



HANDLUNGSKONZEPT DES LANDKREISES NORDSACHSEN

3. Fortschreibung des Regionalen Handlungskonzeptes zur Fachkräftesicherung im Landkreis Nordsachsen

Stand: 25.10.2022

Inhalt

1.	Ausgangssituation	3
a.	Aktuelle demografische und wirtschaftliche Situation	3
b.	Anknüpfungspunkte an Fachkräftestrategie und Fachkräfteleitlinie	9
c.	Zusammensetzung und Arbeitsweise der Fachkräfteallianz Nordsachsen	11
2.	Projekte und Aktivitäten 2020 - 2022	12
3.	Handlungsschwerpunkte der Fachkräfteallianz Nordsachsen bis 09/2024 ..	16
a.	Herausforderungen im Landkreis Nordsachsen	16
b.	Schlussfolgerungen für den Landkreis Nordsachsen	17
c.	Ziele und Zielgruppen der Fachkräfteallianz bis 09/2024	17
d.	Strategische Handlungsansätze	18
e.	Ableitung Förderschwerpunkte für den Landkreis Nordsachsen	19
4.	Schlussbestimmung	20
	Literaturverzeichnis	21

1. Ausgangssituation

a. Aktuelle demografische und wirtschaftliche Situation

Nordsachsen ist mit 2.029 km² einer der größten Landkreise in Sachsen, weist jedoch mit einer vergleichsweise niedrigen Einwohnerzahl von 197.786, Stand 31.12.2021 (vgl. IHK - Statistischer Bericht - IV. Quartal 2021, 2021, S. 24) mit 97 EW/km² die niedrigste Bevölkerungsdichte im Freistaat auf.

Der Landkreis Nordsachsen grenzt im Westen und Norden an die in Sachsen-Anhalt gelegenen Kreise Anhalt-Bitterfeld, Saalekreis und Wittenberg, im Osten an den Landkreis Meißen und den in Brandenburg gelegenen Landkreis Elbe-Elster sowie im Süden an die Landkreise Mittelsachsen und Leipzig sowie die kreisfreie Stadt Leipzig. Größte Stadt des Landkreises ist die Stadt Delitzsch, Verwaltungssitz die Stadt Torgau. Weitere Große Kreisstädte sind die Kommunen Eilenburg, Schkeuditz und Oschatz. Viele der 30 kreisangehörigen Städte und Gemeinden bestehen aus mehreren Ortsteilen, die zum Teil weniger als 100 Einwohner:innen haben. Siedlungsstrukturell umfasst der Landkreis das wirtschaftsstarke und infrastrukturell gut erschlossene nördliche Umland von Leipzig, aber auch äußerst dünn besiedelte ländliche Räume mit Erreichbarkeits- und Versorgungsdefiziten. Die Mittelzentren Delitzsch, Eilenburg, Oschatz, Schkeuditz und Torgau fungieren als Ankerpunkte für die Versorgung der übrigen Gemeinden mit Waren des täglichen und periodischen Bedarfs, öffentlichen und gewerblichen Dienstleistungsangeboten sowie Kultur- und Bildungseinrichtungen. Dieses zentralörtliche Netz wird durch Grundzentren ergänzt.

Als Gebietskörperschaft ist Nordsachsen dem Mitteldeutschen Revier zugeordnet und somit stark durch den Strukturwandel geprägt. Die größte Herausforderung besteht für den Landkreis darin, dass sich demografische und wirtschaftliche Problemlagen wechselseitig verstärken. Im Mitteldeutschen Revier fallen durch den Kohleausstieg Arbeitsplätze weg. Gleichzeitig entstehen neue Arbeitsplätze in neuen Branchen mit der Folge eines Fachkräftemangels, der durch den demografischen Wandel verstärkt wird (vgl. Netzwerkbüro | Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland - BiSMit, 2022).

Demografische Faktoren:

Die Bevölkerungsstruktur des Landkreises ist durch einen stetigen Rückgang, Überalterung und Geburtendefizit gekennzeichnet.

Die Bevölkerungszahl ist zwischen 1991 bis 2018 um 16,3 Prozent zurückgegangen. Bis 2035 wird mit einem Rückgang um weitere 5,7 Prozent gerechnet. Insbesondere die Anzahl der unter 55-Jährigen ist rückläufig, wohingegen der Anteil der über 55-Jährigen einen Zuwachs von 43,3 Prozent verzeichnet. Die Gründe dafür liegen zum einen in der hohen Abwanderung in der Wendezeit und zum anderen in dem Geburtentief in den 1990er Jahren. Dies führte zu starken Veränderungen in der Altersstruktur. Die sogenannten Babyboomer (Geburtsjahrgänge zwischen 1950 - 1966) sind aktuell stark besetzt. Diese sind bereits in Rente gegangen oder erreichen in den nächsten Jahren das Rentenalter. Die Altersgruppe der ab 65-Jährigen verzeichnet daher einen Zuwachs von 22 Prozent, mit steigender Tendenz. Die Altersgruppe der 25- bis unter 65-Jährigen hingegen verzeichnet einen Rückgang von 16,8 Prozent. Zugewinne von 30 Prozent werden in der aktuell gering besetzten Gruppe der 18- bis 25-Jährigen erwartet. Dies waren bis 2018 die Geburtenjahrgänge 1993 bis 1999. Im Prognosezeitraum betrifft es die Geburtenjahrgänge 2000 und jünger.

Bevölkerung im Freistaat Sachsen und im Landkreis Nordsachsen 1990 bis 2035

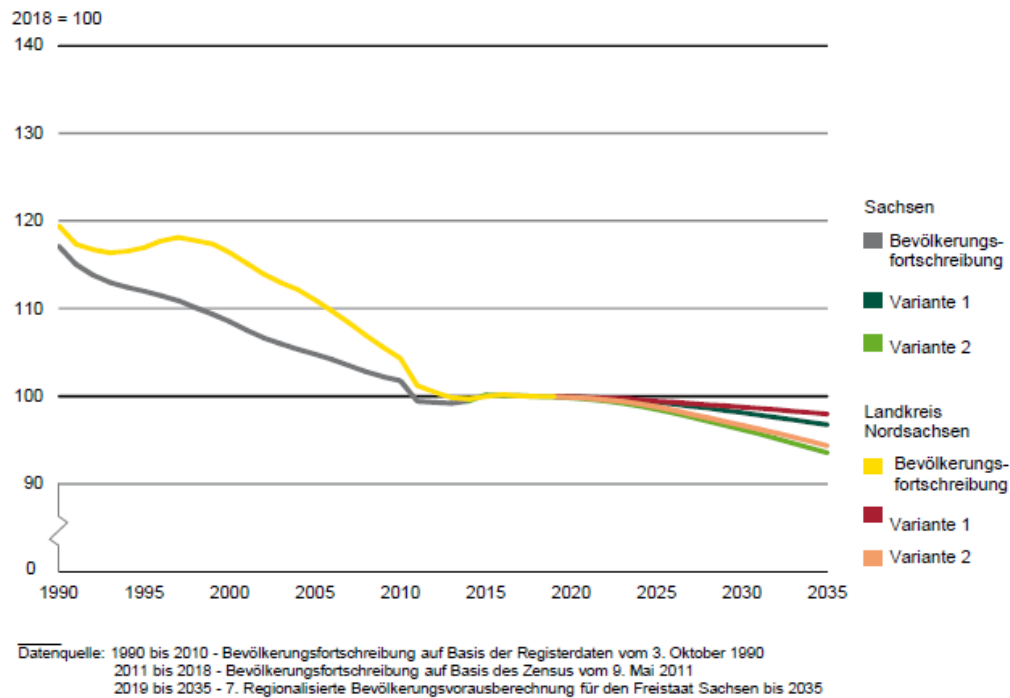


Abb. 1: rbv-landkreisinfo_landkreis-nordsachsen, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 2020, S. 14

Die genannten Veränderungen in der Altersstruktur führen zu einer Verschiebung des demografischer Gesamtquotienten. Dieser lag 2018 bei 74,6. Bis 2035 wird er sich auf 99 erhöhen. Das bedeutet, dass 100 erwerbsfähige Personen 99 Personen im nicht erwerbsfähigen Alter gegenüberstehen.

