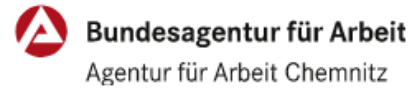


SÄCHSISCHE
BILDUNGSAGENTUR



Arbeitskreis Fachkräftesicherung

Handlungskonzept der regionalen Fachkräfteallianz



Inhalt

1	Ausgangssituation	2
1.1	Wirtschaftsstruktur	2
1.2	Fachkräftesituation	3
2	Der Arbeitskreis Fachkräftesicherung	4
2.1	Organisation	4
2.2	Akteure der Fachkräfteallianz	5
3	Strategische Ausrichtung	6
4	Aktuelle Handlungsfelder	7
4.1	Fachkräfte finden	7
4.1.1	Schule	7
4.1.2	Hochschule	8
4.1.3	Berufsleben	10
4.2	Fachkräfte binden	10
4.3	Fachkräfte entwickeln	11
5.	Aktuelle Handlungsbedarfe	11
5.1	Fachkräfte finden	12
5.1.1	Handlungsbedarf Schule	12
5.1.2	Handlungsbedarf Hochschule	13
5.1.3	Handlungsbedarf Berufsleben	13
5.1.4	Handlungsbedarf Zuwanderung	14
5.2	Fachkräfte binden	14
5.3	Fachkräfte entwickeln	15

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

1 Ausgangssituation

Chemnitz ist eine besondere Stadt. Modern und authentisch. Eine Stadt in der 248.878¹ Menschen lieber Taten sprechen lassen als große Worte. Seit Jahren gehört Chemnitz zu den wachstumsstärksten Wirtschaftsstandorten Deutschlands. Erfindungsreichtum, Gründergeist und unternehmerischer Mut blicken hier auf eine lange Tradition zurück und sind bis heute tief in der Mentalität der Chemnitzer verwurzelt.

Chemnitz gilt als Wiege des deutschen Maschinenbaus, seit 1848 hier die erste Werkzeugmaschinenfabrik Deutschlands entstand. Diese Branchenkompetenz pflegt man bis heute mit eindrucksvoller Hingabe. In der Stadt decken über 600 Fachbetriebe knapp zehn Prozent des gesamtdeutschen Marktes ab. In Chemnitz investieren allein 10.000 Fachkräfte ihre Erfahrung, ihr Know-how und ihre Arbeitskraft in die zukunftsstarken Branchenzweige. Das Handwerk leistet zudem als Zulieferer und Dienstleister seinen Beitrag für die hohe Wettbewerbsfähigkeit des Standorts.

Der ausgezeichnete Ruf als hoch entwickelter Technologiestandort in der Automobil- und Zulieferindustrie, im Maschinen- und Anlagenbau sowie bei den technischen Dienstleistungen reicht weit über die Grenzen der Bundesrepublik hinaus. Ebenso das Renommee als internationaler Forschungs- und Entwicklungsstandort, vor allem in der Mikrosystemtechnik, der ressourceneffizienten Produktion als Bereich des Maschinenbaus sowie natürlich dem Automobilbereich. Über 112.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, darunter 19 Prozent Hochqualifizierte, kurbeln täglich die Wirtschaft an. In nur zehn Jahren kletterte die Unternehmensanzahl um 3.500 auf heute über 18.500. Im gleichen Zeitraum fiel die Arbeitslosenquote von über 17 Prozent auf unter 9 Prozent.

Der Erfolg macht attraktiv: Chemnitz ist eine klassische Einpendler- Stadt. Täglich kommen mehr als 50.000 Menschen zur Arbeit in die Stadt. Seit 2009 ziehen zudem kontinuierlich wieder mehr Menschen nach Chemnitz, als abwandern.

Dies wird aber nicht so bleiben. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird sich der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der Stadt in den nächsten Jahren deutlich verringern. Die Einwohnerzahl in Chemnitz wird voraussichtlich bis 2035 um circa 22 Prozent sinken.²

Seit dem Jahr 2011 gibt es in Chemnitz mehr Ausbildungsplätze als Bewerber. Die wirtschaftliche Dynamik kann nur dann aufrechterhalten und weiterentwickelt werden, wenn neue Konzepte den Fachkräftebedarf der Chemnitzer Unternehmen langfristig decken bzw. bestehende Initiativen auf neue Zielgruppen ausgedehnt werden.

