

Das  sind wir.



VOGT
LAND

Regionales Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung Vogtland 2022

Ziel:

*„Zukunft des Vogtlandes gestalten als
attraktiven Arbeits- und Lebensraum für Fach-
kräfte“*

Inhalt

1. Einleitung
2. Organisation
3. Analyse Ist-Stand
 - 3.1. allgemein
 - 3.2. Chancen und Risiken
 - 3.2.1. Wirtschaft
 - 3.2.2. Bevölkerungsentwicklung
 - 3.2.3. Identität und Vernetzung
4. Fachkräftestrategie des Freistaates Sachsen 2030 als übergeordnete Strategie
5. Zielstellung
6. Handlungsfelder
 - 6.1. Vogtland – Vielfalterleben, sich kreativ verwirklichen, Leben genießen
Ein attraktiver Ort zum Leben, Arbeiten und Investieren
 - 6.1.1. Zielgruppen
 - 6.1.2. Ziele
 - 6.2. Unternehmen in der Herausforderung von demografischen, strukturellen und gesellschaftlichen Wandel, Digitalisierung und wirtschaftlichen Schwankungen
 - 6.2.1. Zielgruppen
 - 6.2.2. Ziele
 - 6.3. Fachkräfte für die Region – Sicherung und Erweiterung des regionalen Fachkräftepools, Vernetzung der Fachkräftegewinnung/ -rekrutierung
 - 6.3.1. Zielgruppen
 - 6.3.2. Ziele
7. Nachhaltigkeit

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 wird die Voraussetzung geschaffen, dem Fachkräftemangel, als einem der wichtigsten Themen der kommenden Jahre, mit gezielten Projekten zu begegnen.

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

Das Fortschreiben des regionalen Handlungskonzeptes fußt auf der Fachkräftestrategie des Freistaates Sachsen 2030, den Veränderungen in den regionalen Rahmenbedingungen und den Ergebnissen der durch die Allianz geförderten Projekte.

2. Organisation

Die Mitglieder der Fachkräfteallianz Vogtland sind:

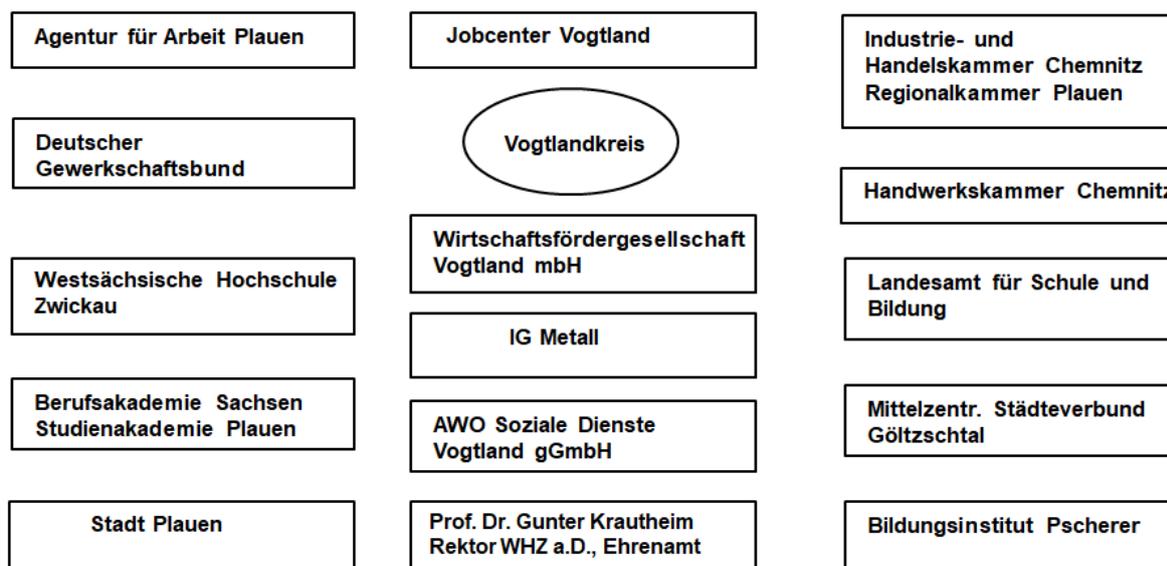
Mitglieder der Fachkräfteallianz sind:

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

Die Beschlüsse der Fachkräfteallianz werden mehrheitlich gefasst, ein Umlaufverfahren ist möglich. Für das jeweils folgende Jahr wird die Fachkräfteallianz in der 2. Jahreshälfte eine Prioritätenliste der Förderprojekte aufstellen.