Die zunehmende Überalterung der Bevölkerung stellt eine große Herausforderung für die Gestaltung der kommunalen Bildungs- und Beschäftigungspolitik im Landkreis Nordsachsen dar.

Bevölkerung im Landkreis Nordsachsen 2018 und 2035 nach Alter und Geschlecht

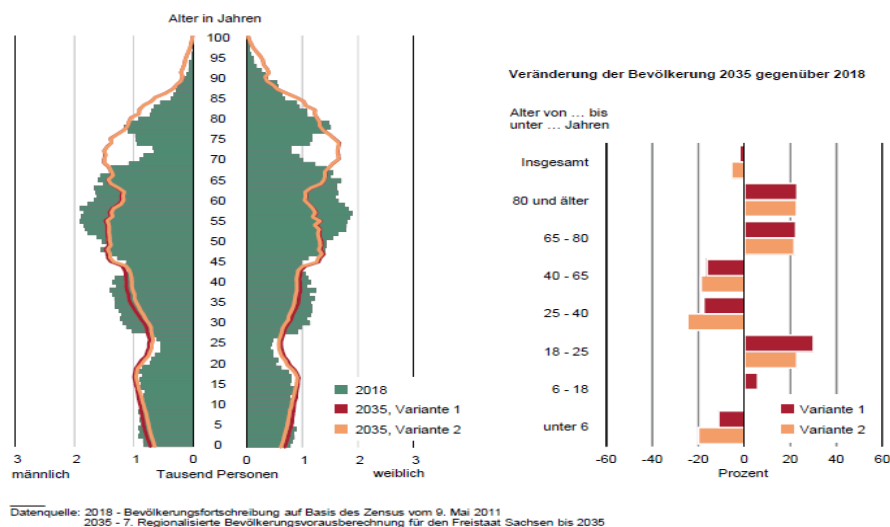
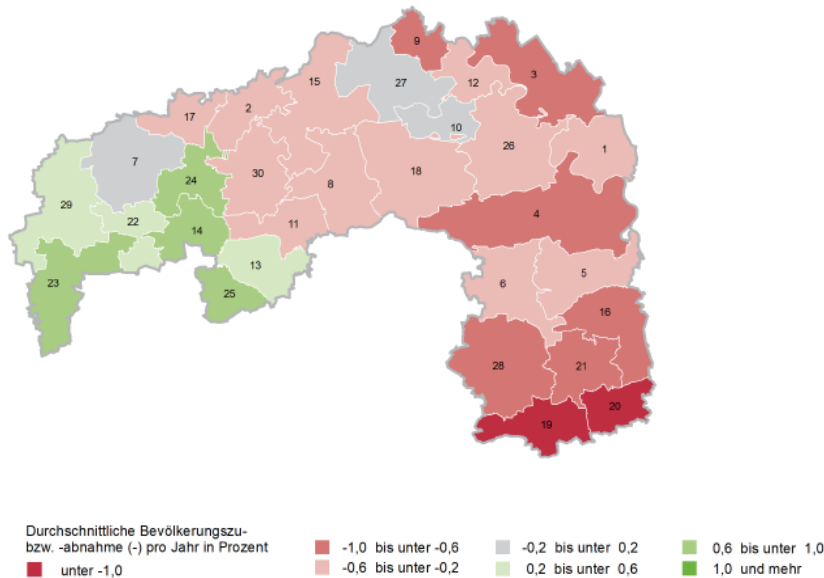


Abb. 2: Ebd. S.15

Bei der Bevölkerungsentwicklung gibt es deutliche Unterschiede innerhalb des Landkreises. Während das nördliche Umland von Leipzig mit einer Bevölkerungszunahme rechnen kann, wird für die ländlichen Räume eine Bevölkerungsabnahme erwartet.

Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Nordsachsen 2019 bis 2035 nach Gemeinden



Datenquelle: 2019 bis 2035 - 7. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen bis 2035

Gebietsstand: 1. Januar 2020
© GeoBasis-DE / BKG 2020 (Daten verändert)

Abb. 3: Ebd. S. 19

Ausbildung, Arbeitsmarkt- und Fachkräftesituation

Ausbildung

Auf dem Ausbildungsmarkt werden die zuvor beschriebenen demografischen Faktoren besonders deutlich. Die Zahl der Bewerber:innen hat im Vergleich zu 2020 um 2,1 Prozent abgenommen, dem gegenüber stehen die gemeldeten Berufsausbildungsstellen mit einem Anstieg von 13 Prozent.

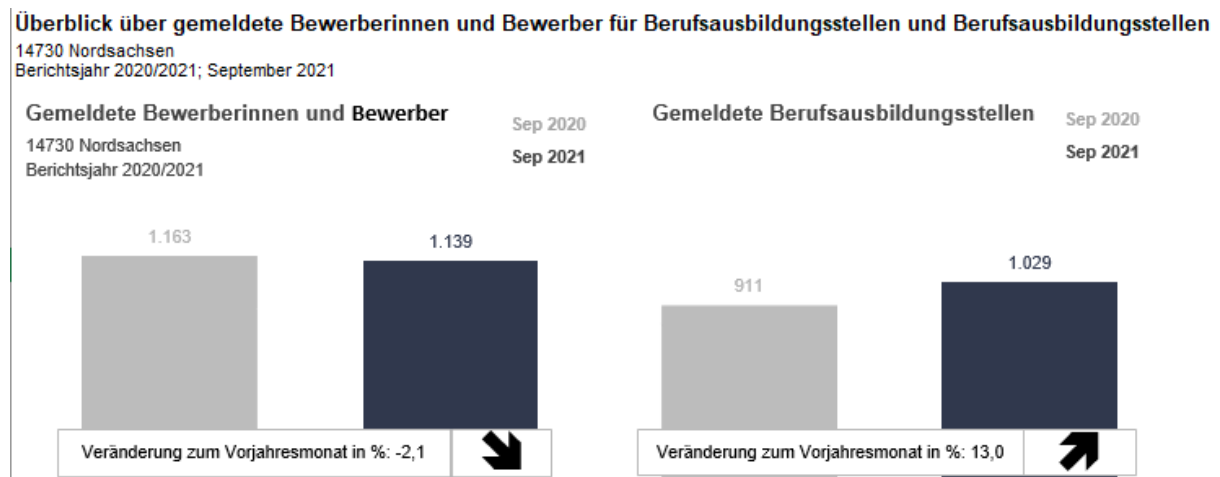


Abb. 4: (Agentur für Arbeit, 2021)

Die Zahl der gemeldeten Bewerber:innen unter 20 Jahre verzeichnet eine Abnahme von 5,9 Prozent, wohingegen die Zahl der Bewerber:innen über 20 Jahre um 43,9 Prozent gestiegen ist.

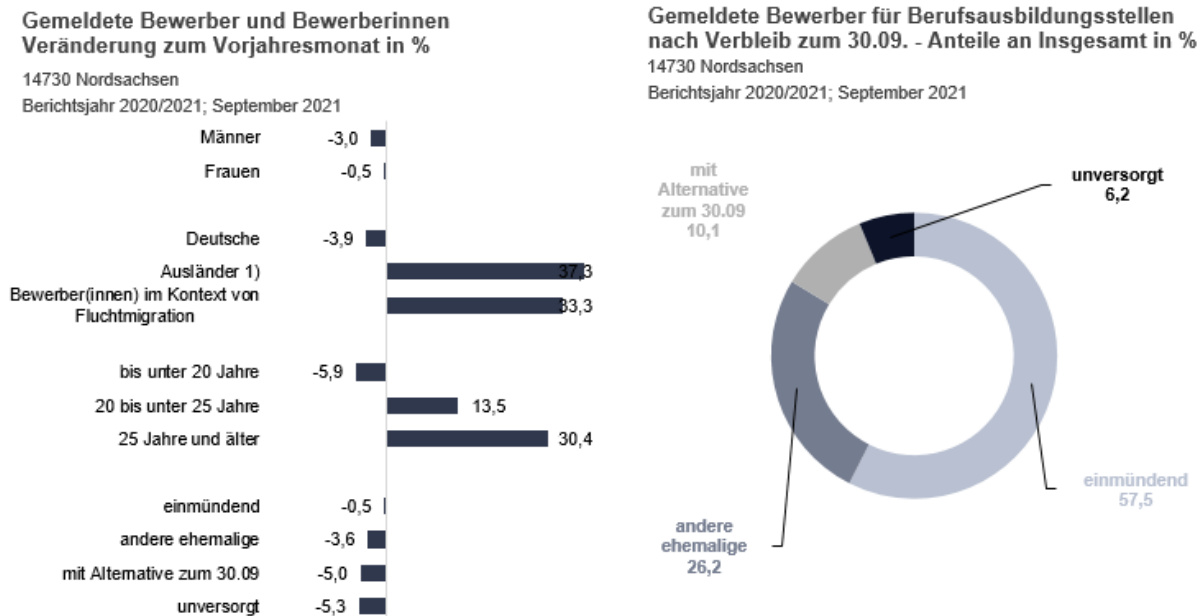


Abb. 5: Ebd.

