



Handlungskonzept der Fachkräfteallianz Mittelsachsen

- Landratsamt Mittelsachsen
- Universitätsstadt Freiberg
- Große Kreisstadt Döbeln
- Große Kreisstadt Mittweida
- Agentur für Arbeit Freiberg
- Jobcenter Mittelsachsen
- IHK Chemnitz, Region Mittelsachsen
- Handwerkskammer Chemnitz
- Steuerkreis AK Schule Wirtschaft, Vorsitz Wirtschaft
- TU Bergakademie Freiberg
- Hochschule Mittweida
- DGB Region Süd-West-Sachsen /DGB Kreisverband Mittelsachsen
- GIZEF – Zentrum für Innovation und Unternehmertum GmbH
(Geschäftsführendes Mitglied)

Präambel:

Die Akteure am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt arbeiten im Landkreis Mittelsachsen eng zusammen. Zur Information und Abstimmung von Aktivitäten einzelner Akteure wurde in der Vergangenheit das Netzwerk „Kernteam Fachkräftesicherung“ genutzt. Aus diesem Kernteam heraus hat sich die Fachkräfteallianz Mittelsachsen am 10.02.2016 unter Einbeziehung weiterer Partner konstituiert. Alle Mitglieder der Fachkräfteallianz Mittelsachsen haben ihre aktive Mitwirkung schriftlich erklärt. Ein gemeinsames Handlungskonzept wurde erarbeitet. Die Allianz dient der themenbezogenen Bündelung der Kräfte, sowie der grundlegenden Ausrichtung und Abstimmung verschiedener Aktivitäten zur Fachkräftesicherung im Landkreis Mittelsachsen. Die Einberufung der Arbeitstreffen erfolgt durch den Landkreis Mittelsachsen (Koordinierungsstelle Wirtschaftsförderung) nach Bedarf. Alle organisatorischen Aufgaben werden durch das geschäftsführende Mitglied (GIZEF GmbH, 100 prozentige Tochtergesellschaft des Landkreise Mittelsachsens) durchgeführt. Abstimmungen auf den Arbeitstreffen werden durch einfache Mehrheiten der anwesenden Mitglieder getroffen.

Inhalt:

- 1. Ausgangslage im Landkreis Mittelsachsen**
- 2. Erfahrungen und Vorgehensweise**
- 3. Handlungsschwerpunkte**
- 4. Schlussbestimmung**

1. Ausgangslage im Landkreis Mittelsachsen

Die Herausforderungen an die Wirtschaft zur Sicherung des Fachkräftebedarfes nehmen zu. Hier ist insbesondere zu nennen:

- der demografische Wandel
- die zunehmende Globalisierung verbunden mit der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit
- die Digitalisierung in der Arbeitswelt
- der zunehmende Innovationsdruck
- der gewachsene Lebensstandard und die damit verbundenen Erwartungen der Bevölkerung an das Arbeits-, Wohn-, Lebens und soziale Umfeld

Die Sicherung des Arbeitskräftebedarfes wird für Mittelsachsen zur Herausforderung der nächsten Jahre und Jahrzehnte.

Beim strategischen Herangehen an die Fachkräftesicherung nehmen die Unternehmen selbst eine Schlüsselposition ein. Gerade in den zumeist kleinen und mittleren Betrieben des Landkreises Mittelsachsen gibt es bei der strategischen Personalarbeit und im Personalmanagement zunehmend Bedarf im Vergleich zu größeren Firmen. Ohne zügige und systematische Verbesserungen in diesem Bereich haben die kleineren Betriebe zunehmende Wettbewerbsnachteile bei der Fachkräftegewinnung und bei der Bindung ihre Belegschaften.

Die fachlichen und sozialen Anforderungen an die Fachkräfte werden weiter steigen, der Anteil der Arbeitsplätze für Nicht- und Geringqualifizierte wird abnehmen. Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird sich deutschland-, europa- und weltweit verschärfen. Dieser Entwicklung stellt sich der Landkreis Mittelsachsen. Dabei stützt er sich auf eine Reihe von Analysen und Statistiken wie z.B.:

- Endbericht „Konzept zur Begegnung des demografischen Wandels im ländlichen Raum des Landkreises Mittelsachsen bis 2020“ vom Dezember 2014 (Meditation Marketing im Auftrag des Landratsamtes Mittelsachsen)
- Perspektive 2025: Fachkräfte für Sachsen vom Mai 2011 ; Arbeitsmarktberichte, Brancheneinschätzungen, Auswertungen im Arbeitsmarktmonitor, Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit-Statistik (Bundesagentur für Arbeit)
- Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft – Monitoring 2015 / Ergebnisse einer Umfrage der Länderarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen und der Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern
- Analyse der Fachkräfte- und Ausbildungssituation in Mittelsachsen von 2011 (TechnologiePark Mittweida GmbH)

In Auswertung dieses Basismaterials, der daraus entnommenen Daten, Gegebenheiten und Feststellungen sowie Schlussfolgerungen ergibt sich für den Landkreis Mittelsachsen folgende Ausgangslage:

1.1. Einwohnerentwicklung

Die absolute Einwohnerentwicklung im Landkreis Mittelsachsen ist seit 1990 konstant negativ. Im Zeitraum 1990 – 2012 verlor der Landkreis rund 76.000 bzw. 19,3 % der Bürger. Die Einwohnerzahl im Freistaat Sachsen sank von 1990 bis 2012 um 725.710 Personen, was einem Rückgang von 15,2 % entspricht. Damit liegt der Rückgang im Landkreis Mittelsachsen über dem sächsischen Durchschnitt, aber in einem vergleichbaren Rahmen mit anderen, ländlich geprägten Landkreisen außerhalb der Verdichtungsräume Chemnitz, Dresden und Leipzig. Zum Stichtag 1. Jan. 2015 hatte der Landkreis 312.711 Einwohner.

