



Regionales Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung Vogtland 2024

Ziel:

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

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Organisation.....	3
3. Analyse Ist-Stand.....	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
3.3 Evaluationen	6
3.3.1 soziale Integration von vietnamesischen Arbeitnehmern im Vogtland (Projektträger: AWO)	6
3.3.2 Anwerbung/Begleitung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender (Projektträger: Landratsamt Vogtlandkreis)	6
3.3.3 Gute Arbeit in der Transformation – fachliche Begleitung eines Betriebsrätenetzwerks als Instrument zur Fachkräftesicherung und -entwicklung im Vogtland (Projektträger: IMU-Institut Berlin GmbH)	7
3.3.4 Fachkräfte für Vogtländische Unternehmen (Projektträger: Bildungsinstitut Pscherer gGmbH)	7
3.3.5 Design Thinking Workshop 2020 (Projektträger: SWS digital e.V.)	7
3.3.6 Imagekampagne (Projektträger: Landratsamt Vogtlandkreis)	8
3.3.7 „Vogtländisches Rekrutierungsportal“ für Fachkräfte aus dem In- und Ausland (Projektträger: Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH)	8
4. Fachkräftestrategie des Freistaates Sachsen 2030 als übergeordnete Strategie	8
5. Zielstellung	9
6. Handlungsfelder	9
6.1. Vogtland – Vielfalt erleben, sich kreativ verwirklichen, Leben genießen - Ein attraktiver Ort zum Leben, Arbeiten und Investieren	9
6.1.1 Zielgruppen	9
6.1.2 Ziele	9
6.2. Unternehmen in der Herausforderung von demografischem, strukturellem und gesellschaftlichem Wandel, Digitalisierung und wirtschaftlichen Schwankungen unterstützen	10
6.2.1 Zielgruppen	11
6.2.2 Ziele	11
6.3. Fachkräfte für die Region – Sicherung und Erweiterung des regionalen Fachkräftepools, Vernetzung der Fachkräftegewinnung/ -rekrutierung	11
6.3.1 Zielgruppen	11
6.3.2 Ziele	12
7. 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 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, dem Maßnahmenplan zur „Gewinnung internationaler Fach- und Arbeitskräfte für Sachsen“ von August 2022, den Veränderungen in den regionalen Rahmenbedingungen und den Ergebnissen der durch die Allianz geförderten Projekte.

2. Organisation

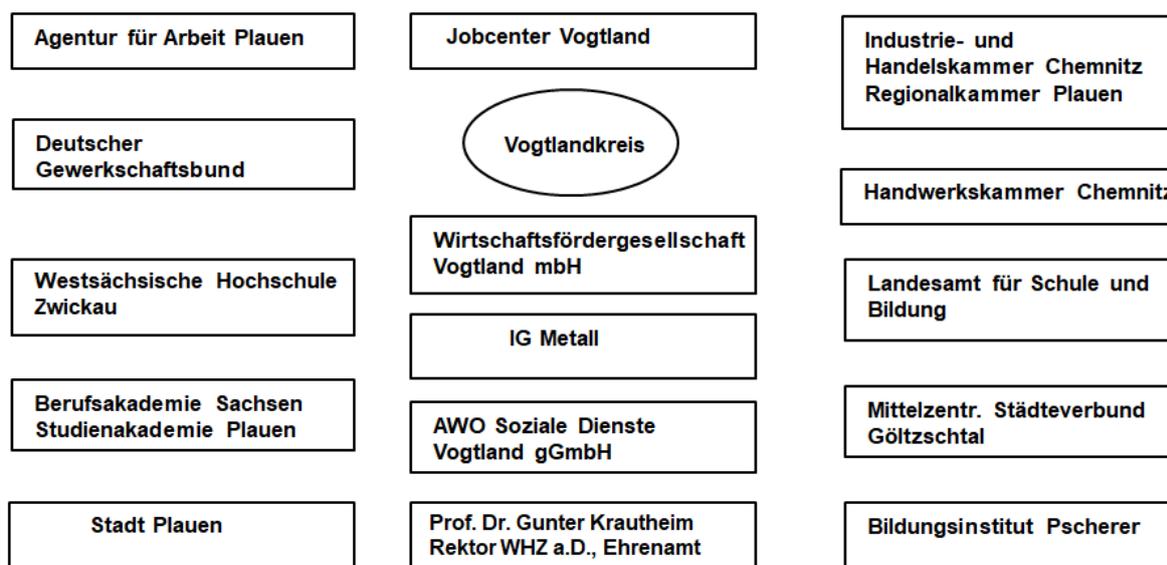
Die Mitglieder der Fachkräfteallianz Vogtland sind:

Mitglieder der Fachkräfteallianz sind:

- Landratsamt Vogtlandkreis
- Jobcenter Vogtland
- Agentur für Arbeit
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- IG Metall
- Westsächsische Hochschule Zwickau
- Berufsakademie Sachsen Studienakademie Plauen
- Stadt Plauen
- 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 Krauthaim Rektor Westsächsische Hochschule Zwickau a.D., Ehrenamt

Projekte können jederzeit eingereicht werden. Diese werden den Mitgliedern der Fachkräfteallianz vorgestellt und von ihnen bewertet. Mithilfe der Bewertung wird eine Prioritätenliste der Förderprojekte aufgestellt. In den jeweiligen Sitzungen der Fachkräfteallianz wird über die bis dahin eingereichten 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

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

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
- Attraktiv als Wohn-, Arbeits- 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

3.3 Evaluationen

Seit der Gründung der Fachkräfteallianz wurden die verschiedensten Projekte unterschiedlichster Träger durchgeführt. Die vorliegenden Abschlussberichte zeigen die Umsetzung der genehmigten Projekte auf mit einer mehr oder weniger erfolgreichen 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. Es gab auch Projekte, die sich als nicht geeignet für das Vogtland erwiesen.

