

Landkreis

Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Regionale Fachkräfteallianz



Regionales HANDLUNGSKONZEPT

Fachkräfteallianz Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Fortschreibung 2020/21

Präambel

Die **FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE** hat sich am 03.11.2016 konstituiert. Das Gremium engagiert sich seither auf der Grundlage eines regionalen Handlungskonzeptes für die Stärkung des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge als Wirtschaftsstandort sowie für gute und sichere Arbeit, um ausreichend qualifizierte Fachkräfte für die heimische Wirtschaft zu gewinnen und in der Region zu halten. Die Unterstützung der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz sowie die Förderung der Entwicklungschancen jedes Einzelnen im Sinne des Konzeptes „Gute Arbeit“ (s. Anlage 1) sind dabei handlungsleitend.

Das Handlungskonzept wurde unter Berücksichtigung bisheriger Ergebnisse sowie aktueller Trends für die Jahre 2020/21 fortgeschrieben. Alle beteiligten Partner unterstützen die aktive Umsetzung der darin formulierten Handlungsziele.

Die **FACHKRÄFTEALLIANZ** dient der themenbezogenen Information und Bündelung der Kräfte im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge sowie der grundlegenden Abstimmung und Ausrichtung von Projekten zur Fachkräftesicherung im Rahmen der Fachkräftenrichtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA).

Inhalte

1. Ausgangslage	2
1.1 Bevölkerungsentwicklung	2
1.2 Wirtschaftsstruktur	3
1.3 Arbeitsmarkt	4
2. Herausforderungen vor Ort	6
3. Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs	8
4. Erfahrungen im Rahmen der Umsetzung der Fachkräftenrichtlinie vor Ort	10
5. Handlungsansätze	11
6. Erklärung der Allianzpartner	12
7. Anlagen	15

1. Ausgangslage

Der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge wurde 2008 im Rahmen der Kreisgebietsreform durch Fusion der Landkreise Sächsische Schweiz und Weißeritzkreis gebildet und besteht aus 36 Kommunen mit fast 300 Ortsteilen. Er liegt in unmittelbarer Nachbarschaft zur Landeshauptstadt Dresden und grenzt im Osten und Süden an die Tschechische Republik. Die Bevölkerungsdichte beträgt 148 EW/km² und liegt damit unter dem sächsischen Durchschnitt von 221 EW/km².



Abb. 1:
Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Quelle: Landratsamt Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Der Landkreis ist überwiegend ländlich geprägt und besonders als attraktive Tourismusregion mit seiner romantischen Landschaft des Elbsandsteingebirges sowie dem traditionsreichen Erzgebirge bekannt. Weniger bekannt ist seine Entwicklung hin zu einem stabilen Wirtschaftsstandort. Historisch mit einer großen Branchenvielfalt an überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen ausgestattet, gefährdet der demografische Wandel jedoch zunehmend dessen Wettbewerbsfähigkeit.

1.1 Bevölkerungsentwicklung

Auf einer Fläche von 1.654 km² leben 245.611 Einwohner¹. Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Bevölkerung um 93 Personen zu und blieb damit relativ konstant. Seit der Deutschen Wiedervereinigung 1990 sank die Bevölkerungszahl jedoch deutlich um 29.003 Einwohner bzw. 11,2 Prozent.

Anhand der 7. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Freistaates Sachsen (RBV), die am 19.05.2020 veröffentlicht wurde, lässt sich auf die Entwicklung für die Jahre 2019 bis 2035 blicken. Hier zeigt sich, dass die Bevölkerungsentwicklung künftig rückläufig ist, wenn auch auf einem niedrigen Niveau. Vor allem Kommunen im Verdichtungsraum und im verdichteten Bereich des ländlichen Raums sind betroffen. Der prognostizierte Bevölkerungsrückgang bis 2035 liegt zwischen vier und sieben Prozent².

Die Folgen der demografischen Entwicklung (s. Abb. 2) werden vor Ort mittel- und langfristig zu Fachkräftengpässen führen.

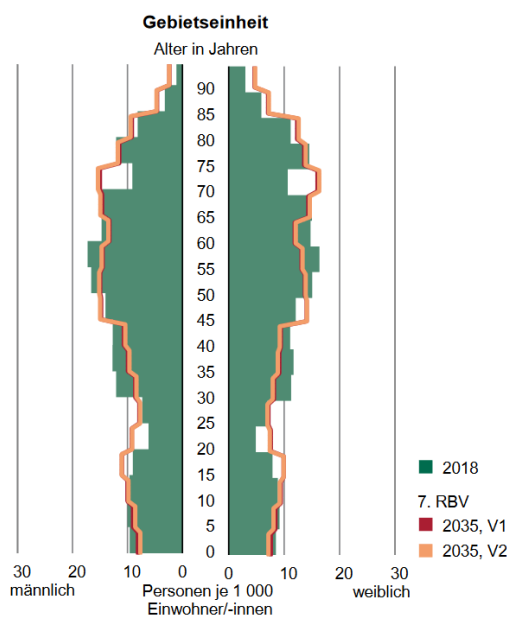


Abb. 2:
Altersstruktur der Bevölkerung 2018 und 2035
im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
Quelle: 7. RBV des Freistaates Sachsen

¹ Quelle: Statistisches Landesamt: Bevölkerung im Freistaat Sachsen, Stichtag 31.12.2008

² Quelle: 7. RBV des Freistaates Sachsen

Schon heute stehen Firmen vor der Aufgabe, gut ausgebildete Arbeitskräfte und Fachkräftenachwuchs für sich zu gewinnen und langfristig zu binden. Wo bis vor wenigen Jahren Arbeitgeber noch aus einer Vielzahl qualifizierter Bewerber wählen konnten, führt der demografisch bedingte Rückgang des Erwerbspersonenpotentials und der daraus folgende Mangel an verfügbaren Fachkräften, gekoppelt mit der zunehmenden Nachfrage, verstärkt zu Fachkräfteengpässen.

Die aktuelle Herausforderung liegt also zuvorderst in der Deckung dieses Fachkräftebedarfs, dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit erwerbsfähiger Menschen sowie in den notwendigen Anpassungen der Kompetenzen an die steigenden Anforderungen im Qualifikationsniveau.