Laut Prognosen des Statistischen Bundesamtes und des Statistischen Landesamtes Sachsens setzen sich die Trends des demografischen Wandels, das sind Alterung und Einwohnerrückgang, in Zukunft fort. Die 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes geht bis zum Jahr 2025 von einer Einwohnerzahl zwischen 277.500 und 270.600 aus. Das bedeutet einen weiteren Einwohnerverlust von 40.000 bis 47.000 Einwohnern. (Daten werden hier, wie im weiteren Text, von der günstigeren Variante I verwendet). Außerdem wird eine markante Veränderung der Zusammensetzung der Bevölkerung erwartet.

1.2. Altersstruktur und Arbeitskräftepotential

Auf Grund der natürlichen Bevölkerungsentwicklung ändert sich die Altersstruktur sachsenweit und im Landkreis Mittelsachsen. Der Anteil der über 65-Jährigen in Mittelsachsen steigt von 25,5 % (2011) auf 33,2 % (2025) und liegt damit deutlich höher als im Landesdurchschnitt.

Gleichzeitig sinkt in dem Zeitraum von 2011 – 2025 der Anteil der arbeitsfähigen Bevölkerung (15 – 65 Jahre) um 24,1 %. Im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung wird deren Anteil von 63,8% (2011) auf 56,1% (2025) schrumpfen und damit schneller als im Landesdurchschnitt, wie in Abbildung 1 dargestellt.

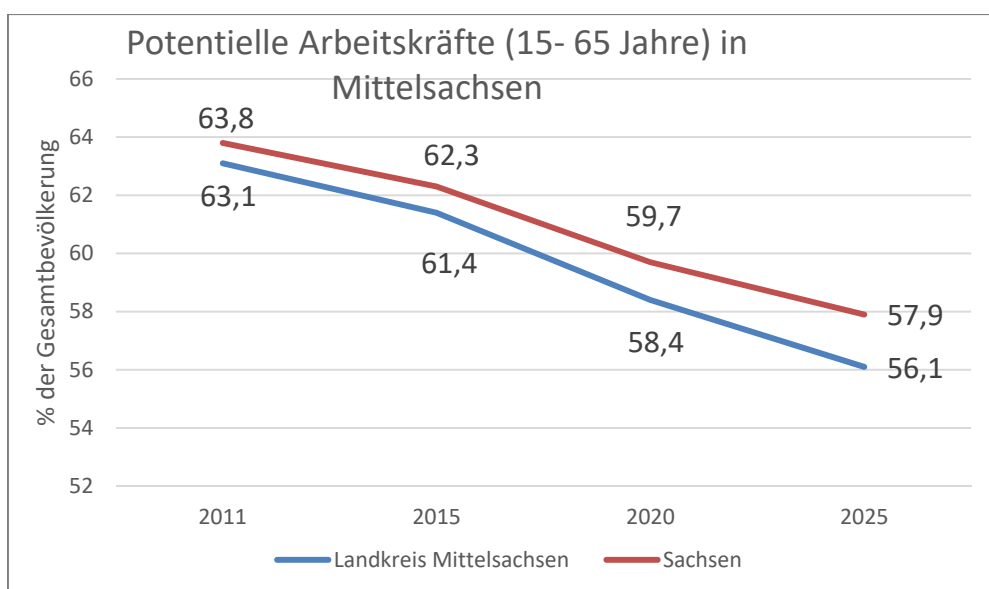


Abb. 1: GIZEF; Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen – 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2025

1.3. Schulabgänger/Entwicklung Schülerzahlen

Die Auswirkungen des demografischen Wandels zeigen sich an der Entwicklung der bisherigen Absolventen aus den Schulen und den prognostizierten Schülerzahlen.

Wie in Abbildung 2 dargestellt sank die Zahl der Absolventen von allgemeinbildenden Schulen in den vergangenen Jahren dramatisch und ist, neben der Abwanderung junger Menschen, eine wesentliche Ursache für den prognostizierten Fachkräftengpass in einigen Berufsgruppen.

