

Das  sind wir.



Fachkräfteallianz Vogtland

Regionales Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung Vogtland 2025/2026

„Gemeinsam die Zukunft des Vogtlandes gestalten – als innovativer, nachhaltiger Wirtschaftsstandort „



Inhalt

1. Einleitung	3
2. Organisation	3
3. Analyse Ist-Stand/Ausgangslage	4
3.1. Allgemein	4
3.2. Chancen und Risiken	4
3.2.1 Wirtschaft	4
3.2.2 Bevölkerungsentwicklung	5
3.2.3. Identität und Vernetzung	6
4. Evaluation.....	7
4.1.1. Erweiterung Fachkräfteportal vogtlandjob.de (Fachkräftepool)	7
4.1.2. Modelprojekt Fachkräftesicherung Kranken- und Altenpflege im Vogtland	7
4.1.3. Gute Arbeit in der Transformation – fachliche Begleitung eines Betriebsrätenetzwerks als Instrument zur Fachkräftesicherung und -entwicklung im Vogtland	7
4.1.4. Ausbau der Social-Media-Aktivitäten zur Gewinnung von zukünftigen Fachkräften für die Region	8
5. Fachkräftestrategie des Freistaates Sachsen 2030 als übergeordnete Strategie	8
6. Zielstellung	9
7. Handlungsfelder	9
7.1. Unternehmen und Arbeitnehmer in der Herausforderung der Transformationsprozesse zu unterstützen.....	9
7.1.1 Zielgruppen	9
7.2. Fachkräfte für die Region – Sicherung und Erweiterung des regionalen Fachkräftepools, Vernetzung der Fachkräftegewinnung/ -rekrutierung, Nutzung des Potentials aus Migration und Flucht	10
7.2.1 Zielgruppen	10
7.2.2 Ziele	10
7.3. Public Relations für den Zukunftsstandort Vogtland	11
Innovativer Wirtschaftsstandort mit modernen Unternehmen, kreatives Handwerk, nachhaltige Lebensformen im ländlichen Raum als Alternativangebot zum Leben in Ballungsgebieten – regionale Identität fördern Vogtland – Vielfalt erleben, sich kreativ verwirklichen, Leben genießen - Ein attraktiver Ort zum Leben, Arbeiten und Investieren	11
7.3.1 Zielgruppen	12
7.3.2 Ziele	12
8. Analytische Grundlagen	12

1. Einleitung

Die Fachkräfteallianz konstituierte sich, beruhend auf den bereits bestehenden, erfolgreichen Netzwerken der regionalen Zusammenarbeit der Wirtschaftsförderung im Vogtland, im Herbst 2015.

Durch die Vereinigung der verschiedenen Kompetenzen der Partner aus den Bereichen Industrie, Handwerk, Wirtschaftsförderung, Arbeitsmarkt, Arbeitnehmervertreter, Bildung, Forschung und Gebietskörperschaften wurde eine Struktur geschaffen, die sich durch Effektivität und Nachhaltigkeit auszeichnet.

Innerhalb der strategischen Arbeit bedient sich die Allianz zur Projektbeurteilung bzw. Evaluation gegebenenfalls weiterer Fachkompetenz.

Das Fortschreiben des regionalen Handlungskonzeptes fußt auf der Fachkräftestrategie des Freistaates Sachsen 2030 und dem Maßnahmenplan zur „Gewinnung internationaler Fach- und Arbeitskräfte für Sachsen“ von August 2022.

Das Vogtland ist ein weltoffener, attraktiver Lebens-, Wirtschafts- und Kulturraum. Seine weitere räumlich ausgewogene und nachhaltige Entwicklung ist unter den Bedingungen der Herausforderung des demographischen Wandels, des globalen Wettbewerbes, der sich ändernden klimatischen Verhältnisse sowie des Umbaus des Energiesystems zukunftsweisend zu gestalten.

2. Organisation

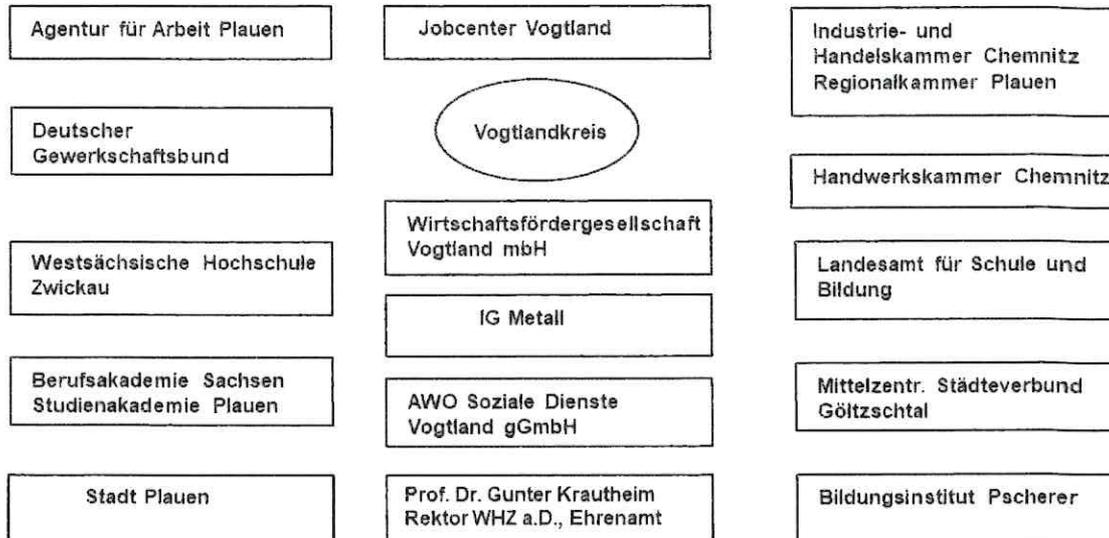
Die Mitglieder der Fachkräfteallianz Vogtland sind:

Mitglieder der Fachkräfteallianz sind:

- Landratsamt Vogtlandkreis
- Jobcenter Vogtland
- Agentur für Arbeit
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- IG Metall
- Westsächsische Hochschule Zwickau
- Berufsakademie Sachsen Studienakademie Plauen
- Stadt Plauen
- Wirtschaftsfördergesellschaft Vogtland mbH
- AWO Soziale Dienste Vogtland gemeinnützige GmbH
- Industrie- und Handelskammer Chemnitz Regionalkammer Plauen
- Handwerkskammer Chemnitz
- Landesamt für Schule und Bildung (LaSuB)
- Mittelzentraler Städteverbund Göltzschtal
- Bildungsinstitut Pscherer
- Prof. Dr. Gunter Krautheim Rektor Westsächsische Hochschule Zwickau a.D., Ehrenamt

Projekte können jederzeit eingereicht werden. Sie werden von den Mitgliedern der Fachkräfteallianz einzeln vorbewertet. Mithilfe der Bewertung wird eine Prioritätenliste der Förderprojekte aufgestellt. Im Rahmen der Sitzung der Fachkräfteallianz stellen die Antragsteller die Projekte vor, die dann von den Mitgliedern diskutiert und abschließend bewertet (abgestimmt) werden. In den jeweiligen Sitzungen der Fachkräfteallianz wird über die bis dahin eingereichte Projekte abgestimmt. Die Beschlüsse der Fachkräfteallianz werden mehrheitlich gefasst, ein Umlaufverfahren ist möglich. Als geschäftsführendes Mitglied der Fachkräfteallianz Vogtland fungiert die Amtsleiterin des Amtes für Wirtschaft und Bildung des Vogtlandkreises. Die Fachkräfteallianz hat sich eine Geschäftsordnung gegeben.

