Handlungskonzept zur regionalen Fachkräftesicherung

Fachkräfteallianz Erzgebirge

(Fortschreibung: 09/2022)

Vorwort

Die Wirtschaftsregion Erzgebirge hat sich in den letzten 30 Jahren gemeinsam mit dem ökonomisch starken Ballungsraum Chemnitz-Zwickau zu einem Grundpfeiler der Wirtschaftskraft des Freistaates Sachsen entwickelt. Geprägt von einer vor allem aus der Montanhistorie gewachsenen Wirtschaftsstruktur und einem erfolgreichen Transformationsprozess zu Beginn der 1990er Jahre konnten sich viele inhabergeführte Mittelständler erfolgreich am Markt etablieren – z.B. als Zulieferer für den Automobil- und Maschinenbau, als flexibles Handwerksunternehmen, als moderner Dienstleister oder als leistungsfähiger Landwirtschaftsbetrieb. Trotz seiner eher kleinteiligen Betriebslandschaft verfügt der Erzgebirgskreis inzwischen über eine sehr hohe Anzahl an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen.

Die mittelfristig absehbaren demographischen Entwicklungstendenzen werden künftig jedoch fast alle Unternehmen der Region vor gravierende Herausforderungen im Bereich der Fachkräftegewinnung bzw. -bindung stellen. Deutlich schwierigere Rahmenbedingungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt erfordern zwingend neue Konzepte von den Entscheidungsträgern in den Betrieben sowie die Entwicklung neuer bedarfsgerechter Dienstleistungen durch verschiedene (öffentliche) Akteure und Institutionen. Eine abgestimmte kooperative Herangehensweise beim Thema Fachkräftesicherung wird maßgeblich mit über die Zukunftsfähigkeit der vielen kleinen mittelständischen Unternehmen im Erzgebirge entscheiden.

Die Mitglieder der Fachkräfteallianz Erzgebirge wollen sich pro-aktiv in diesen Prozess einbringen und mit Unterstützung durch den Freistaat Sachsen innovative Projekte zum Wohle der Region umsetzen.

Mitglieder der Fachkräfteallianz Erzgebirge

- Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz
- DGB Region Südwestsachsen
- Große Kreisstadt Annaberg-Buchholz
- Große Kreisstadt Stollberg
- IGA Industrie- & Gewerbevereinigung Westerzgebirge e.V.
- IHK Chemnitz, Regionalkammer Erzgebirge
- Jobcenter Erzgebirgskreis
- Kreishandwerkerschaft Erzgebirge
- Landesamt für Schule und Bildung (LaSuB) Standort Zwickau
- Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen- Kreisarbeitsgemeinschaft Erzgebirge
- RBV Regionalbauernverband Erzgebirge e.V.
- Verband erzgebirgischer Kunsthandwerker und Spielzeughersteller e.V.
- Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH (geschäftsführend)

Inhalt

1. Ausgangslage im Erzgebirgskreis

1.1 Wirtschaftsstruktur

1.2 Demografie / Arbeitsmarkt

2. Netzwerk „Fachkräfte für das Erzgebirge“

2.1 Allgemeines

2.2 Weiterentwicklung zur Fachkräfteallianz

3. Übergeordnete Strategien

3.1 Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

3.2 BA-Regionaldirektion

3.3 IHK Chemnitz

4. Regionale Handlungsfelder

4.1 Einleitung

4.2 Handlungsfeld 1: Nachwuchs

4.3 Handlungsfeld 2: Pendler / Stellenwechsler / Arbeitssuchende / Langzeitarbeitslose

4.4 Handlungsfeld 3: Qualifizierung / Weiterbildung

4.5 Handlungsfeld 4: Heimkehrer / Zuwanderung / Willkommenskultur

4.6 Handlungsfeld 5: Qualität der Arbeitsplätze im Erzgebirge erhöhen / Fachkräfte binden/ Digitalisierung in der Arbeitswelt

5. Organisation

6. Schlussbestimmung

Quellen

- Freistaat Sachsen: Fachkräftestrategie Sachsen 2030
- Leitbild „Gute Arbeit für Sachsen“ (2015)
- Bundesagentur für Arbeit - RD Sachsen: Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen (2011), „BA 2020 bringt weiter, Schwerpunktheft „Fachkräfte für Deutschland“ (2016)
- IAB-Sonderauswertungen, Arbeitsmarktmonitor
- IHK Chemnitz: Strategiepapier - "Fachkräfte in Südwestsachsen - heute, morgen und übermorgen!" (2015),
- Fachkräftemonitoring 2022 der Sächsischen IHKs und HWKs
- Netzwerk „FfdE“: Vereinbarung zur Zusammenarbeit (2014)
- WFE GmbH: Statistik-Steckbrief Erzgebirgskreis (2020)
- Demographiebericht- Wegweiser-Kommune.de /Statistische Ämter der Länder, ZEFIR, eigene Berechnungen, ies, Deenst GmbH

1. Ausgangslage im Erzgebirgskreis

1.1 Wirtschaftsstruktur

Der Erzgebirgskreis verfügt aufgrund seiner historischen Entwicklung über eine außergewöhnlich hohe Zahl an Betrieben (ca. 15.500) von denen jedoch fast 90 % Kleinst- und Kleinunternehmen (0-9 Beschäftigte) sind.

