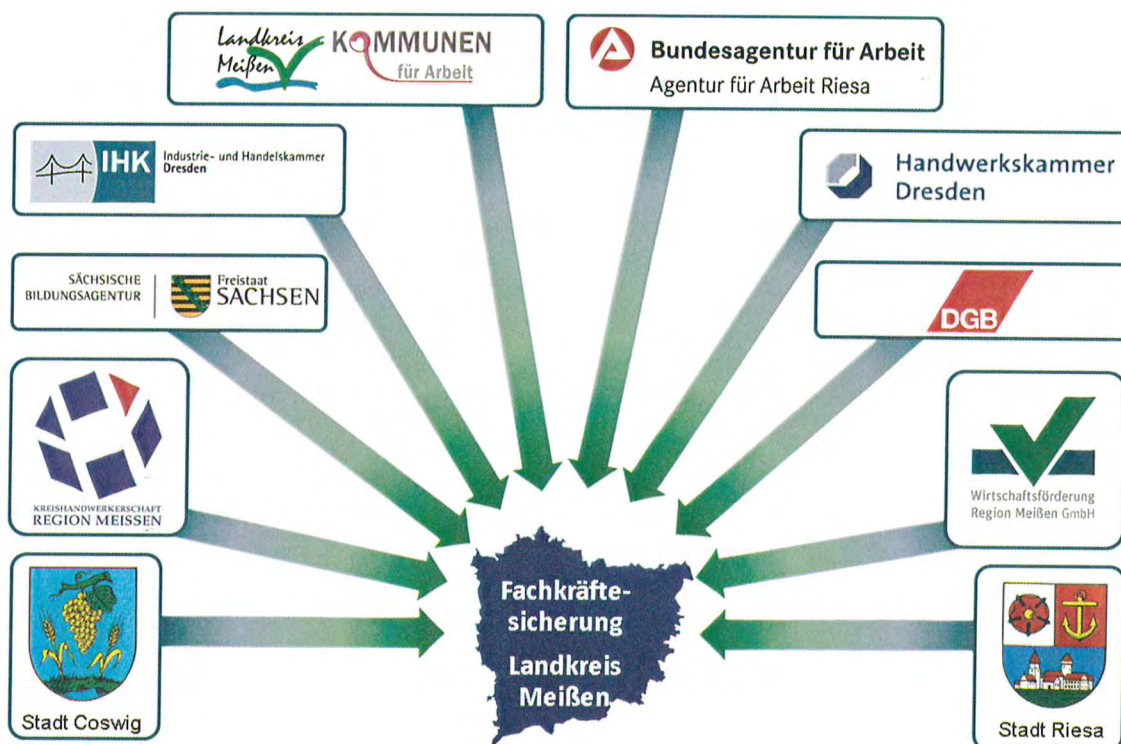


Handlungskonzept der regionalen Fachkräfteallianz im Landkreis Meißen



In Zusammenarbeit des: Netzwerkes „Fachkräfte für die Region“ im Landkreis Meißen

Verfasst durch: Wirtschaftsförderung Region Meißen GmbH
Neugasse 39/40
01662 Meißen

Stand: 10. Juni 2016

Gliederung

Abbildungsverzeichnis.....	III
1. Einleitung.....	2
2. Entwicklung des Landkreises Meißen im Überblick.....	3
2.1 Wirtschaftsstruktur.....	3
2.2 Bevölkerungsentwicklung.....	4
2.3 Arbeitsmarkt.....	6
2.4 Ausbildungsmarkt.....	7
2.5 Künftige Anforderungen.....	8
3. Vorstellung des Netzwerkes.....	9
3.1 Organisation.....	10
3.2 Handlungsfelder.....	10
3.2.1 Fachkräfteerschließung.....	11
3.2.2 Nachwuchskräftegewinnung.....	11
3.2.3 Fachkräftesicherung.....	11
3.2.4 Fachkräftebindung.....	12
3.3 Bildung der regionalen Fachkräfteallianz.....	13
3.3.1 Aufbau der regionalen Fachkräfteallianz.....	13
3.3.2 Aufgaben der regionalen Fachkräfteallianz.....	13
4. Handlungsbedarfe und Maßnahmen.....	14
4.1 Maßnahmen in den Handlungsfeldern.....	14
4.1.1 Handlungsfeld Fachkräfteerschließung.....	14
4.1.2 Handlungsfeld Nachwuchskräftegewinnung.....	14
4.1.3 Handlungsfeld Fachkräftesicherung.....	15
4.1.4 Handlungsfeld Fachkräftebindung.....	15
4.1.5 Handlungsfeldübergreifende Maßnahmen.....	16
4.2 Identifizieren weiterer Handlungsfelder.....	16
5. Fazit.....	17
Anlage.....	18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Meißen 1990-2025.....	4
Abbildung 2: Entwicklung des Durchschnittalters im Landkreis Meißen 1990 - 2025.....	5
Abbildung 3: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung des Landkreises Meißen nach ausgewählten Altersgruppen bis 2025	5
Abbildung 4: Durchschnittliche Arbeitslosenzahl im Landkreis Meißen 2005 bis 2015	6
Abbildung 5: Bewerber nach Schulabschluss	7
Abbildung 6: Handlungsfelder des Netzwerkes Fachkräfte für die Region.....	10

1. Einleitung

Nordwestlich von Dresden gelegen reicht der Landkreis Meißen im Norden bis an die sächsischen Landesgrenzen zu Brandenburg. Im Osten grenzt der Landkreis an den Landkreis Bautzen und im Westen an die Landkreise Mittelsachsen und Nordsachsen. Neben der Landeshauptstadt Dresden bildet der Landkreis Sächsische-Schweiz-Osterzgebirge die südliche Landkreisgrenze. Aktuell leben ca. 243.000 Menschen im Landkreis Meißen. Der Altersdurchschnitt in den Kommunen des Landkreises liegt zwischen 44 und 51 Jahren (Gesamtkreis: 47,7 Jahre).¹ Die kommunalen Strukturen weisen fünf große Kreisstädte, fünf Städte und 18 ländliche Gemeinden auf.

Im Landkreis Meißen sind traditionell viele Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen beheimatet. Zwei industrielle Zentren bilden den Schwerpunkt im produzierenden Gewerbe. Das ist zum einen der Industriebogen Dresden, welcher sich von Riesa über Gröditz und Großenhain bis nach Radeburg erstreckt und zum anderen der Wirtschaftsraum im sächsischen Elbland zwischen Meißen und Radebeul.

Im Vergleich der sächsischen Regionen weist der Landkreis Meißen eine hohe Industriearbeitsplatzdichte auf. Im Gegensatz dazu ist der Landkreis Meißen dadurch gekennzeichnet, dass die großen Arbeitgeber Niederlassungen vor Ort haben, die Firmenzentralen sind i.d.R. allerdings nicht vor Ort. Die sonstigen Unternehmen sind eher dem Bereich klein- und mittelständische Unternehmen zuzuordnen.