1.1 Wirtschaftsstruktur

Die erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung von Chemnitz beruhte in erster Linie auf der Leistungsfähigkeit der mittelständisch geprägten Wirtschaftsstruktur und der sukzessiven Deindustrialisierung von Stadt und Region in Hinblick auf die unternehmensnahen Dienstleistungen.

Infolge der positiven wirtschaftlichen Entwicklung reduziert sich die Arbeitslosigkeit in der Stadt sukzessive. Der Chemnitzer Arbeitsmarkt zeigte im April 2016 mit 8,8 Prozent³ im überregionalen Vergleich allerdings noch eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit.

¹ Stand 31.12.2015. Quelle: Stadt Chemnitz.

² Michael Urban | Beratung-Forschung-Analyse: Demografischer Wandel und regionale Auswirkungen bis 2035

³ Arbeitsmarktreport, Agentur für Arbeit Chemnitz, April 2016

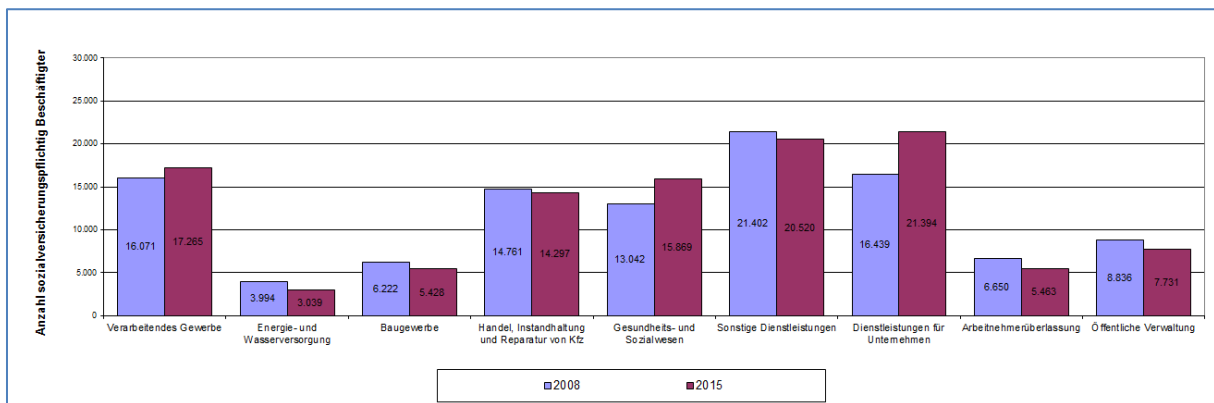


Abb. 1: Entwicklung der SV-Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich

Der größte Anteil der 112.011 SV- Beschäftigten liegt mit fast 77 Prozent im Dienstleistungsbereich, gefolgt von gut 23 Prozent im Produzierenden Gewerbe. Das verarbeitende Gewerbe macht dabei mit 15,5 Prozent den größten Anteil aus.

Im Dienstleistungsbereich sind in den vergangenen Jahren vor allem die Dienstleistungen für Unternehmen am stärksten angestiegen (s. Abb.1). Darunter sind über 10.000 Beschäftigte in den Ingenieurdienstleistungen, Informations- und Kommunikation sowie wissenschaftlich-technischen Dienstleistungen zu finden, was die Weiterentwicklung Chemnitz' als Technologiestandort unterstreicht. Auch das Handwerk, welches branchenübergreifend vor allem in den Dienstleistungen und im verarbeitenden Gewerbe enthalten ist, trägt zur innovativen Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandorts bei. Zusätzlich stellt das Sozial- und Gesundheitswesen mit rund 16.000 Beschäftigten ebenfalls einen stark wachsenden Bereich dar. Der steigende Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung ist der Hauptgrund für den steigenden Bedarf an Fachkräften in medizinischen und pflegerischen Berufen.