Beispielhafte Evaluation von Einzelprojekten:

3.3.1 soziale Integration von vietnamesischen Arbeitnehmern im Vogtland (Projektträger: AWO)

Bei diesem Projekt sollen junge vietnamesische Auszubildende sozial im Vogtland integriert werden, mit dem Ziel, dass diese hier bleiben und nach Abschluss Ihrer Ausbildung im Vogtland in der Pflege arbeiten. Dies soll durch ein gutes Integrationsangebot, gezielte Unterstützung und ein solides Netzwerk erreicht werden. Insgesamt 28 vietnamesische Auszubildende nahmen an dem Projekt teil. Davon haben 8, die kurz vor dem Abschluss standen bereits einen Bleibewunsch geäußert.

Für die Fachkräfteallianz kann bei diesem Projekt die grundsätzliche Übertragbarkeit auf andere Berufsgruppen und andere Herkunftsländer als sehr positiv bewertet werden und in anderen Projekten können die hier gewonnenen Erkenntnisse nachgenutzt werden.

3.3.2 Anwerbung/Begleitung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender (Projektträger: Landratsamt Vogtlandkreis)

Kernziel des aktuell noch laufenden Projektes ist es ein integrationsgestütztes Fachkräftesicherungspaket für den Bereich Pflege im Vogtland aufzubauen und ausländische Fachkräfte zu finden, zu gewinnen und zu binden. Dabei sollen vor allem Pflegekräfte von den Philippinen gewonnen werden. Bisher konnte ein Netzwerk zur Umsetzung geschaffen werden und mit 14 philippinischen und 4 kolumbianischen Fachkräften eine Absichtserklärung zur Beschäftigung ausgetauscht werden.

Das zeigt, dass eine Anwerbung in den Philippinen auf Interesse stößt und dort ein größeres Potential vorhanden ist. Ein weiterer Ausbau bzw. eine erfolgreiche Weiterführung des Projektes ist erstrebenswert.

3.3.3 Gute Arbeit in der Transformation – fachliche Begleitung eines Betriebsrätenetzwerks als Instrument zur Fachkräftesicherung und -entwicklung im Vogtland (Projektträger: IMU-Institut Berlin GmbH)

Hierbei wurde ein Netzwerk für Betriebsräte von aktuell insgesamt 21 Unternehmen (vorwiegend KMU aus dem verarbeitenden Gewerbe) geschaffen. Dieses wurde im Laufe der Förderung fachwissenschaftlich begleitet und Weiterentwickelt. Besonders während der Veränderungen im Zuge der Corona-Pandemie konnten hierbei die Betriebsräte Beratung zu Arbeitszeit und Gesundheitsschutz erhalten und sich untereinander austauschen. Aber auch andere Themen, wie Fachkräftesicherung, Gewinnung von Fachkräftenachwuchs, Förderung von Mitbestimmungskultur, betriebliche Qualifizierung und Förderung der betrieblichen Kommunikationskultur u.a. wurden in Workshops und Seminaren behandelt.

Die Rückmeldungen der Betriebsräte zum diesem Projekt insbesondere im Hinblick auf eine Steigerung der Attraktivität der vogtländischen Arbeitsplätze waren sehr positiv, weshalb die Fachkräfteallianz für die Fortführung und Weiterentwicklung gestimmt hat.

3.3.4 Fachkräfte für Vogtländische Unternehmen (Projektträger: Bildungsinstitut Pscherer gGmbH)

Ziel des Projektes war eine Erstellung eine Fachkräftepools aus ausgewählten (Langzeit-)Arbeitslosen und Asylsuchenden (188 Projektteilnehmer). In dem Fachkräftepool sollten vor allem die relevanten fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer sichtbar gemacht werden, die insbesondere für eine Besetzung von vakanten Stellen relevant sind. In Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit konnte der Fachkräftepool erstellt werden. Dabei konnte letztlich festgestellt werden, dass 56 Teilnehmer grundsätzlich für den Arbeitsmarkt geeignet sind, 69 Teilnehmer nur bedingt für den Arbeitsmarkt geeignet sind und 48 Teilnehmer nicht vermittelbar sind. Während der Projektlaufzeit erfolgten 10 Arbeitsaufnahmen.

Das Projekt hat gezeigt, dass auch unter den (Langzeit-)Arbeitslosen und Asylsuchenden im Vogtland ein Potential zur Fachkräftesicherung vorhanden ist. Die Gruppe der theoretisch geeigneten Personen benötigt aber weitere Unterstützung bei der Suche von Arbeitsplätzen und der Qualifizierung. Weitere Projekte die dies als Grundlage nehmen wären wünschenswert und werden auch zum Teil schon unterstützt.

3.3.5 Design Thinking Workshop 2020 (Projektträger: SWS digital e.V.)

Dieses Projekt hat das Ziel, zukünftige Fachkräfte aus den MINT-Bereich für das Vogtland zu gewinnen. Angesprochen wurden dabei insbesondere Studierende aus dem IT- oder anverwandten Bereichen. Ursprünglich sollten die Studierenden dabei in einer kleinen Gruppe die IT-Unternehmen der Region besuchen und kennenlernen. Es hat sich jedoch herausgestellt, dass diese Variante bei den Studierenden nicht gut ankam. Somit wurde das Projekt überarbeitet um attraktiver für die Zielgruppe zu werden. Es wurde das Hasso-Plattner-Institut eingebunden und das Format in einen Workshop von 2 Tagen mit einem abschließenden Teilnahmezertifikat entwickelt. Diese Form stieß bei den Studierenden auf breites Interesse (es gab sogar eine Warteliste für die Teilnehmer). Durch Corona musste die Durchführung aber um ca. 2 Jahre verschoben werden. Letztlich nahmen im April 2022 10 Studierende und 6 Vertreter von Unternehmen aus der Region an dem Workshop teil. Dabei konnten viele Kontakte geknüpft und die Region den zukünftigen Fachkräften näher gebracht werden. Ob diese dann in den Unternehmen tatsächlich Praktika, Abschlussarbeiten oder gar Stellen angetreten haben, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht bekannt (zu kurzfristig).