Eine herausragende Bedeutung für die Entwicklung der Region hat der Wirtschaftsbereich Verarbeitendes Gewerbe. Dort arbeiten 32 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (gegenüber 20 % in Sachsen).

Der Erzgebirgskreis konnte seine Industriedichte seit 2000 von 76 auf 110 erhöhen. Das ist die höchste Steigerungsrate in Sachsen (im gleichen Zeitraum von 63 auf 77). Weiterhin sind im Erzgebirgskreis mit 28 % die meisten (ca. 6.400) aller Handwerksbetriebe des Kammerbezirkes Chemnitz angesiedelt. Zudem ist der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen inzwischen von hoher regionaler Bedeutung. Der Dienstleistungssektor ist deutlich weniger ausgeprägt als im Sachsenvergleich.

Als eher schwieriger Wirtschaftsbereich ist die Branche der Landwirtschaft einzuschätzen. Sie hat im Vergleich zu Sachsen auf Grund von Höhenlage, Klima- und Bodenverhältnissen mit erschwerten Produktionsbedingungen auszukommen.

1.2 Demografie und Arbeitsmarkt

Mit ca. 335.000 Einwohnern ist der Erzgebirgskreis noch immer der bevölkerungsreichste Landkreis Sachsens und gilt mit einer Bevölkerungsdichte von 188 EW/km² zu großen Teilen als Verdichtungsraum mit nahtlosem Übergang zu den Oberzentren Chemnitz und Zwickau.

Der Erzgebirgskreis hatte im Jahr 2016 fast 25 % weniger Einwohner als noch 1990, bis zum Jahr 2030 wird die Bevölkerung voraussichtlich um weitere 10-15 % sinken. Dabei beeinflusst vor allem das Geburtendefizit im Landkreis (2015: ca. -2400) die negative Bevölkerungsentwicklung im Gegensatz zum Wanderungssaldo (2015: ca. +500). Die Bevölkerung über 50 Jahre wird kontinuierlich ansteigen (von 35 % Bevölkerungsanteil im Jahr 1990 auf 57 % im Jahr 2025). Das Durchschnittsalter lag im Jahr 1990 bei 40 Jahren, im Jahr 2017 bei 49 Jahren und wird bis 2030 um weitere 3 Jahre steigen.

Bereits seit 2012 ist die Kohorte der Berufseinsteiger (15-25 Jahre) kleiner als die der Berufsaussteiger (60-65 Jahre). Die Bevölkerung im Erwerbsalter (20-65 Jahre) wird absehbar weiter dramatisch schrumpfen.

Die Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnittswerte) sank innerhalb der letzten zehn Jahre von 20 % auf jahresdurchschnittlich 4,5 % in 2021. Etwa 65 % der darunter erfassten Personen sind dem SGB II zuzuordnen. Während die Beschäftigungsquoten bei Frauen sowie älteren Beschäftigten weit über dem Bundesdurchschnitt liegen, ist die Region beim Bruttoarbeitsentgelt am untersten Ende der bundesweiten Betrachtung einzuordnen.

Weitere Details zu den spezifischen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt im Erzgebirgskreis (auch in Relation zum Freistaat bzw. Bund) sind der im Anhang beigefügten BA-Übersicht „Arbeitsmarkt im Überblick – Berichtsmonat Juni 2022 - ERZGEBIRGSKREIS (Gebietsstand Juni 2022)“ bzw. dem Statistik-Steckbrief der WFE zu entnehmen.

2. Die Fachkräfteallianz Erzgebirge

2.1 Allgemeines

Aufgrund der oben geschilderten Rahmenbedingungen bedarf es der engagierten Zusammenarbeit und Unterstützung aller Akteure des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, um den Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften mittel- und langfristig zu decken und zu sichern. Diese Erkenntnis mündete bereits zu Jahresbeginn 2014 in eine schriftliche Vereinbarung zur noch engeren Kooperation. Die Partner des Netzwerkes „Fachkräfte für das Erzgebirge" stimmten überein, dass durch eine ziel- und ergebnisorientierte Kooperation aller Akteure am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Grundstein für eine Sicherung von geeigneten Fach- und Führungskräften im Erzgebirgskreis gelegt wird. Neben einer gemeinsamen Termin- bzw. Aktivitätenabstimmung sollten auch gemeinsame Handlungsfelder/Projekte entwickelt und erprobt werden. Ziel war und ist u.a. die Attraktivität der Region zu erhöhen und als Wirtschaftsstandort weiter zu entwickeln.