In den letzten Jahren hat der Landkreis Meißen von Unternehmensansiedlungen sowie von Erweiterungen ansässiger Unternehmen profitiert. Es sind daher zahlreiche neue Arbeitsstellen entstanden. Nach wie vor ist der Landkreis Meißen mit seinen Industrie- und Gewerbegebieten, seiner Infrastruktur sowie der Nähe zum Forschungs- und Ausbildungsstandort Dresden für Investitionen von Unternehmen sehr attraktiv. Der Zugang zu Fachkräften stellt sich zunehmend für die Unternehmen als ein wesentliches Entscheidungskriterium bei der Standortwahl dar.

Mit einer demografisch bedingt rückläufigen Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und dem daraus abgeleiteten Fehlen von Arbeitskräften wird das allgemein formulierte Thema „Fachkräftesicherung“ in den letzten Jahren auf vielen politischen Ebenen verstärkt diskutiert. Argumentiert wird, dass sich ein kontinuierliches Wirtschaftswachstum vor diesem Hintergrund sehr schwer bzw. nicht realisieren lässt.

In Sachsen widmet sich unter dem Konzept der Staatsregierung „Gute Arbeit für Sachsen“ eine sächsische Fachkräfteallianz der Fachkräftesicherung. Neben dem Landesgremium bearbeiten 13 regionale Fachkräfteallianzen dieses Thema. Das im Landkreis Meißen vorhandene Netzwerk „Fachkräfte für die Region“ hat sich ebenso die Aufgabe gestellt, die Fachkräftesicherung zu unterstützen und stellt aus ihren Mitgliedern die Fachkräfteallianz im Landkreis Meißen.²

¹ Siehe: Demografiemonitor Sachsen, <http://www.demografie.sachsen.de/monitor/html/atlas.html>; 02.02.2016

² Zur Orientierung haben die Partner in der Anlage Grundsätze für „Gute Arbeit“ formuliert. Diese sollen den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Landkreis Meißen nachhaltig stärken und dessen Attraktivität erhöhen.

2. Entwicklung des Landkreises Meißen im Überblick

2.1 Wirtschaftsstruktur

Der Landkreis Meißen weist eine sehr heterogene Wirtschaftsstruktur auf. Die ansässigen Unternehmen sind mit 86.569 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) in den unterschiedlichsten Branchen beheimatet. Stärkste Branchen im Landkreis Meißen sind:

- Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie (12.276 svB)
- Gesundheitswesen, Heime und Sozialwesen (11.363 svB)
- Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz (10.638 svB)
- Baugewerbe (7.628 svB)
- Herstellung chem. Erzeugnisse und Kunststoffwaren (6.857 svB)
- Verkehr und Lagerei (6.009 svB)

Hinsichtlich der Betriebsgrößen sind überwiegend kleine und mittlere Unternehmen im Landkreis Meißen aktiv. Betriebe mit über 500 Beschäftigten gibt es nur wenige.³

Die Zahl der Handwerksbetriebe im Landkreis Meißen belief sich auf 3.790 Betriebe im Jahr 2015. Schwerpunktbranchen sind mit insgesamt gut 51% aller Betriebe Bau/Ausbau und Elektro/Metall.⁴

Im Konjunkturbericht der Handwerkskammer Dresden heißt es: „Der Landkreis hat sich zum positiven Konjunkturausreißer entwickelt. 62% der Befragten gaben gute Geschäftslagen an, was auch in Zukunft so bleiben soll. Auftrags- und Umsatzlage waren die günstigsten im regionalen Vergleich. Dennoch kam es zu leichtem Personalabbau. Es wurde überdurchschnittlich investiert.“⁵

Insgesamt 14.173 Betriebe hat die Industrie- und Handelskammer Dresden (IHK Dresden) im Landkreis Meißen für 2015 erfasst. Der Dienstleistungssektor, der Handel sowie das Gastgewerbe und das verarbeitende Gewerbe bilden mit insgesamt gut 61% die Schwerpunktbranchen.⁶

Dazu heißt es im Konjunkturbericht der IHK Dresden: „Die Geschäftslage der befragten Unternehmen in der Umlandregion⁷ bleibt solide, das Stimmungsbarometer ist noch einmal gestiegen. Das Dienstleistungsgewerbe, die Bauwirtschaft und das Verkehrsgewerbe verzeichnen den stärksten Zuwachs bei den guten Lageeinschätzungen. Auch die Industriebetriebe verbuchen stabile Geschäfte.“⁸

³ Vgl. Regionalreport über Beschäftigte - Kreise und kreisfreie Städte, Regionen der Agenturen für Arbeit - Juni 2015 – Sachsen, Agentur für Arbeit, <http://statistik.arbeitsagentur.de>

⁴ Vgl. Betriebsstatistik 2015 und Landkreisstatistik – Betriebe, Stand 30.09.2015, Handwerkskammer Dresden

⁵ Siehe Handwerkskammer Dresden, Konjunkturbericht Herbst 2015, Seite 14

⁶ Vgl. IHK.Kompakt. Zahlenspiegel der Industrie- und Handelskammer; Ausgabe 2015

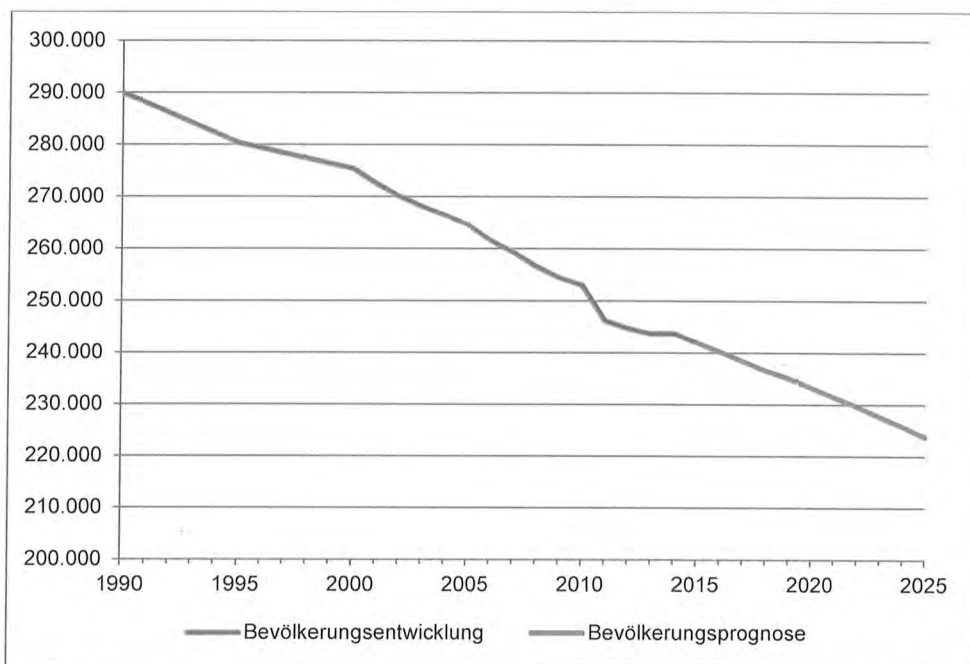
⁷ Hierzu zählen der Landkreis Meißen und der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge.