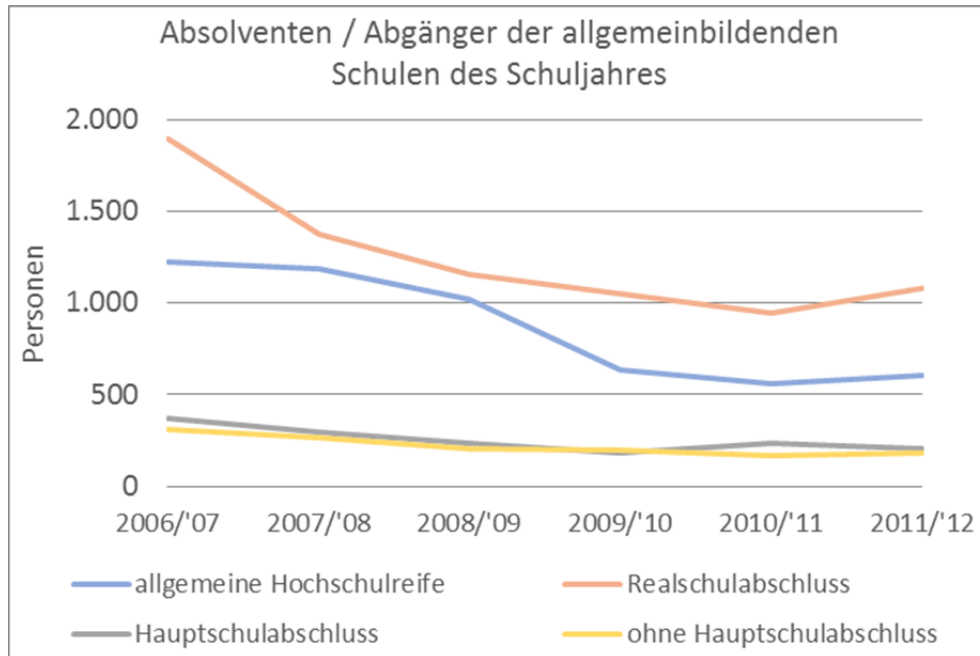


Abb. 2: Absolventen Schulabgänger in Mittelsachsen; Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2014

Die Prognosen des Statistischen Landesamtes Sachsen gehen bis 2015 von einer Stagnation der Schülerzahlen für Sachsen aus, vor allem auf Grund der positiven Tendenz in den Städten Dresden und Leipzig. In Mittelsachsen werden die Schülerzahlen allerdings weiter fallen (Abb. 3) und sich die Absolventen, dem wichtigsten Potential für die Deckung des Fachkräftebedarfs, minimieren.

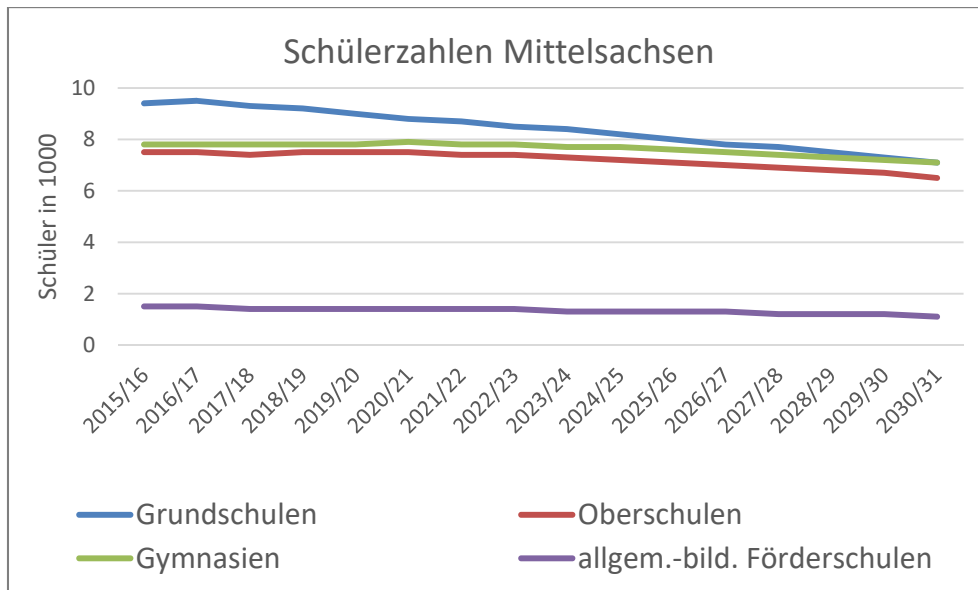


Abb. 3: GIZEF; Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2015

1.4. Wanderungsbewegung und Pendler

Eine Analyse der Wanderungsbewegung (Abwanderer und Rückkehrer) innerhalb der, und über die Grenzen des Freistaates hinaus, zeigt Abbildung 4. Insgesamt sanken in den letzten Jahren die Wanderungsverluste und der prozentuale Anteil der bis 25-Jährigen. In den 1990er Jahren entfielen die Wanderungsverluste überwiegend auf überregionale Wanderungen. Seit einigen Jahren besonders auf das übrige Sachsen als Ziel und Herkunftsort von Wanderungen.