2.2 Weiterentwicklung zur Fachkräfteallianz und Einbindung weiterer Partner

Mit Blick auf die vom SMWA in Aussicht gestellte Unterstützung für (neue) regional abgestimmte Projekte im Bereich Fachkräftesicherung und den damit verbundenen strukturellen Vorgaben (Bildung einer regionalen Fachkräfteallianz) konnte somit auf eine gut funktionierende und etablierte Struktur aufgebaut werden und es erfolgte im Frühjahr 2016 die Anfrage und der Beschluss zur Einbindung weiterer Partner (Stadt Stollberg, DGB-Kreisverband Erzgebirge). Entsprechend der Novellierung der Fachkräfterichtlinie Sachsen vom 16.05.2019, konnte mit den bereitgestellten Fördermitteln beim geschäftsführenden Mitglied eine Koordinatorenstelle für Aufgaben der Qualitätssicherung und Erhöhung der Sichtbarmachung der Fachkräfteallianz geschaffen werden.

Um das Spektrum der verschiedenen Akteure des Arbeits- und Ausbildungsmarktes innerhalb der Fachkräfteallianz Erzgebirge noch besser abzubilden, wurde am 17.08.2021 die Aufnahme der Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen beschlossen. Diese wird in der Fachkräfteallianz Erzgebirge durch den Kreisverband Erzgebirge repräsentiert.

3. Übergeordnete Strategien

3.1 Freistaat Sachsen

In der 2019 von der Sächsischen Staatsregierung verabschiedeten Fachkräftestrategie Sachsen 2030 wurden folgende vier Handlungsfelder definiert, denen mittelfristig eine wesentliche Bedeutung zukommen sollte:

- Fähigkeiten und Neigungen entwickeln- Fachkräfte individuell (aus)bilden
- Talente gewinnen- Fachkräfte gezielt rekrutieren
- Vorhandene Potentiale nutzen- allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen
- Fachkräfte binden- Attraktive Arbeitsplätze schaffen

Die SMWA-Initiative „Gute Arbeit für Sachsen" mit dem Baustein „Fachkräfteallianz" benennt folgende Schwerpunkt-Themen, um als Freistaat Sachsen im Wettbewerb mit anderen Regionen bestehen zu können:

- Neuausrichtung der sächsischen Arbeitsmarktpolitik
- deutliche Stärkung der Qualifizierung und Weiterbildung
- qualitative Verbesserung der dualen Ausbildung
- Stärkung des betrieblichen Arbeitsschutzes,
- Chancen und Risiken von digitaler Arbeit 4.0
- Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und eine Erhöhung der Tarifbindung
- bessere Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt
- Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Diese „Aufgabenbeschränkung" sollte zugleich Hinweis für die Verantwortung der Wirtschaft selbst sein, sich als attraktiver Arbeitgeber und Ausbilder zu positionieren. Mit der im Koalitionsvertrag vereinbarten Fachkräfteallianz sollen mit strategischen Partnern eine sachsenweite sowie regionale Plattform(en) für die zukünftige Fachkräftesicherung geschaffen werden. Das SMWA will auf diesem Weg die Branchen und Unternehmen in ihrem Engagement der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung sowie in ihrer Darstellung als attraktive Arbeitgeber unterstützen.

3.2 Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion

Die Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte in 2011 das Strategiepapier „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen", worin zehn Handlungsfelder hergeleitet wurden, die auf dem sächsischen Arbeitsmarkt besonders große Hebelwirkung entfalten sollten.