Fachkräfteallianz Vogtlandkreis



3. Analyse Ist-Stand/Ausgangslage

3.1. Allgemein

Der Vogtlandkreis befindet sich im Südwesten des Freistaates Sachsen. Auf einer Fläche von 1.411,90 km² leben ca. 221.758 Einwohner. Mit einer Bevölkerungsdichte von 157 Einwohnern/km² (im Vergleich Sachsen 219 Einwohner/km²) gehört er zu den ländlich geprägten Regionen Sachsens. (Stand 30.11.2021)

Die Analyse basiert auf den Arbeiten im Rahmen der Regionalen Entwicklungsstrategie - Vogtland 2020 - erarbeitet und regional abgestimmt durch Korff Agentur für Regionalentwicklung und der Regionomica GmbH, der „Impulsregion Vogtland 2020“ Wettbewerbssieger im Wettbewerb des SMI „Impulsregionen–Innovative Wege in der regionalen Daseinsvorsorge“, der Studie „Ermittlung des Potenzials und Profils der Region Chemnitz“ von der imreg GmbH sowie aktuelle Analysen SMWA, IHK und HWK .

3.2. Chancen und Risiken

3.2.1 Wirtschaft

Chancen

- Hohe mittelständisch geprägte Industriedichte
- Breite Branchenbasis mit positiver wirtschaftlicher Entwicklung
- Hohes Ausbildungsniveau bei den Fachkräften, insbesondere im verarbeitenden Bereich
- Leistungsfähige Industrie- und Handwerksbetriebe
- Existenz eines guten Potenzials von Zukunftsbranchen, hier zweithöchster Beschäftigungsanteil im Vergleich der sächsischen Landkreise
- Wettbewerbsfähige Infrastruktur
- Leistungsfähiger ÖPNV
- Innovationsaktive Nucleus in den unterschiedlichsten Branchen
- Starker Mittelstand
- Nähe zu den Ballungsräumen Chemnitz, Leipzig, Nürnberg

- Familienfreundliche Rahmenbedingungen befördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Niedrige Arbeitslosigkeit
- Niedrige SGB II- Quote (niedrige Hilfsbedürftigkeit)
- Zunahme der Möglichkeiten der Integration in Arbeit und Ausbildung von Migranten
- Flächendeckender Breitbandausbau
- WHZ als Innovationstreiber und Quelle für Fachkräfte

Risiken

- Kleinteilige Wirtschaftsstruktur
- Noch geringer Bekanntheitsgrad, nachhaltiges Standortmarketing weiter notwendig
- Geringe FuE – Intensitäten
- Geringe Wirtschaftskraft
- Geringe Akzeptanz für Integration von ausländischen Mitbürgern
- Niedriges Lohnniveau, niedrige Kaufkraft und Einkommenssteuerkraft
- Zu geringer Anteil an Akademikern und Tätigkeiten für Hochqualifizierte
- Geringe Nachfolgesicherung bei Betriebsaufgabe und bei Nachbesetzungen von altersbedingtem Ausscheiden von Arbeitskräften
- ÖPNV – Angebot zu wenig zielgruppenorientiert und zunehmend Finanzierungsschwierigkeiten, in letzter Zeit immer wieder Diskussionen um Kürzungen des Angebots
- Mangel an Auszubildenden
- Mangel an Fachkräften/Arbeitskräften
- Steigender Anteil an Langzeitarbeitslosen auf Grund Unvermittelbarkeit

3.2.2 Bevölkerungsentwicklung

Chancen

- Minderung des Abwanderungsdruckes durch positive Entwicklung der Region sowie Nutzung der Nähe zu den Ballungsräumen
- Besonderes Augenmerk auf Lebens- und Arbeitsbedingungen von jungen Familien,
- Gute Rahmenbedingungen für Qualifizierung für junge Familien
- Gelingen der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt zur Erweiterung des Fachkräfte-/Arbeitskräftepotenzials

Risiken

- Abwanderung besonders junger Menschen und gut ausgebildeter Menschen in die Ballungsgebiete
- Alterung der Gesellschaft – Präsenz der Alten
- Abgang von 1/3 der erwerbsfähigen Bevölkerung in Rente binnen 10 Jahren
- Entstehen einer verlorenen Generation junger Geflüchteter ohne Sprachkenntnisse und Schulabschluss

3.2.3. Identität und Vernetzung

Chancen

- Ländliche Identität
- Verbessertes Image/gemeinsame Imagebildung erhöht Bindung an die Region und wirkt so dem demographischen Wandel entgegen
- Verstärkung wirtschaftlicher Kerngebiete durch Kooperation aller Beteiligten und Vernetzung von Bildung, Forschung und Wirtschaft
- Potenziale durch Bildung und Ausbau von Kooperationen, Netzwerke und regionalen Wirtschaftskreisläufen nutzen

Risiken

- Geringe Öffnung der Gesellschaft für andere
- Demographischer Wandel und Abwanderung befördern sich gegenseitig
- Kernproblem demographischer Wandel

4. Evaluation

An Hand beispielhaft ausgesuchter Projekte werden die Ergebnisse in verschiedenen Handlungszielen evaluiert. Die vorliegenden Abschlussberichte zeigen die Umsetzung der durch die Fachkräfteallianz priorisierten Projekte auf - mit unterschiedlichster Zielerreichung. In den Evaluationen werden Ursachen und Wirkung untersucht und fließen bei eventuellen Weiterführungen in die Inhalte und Methode mit ein. Die Projekte unterstützten mehrheitlich die Fachkräfteallianz Vogtland bei Erreichung der gesetzten Ziele oder zeigten neue Felder zur Unterstützung auf.