⁸ Siehe Konjunkturbericht Jahresbeginn 2016, Industrie- und Handelskammer Dresden

2.2 Bevölkerungsentwicklung

Der Landkreis Meißen hatte zum 31. Dezember 2014 insgesamt 243 745 Einwohner, davon sind 144.022 Einwohner im erwachsenen, erwerbsfähigen Alter (18 Jahre bis 65 Jahre). Seit 1990, mit damals 289.937 Einwohnern, verzeichnet der Landkreis Meißen einen Bevölkerungsrückgang bis 2014 um 15,9%. Die 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose geht für den Landkreis Meißen von einem weiteren Rückgang auf 223.788 Einwohner bis in das Jahr 2025 aus, was weiteren -8,2 % entspricht.⁹

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Meißen 1990-2025



Quelle: Eigene Darstellung nach Zahlen des Statistischen Landesamtes Sachsen¹⁰

Das Durchschnittsalter im Jahr 2014 beträgt im Landkreis Meißen 47,7 Jahre. Zum Vergleich beträgt das Durchschnittsalter in Sachsen im selben Jahr 46,7 Jahre und auf Bundesebene 44,3 Jahre. Bis zum Jahr 2025 wird sich der Trend im Landkreis Meißen weiter fortsetzen und, wie in Abbildung 2 dargestellt, ein Durchschnittsalter von 50,4 Jahren prognostiziert.¹¹

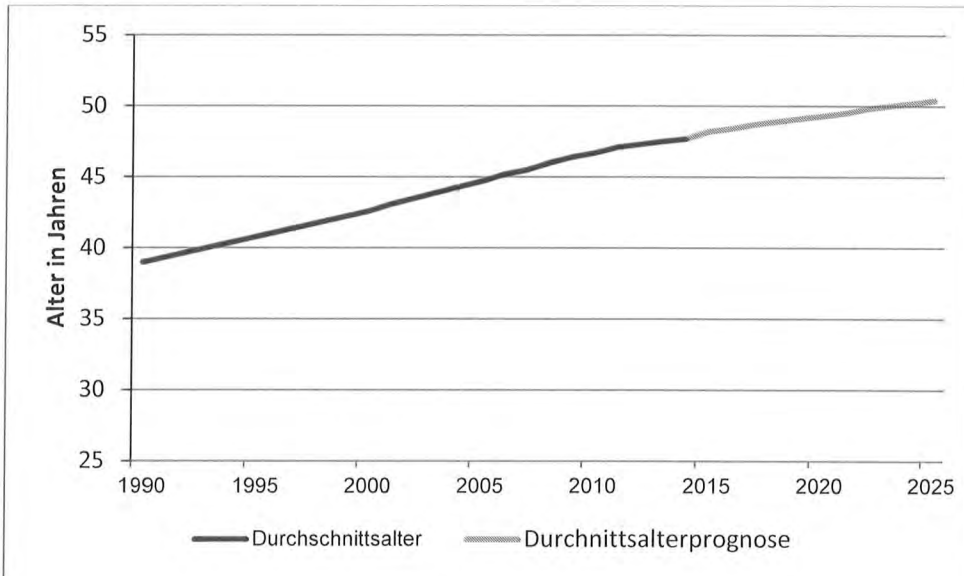
Erkennen lässt sich die zunehmende Alterung der Bevölkerung auch an der Gegenüberstellung der Berufsaussteiger und Berufseinsteiger.

⁹ Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen.

¹⁰ Die Bevölkerungsprognose beruht auf der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose Variante 1. Den prognostizierten Entwicklungen liegt das Jahr 2008 als Basisjahr zugrunde.

¹¹ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose bis 2025, Variante 1.

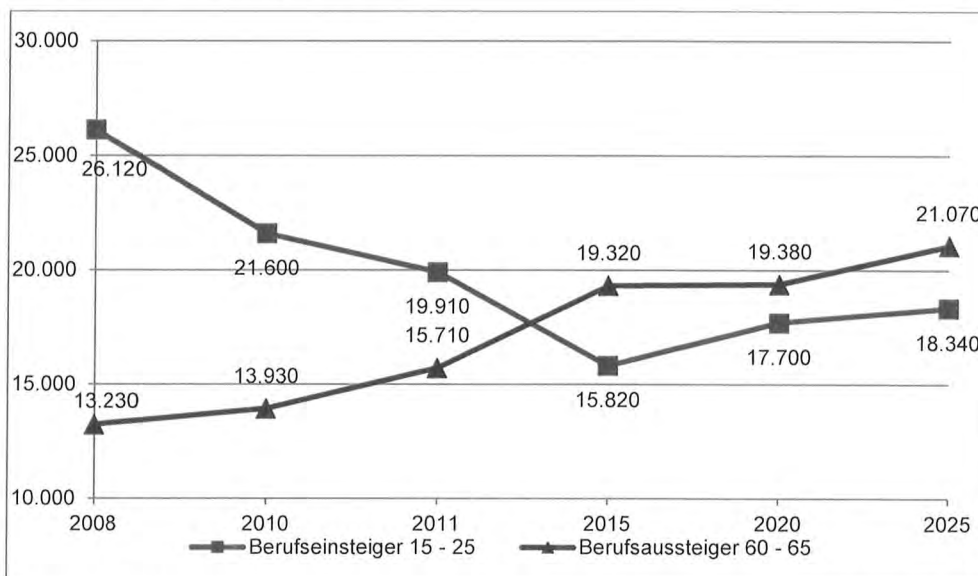
Abbildung 2: Entwicklung des Durchschnittalters im Landkreis Meißen 1990 - 2025



Quelle: Eigene Darstellung nach Zahlen des Statistischen Landesamtes Sachsen

In Abbildung 3 zeigt deren prognostizierter Verlauf, dass seit dem Jahr 2015 die Anzahl der Berufsaussteiger die Anzahl der Berufseinsteiger signifikant übersteigt. Dies verdeutlicht die Problematik, vor der die Unternehmen mittlerweile stehen. Gerade Unternehmen mit einer unausgeglichene Altersstruktur der Mitarbeiter sehen sich einer erhöhten Arbeitskräftenachfrage ausgesetzt, da mehr Mitarbeiter ausscheiden als direkt nachrücken können. In den kommenden Jahren bis 2025 wird sich im Landkreis Meißen eine jährliche Deckungslücke von ungefähr 2.600 Personen ergeben.¹²

Abbildung 3: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung des Landkreises Meißen nach ausgewählten Altersgruppen bis 2025



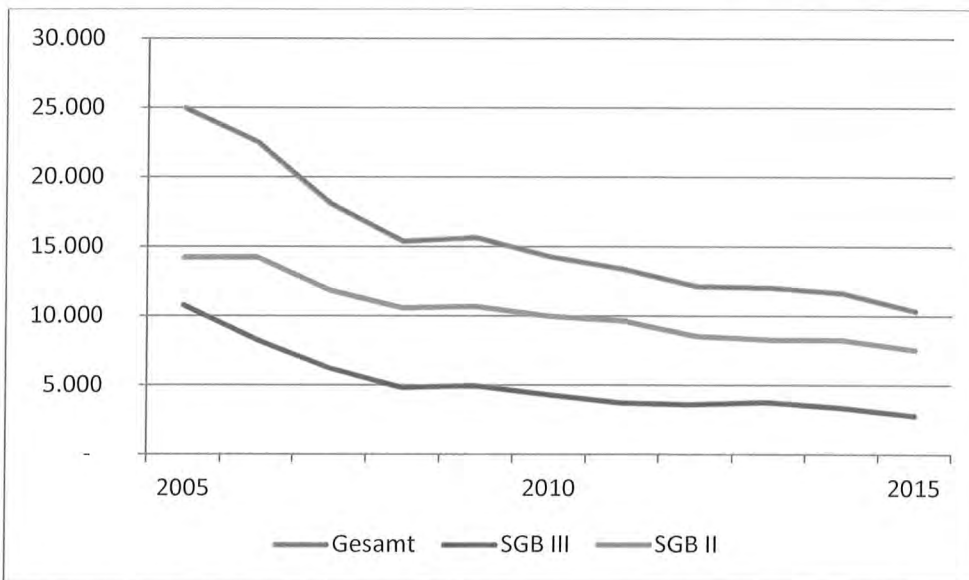
Quelle: Statistisches Landesamt (5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose, Variante 1), eigene Berechnungen

¹² Durchschnittswert ohne Berücksichtigung der Entwicklung des Wanderungssaldos und des Pendlerverhaltens.