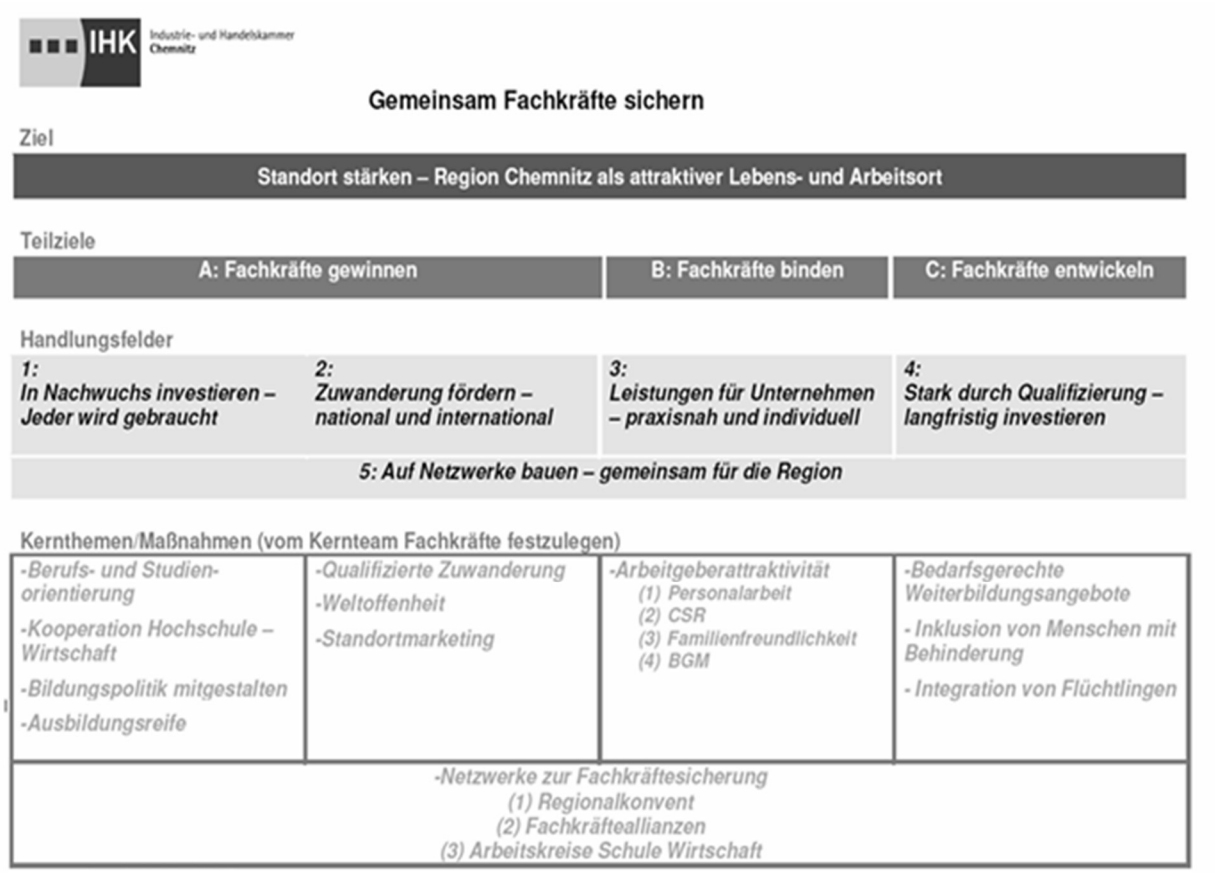
Beschriebene Handlungsfelder wurden zudem in der Fortschreibung des Strategiepapiers unter dem Titel „BA 2020 bringt weiter, Schwerpunktheft „Fachkräfte für Deutschland"" erneut aufgegriffen:

Handlungsfeld 1: Schulabgänge ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in den Beruf verbessern
Handlungsfeld 2: Ausbildungsabbrüche reduzieren
Handlungsfeld 3: Studienabbrüche reduzieren
Handlungsfeld 4: Erwerbspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen
Handlungsfeld 5: Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern
Handlungsfeld 6: Einwanderung von Fachkräften steuern
Handlungsfeld 7: Arbeitszeit von Beschäftigten in Vollzeit steigern

Handlungsfeld 8: Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben
Handlungsfeld 9: Arbeitsmarkttransparenz verbessern
Handlungsfeld 10: Flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabenbereich prüfen

3.3 IHK Chemnitz

Im Strategiepapier Fachkräftesicherung der IHK Chemnitz vom Herbst 2015 unter dem Titel „Fachkräfte in Südwestsachsen – heute, morgen und übermorgen!" werden drei Kernziele (Herausforderungen) benannt sowie daraus fünf strategische Handlungsfelder abgeleitet:
Abb. 1: Fachkräftestrategie der IHK Chemnitz



Das Strategiepapier betont zudem die hohe Bedeutung der Zusammenarbeit: „Zur Unterstützung dieses Prozesses werden neben der IHK wichtige Akteure und Institutionen aktiv. Die Zusammenarbeit mit diesen, sowie die Kooperation aller Beteiligten, stellt beim Thema Fachkräftesicherung einen entscheidenden Erfolgsfaktor dar."