Als geschäftsführendes Mitglied der Fachkräfteallianz Vogtland fungiert die Amtsleiterin des Amtes für Wirtschaftsförderung des Vogtlandkreises. Die Fachkräfteallianz hat sich eine Geschäftsordnung gegeben.

Fachkräfteallianz Vogtlandkreis



3. Analyse Ist-Stand

3.1. Allgemein

Der Vogtlandkreis befindet sich im Südwesten des Freistaates Sachsen. Auf einer Fläche von 1.411,90 km² leben ca. 232.390 Einwohner. Mit einer Bevölkerungsdichte von 165 Einwohnern/km² (im Vergleich Sachsen 220 Einwohner/km²) gehört er zu den ländlich geprägten Regionen Sachsens.

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.

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

Risiken

- Kleinteilige Wirtschaftsstruktur
- 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 aus Alters- oder Krankheitsgründen
- negativer Pendlersaldo
- ÖPNV – Angebot zu wenig akzeptiert
- Mangel an Auszubildenden
- Mangel an Fachkräften
- Steigender Anteil an Langzeitarbeitslosen

3.2.2 Bevölkerungsentwicklung

Chancen

- Minderung des Abwanderungsdruckes durch positive Entwicklung der Region
- Nutzung der Nähe zu den Ballungsräumen
- Leichter Zugang insbesondere durch junge Familien
- 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 Fachkräftepotenzials

Risiken

- Abwanderung besonders junger Menschen und gut ausgebildeter Menschen in die Ballungsgebiete
- Alterung der Gesellschaft – Präsenz der Alten
- Arbeitsmarkt ungünstige Altersstruktur

3.2.3. Identität und Vernetzung

Chancen

- Ländliche Identität
- Wirtschaftlich attraktiv als Wohn- und Lebensraum
- Verbessertes Image 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. 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.

5. Zielstellung

„Zukunft des Vogtlandes gestalten als attraktiven Arbeits- und Lebensraum“

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.

6. Handlungsfelder

- Vogtland – Vielfalt erleben, sich kreativ verwirklichen, Leben genießen
Ein attraktiver Ort zum Leben, Arbeiten und Investieren
- Unternehmen in der Herausforderung von demografischem, strukturellem und gesellschaftlichem Wandel, Digitalisierung und wirtschaftlichen Schwankungen unterstützen
- Fachkräfte für die Region - Sicherung und Erweiterung des regionalen Fachkräftepools, Vernetzung der Fachkräftegewinnung/ -rekrutierung

6.1. Vogtland – Vielfalt erleben, sich kreativ verwirklichen, Leben genießen Ein attraktiver Ort zum Leben, Arbeiten und Investieren

Analysen und Erfahrungen z.B. bei Personalgewinnung zeigen, dass das Außen- bzw. Innenimage des Vogtlandes, vergleichbar mit der Feststellung, die der Freistaat für sich getroffen hat, insgesamt weiter zu verbessern ist. Um Menschen für die Region zu gewinnen bzw. die hier leben hier zu halten ist es notwendig, attraktiv als Arbeits- und Lebensstandort zu sein, aber nicht nur zu sein sondern auch so wahrgenommen zu werden.

6.1.1 Zielgruppen

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

6.1.2 Ziele

- die Bekanntheit soll bei allen Zielgruppen im und außerhalb des Vogtlandes 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

6.2. Unternehmen in der Herausforderung von demografischem, strukturellem und gesellschaftlichem Wandel, Digitalisierung und wirtschaftlichen Schwankungen 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. Gezielte Projekte sollen hier unterstützend wirken.

