

Regionale Fachkräfteallianz Handlungskonzept

Inhaltsverzeichnis

1. Fachkräfteallianz	_ 3
2. Aktuelle Situation (Ausgangslage)	_ 4
3. Herausforderungen	_ 7
4. Handlungsschwerpunkte	_ 8
5. Laufende Aktivitäten	_ 11
6. Ergebnisse - geförderte Projekte	_ 12

1 Fachkräfteallianz

In der Fachkräfteallianz engagieren sich seit dem Jahr 2016 fachlich versierte und gut vernetzte Vertreter und Vertreterinnen aus Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, Bildungseinrichtungen, Arbeitnehmervertretungen und öffentlicher Verwaltung für die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften im Landkreis.

Als beständiges Netzwerk werden ableitend von Branchen- und Arbeitsmarktentwicklungen Ansätze für die wirtschaftliche Stärkung des Landkreises Leipzig formuliert und dazu entsprechende Konzepte entwickelt.



2 Aktuelle Situation

Demografische Entwicklung, Dekarbonisierung, Digitalisierung und gesellschaftlicher Wertewandel – die Arbeitswelt ist im Umbruch.

Die Wirtschaft im Landkreis Leipzig entwickelt sich positiv. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist auf Rekordniveau.

Steigende Zahlen der Schülerinnen und Schüler an den allgemeinbildenden Schulen im Landkreis und somit steigt auch die potentielle Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen. Perspektivisch werden jedoch dem Arbeitsmarkt deutlich weniger Erwerbspersonen zur Verfügung stehen.

Digitalisierung und Dekarbonisierung sollten als Chancen gesehen werden. Sie werden Branchenstrukturen verändern, neue Geschäftsmodelle und Technologien hervorbringen sowie das bestehende berufstypische Substituierbarkeitspotential weitestgehend ausreizen.

Lebenslanges Lernen, quer durch alle Bildungsschichten und betriebliche Bereiche wird Voraussetzung werden, um mit der technologischen Entwicklung Schritt halten zu können.

Wertschätzung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden bei der Wahl der Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle weiter an Bedeutung gewinnen. Darüber hinaus ist besonders für ausländische Fachkräfte die Unterstützung bei der beruflichen, sozialen und gesellschaftlichen Integration wichtig.

Rahmenbedingungen Fachkräfteentwicklung

» Bevölkerungsentwicklung



Die Bevölkerungsentwicklung ist im Vergleich zu 2015 mit weniger als 1,0% sehr leicht fallend.

» Entwicklung Erwerbsfähige

Mit **14.1167** Personen beträgt der Anteil der 20 bis unter 65 jährigen, 54,7% der Gesamtbevölkerung und ist seit 2015 um 6,4 % geschrumpft.



» Altersstruktur



» Entwicklung Unternehmen

Bei einem Bestand von **11.162** Betrieben hat sich dieser im Vergleich zu 2015 um 4,9 % verringert. Besonders betroffen ist die Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Wachsen hingegen konnte die Gruppe der Betriebe mit 10 bis unter 250 Beschäftigte.

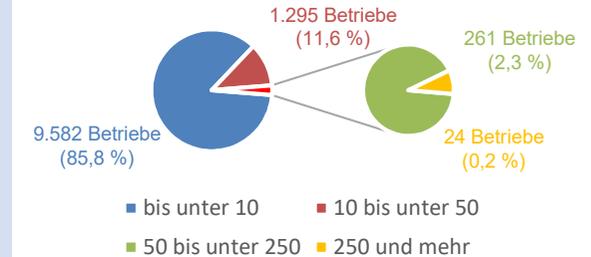


» Arbeitsmarkt

Arbeitslosenquote deutlich von 7,3% im Jahr 2015 auf **5,2%** für das Jahr 2022 gesunken. Ebenso **Jugendarbeitslosenquote** (Altersgruppe der 15-jährigen bis unter 25-jährigen), aktuell für 2022 **6,7%**.



» Unternehmensgröße nach Beschäftigten



» Entwicklung Einkommenssituation

Mit einer Kaufkraft je Einwohner von **25.155 €** ist der Landkreis führend in Sachsen. Im Bundesvergleich liegt der Kaufkraftindex des Landkreises bei 93,6 % (D = 100% bzw. 26.870 Euro je Einwohner).