4. Regionale Handlungsfelder der Fachkräfteallianz Erzgebirge

4.1 Einleitung

Die regionale Fachkräfteallianz Erzgebirge engagiert sich für eine Stärkung des Wirtschaftsstandortes sowie für gute und sichere Arbeit, um ausreichend qualifizierte Fachkräfte für den Erzgebirgskreis zu gewinnen und in der Region zu halten.

Die Stärkung des Wirtschaftsstandorts soll über folgende Teilziele verfolgt werden:

- Sicherung der wirtschaftlichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit der regionalen sächsischen Wirtschaft bei gleichzeitig sozialer Verantwortungsübernahme aller arbeitsmarktrelevanten Partner der Region
- Stärkung des Erzgebirges als attraktiven Ort zum Arbeiten, Leben und Lernen
- Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen, älteren Personen, Menschen mit Behinderung und Personen mit Migrationshintergrund
- Reduzierung der Arbeitslosenquote, insbesondere bei Langzeitarbeitslosen,
- Stärkung und Koordinierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Förderung der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz
- Gesteuerte Zuwanderung und Etablierung einer-offenen Willkommenskultur in Unternehmen, in der Verwaltung und in der Gesellschaft

Aufbauend auf die bereits im seit 2014 bestehenden Netzwerk „Fachkräfte für das Erzgebirge" definierten fünf Handlungsfelder und mit Blick auf die oben angerissene, spezifische Ausgangslage im Erzgebirgskreis und die Schwerpunktsetzungen in den übergeordneten Strategien erachtet die Fachkräfteallianz Erzgebirge folgende Handlungsfelder als besonders geeignet, um eine bestmögliche Fachkräfteverfügbarkeit für die regionale Wirtschaft mittel- bis langfristig zu gewährleisten und gleichzeitig den Zielsetzungen der SMWA-Initiative „Gute Arbeit für Sachsen" gerecht zu werden.

4.2 Handlungsfeld 1: Fachkräftenachwuchs

Durchgeführte Projekte und Aktivitäten

Fachkräfterichtlinie

- Karriere Dual - für Gymnasiasten im Erzgebirge (2018-2023)
  Ziel des Projektes ist es, den Schülern in Gymnasien die vielfältigen beruflichen Perspektiven im Erzgebirge aufzuzeigen, die regionale Branchen- und Unternehmensvielfalt zu präsentieren und schließlich die jungen Menschen für ein duales Studium im Erzgebirge zu begeistern.
  Umgesetzt wird das Anliegen mit zielgruppengerechten Veranstaltungen und Aktionen, die in enger Zusammenarbeit mit Gymnasien und regionalen Partnern organisiert werden, wie z.B. die Erstellung der Broschüre „Karrierestart dual" oder die seit 2019 stattfindende „Studienmesse Erzgebirge" in Kooperation mit der Arbeitsagentur Annaberg-Buchholz

- Aufbau der Jugendplattform Makerz.me (2021-2022)
  Bündelung und zielgruppengerechte Aufbereitung der regionalen Ausbildungs- und Studienangebote

Tangierende Netzwerkarbeit

- Arbeitskreis Schule-Wirtschaft (1x zentral, 4x Altlandkreise)
- Ausbildungsmessen Erzgebirge an 4 Standorten im Landkreis (Annaberg-Buchholz, Aue-Bad Schlema, Stollberg, Marienberg)
- Woche der offenen Unternehmen (SMWA-Pauschalzuschuss)
- Regionale Koordination Berufsorientierung/Studienorientierung im LRA ERZ (über ESF-SMK-Richtlinie gefördert)
- Berufsorientierungs-Projekte an ausgewählten Oberschulen (über ESF-SMK-Richtlinie gefördert)
- Praxisberater an ausgewählten Oberschulen (gefördert über ESF-/BA und mit Landesmitteln)
- Berufe im Test (Interreg 5a - finanziert)
- Betreibung und inhaltliche Pflege der Online-Plattform www.hier-geblieben.de bzw. NEU: www.makerz.me
- Studienmesse ERZ
- Jugendberufsagentur Erzgebirgskreis

Künftige Ansätze

In der Region Erzgebirge sind dank der gut funktionierenden Netzwerk-Arbeit in der Vergangenheit viele wirkungsvolle Angebote der Nachwuchsgewinnung entwickelt und inzwischen nachhaltig etabliert worden.

Beim Thema Kommunikation zwischen Unternehmen und Nachwuchs bzw. der Zielgruppenansprache (Jugendliche) besteht allerdings nach wie vor ein enormes Steigerungspotenzial.
Angestrebt wird eine gemeinsame Koordination der vorhandenen Angebote, der Integrations- und Hilfeprozesse und die Entwicklung von Hilfsmitteln für die verbesserte Kooperation auf strategischer und konkreter Fallebene mit dem Ziel, die unterschiedlichen Informations- und Dienstleistungsangebote möglichst gut aufeinander abzustimmen.