6.2.1 Zielgruppen

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

6.2.2 Ziele

- Unternehmensnetzwerke – Technologiennetzwerke - Arbeitnehmernetzwerke
- Förderung einer modernen Unternehmenskultur, die auf Formen der Mitbestimmung, starken betrieblichen Arbeitsschutz, eine systematische Personalentwicklung und bedarfsgerechte Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen
- Innovation anstoßen – Innovationen sind der Schlüssel zum Erfolg
- Zielgenaue Kontakte zwischen Unternehmen anbahnen, knüpfen und verstetigen, neue Technologien vermarkten
- Kreativitätspotenzial der Region Vogtland nutzen
- Wirken auf die Nachhaltigkeit der Nutzung und Pflege vorhandener Fachkräftepools
- Schaffung interessanter, anspruchsvoller Arbeitsplätze im Bereich Industrieforschung bzw. Entwicklung
- Engere Zusammenarbeit der Unternehmen der Region mit den Universitäten, Hoch- und Fachschulen zur Gewinnung von akademischem Nachwuchs
- Begleitung von Arbeitsgruppen zu Wandlungsprozessen z.B. Wirtschaft 4.0 und Digitalisierung der Arbeitswelt

6.3. Fachkräfte für die Region – Sicherung und Erweiterung des regionalen Fachkräftepools, Vernetzung der Fachkräftegewinnung/ -rekrutierung

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, in der - besonders in den 90iger Jahren - sehr hohen Abwanderung von jungen, gut ausgebildeter Menschen, etc.

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

6.3.1 Zielgruppen

- Unternehmen
- Handwerksbetriebe
- Absolventen der Erstausbildung, der beruflichen Qualifizierung, Universitäten, Hoch- und Fachschulen
- Oberschüler und Gymnasiasten und deren Eltern
- Studienabbrecher
- Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen
- Arbeitnehmervertretungen

6.3.2 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
- attraktive Arbeitsangebote für Ältere um tatsächliches Renteneintrittsalter zu erhöhen
- Sensibilisierung der Unternehmer für die neuen Herausforderungen
- Sensibilisierung für Unternehmer zur Problematik Firmenpräsentation, Fachkräftegewinnung, Fachkräfteauswahl
- Sensibilisierung der Unternehmen zur Arbeitsplatzgestaltung und Anpassung der Produktionsabläufe in Hinblick auf die demographische Entwicklung
- interkulturelle Sensibilisierung der Belegschaft
- Verbesserung der Mobilität
- Weiterentwicklung von Modellen zur erfolgreichen, nachhaltigen Integration
- Weiterentwicklung von Modellen zur Berufsausbildung bzw. abschlussbezogenen Qualifizierung von Flüchtlingen ohne Berufsabschluss sowie zur Bringung von Flüchtlingen mit Berufs- oder Hochschulabschluss in qualifikationsadäquate, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse
- 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
- 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
- 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 entsprechen den geänderten Anforderungen im Unternehmen