» Entwicklung sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB)



Mit **73.144** svB wird der Stand vor Corona (2019) leicht übertroffen.

» Entwicklung Zuwanderung

7.294 nichtdeutsche Einwohner/-innen leben derzeit im Landkreis. Bei einer Gesamtbevölkerung von 258.214 Personen ist dies ein Anteil von 2,8 %.



Rahmenbedingungen schulische und berufliche Bildung / Ausbildungsmarkt

» Allgemeinbildende Schulen (ohne freie Waldorfschulen)

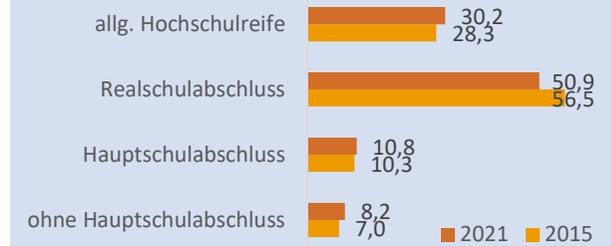


» Allgemeinbildende Schulen - Entwicklung Schülerzahlen

Mit **25.197** Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2021/2022 waren es ca. 12,7% mehr, als im Schuljahr 2015/2016.



» Schulabgänge nach Abschlüssen (in Prozent)



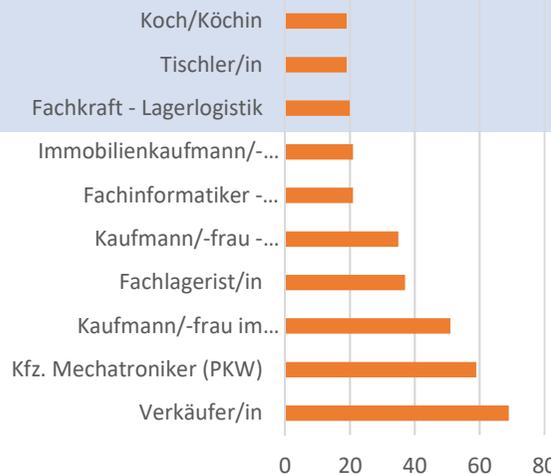
» Berufsbildende Schulen - Entwicklung Schülerzahlen

2.475 2.601 2.694 2.757 2.853 2.891 3.058

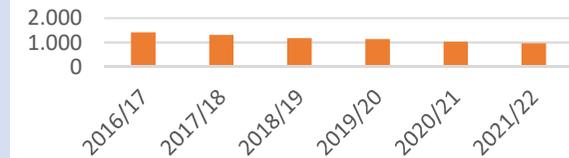
Auch hier ist ein Zuwachs vom Schuljahr 2015/2015 um ca. 19,1% auf **3.058** Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2021/2022 zu verzeichnen.

» Ausbildungsmarkt – Top 10 der gewählten Berufe

Von den Bewerberinnen und Bewerbern für das Ausbildungsjahr 2021/2022 am meisten gewählte Berufe.

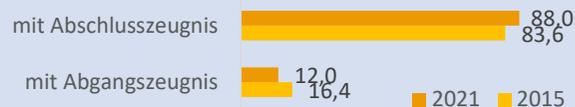


» Ausbildungsmarkt – Bewerbungen



Von **971** Bewerberinnen und Bewerbern für das Ausbildungsjahr 2020/2021 blieben **41** unversorgt.

» Berufsbildende Schulen - Absolventinnen und Absolventen



Die Abgangszeugnisse liegen 2021 über dem sächs. Durchschnitt (9,9%) und die Abschlusszeugnisse unter dem sächs. Durchschnitt (90,1%).

» Ausbildungsmarkt - Ausbildungsstellen



Von **954** Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 blieben **157** unbesetzt.

3 Herausforderungen

Wertschöpfung, Beschäftigung und Wohlstand setzen einen modernen und leistungsfähigen Unternehmensbesatz voraus.