Die Unternehmensstruktur in Chemnitz ist zudem wesentlich von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) geprägt. So hatten 2013 rund 98 Prozent⁴ der Unternehmen mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weniger als 50 Beschäftigte. Lediglich 0,5 Prozent der Firmen haben mehr als 250 Mitarbeiter. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Fachkräftethematik. Viele Unternehmen haben wenige oder gar keine Personalverantwortlichen bzw. oft bearbeitet der Geschäftsführer diese Themen in Personalunion mit. Die kleinteilige Unternehmensstruktur mit fehlenden Fachexperten erfordert daher eine höhere Investition in Netzwerkarbeit, die alle Akteure verstärkt bindet.

1.2 Fachkräftesituation

Von 2007 bis 2015 konnte insgesamt ein Anstieg der Beschäftigten von fünf Prozent erzielt werden⁵. Der Anteil der unter 25- jährigen ist in diesem Zeitraum um 34,5 Prozent gesunken. Daraus folgt, dass das Durchschnittsalter in den Betrieben erheblich gestiegen ist und neben der Rekrutierung des Fachkräftenachwuchses auch verstärkt in die Thematik Wissensmanagement und generationenübergreifender Austausch investiert werden muss. Trotz einer verhalten positiven Entwicklung bei der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kann die Lücke zwischen angebotenen Plätzen in der dualen Ausbildung und geeigneten Bewerbern nicht geschlossen werden.

Der Anteil der 55 bis unter 65 Jährigen liegt aktuell bei 22.000 Beschäftigten. Das allein macht deutlich, dass in den nächsten zehn Jahren nicht nur diese 22.000 aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden, sondern zusätzlich durch die Rente mit 63-Regelung ebenfalls noch eine erhebliche Zahl dazu kommen wird. Diese wird sich am Ende auf 30.000 bzw. ca. 30 Prozent weniger Beschäftigte belaufen. Hier könnte das Thema „Arbeiten im

⁴ Zahlen I Fakten I Wirtschaftsdaten 2014, Industrie- und Handelskammer Chemnitz

⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, März 2015

Ruhestand“ ein sehr wichtiges Potential darstellen, das es ein immer wichtigeres Thema in den Betrieben wird.

Positiv zu sehen ist die Senkung der Beschäftigten ohne Berufsausbildung um fast 27 Prozent, wobei diese 6.700 ein Potential darstellen könnten. Der Anteil Akademiker liegt mit fast 21.000 bzw. 19 Prozent an allen SV-Beschäftigten sehr hoch und ist in den letzten acht Jahren um 26 Prozent gestiegen.

Ein besonderes Augenmerk liegt auch auf dem Anstieg der Teilzeitbeschäftigten von 33 Prozent. Flexible Einsatzmöglichkeiten, einfache technische Lösungen und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind hier flankierende Maßnahmen. Insbesondere die Familienfreundlichkeit des Standortes spielt eine wichtige Rolle, nicht nur für potentielle Rückkehrer sondern auch für die Unternehmen vor Ort, die z.B. auf qualitativ hochwertige Betreuungsangebote zurückgreifen können oder ihre Mitarbeiter auf schnelle Lösungen im Pflegefall in der Familie verweisen können.

In den Wachstumsbranchen der Stadt können als Kehrseite der positiven wirtschaftlichen Entwicklung bereits Fachkräftengpässe beobachtet werden. Dies trifft vor allem für die Metall- und Elektroberufe zu. Neben den Ingenieuren gilt dies auch für die typischen Facharbeiterberufe wie Elektrotechniker, Schweißer und Metallbearbeiter⁶. Aber auch das Baugewerbe mit typischen Handwerksberufen ist betroffen. Dies führt zu einer Verknappung des Angebots an handwerklichen Dienstleistungen und damit zu potentiell erheblichen Preissteigerungen, zum anderen können immer seltener geeignete Nachfolger für bestehende Betriebe gefunden werden. Dies betrifft etwa jeden vierten Betrieb in den nächsten zehn Jahren.