Wanderungssaldo	1990	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012
insgesamt	-8.535	-2.299	-2.713	-2.747	-1.843	-2.109	-1.579	-1.020
unter 25-Jährige	-4.038	-1.319	-1.279	-1.286	-948	-948	-619	-325
25 bis unter 50-Jährige	-3.932	-1.003	-1.245	-1.220	-709	-828	-692	-440
50-Jahre und Älter	-565	23	-189	-241	-186	-333	-268	-255
innerhalb des Freistaats	-325	-133	-1.031	-1.072	-866	-1.256	-873	-653
über die Grenzen des Freistaats	-8.210	-2.166	-1.682	-1.675	-977	-853	-706	-367

Abb. 4: Wanderungssaldo im Landkreis Mittelsachsen 1990 bis 2012 Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2014

Der Trend des Wandersaldos in Mittelsachsen hat sich abgeschwächt. In der Analyse des IAB-regional „Rückwanderung von Beschäftigten nach Sachsen“ (2/2015) wird für Mittelsachsen eine Rückkehrerquote in den Landkreis von 10,07 % von den in dem Zeitraum 2000 – 2012 Abgewanderten ermittelt. Diese Quote liegt leicht über dem Landesdurchschnitt. Allerdings verlagern nicht alle mit ihrem Wohnort auch ihren

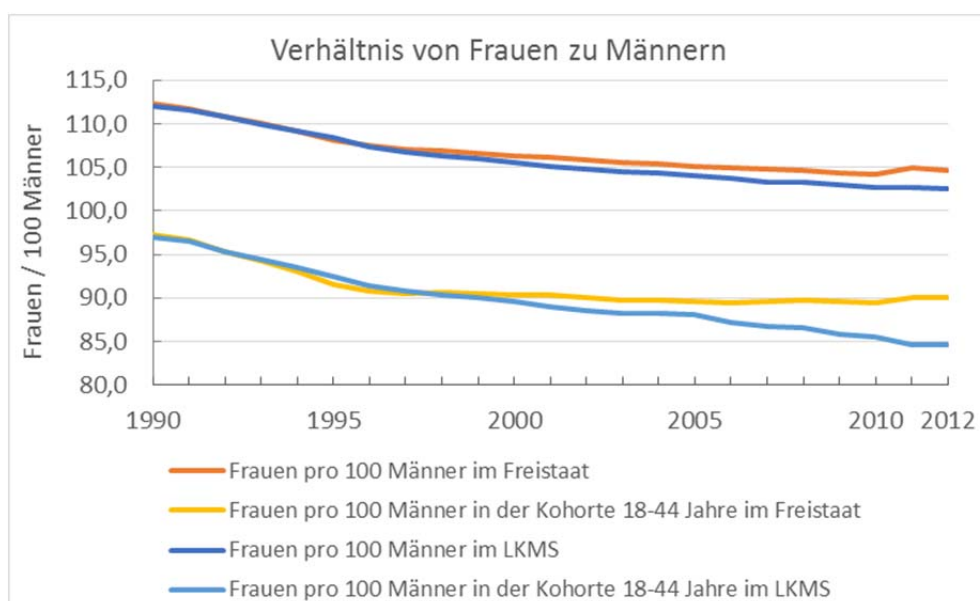
Arbeitsplatz sondern werden zum Pendler. Gleichwohl ist nach Aussage des Statistischen Landesamtes Sachsens die Rückkehrneigung bei den Abgewanderten höher als die Anzahl der tatsächlichen Rückwanderer.

Die Untersuchung der Pendlerbewegungen und die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen am Arbeits- und Wohnort geben Hinweise auf Potentiale und Risiken der Wirtschaft im Landkreis Mittelsachsen. Auch aufgrund der Lage des Landkreises pendeln seit Jahren unverändert etwa 32 % der Erwerbstätigen (etwa 39.000) mit Wohnort in Mittelsachsen in andere Arbeitsmarktregionen. Etwa ein Viertel der Pendler geht einer Arbeitstätigkeit in einem anderen Teil Sachsens, insbesondere den Oberzentren nach. Das bedeutet, dass diese Personengruppe lieber den Weg zum Arbeitsort in Kauf nimmt, als aus dem Landkreis wegzuziehen. Besonders enge Pendlerbeziehungen bestehen zwischen dem Landkreis Mittelsachsen und dem Oberzentrum Chemnitz.

Entsprechend der positiven wirtschaftlichen Entwicklungen im Landkreis Mittelsachsen stieg die Zahl der in der Region am Arbeitsort Beschäftigten von 99.800 im Jahr 2007 um 7,2 % auf etwa 107.000 im Jahr 2013.

1.5. Anteil von Männern und Frauen an der Gesamteinwohnerzahl

Aktuell (Stand: 31.12.2012, Statistisches Landesamt Sachsen) verzeichnet der Landkreis 317.204 Einwohner, davon 156.582 Frauen und 160.622 Männer. Besonders gravierende Disparitäten existieren jedoch in der Altersgruppe der 20 – 40 Jährigen. Hier entfallen auf 100 Männer 83 Frauen (Anzahl der Männer: 36370 / Anzahl der Frauen: 30124), was sich langfristig negativ auf die Geburtenrate auswirkt.



1.6. Verdienstunterschiede

Ein Problem bei der Fachkräftesicherung im Landkreis sind die bekannten Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen neuen und alten Bundesländern und zwischen Großbetrieben und KMU. Darüber hinaus bestehen Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Männer und Frauen bei vergleichbaren Berufen.