Die Stärkung des Wirtschaftsstandortes und die Bewältigung des Strukturwandels können nur gelingen, wenn die allgemeine Fachkräftebasis gesichert ist. So zeichnen sich bereits jetzt in verschiedenen Branchen Engpässe in der Nach- und Neubesetzung von Arbeitsplätzen ab. Dies stellt ein Risiko für dringend benötigte Neuansiedlungen und für die wirtschaftliche Entwicklung der Bestandsunternehmen dar.

Arbeitskräftepotenziale durch den Kohleausstieg im Zuge der Dekarbonisierung können u. a. auf Grund der vorhandenen Altersstruktur in den Betrieben, aber auch in ihrer Gesamtheit kaum und nur als möglicher Einmaleffekt zu einer Entlastung beitragen.

Unter Einbeziehung des Strategieprozesses der Innovationsregion Mitteldeutschland (IRMD), im

Zusammenhang mit dem anstehenden Ausstieg aus der Kohleverstromung und dem bestehenden Kreisentwicklungskonzept haben sich folgende Handlungsschwerpunkte herauskristallisiert:

- » Innovationen begleiten, Standortattraktivität stärken
- » Stärkung der Perspektiven für (junge) Menschen in der Region
- » Unternehmen begleiten

4 Handlungsschwerpunkte

Innovationen begleiten, Standortattraktivität stärken

- Dekarbonisierung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Netzwerke, Standortmarketing
 - Innovationsprozesse, digitale Transformation begleiten und fördern sowie die Entwicklung zukunftsfähiger Wirtschaftsstrukturen unterstützen
 - Förderung von ressourceneffizienten und nachhaltigen Wirtschaftsweisen
 - Mobilitätslösungen zur Deckung der Bedürfnisse von Unternehmen, Arbeitnehmenden und Auszubildenden entwickeln
 - Bestandspflege und Ansiedlungsunterstützung mit bedarfs- und zielgruppenorientierten Angeboten zur Deckung des Fachkräftebedarfes, vorzugsweise für kleine und mittlere Unternehmen
 - Förderung / Begleitung von Unternehmensnetzwerken / -kooperationen zur Qualitätssicherung der Aus- / Weiterbildung bzw. zur Deckung des Fachkräftebedarfes
 - Systematische Evaluation des Wirtschafts- und Arbeitsmarktes sowie der Haltfaktoren von Fachkräften
 - Ausbau / Weiterentwicklung des Standortmarketings nach innen und außen mit Fachkräftebezug

Stärkung der Perspektiven für (junge) Menschen in der Region

- Nachwuchsfachkräfte gewinnen und ausbilden
 - Bildungserfolg von Jugendlichen gewährleisten (Schulabgänge ohne Zeugnis verringern)
 - Jugendliche auf dem Bildungsweg begleiten und bei der Entwicklung spezifischer Neigungen und Interessen unterstützen
 - berufliche Orientierung weiter ausbauen und noch praxisnäher gestalten
 - duale Ausbildung und Verbundausbildung stärken
 - auf sich ändernde Qualifizierungsanforderungen und Bedarfe reagieren
 - Haltefaktoren identifizieren, anpassen und anwenden

- Fachkräfte gewinnen, qualifizieren und fördern
 - bestehende Potentiale fördern und in Ausbildung/Beschäftigung bringen (z.B. Jugendliche ohne Berufsausbildung, Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Menschen mit Einschränkungen bzw. mit Migrationshintergrund, Zugewanderte)
 - Weiterentwicklung / Ausbau von Angeboten der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung begleiten / unterstützen
 - Weiterentwicklung / Ausbau von Angeboten der sozialen und gesellschaftlichen Integration ausländischer Fachkräfte begleiten und unterstützen

Unternehmen begleiten

- Fachkräftebindung
 - Begleitung / Unterstützung der Unternehmen u.a. bei der Umsetzung von Angeboten / Strukturen der berufsbegleitenden Weiterbildung / Qualifizierung von Beschäftigten, lebensphasenorientierter Personalarbeit, Mitarbeitergesundheit
- Technologietransfer / betriebliche Innovation
 - Begleitung / Unterstützung der Unternehmen u.a. bei Bildung von Unternehmenskooperationen oder Kooperationen mit Hochschulen zum Technologietransfer sowie zur Umsetzung von innerbetrieblichen Innovationen
 - Förderung des Start-Up-Ökosystems als Innovationstreiber und zur Deckung deren Fachkräftebedarfs
- Branchenvielfalt
 - Förderung des Fortbestandes der Vielfältigkeit des Handwerks, Handels, Gastgewerbes und des Dienstleistungssektors

5 Laufende Aktivitäten

Sicherung und Gewinnung von Fachkräften ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Neben der Fachkräfteallianz beschäftigen sich weitere Institutionen, Netzwerke bzw. Kooperationen ebenfalls mit den Themenfeldern Beschäftigungsentwicklung und Fachkräftesicherung.