Dazu tragen die gemeldeten ausländischen Bewerber:innen und die Bewerber:innen im Kontext von Fluchtmigration von 37,3 bzw. 33,3 Prozent augenscheinlich bei. Die Zahl der unversorgten Bewerber:innen ist im Vergleich zu 2020 um 5,3 Prozent gesunken und ihr Anteil an der Gesamtzahl der gemeldeten Bewerber:innen beläuft sich 2021 auf 6,2 Prozent (vgl. Agentur für Arbeit, 2021). Seit Oktober 2021 hatten sich 1.522 Jugendliche als Bewerber:innen um eine Berufsausbildungsstelle bei der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter Nordsachsen sowie dem Kommunalen Jobcenter des Landkreises Leipzig gemeldet. Das sind 134 Bewerber:innen bzw. 8,1 Prozent weniger als ein Jahr zuvor (vgl. Agentur für Arbeit, 2022).

Arbeitsmarkt- und Fachkräftesituation

Die Arbeitslosenquote des Landkreises Nordsachsen pendelt seit 2020 zwischen 6,0 und 7,4 Prozent (vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de>, 2022). Damit ist das Potenzial an einheimischen Arbeits- und Fachkräften nahezu erschöpft. Das Fehlen von Fachkräften und die daraus resultierenden Auswirkungen münden darin, dass sich Unternehmen in ihrer Existenz bedroht sehen. Demnach ist es für den Landkreis Nordsachsen ein großes Anliegen, Fachkräfte anzuwerben und langfristig zu integrieren, um so den Bedarf an Fachkräften in der Region und damit auch die Existenz und Wirtschaftsfähigkeit der dort ansässigen Unternehmen zu sichern.

Die oben beschriebenen demografischen Entwicklungen tragen dazu bei, dass Fachkräfteengpässe entstanden sind, die sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen und zusätzlich auf weitere Berufsgruppen und Branchen übergreifen werden. Heute stellt die Verfügbarkeit von Arbeits- und Fachkräften für Unternehmen eine große Herausforderung dar. Die Spannweite reicht von Hilfskräften bis zur hochqualifizierten Fachkraft.

Wirtschaftliche Faktoren:

Wirtschaftliche Schwerpunkte in der Region liegen im verarbeitenden Gewerbe, der Glasindustrie, der Logistikbranche, der Landwirtschaft und dem Dienstleistungssektor. Neben

großen Playern wie Amazon und DHL sind im Landkreis viele kleine und mittelständische Unternehmen tätig. Folgende Aufteilung ist in Nordsachsen festzustellen: IHK-zugehörige Unternehmen = 10.709, Stand 31.07.2022 (Bestand an IHK zugehörigen Unternehmen, 2022), HWK-zugehörige Unternehmen = 2.849 Unternehmen, Stand 31.12.2021 (Zahlenspiegel 2021) und landwirtschaftliche Betriebe laut Landwirtschaftszählung von 2020 = 631 (Landwirtschaftsbetriebe 2020).

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind im Landkreis Nordsachsen nach wie vor spürbar. Dies betrifft insbesondere das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Pflegebranche. Die sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern kommen in ihrem Bericht *Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft* zu dem Schluss, dass die Corona-Pandemie den Fachkräftemangel zusätzlich verstärkt hat (Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft - Monitoring 2022, 2022, S. 1).

■ Trotz Corona-Pandemie: Zuwachs an unbesetzten Stellen, Fachkräftebedarf steigt weiter

Branchenübergreifender Rekordwert an nicht besetzten Stellen

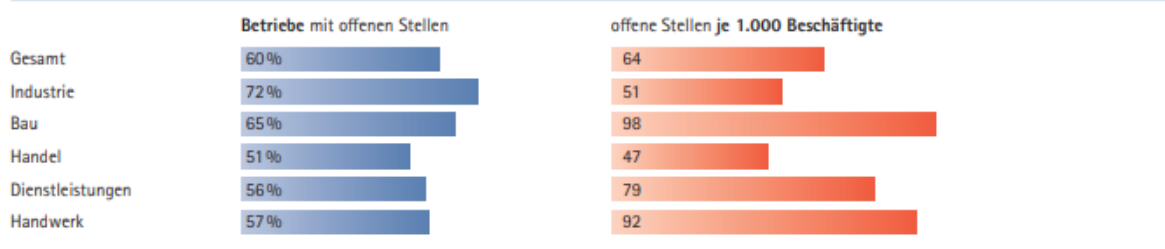


Abb. 6: Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft - Monitoring 2022, S 1

Der Fachkräftebedarf nimmt generell zu und ist zudem nicht mehr allein mit deutschen Fachkräften zu bewältigen. Dies führt dazu, dass nordsächsische Unternehmen bereits jetzt gezielt Fachkräfte sowohl im Inland als auch im Ausland anwerben müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Ansiedlung Forschungszentrum in Delitzsch

Auf der Bundespressekonferenz in Berlin wurde am 29.09.2022 bekanntgegeben, dass sich das Konzept für das „Center for the Transformation of Chemistry“ (CTC) des Potsdamer Max-Planck-Institutes im Bund-Länder-Wettbewerb um ein neues Großforschungszentrum im Mitteldeutschen Revier durchgesetzt hat. Das CTC will sich im Landkreis Nordsachsen auf dem Gelände der ehemaligen Delitzscher Zuckerfabrik ansiedeln.

Ziel ist es, die chemische Industrie zu einer Kreislaufwirtschaft zu transformieren und damit eines der drängendsten Probleme unserer Zeit zu lösen. Bis Ende 2038 werden rund 1,25 Milliarden Euro Strukturwandel-Fördermittel fließen und hunderte neue Jobs entstehen.

Diese Einrichtung ist nicht nur ein Zugewinn für den Landkreis Nordsachsen und die Stadt Delitzsch, sie strahlt auch auf die gesamte Region aus. Große Unternehmen wie Porsche, BMW und ihre Zulieferer werden von den Ideen profitieren. Weiterhin werden für neu zu gründende Start-Up-Firmen im Umfeld des CTC Gewerbeflächen in Rackwitz und andernorts im Nordraum von Leipzig zur Verfügung stehen (vgl. Zuschlag für Delitzsch, 2022, S. 1), (vgl. interne Mitteilung Landrat). Damit ergibt sich eine weitere Herausforderung für die Fachkräftesicherung im Landkreis, denn es gilt, das Forschungszentrum bei der Suche nach hoch qualifizierten Fachkräften zu unterstützen.

Breitbandausbau

Im Landkreis Nordsachsen wurden in den vergangenen drei Jahren mehr als 102 Mio. Euro in den Breitbandausbau und die Digitalisierung der Schulen investiert. Es wurden 44.650 Haushalte, 3.350 Unternehmen und 71 Schulen angeschlossen. In den insgesamt sechs Projektgebieten (sog. Cluster) wird damit 243 Ortsteilen die zuvor mangelnde digitale Teilhabe ermöglicht (vgl. <https://www.bmvi.de/>). Dies ist ein bedeutender Meilenstein, denn die flächendeckende Versorgung der Regionen mit schnellem Internet ist eine wichtige Voraussetzung, um die Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmen und deren Attraktivität für Fachkräfte zu erhalten.

Aktuelle Entwicklungen

Die hohe Inflation und damit verbunden die explosionsartig gestiegenen Lebenshaltungskosten, die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und die Energiekrise sind Entwicklungen, die alle vor eine große Belastungsprobe stellen.

Die Energiekrise hat enorme Auswirkungen auf die Unternehmen in der Region. Insbesondere sind energieintensive Unternehmen betroffen. Dies trifft in Nordsachsen auf Unternehmen der Glas- und Keramikindustrie, Aluminiumherstellung, Papierindustrie und Lebensmittelherstellung zu (vgl. Kasten, 2022).