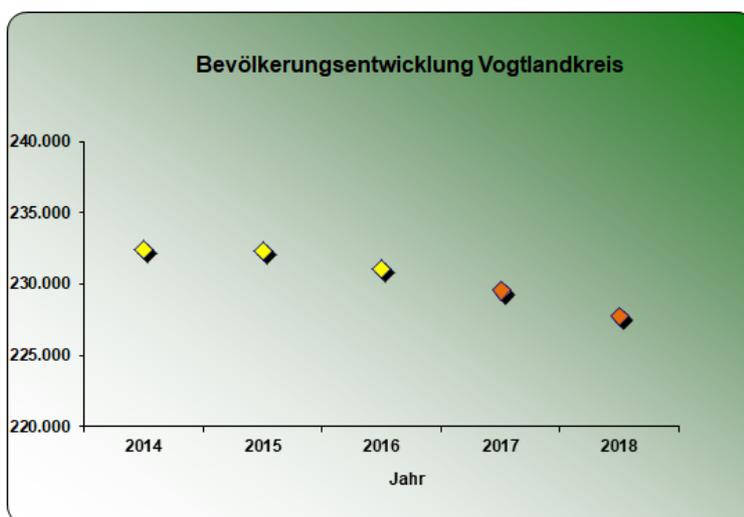
7. Analytische Grundlagen

Bevölkerungsentwicklung Vogtlandkreis 2014 - 2018

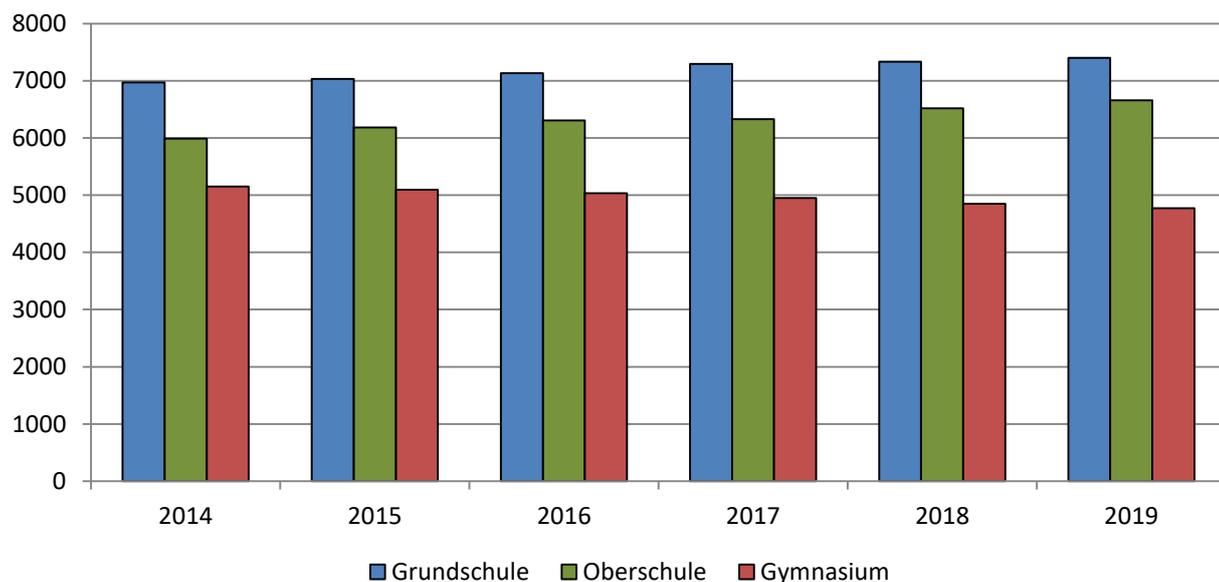
*Bevölkerung	2014	2015	2016	2017	2018
Vogtlandkreis	232.390	232.318	231.051	229.548	227.796
Veränderung zum Vorjahr	-1.580	-72	-1.267	-1.503	-1.752
Stadt Plauen	64.077	65.201	65.049	65.148	64.931
Veränderung zum Vorjahr	110	1.124	-152	99	-217

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; erstellt im August 2020

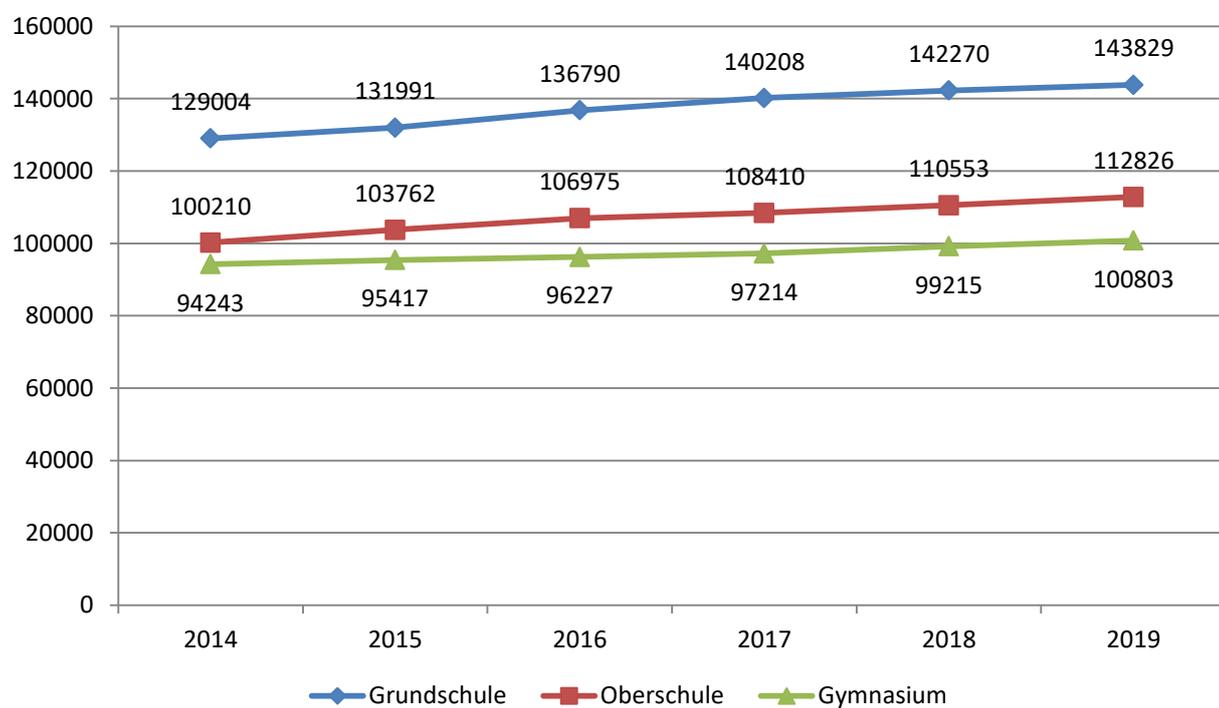
* Bevölkerung jeweils am 31. Dezember eines jeden Jahres