Die hier dargestellte Auswahl ist über das Landratsamt, Stabsstelle des Landrates Wirtschaftsförderung/Kreisentwicklung indirekt oder direkt über die Mitgliedschaft mit der Fachkräfteallianz vernetzt.

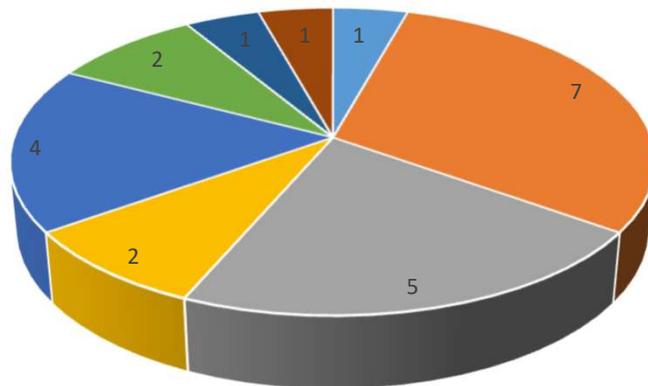


6 Ergebnisse - geförderte Projekte

Seit 2016 konnten von Partnern 23 Projekte im Landkreis Leipzig erfolgreich umgesetzt werden.

Darunter waren 4 Projekte als übergreifende Projekte, zusammen mit dem Landkreis Nord-sachsen und der Stadt Leipzig, angelegt.

Folgende Fördergegenstände wurden insgesamt abgedeckt:



- Maßnahmen zur Fachkräftesicherung unter den Bedingungen des digitalen Wandels (Abschnitt B, I, Nr. 1 FKRL)
- Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen und weitere Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Abschnitt B, I, Nr. 3 FKRL)
- Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung von Unternehmen (Abschnitt B, I, Nr. 4 FKRL)
- Etablierung von Unternehmens- und Branchenverbänden zur Fachkräftesicherung (Abschnitt B, I, Nr. 5 FKRL)
- Maßnahmen zur Kooperation von Hochschule und Wirtschaft zur Fachkräftesicherung (Abschnitt B, I, Nr. 6 FKRL)
- Maßnahmen zur Anwerbung und/ oder Begleitung ausländischer Arbeitskräfte und/oder Auszubildender (Abschnitt B, I, Nr. 7 FKRL)
- Maßnahmen zur Arbeits- und Ausbildungsmarktintegration benachteiligter Menschen (Abschnitt B, I, Nr. 8 FKRL)
- Maßnahmen zur Fachkräftesicherung durch Ausbau lebensphasenorientierter Personalarbeit (Abschnitt B, I, Nr. 9 FKRL)

Im Wesentlichen erwiesen sich die Projektansätze als geeignete Möglichkeiten zur regionalen Fachkräftesicherung.

Wirksamkeit und Reichweite stehen dabei in direkter Abhängigkeit zur Dauer der Projektlaufzeit und des Projektträgers.

Projektansätze, die durch Unternehmen/Unternehmensverbände selbst entwickelt und in deren Trägerschaft umgesetzt werden, erzielen die beste Wirksamkeit. Zudem bieten diese eine realistische Aussicht auf eine eigenwirtschaftliche Fortführung und Weiterentwicklung über den Förderzeitraum hinaus.

Besondere Sorge bereitet die Einbindung der Gruppe der kleinsten und kleinen Unternehmen.

Über alle Fördergegenstände hinweg, bindet die Akquise und Einbindung von Unternehmen aus dieser vor genannten Gruppe überproportional hohe zeitliche und personelle Ressourcenanteile in den Projekten.

- » **Unternehmerfreundlich**
- » **Familienfreundlich**
- » **Gastfreundlich**