Ebenso angespannt ist die Lage in den Gesundheits – und Sozialberufen, die aufgrund des demographischen Wandels aktuell verstärkt nachgefragt werden. Somit bewegt sich der Arbeitsmarkt stellenweise hin zu einer Übernachfrage nach Arbeitskräften, welche aus Sicht der Arbeitgeber die Personalrekrutierung extrem erschwert und eine Beeinträchtigung im internationalen Wettbewerb darstellt.

2 Der Arbeitskreis Fachkräftesicherung

2.1 Organisation

Der Arbeitskreis Fachkräftesicherung wurde im Jahr 2014 durch die Zusammenlegung des Kernteams Arbeitsmarktmonitor sowie des Arbeitskreises Ausländische Fachkräfte gegründet, da in den bestehenden Arbeitskreisen ähnliche Themen und Teilnehmer verankert waren. Federführend ist dabei die Agentur für Arbeit Chemnitz.

Die *Ziele* des Arbeitskreises sind:

- Fachkräftesicherung
- Stärkung der Potentiale des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes in der Stadt Chemnitz
- Entwicklung von wirksamen, strategischen Ansätzen für den Chemnitzer Arbeitsmarkt
- Effizientes Arbeiten durch Bündelung der Aktivitäten der Mitglieder
- Sicherstellung der langfristigen Zusammenarbeit der Mitglieder
- Unterstützung der Arbeitgeber (insb. KMU) bei aktiver strategischer Personalarbeit, Arbeitgeberattraktivität und gesellschaftlicher Verantwortung etc.

Durch die Bündelung der unterschiedlichen Kompetenzen der Partner aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Bildung und Forschung sowie Verwaltung ist das gemeinsame Handeln an den Bedarfen der regionalen Wirtschaft sowie deren Akteuren ausgerichtet.

⁶ Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf von Chemnitzer Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und der Technischen Dienstleistungen, Fachkräftestudie im Rahmen des EU-Projektes Interreg IVb „IDEA“, imreg 2012

Die Aufgaben des Netzwerkes liegen im Erfahrungs- und Informationsaustausch zum Chemnitzer Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, in der Analyse regionaler Strukturen inklusive der branchenspezifischen Einschätzung für den Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur sowie in der Ableitung mittel- und langfristiger Strategien zur Weiterentwicklung und Initiierung gemeinsamer Projekte und deren Umsetzung.

Die Fachkräfteallianz stellt dabei ein Projekt des Arbeitskreises Fachkräftesicherung dar.

2.2 Akteure der Fachkräfteallianz



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Chemnitz

Agentur für Arbeit Chemnitz

Vertreterinnen: Angelika Hugel, Vorsitzende der Geschäftsführung

Corinna Burkhardt, Geschäftsführerin Operativ



Bundesverband
mittelständische Wirtschaft

Bundesverband mittelständische Wirtschaft Chemnitz

Vertreter: Bernd Reinshagen, Geschäftsführer



Chemnitzer Wirtschaftsförderungs-
und Entwicklungsgesellschaft mbH

Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH

Vertreter/in:

Sören Uhle, Geschäftsführer

Katrin Bothe, Fachkräftemarketing



Deutscher Gewerkschaftsbund Region Südwestsachsen

Vertreter: Ralf Hron, Regionsgeschäftsführer

DGB Südwestsachsen



HANDWERKSKAMMER
CHEMNITZ

Handwerkskammer Chemnitz

Vertreter: Marcus Nürnberger,
Betriebswirtschaftsberater



Industrie- und Handelskammer
Chemnitz

Industrie- und Handelskammer Chemnitz

Vertreterin: Sabine Kunze, Referentin
Fachkräfte/Arbeitsmarkt



Industrieverein Sachsen 1828 e.V

Vertreterin: Katrin Hoffmann, Geschäftsführerin



Jobcenter Chemnitz

Vertreterin: Katrin Heinze, Geschäftsführerin

SÄCHSISCHE
BILDUNGSAGENTUR



Freistaat
SACHSEN

Sächsische Bildungsagentur

Regionalstelle Chemnitz

Vertreterin: Carola Dörfel, Beraterin Schule
Wirtschaft

Stadt Chemnitz

Vertreterinnen:

Anna Rammelt, Regionale Koordinatorin für
Berufsorientierung, Schul- und Sportamt

Claudia Wolf, Sachgebietsleiterin
Aufenthaltserteilung, Ausländerbehörde



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Technische Universität Chemnitz

Vertreter:

Dr. Christian Genz, Geschäftsführer Career Service

Dr. Wolfgang Lambrecht, Geschäftsführer
Internationales Universitätszentrum

3 Strategische Ausrichtung

Die regionale Fachkräfteallianz Chemnitz engagiert sich für eine Stärkung des Wirtschaftsstandortes sowie für gute und sichere Arbeit, um ausreichend qualifizierte Fachkräfte für Chemnitz zu gewinnen und in der Region zu halten.

Die regionale Fachkräfteallianz Chemnitz strebt die Stärkung des Wirtschaftsstandortes an, durch:

- Sicherung der wirtschaftlichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit der regionalen sächsischen Wirtschaft bei gleichzeitig sozialer Verantwortungsübernahme aller arbeitsmarktrelevanten Partner der Region,
- Stärkung der Stadt Chemnitz als attraktiver Ort zum Arbeiten, Leben und Lernen,
- Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen, älteren Personen, Menschen mit Behinderung und Personen mit Migrationshintergrund,
- Reduzierung der Arbeitslosenquote, insbesondere bei Langzeitarbeitslosen,
- Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- Beförderung der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz,
- Weltoffenheit in Unternehmen und in der Verwaltung.

Die strategische Arbeit des Arbeitskreises soll darauf abzielen, eine passende Ansprache zur Vermittlung realistischer Bedarfe, der Attraktivität der Chemnitzer Arbeitgeber und der Stadt selbst zu entwickeln sowie umzusetzen. Abhängig von Lebenslage, Alter und aktuellem Lebensmittelpunkt (Rückkehrer) werden zielgruppenspezifische Methoden gewählt um (künftige) Fachkräfte langfristig von der Stadt, den Chemnitzer Arbeitgebern und den vielfältigen Bildungsangeboten zu überzeugen.

Um die angesprochenen Ziele mit den entsprechenden Aktivitäten besser überblicken zu können, wird im Folgenden eine Dreiteilung vorgenommen. Dadurch soll das strategische Vorgehen der Allianz begleitet und mit zielgruppenspezifischen Themen untersetzt werden. Nur mit einem ganzheitlichen Blick kann die Attraktivität und der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Chemnitz gesichert werden.

Die drei Handlungsfelder helfen dabei alle aktuellen und zukünftigen Projekte einzuordnen und zu strukturieren. Folgende Gliederung wurde vorgenommen:

Fachkräfte finden - Fachkräfte binden - Fachkräfte entwickeln.

4 Aktuelle Handlungsfelder

Die derzeitigen Projekte des Arbeitskreises bzw. dessen Mitgliedern sollen im Folgenden näher erläutert werden. Dabei wird im Text aber nur auf solche Aktivitäten näher eingegangen, die für die Stadt besonders sind und die in ihrer Form die aktuelle Fachkräfte- und Ausbildungssituation in Chemnitz wesentlich prägen. **Ein Einblick in weitere wichtige Projekte findet sich übersichtlich in einer Tabelle im Anhang.**

4.1 Fachkräfte finden

Das Handlungsfeld „Fachkräfte finden“ wird im Wesentlichen bestimmt durch das vorhandene (zukünftige) Fachkräftepotential an Chemnitzer Schulen und an der Technischen Universität. Dieses Potential in Chemnitz zu halten und als Fachkräfte von morgen für die Chemnitzer Unternehmen zu interessieren steht dabei im Fokus. Dies bedeutet konkret, dass Potentiale gehoben und das passgenaue Matching zwischen Arbeitgeber und Nachwuchsfachkräften optimiert werden.