Die Fachkräfteallianz kann aus diesem Projekt vor allem mitnehmen, dass ein Kennenlernen der regionalen Unternehmen mehr Erfolg verspricht, wenn für die angesprochenen (zukünftigen) Fachkräfte ein unabhängiger Mehrwert in Aussicht steht (wie hier der Inhalt des Workshops und das Teilnehmerzertifikat des Institutes). Eine simple Unternehmensbesichtigung hingegen stößt unabhängig vom Rahmenprogramm eher auf wenig Interesse.

3.3.6 Imagekampagne (Projektträger: Landratsamt Vogtlandkreis)

Die Imagekampagne soll dazu dienen den Vogtlandkreis als Region zum Leben-, Arbeiten und Wohnen attraktiver zu machen und damit Menschen für die Region zu begeistern und zu gewinnen bzw. die hier lebenden zu halten. Dabei werden innerhalb der Kampagne verschiedene Mittel genutzt. Dazu zählen u.a. die Webseite „das-V-sind-wir.de“, ein YouTube-, Facebook- und Instagramaccount der Kampagne „Das V sind wir“, verschiedene Marketingkampagnen mithilfe eines Kombinationsmixes aus klassischer Werbung und neuen Medien, Veranstaltungen wie z.B. den Unternehmertreff als Plattform des Austausches und die Teilnahme an Messen.

Während der gesamten Laufzeit des Projektes (aktuell noch laufend) konnten die Nutzer- und Abonnemementzahlen auf der Webseite und in den sozialen Medien erheblich gesteigert werden und auch die Rückmeldungen der aktiven Mitglieder und Teilnehmer der Veranstaltungen fallen sehr positiv aus, sodass wir davon ausgehen können, dass diese Maßnahme hilft das Image des Vogtlandkreises zu verbessern. Bei Evaluationen im Laufe dieses Projektes und von Vorgängerprojekten konnte aber immer wieder festgestellt werden, dass ein weiterer Ausbau immer noch notwendig ist um das Image weiter zu verbessern.

3.3.7 „Vogtländisches Rekrutierungsportal“ für Fachkräfte aus dem In- und Ausland (Projektträger: Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH)

Ziel des Projektes war es eine zentrale Anlaufstelle für regionale Unternehmen mit dem Problem des Fachkräftebedarfs einzurichten und Unterstützung im Rahmen der „Hilfe zur Selbsthilfe“ zur Gewinnung und langfristigen Integration der Fachkräfte zu leisten. Als Zielgröße sollten 25 Fachkräfte aus dem In- und Ausland für vogtländische Firmen gewonnen werden. Obwohl 8 Unternehmen mit 31 offenen Stellen am Projekt mitgewirkt haben und ca. 70 Profile in einen Bewerberpool aufgenommen wurden konnten nur wenige zum Gespräch eingeladen werden. Letztlich wurde nur eine Fachkraft erfolgreich integriert.

Ursachen dafür waren die sehr große Zurückhaltung von vogtländischen Unternehmen bei der Einstellung von Fachkräften, die noch nicht in Deutschland wohnen, sowie der sehr langwierige und kostenintensive Prozess der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. Insbesondere fehlende Sprachkenntnisse wurden als großes Problem benannt.

Für die Fachkräfteallianz hat sich aus diesem Projekt ergeben, dass es einen anderen Ansatz für die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften benötigt. Einige Projekte mit einem anderen Ansatz konnten bereits gestartet werden (siehe Punkt 3.3.1 und 3.3.2).

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.

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.

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.

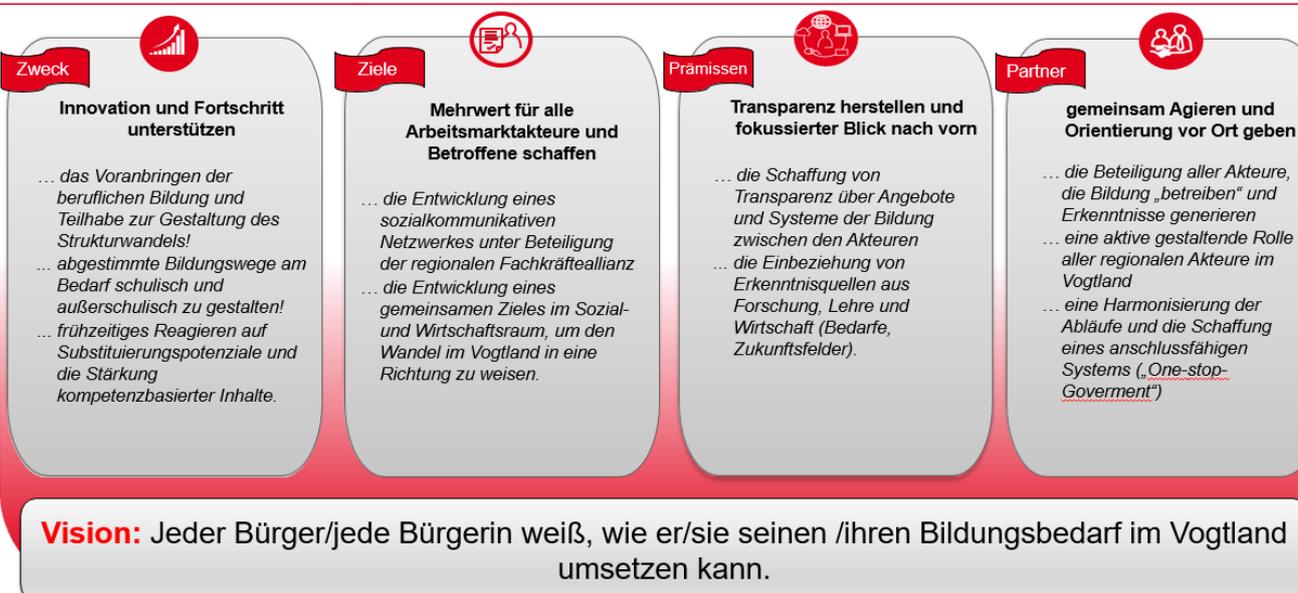
6.1.1 Zielgruppen

- 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

6.1.2 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.