Krisengespräche mit Unternehmen sind wichtiger Bestandteil der Arbeit des Landrates und der Wirtschaftsförderung. Bei einem Energiestammtisch am 30.09.2022 mit Landrat Kai Emanuel äußerten die Unternehmen ihre Sorgen bezüglich der enormen Preissteigerungen. Insbesondere international tätige Unternehmen schließen eine Verlagerung in andere Länder nicht länger aus. Kleinere Unternehmen denken bereits an eine Aufgabe ihrer geschäftlichen Tätigkeit (vgl. interne Mitteilung Landrat). Auch die IHK und HWK zu Leipzig reagieren jeweils mit einem Forderungspapier auf die Energiekrise (vgl. <https://www.hwk-leipzig.de/>). Im Ranking des „Prognos Zukunftsatlas 2022“, in dem über 20 Indikatoren aus Bereichen wie Demografie, Wohlstand, Arbeitsmarkt usw. zusammengefasst werden, kommt der Landkreis nur auf Rang 338 von 400 betrachteten Städten und Landkreisen und die zukünftige Entwicklung wird als mit leichten Risiken behaftet charakterisiert (vgl. Prognos, S. 10). Damit werden die großen Herausforderungen deutlich, denen der Landkreis Nordsachsen künftig gegenübersteht.

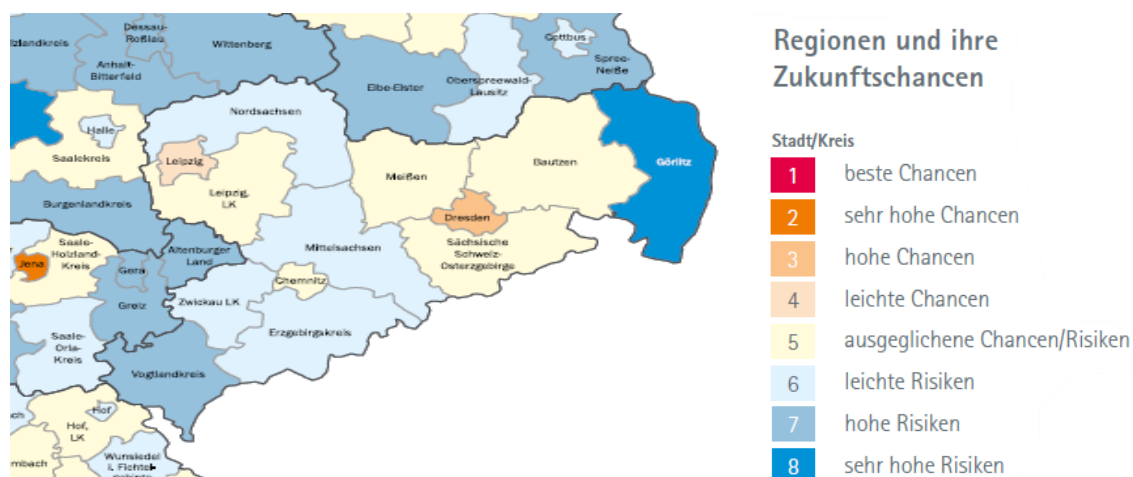


Abb. 7: Prognos Zukunftsatlas 2022, S. 10

Klasse	Rang	Code	Kreis/Stadt	Demografie	Arbeitsmarkt	Wettbewerb & Innovation	Wohlstand & soziale Lage	Stärke-rang	Dynamik-rang
6	338	14730	Landkreis Nordsachsen	294	314	329	232	345	146

Abb. 8: Ebd., S. 21

b. Anknüpfungspunkte an Fachkräftestrategie und Fachkräfteberichtlinie

Die Fachkräfteallianz Nordsachsen verschreibt sich dem in der Fachkräftestrategie 2030 genannten Ziel, die arbeitsmarktpolitischen, soziodemografischen und technologischen Herausforderungen bis 2030 anzunehmen. Dazu zählt beispielsweise die Arbeitswelt 4.0 oder die ansteigende Beschäftigung Älterer.

Für die Fachkräfteallianz sind alle vier Handlungsfelder der Fachkräftestrategie 2030 relevant:

- (Handlungsfeld 1) Fähigkeiten und Neigungen entwickeln
- (Handlungsfeld 2) Talente gewinnen - Fachkräfte gezielt rekrutieren
- (Handlungsfeld 3) Vorhandene Potenziale nutzen - allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen
- (Handlungsfeld 4) Fachkräfte binden - Attraktive Arbeitsplätze schaffen

(SMWA, 2019)

Außerdem berücksichtigt sie die Fachkräfteberichtlinie. Diese ermöglicht die Förderung von regionalen und übergreifenden Maßnahmen zur Fachkräftesicherung mit dem Ziel, den Herausforderungen des demografischen Wandels langfristig zu begegnen. Strukturelle und wirtschaftliche Spezifika des Landkreises mit ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind dabei besonders zu berücksichtigen.

Folgende Maßnahmen sind förderfähig:

1. Maßnahmen zur Fachkräftesicherung unter den Bedingungen des digitalen Wandels sowohl auf der betrieblichen als auch der überbetrieblichen Ebene
2. Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Arbeit mit dem Ziel der Fachkräftesicherung, unter anderem sozialpartnerschaftliche Projekte
3. Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen und weitere Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung der Fachkräftesicherung in den Landkreisen und Kreisfreien Städten
4. Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung von Unternehmen mit Blick auf Fachkräftegewinnung und -bindung
5. Etablierung von Unternehmens- und Branchenverbänden zur Fachkräftesicherung sowie Fachkräftepools sowie Verbänden für strategische Personalentwicklung, eLearning und lernende Organisationen auf der überbetrieblichen Ebene
6. Maßnahmen zur Kooperation von Hochschule und Wirtschaft zur Fachkräftesicherung einschließlich strukturfördernder Maßnahmen zur Aktivierung des Fachkräftepotenzials von Studienaussteigern sowie Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs von Hochschulabsolventen in den regionalen Arbeitsmarkt

7. Maßnahmen zum Aufbau von Netzwerken und Strukturen mit dem Ziel der Anwerbung und/oder Begleitung ausländischer Fachkräfte und/oder Auszubildender in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt und zur Etablierung einer Willkommenskultur
 8. Maßnahmen zur Optimierung des Systems und weiteren Maßnahmen zur Arbeits- und Ausbildungsmarktintegration insbesondere von Benachteiligten und von Menschen mit Migrationshintergrund
 9. Etablierung von geeigneten Strukturen sowie weitere Maßnahmen zur Fachkräftesicherung durch Ausbau lebensphasenorientierter Personalarbeit
 10. Studien und Handlungskonzeptionen in Bezug auf zukünftigen Handlungsbedarf in speziellen Bereichen der Fachkräftesicherung
- (<http://www.revosax.sachsen.de>)

Eine ganzheitliche Betrachtung aller arbeitsmarktrelevanten Entwicklungen und Akteure ist durch die Zusammensetzung der Mitglieder der Fachkräfteallianz Nordsachsen sichergestellt. Ein regelmäßiger Fachaustausch der Fachkräfteallianz Nordsachsen mit dem Sächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr gewährleistet eine kontinuierliche Berichterstattung zu ihrer Arbeit und liefert fachlichen Input zur Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie 2030.

Das Kreisentwicklungskonzept (KeK) des Landkreises Nordsachsen ist ebenfalls Arbeitsgrundlage für die Fachkräfteallianz. Das KeK wurde am 24.03.2021 durch den Kreistag beschlossen (vgl. https://www.landkreis-nordsachsen.de/startseite_kek_2030.html) und hat folgende vier Handlungsziele definiert: (1) „Wirtschaft & Innovation“, (2) „Bildung & Qualifikation“, (3) „Lebenswerter Landkreis“, (4) „Infrastruktur & Mobilität“ (vgl. KeK 2030, 2020).