1.2 Wirtschaftsstruktur

Die Region besitzt eine nennenswerte Branchenvielfalt aus überwiegend klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU). 89 Prozent³ der Betriebe bestehen dabei allerdings aus lediglich bis zu 10 Mitarbeitern.

Branchenschwerpunkte sind das Gesundheits- und Sozialwesen, das Baugewerbe, die Metall- und Elektroindustrie, die Feinmechanik, der Handel sowie die Tourismuswirtschaft. Besonders die Wiederbelebung der Uhrenindustrie in Glashütte führte zu einem einzigartigen wirtschaftlichen Aufschwung in der Region. Neben diesem Leuchtturm siedelten sich in den vergangenen Jahren zahlreiche Firmen erfolgreich in den erschlossenen Gewerbegebieten, vorwiegend an den Hauptachsen der Autobahn in Freital, Pirna, Neustadt/ Sa. und Wilsdruff, an.

Große touristische Anziehungskraft besitzen der Nationalpark Sächsische Schweiz sowie das Osterzgebirge dank sehr guter Wander-, Langlauf- und Klettermöglichkeiten für einen Aktivurlaub. Charakteristisch für den Landkreis ist zudem die beachtliche Zahl von staatlich anerkannten Kur- oder Erholungsorten. Innerhalb des Freistaates weist die Region mit der Klinik Bavaria in Kreischa, den Kur- bzw. Rehabilitationskliniken in Bad Gottleuba und Berggießhübel, Altenberg und Bad Schandau die höchste Dichte an Kur- und Erholungskliniken auf. Damit bilden sowohl die Tourismus- als auch die Gesundheitsbranche wichtige Wirtschaftszweige. Aber auch das Handwerk und die Landwirtschaft sind besonders im ländlich geprägten Raum wichtige Arbeitgeber.

Neben den o. g. etablierten Wirtschaftsbranchen wächst der industrielle bzw. verarbeitende Sektor. Von zentraler Bedeutung ist zudem die zunehmende Bereitschaft der Unternehmen, auch mit Hilfe von Fördermitteln in den Neubau bzw. die Erweiterung von Betriebsstätten sowie hochmoderne Anlagen zu investieren. Damit werden bestehende Erwerbsmöglichkeiten langfristig gesichert und neue hochwertige Arbeitsplätze geschaffen.

Der nachfolgende Auszug aus dem Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit Pirna zeigt die dominierenden Branchen anhand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten:

³ Quelle: 7. RBV des Freistaates Sachsen

Rang	Branchen	Beschäftigte
1	Verarbeitendes Gewerbe	19.723
2	Gesundheits- und Sozialwesen	15.238
3	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz	8.707
4	Baugewerbe	7.611
5	Wirtschaftliche Dienstleistungen	5.556
6	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4.763
7	Gastgewerbe	3.872
8	Erziehung und Unterricht	3.800
9	Verkehr und Lagerei	3.569
10	Land- und Forstwirtschaft	1.633
11	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	690
12	Information und Kommunikation	586

Abb. 3:
Bestand sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ausgewählten Wirtschaftszweigen, Stichtag 30.06.2019
Quelle: Arbeitsmarktmonitor Agentur für Arbeit Pirna

1.3 Arbeitsmarkt

Die kontinuierliche Ansiedlung von Unternehmen sowie das steigende Angebot an Arbeitsplätzen führten in den letzten Jahren zu einer stetig sinkenden Arbeitslosenquote. Im Zeitraum zwischen 2010 und 2018 stieg die Anzahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 70.022 auf 79.739⁴. Der damit verbundene Rückgang der Arbeitslosigkeit führte zu einer niedrigen Arbeitslosenquote von 4,8 Prozent (Stand Februar 2020).

Die zunehmende Schwierigkeit, offene Stellen zeitnah mit Fachkräften zu besetzen, basiert im Wesentlichen auf dem sinkenden Bevölkerungsanteil im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren. Damit einhergehend ist ein Anstieg im Durchschnittsalter verbunden, welches im Landkreis mit derzeit 47,8⁵ Jahren leicht über dem Landesniveau liegt. Die Anzahl derer, die altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, ist bereits gegenwärtig deutlich höher als die der Berufseinsteiger (s. Abb. 4).

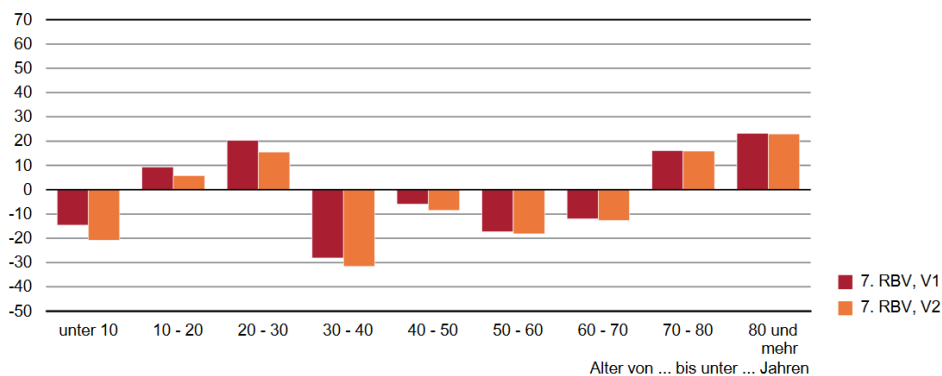


Abb. 4:
Veränderung der Bevölkerung im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge 2035 gegenüber 2018 nach Altersgruppen in Prozent
Quelle: 7. RBV des Freistaates Sachsen

⁴ Quelle: 7. RBV des Freistaates Sachsen

⁵ Quelle: 7. RBV des Freistaates Sachsen

Daneben kann das Potential arbeitslos gemeldeter Personen aufgrund fehlender Qualifikationen zunehmend nur unter erschwerten Bedingungen in Anspruch genommen werden. Gleichzeitig weist der Landkreis ein, bedingt durch die Nähe zu Dresden, anhaltend hohes negatives Pendlersaldo in Höhe von ca. 18.600 Personen⁶ (Stand 30.06.2018) auf.