1.7. Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung, stille Reserve

In Mittelsachsen waren im Dezember 2015 11.267 arbeitslose Frauen und Männer gemeldet. Im Vergleich zum Vorjahr sind 1.544 Personen bzw. 12,1 % weniger arbeitslos. Der Arbeitslosenbestand verteilt sich unterschiedlich auf die einzelnen Regionen im Landkreis. Unabhängig davon ist die Arbeitslosigkeit seit 2005 deutlich zurückgegangen wie folgende Abbildung zeigt.

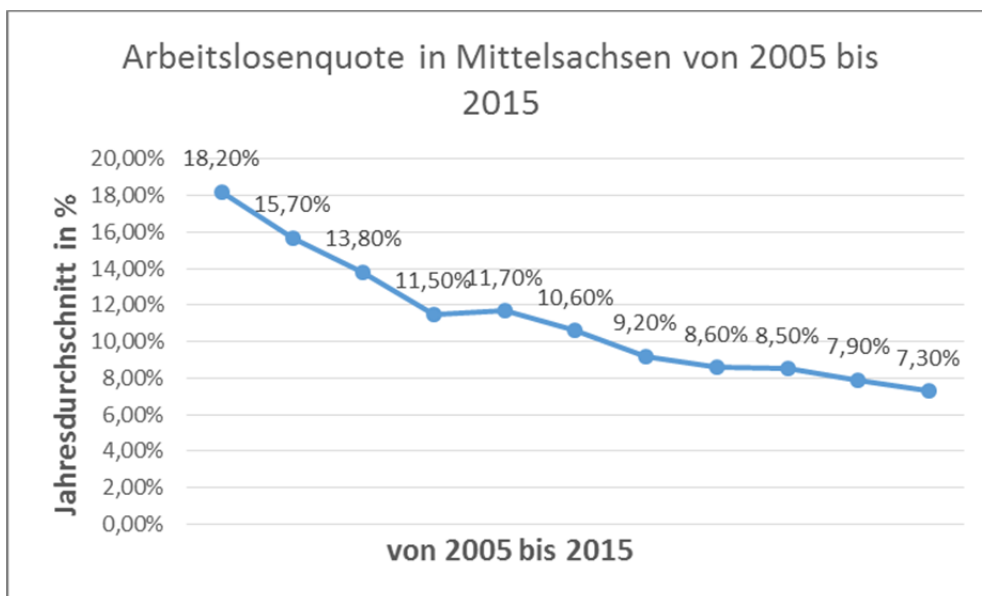


Abb. 6 GIZEF: Quelle Bundesagentur für Arbeit (Freiberg)

Auch die Zahl der Unterbeschäftigten im Landkreis (ohne Kurzarbeit) sank in den vergangenen Jahren von 10,3 % im Dez. 2013 auf 8,3% im Dez. 2015. Obwohl die Zeit der unbegrenzt zur Verfügung stehender Arbeitskräfte wie in den 90 er Jahren vorbei ist, ist dies immer noch – wenn auch mit mehr Aufwand verbunden – ein wichtiges Potential.

Beachtlich hoch ist inzwischen die Frauenbeschäftigungsquote in Mittelsachsen. Sie stieg von 48,4 % (2005) auf 61,7 % (2014) und liegt damit auch über dem Bundesdurchschnitt von

52,1 %. Das ist auch ein Indiz für die günstige wirtschaftliche Entwicklung in den vergangenen Jahren und den wachsenden Bedarf an Arbeitskräften im Landkreis.

Eine weitere Betrachtung bedarf der stillen Reserve als mögliche Ressource zur Gewinnung von zusätzlichen Fachkräften.

1.8. Erwerbs- und Betriebsstruktur

Mit 13934 Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Stand: Mai/2015), der Ressourcenuniversität Bergakademie Freiberg, der Hochschule Mittweida sowie zahlreichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist Mittelsachsen ein regional starker Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort. Vor allem die branchenmäßig breitgefächerten, überregional tätigen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, aber auch die Hochschulen und Forschungsinstitute, benötigen für ihre weitere positive Entwicklung qualifizierte Mitarbeiter.

Der Dienstleistungssektor ist nach Deindustrialisieren und Arbeitsplatzverlusten mit der wichtigste Wirtschaftsbereich im Landkreis Mittelsachsen. Im sog. tertiären Sektor sind insgesamt die meisten Erwerbspersonen angestellt und die Mehrzahl der ansässigen Betriebe tätig. Dabei liegt der Anteil von 58,2 % der Arbeitnehmer im tertiären Wirtschaftszweig klar unter dem sächsischen Durchschnitt von 68,9%.

Das produzierende Gewerbe hat im Landkreis Mittelsachsen einen höheren Beschäftigungseffekt als im sächsischen Durchschnitt.

Der Landkreis ist geprägt von einem Branchenmix und einer kleinteiligen Betriebsstruktur. Über 99 % der Unternehmen zählen zu den KMU. Für sie ist eine Gewinnung und Bindung von Fachkräften auf Grund ihrer Größe oft ein großes Problem.