Beispielhafte Evaluation von Einzelprojekten:

4.1.1. Erweiterung Fachkräfteportal vogtlandjob.de (Fachkräftepool)

Projektträger: Wirtschaftsfördergesellschaft Vogtland mbH

Zielstellung: In den letzten Jahren hat sich der Arbeitsmarkt stark verändert. Fachkräfte, die sich in einem festen Arbeitsverhältnis befinden, aber eine berufliche Veränderung anstreben, möchten sich gern aktiv dem Arbeitsmarkt anbieten. Dazu soll ein Fachkräfteportal als Zusatzfunktion geschaffen werden.

Im Dezember 2022 startete die Funktion „Bewerberpool“ auf der Webseite www.vogtlandjob.de. Über diese Funktion können Bewerber ein Profil anlegen, das anonymisiert im Portal registrierten Firmen zur Einsicht zur Verfügung steht. Bei Interesse können diese Kontakte mit dem Bewerber aufnehmen. Der Bewerber entscheidet dann selbst, ob er den Kontakt intensivieren möchte.

4.1.2. Modelprojekt Fachkräftesicherung Kranken- und Altenpflege im Vogtland

Projektträger: Vogtlandkreis

Zielstellung: Weiterer Auf- und Ausbau eines integrationsgestützten Fachkräftesicherungspaketes für den Bereich Pflege im Vogtland und die Findung, Gewinnung und Bindung ausländischer Pflegefachkräfte.

INGA-Pflege ist im Vogtlandkreis integriert. Der Anpassungslehrgang zum Defizitausgleich erfolgt am BSZ Anne Frank, eine Schule in Trägerschaft des Vogtlandkreises. Die ersten 10 Fachkräfte sind 2022 hier angekommen und haben erfolgreich nach dem Anpassungslehrgang ihre Kenntnisprüfung, ebenso die 20 Fachkräfte die wir 2023 im Vogtland begrüßten. 2024 starteten 15 weitere Fachkräfte ihre Ausbildung.

Die Erfahrungen und geschaffenen Kompetenzen sollten weiter nachhaltig den Pflegeeinrichtungen im Vogtlandkreis zur Verfügung stehen. Das Projekt hat auch aufgezeigt, dass ohne die umfassende Projektsteuerung durch den Vogtlandkreis die in der Mehrzahl kleinen Pflegeeinrichtungen nicht in der Lage sind, die Prozesse der Anwerbung, Einreise, Anerkennung und Integration selbstständig umzusetzen.

4.1.3. Gute Arbeit in der Transformation – fachliche Begleitung eines Betriebsrätenetzwerks als Instrument zur Fachkräftesicherung und -entwicklung im Vogtland

Projektträger: IMU-Institut Berlin GmbH

Zielstellung: Die Projektaktivitäten zielen darauf ab, die Fachkräftegewinnung, -bindung und -entwicklung in Zeiten strukturellen und demographischen Wandels unter Berücksichtigung aktueller Kriseneffekte zu stärken und einen Beitrag dazu leisten, das Vogtland als attraktiven Arbeits- und Lebensort durch eine Verbesserung der Arbeitsqualität zu positionieren.

Geschaffene bilaterale Kontakte und Arbeitsbeziehungen während des Projektes werden auch danach fort- und weitergeführt. Durch die Unterstützung des Projekts durch die gewerkschaftlichen Strukturen der IG Metall und des DGB wird die nachhaltige Nutzung der Ergebnisse insbesondere durch weiterführenden Transfer und Verbreitung gefördert. Diese Kooperation sichert auch die Nutzung der erarbeiteten Projektergebnisse über den Förderzeitraum hinaus.

4.1.4. Ausbau der Social-Media-Aktivitäten zur Gewinnung von zukünftigen Fachkräften für die Region

Projektträger: Berufsakademie Sachsen – Staatliche Studienakademie Plauen

Zielstellung: Durch mehr Werbung, vor allem mittels Social Media, sollen mehr Studenten angesprochen werden, die als künftige Fachkräfte in der Region und darüber hinaus benötigt werden.

Die Reichweite der Berufsakademie konnte auf Instagram wesentlich erhöht werden. Ebenfalls gesteigert wurden die Profilaufrufe, Follower bei Instagram, YouTube, Facebook.

Alle Posts und Videos sind auch nach Beendigung des Projektes öffentlich zugänglich auf den entsprechenden Plattformen.

Fazit:

Der Arbeitsmarkt ist weiterhin von den Auswirkungen der Demographie, insbesondere bei Fach- und Hochschulabsolventen aber auch bei Facharbeitern, betroffen. Die letzten Jahre haben bewiesen, dass es der Region gelingt, junge Menschen wieder für ein Leben hier im Vogtland zu begeistern. Gerade junge Familien schätzen immer mehr die positiven Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Region muss es weiterhin gelingen, Menschen besser zu binden und sich noch mehr dem Thema Gewinnung von neuen Vogtländern aus dem Potential Flucht und Migration zu widmen.

Das ist nur möglich, wenn eine positive, dynamische Entwicklung der Wirtschaftskraft und des Einkommens, getragen durch Industrie und Handwerk, weiter anhält und es u. a. aufgrund eines verbesserten Technologietransfers zu Größen- und Produktivitätswachstum im industriellen Mittelstand und der von ihm nachgefragten industrienahen Dienstleistung kommt.

Die durch die Fachkräfteallianz Vogtland priorisierten Projekte, die überwiegend praxisnah und direkt wirken, authentisch sind leisteten damit einen positiven Beitrag zur regionalen Entwicklung.

5. Fachkräftestrategie des Freistaates Sachsen 2030 als übergeordnete Strategie

Die Fachkräftestrategie knüpft an die Strategie des Bundes an. Diese fokussiert Maßnahmen im Bereich Ausbildung, Qualität der Arbeit und Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Schwerpunkte der sächsischen Strategie

- Qualitativ hochwertige Bildung ist als Grundlage der Fachkräftesicherung unabdingbar
- die berufliche Orientierung und Arbeitsweltorientierung müssen kontinuierlicher, bedarfsorientierter, praxisnäher und enger Zusammenarbeit aller Akteure stattfinden
- die duale Ausbildung hat eine Schlüsselrolle bei der Fachkräftesicherung
- die Steigerung der Attraktivität und Lebensqualität Sachsen ist eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung und Fachkräftewerbung
- Qualifizierung, Weiterbildung und gezielte Aufstiegsförderung müssen zum integralen Bestandteil der Personalpolitik im Unternehmen gehören
- Sachsen braucht eine Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und eine Stärkung von „Guter Arbeit“ vor allem in den Bereichen Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben, Anerkennung und Wertschätzung, Aufstiegs- und Verwirklichungsmöglichkeiten sowie angemessene und faire Entlohnung sowie Arbeitsflexibilität

Die Strategie der Fachkräfteallianz leitet sich von diesen Schwerpunkten unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten und Spezifika ab.

Zusätzlich wurde 2022 auch ein Maßnahmenplan zur Gewinnung internationaler Fach- und Arbeitskräfte für Sachsen als Teil der Fachkräftestrategie veröffentlicht. Auch dieser ist eine Grundlage der Arbeit der Fachkräfteallianz.