Blickpunkt Corona-Pandemie 2020

Seit den Anfangsmonaten der Corona-Krise ist auf dem Arbeitsmarkt im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge eine leichte Entspannung erkennbar. Die allmähliche Rückkehr der Wirtschaft ins Tagesgeschäft führt dazu, dass Unternehmen wieder Arbeitskräfte einstellen und neues Personal suchen. Aufgrund der bestehenden Lockerungen konnten Arbeitslose auch wieder in Maßnahmen und Qualifizierungen starten.

Insgesamt 6.411 Frauen und Männer waren im Juni in der Region arbeitslos gemeldet, 290 weniger als im Mai. Im Vergleich zum letzten Jahr gab es jedoch 1.050 mehr Arbeitslose im Landkreis. Die Arbeitslosenquote ging nun wieder auf den Aprilwert von 5,0 Prozent zurück, nachdem sie im Mai bei 5,3 Prozent gelegen hatte. Der Vorjahreswert von 4,2 Prozent wurde jedoch deutlich überschritten.

Nach Angaben des Arbeitsmarktmonitors mit Stand Mai 2020 sorgt der sog. Corona-Effekt im Landkreis rein statistisch für zusätzlich 1.830 Arbeitslose, d. h. eine Steigerung um 27 Prozent⁷ im vergleichbaren Zeitraum ohne die damit einhergehenden Beschränkungen und Einschnitte auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Dies wirft die Entwicklungen am Arbeitsmarkt um ca. drei Jahre zurück.

Ungeachtet der damit gestiegenen Herausforderungen am Arbeitsmarkt, zeichnen sich vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen und zunehmender internationaler Verflechtungen auf der Seite der Unternehmen in den kommenden Jahren zwei Tendenzen ab:

- (1) Die Unternehmensgeneration der Nachwendezeit erreicht zunehmend das Renteneintrittsalter. Damit einhergehend stellt sich die Frage, ob das eigene Unternehmen an die nachfolgende Generation übergeben, an eine größere Unternehmenseinheit verkauft oder liquidiert werden soll. Während sich im ersten Fall kaum bis keine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt prognostizieren lassen, können in den anderen Fällen Teile der bzw. die komplette Belegschaft freigesetzt werden und dem Arbeitsmarkt wieder zugänglich gemacht werden.
- (2) Die Wettbewerbssituation verlangt von Unternehmen zudem immer schnellere Prozessinnovationen und Erweiterungen des Produktportfolios. Eine zunehmend größer werdende Anzahl an Unternehmen kann sich nur durch Preiszugeständnisse und den Einsatz von hocheffizienten Maschinen und Anlagen am Markt behaupten. Das Thema Industrie 4.0 wird zunehmend essentiell für die Standortsicherung und Wettbewerbsfähigkeit. Damit verbunden ist der teilweise Abbau von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte. Im Gegenzug entstehen neue Stellen mit höheren Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Arbeitnehmer.

⁶ Quelle: 7. RBV des Freistaates Sachsen

⁷ Zahl der Arbeitslosen im Rahmen des „Corona-Effektes“ kumuliert u. a. aus mehr Zugängen aus Beschäftigung/Selbstständigkeit, weniger Abgängen in Beschäftigung/Selbstständigkeit, weniger Entlastung in der Unterbeschäftigung.

2. Herausforderungen

Die Herausforderungen an die Wirtschaft zur Sicherung des Fachkräftebedarfs nehmen zu. Hier sind auf der Grundlage der Erhebungen zum „Demografieleitbild Wirtschaft und Arbeit 2030 Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge“ insbesondere zu nennen:

Schrumpfende Bevölkerung, abwandernde Jugend

Die demografische Entwicklung im Landkreis verläuft heterogen unter dem Motto: weniger, älter, bunter. Neben der überproportionalen Abnahme der arbeitsfähigen Bevölkerung zeichnet sich gleichzeitig die Überalterung der Beschäftigten in zahlreichen Berufsgruppen und Unternehmen ab.

Insbesondere die ländlich geprägten Regionen, speziell an der tschechischen Grenze, schrumpfen. Andere Regionen im Landkreis, v. a. in unmittelbarer Nähe zur Landeshauptstadt Dresden, hingegen wachsen. Die räumlichen Gegensätze verstärken sich. Hier spielen u. a. der gewachsene Lebensstandard und die damit verbundenen Erwartungen an das Arbeits-, Wohn- und Lebensumfeld sowie die sozialen Kontaktmöglichkeiten (Work-Life-Balance) eine entscheidende Rolle. Stimmt das Angebot nicht, führt dies zur Abwanderung insbesondere unter jungen Menschen.

Die Steuerung erfordert intensive Kooperationen der Kernstädte mit den Kommunen im jeweiligen Einzugsbereich. Die Etablierung weicher Standortfaktoren, um den Landkreis attraktiv(er) als Ort des Lebens, Wohnens und Arbeitens zu machen, gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Zunehmende Alterung der Gesellschaft

Die strukturelle Verschiebung der Bevölkerung zugunsten der über 50-Jährigen nimmt weiter zu und wird politische Entscheidungen beeinflussen. Es besteht die Gefahr, dass Innovationen und Neuerungen in den Kommunen aus den Augen verloren werden. Durch das Ausscheiden älterer Beschäftigter noch vor dem regulären Renteneintritt verlieren Unternehmen zudem wichtige Wissensträger.

Längere Beschäftigung bis zum Renteneintritt (und darüber hinaus) bei verbessertem Gesundheitsmanagement und „altersgerechter Arbeit“ versprechen hingegen positive Effekte für den Arbeitsmarkt. Ältere Arbeitnehmer zu halten, bedarf neben gezielter Qualifizierung auch Angebote zur Gesundheitsförderung und -prävention. Flexiblere Arbeitszeitmodelle sind hierbei ebenfalls gefragt wie die Schaffung von Möglichkeiten zum Wissenstransfer an die jüngeren Kollegen.

Zuwanderung

Rückläufige Bevölkerungszahlen und gleichbleibende oder wachsende Zuwanderung führen zu einem kontinuierlichen Anstieg des Bevölkerungsanteils mit Migrationshintergrund. Das geschieht nicht gleichverteilt, besonders die Altersklassen der Kinder, Jugendlichen und jüngeren erwerbsfähigen Erwachsenen nehmen zu.