Unter einem vernetzten Bildungsraum verstehen wir:



jobcenter
Vogtland

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 umsetzen kann.

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 – Technologienetzwerke - 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
- Positives Unternehmerbild und Gründungs-/Nachfolgekultur
- Förderung der Qualifikation zu Umwelttechnik und Ressourceneffizienz

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

- 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

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
- 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 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
- 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 entsprechen den geänderten Anforderungen im Unternehmen

7. Analytische Grundlagen

Bevölkerungsentwicklung Vogtlandkreis 2014 - 2021

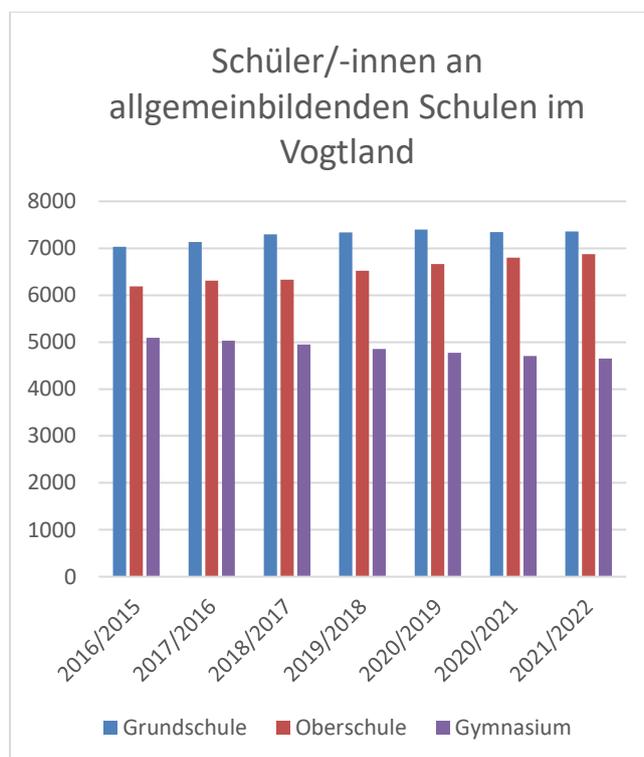
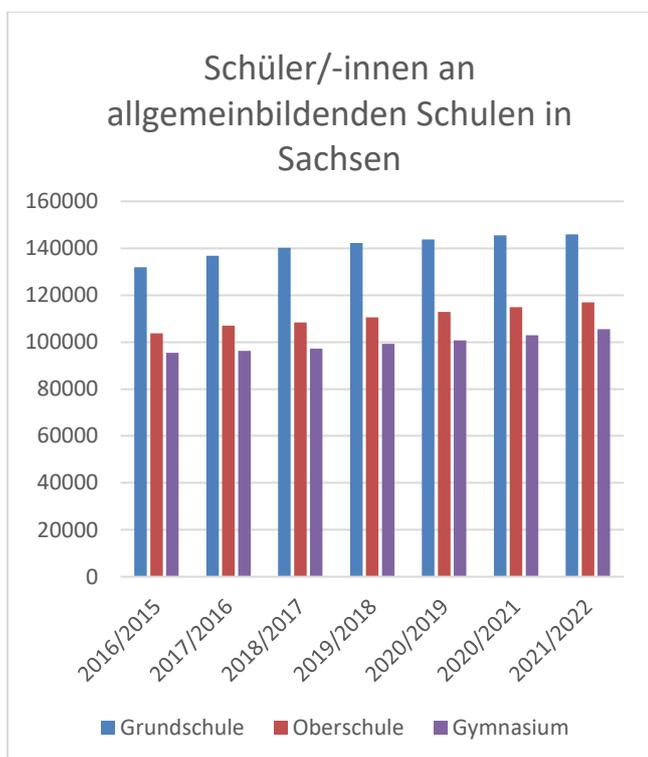
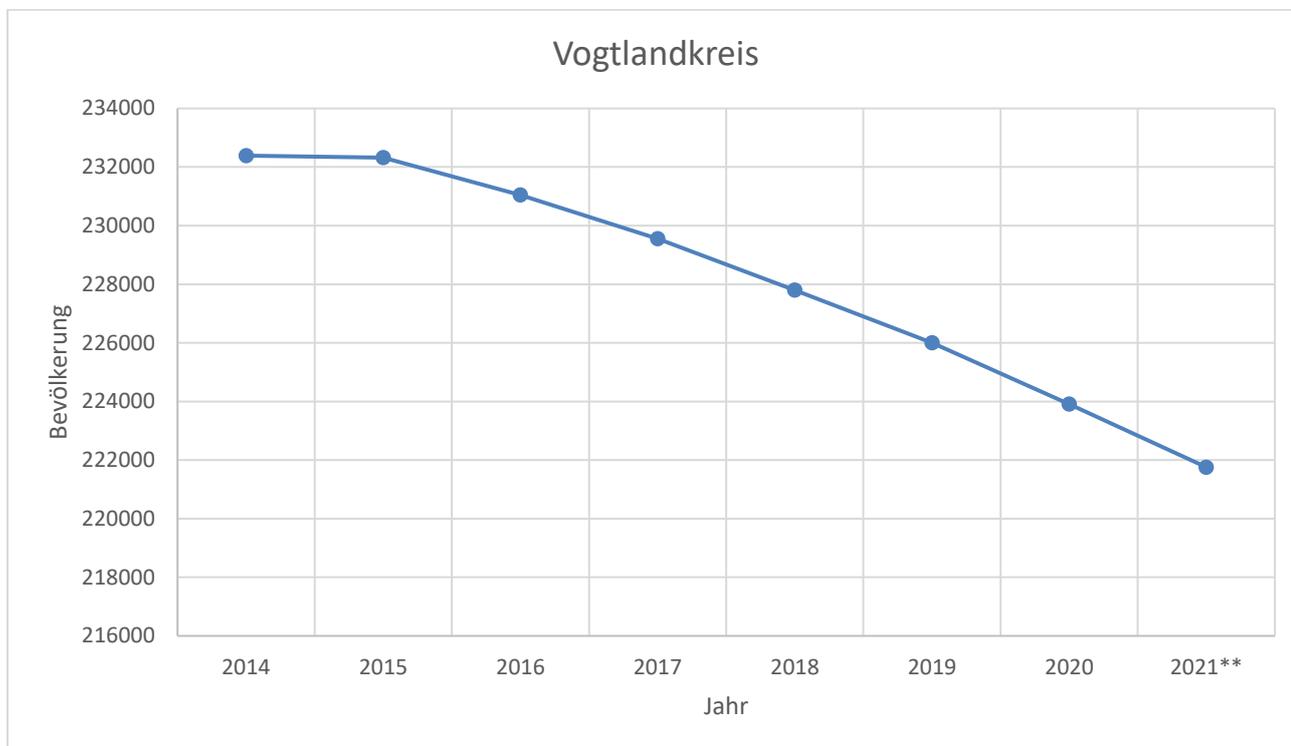
Bevölkerung* im Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021**
Sachsen	4055274	4084851	4081783	4081308	4077937	4071971	4056941	4046855
Veränderung zum Vorjahr		29577	-3068	-475	-3371	-5966	-15030	-10086
Vogtlandkreis	232390	232318	231051	229548	227796	225997	223905	221758