6. Zielstellung

„Gemeinsam die Zukunft des Vogtlandes gestalten – als innovativer, nachhaltiger Wirtschaftsstandort“

Die Fachkräfteallianz Vogtland arbeitet in einem starken Netzwerk an der Realisierung der Zielstellung. Sie initiiert, unterstützt und fördert Projekte, die der Erreichung der Zielsetzung dienen. Sie wirkt auf Grund ihrer umfassenden Kompetenz und Vielfalt weit in die Region Vogtland. Notwendig dazu sind die Steigerung der Attraktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Weltoffenheit von Gesellschaft, Wirtschaft und öffentlicher Hand durch technologische Offenheit, geweckte Neugier, praktizierter Sozialkompetenz und höherer Digitalisierungskompetenz.

7. Handlungsfelder

- Unternehmen und Arbeitnehmer in der Herausforderung der Transformationsprozesse zu unterstützen
- Fachkräfte für die Region - Sicherung und Erweiterung des regionalen Fachkräftepools, Vernetzung der Fachkräftegewinnung/ -rekrutierung, Nutzung der Potentiale aus Migration und Flucht
- Public Relations für den Zukunftsstandort Vogtland
Innovativer Wirtschaftsstandort mit modernen Unternehmen, kreatives Handwerk, nachhaltige Lebensformen im ländlichen Raum als Alternativangebot zum Leben in Ballungsgebieten – regionale Identität fördern

7.1. Unternehmen und Arbeitnehmer in der Herausforderung der Transformationsprozesse zu unterstützen

Die Unternehmer sehen sich derzeit immer mehr mit den Auswirkungen des demographischen Wandels, Veränderung von Wertevorstellungen sowie Auswirkungen von marktwirtschaftlichen Veränderungen konfrontiert. Auch die Entwicklung und Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien verändern nicht unerheblich die Arbeits- und Berufswelt. Weiterhin nehmen Themen wie Nachhaltigkeit, Energiewende, personelle Ressourcen einen immer größer werdenden Raum bei der unternehmerischen Tätigkeit ein. Gezielte Projekte sollen hier unterstützend wirken.

7.1.1 Zielgruppen

- Unternehmen und unternehmensnahe technische, technologische Dienstleister und Bildungsdienstleister der Region Vogtland
- Handwerksbetriebe
- Westsächsische Hochschule Zwickau
- Berufsakademie Sachsen Studienakademie Plauen
- Universitäten und Hochschulen in Sachsen, Bayern, Thüringen
- Arbeitnehmervertretungen

7.2. Fachkräfte für die Region – Sicherung und Erweiterung des regionalen Fachkräftepools, Vernetzung der Fachkräftegewinnung/ -rekrutierung, Nutzung des Potentials aus Migration und Flucht

Die Fachkräftegewinnung und -sicherung wird für die nächsten Jahre das Dauerthema in den Unternehmen sein. Die Gründe sind den Akteuren weitestgehend bekannt. Sie liegen in einer überdurchschnittlichen Überalterung der Bevölkerung, in einer scheinbar fehlenden Attraktivität des ländlichen Raumes.

Dem muss mit intelligenten Konzepten begegnet werden, die nicht nur Akademiker, Fachkräfte, Arbeitskräfte des verarbeitenden Bereiches, sondern auch medizinisches Fachpersonal, insbesondere im Bereich der Pflege, ansprechen, als auch im gesamten Dienstleistungssektor.

7.2.1 Zielgruppen

- Ausländische Fachkräfte
- Unternehmen
- Handwerksbetriebe
- Absolventen der Erstausbildung, der beruflichen Qualifizierung, Universitäten, Hoch- und Fachschulen
- Oberschüler und Gymnasiasten und deren Eltern
- Studienabbrecher
- Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen
- Arbeitnehmervertretungen
- Nachfolger und Interessenten für Unternehmen-Nachfolgen, braucht es um die Vielfalt der Unternehmen zu erhalten
- regionales Arbeitskräftepotenzial inkl. Künftige Arbeitskräfte (Fokus nicht nur auf Anwerbung aus dem Ausland, sondern auch auf das Potenzial vor Ort oder in der mittel/unmittelbaren Region)

7.2.2 Ziele

- Probleme frühzeitig erkennen und entsprechend des Bedarfs individuelle und flexible Lösungen finden
- den Mensch in den Fokus rücken, präventiv in Bildung investieren und eher agieren als nur reagieren
- Weiterentwicklung von Modellen zur Gewinnung und Bindung ausländischer Fachkräfte für die Region
- Weiterentwicklung von Modellen zur erfolgreichen, nachhaltigen Integration
- Weiterentwicklung von Modellen zur Berufsausbildung bzw. abschlussbezogenen Qualifizierung von Flüchtlingen ohne Berufsabschluss sowie Flüchtlinge mit Berufs- oder Hochschulabschluss in qualifikationsadäquate, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu bringen
- Ausbau des Fachkräfteinformationszentrums
- zur Integration der Flüchtlinge bzw. Menschen mit Migrationshintergrund stehen unterschiedlichste Instrumente von den verschiedensten Institutionen zur Verfügung; diese gilt es in eine sinnvolle Verbindung, unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten zu bringen
- attraktive Arbeitsangebote für Ältere um tatsächliches Renteneintrittsalter zu erhöhen
- Entwicklung eines Betrieblichen Gesundheits-Managements (BGM) in Unternehmen
- Sensibilisierung der Unternehmer für die neuen Herausforderungen
- interkulturelle Sensibilisierung der Belegschaft
- Sensibilisierung für Unternehmer zur Problematik Firmenpräsentation, Fachkräftegewinnung, Fachkräfteauswahl

- Sensibilisierung der Unternehmen zur Arbeitsplatzgestaltung und Anpassung der Produktionsabläufe in Hinblick auf die demographische Entwicklung
- Verbesserung der Mobilität der Arbeitnehmer
- Stärkung des Personals, insbesondere im Bereich der Pflege
- Weiterentwicklung von Modellen zur Berufsausbildung bzw. abschlussbezogenen Qualifizierung von jungen Menschen ohne Berufsabschluss, mit Handicaps bzw. nicht ausgereifter Sozialkompetenz oder Studienabbrechern
- Entwicklung von Modellen zur Qualifizierung am Arbeitsplatz und Umsetzung des digitalen Lernens in den Unternehmen
- Nutzung der Möglichkeiten aus dem Qualifizierungschancengesetz für die Beschäftigten in den Unternehmen einerseits zur Qualifizierung von Fachkräften und andererseits zur Anpassung der Kenntnisse entsprechend den geänderten Anforderungen im Unternehmen
- Weiterentwicklung von Modellen zur Bindung und Verwurzelung von Arbeitskräften/Fachkräften aus der Region (s. oben, auch regionales Potenzial festigen)
- Sensibilisierung der Unternehmen zur Thematik Arbeitgebermarke, Personal- und Ausbildungsmarketing
- Anreize und gute Voraussetzungen für Vollzeitbeschäftigung schaffen

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 den 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 und jede Bürgerin im Vogtlandkreis wissen, wie und wo er seine Bildungsbedarfe decken kann.