Um die Integration erfolgreich zu bewältigen, müssen im Bereich Bildung und Ausbildung gezielt Anstrengungen unternommen werden, um diesen jungen Menschen Perspektiven auf dem 1. Arbeitsmarkt des Landkreises zu eröffnen. Dabei soll auf bisherige Integrationserfahrungen von beispielsweise Spätaussiedlern zurückgegriffen werden. Langfristig besteht die Chance, demografiebedingte Verwerfungen in der Wirtschaft bzw. auf dem Arbeitsmarkt abzumildern.

Digitalisierung

Die Digitalisierung hält zunehmend Einzug in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens. Nicht zuletzt die Einschränkungen verbunden mit der Corona-Pandemie führen zur stärkeren Nutzung digitaler Kommunikations- und Vertriebswege.

In Bezug auf die Arbeitsprozesse werden sich v. a. Stellenprofile der Mitarbeiter wandeln. Dabei sind Berufsgruppen unterschiedlich betroffen: Während einige Tätigkeiten gänzlich verschwinden bzw. weitgehend automatisiert werden, erfahren andere möglicherweise Veränderungen im Hinblick auf Arbeitszeit, -ort und -inhalt. In diesem Zusammenhang gilt es, Personalentwicklung an den veränderten Rahmenbedingungen auszurichten.

Mangelnde Unternehmensbindung

Wettbewerbs- und Innovationsdruck besteht seit vielen Jahren in der Wirtschaft. Der Wettbewerb um Fachkräfte hingegen stellt für viele Unternehmen eine neue Herausforderung dar. Neben dem regulären Ausscheiden (u. a. Renteneintritt, Befristung) werden zunehmend auch Eigenkündigungen insbesondere jüngerer Arbeitnehmer wirksam. Einer der Hauptgründe stellt hierbei die mangelnde emotionale Bindung zum Arbeitsplatz, im Zweifelsfall auch zum Arbeitgeber, dar. Unternehmen müssen daher Strategien entwickeln, die dazu beitragen, Beschäftigten im geeigneten Maße Verantwortung zu übertragen, sie am Wertschöpfungsprozess transparent zu beteiligen und damit gezielt länger an sich zu binden.

Hierbei kommt auch das negative Pendlersaldo zum Tragen und bietet eine wichtige Reserve im Hinblick auf künftige Fachkräfte. Daher sollte perspektivisch noch stärker darauf abgestellt werden, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen bzw. bereits angestelltes Personal langfristig durch Bindung an das Unternehmen zu halten.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass angesichts der sinkenden Reserven auf dem Arbeitsmarkt Netzwerke regionaler Akteure stärker denn je aufgefordert sind, den wachsenden Fachkräfteengpässen mit geeigneten Maßnahmen entgegenzuwirken. Die Aktivierung und Qualifizierung der ansässigen Bevölkerung spielt dabei eine zentrale Rolle. Gemeinsam mit Partnern aus der Wirtschaft gilt es, hierfür passende Strategien zu entwickeln, um Fachkräfte möglichst lange im Arbeitsprozess zu halten, Abwanderungstendenzen durch Aufzeigen von Perspektiven einzudämmen und frühzeitig motivierten Nachwuchs zu gewinnen und an das Unternehmen und damit an die Region zu binden.

Vor dem Hintergrund gezielter Personalentwicklung können darüber hinaus verbesserte Einstiegs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Quereinsteiger dazu beitragen, dem Arbeitsmarkt dringend benötigtes Personal zuzuführen. Diese schließen die Weiterentwicklung von Ausbildungsrahmenbedingungen, die Förderung berufsbegleitender Qualifizierungen sowie die Anerkennung und Weiterentwicklung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen ein. Gegebenenfalls kann hierbei auch das Potenzial oftmals sehr gut qualifizierter Menschen mit Behinderung aufgegriffen werden.

Parallel eignen sich Aktivitäten im Rahmen eines gemeinsamen Regionalmarketings zur Anwerbung von Fachkräften aus anderen Regionen in Deutschland oder aus dem Ausland. Zuwanderungswillige spielen insofern eine Rolle, als sie gegenwärtig durch vereinfachte gesetzliche Regelungen (u. a. Fachkräfteeinwanderungsgesetz) als Arbeitnehmer und/oder Fachkräfte den Weg in den Landkreis finden.

Mit Hilfe spezieller Bildungs- und Qualifizierungsangebote für bereits zugereiste, ältere Menschen kann der Zugang zum Arbeitsmarkt zudem dort geebnet werden, wo bislang Zugangsvoraussetzungen oder Berufsabschlüsse fehlen. Der Anteil ausländischer Bevölkerung im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge ist allerdings vergleichsweise niedrig und liegt mit 2,7 Prozent unter dem sächsischen Mittel von 4,9 Prozent⁸.

3. Potentiale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Die vorangegangenen Darstellungen werfen die Frage auf, wie und woher die KMU im Landkreis Fachkräfte gewinnen können. Welche Beiträge können Partner der FACHKRÄFTEALLIANZ leisten und welche Schwerpunkte sollen künftig für die strategische Weiterentwicklung des Landkreises in Bezug auf die Fachkräftesicherung gesetzt werden?

Fachkräftepotential Schulabsolventen

Den Grundstein der regionalen Fachkräfteversorgung stellt die Nachwuchssicherung durch die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen dar.

Circa 1.700 Schulabgänger verlassen jedes Jahr die allgemeinbildenden Schulen im Landkreis, davon etwa 150 mit Hauptschulabschluss, 1.000 mit Realschulabschluss und 460 mit allgemeiner Hochschulreife⁹. Im Berichtsjahr 2019/20 meldeten sich rund 1.300 Jugendliche für eine Ausbildungsstelle. Demgegenüber begannen aber nur etwa 1.050 ihre Ausbildung. Mehr als 350 gemeldete Ausbildungsstellen blieben unbesetzt¹⁰.

Mit Blick auf die zunehmende Abwanderung, steht hier im Vordergrund, die Landflucht junger Menschen zu reduzieren und möglichst alle Jugendlichen beruflich zu qualifizieren. Dafür gilt es, sie frühzeitig und umfassend über die beruflichen Perspektiven im Landkreis zu informieren. Es sollte anschaulich vermittelt werden, welche Arbeitsplätze und Karrierechancen die regionale Wirtschaft bietet. Hierbei könnten sich regional ansässige Unternehmen einbringen, etwa mit eigenen Auszubildenden als Botschaftern.