Nachfolgende Ziele des KeK sind besonders relevant für die Arbeit der Fachkräfteallianz Nordsachsen:

- Gestaltung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zur Förderung von ansässigen Unternehmen und zur Unterstützung von Neuansiedlungen
- Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs in Nordsachsen
- Unterstützung von Gründungen, Wissenstransfer und Innovationen
- Stärkung und Ausbau von landkreisprägenden Wirtschaftszweigen
- Ermöglichung attraktiver und erfolgreicher Bildungswege
- Weiterentwicklung moderner und vielfältiger Bildungsstruktur
- Verstetigung und Ergänzung von bewährten Projekten im Bereich Bildung und Qualifikation
- Schaffung eines familienfreundlichen und gesundheitsfördernden Lebensumfeldes
- Sicherung und Fortentwicklung der Daseinsfürsorge
- Erschließung aller Regionen durch qualifiziertes ÖPNV-Netz
- Ausbau der Dateninfrastruktur
- Profilierung als familienfreundlicher Unternehmerstandort mit aktiver Willkommenskultur zur Förderung des Zuzuges von qualifizierten Fachkräften

(KeK 2030, 2020)

c. Zusammensetzung und Arbeitsweise der Fachkräfteallianz Nordsachsen

Die Mitglieder der regionalen Fachkräfteallianz des Landkreises Nordsachsen sind entsprechend der Richtlinie zur Förderung von Projekten der Fachkräftesicherung (Fachkräftenrichtlinie) benannt. Es gibt ein geschäftsführendes Mitglied. Die Mitglieder der Fachkräfteallianz arbeiten nach ihrer Geschäftsordnung und bekennen sich zu den Prinzipien von Offenheit und Kooperationsbereitschaft.

Die Zusammensetzung der Allianzpartner:innen entspricht der vom Jahr 2020. Durch Aus- und Einberufung kam es zuletzt im Oktober 2022 zu einer neuen personellen Zusammensetzung der Mitglieder. Die aktuellen Mitglieder sind:

	Institution	Name
1	Landkreis Nordsachsen - Vorsitz der Fachkräfteallianz Nordsachsen	Sven Keyselt
2	Agentur für Arbeit Oschatz	Cordula Hartrampf-Hirschberg
3	Jobcenter Nordsachsen	Ricardo Donat
4	Landesamt für Schule und Bildung, Standort Leipzig	Roma Schultz
5	Berufsakademie Sachsen	Susanne Schulze
6	Gemeinde Cavertitz	Christiane Gürth
7	Stadt Taucha	Tobias Meier
8	DGB	Daniel Knorr
9	Verband Garten-, Landschafts-, und Sportplatzbau	Axel Keul
10	Handwerkskammer zu Leipzig	Christian Likos
11	Industrie- und Handelskammer zu Leipzig	Martin Steindorf

Tabelle 1: Mitglieder der Fachkräfteallianz Nordsachsen, eigene Darstellung Stand: 25.10.2022

Sitzungen

Die Fachkräfteallianz Nordsachsen tagt viermal im Jahr. Die Sitzungen werden in den Räumlichkeiten der Allianzpartner:innen, Projektträger:innen oder anderer Netzwerkpartner:innen abgehalten. Dies gewährleistet eine enge Vernetzung untereinander.

Die Sitzungen der Fachkräfteallianz Nordsachsen werden so getaktet, dass alle Projektpriorisierungen der jeweiligen Förderperiode gemeinsam beschlossen werden. Projektpriorisierungen im Umlaufbeschluss finden nur im Ausnahmefall statt.

Fachtag Fachkräfte

In Nordsachsen wird seit 2017 jährlich ein Fachtag Fachkräfte durchgeführt. Als Veranstaltungsort wird meist ein Unternehmen gewählt. Der Fachtag Fachkräfte bietet eine Plattform des Austauschs und der Information für Unternehmen, Bildungseinrichtungen und sonstige Multiplikatoren. Alle Projekte werden mit ihren jeweiligen Entwicklungsständen vorgestellt und Unternehmen und Partner:innen haben die Möglichkeit sich einzubinden und zu vernetzen. Zudem bietet ein fachlicher Input eines Top-Referenten neue Impulse für weitere Projekte und Kooperationen.

Broschüre „Projekte der Fachkräfteallianz“

Die Broschüre gibt einen aktuellen Überblick über alle Projekte im Landkreis, über Ansprechpartner:innen, Ergebnisse und Kooperationsmöglichkeiten.

Assistenz der Geschäftsführung

Im März 2020 wurde mit Geldern aus der Fachkräfterichtlinie eine Assistenz der Geschäftsstelle der Fachkräfteallianz Nordsachsen besetzt. Ihre Aufgaben sind die Qualitätssicherung, die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die Bedarfsabfrage, die Beratung zu fördertechischen Themen und die Vernetzung.

Einbindung in vorhandene Gremien und Netzwerke

Die Mitglieder der Fachkräfteallianz engagieren sich in den verschiedenen Netzwerken und Initiativen und bringen ihre fachliche Expertise zu arbeitsmarktpolitischen Themen ein.

Die Fachkräfteallianz ist eng in bestehende Netzwerke eingebunden. Wichtige Netzwerke und Gremien im Landkreis sind:

- Regionale Koordinierungsstelle Berufs- und Studienorientierung
- Kernteam Arbeitsmarktmonitoring
- Netzwerk Logistik
- Arbeitskreise Schule Wirtschaft
- Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland (BisMit)
- Jugendberufsagentur

2. Projekte und Aktivitäten 2020 - 2022

Die Fachkräfteallianz Nordsachsen priorisiert seit 2016 jährlich ca. 10 Projekte zur Fachkräftesicherung. Folgende Projekte wurden im Zeitraum 2020 - 2022 priorisiert:

Projekt	Träger	Ziel/ wichtigste Ergebnisse
Sicherung Fachkräftenachwuchs MINT	WFG Landkreis Nordsachsen	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung des Bewusstseins und Wecken von Interessen für MINT-Berufe • Bekanntheitsgrad regionaler Unternehmen erhöhen u. Aufzeigen beruflicher Perspektiven in MINT-Berufen • Bindung zukünftiger Fachkräfte an die Region • 32 nordsächsische Unternehmen, 3 Hochschuleinrichtungen, 16 Projekte, 18 Partner im Netzwerk, 236 Schüler, 9 Schulen (2021) • 2-tägiges NaWi-Camp 2018/2019/2021/2022 mit ca. 180 Schüler:innen aus 8 Schulen/Einrichtungen • Praxisprojekte und Einblicke in Unternehmen
Bezug Fachkräftestrategie		<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeiten und Neigungen entwickeln - Fachkräfte individuell bilden
Schau mal über den Tellerrand	Eleanto GmbH	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung gastronomischer Einrichtungen für Fachkräftegewinnung • Strukturierte Zusammenführung der Interessen hinsichtlich Fachkräftesicherung • Vernetzung und Sensibilisierung für relevante Themen • Best-Practice-Beispiele • Themen-Workshops mit 40 teilnehmenden Gastronom:innen

		<ul style="list-style-type: none"> • Einzelbesuche und Beratungen
Bezug Fachkräftestrategie		<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfte binden - Attraktive Arbeitsplätze schaffen
Nordsächsischer Rückkehrertag 2018-2020 und 2021/2022	WFG Landkreis Nordsachsen	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftebindung durch attraktive Angebote für Rückkehrwillige, Pendler und Jobinteressierte • Etablierte Plattform, bei der Fachkräfte (Rückkehrwillige, Pendler und Jobinteressierte) auf Vertreter:innen regionaler Unternehmen mit aktuellen Vakanzen treffen an 5 Standorten (Delitzsch, Torgau, Eilenburg, Oschatz, Schkeuditz) • Ganzjährige Internetplattform • In Präsenz pro Jahr ca. 50 Unternehmen, 280 Besucher:innen → 27 Bewerbungen, 18 Vorstellungsgespräche, 5 Einstellungen • 2020: virtuelles Angebot (Telefon, Videochat, Webseite), 2021: Hybridformat (Telefon, Webseite, persönliche Beratung)
Bezug Fachkräftestrategie		<ul style="list-style-type: none"> • Talente gewinnen - Fachkräfte gezielt rekrutieren
Fachkräfte- und Imagekampagne für die nordsächsische Land- und Ernährungswirtschaft (LaWi) 2021-2023	WFG Landkreis Nordsachsen	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung des Images der Land- und Ernährungswirtschaft und Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber:innen • Pflege und Erweiterung eines Netzwerkes innerhalb der nordsächsischen Land- und Ernährungswirtschaft • Durchführung von Workshops zum Thema Fachkräftesicherung und von Fachtagen der Land- und Ernährungswirtschaft • Öffentlichkeitsarbeit (Kampagnenpräsentation, Presse, Social-Media, Webseite www.landwirtschaft-nordsachsen.de) • Sensibilisierung junger Menschen für eine Ausbildung
Bezug Fachkräftestrategie		<ul style="list-style-type: none"> • Talente gewinnen - Fachkräfte gezielt rekrutieren
A²	ZAROF. GmbH	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung regionaler Unternehmen für Geistes- und Sozialwissenschaftler: innen als bisher wenig beachtete Zielgruppe • Sichtbarmachen des Landkreises als attraktive Arbeitsregion • Fachkräfte gewinnen • Arbeitgeberattraktivität stärken • Vernetzung von Studierenden und der nordsächsischen Wirtschaft • Ca. 150 Studierende/Absolvent: innen sowie 85 Unternehmen im Projekt