7.3. Public Relations für den Zukunftsstandort Vogtland

Innovativer Wirtschaftsstandort mit modernen Unternehmen, kreatives Handwerk, nachhaltige Lebensformen im ländlichen Raum als Alternativangebot zum Leben in Ballungsgebieten – regionale Identität fördern Vogtland – Vielfalt erleben, sich kreativ verwirklichen, Leben genießen - Ein attraktiver Ort zum Leben, Arbeiten und Investieren

Die Maßnahmen im Bereich Marketing zielen weiterhin auf die überregionale Wahrnehmung der Region Vogtland als zukunftsfähige, nachhaltige Wirtschaftsregion. Hier ist weiterhin die Grundlage, eine gezielte in sich abgestimmte Vermarktung der wirtschaftlichen Potenziale in der Region, auch unter Beachtung der Industriekultur mit einem expliziten Gegenwarts- und Zukunftsbezug. Dies alles basiert auf der geschaffenen Dachmarke „Das V sind wir - das Vogtland“. Die Erfahrungen und Ergebnisse aus der Evaluation sind zu berücksichtigen, Schlüsse daraus zu ziehen und umzusetzen. Erfolgreiche Formate sind weiterzuentwickeln.

7.3.1 Zielgruppen

- Ausländische Fachkräfte
- potenzielle Investoren, Gründer/Nachfolger und vogtländische Wirtschaft
- Fachkräfte mit ihren Familien außerhalb der Region Vogtland
- potenzielle Auszubildende und ihre Familien außerhalb der Region Vogtland
- die Vogtländer
- potenzielle Rückkehrer

7.3.2 Ziele

- die Bekanntheit soll bei allen Zielgruppen im und außerhalb des Vogtlandes, insbesondere auch international, erhöht werden
- bei allen Zielgruppen sollen die emotionalen Vorbehalte abgebaut bzw. durch neue positive Segmente belegt werden
- Impulse zum Kennenlernen und gedankliches Auseinandersetzen mit dem Vogtland setzen
- die Bevölkerung des Vogtlandes positiv mitnehmen und als Multiplikator aktivieren
- Entwicklung einer regionalen Kommunikation im Rahmen der Initiative „Das V sind wir“
- Erhöhung des Bekanntheitsgrades und der Leistungsfähigkeit der regionalen Unternehmen und Dienstleister
- Förderung einer modernen Unternehmens- und Gründungskultur (positives Unternehmerbild verankern)
- Förderung des unternehmerischen Denkens und Handelns bei Arbeitnehmern und Fachkräften von morgen
- Schaffung eines vernetzten Bildungsraumes im Vogtland mit der Vision, dass jeder Bürger/jede Bürgerin weiß, wie er/sie seinen/ihren Bildungsbedarf im Vogtland umsetzen kann.

8. Analytische Grundlagen

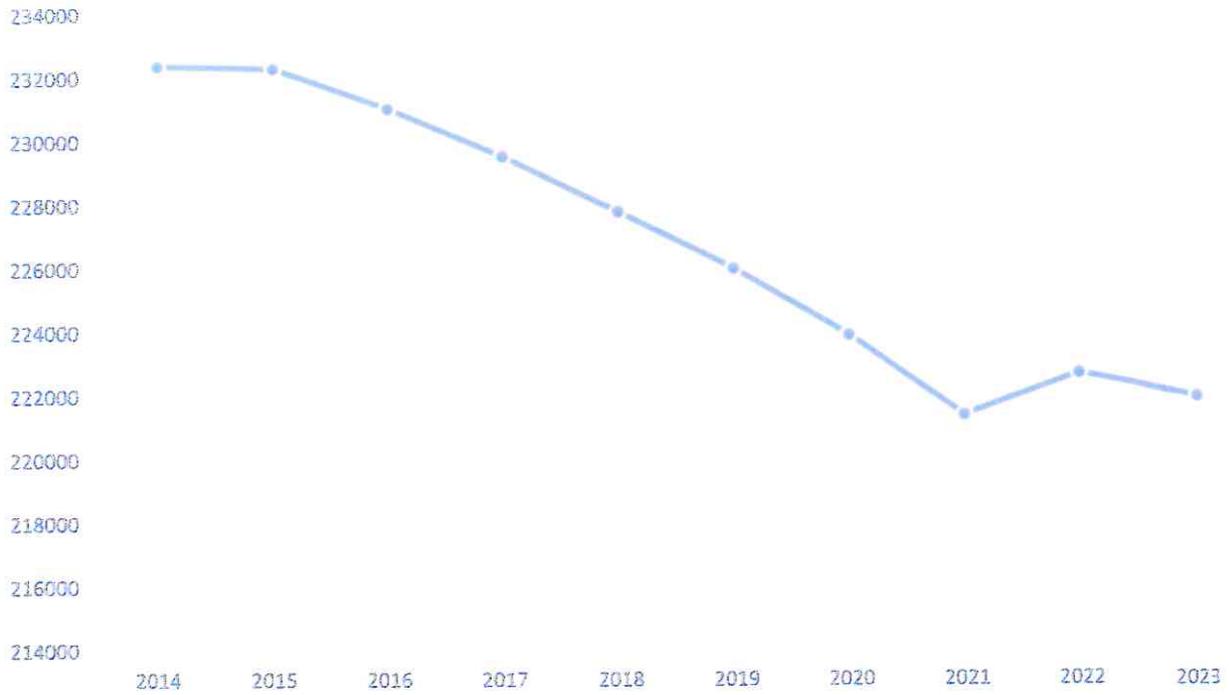
Bevölkerungsentwicklung Vogtlandkreis 2014 - 2023

Bevölkerung* im Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Sachsen	4055274	4084851	4081783	4081308	4077937	4071971	4056941	4043002	4086152	4089467
Veränderung zum Vorjahr		29577	-3068	-475	-3371	-5966	-15030	-13939	43150	3315
Vogtlandkreis	232390	232318	231051	229548	227796	225997	223905	221376	222666	221953
Veränderung zum Vorjahr		-72	-1267	-1503	-1752	-1799	-2092	-2529	1290	-713