Im Zuge der „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ (LBB) wird dieser präventive Ansatz durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit Pirna unterstützt und im Zusammenwirken mit dem regionalen Netzwerk Schule-Wirtschaft durch weitere Instrumente wie z. B. Berufseinstiegsbegleitung, Praxisberater, Tag der Ausbildung, UniBörse, „Schau rein“) flankiert.

Daher ergibt sich hieraus kein primäres Handlungsfeld, wohl aber eine wichtige Schnittstelle insbesondere im Hinblick auf die Bindung von Mitarbeitern. Denn für Jugendliche sind neben einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen v. a. ein gutes Image und Arbeitsklima wichtige Kriterien bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs¹¹. Gezielte Aktivitäten zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität im Rahmen von Employer Branding können demzufolge dazu beitragen, Berufswünsche und Ausbildungsangebot anzugleichen und Jugendlichen langfristige Perspektiven aufzuzeigen.

⁸ Quelle: Statistisches Landesamt, Bevölkerungsstand des Freistaates Sachsen nach Kreisfreien Städten und Landkreisen mit Stand 31.12.2018

⁹ Quelle: 7. RBV des Freistaates Sachsen

¹⁰ Quelle: Agentur für Arbeit Pirna, Ausbildungsbericht 2019/20

¹¹ vgl. Eberhard, V. / Ulrich, J. G., 2017. Sind Jugendliche mit starker Machtposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 46. Jg., Nr. 4, S. 19-23

Fachkräftepotential Studierende und Studienabbrecher

Der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge ist kein Hochschulstandort und hat daher nur begrenzten Zugang zu Hochschuleinrichtungen und den entsprechenden Absolventen. Gleichwohl bilden Alumni unterschiedlicher Studiengänge eine wichtige Reserve, um regionale Unternehmen mit Experten und Spezialisten zu versorgen. Eine stärkere Einbindung der Hochschulen in die Kooperationsstrukturen zu Schulen und Unternehmen im Landkreis ist für eine Erhöhung der Rückkehrbereitschaft von Absolventen unabdingbar. Im Rahmen dualer Studiengänge können sich Arbeitgeber als attraktive Partner für den Berufseinstieg präsentieren und so Studierende nach erfolgreichem Abschluss zur Rückkehr bewegen.

Ebenso können Studienabbrecher für die duale Ausbildung gewonnen werden. Hierfür ist es wichtig, frühzeitig Jugendlichen berufliche Perspektiven aufzuzeigen und dafür zu sensibilisieren, auch ohne Studium den Einstieg in das Berufsleben erfolgreich gestalten zu können.

Fachkräftepotential Mitarbeiter

Weniger Fachkräfte zu verlieren, sondern Mitarbeiter zu fördern und für neue betriebliche Herausforderungen sowie die Anforderungen der Digitalisierung zu begeistern, ist eine der wichtigsten Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt. Es ist oft einfacher und kostengünstiger, eine Fachkraft zu halten als eine neue zu gewinnen.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung der sog. Work-Life-Balance sind damit verbundene Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit von Beschäftigten besonders zu berücksichtigen. Die Umwandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung oder die gezielte Weiterqualifizierung kann zudem einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Fachkräften leisten. Jedoch fehlt KMU oft die nötige Erfahrung, da aufgrund ihrer geringen Größe kaum Personalverantwortliche zum Einsatz kommen, um diese Themen anzuschließen.

Fachkräftepotential ältere Mitarbeiter

Ob Jung und Alt – um zukunftsfähig zu sein, werden alle Generationen benötigt. Gerade ältere Beschäftigte verfügen über umfassendes Fachwissen und langjährige Berufserfahrung. Laut Statistischem Landesamt lag das Fachkräftepotenzial von Personen zwischen 55 und 64 Jahren im Landkreis zum 31.12.2008 bei 17.666 und damit 22,2 Prozent¹².

Aktivitäten zur altersgerechten Gestaltung der Arbeit, für die Verbesserung der Balance zwischen Beruf und Privatleben sowie einer stärkeren Weiterbildungsbeteiligung Älterer, aber auch die gezielte Rekrutierung von Älteren oder ein aktives Gesundheitsmanagement können dazu führen, wichtiges Potenzial dem Arbeitsmarkt zuzuführen bzw. langfristig(er) zu binden. Dabei spielt auch der Erhalt von Wissen sowie die Organisation des Wissenstransfers an die jüngere Generation eine wichtige Rolle (s. Punkt 2.2).

Fachkräftepotential Quereinsteiger

Die Globalisierung der Märkte und der damit verbundene technologische Fortschritt führen dazu, dass sich Berufe fortlaufend verändern und die Erstausbildung nur noch selten lebenslange Beschäftigung im erlernten Beruf garantiert. Veränderungsbereitschaft und Anpassungsfähigkeit werden damit zu zentralen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Erwerbsbiografie.

¹² Quelle: Statisches Landesamt, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Freistaat Sachsen

Aber nicht nur der einzelne Arbeitnehmer ist aufgefordert, lebenslang an der eigenen Beschäftigungsfähigkeit zu arbeiten. Auch Unternehmen werden sich diesen Entwicklungen anpassen müssen. Vor dem Hintergrund der skizzierten Fachkräfteengpässe stehen Arbeitgeber vor der Herausforderung, branchenfremden Fachkräften eine Chance zu geben, neue Mitarbeiter selbst anzulernen und weiter zu qualifizieren.

Fachkräftepotential Pendler und Rückkehrer

Täglich pendeln mehr als 40.000 Einwohner¹⁴ des Landkreises zu Arbeitsstellen außerhalb. Sie stellen damit eine mögliche Reserve für KMU vor Ort dar.

Neben der Qualifizierung und Beschäftigung sollten attraktive Angebote auch den Freizeit- und Wohnwert sowie die Lebensqualität der Region in den Blick nehmen, um die Zielgruppe anzusprechen. Neben der Ansprache von Fortgezogenen kommt auch dem Anwerben benötigter Fachkräfte von außerhalb eine wesentliche Bedeutung zu. Inwiefern Auspendler und Rückkehrer für das Bleiben zu gewinnen sind, hängt ebenso stark von attraktiven Angeboten der Firmen im Landkreis ab. Hier stehen sie im Wettstreit mit Firmen der Nachbarregionen.