2.3 Arbeitsmarkt

Vor dem Hintergrund einer stabilen Konjunktur ist die Arbeitslosigkeit im Landkreis Meißen im Jahr 2015 zurückgegangen. Im Jahresdurchschnitt waren 10.365 Personen arbeitslos gemeldet, was gegenüber den vorangegangenen 10 Jahren einen neuen Tiefststand bedeutet. In Abbildung 4 ist der Jahresverlauf von 2005 bis 2015 dargestellt, aus dem ein Rückgang von 58,5% zu verzeichnen ist.

Abbildung 4: Durchschnittliche Arbeitslosenzahl im Landkreis Meißen 2005 bis 2015



Quelle: Arbeitslose nach ausgewählten Altersgruppen und Rechtskreisen, Statistik Bundesagentur für Arbeit

Im Rechtskreis SGB III (Arbeitslosenversicherung) ist dieser Rückgang in allen Altersgruppen mit unterschiedlichen Gewichtungen zu verzeichnen. So waren die Rückgänge in der Altersgruppe unter 25 Jahren mit ca. 87,6% am höchsten, während die Altersgruppe 25 bis unter 50 Jahre um ca. 78,5%, die Altersgruppe 50 bis unter 55 Jahre um ca. 80,8% und die Altersgruppe 55 Jahre und älter um ca. 32,3% zurückgingen.

Die Rückgänge der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II (Grundsicherung) bestätigen den Trend für die ersten drei Altersgruppen mit ca. 83,3%, ca. 55% und 43,5%. Lediglich die Altersgruppe 55 Jahre und älter stieg ggü. 2005 um ca. 41,2% an.

Der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Riesa und der Arbeitgeberservice des Jobcenters Landkreis Meißen registrierten im letzten Jahr in folgenden Branchen die größte Nachfrage nach Personal:

Agentur für Arbeit	Jobcenter Meißen
Sonst. wirtsch. Dienstl. (2.451 Stellen)	Verarbeitendes Gewerbe (340)
Verarbeitendes Gewerbe (1.162)	Handel, sonst. Wirtschaft (209)
Gesundheits- u. Sozialwesen (971)	Sonst. Dienstleistungen (167)
Handel (509)	Hotel / Tourismus (133)
Baugewerbe (493)	Transport u. Verkehr (110)
	Gesundheits- u. Sozialwesen (108)

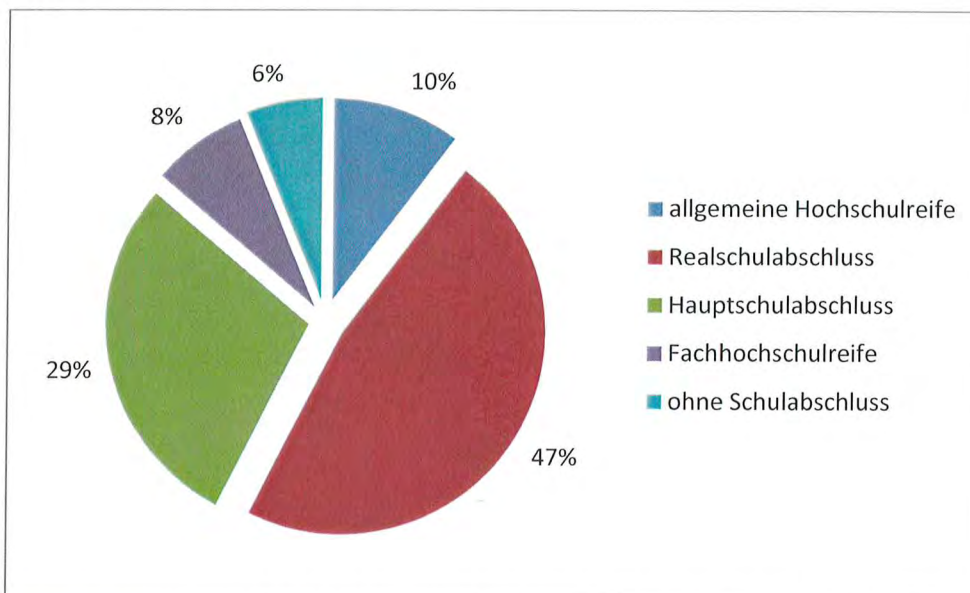
Quelle: Agentur für Arbeit Riesa, Pressemitteilung Nr. 006/2016 vom 08. Januar 2016 und Arbeitgeberservice des Jobcenters; Branchenauswertung 2015 vom 22. Februar 2016

Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter nutzten im Jahr 2015 verschiedene arbeitsmarktpolitische Instrumente (FbW, EGZ) zur Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs.

2.4 Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt im Landkreis Meißen entwickelte sich in den zurückliegenden Jahren zunehmend zum Bewerbermarkt. Im Berufsberatungsjahr 2014/2015 meldeten sich 1.628 junge Menschen (-72 ggü. dem Vorjahr) als Bewerber. Davon mündeten 915 Bewerber in eine duale Ausbildung ein. Neun Bewerber waren bis zum 30. September 2015 unversorgt.

Abbildung 5: Bewerber nach Schulabschluss



Quelle: Pressemitteilung Nr. 084/2015 vom 29. Oktober 2015, Agentur für Arbeit Riesa

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs setzen die regionalen Unternehmen auf betriebliche Ausbildung. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen lag in den zurückliegenden Jahren jeweils auf einem Niveau von rund 1.300 Stellen. Die Herausforderungen für die Unternehmen zur Besetzung mit geeigneten Bewerbern werden zunehmend größer.

In zahlreichen Fällen beklagen Arbeitgeber, dass zum Teil keine oder zu wenige Bewerbungen eingehen oder die Jugendlichen die Anforderungen an die zu besetzenden Ausbildungsstellen

nicht erfüllen. Neben fehlenden sozialen Kompetenzen werden zunehmend schlechte schulische Leistungen (Ausbildungsreife) sowie unzureichende Vorstellungen vom Berufsbild angeführt¹³.