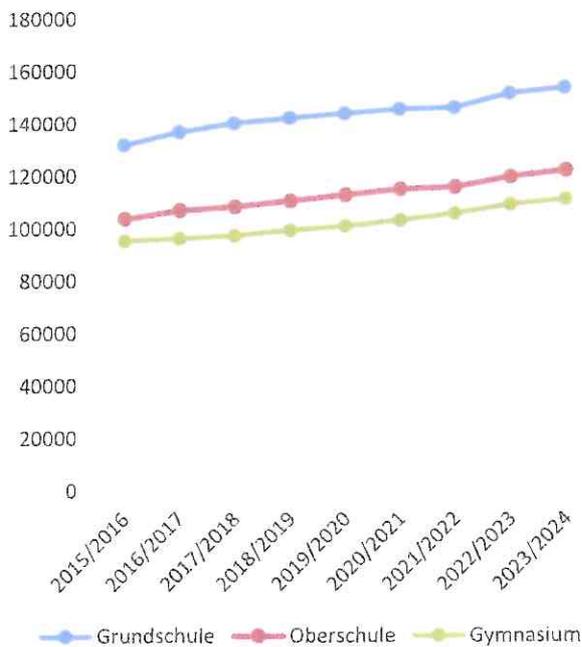
Quelle: <https://www.statistik.sachsen.de/html/bevoelkerungsstand-einwohner.html>; Stand 06.09.2024

*Bevölkerung jeweils am 31. Dezember eines jeden Jahres

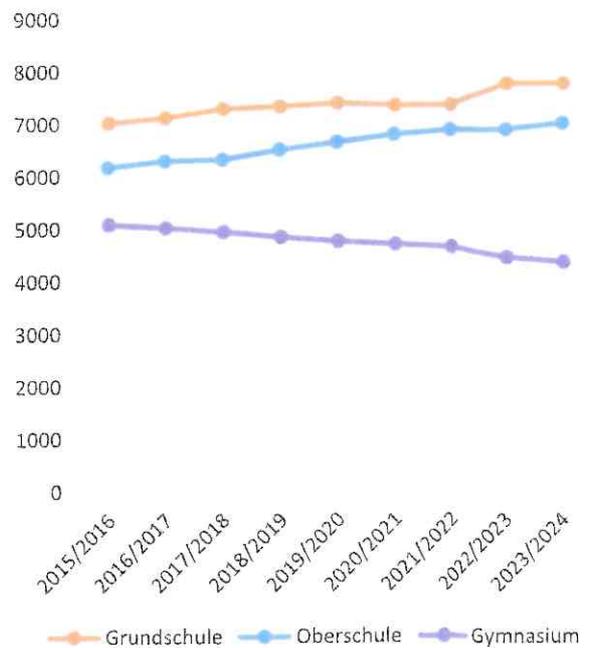
Vogtlandkreis



Schüler/-innen an allgemeinbildenden Schulen in Sachsen

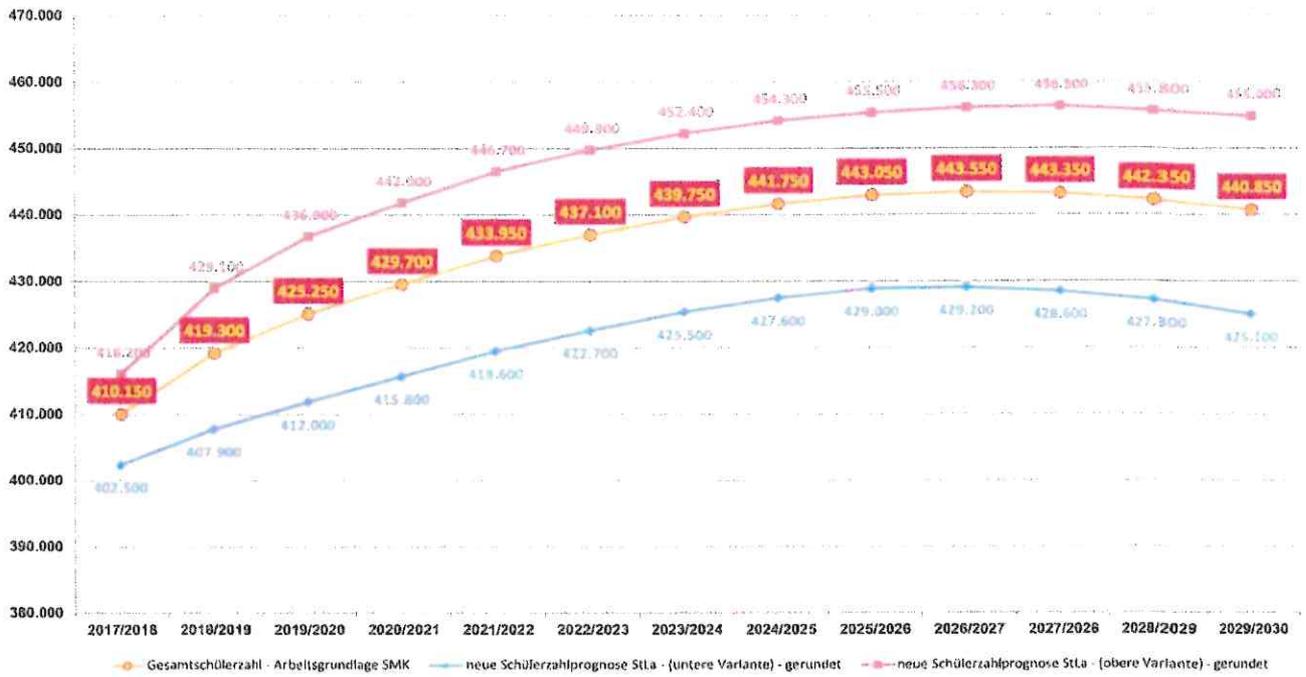


Schüler/-innen an allgemeinbildenden Schulen im Vogtland



Quelle: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/SNSerie_mods_00000312; Stand: 25.06.2024