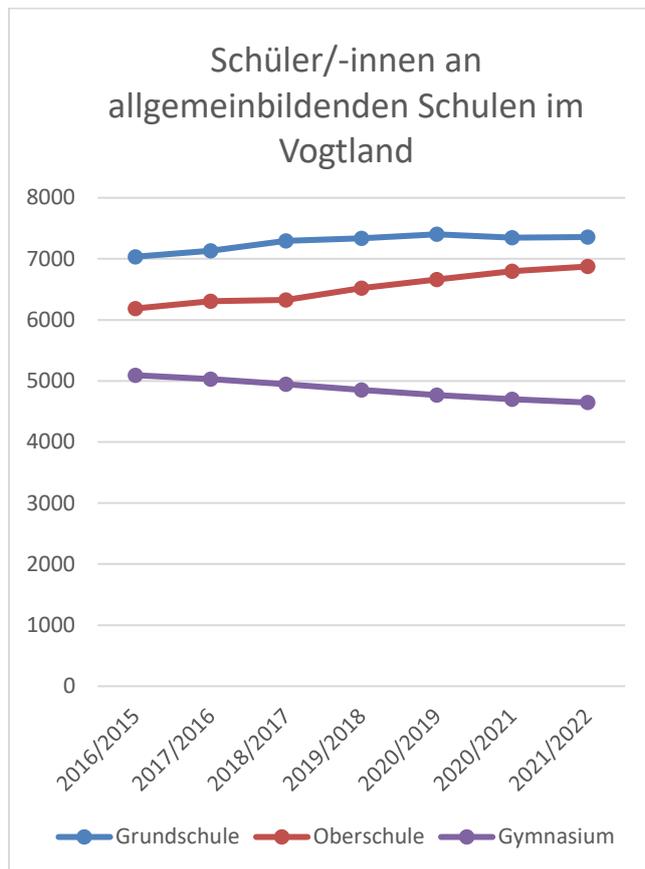
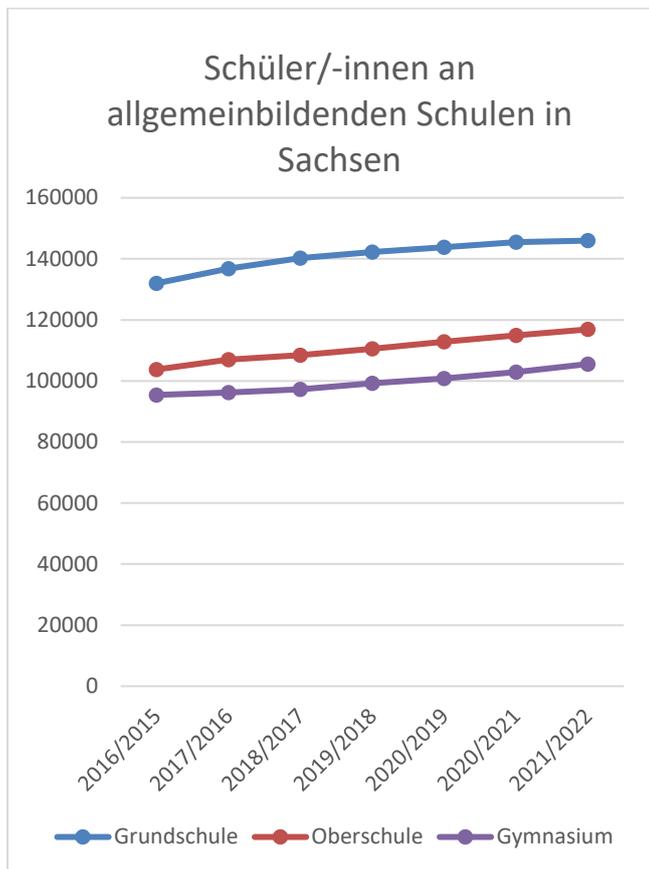
Veränderung zum Vorjahr	-72	-1267	-1503	-1752	-1799	-2092	-2147
-------------------------	-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; Stand: 02.03.2022