Fachkräftepotential ausländische Mitarbeiter

Auch wenn die Rekrutierung ausländischer Mitarbeiter oftmals einen höheren Aufwand bedeutet, profitieren Unternehmen auf vielfältige Weise. Internationale Fachkräfte ermöglichen nicht nur eine schnellere Besetzung offener Stellen aufgrund einer größeren Anzahl potenzieller Bewerber, sie können auch die Innovationskraft verbessern. Vielfältige Teams steigern durch neue Perspektiven und Denkweisen kreative Prozesse und erhöhen die internationale und interkulturelle Kompetenz.

Im Zuge des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gelten nunmehr gelockerte Bestimmungen, um den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für diese Zielgruppe zu erleichtern (s. Punkt 2). Da der Anteil ausländischer Bevölkerung jedoch eher gering ist, kann das zuzuführende Potential hier nur flankierend den vorhandenen Fachkräfteengpass abmildern.

4. Bisherige Erfahrungen im Rahmen der Umsetzung der Fachkräftenrichtlinie vor Ort

Im Rahmen der Fachkräftenrichtlinie und den damit verbundenen Aufrufen konnte in den zurückliegenden Monaten eine Vielzahl von Projektideen hin zu konkreten Vorhaben entwickelt werden. Neben ersten inhaltlichen Vorabgesprächen dienten insbesondere die unterschiedlichen Arbeitsfelder und die damit verbundenen Schwerpunktthemen der Mitglieder der **FACHKRÄFTEALLIANZ** zur stärkeren Ausdifferenzierung und gezielten Ausrichtung an den regionalen Bedarfen vor Ort.

Für den Ergebnistransfer haben sich die Netzwerkveranstaltungen der Wirtschaftsförderung im Landkreis etabliert. So wurden z. B. erste Ergebnisse des Projektes „ZUKUNFTSGERICHTETE PERSONALPOLITIK UNTER DEN BEDINGUNGEN DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS“ im Rahmen des Wirtschaftstages 2019 vorgestellt. Auch der Tourismustag 2019 diente u. a. der Präsentation des Vorhabens „EMPLOYER BRANDING“ in der Gastronomie und Hotellerie. Auf diese Weise konnten Interessierte für die projektbezogene Workshop-Reihe gewonnen und damit Know-how aus der Region für die erfolgreiche Umsetzung gebündelt werden.

¹⁴ Quelle: 7. RBV des Freistaates Sachsen

Darüber hinaus bietet der „Tag der Ausbildung“ im September 2020 die optimale Plattform, um auf die „RECRUITING-KAMPAGNE FÜR DAS BERUFSBILD MECHANIKER/IN“ aufmerksam zu machen und so zur Fachkräftesicherung im Landkreis beizutragen.

Ferner trägt der starke Fokus auf die Übertragbarkeit der Projektergebnisse dazu bei, dass sich Unternehmensnetzwerke etablieren bzw. im Rahmen der Projektbeantragung neue Kooperationen entstehen. So unterstützt beispielsweise das Vorhaben „EMPLOYER BRANDING“ des DEHOGA e. V., Regionalbereich Sächsische Schweiz gezielt Leistungsträger aus der Branche bei der Entwicklung entsprechender Tools und trägt so zur Festigung der Netzwerkstrukturen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge bei.

5. Handlungsansätze

Die regionale FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE legt künftig besonderen Fokus auf die Rekrutierung, Förderung sowie Bindung von Arbeitnehmern. Nur gut qualifizierte Fachkräfte können auch selbstbewusst ihre Rolle im Unternehmen vertreten und zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur beitragen. Mit Blick auf die Herausforderungen der Zukunft werden gezielt konkrete Projekte zur Qualifizierung, zur Weiterentwicklung der Führungskultur oder Personalarbeit unterstützt. Gleichzeitig stehen aber auch Imagekampagnen im Fokus der Aktivitäten der FACHKRÄFTEALLIANZ, um zur Stärkung der Standortattraktivität und zur Bindung qualifizierter Mitarbeiter beizutragen.

Um die Unternehmen bei der Aktivierung der beschriebenen möglichen Fachkräftenressourcen zu unterstützen, werden folgende Handlungsansätze für die weitere Arbeit priorisiert:

1. Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften

Die Jugend ist die wichtigste Ressource bei der Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs für die Unternehmen vor Ort. Hier gilt es die Angebotsstruktur auszubauen, um auch weiterhin direkte Kontakte zwischen Unternehmen und potenziellen Nachwuchskräften realisieren zu können.

Zielgruppe *Unternehmen und mögliche Nachwuchskräfte*

2. Gewinnung von Fachkräften

Die Gewinnung von Fachkräften liegt in direkter Verantwortung jedes Unternehmens. Gleichwohl konnten über abgeschlossene bzw. laufende Projekte der FACHKRÄFTEALLIANZ bereits Erfahrungen gesammelt werden, auf deren Grundlage weiterführende Handlungsansätze möglich sind. Bestehende Initiativen und Erfahrungswerte sind hier unbedingt einzubinden und ggs. auszubauen.

Zielgruppe *Unternehmen, Rückkehrer, Pendler, ausländische Fachkräfte*

3. Personalentwicklung und -bindung, Unternehmensnachfolge

Mitarbeiterentwicklung und -bindung sind wichtige Meilensteine zur Absicherung des Fachkräftebedarfs im Unternehmen. Die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen spielt hierbei ebenso eine Rolle wie die Förderung der betrieblichen Weiterbildung sowie des Gesundheitsmanagements.

Zur Sicherung anstehender Unternehmensnachfolgen bedarf es motivierten Fachkräften, die das Know-How besitzen, um Firmen zu übernehmen bzw. erfolgreich fortzuführen und darüber hinaus bereit sind, unternehmerisches Risiko zu tragen.

Zielgruppe Unternehmen, (ältere) Mitarbeiter

4. Regionalmarketing und Imagekampagnen

Die Sichtbarkeit zahlreicher KMU im Landkreis und der damit verbundenen Ausbildungs- und Arbeitsplatzperspektiven ist eine wichtige Ressource bei der Gewinnung von Fachkräften. Durch die breitgefächerte Wirtschaftsstruktur wird zwar ein breites Berufsspektrum vorgehalten. Durch die dünne Personaldecke fehlen aber oftmals Instrumente zur Außenwerbung im Betrieb, da der Auftragsdruck zu groß ist und andere Aktivitäten nachrangig erscheinen. Bei der Nachfrage von Ausbildungsstellen wird jedoch offenbar, dass nicht alle Berufe gleichermaßen sichtbar und attraktiv erscheinen.