Die meisten betrieblichen Ausbildungsstellen werden in folgenden Berufen gemeldet: Zerspanungsmechaniker (55 Stellen); Kaufmann im Einzelhandel (48); Industriemechaniker (46); Kaufmann Groß-/Außenhandel (46); Fachkraft-Lagerlogistik (39); Koch (36); Verkäufer (36); Industriekaufmann (36); Metallbauer – Konstruktionstechnik (32); Mechatroniker (31).¹⁴

Dem gegenüber stehen die Ausbildungswünsche der Jugendlichen, deren Interessenslage sich zunehmend verändert. Ausbildungen im Hotel- und Gaststättenwesen sind ebenso rückläufig wie im Baubereich. Argumente waren zum einen die Arbeitszeiten und der geringe Verdienst und zum anderen die schwere körperliche Arbeit.

Die angegebenen Berufswünsche verteilen sich wie folgt auf die Ausbildungsberufe:

Mädchen	Jungen
Verkäuferin (137 Bewerber)	Kfz-Mechatroniker (50)
Kffr. für Büromanagement (51)	Fachlagerist (41)
Kffr. im Einzelhandel (50)	Industriemechaniker (40)
Medizinische Fachangestellte (38)	Einzelhandelskaufmann (40)
Friseurin (26)	Mechatroniker (30)
Verwaltungsfachangestellte (26)	Koch (28)

Quelle: Agentur für Arbeit Riesa, Pressemitteilung Nr. 084/2015 vom 29. Oktober 2015

Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter förderten die Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen sowie weitere Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung.

2.5 Künftige Anforderungen

Der Landkreis Meißen sieht sich auch in den nächsten Jahren folgenden Entwicklungen ausgesetzt:

Demografische Entwicklung

Wie unter Punkt 2.2 Bevölkerungsentwicklung ausgeführt, werden die Bevölkerungszahlen rückläufig sein. Im gleichen Zug wird die Alterung der Bevölkerung zunehmen. Trotz der in den letzten Jahren wieder erstarkten Geburtenzahlen, lässt sich feststellen, dass diese nicht an die Geburtenraten von vor 1990 heranreichen. Die in den letzten Jahren geborenen Kinder stehen dem Arbeitsmarkt erst in ca. 15 bis 20 Jahren als Arbeitskräfte zur Verfügung. Darüber hinaus ist aktuell nicht abschätzbar, mit welchem Bildungsniveau die Kinder in den Arbeitsmarkt eintreten.

Arbeitsmarktentwicklung

Im Rahmen der skizzierten demografischen Entwicklung zeichnet sich ab, dass das verfügbare Arbeitskräftepotenzial weiter sinkt. Die Zahl der Berufsaussteiger wird auch in den nächsten Jahren die Anzahl der Berufseinsteiger übersteigen. Somit können frei gewordene Stellen nicht in adäquater Zeit besetzt werden. Hinzu kommt das wirtschaftliche Umfeld mit der Landeshauptstadt Dresden und den prosperierenden Randlagen in den benachbarten

¹³Vgl. Fachkräftemonitor 2015, IHK Dresden

¹⁴Alle Berufsnennungen berücksichtigen ausdrücklich beide Geschlechter.

Landkreisen. Die ansässigen Unternehmen werben letztlich um die gleichen Arbeitskräfte und so ist anzunehmen, dass sich an dem bestehenden Pendlerverhalten kaum Veränderungen einstellen werden. Gleiches gilt auch für die Pendler, die ihre Arbeitsstätte in den westdeutschen Ballungsräumen haben.

Änderungen auf Unternehmensebene

Auf Unternehmensebene zeichnen sich in den kommenden Jahren unterschiedliche Entwicklungen ab. Diese können einerseits neuen Bedarf an Arbeitskräften hervorrufen oder andererseits Arbeitskräfte freisetzen.

So stehen einerseits Unternehmensübergaben an, deren Ausgang in einer erfolgreichen Fortführung, in einem Verkauf an eine größere Unternehmenseinheit oder in einer Schließung liegen kann. Im ersten Fall kann davon ausgegangen werden, dass kaum Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu verzeichnen sind. In den beiden anderen Fällen, könnten aufgrund von Synergien Teile der Belegschaft freigesetzt bzw. alle Arbeitskräfte entlassen werden und folglich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Auch bei positiven wirtschaftlichen Entwicklungen werden von Unternehmensseite Prozessinnovationen und Erweiterungen im Produktportfolio vorangetrieben. Auch hier können durch den Einsatz von Maschinen teilweise Arbeitskräfte freigesetzt bzw. durch den Aufbau neuer Produktlinien neue Arbeitskräftebedarfe generiert werden. Derartige Entwicklungen ziehen meist den Bedarf an höher qualifizierten Mitarbeitern nach sich.

Anforderungen der Arbeitskräfte

Zusätzlich zu den beschriebenen Veränderungen sehen sich die Unternehmen verstärkt neuen Erwartungen der Arbeitnehmer und potentiellen Arbeitnehmer an die Arbeitsplätze ausgesetzt. Aktuell werden u.a. folgende Faktoren sehr hoch eingestuft¹⁵:

- Gutes Gehalt verdienen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (bspw. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Freizeitinteressen etc.)
- Flexible Arbeitszeiten

All diese Faktoren sind darüber hinaus für das Image aller Branchen in der Region prägend.

3. Vorstellung des Netzwerkes

Das Netzwerk „Fachkräfte für die Region“ im Landkreis Meißen hat sich im Juli 2014 gegründet. Mitglieder des Netzwerkes sind: Vertreter der Agentur für Arbeit Riesa, der Handwerkskammer Dresden, der Industrie- und Handelskammer Dresden, des Landkreises Meißen, der Kreishandwerkerschaft Region Meißen, der Wirtschaftsförderung Region Meißen, der Berufsschulzentren im Landkreis Meißen, der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen, der Staatlichen Studienakademie Riesa, des Deutschen

¹⁵Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung, Anforderungen an den Arbeitsplatz, 30.08.2014 <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/anforderungen-an-den-arbeitsplatz-13123218.html>

Gewerkschaftsbundes Dresden-Oberes Elbtal, freier Bildungsträger sowie Vertreter aus Unternehmen, Kommunen und der Politik.

Ziel des Netzwerkes ist es, Bedarfe der Unternehmen und Institutionen an Fachkräften zu quantifizieren und hierzu Lösungsansätze zu erarbeiten. Eine entsprechende Vereinbarung zur Zusammenarbeit wurde von allen Netzwerkpartnern unterzeichnet. Dabei ist das Thema Berufsorientierung ausgeklammert.

3.1 Organisation

Das Netzwerk organisiert vier Treffen im Jahr. Innerhalb des Netzwerkes werden Handlungsfelder identifiziert, aus denen Arbeitsthemen abgeleitet werden. Ein gebildeter Lenkungsausschuss, mit jeweils einem Vertreter aus den Bereichen Politik, Kammern, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Bildungssektor, öffentliche Hand und Agentur für Arbeit, formuliert daraufhin konkrete Arbeitsaufträge.

Für deren Bearbeitung setzen sich anschließend entsprechende Arbeitsgruppen zusammen. Das Netzwerk gibt der Arbeitsgruppe entsprechende Hinweise zur Bearbeitung des Arbeitsauftrages.

3.2 Handlungsfelder

Aus den unter 2.5 für den Landkreis Meißen bevorstehenden Herausforderungen wurden die in Abbildung 6 ersichtlichen Handlungsfelder abgeleitet. Für diese Handlungsfelder werden Arbeitsaufträge definiert, welche aktuell bereits bearbeitet bzw. bearbeitet werden sollen.