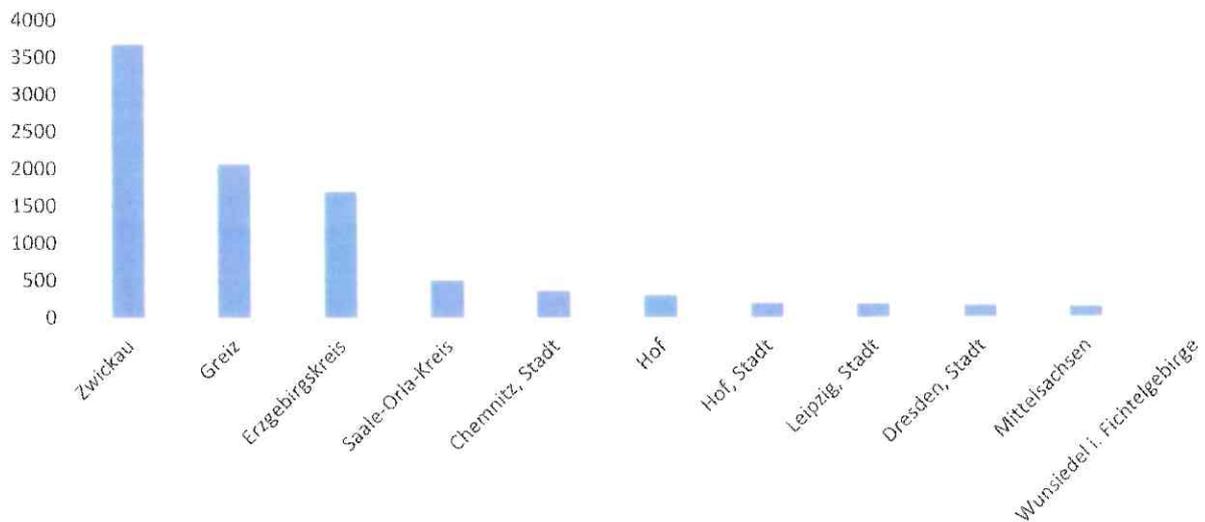
Gesamtzuschülerentwicklung zur Lehrerbedarfsberechnung - öffentliche Schulen (Basis: Statistisches Landesamt; Schulstatistik 2015/16 und 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung [RBV])



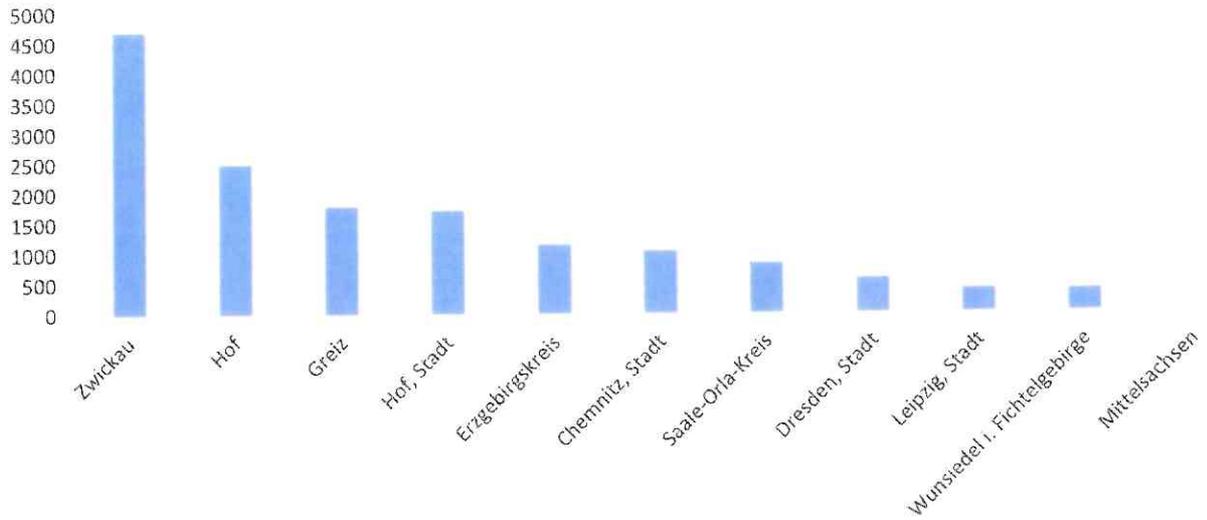
SMK-Lehrerbedarfsprognose Stand: 17.11.2016

Quelle: <https://www.bildung.sachsen.de/blog/index.php/2016/11/25/prognose-sachsen-benoetigt-in-den-naechsten-jahren-tausende-neue-lehrer>; Stand: 17.11.2016