Darüber hinaus geht es darum, Fachkräfte von außerhalb zu finden und für den Standort und die Chemnitzer Unternehmen zu begeistern. Die Positionierung des Standortes und die Berücksichtigung der Lebenssituation spielen hier neben dem Jobangebot eine maßgebliche Rolle. So werden insbesondere Fachkräfte, die derzeit außerhalb von Sachsen (insbesondere in Westdeutschland) arbeiten als Zielgruppe angesprochen. Darunter fallen unter anderem auch „Rückkehrer“ und „Pendler“. Weiterhin wird dieses Handlungsfeld abgerundet durch die gezielte Integration von internationalen Fachkräften (sowohl aus Europa als auch aus sog. Drittstaaten). Prioritär wird der Kontakt der internationalen Studierenden an der TU Chemnitz mit Chemnitzer Unternehmen vorangebracht.

Die Einteilung des Handlungsfeldes „Fachkräfte finden“ erfolgt entlang der Wertschöpfungskette des lebenslangen Lernens:

- Schule
- Hochschule
- Berufsleben

Denn die unterschiedlichen Lebensphasen arbeitender Menschen muss Gute Arbeit auch berücksichtigen: jungen Menschen bietet sie Perspektiven, Arbeitnehmern mit Familien die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Pflege, älteren Beschäftigten ermöglicht sie einen gesunden Übergang in den Ruhestand.

4.1.1 Schule

Der Weg zur Fachkraft beginnt in der Schule. Hier werden Entscheidungen für die berufliche Zukunft des Jugendlichen getroffen. Aus diesem Grund benötigen die Lernenden alle grundlegenden Informationen für diese und eine ausgeprägte Berufswahlkompetenz. Damit die Jugendlichen nach der Schulzeit auch in Chemnitz bleiben, müssen sie wissen, welche Fachkräfte benötigt bzw. was ausgebildet wird und wie berufliche Entwicklungsperspektiven aussehen. Ferner ist entscheidend, dass die Schüler eine realistische Vorstellung von Berufen bzw. Berufsbildern und dem Unternehmensalltag erhalten. Dies kann am besten in Zusammenarbeit mit regionalen Betrieben vermittelt werden.

In Chemnitz haben sich schon viele Projekte, Maßnahmen und Initiativen etabliert (siehe Anhang). Angefangen von Projekten im Grundschulbereich, wo eine niedrigschwellige Sensibilisierung stattfindet (beispielhaft ist hier „Zwerge erobern das Handwerk“ aufgeführt), wird ein konzertiertes Vorgehen von Klasse 7 bis 9 über die „Initiative Berufsorientierung“ fortgesetzt. Das „Haus der Jugend“ ist durchgängig und für unzählige Anliegen ein zentraler Ansprechpartner und Koordinator für Jugendliche in Chemnitz.

„Zwerge erobern das Handwerk“

Mit dem Grundschulprojekt der Handwerkskammer Chemnitz erhalten Grundschüler einen Einblick in die verschiedenen Bereiche und können in verschiedenen Werkstätten das Handwerk kennenlernen und sich selbst z.B. als kleine Tischler, Anlagenmechaniker, Elektroniker und Konditoren beweisen. Das Thema wird im Rahmen des fächerverbindenden Unterrichts aufgegriffen und ist für die Handwerkskammer ein willkommenes Projekt, um bereits die Jüngsten mit dem Handwerk bekannt zu machen.