Für ausgewählte Branchen mit besonderen Engpässen sowie weitere Akteure, die den Übergangsprozess Schule-Beruf in der Region befördern können, gilt es weitere praxisnahe Angebote zu konzipieren und umzusetzen. Zusätzlich sind die Möglichkeiten der Ansprache des überregionalen Azubi-Potenzials anzugehen. Ein weiterer künftiger Schwerpunkt liegt im fachlichen Austausch von/mit Unternehmen, um Lehrlingsgewinnung effektiv zu gestalten und Lehrabbrüche zu vermeiden. Außerdem sind neue bzw. erweiterte Angebote der frühkindlichen Bildung im besonders von Fachkräftemangel geplagten MINT-Bereich zu prüfen.

4.3 Handlungsfeld 2: Pendler / Stellenwechsler / Arbeitssuchende / Langzeitarbeitslose

Durchgeführte Projekte und Aktivitäten

Fachkräfterichtlinie

- Online-Stellenmarkt „Fachkräfte-Portal Erzgebirge“ (seit 2008)
  Bietet Fachkräften einen transparenten und funktionalen Überblick über die Arbeitsperspektiven in der Region (nur Angebote regionale Unternehmen) Für Arbeitgeber ist das Fachkräfteportal ein effektives Werkzeug zur Mitarbeiterakquise, welches kontinuierlich technisch, optisch und inhaltlich weiterentwickelt

wurde. Im Januar 2022 wurde die Rubrik „Unternehmensnachfolge“ hinzugefügt. Zum Stichtag 06.07.2022 inserierten 520 Unternehmen über 2200 Job- und Ausbildungsmöglichkeiten.

- Pendler-Aktionstag
  Die regionale Jobmesse für Erzgebirger mit Rückkehrwunsch und Menschen mit Interesse für die Region findet jährlich zwischen Weihnachten und Neujahr statt. An den letzten Pendleraktionstagen in Präsenz nahmen ca. 60 Unternehmen und 750 Besucher teil. In den Jahren 2020 und 2021 wurde die Messe als reines digitales Online-Format mit einer teilnahmeorientierten Online-Plattform als Basis konzipiert und durchgeführt. Neben Unternehmenspräsentationen wurde ein umfangreiches Rahmenprogramm mit Impuls-Sessions sowie Beratungsangeboten, z.B. durch die Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz, die IHK Chemnitz, Regionalkammer Erzgebirge und das Welcome Center Erzgebirge, organisiert.

  Tangierende Netzwerkarbeit

- Jobbörsen der Arbeitsagentur als Spezialformat für Pendler/Stellenwechsler
- Branchentag Metall (im BZE Aue)
- Nutzung der positiven Erfahrungen des Jobcenters Erzgebirgskreis im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Aufschließen von Arbeitgebern für die Beschäftigung Langzeitarbeitsloser (Vorteilsansprache); individuelle assistierte Vermittlung; Nachbetreuung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch gezieltes Coaching
- Intensivvermittlung potentialreicher Leistungsberechtigter nach dem SGB II
- intensive und konsequente Beratung und Betreuung von jugendlichen SGB II- Leistungsberechtigten; speziell von Ausbildungsabbrechern (Jugendberufsagentur)
- schnelle und konsequente Erschließung der Potenziale Geflüchteter bis zur Integration in Arbeit (Arbeitsmarktmentoren)

Künftige Ansätze

Auch in diesem Bereich gilt es, außer den vorhandenen Angeboten neue zu entwickeln, sowie alle noch intensiver zu vermarkten bzw. zu vernetzen. Insbesondere für Online-Angebote ist die Erweiterung der Funktionalität sowie die Erhöhung des Bedienkomforts zu prüfen bzw. umzusetzen. Weitere gemeinsam veranstaltete, regionale Events für ausgewählte Zielgruppen sind ebenfalls denkbar.

4.4 Handlungsfeld 3: Qualifizierung / Weiterbildung

Durchgeführte Projekte und Aktivitäten

- Die Fachkräfteallianz Erzgebirge ist Projektbeirat des BMAS-Projektes „InnovERZ.edu- Innovative Weiterbildungsverbünde Erzgebirge“
- Tag der beruflichen Weiterbildung (Messe für Weiterbildungen und Qualifikationen)
- Qualifizierungschancengesetz der Arbeitsagentur sowie weitere Qualifizierungs- und/Förderangebote des Jobcenters Erzgebirgskreis
- Projektförderung „Technikerpreis“ der DPFA Akademiegruppe mit der WFE GmbH

Künftige Ansätze

Im Hinblick auf die Bedeutung des Bausteins Qualifizierung und Weiterbildung für die regionale Fachkräftesicherung gilt es, insbesondere in Zeiten des Strukturwandels, die Wirtschaft bzw. Beschäftigte zu sensibilisieren und für Transparenz hinsichtlich der vielfältigen Angebote zu sorgen. Auch die Konzipierung bzw. Umsetzung ausgewählter/neuer Qualifizierungsmaßnahmen kann unterstützt werden. Dabei soll der Fokus auf dem Ausbau kompetenzbasierter Inhalte liegen.