Es gilt, Einzelfallförderungen auszuschließen und stattdessen auf Branchenverbände und/oder Interessenverbände für entsprechende Kampagnen zurückzugreifen. Auch Regionalmarketing als Ganzes sollte hierbei stärker in den Fokus rücken.

Zielgruppe Unternehmen, Branchenverbände, Landkreis

5. Innovative Projekte zur Beschäftigungsfähigkeit und Wirksamkeitsuntersuchung

Um die Handlungsansätze für die FACHKRÄFTEALLIANZ zur Fachkräftesicherung für den Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge erfolgreich weiterzuentwickeln, können innovative Projekte und flankierende Begleitforschungen zu Projekten eine Möglichkeit sein, um die Ziele der FACHKRÄFTEALLIANZ zu unterstützen.

Zielgruppe Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft

Mit den identifizierten Handlungsfeldern können die regionalen Akteure im Landkreis an der Umsetzung einzelner Themen zielgerichtet arbeiten und kontinuierlich an der Verbesserung der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes mitwirken. Es werden keine in der Fachkräfterrichtlinie aufgeführten Fördergegenstände ausgeschlossen. Gleichzeitig ist es möglich, die umfangreichen und etablierten Aktivitäten des Landkreises hinsichtlich der Fachkräftesicherung (s. Anlage 2) mit weiteren Projekten zu flankieren.

6. Erklärung der Allianzpartner

Die Unterzeichner dieses Handlungskonzeptes koordinieren ihr Engagement zur Fachkräftesicherung und verpflichten sich zur Zusammenarbeit in der REGIONALEN FACHKRÄFTEALLIANZ DES LANDKREISES SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE.

Die Mitglieder nutzen ein verbindliches Vorgehen, um bedarfsbezogene Initiativen anzustossen, zeitnah auf Konzeptvorschläge zu reagieren und um Empfehlungen auszusprechen.

Die FACHKRÄFTEALLIANZ verantwortet die Abstimmung und Überprüfung des Handlungskonzeptes zur Fachkräftesicherung sowie die Priorisierung der Mittel des virtuellen Budgets für Kommunen und andere Zuwendungsempfänger, die im Sinne der sächsischen Fachkräfte-richtlinie Vorhaben einreichen wollen.

Zu den Förderanträgen aus dem Regionalbudget bezieht die REGIONALE FACHKRÄFTEALLIANZ DES LANDKREISES SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE gegenüber der Sächsischen Aufbaubank (SAB) – Förderbank Stellung. Die SAB prüft abschließend die formelle Förderwürdigkeit sowie -fähigkeit und erstellt gegebenenfalls einen Förderbescheid.

Pirna, den

Michael Geisler
Landrat
Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Gerlinde Hildebrand
Vorsitzende der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Pirna

Robert Eichinger
Referent Arbeitsmarktpolitik
IHK Dresden

Daniel Fuchs
Amtierender Vorsitzender
Freie Wohlfahrtspflege im Landkreis Sächsische
Schweiz-Osterzgebirge – LIGA der Spitzen-
verbände

Ulrike Funke
Geschäftsführerin
Landschaf(f)t Zukunft e.V.

Volkmar Heinrich
Geschäftsführer
NGG-Dresden-Chemnitz

Christoph Herbrig
Interessenverband Metall- u. Präzisionstechnik
Osterzgebirge e. V. (IMPRO)

Michael Kühne
Geschäftsführer
Jobcenter Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Jochen Löbel
Wirtestammtisch Altenberg/Geising

Axel Mantey
Vorsitzender Arbeitskreis Schule-Wirtschaft
Geschäftsführer Technik der Gerodur MPM
Kunststoffverarbeitung GmbH & Co. KG

Jürgen Opitz
Bürgermeister
Stadt Heidenau

Thomas Pfenniger
Geschäftsführer
DEHOGA Sachsen e. V., Regionalbereich
Sächsische Schweiz

Silvia Protze
Leiterin Personalentwicklung
internationale Fachkräfte
Klinik Bavaria Kreischa

Antje Reichel
Geschäftsführerin
Kreishandwerkerschaft Südsachsen

Ramona Reißig
Kordinierungsstelle Beruf und Bildung
Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Uwe Rumberg
Oberbürgermeister
Große Kreisstadt Freital

Manuela Salewski
stellv. Hauptgeschäftsführerin
Handwerkskammer Dresden

André Schnabel
DGB – Bezirk Sachsen
Regionsgeschäftsführer

Uwe Voigt
ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft

Anlage 1 – Leitprinzip „Gute Arbeit“

Leitprinzip „Gute Arbeit“

- „Gute Arbeit“ ist und bleibt eine wichtige Voraussetzung für die Selbstverwirklichung der Menschen und für ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Arbeitnehmer brauchen sichere Arbeitsplätze mit Entwicklungsperspektiven und ein festes Einkommen, das zumindest den Lebensunterhalt gewährleistet.
- Zu „Guter Arbeit“ gehören 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 Perspektiven, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familien die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Pflege, älteren Beschäftigten ermöglicht sie 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 ermöglichen.
- „Gute Arbeit“ ist selbst- und mitbestimmt. Die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen mitzugestalten und über zentrale Fragen des Arbeitslebens selbst mitzubestimmen ist das Recht arbeitender Menschen. Den Betriebs- und Personalräten, dort wo es sie gibt, kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Sie 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 Sächsische Schweiz-Osterzgebirge heißt „besser statt billiger“ und verknüpft Wachstum, Beschäftigung, Wohlstand und Nachhaltigkeit miteinander. Neben technischen Innovationen gewinnen soziale Innovationen immer stärker an Bedeutung.
- „Gute Arbeit“ ist Voraussetzung für die nachhaltige Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und mobilen Arbeitnehmern 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.