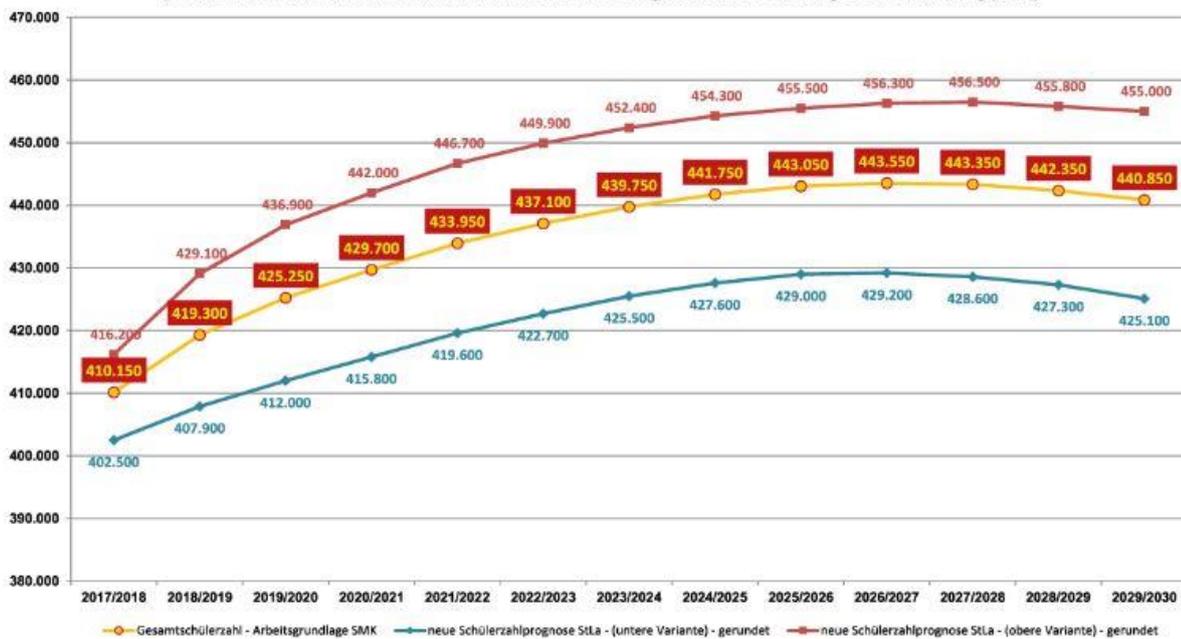
SchülerInnen nach Schulart an allgemeinbildenden Schulen in Sachsen