Die Herstellung von Transparenz zu den Akteuren, die Bildung „betreiben", und zu deren Angeboten, eine Harmonisierung der Abläufe zwischen selbigen und die Schaffung vernetzter Bildungsräume, sichert ein gemeinsames Agieren und gibt Orientierung (z.B. über eine gemeinsame Bildungsplanung im Bereich der Erwachsenenqualifizierung). Mit Blick auf die zunehmende Bedeutung des lebenslangen Lernens sollte jeder Bürger im Erzgebirgskreis wissen, wie und wo er seine Bildungsbedarfe umsetzen kann.

4.5 Handlungsfeld 4: Heimkehrer / Zuwanderung

Durchgeführte Projekte und Aktivitäten

Fachkräfterichtlinie

- Welcome Center Erzgebirge (WCE)
  a) Aufbauphase 2016 - 2019
  Das WCE wurde im Juli 2016 als erstes Welcome Center in einem sächsischen Flächenlandkreis gegründet und fungiert als Servicestelle und Lotse zwischen den Rückkehrern und Zuwanderern aus dem In- und Ausland, die im Erzgebirge leben und arbeiten möchten, den hier ansässigen Unternehmen und (institutionellen) Partnern.

  Seit seinem Bestehen wurden durch das WCE 291 Rückkehrer und Zuwanderer aus Deutschland sowie 379 Zuwanderer aus dem Ausland individuell beraten und unterstützt, 262 Unternehmen individuell beraten und über 1800 Unternehmen zu Potenzialen der Zuwanderung und Integration sensibilisiert.

  b) Gelebte Willkommenskul(T)our – Angebote zum Bleiben im Erzgebirge (2020-2022)
  Konzentration des WCE auf Aktivitäten des Bindens und Bleibens von Neubürgern in der Region durch Etablierung einer gelebten Willkommenskultur. Umsetzungsbeispiele sind beispielsweise ein Willkommens-Check für Kommunen und Unternehmen, ein Willkommenspaket für Neubürger oder die Fachkräftetagung am 11.11.2021 mit dem Fokus auf Fachkräftegewinnung durch gezielte Zuwanderung und Weiterentwicklung der Willkommenskultur.

- Pendleraktionstag / Initiativbewerbung im Fachkräfteportal Erzgebirge
- Studien / Konzepte Zuwanderung
- Arbeitsmarktmentoren Erzgebirge

Tangierende Netzwerkarbeit

- Präsenz auf Hochschul-Karrieremessen in der Region Chemnitz

Künftige Ansätze

Die verstärkte überregionale Ansprache und Anwerbung von internationalen Fachkräften ist zukünftig essentiell für die Fachkräftesicherung im Erzgebirge. Dazu müssen neben neu zu entwickelnden Marketingwerkzeugen auch geeignete Formate bzw. Plattformen sondiert und besetzt werden. Gerade die sächsischen Hochschulen sowie der europäische und internationale Arbeitsmarkt bieten Chancen, die bisher noch nicht vollumfänglich erschlossen wurden. In der intensiveren Vernetzung des touristischen Außen-Marketings mit dem regionalen Fachkräfte-Marketing liegen weitere Ansätze.

Gern bringt sich die regionale Fachkräfteallianz Erzgebirge auch bei künftigen Initiativen des Freistaats zur Fachkräfte-Anwerbung ein bzw. wirken einzelne Mitglieder dabei konkret mit. Der Aufbau von Vor-Ort-Service-Strukturen für klein- und mittelständische Betriebe, die geeignete Flüchtlinge oder angeworbene Zuwanderer betreut haben möchten, ist für die Zukunft ebenso zwingend erforderlich wie politikberatende Maßnahmen zu nach wie vor gewaltigen Hürden im Fachkräftezuwanderungs-Kontext (z. B. hinsichtlich VISA-Erleichterungen, Geschwindigkeit und Transparenz bei Anerkennungsverfahren.)