Abbildung 6: Handlungsfelder des Netzwerkes Fachkräfte für die Region



Quelle: eigene Darstellung WRM GmbH

3.2.1 Fachkräfteerschließung

Im Rahmen der Fachkräfteerschließung werden potentielle Personengruppen definiert und bewertet, ob diese in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Als erste Gruppe wurden ausländische Arbeitnehmer/Asylbewerber definiert. Das Netzwerk hat daraus das Thema:

Soziales Netzwerk für ausländische Arbeitnehmer/Asylbewerber sowie deren Integration

formuliert. Die Anzahl der Menschen, die vor politischer Verfolgung nach Deutschland fliehen und hier politisches Asyl bzw. die Gewährung internationalen Schutzes beantragen, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Der politische Wille, Asylbewerber, Flüchtlinge und Geduldete schneller in Ausbildung und in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sie somit schneller dazu befähigen, ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten zu können, ist in verschiedenen Gesetzesinitiativen sichtbar geworden.

Grundlegend ist eine verstärkte Unterstützung und Förderung bei der Arbeitsmarktintegration, insbesondere der Sprachförderung, notwendig. Mit der Verkürzung der Wartefrist treten Asylsuchende, anerkannte Flüchtlinge sowie geduldete mit Arbeitsgestattung viel früher als bisher als Kunden bei der Agentur für Arbeit Riesa und dem Jobcenter Meißen auf und bekommen schneller Zugang zu Förderleistungen.

Des Weiteren wurden die **Personengruppen der Frauen und der älteren Arbeitnehmer**, deren jeweilige Erwerbsbeteiligung erhöht werden sollte, als Potenzial für den Arbeitsmarkt eingestuft. Bisher wurden für diese Gruppen keine Arbeitsthemen vergeben.

3.2.2 Nachwuchskräftegewinnung

Im Bereich Nachwuchskräftegewinnung wurden die Reduzierung der Schulabgänger ohne Abschluss, die Erhöhung der Ausbildungsreife von Schülerinnen und Schülern sowie die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen als Schwerpunkte identifiziert. Das erste formulierte Thema lautete:

Erarbeitung von Lösungsansätzen zur Erhöhung der Ausbildungsreife von Schulabgängern.

Nach einem ersten Treffen der Arbeitsgruppe wurde gegen eine Weiterführung entschieden. Das Thema wird aktuell nicht mehr bearbeitet.

Für die beiden weiteren Schwerpunkte wurden bisher noch keine Arbeitsthemen vergeben.

3.2.3 Fachkräftesicherung

Die bestehende Fachkräftebasis soll mit Maßnahmen begleitet werden, welche sie befähigen soll, anhand von zielgerichteten Qualifikationen ihre Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Entsprechende Bedarfe signalisieren die ansässigen Unternehmen im Landkreis Meißen.

Konkrete Maßnahmen können z.B. die Qualifizierungen bestimmter Personengruppen anhand deren Vorkenntnisse bzw. Fähigkeiten sein, d.h. eine entsprechende Kompetenzfeststellung ist

vorgeschaltet. Weiterhin können Teilqualifizierungsmaßnahmen evtl. zum Abschluss neuer Berufe führen. Dadurch würden die Personen schneller dem Arbeitsmarkt zugeführt werden.

Dies vorausgeschickt ist die Fokussierung auf bestimmte Personengruppen notwendig, damit zielgerichtete Maßnahmen ergriffen werden können. Die Bestimmung der relevanten Personengruppen sowie deren benötigter Qualifizierungsbedarf könnten innerhalb der Netzwerkarbeit geschehen.

Eine erste thematische Einordnung hat das Netzwerk dazu bereits unter dem Arbeitstitel

Qualifizierung bestimmter Personengruppen (z.B. Asylbewerber, ältere Arbeitnehmer, Berufsrückkehrer aus längerer Elternzeit)

getroffen. Mit einer Bearbeitung wurde bis zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht begonnen.

3.2.4 Fachkräftebindung

Fachkräfte langfristig zu binden, schließt den Kreislauf der Fachkräfteentwicklung über die Fachkräftesicherung ab. Attraktive Arbeits- und Arbeitsmarktbedingungen erzeugen Anziehungskräfte, die ansässige Arbeitskräfte halten und neue Arbeitskräfte für den Standort gewinnen. Somit setzen die Ansätze zum einen auf der betrieblichen Ebene und zum anderen auf der Arbeitsmarktebene an.

Mögliche Maßnahmen sieht das Netzwerk in der informativen Darstellung des Arbeitsmarktes der Region. Allen Erwerbspersonen sollen die vielfältigen Möglichkeiten am hiesigen Arbeits- und Ausbildungsmarkt aufgezeigt werden, um die Erwerbspersonen in der Region zu halten bzw. für die Region zu gewinnen.

Bereits in den Fokus gerückt hat das Netzwerk das Thema

Verbesserung der betrieblichen Personalarbeit.

Hintergrund ist, dass es in Unternehmen mit hohem Aufwand verbunden ist, einen neuen Mitarbeiter zu suchen, ihn einzuarbeiten und ggf. für weitere Aufgaben zu qualifizieren. Bei kleinen Unternehmen ist der Aufwand um ein Vielfaches höher zu bewerten, als bei größeren Unternehmen. Ansätze zur Verbesserung der betrieblichen Personalarbeit wären u.a.:

- Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb erhöhen
- Unternehmenskommunikation intern prüfen und ggf. optimieren
- Ausbildung einer Fehlertoleranz
- Maßnahmen zur Bildung von Teamgefügen
- angemessene Entlohnungssysteme, einschl. Anreizsysteme
- Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle
- Einführung Gesundheitsprävention
- Arbeitgebermarkenstrategie (Employer-Branding) entwickeln
- Mitarbeiter überzeugen
- Mitarbeiter befragen

Das Netzwerk sieht Möglichkeiten, Plattformen für den Ideen- und Erfahrungsaustausch zu initiieren. Derartige Formate sind z.B. der Business-Talk der Agentur für Arbeit Riesa.

3.3 Bildung der regionalen Fachkräfteallianz

3.3.1 Aufbau der regionalen Fachkräfteallianz

Die Mitglieder der regionalen Fachkräfteallianz werden entsprechend der Richtlinie zur Förderung von Projekten der Fachkräftesicherung (Fachkräftenrichtlinie) benannt. Es wird ein geschäftsführendes Mitglied berufen. Die Mitglieder der Fachkräfteallianz arbeiten nach einer zu verabschiedenden Geschäftsordnung und unterwerfen sich der Verschwiegenheit. Damit soll Transparenz im Bearbeitungsprozess geschaffen und die Gleichberechtigung der Projektantragsteller gewahrt werden.

3.3.2 Aufgaben der regionalen Fachkräfteallianz

Die regionale Fachkräfteallianz wird folgende Aufgaben übernehmen:

- Fortschreibung des Handlungskonzeptes
- Erarbeitung des Aktionsplanes unter Einbeziehung der Förderprioritäten
- Aufrufe zur Projekteinreichung starten
- Bearbeitung der Projektanträge und Einreichung bei der SAB
- Zusammenführung der Projektergebnisse nach Handlungssäulen

Hinweise und Impulse zu den einzelnen Themenfeldern bzw. zu neuen Themenfeldern werden der Fachkräfteallianz über das Netzwerk gegeben.