Gesamtschülerzahlen an öffentlichen Schulen Im Freistaat Sachsen

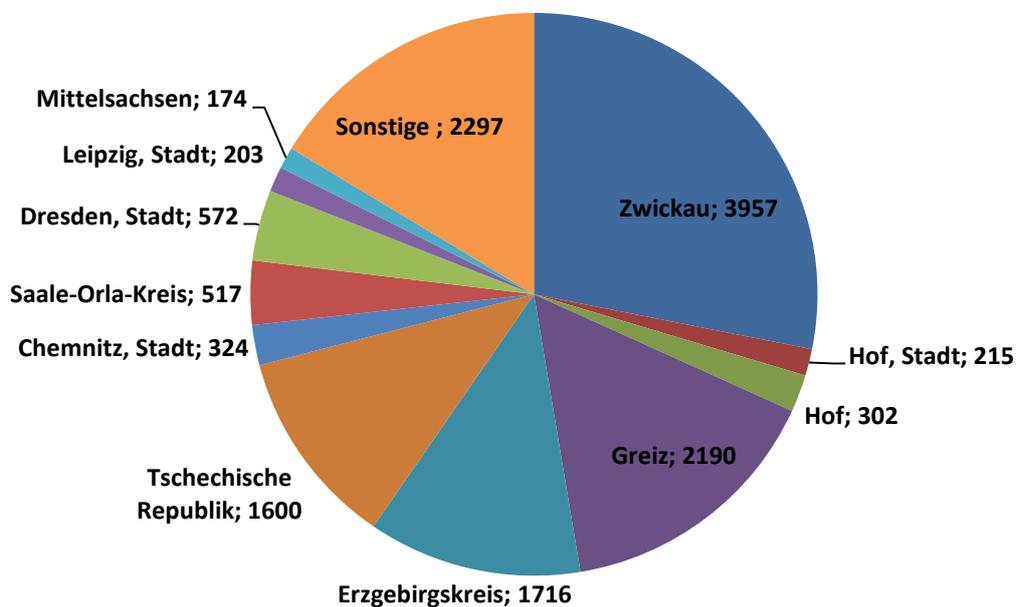


Gesamtschülerzahlentwicklung zur Lehrerbedarfsberechnung - öffentliche Schulen (Basis: Statistisches Landesamt; Schulstatistik 2015/16 und 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung [RBV])