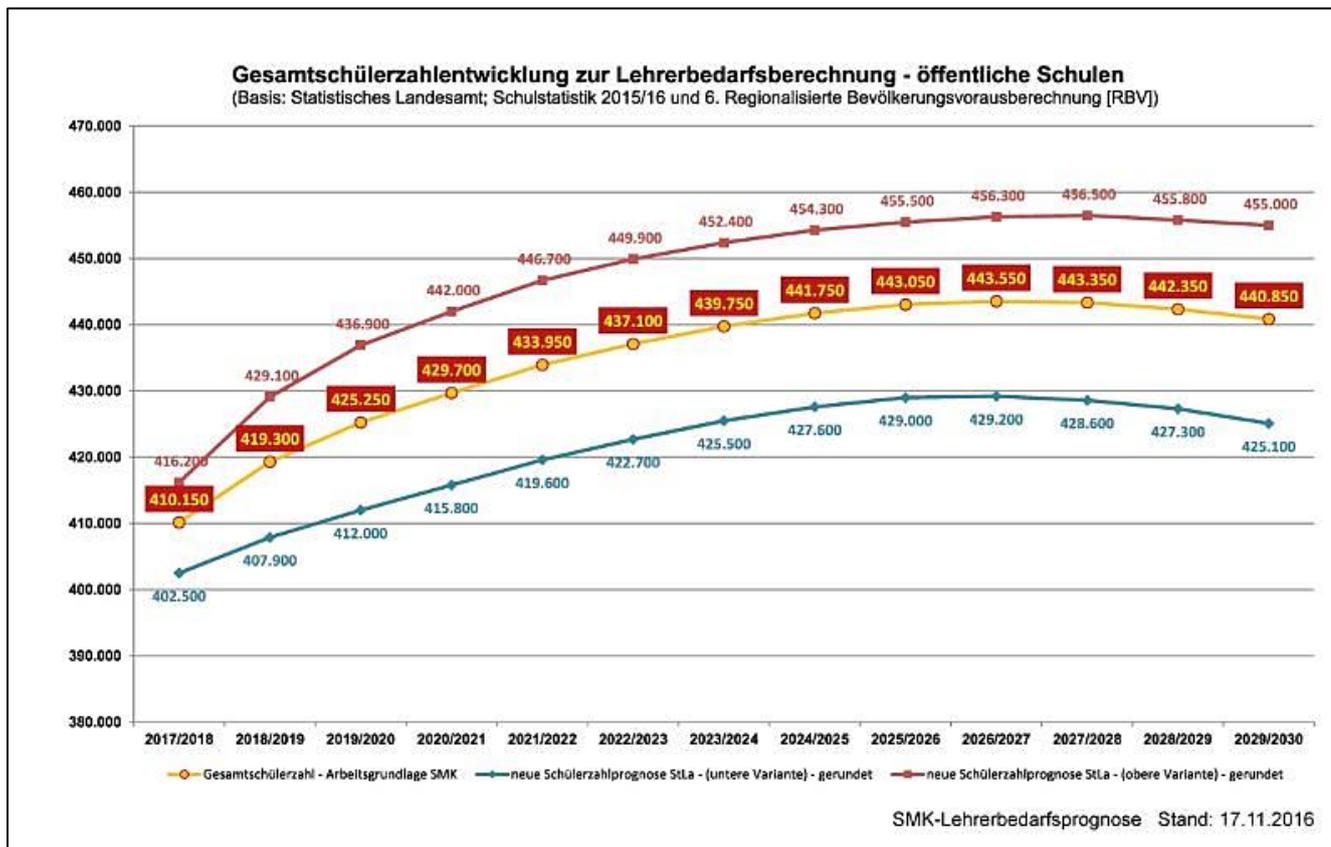
*Bevölkerung jeweils am 31. Dezember eines jeden Jahres