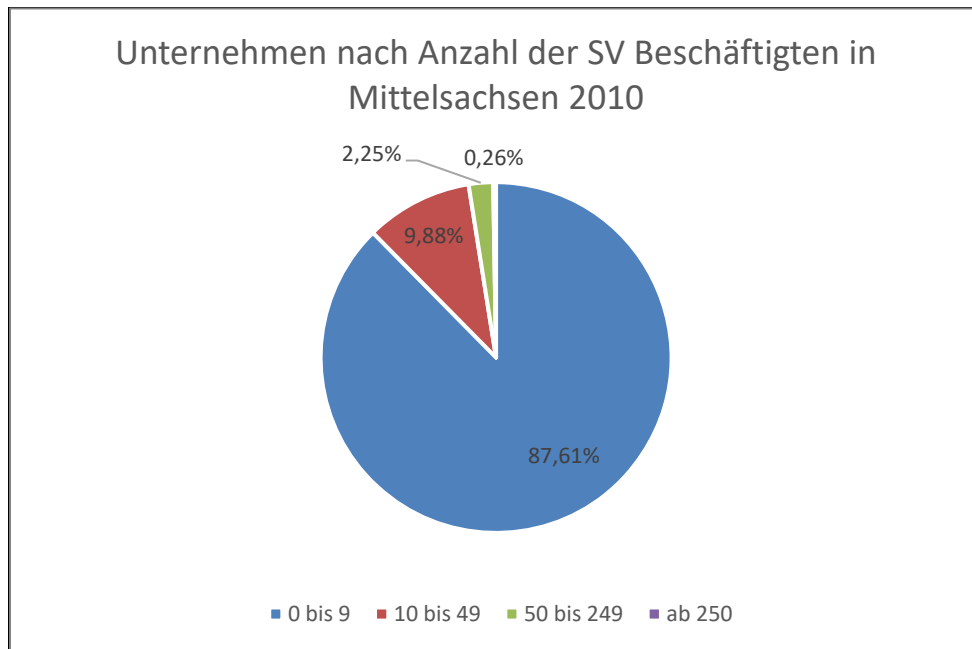


Abb 8: TPM-GmbH Fachkräftestudie

1.9. Problemlage

Trotz ungünstiger demografischer Entwicklungen hält der ineffiziente Umgang mit humanen Ressourcen beim vorhandenen und zukünftigen Fachkräftepotential weiterhin an.

Besonders kritisch sind folgende Fakten:

- Fehlorientierung bei der Berufs- und Studienwahl
- Passungsprobleme bei Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- hoher Anteil von Schulabgängern ohne Hauptschulabschluss
- Defizite bei der Ausbildungsreife von zahlreichen Jugendlichen
- Unkenntnis über vereinzelte Branchen, Unternehmen der Region und Berufen
- hohe Lösungsquote der Ausbildungsverträge bei der dualen Berufsausbildung
- hohe Abbruchquote im Studium
- Defizite bei Ausbildung, Personalmanagement und Personalentwicklung
- Defizite bei der Bindung jungen Fachkräfte nach der Ausbildung
- Defizite bei der Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Verfestigung der Arbeitslosigkeit bei Gering- und Nichtqualifizierter
- unzureichende Beschäftigungsquote bei Älteren > 60 Jahre
- zu geringe Anzahl ausbildender Betriebe
- Kleinteilige Wirtschaftsstruktur
- Unternehmen im ländlichen Raum mit schlechter Anbindung an den ÖPNV
- Arbeitgeberattraktivität

Gezielte, abrechenbare Maßnahmen zur Verringerung dieser Entwicklungen müssen bei den Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in Mittelsachsen oberste Priorität haben.

Die oben beschriebene Ausgangs- und Problemlage erfordert bei der Fachkräftegewinnung und –bindung in dem Flächenlandkreis Mittelsachsen eine Bündelung der Aktivitäten und eine Zusammenarbeit mit allen Akteuren. Mit der Gründung der Fachkräfteallianz wird der Landkreis dieser Herausforderung gerecht und kann dabei schon auf eine Reihe von vorhandenen Erfahrungen zurückgreifen.

2. Erfahrungen und Vorgehensweise

Einen Eindruck von der Vielzahl der einzelnen Maßnahmen, Projekte, Initiativen und Schwerpunkte bei den Bemühungen um die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs in Mittelsachsen vermittelt folgende Auswahl:

- die jährliche „Woche der offenen Unternehmen Mittelsachsen“
- regionale Ausbildungsmessen, insbesondere „Schule macht Betrieb“
- die Studien- und Berufsberatung der Agentur für Arbeit
- das ESF geförderte Projekt „Regionale Koordinierungsstelle Berufs- und Studienorientierung“
- die Berufs- und Studienorientierungsprojekte der TPM GmbH Mittweida
- das BZgA, BA, IHK und Landkreis geförderte Projekt „Komm auf Tour“
- die drei Arbeitskreisen Schule – Wirtschaft im Landkreis
- der IHK-Kompetenzcheck für Oberschüler der 8. Klassen
- das Schülerforschungszentrum e. V
- die jährlichen Tage der offenen Tür der Hochschulen
- das Schülerlabor Werkstoffe der TU Bergakademie
- die Career-Center der Hochschulen
- das unternehmensfinanzierte „Jugendtechnikhaus“
- die Regionalwettbewerbe „Schüler experimentieren“ und „Jugend forscht“