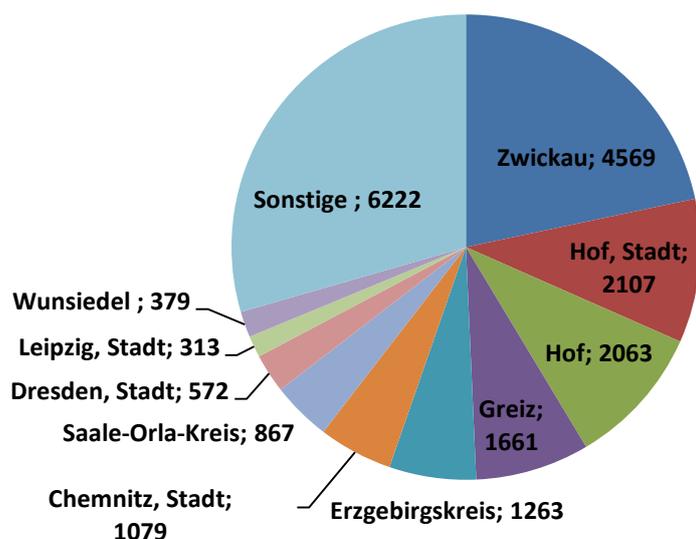


SMK-Lehrerbedarfsprognose Stand: 17.11.2016

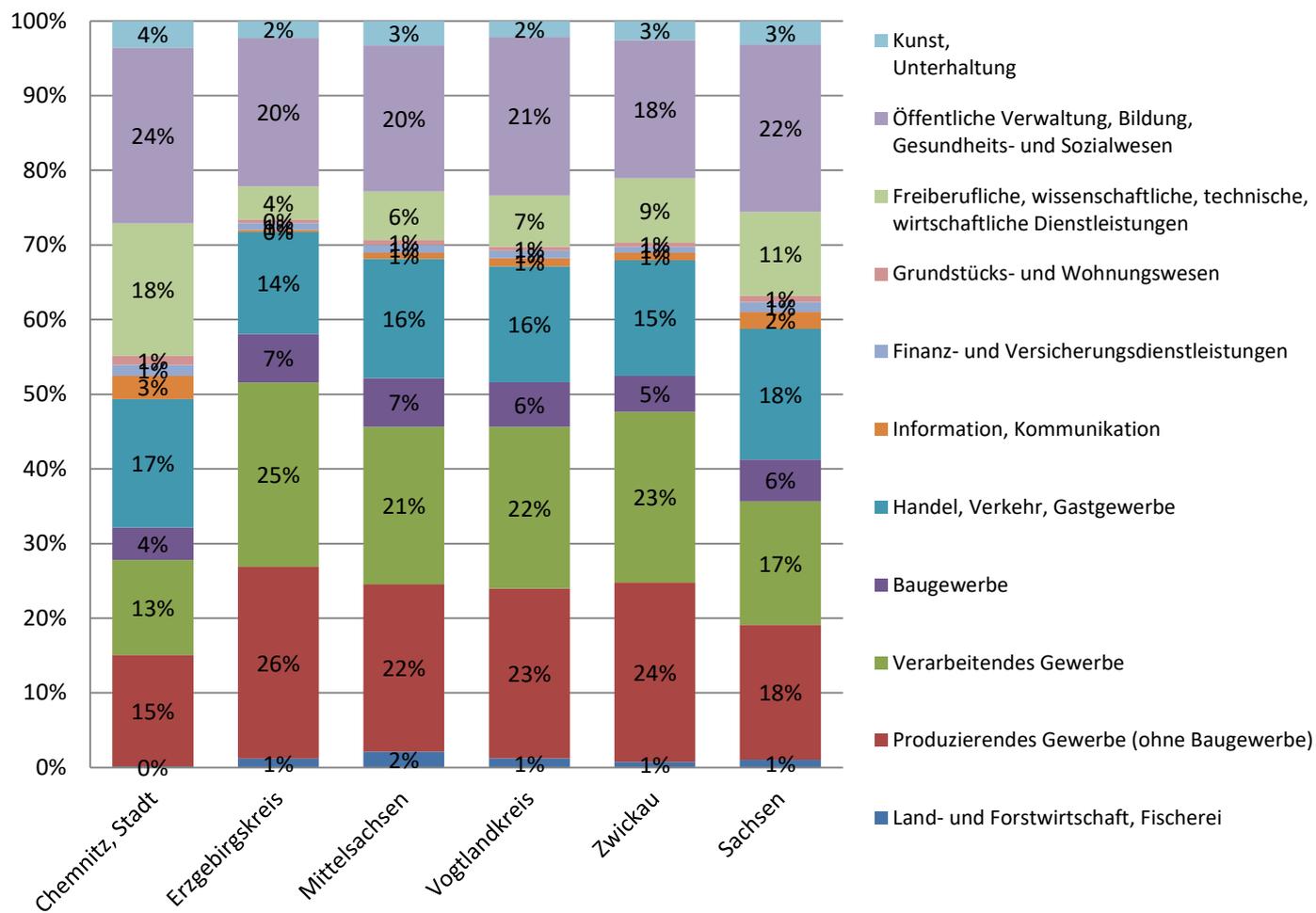
Einpendler in den Vogtlandkreis nach Herkunftsorten