**Bevölkerung zum 31. November 2021

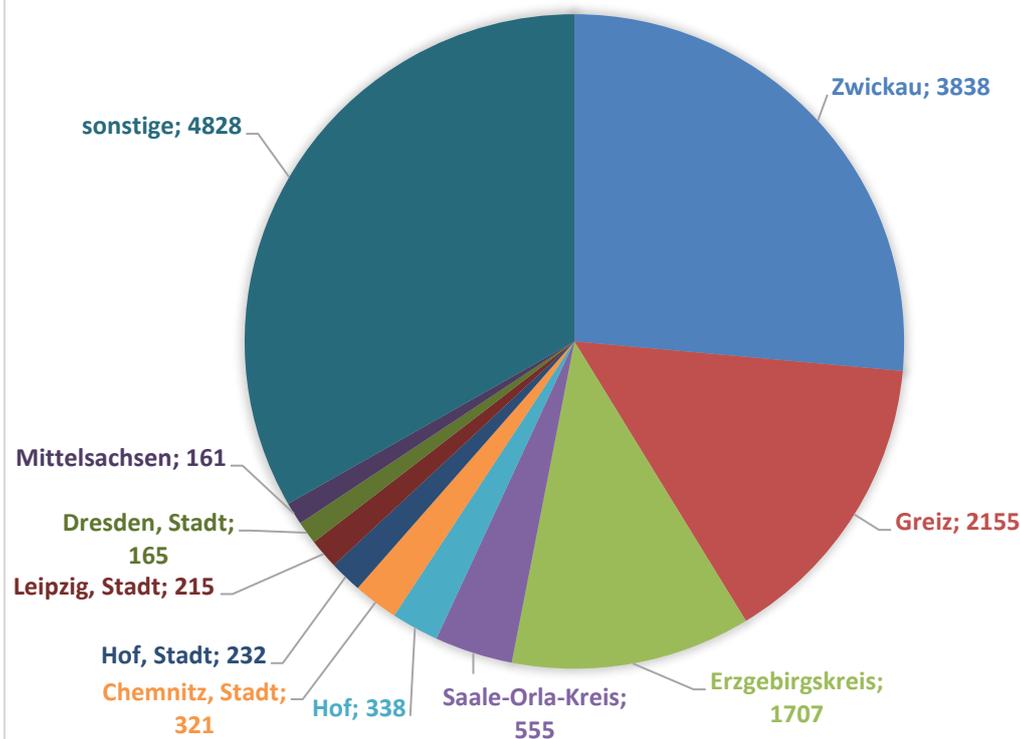




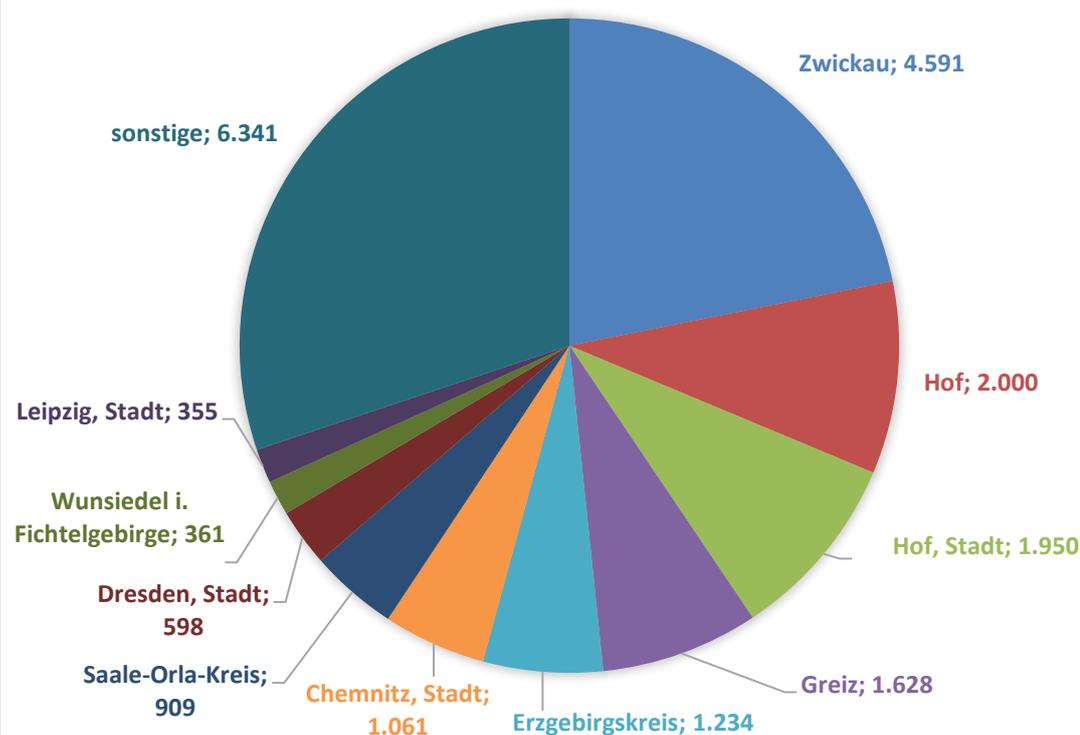
Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; Stand: 06.04.2022



EINPENDLER IN DEN VOGTLANDKREIS NACH HERKUNFTSORTEN (STAND JUNI 2021)



AUSPENDLER AUS DEM VOGTLANDKREIS NACH ZIELORTEN (STAND JUNI 2021)