Initiative Berufsorientierung (IBO) Chemnitz

IBO ist eine offene Kooperation zwischen Schulen, Unternehmen sowie der Agentur für Arbeit Chemnitz. Sie werden unterstützt von der Stadt Chemnitz, der Handwerkskammer Chemnitz, der Industrie- und Handelskammer Chemnitz, der Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH sowie weiteren an der beruflichen Bildung beteiligten Partnern. Da der Arbeitskreis Schule-Wirtschaft die Brücke zwischen regionalen Schulen und Unternehmen darstellt, ist dieser ebenfalls ein fester Partner der Initiative (siehe Anlage). Gemeinsam wurden verschiedene Bausteine der Berufsorientierung zu einem geschlossenen Konstrukt zusammengeführt. Das Konzept umfasst die Klassenstufen 7 bis 9 der Oberschulen. Es zielt auf eine systematische und aufeinander aufbauende Berufsorientierung in der Stadt Chemnitz ab. Verschiedene Akteure arbeiten zusammen und ergänzen ihre Angebote zu einem abgestimmten Arbeitsplan. Mitgestaltet und begleitet durch die Berufsberater der Agentur für Arbeit kann an diese Ergebnisse zum Ende der Klasse 9 angeknüpft und der Bewerberprozess gestaltet werden.

„Haus der Jugend“

Die Stadt Chemnitz, die Agentur für Arbeit Chemnitz und das Jobcenter Chemnitz eröffneten 2013 das „Haus der Jugend“, die Chemnitzer Umsetzungsform der Jugendberufsagentur. Die Mitarbeiter des Hauses unterstützen Jugendliche bei allen möglichen Fragen zum Thema Lernen und Arbeiten. Eventuell wollen die Jugendlichen einen Beruf lernen, studieren, ein Jahr ins Ausland, andere ein freiwilliges Jahr absolvieren, das Abitur nachholen. Hier findet man Hilfe seinen beruflichen Weg zu finden. Unterstützt werden die Besucher durch Arbeitsvermittler, Fallmanager und die Leistungsstelle für junge Leute, welche eng mit den Trägern der Jugendberufshilfe, Sozialbetreuern und Berufsberatern zusammen arbeiten.

4.1.2 Hochschule

Chemnitz ist ein Hochschulstandort und somit sind ideale Voraussetzungen gegeben auch hochqualifizierte Fachkräfte für die Wirtschaft zu rekrutieren. Bereits während des Studiums können Studierende durch Studienarbeiten, Praktika oder Abschlussarbeiten Chemnitzer Unternehmen kennenlernen. Darüber hinaus sind die Absolventen die Nachwuchsführungskräfte oder gar Unternehmensnachfolger von morgen. Die zunehmende Zahl an internationalen Studierenden bereichert nicht nur das Stadtbild von Chemnitz sondern bietet ebenso ein Potential an hochqualifizierten Fachkräften mit „Auslandserfahrung“ für die Unternehmen. Vielfältige Verknüpfungspunkte zwischen Wirtschaft und TU Chemnitz bestehen bereits. Beispielhaft für diese Aktivitäten seien der Career Service der TU Chemnitz, das Programm Study&Work sowie der Tag der Industrie und Wissenschaft aufgeführt.

Career Service der Technischen Universität Chemnitz

Der Career Service der Technischen Universität Chemnitz bereitet Studierende seit 2009 auf den Übergang ins Berufsleben vor und wird mit seinen Angeboten stark nachgefragt. Studierende aller Fachbereiche werden bereits während ihres Studiums im Hinblick auf ihren Berufseinstieg durch die Kernleistungen des Career Service (Informieren-Beraten-Qualifizieren-Vermitteln) unterstützt. Insgesamt wurden seit 2009 mehr als 10.000

Studierende in den Leistungsbereichen Informieren, Beraten, Qualifizieren und Vermitteln betreut. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass insbesondere die sehr gut ausgebildeten Ingenieure in andere Bundesländer abwandern und dem regionalen Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen.

Obwohl das studienvorbereitende und studienbegleitende Unterstützungsangebot neben der klassischen Studienberatung an der TU Chemnitz in den letzten Jahren intensiv ausgebaut worden ist (u.a. Brückenkurse zu mathematisch-naturwissenschaftlichem Grundlagenwissen, Kurse zum wissenschaftlichen Arbeiten und zu Softskills, spezielle Beratungsleistungen bei Überschreitung der Regelstudienzeit, Tutoren), schließt nicht jeder Studienanfänger sein Studium an der Universität erfolgreich ab, wobei die Ursachen von falscher Fächerwahl, Geldmangel, mehr Praxiswunsch bis zum endgültigen Nichtbestehen reichen. Gleichzeitig existiert nach wie vor das Interesse an den entsprechenden Inhalten. Insbesondere im MINT-Bereich besteht daher ein Potential an Auszubildenden für technische Berufe, die in Industrie und Handwerk dringend benötigt werden. Mit der Hochschulreife und ersten Studienerfahrungen in der Tasche bietet der Wechsel zu einer dualen Ausbildung gute Perspektiven.