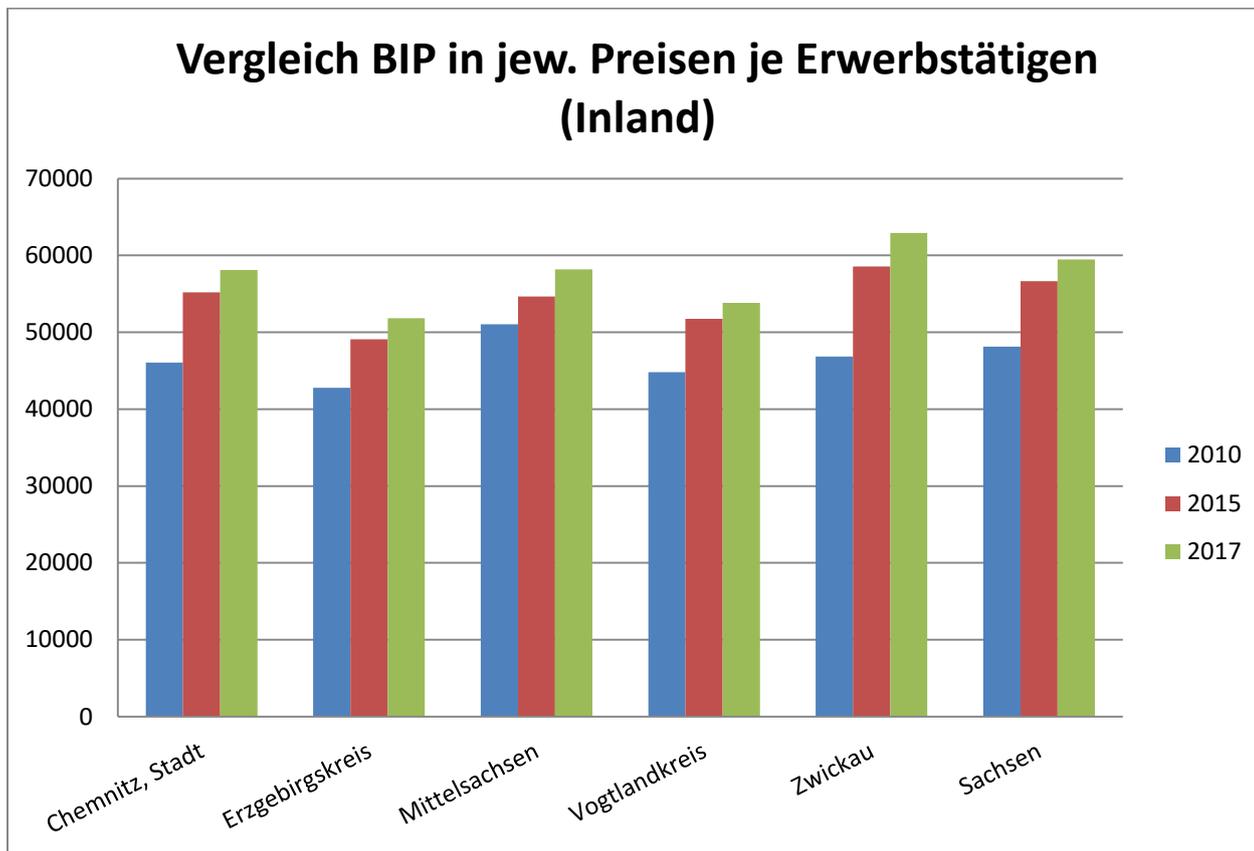


Auspendler in den Vogtlandkreis nach den Zielorten



Vergleich der regionalen Erwerbstätigenstrukturen







Herr Keil
Landrat
Vogtlandkreis




Frau Krieger
Geschäftsführerin IHK
Chemnitz, Regionalkammer Plauen




Frau Schlüter
Vorsitzende der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Plauen




Herr Oberdorfer
Oberbürgermeister
der Stadt Plauen



Herr Hron
Regionsgeschäftsführer
Deutscher Gewerkschaftsbund




Herr Winkelströter
Hauptgeschäftsführer
Handwerkskammer Chemnitz




Herr Graupner
Leiter des Standortes Zwickau
Landesamt f. Schule u. Bildung




Herr Prof. Dr. Neumann
Direktor
Berufsakademie Sachsen
Studienakademie Plauen




Prof. Dr.-Ing. Kassel
Rektor
Westächs. Hochschule Zwickau




Herr Pscherer
Geschäftsführer
Bildungsinstitut Pscherer




Frau Kober
Geschäftsführerin
Jobcenter Vogtland




Herr Zabel
Gewerkschaftssekretär
IG Metall Zwickau





Frau Päßler
Geschäftsführerin
Wirtschaftsfördergesellschaft
Vogtland mbH

**Wirtschaftsfördergesell-
schaft Vogtland mbH**



Frau Schöniger
Bürgermeisterin/Sprecherin
des Mittelzent. Städtever-
bundes Göltzschtal



Göltzschtal
Rödelwitz - Auerbach - Ellfeld - Falkenstein



Frau Schmidt
Geschäftsführerin
AWO Soziale Dienste Vogtland gGmbH



AWO
Auerbach
AWO Kreisverband Auerbach Vogtland e. V.
AWO Soziale Dienste Vogtland gemeinnützige GmbH
AWO Soziale Dienste Göltzschtal gemeinnützige GmbH

Prof. Dr. Gunter Krautheim

Prof. Dr. Gunter Krautheim
Rektor Westsächs. Hochschule Zwickau a. D.
Ehrenamt