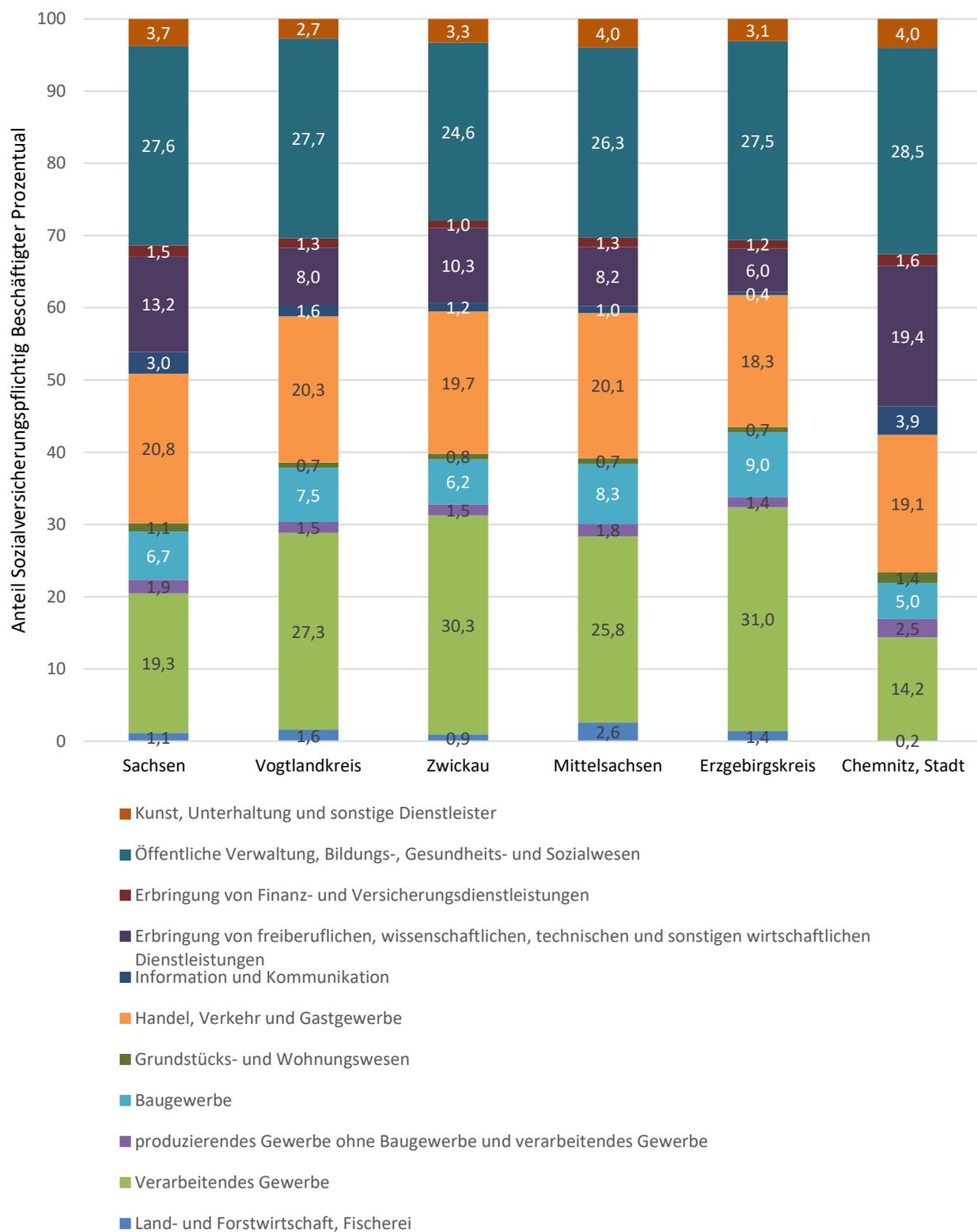


Einpendler: 14.515 Auspendler: 21.028 Pendlersaldo: -6.513

Quelle: Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

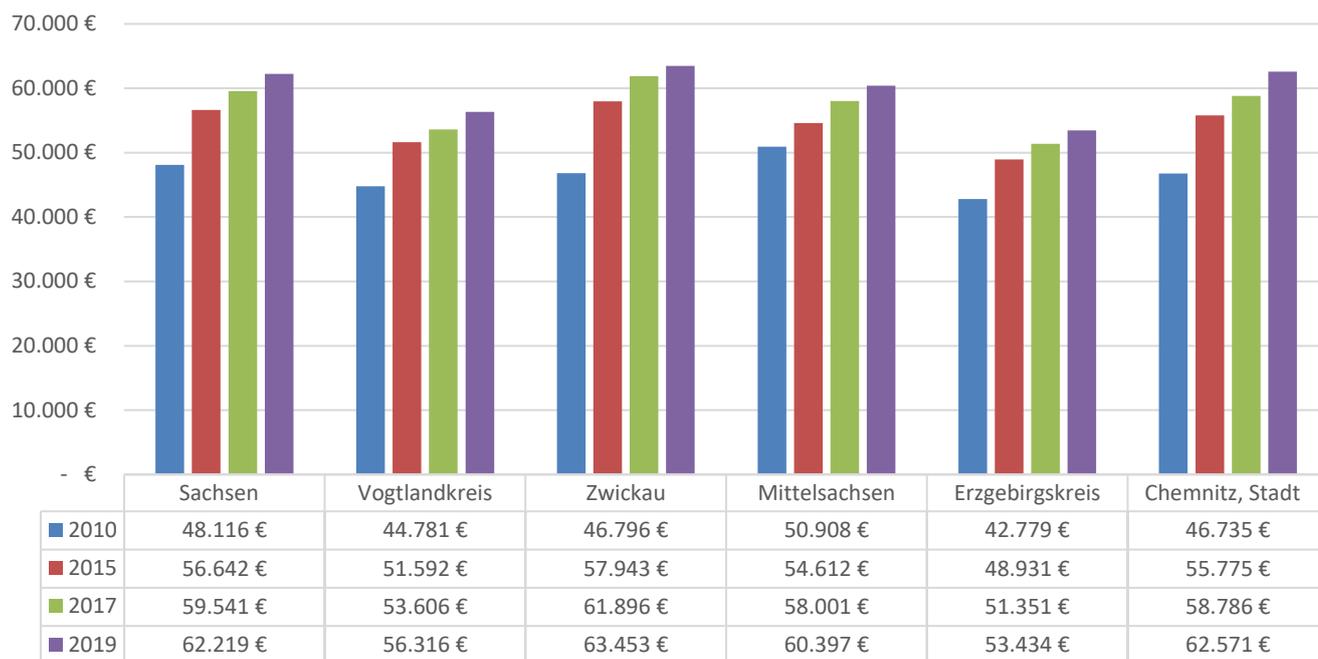
Stand 14.10.2022

Vergleich der regionalen Erwerbstätigenstrukturen



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Stand 30.06.2021

Vergleich BIP zu Marktpreisen je Erwerbstätigen



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Stand 12.07.2021



Herr Hennig
Landrat
Vogtlandkreis




Frau Krieger
Geschäftsführerin IHK
Chemnitz, Regionalkammer Plauen




Herr Schulze
Vorsitzender der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Plauen




Herr Zenner
Oberbürgermeister
Stadt Plauen




Herr Hron
Regionsgeschäftsführer
Deutscher Gewerkschaftsbund




Herr Ruppik
Geschäftsführer
Handwerkskammer Chemnitz




Herr Graupner
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




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



Westsächsische Hochschule Zwickau
University of Applied Sciences
HOCHSCHULE FÜR MOBILITÄT | UNIVERSITY FOR MOBILITY



Herr Pscherer
Geschäftsführer
Bildungsinstitut Pscherer




Frau Kober
Geschäftsführerin
Jobcenter Vogtland




Herr Zabel
Zweiter Bevollmächtigter
IG Metall Zwickau





Frau Päßler
Geschäftsführerin
Wirtschaftsfördergesellschaft
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



Herr Prof. Dr. Gunter Krautheim
Rektor Westsächsische Hochschule
Zwickau a.D.
Ehrenamt