Anlage 2 – Ausgewählte Aktivitäten des Landkreises hinsichtlich Fachkräftesicherung

Wirtschaftstag

Der Wirtschaftstag bietet mit Gästen aus verschiedensten Branchen zahlreiche Anknüpfungspunkte für spannende Diskussionen, die auf eine zukunftsorientierte Entwicklung des Landkreises abzielen. Neben reichlich Entertainment und innovativen Denkanstößen erhalten sie zudem Gelegenheit zum Networking und Erfahrungsaustausch.



Foto: Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Landratsamt

Gästeanzahl 199 Unternehmer/innen

Turnus jährlich

Tourismustag

Der Tourismustag ist eine regelmäßige Netzwerkveranstaltung für Touristiker aus dem Landkreis, die 2021 ihr 10. Jubiläum feiert. In ansprechendem Ambiente wird durch Top-Referenten umfangreiches Wissen aus der Marktforschung sowie aktuelle Trends und Entwicklungen auf dem (inter)nationalem Tourismusmarkt vermittelt.



Foto: Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Landratsamt

Besucherzahl ca. 200 Leistungsträger aus der Tourismus- und Gastronomiebranche

Turnus alle 2 Jahre

Tag der Ausbildung

Der Tag der Ausbildung ist die landkreisweit größte Messe zur beruflichen Orientierung. Mehr als 130 regionale Unternehmen des Landkreises informieren praxisnah über ihre Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Die Veranstaltung feiert in 2021 ihr 20jähriges Jubiläum.



Foto: Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Landratsamt

Besucherzahl ca. 3.500 Jugendliche, Eltern und Interessierte

Turnus jährlich

UniBörse – Der Hochschultag im Landkreis

Die UniBörse ist ein Informationsforum zur Studienorientierung, das seit 2012 regelmäßig in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Pirna stattfindet. Neben sächsischen Studieneinrichtungen sind auch regionale Unternehmen vor Ort, um interessierten Fachkräftenachwuchs kennenzulernen und sich als Partner für den Berufseinstieg vorzustellen. Ein spannendes Workshop- und Vortragsangebot macht den Messebesuch zum echten Erlebnis.



Foto: Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Landratsamt

Besucherzahl ca. 700 Jugendliche, v. a. Gymnasiasten, Eltern und Interessierte

Turnus alle 2 Jahre

Heimkehrerbörse

Die Internetplattform www.heimkehrerboerse.info ist ein Instrument des Regionalmarketings und bietet Fortgezogenen umfangreiche Informationen u. a. zu den Themen Arbeiten, Wohnen und Leben und erleichtert Rückkehrwilligen den Weg in den Landkreis. Die Wirtschaftsförderung versteht sich hierbei als Dienstleister und übernimmt die persönliche Begleitung potenzieller Rückkehrer.



Zielgruppe Rückkehrende

Resonanz regelmäßige Anfragen, insb. im Rahmen der Vermittlung von Arbeits- / Wohnungsangeboten

Unternehmensatlas

Übersichtlich und nach Branchen sortiert stellen sich Firmen aus dem Landkreis vor. So erfahren Schüler/innen, was bei den Unternehmen produziert wird, wodurch sie sich auszeichnen und was hinter dem jeweiligen Ausbildungsberuf steckt. Wer lieber online nach einem Ausbildungsplatz oder nach Möglichkeiten für Ferienarbeit oder Praktika sucht, dem hilft das Web-Portal www.unternehmensatlas.de weiter.



Auflage 8.000 Stück

6. Auflage im Schuljahr 2022/23

Zielgruppe Schüler/innen ab Klasse 8 der allgemein- und berufsbildenden Schulen im Landkreis

„Schau rein! – Woche der offenen Unternehmen Sachsen“



Die Aktionswoche bietet jedes Jahr im März Jugendlichen ab Klasse 7 die Gelegenheit, Unternehmen von innen kennenzulernen und sich so praxisnah über die Anforderungen im Wunschberuf zu informieren. Hiermit soll mittels frühzeitiger beruflicher Orientierung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs beigetragen werden. Die Wirtschaftsförderung fungiert dabei als regionaler Dienstleister.

Aktionswoche 2020 ... Beteiligung von mehr als 800 Mädchen und Jungen und weit über 120 Firmen aus dem Landkreis, Tendenz steigend

Zielgruppe Schüler ab Klasse 7 der allgemein- und berufsbildenden Schulen in ganz Sachsen

Alumnicum

Die Netzwerkveranstaltung unter Schirmherrschaft des Landrates dient der Ansprache der besten Schulabsolventen des Landkreises. Regionale Arbeitgeber, die Führungs- und Fachkräftebedarf haben, können hierbei ganz persönlich Kontakt zu den Jugendlichen aufnehmen, damit gezielt für ihr Unternehmen werben.



Foto: Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Landratsamt

Turnus alle 2 Jahre

Ziel Ankurbeln konkreter Patenschaften im Rahmen eines Mentorings, um künftig Führungskräfte noch während der Ausbildung/des Studiums frühzeitig an regionale Firmen zu binden

Arbeitskreis Schule-Wirtschaft



Auf der Grundlage des „Regionalen Leitbildes für Berufs- und Studienorientierung“ erfolgt der regelmäßige Austausch von Vertretern aus Schulen, Unternehmen, Verbänden sowie Einrichtungen der Jugendhilfe im Arbeitskreis Schule-Wirtschaft. Ziel ist das Anregen und Verstetigen lebendiger Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen vor Ort.

Vorsitz jeweils ein Vertreter aus Schule und Wirtschaft als Interessenvertretung

Turnus halbjährliche Frühjahrs- und Herbsttagung

Erlebnisparcours „komm auf Tour!“

Der Erlebnisparcours „komm auf Tour!“ dient zur Stärkenentdeckung, Lebensplanung und Berufsorientierung für die Klassenstufe 7 und 8 der allgemeinbildenden Schulen im Landkreis und verfolgt einen präventiven Ansatz. Die Projektfinanzierung wird durch Haushaltsmittel des SMK, Agentur für Arbeit Pirna sowie Beteiligungsleistungen regionaler Unternehmen sichergestellt.



Foto: Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Landratsamt

Rückblick Durchführung 2019 in Freital, 2020 in Lohmen

Resonanz positives Feedback seitens der Jugendlichen und Lehrer, da hiermit erste Grundlagen für die Auseinandersetzung mit der eigenen Berufswahl gelegt werden