4. Handlungsbedarfe und Maßnahmen

Durch die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen in den angesprochenen Handlungsfeldern soll die Fachkräftesicherung im Landkreis Meißen erfolgen. Diese stehen in direkter Verbindung zur Fachkräftesicherungsstrategie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und der in der Richtlinie beschriebenen Maßnahmen.

Beispielhaft werden erste Projektideen unterlegt, die sich noch in 2016 umsetzen lassen bzw. starten können.

4.1 Maßnahmen in den Handlungsfeldern

4.1.1 Handlungsfeld Fachkräfteerschließung

Maßnahmen zum Aufbau von Netzwerken und Strukturen mit dem Ziel der Anwerbung oder Begleitung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt und zur Etablierung einer Willkommenskultur

- Integration von ausländischen Fachkräften im Arbeitsmarkt

Aufbauend auf die Aktivitäten zum Erlernen der deutschen Sprache könnten Projekte unterstützt werden, die der Talentfindung dienen und die spezifischen Anforderungen der Berufsbilder vermitteln (bspw. Talentwerkstatt, Assessmentcenter, Praktika bzw. Probetätigkeiten).

- Image von Berufsbildern verbessern

Im Zuge der Nachwuchskräftegewinnung könnten Projekte hinsichtlich Imagekampagnen von Berufsbildern unterstützt werden, um die Bewerberzahlen zu erhöhen und gleichzeitig den Drang zu gewissen „Modeberufen“ zu mindern.

Maßnahmen zur Optimierung des Systems und weitere Maßnahmen zur Arbeits- und Ausbildungsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund

- Thematische Erweiterungen bestehender Informationsplattformen und Veranstaltungen
- Zusätzliche Dienstleistungsstrukturen etablieren
- Weltoffenheit in Unternehmen und in der Verwaltung erhöhen

4.1.2 Handlungsfeld Nachwuchskräftegewinnung

Maßnahmen zur Kooperation von Hochschule und Wirtschaft zur Fachkräftesicherung einschließlich strukturfördernde Maßnahmen zur Aktivierung des Fachkräftepotenzials von Studienaussteigern sowie Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs von Hochschulabsolventen in den regionalen Arbeitsmarkt

- Zusammenarbeit Hochschule/Wirtschaft

Staatliche Studienakademie RIESA / WIRTSCHAFT

Im Landkreis Meißen sind keine Hochschulen ansässig. Dafür verfügt der Landkreis mit

der Staatlichen Studienakademie Riesa (StA. Riesa) über eine Einrichtung der Berufsakademie Sachsen. Es könnten Maßnahmen entwickelt werden, wie die StA. Riesa und die ansässigen Unternehmen stärker zusammenarbeiten können. Im Vordergrund steht hierbei die Bindung von Schulabgängern sowie Absolventen der Studienakademie in der Region. Darüber hinaus plant die StA. Riesa den Ausbau des Bildungs- und Qualifizierungsangebotes. Dies eröffnet weitere Perspektiven für die Angebotspalette der beruflichen Weiterbildung und der Förderung des Wissens- und Technologietransfers (Wissenschaft und Wirtschaft) im Landkreis.

TU DRESDEN / TU FREIBERG / WIRTSCHAFT

Es verlassen regelmäßig Studenten der umliegenden Hochschulen (TU Dresden, der HTW Dresden oder der TU Bergakademie Freiberg) während des Studiums die Hochschule ohne einen Abschluss erlangt zu haben. Dies liegt unter anderem daran, dass Prüfungen wiederholt nicht bestanden wurden oder gewählte Fachrichtungen nicht mehr die ursprünglichen Interessen widerspiegeln. Teilweise gehen diese Studenten den Hochschulen „verloren“. Hier könnten mit den Career-Centern der Hochschulen Maßnahmen entwickelt werden, wie diese Studenten frühzeitig auf andere Ausbildungsmöglichkeiten hingewiesen werden, um ggf. erworbenes Wissen in einer Berufsausbildung einbringen zu können.

4.1.3 Handlungsfeld Fachkräftesicherung

Etablierung von Unternehmens- und Branchenverbänden zur Fachkräftesicherung sowie Fachkräftepools

- Netzwerk von Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften

Vor dem Hintergrund, dass kein Bewerber „verloren“ gehen soll, könnten Netzwerke gebildet werden, die einen für ein Unternehmen evtl. nicht passenden Bewerber innerhalb des Netzwerkes weitervermittelt. Verfahrensweise, Unternehmensakquise, Umsetzungsbegleitung und Evaluation könnten in einem Projekt beschrieben werden.

4.1.4 Handlungsfeld Fachkräftebindung

Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung von Unternehmen mit Blick auf Fachkräftegewinnung und –bindung

- Spezifische Informationsangebote für Unternehmen
- Unterstützung bei der Stärkung der Arbeitgeberattraktivität

Etablierung von geeigneten Strukturen sowie weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Initiierung von Modellprojekten
- Branchenspezifische Workshops unter Einbeziehung wissenschaftlicher Erkenntnisse

4.1.5 Handlungsfeldübergreifende Maßnahmen

Durchführung regionaler und überregionaler Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen und weitere Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung der Fachkräftesicherung in den Landkreisen und Kreisfreien Städten

- Informationsplattform Arbeit und Ausbildung im Landkreis Meißen

Im Landkreis Meißen wurde durch die Wirtschaftsförderung Region Meißen eine Stellenbörse auf dem Wirtschaftsportal des Landkreises Meißen (www.wirtschaftsregion-meissen.de) für den gesamten Landkreis erstellt. Diese Börse wird regelmäßig aktualisiert und stellt die offenen Stellen bzw. Stellenangebote branchenübergreifend dar. Sie ist sowohl für Bewerber geeignet, welche im Landkreis oder im Umfeld leben, aber auch für Personen, welche die Heimatregion verlassen haben und eine Möglichkeit suchen, wieder zurückzukehren. Den ansässigen Unternehmen wird hierdurch eine Unterstützung geboten, offene Stellen zeitnah zu besetzen. Den Nutzern werden Informationen zielgerecht und ansprechend aufbereitet. Die Erweiterungen der Stellenbörse zu einer Informationsplattform, die bspw. ergänzt um Ausbildungsplatzangebote, Ferienjobs und Praktika, Unternehmensinformationen etc., würden entsprechende qualitative Verbesserungen bedeuten. Hinreichende Marketingaktivitäten müssten anschließend ergriffen werden, um die Zielgruppen auf die Plattform aufmerksam zu machen.

- Fachkräftemesse im Landkreis Meißen

Für die zuvor beschriebenen Zielgruppen könnte auch eine zentrale Messe veranstaltet werden. Es gibt derzeit einige Ausbildungsmessen, die ggf. erweitert werden könnten. Auch neue Formate wären ggf. über ein Projekt umsetzbar.

Studien als Grundlage zukünftigen Handlungsbedarfes in speziellen Bereichen der Fachkräftesicherung

- Branchenspezifische Analysen mit ableitbaren Maßnahmen
- Personengruppenspezifische Erhebungen mit ableitbaren Maßnahmen

4.2 Identifizieren weiterer Handlungsfelder

Hinsichtlich weiterer Handlungsfelder und Projektthemen könnten ggf. externe Studien beauftragt werden. Diese untersuchen aktuelle Maßnahmen unter Nachhaltigkeitsaspekten, prüfen Ergänzungen oder Erweiterungen bzw. gänzlich neue Ansätze. Entsprechende Projektansätze können ebenfalls formuliert werden.