		<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Zusammenarbeit der beiden Zielgruppen, z.B. im Rahmen von Praxisprojekten: Imagekampagne „Nebenan. Gefunden. Nordsächsisch.“, Konzeption und Durchführung von Schüler:innen-Workshops zur Ausstellung „MUTBILDER“ auf Schloss Hartenfels, Entwicklung Imagefilm im Rahmen von Projektwoche „Workspace Torgau“ • Digitale Workshops für Studierende und Unternehmen • Einsatz von digitalen Formaten
Bezug Fachkräftestrategie		<ul style="list-style-type: none"> • Talente gewinnen - Fachkräfte gezielt rekrutieren
Arbeiten und leben in der Pflege	Landratsamt Nordsachsen, Dezernat Soziales und Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern bei der Gewinnung von Fachkräften • Gezieltes Arbeitgebermarketing
		<ul style="list-style-type: none"> • Kampagne zur Nachwuchsgewinnung in der Pflege • Steigende Aufmerksamkeit für das Thema Pflege • Wertschätzung bestehender Fachkräfte • Authentischer Einblick in den Pflegealltag • Arbeitsgruppenberatungen und vier „Pflegetreffs“
Bezug Fachkräftestrategie		<ul style="list-style-type: none"> • Talente gewinnen - Fachkräfte gezielt rekrutieren
Integration von Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen in den 1. Arbeitsmarkt über Ausbildung oder Beschäftigung	HWK zu Leipzig	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltige Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt • Integration von jungen Neuzugewanderten und deutsche Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt über eine Ausbildung im Handwerk • Betreuungs- und Wissensvermittlungsmaßnahmen • Intensiver Kontakt zu Wirtschaftsunternehmen • Konkrete Praktikums- und Betriebskontakte
Bezug Fachkräftestrategie		<ul style="list-style-type: none"> • Vorhandene Potenziale nutzen - allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen
Betriebe in Fahrt	MDV	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines nachhaltigen Netzwerkes für betriebliches Mobilitätsmanagement • Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität durch bessere Erreichbarkeit
		<ul style="list-style-type: none"> • Gewerbeflächenanalyse hinsichtlich Erreichbarkeit • Erhöhtes Verständnis der Wirtschaftsakteure, Fachkräfte(-Potenziale) zu mobilisieren • Einführung von betrieblichem Mobilitätsmanagement • Bekanntmachen der Mobilitätsaktionen in der Region als Faktor in Arbeitsplatzentscheidung von Fachkräften • Wirtschaftsdatenbank
Bezug Fachkräftestrategie		<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfte binden - Attraktive Arbeitsplätze schaffen

<p>Aufbau eines Roberta-Regionalzentrums an der HTWK Leipzig</p>	<p>RobertaRegio-Zentrum Leipzig, HTWK Leipzig</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherung des Fachkräftebedarfs im MINT-Bereich • Kompetenzerweiterung und Sensibilisierung für MINT • Ausbau von entsprechenden Kompetenzen bei einer Vielzahl von Schüler:innen, Auszubildenden und Studierenden • Verbesserung des Images der MINT-Berufe • Praxisnahe Heranführung der Jugendlichen an das Thema Robotik • Fortbildungen für Lehrkräfte
<p>Bezug Fachkräftestrategie</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeiten und Neigungen entwickeln - Fachkräfte individuell ausbilden
<p>Lehrer*innen aufs Land</p>	<p>ZAROF. GmbH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung von zukünftigen Lehrkräften für eine Arbeit in der ländlichen Region • Vertiefung der Zusammenarbeit mit der Hochschule • Acht Exkursionen mit angehenden Lehrkräften zu nordsächsischen Schulen • 15 beteiligte Schulen • Weiterentwicklung der Webseite, Sichtbarkeit, Erfahrungsberichte, Erhöhung Seitenaufrufe (um 340 %) • Vermittlung ein Referendar und eine Absichtserklärung Referendariat nach Exkursion • Mitwirkung an Vollbesetzung aller Plätze im Blockpraktikum an Schulen im Landkreis Nordsachsen
<p>Bezug Fachkräftestrategie</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Talente gewinnen - Fachkräfte gezielt rekrutieren
<p>Nordsächsische Fachkräftesafari</p>	<p>KlickNet GmbH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftegewinnung und -bindung mittels digitaler Formate • Impulse zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften • Zehn YouTube Filme zum Thema Ausbildung • Virtuelle Workshops mit Unternehmen • Verschiedene Themenblöcke und Fachreferenten
<p>Bezug Fachkräftestrategie</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Talente gewinnen - Fachkräfte gezielt rekrutieren
<p>Nachwuchshelden</p>	<p>Hero Society</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Unterstützung von Ausbildungsbetrieben in Nordsachsen • Qualitative Verbesserung der Ausbildung, Stärkung der Bindung der Auszubildenden an Betriebe
		<ul style="list-style-type: none"> • Aktivierung von Auszubildenden, Entwicklung von persönlichen Potenzialen und Kompetenzen • Sensibilisierung von Auszubildenden für Bedürfnisse Auszubildender, Schulung als Mentoren • Förderung Kommunikation zwischen Generationen • Stärkung Führungskompetenzen
<p>Bezug Fachkräftestrategie</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfte binden - Attraktive Arbeitsplätze schaffen

		<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeiten und Neigungen entwickeln - Fachkräfte individuell ausbilden
Willkommenscenter	WFG Landkreis Nordsachsen	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau von Netzwerken und Strukturen mit dem Ziel der Anwerbung ausländischer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt • Etablierung einer Willkommenskultur • Umfangreiche Ist-Analyse • Anforderungs- und Bedarfsermittlung mittels Interviews, Workshops und Best Practice Beispielen • Stakeholder Analyse • Strategische Vorbereitung Start Willkommenscenter
Bezug Fachkräftestrategie		<ul style="list-style-type: none"> • Talente gewinnen - Fachkräfte gezielt rekrutieren

Tabelle 2: Projekte der Fachkräfteallianz und Bezug zur Fachkräftestrategie 2030, eigene Darstellung, Stand: 25.10.2022

3. Handlungsschwerpunkte der Fachkräfteallianz Nordsachsen bis 09/2024

Die Fachkräfteallianz Nordsachsen überprüft im zweijährlichen Rhythmus ihre Handlungsschwerpunkte und passt sie mit der Fortschreibung des Handlungskonzeptes veränderten Bedingungen und Herausforderungen im Landkreis an.

a. Herausforderungen im Landkreis Nordsachsen

Die regionalen und strukturellen Herausforderungen im Landkreis Nordsachsen haben sich durch die Corona-Pandemie teilweise verschärft und bestimmte Entwicklungen haben sich beschleunigt, der Kerngehalt jedoch ist gleichgeblieben. Die folgenden Herausforderungen orientieren sich an der SWOT-Analyse, die im Rahmen des Kreisentwicklungskonzeptes 2030 des Landkreises Nordsachsen durchgeführt wurde (vgl. KeK 2030, 2020)

Bestehende Herausforderungen:

- Abnehmender Trend der Bevölkerung seit 2020 → Willkommenskultur stärken
- Unternehmensnachfolge in Kleinstbetrieben → Strategische und operative Unterstützung der Unternehmen, Beratungsangebote
- Verlust von Fachkompetenzen durch ausscheidende Mitarbeiter → Förderung von Wissensmanagement und Wissenstransfer
- Abnehmende Berufsschulangebote (Landesklassen) → Entwicklung der Berufsschulen zu Kompetenzzentren, alternative Lernangebote
- Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte mit Konzernen aus Nachbarregionen und Großstädten → Entwicklung Vermarktungsstrategie und Stärkung Arbeitgeberattraktivität, Profilierung der Potenziale des Landkreises
- Entwicklungsfähige Infrastruktur für mobiles Arbeiten → Gestaltung des digitalen Wandels
- Ausbaufähiges Potenzial des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes → Verbesserung der Informations- und Kommunikationsstruktur
- Landkreis kein Hochschulstandort → Etablierung von An-Institutionen, Förderung von Kooperationen Hochschule-Wirtschaft

Neue Herausforderungen:

- Inländisches Arbeitskräftepotenzial reicht nicht mehr aus → Rekrutierung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte
- Chancen nutzen aus Wachstum des Oberzentrums Leipzig → Förderung Austausch und Vernetzung
- Entwicklung neuer Wohn- und Arbeitskonzepte → Zusammenarbeit relevanter Akteure, ämterübergreifende Kooperation
- Identifizierung der für den Landkreis relevanten Zukunftsthemen → bspw. Bildung für nachhaltige Entwicklung - Umsetzung der BNE-Strategie des Freistaates Gesundheit als ganzheitliches Konzept in der Arbeitswelt, Resilienz, Konnektivität, New Work, Silver Society

b. Schlussfolgerungen für den Landkreis Nordsachsen

Um im Wettbewerb der Regionen bestehen zu können, muss sich der Landkreis einerseits innovativen und zukunftsfähigen Themen zuwenden und andererseits seine Wurzeln als ländlich geprägter Raum als Stärke begreifen. Kleine und mittelständische Betriebe müssen bei ihrer Lehrstellensuche weiter gefördert und Stärken wie Regionalität und Nachhaltigkeit betont werden. Wichtig ist es, stets auch die ländlichen Regionen mit ihren Bedürfnissen im Blick zu behalten. Der allgegenwärtigen Politik- und Beteiligungsverdrossenheit kann mit stabilen wirtschaftlichen Verhältnissen begegnet werden. Sämtliche Akteure müssen sich ihrer Verantwortung bewusst werden, die Gestaltung des Landkreises als ganzheitliche Aufgabe zu begreifen und für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen wirtschaftlicher und ökologischer Entwicklung zu sorgen.

- Förderung landkreisrelevanter Branchen mit besonders hohem Bedarf an Fachkräften wie Handwerk, Pflege, Hotel- und Gastronomie, Logistik sowie Land- und Ernährungswirtschaft, durch Ansiedlung CTC zusätzlich Chemiebranche
- Ausbau von Kooperationen mit universitären Einrichtungen
- Verbesserung und Ausbau Mobilität → wichtiger Faktor für Fachkräftesuche
- Verbesserung Image, verstärktes Bekanntmachen des Potenzials des Landkreises
- Förderung Verbleib von Fachkräften im Landkreis → Entwicklung innovativer Ansätze für Fachkräftesicherung, fortgesetzte Gestaltung des Landkreises als attraktiver Ort zum Leben und Arbeiten
- Unterstützung bei Etablierung neuer digitaler Formate und zeitgemäßer Projekte im Bereich digitale Arbeitswelt

c. Ziele und Zielgruppen der Fachkräfteallianz bis 09/2024

Hauptziel:

Weitere Fachkräftesicherung durch Entwicklung und Unterstützung innovativer zukunftsorientierter Projekte.

Weitere Ziele:

- Ausbau des Netzwerkes
- Optimierung der Kommunikationsstruktur
- Aufbau einer Willkommenskultur im Landkreis

Zielgruppen:

- Nordsächsische Unternehmen und deren Arbeitnehmende
- Ausländische Arbeits- und Fachkräfte
- Jugendliche, die eine Perspektive im Landkreis suchen
- Auszubildende
- Hochschulabsolventen:innen

d. Strategische Handlungsansätze

Die Handlungsansätze der Fachkräfteallianz Nordsachsen stehen im Einklang mit den Handlungsfeldern der Fachkräftestrategie 2030 und der Fachkräftenrichtlinie des Freistaates Sachsen.

Die Strategie der Allianzmitglieder zielt darauf ab, Projekte zu unterstützen, die einen zielgruppen- und praxisorientierten Ansatz aufweisen. Bestehende erfolgreiche Projekte werden weiterentwickelt und regelmäßig an aktuelle Herausforderungen angepasst sowie neue Projekte initiiert.

Die Mitglieder der Fachkräfteallianz agieren als Netzwerkpartner und Multiplikator. Sie informieren über die Projekte, die im Landkreis aktiv sind, um diese bei deren erfolgreichen Umsetzung zu unterstützen und neue Partner mit ins Boot zu holen.

Ideen und Ergebnisse der Fachkräfteallianz werden in den verschiedenen Gremien dargestellt und ständig neue Bedarfe abgefragt.

Weiterhin sollen sich die Projekte an den regionalen Bedarfen orientieren und nach dem Bottom-Up-Prinzip entwickelt werden. Prämisse muss sein, die Unternehmen, die das Fachkräfteproblem haben, stärker in den Mittelpunkt zu stellen und zu motivieren, eigene Projekte anhand der Handlungsfelder einzureichen. Grundsätzlich sollte sich die Fachkräfteallianz auch zum Ziel stellen, dass bisher inaktive Arbeitskräftepotenziale für eine Beschäftigungsaufnahme aktiviert bzw. motiviert werden.

Die Akteure der Bildung und Arbeit sind in der Region stark vernetzt und agieren sehr praxisnah. Dieser Vorteil soll durch die Projekte genutzt werden und positive Synergieeffekte hervorrufen. Dabei liegt der Fokus auf Ergebnisorientierung und Nachhaltigkeit.

Die Förderung von Schwerpunktbranchen des Landkreises wird weiterhin unterstützt. Strukturbestimmende, für den Landkreis wichtige Branchen sind:

- Pflege
- Gastronomie
- Landwirtschaft und Ernährungswirtschaft
- Glas- und Keramikbranche
- Logistik
- Handwerk
- Schule und Bildung
- Chemiebranche (durch die Neuansiedlung Forschungszentrum)

Der Fokus auf der Förderung der dualen Ausbildung bleibt im Landkreis auch weiterhin bestehen.

Die systematische Beobachtung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage ist ein wichtiger strategischer Schwerpunkt, da damit besser und zielgenauer auf aktuelle Krisen, wie bspw. die Corona-Pandemie, der Krieg in der Ukraine oder die Energiekrise, reagiert werden kann.

Einbindung der Richtlinie ESF Plus in die Arbeit der Fachkräfteallianz

Unterstützt werden auch neue Projekte mit innovativem Ansatz und regionalem Bezug. Zusätzlich ist hier die ESF-Plus-Richtlinie „Zukunft für berufliche Bildung“ ein wichtiges Werkzeug. Die Richtlinie enthält folgende Handlungsschwerpunkte:

- Förderung von Maßnahmen zur Hebung von Potenzialen sowie Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung
 - Zukunftsorientierte Berufliche Bildung
 - Regionalspezifische Vorhaben der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Weiterentwicklung und neue bzw. kreative Angebote)
 - Praxisrelevante Zukunftsangebote (die nicht Bestandteil der Ausbildungsordnung oder Zusatzqualifikationen sind)
- Wissenschaftliche Begleitung/Koordinierung dieser Förderinitiativen

In Trägerversammlungen und Einzelgesprächen mit Projektträgern wurden bereits innovative Projektideen gesammelt.

e. Ableitung Förderschwerpunkte für den Landkreis Nordsachsen

Die Förderschwerpunkte der Richtlinie decken prinzipiell die Bedarfe der Region ab und die Mehrzahl der Förderschwerpunkte aus dem Jahr 2020 sind weiterhin aktuell. Der Arbeits- und Fachkräftemangel als solches hat sich nach der Corona-Pandemie weiter verschärft und ist nicht weniger relevant. Daher muss sich die Auswahl der zu fördernden Projekte stets an den Fachkräfteengpässen der Unternehmen ausrichten.