Einpendler Vogtlandkreis 06/2023

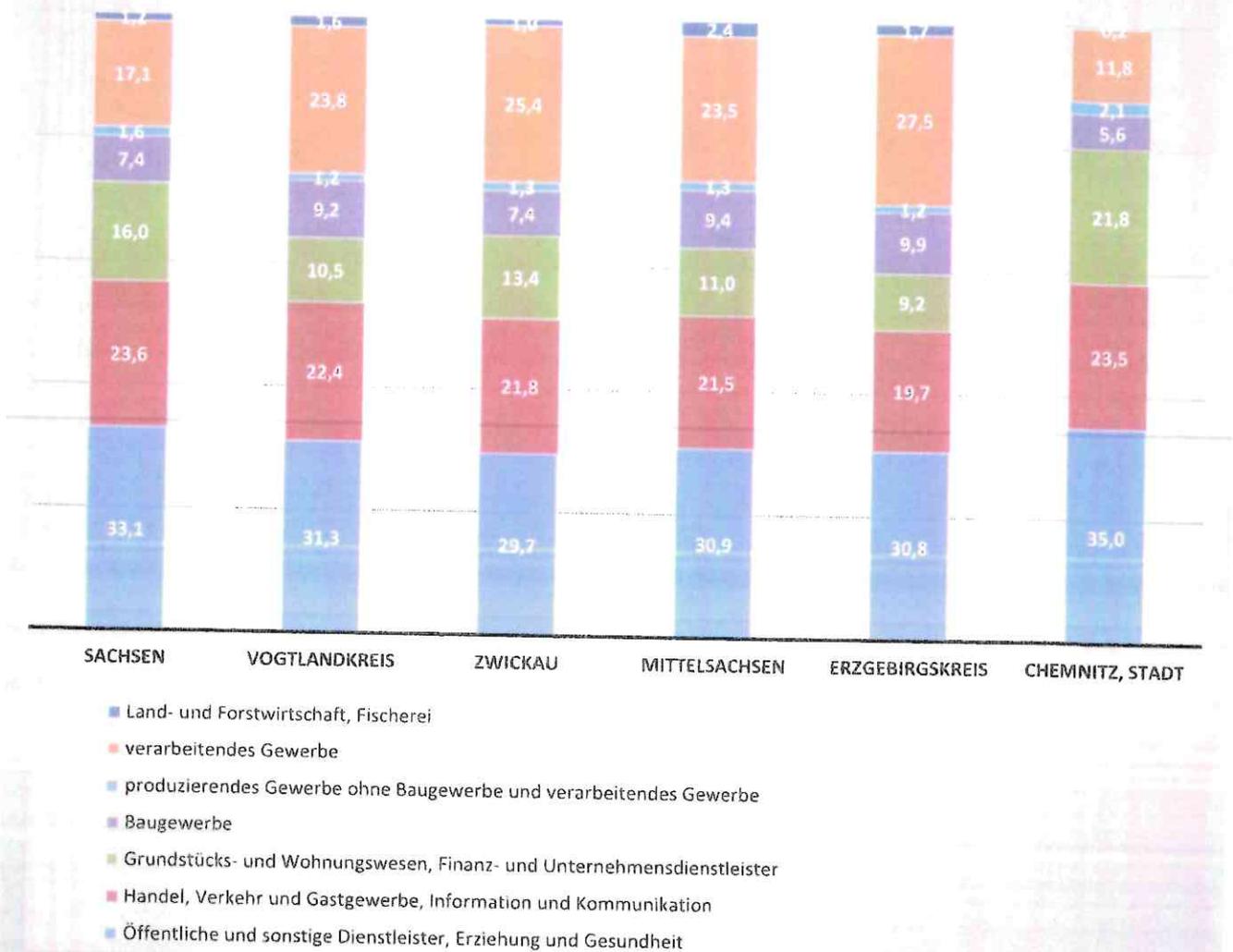


Auspendler Vogtlandreis 06/2023



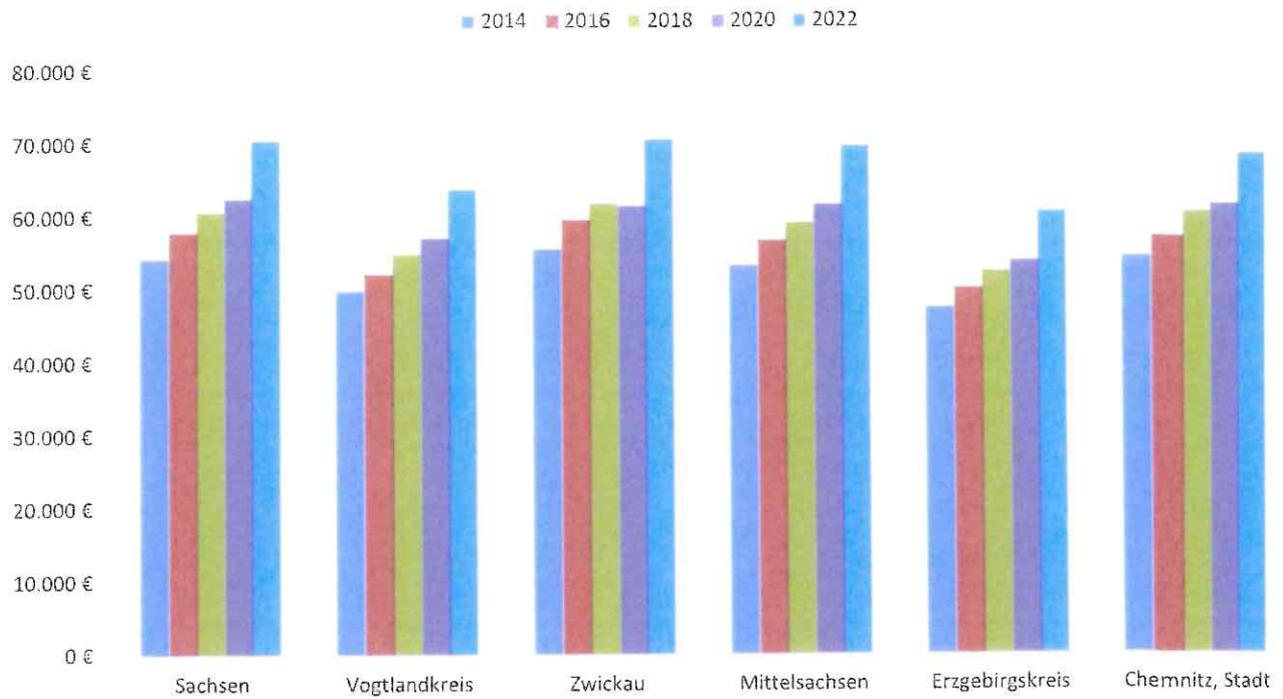
Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Pendleratlas/Pendleratlas-Nav.html>;
 Stand: Juni 2023

Vergleich der regionalen Erwerbsstrukturen



Quelle: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/SNHeft_mods_00023367; Stand 04.03.2024

Vergleich BIP zu Marktpreisen je Erwerbstätigen



	Sachsen	Vogtlandkreis	Zwickau	Mittelsachsen	Erzgebirgskreis	Chemnitz, Stadt
2014	54.401 €	49.941 €	55.670 €	53.399 €	47.598 €	54.410 €
2016	57.989 €	52.249 €	59.639 €	56.803 €	50.211 €	57.207 €
2018	60.740 €	54.994 €	61.842 €	59.220 €	52.463 €	60.585 €
2020	62.595 €	57.226 €	61.556 €	61.684 €	53.902 €	61.603 €
2022	70.594 €	63.824 €	70.685 €	69.689 €	60.587 €	68.475 €

Quelle: Quelle: <https://www.statistikportal.de/de/vgrdl/ergebnisse-kreisebene/bruttoinlandsprodukt-bruttowertschoepfung-kreise>;
Stand: August 2023

Herr Hennig
Landrat
Vogtlandkreis



Frau Krieger
Geschäftsführerin IHK
Chemnitz, Regionalkammer Plauen



Industrie- und Handelskammer
Chemnitz
Regionalkammer Plauen

Frau Spiegel
Vorsitzende der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Plauen



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Plauen

Herr Zenner
Oberbürgermeister
Stadt Plauen



Herr Hron
Regionsgeschäftsführer
Deutscher Gewerkschaftsbund



Herr Ruppik
Geschäftsführer
Handwerkskammer Chemnitz



HANDWERKSKAMMER
CHEMNITZ

Herr Dr. von Salisch
Leiter des Standortes Zwickau
Landesamt für Schule und Bildung

LANDESAMT FÜR
SCHULE UND BILDUNG



Freistaat
SACHSEN

Herr Prof. Dr. Neumann
Direktor
Berufsakademie Sachsen
Studienakademie Plauen



BERUFSAKADEMIE SACHSEN
STAATLICHE SELDENAKADEMIE
PLAUFEN
UNIVERSITY OF COOPERATIVE EDUCATION

Herr Prof. Dr.-Ing. Kassel
Rektor
Westfälische Hochschule
Zwickau



**WHZ Westfälische
Hochschule Zwickau**
Hochschule für Mobilität

Herr Pscherer
Geschäftsführer
Bildungsinstitut Pscherer



Frau Kober
Geschäftsführerin
Jobcenter Vogtland



Vogtland



Frau Päßler
Geschäftsführerin
Wirtschaftsförderungsgesellschaft
Vogtland mbH



Herr Siegemund
Bürgermeister/Sprecher des Mittel-
zentralen Städteverbundes Göltz-
schtal



Frau Schmidt
Geschäftsführerin
AWO Soziale Dienste Vogtland ge-
meinnützige GmbH



AWO Kreisverband Vogtland e.V.
AWO Soziale Dienste Vogtland gGmbH
AWO Soziale Dienste Göltzschtal gGmbH
AWO Plauen-Vogtland gGmbH
AWO Vogtland Service gGmbH