- die Beteiligung von mehr als 60 % der KITA's und zahlreicher Horte am bundesweiten Projekt „Haus der kleinen Forscher“
- die Kinderuniversität der Hochschulen

- die Gründung des Netzwerkes „Deine Zukunft Mittelsachsen“
- die Etablierung des Kompetenzteams Fachkräfte beim Landratsamt Mittelsachsen
- die Arbeit des IHK-Personalcoachs
- die Teilnahme des Landkreises Mittelsachsen am SMI-Modellvorhaben AKZESS (Zuwanderung ausländischer Fachkräfte)

Neben dieser Auswahl gibt es eine Vielzahl weiterer Aktivitäten von Schulen, Dienstleistern, Kommunen, Unternehmen, Vereinen, Verbänden, Stiftungen u. a. im Bereich der Fachkräftesicherung. Das verdeutlicht, dass im Landkreis engagiert am Thema „Fachkräfte“ von verschiedenen Akteuren gearbeitet wird. Umso dringlicher ist es, ein Gesamtkonzept für den Landkreis zu erarbeiten und die Umsetzung zu koordinieren.

Eine Bestandsaufnahme und Bewertung der bisherigen Erfahrungen und vorhandenen Aktivitäten im Landkreis ist für die Fachkräfteallianz eine erste und grundlegende Aufgabe, insbesondere für die Entwicklung und Umsetzung zukünftiger Projekte entsprechend der Zielstellung der Fachkräftenrichtlinie.

Die Fachkräfteallianz sieht folgende Zielgruppen und Handlungsschwerpunkte: Absolventen



Davon ableitend sind folgende Schwerpunkte als beeinflussbar zu nennen:

- Ausbau und Optimierung einer sowohl bedarfsgerechten, als auch praxisorientierten Berufs- und Studienorientierung und -beratung unter Einbeziehung aller Akteure
- die gezielte, systematische Senkung der Abbruchquoten in der dualen Berufsausbildung und in den zwei mittelsächsischen Hochschulen
- die Gewinnung der Abbrecher für eine andere Ausbildung und Verbleib in der Region
- die planmäßige Verringerung der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss
- die Unterstützung des Wissenstransfers zwischen den Generationen
- die bessere Integration Arbeitsloser, besonders jüngerer Langzeitarbeitsloser, in den ersten Arbeitsmarkt
- Vorbereitung der Belegschaften und der Arbeitssuchenden auf die Arbeitswelt 4.0, altersgerechtes Lernen und Arbeiten; lebenslanges Lernen
- die ständige Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- die aktive Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Verbesserung ihrer Personalarbeit
- die Unterstützung der Akquisition von Auszubildenden und Fachkräften für Unternehmen und Forschungseinrichtungen Mittelsachsens in anderen Regionen und Ländern
- Zuzug und Gewinnung von Aus- und Einpendlern
- die Schaffung spezieller Rahmenbedingungen und eines positiven Klimas für die Bindung und Integration ausländischer Fachkräfte im Landkreis
- die regionale und internationale Vermarktung des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes Mittelsachsen

Landkreisbezogene SWOT-Analyse

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> • wirtschaftlicher Strukturwandel weitgehend abgeschlossen • Erweiterter Arbeitsmarkt durch Nähe zu den Oberzentren • ausgeprägte Forschungslandschaft (Hochschulen, Technologiezentren) • technologisches Potenzial in den Bereichen Geo, Umwelt, Energie, Material • (noch) Verfügbarkeit an Arbeits- und Fachkräften 	<ul style="list-style-type: none"> • hohe Standortkosten • fehlende große Unternehmen als Motor der regionalen Entwicklung • geringe Innovationsfähigkeit der Unternehmen, wenig F&E-Aktivitäten • deutschlandweit geringes BIP • geringes Kaufkraftpotential der Bevölkerung • niedriges Lohnniveau • zunehmende Verschärfung des Fachkräftemangels u. a. aufgrund