Darüber hinaus werden künftige Entwicklungen in die Fortschreibung dieses Handlungskonzeptes einfließen und neue Handlungsfelder definiert.

5. Fazit

Das Netzwerk Fachkräfte für die Region Landkreis Meißen wurde im Jahr 2014 gegründet, um Maßnahmen zu ergreifen bzw. zu unterstützen den Fachkräftebedarf der ansässigen Unternehmen zu sichern.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und den zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklungen werden die Kräfte gebündelt und für eine Erhöhung der Attraktivität des Wirtschafts- und Lebensstandortes Landkreis Meißen eingesetzt. Hierbei sehen wir in der Einbindung unserer direkten Nachbarn, die Landkreise Bautzen und Sächsische Schweiz – Osterzgebirge und die Landeshauptstadt Dresden, die mögliche Etablierung einer gemeinsamen Region als langfristiges Ziel.

In den Bereichen Fachkräfteerschließung, Nachwuchskräftegewinnung, Fachkräftesicherung und Fachkräftebindung wurden Personengruppen identifiziert und erste Handlungsfelder abgeleitet. Die Deckung des Fachkräftebedarfs muss dabei breit aufgestellt werden, um alle Potentiale zu nutzen. So sehen wir im Landkreis Meißen Quellen möglicher Fachkräfte in:

- der Aktivierung und Qualifizierung heimischer Erwerbspersonen
- der Nutzung der Beschäftigungschancen von Zuwanderern
- dem verbesserten Übergang von Schule in den Beruf
- der Erschließung von Fachkräften aus Deutschland, Europa und anderen Ländern

Durch die kontinuierliche Anpassung des Handlungskonzeptes unter Einbeziehung aktueller Entwicklungen soll direkter auf Bedarfe reagiert werden können.

Die Mitglieder des Netzwerkes, die im Sinne der Fachkräftenrichtlinie die regionale Fachkräfteallianz bilden, sehen mit der neuen Fördermittelrichtlinie die Möglichkeit, Projektideen in den ermittelten Handlungsfeldern umzusetzen. Alle haben sich darüber verständigt, sich konzeptionell einzubringen, Projektideen zu unterstützen und weitere Partner für Aktivitäten zu sensibilisieren.

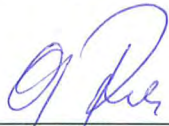
Innerhalb des Netzwerk Fachkräfte für die Region Landkreis Meißen wurden durch die am 19. Mai 2016 berufene regionale Fachkräfteallianz die notwendigen Strukturen zur Entscheidung und Bearbeitung von Förderanträgen im Rahmen der Fachkräftenrichtlinie aufgebaut. Es wurde ein Bearbeitungsprozess geschaffen, welcher die Gleichberechtigung von Antragstellern und die Transparenz von Entscheidungen sicherstellt.

Anlage

Grundsätze für „Gute Arbeit“

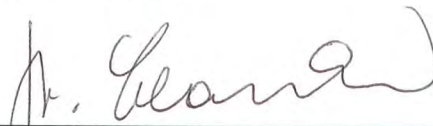
- Gute Arbeit ist und bleibt eine wichtige Voraussetzung für die Selbstverwirklichung der Menschen/Bürger und für ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen sichere Arbeitsplätze mit Entwicklungsperspektiven sowie ein festes Einkommen, das zumindest den Lebensunterhalt gewährleistet.
- Zu Guter Arbeit gehören auch die Anerkennung von Leistung und persönliche Entwicklungschancen für jeden Einzelnen und jede Einzelne sowie gute Qualifizierungsangebote.
- Gute Arbeit muss die unterschiedlichen Lebensphasen arbeitender Menschen berücksichtigen: Jungen Menschen bietet sie attraktive Perspektiven und realisierbare Karrierewege, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familien die Vereinbarkeit von/mit Kindererziehung und Pflege, älteren Beschäftigten ermöglicht sie Wirksamkeit und einen gesunden Übergang in den Ruhestand.
- Gute Arbeit ist gleichermaßen auf die Interessen von Frauen und Männern ausgerichtet und planbar. Sie muss gleichberechtigte Teilhabe und gesellschaftliches Engagement Aller ermöglichen.
- Gute Arbeit ist Voraussetzung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die nachhaltige Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den regionalen Arbeitsmarkt. Gute Arbeit muss für alle Beschäftigten gelten. Schlechterstellung und Ausnahmen für bestimmte Gruppen darf es nicht geben. Das Grundprinzip „Gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ muss für alle Beschäftigten, gleich welcher Herkunft gelten.
- Gute Arbeit ist selbst- und mitbestimmt. Die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen mitzugestalten und über zentrale Fragen des Arbeitslebens selbst mitzubestimmen ist das Recht arbeitender Menschen. Neben den Arbeitgebern kommt den Betriebs- und Personalräten dabei eine Schlüsselrolle zu. Betriebs- und Personalräte verfügen über die notwendigen Kompetenzen, um die betriebliche Arbeitswelt zu gestalten.
- Gute Arbeit ist eine Voraussetzung für Innovationen und damit auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Die Strategie einer zukunftsfähigen Entwicklung des Landkreises Meißen heißt „besser statt billiger“ und verknüpft Wachstum, Beschäftigung, Wohlstand und Nachhaltigkeit miteinander. Neben technischen Innovationen gewinnen soziale Innovationen für die regionale Fachkräftesicherung immer stärker an Bedeutung.

Datum: 16.6.16



Gerhard Rose
Landkreis Meißen

Datum: 16.06.16



Steffen Leonhardi
Agentur für Arbeit Riesa

Datum: 29.6.16



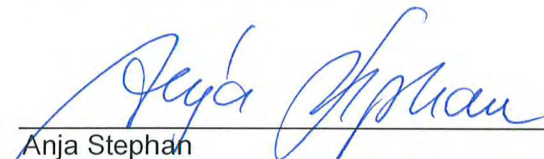
Dr. Andreas Brzezinski
Handwerkskammer Dresden

Datum: 04. Juli 2016



Dr. Detlef Hamann
Industrie- und Handelskammer Dresden

Datum: 16.06.2016



Anja Stephan
Sächsische Bildungsagentur
Regionalstelle Dresden

Datum: 08.07.16



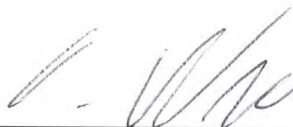
André Schnabel
DGB Regionsgeschäftsstelle Dresden –
Oberes Elbtal

Datum: 18.06.2016



Gert Rönnau
Stabsstelle Wirtschaftsförderung Stadt Riesa

Datum: 12.07.16



Osman Nasr
Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing
Stadt Coswig

Datum: 16.06.2016



Sascha Dienel
Wirtschaftsförderung Region Meißen GmbH

Datum: 16.06.2016



Jens-Torsten Jacob
Kreishandwerkerschaft Region Meißen

Datum: 16.06.2016



Franziska Pohl
Ausländerbeauftragte Landratsamt Meißen