4.6 Handlungsfeld 5: Qualität der Arbeitsplätze im Erzgebirge erhöhen / Fachkräfte binden/ Digitalisierung in der Arbeitswelt

Durchgeführte Projekte und Aktivitäten

Fachkräfterichtlinie

- CSRnetERZ 2.0 – Gesellschaftl. Engagement im Mittelstand (seit 2012, FKRL seit 2016)
  Qualifizierung von circa 160 Unternehmen im Zeitraum von 10 Jahren zu Möglichkeiten und Chancen von Corporate Social Responsibility in mittelständischen Unternehmen.Anregungen zur Umsetzung unter besonderer Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der teilnehmenden Unternehmen.

- Netzwerk ERZgesund – Gesunde Unternehmen im Erzgebirge 2017 -2019
  Unterstützung regionaler Betriebe und öffentlicher Einrichtung bei der Einführung und Realisierung gesundheitsorientierter Maßnahmen anhand der fünf Gesichtspunkte: Stressbewältigung, Bewegung, Suchtprävention, Ernährung, Arbeitsplatz.
  Entwicklung eines Zertifizierungsverfahrens – Vergabe des Siegels ERZgesund

- Gute Arbeit im demografischen Wandel, digitalen und strukturellen Wandel – Personal- und Arbeitsstrategien zur Fachkräftesicherung in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Textilindustrie im Erzgebirge (2020- 2022)
  Vorbereitung von Unternehmen und betrieblichen Interessenvertretern um die mit der Transformation von Wertschöpfungsketten und der Digitalisierung der Industriearbeit einhergehenden Herausforderungen der Fachkräftegewinnung, -bindung und -entwicklung zu bewältigen.

- Studie „Klein- und Kleinstunternehmen“ und perspektivische Unterstützung von KKU im strategischen Personalmarketing (2019)
- Fachkräfteportal Erzgebirge (seit 2008)
  Kommunikation zu Fachkräftebedarf und – angebot in der Region (Transparenz)

Tangierende Netzwerkarbeit

- allgemeines, regionales Fachkräfte-Marketing nach innen und außen

Künftige Ansätze

Basis aller künftigen Aktivitäten der Fachkräfteallianz Erzgebirge ist weiterhin die intensive Sensibilisierung von einheimischen KMU für die Bedeutung der betrieblichen Personalarbeit und eines modernen Arbeitgebermarketings. Die Megatrends Transformation in der Automobil- und Zulieferindustrie und Digitalisierung (Arbeitswelt 4.0) und der damit einhergehende gravierende Umbruch am regionalen Arbeitsmarkt verstärken die Herausforderungen der zukünftigen Fachkräftearbeit.
Eine intensive Kommunikation zu den tatsächlichen, mittelfristigen Gegebenheiten am regionalen Arbeitsmarkt nach innen und außen ist daher elementar. Kooperationen mit Nachbar-Regionen und überregionalen Initiativen erweitern das eigene Portfolio. Auch tangierende Themen, wie Nachhaltigkeit dürfen dabei nicht aus dem Fokus verloren werden.
Erklärtes Ziel der Fachkräfteallianz Erzgebirge ist es außerdem, ein positives Unternehmerbild in der Region zu verankern und bei den einheimischen Arbeitgebern eine moderne Unternehmenskultur zu unterstützen bzw. zu etablieren.

5. Organisation

Die Organisation der operativen Zusammenarbeit im Rahmen der Fachkräfteallianz Erzgebirge erfolgt künftig in Anlehnung an die Festlegungen in § 3 (Einladung und Durchführung der Sitzungen) der Netzwerk-Vereinbarung „Fachkräfte für das Erzgebirge“ vom 16.01.2014. Bei kurzfristigem Bedarf können Projekt-Bewertungen auch im Umlaufverfahren über das geschäftsführende Mitglied organisiert werden.

Für die Beantragung der Förderung einer konkreten Maßnahme über die Fachkräfterichtlinie des SMWA ist eine befürwortende Einschätzung bzw. Stellungnahme der regionalen Fachkräfteallianz zwingende Voraussetzung. Diese soll von der Mehrheit aller Mitglieder getragen werden. Besonders hohe Priorität sollen gemeinsam getragene Projekte erhalten.

Die Fachkräfteallianz kann sich eine Geschäftsordnung geben.

6. Schlussbestimmung

Die vorliegende Fortschreibung des regionalen Handlungskonzeptes der Fachkräfteallianz Erzgebirge wurde per Beschluss am 15.09.2022 von den Mitgliedern der regionalen Fachkräfteallianz einstimmig verabschiedet.

In Vertretung der Allianzpartner unterzeichnet das geschäftsführende Mitglied der Fachkräfteallianz Erzgebirge.

Annaberg-Buchholz, 20.09.2022

Matthias Lißke
Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung
Erzgebirge GmbH