<ul style="list-style-type: none"> • Rückgang der Arbeitslosenzahlen • große Bedeutung des verarbeitenden Gewerbe als Basis der Regionalwirtschaft • mittelständische Unternehmen und Handwerksbetriebe • relativ ausgeglichene Branchenstruktur / keine monofunktionalen Strukturen • Zentrale Lage in Sachsen • tragfähige Verkehrsinfrastruktur, Lage an BAB und Bundesstraßen • Nähe zu Zentren des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen 	<p>niedriger bzw. stagnierender Absolventenzahlen, anhaltender Abwanderung junger Menschen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verfügbarkeit von Facharbeitern und Meistern (besonders im Handwerk) • Verfügbarkeit von Auszubildenden • Ausbildungsreife der Schulabgänger • Offene, ungeklärte Unternehmensnachfolge • Schwierige Spezifizierbarkeit des Fachkräftebedarfs aufgrund fehlender Informationen seitens der Unternehmen
<p>Chancen</p>	<p>Risiken</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftepotential an Absolventen aus Hochschulen mit wirtschaftsnahen/ anwendungsorientierten Studiengängen • Nutzbarmachung des vorhandenen Potenzials an Auszubildenden durch enge Verzahnung Schule-Wirtschaft (Initiativen der Wirtschaftsförderung, IHK; HWK, AA, AK Schule-Wirtschaft usw.) • Vernetzung von Produzenten regionaler Produkte und lokale Vermarktung • weitere Stärkung der klassischen touristischen Destinationen • Abbau struktureller Arbeitslosigkeit • Förderung und Beratung von Spin-offs aus Hochschulen • Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen regionaler Wirtschaft und Hochschulen • neue Formen betrieblicher Zusammenarbeit infolge Fachkräftemangel („Personalgenossenschaften“) • weitere Vernetzung der regionalen Bildungs- und Hochschullandschaft • Verknüpfung zwischen Forschungsfeld 	<ul style="list-style-type: none"> • steigende Energiepreise • sinkende Verfügbarkeit von Arbeitskräften (besonders betroffen: Pflege und Landwirtschaft) • Folgen des Fachkräftemangels (u.a. Unternehmensverlagerungen und ausbleibendes Wachstum, fehlende Innovationskraft, steigende Werbungskosten und Einstiegsgehälter zur Fachkräftegewinnung) • Verlust von Kompetenzen und Erfahrungen durch Abwanderung und Ruhestand • Ausdünnen der Berufsschulangebote • zunehmender Wettbewerb mit ähnlich strukturarmen Nachbarregionen in Sachsen und Tschechien

<p>Energietechnik & Landwirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Technologieorientierte Neugründungen • Verbesserung Anbindungen und Service für Pendler 	
---	--

3. Handlungsschwerpunkte im Bereich Fachkräftesicherung für den Landkreis Mittelsachsen

Die Fachkräfteallianz Mittelsachsen setzt auf nachfolgende Handlungsschwerpunkte. Es geht dabei sowohl um kurz- und mittelfristige als auch langfristige Ziele mit nachhaltigen Aktivitäten über den geplanten Förderzeitraum hinaus. Zur Umsetzung der Ziele dient das Förderprogramm „Fachkräftenachwuchs“ als Orientierung.

3.1. Ermittlung und Bewertung des konkreten Bedarfs der Fachkräfte im Landkreis

Zielgruppe:

- Unternehmen

3.2. Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften

Zielgruppe:

- Absolventen und Abbrecher aller Bildungssysteme
- Rückkehrer, Aus- und Einpendler

3.3 Gewinnung von Fachkräften

Zielgruppe:

- Absolventen aller Bildungssysteme
- Abbrecher von Ausbildung und Studium
- Rückkehrer, Ein- und Auspendler
- Ausländische Fachkräfte
- Zuwanderer
- Rekrutierung Arbeitsloser und Nichtbeschäftigte aus der stillen Reserve

3.4 Fachkräfteentwicklung und –bindung

Zielgruppe:

- Unternehmen
- Absolventen
- Jungfacharbeiter und Junggesellen nach Ausbildungsabschluss
- Arbeitslose und Nichtbeschäftigte aus der Stille Reserve

3.5 Regionales und überregionales Marketing

Zielgruppe:

- Absolventen und Abbrecher des Bildungssystems
- Arbeitslose und stille Reserve
- Zuwanderer
- Unternehmer
- Rückkehrer, Aus- und Einpendler
- Ausländische Fachkräfte

4. Schlussbestimmung

Bei dem vorliegenden Konzept der Fachkräfteallianz Mittelsachsen handelt es sich um ein Entwicklungskonzept, welches durch die unterzeichnenden Partner zu gegebener Zeit an aktuelle Erfordernisse angepasst werden kann. Er tritt mit Unterzeichnung durch alle Partner der Fachkräfteallianz in Kraft.

Die Unterzeichnenden stimmen mit ihrer Unterschrift dem vorliegenden Konzept zu und erklären die Mitarbeit in der Fachkräfteallianz Mittelsachsen.

Landratsamt Mittelsachsen

Universitätsstadt Freiberg

Datum, Unterschrift, Stempel

Datum, Unterschrift, Stempel

Große Kreisstadt Döbeln

Große Kreisstadt Mittweida

Datum, Unterschrift, Stempel

Datum, Unterschrift, Stempel

Agentur für Arbeit Freiberg

Datum, Unterschrift, Stempel

Jobcenter Mittelsachsen

Datum, Unterschrift, Stempel

IHK Chemnitz, Region Mittelsachsen

Datum, Unterschrift, Stempel

Handwerkskammer Chemnitz

Datum, Unterschrift, Stempel

TU Bergakademie Freiberg

Datum, Unterschrift, Stempel

Hochschule Mittweida

Datum, Unterschrift, Stempel

Steuerkreis AK Schule Wirtschaft

Datum, Unterschrift, Stempel

DGB Kreisverband Mittelsachsen

Datum, Unterschrift, Stempel

GIZEF – Zentrum für Innovation und Unternehmertum GmbH (Geschäftsführendes Mitglied der Fachkräfteallianz Mittelsachsen)

Datum, Unterschrift, Stempel