Es zeichnen sich jedoch auch neue Schwerpunkte ab. Der ökologische Wandel ist durch die aktuelle Energiekrise stärker in den Fokus gerückt. Weitere neue Schwerpunkte sind die Gewinnung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte und die damit einhergehende Förderung einer Willkommenskultur sowie die Förderung des lebenslangen Lernens.

Zusammengefasst werden folgende Förderschwerpunkte durch die Fachkräfteallianz priorisiert:

- Begleitung des digitalen und ökologischen Wandels
- Gewinnung internationaler Arbeits- und Fachkräfte - Etablierung einer Willkommenskultur
- Förderung des lebenslangen Lernens
- Verbesserung der Arbeitsqualität
- Kampagnen, Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit
- Sensibilisierung der Unternehmen
- Kooperation Hochschule - Wirtschaft
- Lebensphasenorientierte Personalarbeit

Als *Lesson Learned* aus der Corona-Pandemie sehen die Mitglieder zudem weitere Handlungsschwerpunkte, die zur Förderung von Resilienz beitragen sollen:

- Unterstützung von digitalen Anpassungsstrategien der Geschäfts- und Betriebsprozesse
- Konzepte und Strategien zu Wegen aus Krisen: z.B. Best Practice, Vernetzung
- Bewältigung der Anpassung und Neuausrichtung von Unternehmen: individuelle und organisationale Resilienz, bei Wegfall von Geschäftsfeldern sowie Anpassung der Strukturen und Prozesse
- Sensibilisierung für duale Ausbildung mit Unterstützung der potentiellen Ausbildungsbetriebe
- Fachliche Neuausrichtung innerhalb des Unternehmens bei Wegfall von Arbeitsplätzen
- Schaffung von Unternehmens-/Branchen- und Ausbildungsverbänden zur Bündelung von Ressourcen und effizienter Auslastung der Kapazitäten

Neben den vom SMWA definierten Qualitätskriterien werden folgende Kriterien bei der Beurteilung von Projekten mit hinzugezogen:

- Angebote für Unternehmen
- Praxisbezug
- Innovationsgehalt
- Berufsgruppen mit Fachkräfteengpässen
- Netzwerkansatz

4. Schlussbestimmung

Die Fortschreibung des regionalen Handlungskonzeptes zur Fachkräftesicherung im Landkreis Nordsachsen, Stand 19.11.2022, wurde per Beschluss von den Mitgliedern der Fachkräfteallianz Nordsachsen verabschiedet.

Somit verantwortet sie die Inhalte des Handlungskonzeptes zur Fachkräftesicherung. Die Mitglieder verpflichten sich zur Zusammenarbeit im Sinne des Handlungskonzeptes und zum verantwortlichen Umgang mit dem jährlichen Budget des Freistaates Sachsen zur Umsetzung der Maßnahmen.

Die Unterzeichner der Fachkräfteallianz Nordsachsen haben ein verbindliches Vorgehen festgelegt, um bedarfsbezogene Initiativen anzustoßen, zeitnah auf Konzeptvorschläge zu reagieren und Empfehlungen auszusprechen.

In Vertretung der Allianzpartner unterzeichnet:

Landkreis Nordsachsen

25.10.2022, geänderte Beschlussfassung vom 19.11.2022

08. Dez. 2022

Datum


Sven Keyse

Amtsleiter, Amt für Wirtschaftsförderung
und Landwirtschaft

Landratsamt Nordsachsen
Amt f. Wirtschaftsförderung u. Landwirtschaft
04509 Quedlinburg

Literaturverzeichnis

- Agentur für Arbeit (Hrsg.). (September 2021). Überblick Ausbildungsmarkt_Kr 14730 Nordsachsen_202109. Oschatz.
- Agentur für Arbeit. (12. April 2022). Abgerufen am 13. Oktober 2022 von <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/oschatz/presseinformationen-oschatz/halbjahresbilanz-2022>
- Bestand an IHK zugehörigen Unternehmen. (22. September 2022). Von <https://www.leipzig.ihk.de/unternehmen/> abgerufen (2021). *Branchenreport Verkehr und Logistik 2021*. IHK. Abgerufen am 04. August 2022 von https://www.leipzig.ihk.de/mediathek/BRO_01_43.pdf
- Expertengruppe Intelligente Bildungsnetze. (Mai 2022). *deutschland-intelligent-ernetzt.org*. (D. -P. Wirtschaft, Hrsg.) Abgerufen am 24. Juni 2022 von <https://deutschland-intelligent-ernetzt.org/app/uploads/2021/05/Thesen-zur-Digitalen-Bildung.pdf>
- Fachkräftenrichtlinie zur Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen*. (14. März 2022). Abgerufen am 05. August 2022 von <https://www.sab.sachsen.de/f%C3%B6rderprogramme/sie-planen-ihre-mitarbeiter-oder-sich-selbst-weiterzubilden/fachkr%C3%A4fterrichtlinie-teil-b-ziffer-i-%E2%80%93-regionale-projekte.jsp>
- (2022). *Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft - Monitoring 2022*. Abgerufen am 4. August 2022 von https://www.dresden.ihk.de/servlet/link_file?link_id=29987&publ_id=1065
- <http://www.revosax.sachsen.de>. (kein Datum). Abgerufen am 19. Oktober 2022 von <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/18147-Fachkraefterrichtlinie>
- <https://statistik.arbeitsagentur.de>. (2022). Abgerufen am 13. Oktober 2022 von <https://statistik.arbeitsagentur.de/Auswahl/raeumlicher-Geltungsbereich/Politische-Gebietsstruktur/Kreise/Sachsen/14730-Nordsachsen.html?nn=25856>
- <https://www.bmvi.de/>. Abgerufen am 06. Oktober 2022 von <https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Artikel/DG/beispielprojekte-breitband-nordsachsen.html>
- <https://www.bundesregierung.de/>. (Abgerufen am 12. Oktober 2022 von <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-erklaert-232174>
- <https://www.hwk-leipzig.de/>. doi:<https://www.hwk-leipzig.de/artikel/energieinfarkt-abwenden-3,0,10134.html#accordion-N65665-body-1>
- (2020). *IAB-Regional Sachsen 2|2020*. Abgerufen am 04. August 2022 von https://doku.iab.de/regional/S/2020/regional_s_0220.pdf
- (2021). *IHK - Statistischer Bericht - IV. Quartal 2021*. Abgerufen am 04. August 2022 von https://www.leipzig.ihk.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/SOP/Wirtschafts-_und_Regionalstatistik/Stat_Bericht_-_4_Quartal_2021.pdf
- Kasten, S. (02. Juli 2022). *Torgauer Zeitung*. Abgerufen am 05. Oktober 2022 von [https://www.torgauerzeitung.com/Artikel/Lokalgeschehen.tz?t=NewsDetailModus\(103050\)](https://www.torgauerzeitung.com/Artikel/Lokalgeschehen.tz?t=NewsDetailModus(103050))
- (Mai 2022). *KfW-ifo Fachkräftebarometer*. Von https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-ifo-Fachkr%C3%A4ftebarometer/KfW-ifo-Fachkraeftebarometer_2022-05.pdf abgerufen (14. Juni 2020). *KREISENTWICKLUNGSKONZEPT DES LANDKREISES NORDSACHSEN*. Torgau. Von https://www.landkreis-nordsachsen.de/startseite_kek_2030.html abgerufen

Landkreis Nordsachsen. Abgerufen am 20. Oktober 2022 von https://www.landkreis-nordsachsen.de/startseite_kek_2030.html

Landratsamt, N. (2022). *Stark Antrag*. Delitzsch. Landwirtschaftsbetriebe 2020.

Netzwerkbüro | *Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland - BiSMit*. (26. Juni 2022). Von <https://www.bismit.de/aktuelles/artikel/strukturwandel-braucht-bildungsveranstaltungsrueckblick> abgerufen

Prognos, A. (Hrsg.). *Prognos Zukunftsatlas 2022*. Berlin. Abgerufen am 22. 09 2022 von <https://www.prognos.com/de/zukunftsatlas>

SMWA. (31. Mai 2019). *Heimat für Fachkräfte - Fachkräftestrategie 2030*. (A. u. Staatsministerium für Wirtschaft, Hrsg.)

Zahlenspiegel 2021. Abgerufen am 06. Oktober 2022 von <https://www.hwk-leipzig.de/>
Zuschlag für Delitzsch. (29. September 2022). *Leipziger Volkszeitung* (Delitzsch, Eilenburg).