Programm Study&Work

Durch verstärkte Studienwerbung im Ausland und die Entwicklung international attraktiver Studienangebote verzeichnete die TU Chemnitz in den letzten Jahren einen Anstieg der Anzahl der internationalen Studierenden, welche mittlerweile über 20 Prozent der mehr als 11.600 Studierenden an der Universität ausmachen. Da sich Studierende aus dem Ausland zudem in einem größeren Umfang als die deutschen Studierenden in MINT-Studiengänge einschreiben, stellen diese für den lokalen Arbeitsmarkt einen wertvollen zusätzlichen Pool an hochqualifizierten Arbeitskräften dar. Eine gewisse Herausforderung liegt in der Konzentration der Gruppe der internationalen Studierenden in den englischsprachigen Studiengängen, worauf die Universität mit einem Ausbau ihres Angebotes an studienvorbereitenden und studienbegleitenden Deutschkursen und mit der Forderung von Grundkenntnissen der deutschen Sprache als Voraussetzung bei der Immatrikulation in einen englischsprachigen Studiengang reagiert hat.

Die TU Chemnitz unternimmt bereits Anstrengungen, um diese Zielgruppe generell für einen Verbleib in der Region zu interessieren und sie mit dem lokalen Arbeitsmarkt in Kontakt zu bringen. Im Mittelpunkt stehen hier das *Internationale Universitätszentrum* und der Career Service der Technischen Universität Chemnitz. Während das Internationale Universitätszentrum u.a. in allen organisatorischen Fragen des Studienaufenthaltes berät und unterstützt sowie ein umfangreiches Angebot an Maßnahmen zur sozialen Integration (Sprachtandems, Veranstaltungen und Exkursionen in die Region gemeinsam mit deutschen Studierenden) bereitstellt, bietet der Career Service Maßnahmen zur Unterstützung von internationalen Studierenden zum Berufseinstieg, in Form von Workshops und Informationsabenden rund um Bewerbung und KarriereEinstieg. Ein speziell auf die Zielgruppe der internationalen Studierenden zugeschnittenes Format stellt ein Projekt des Career Service im Rahmen des Programms „*Study & Work*“ dar, im Rahmen dessen 25 internationale Studierende gecoacht und bis zur Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages begleitet werden. Unterstützt wird der Career Service hierbei vom Internationalen Universitätszentrum

Tag der Industrie & Wissenschaft

Die jährlich statt findende Veranstaltung wird vom Industrieverein Sachsen 1828 e.V organisiert und findet zusammen mit der Kontaktmesse WIK Chemnitz und einem Speeddating für Studierende und Unternehmer an der TU Chemnitz statt. Exkursionen für Studierende in Unternehmen des Industrievereins sowie eine Festveranstaltung mit der Verleihung des Industrievereins-Förderpreises zur Unterstützung des Technologietransfers aus der Wissenschaft in die Wirtschaft sowie die Vergabe von Deutschlandstipendien runden das Angebot ab.

4.1.3 Berufsleben

Unter dem Motto „Chemnitz zieht an!“ sollen insbesondere Facharbeiter/Meister aber auch Berufserfahrene aus Regionen außerhalb Sachsens gezielt auf Chemnitz aufmerksam gemacht werden. Dabei bündeln sich unter diesem Motto auch Aktivitäten um rückkehrwillige Ex-Chemnitzer und Pendler, die in Westdeutschland arbeiten. Doch Chemnitz zieht auch zunehmend internationale Fachkräfte an, weshalb sich auch Aktivitäten zu einer weltoffenen und toleranten Stadt hier wiederfinden. Die Stadtverwaltung selbst geht mit dem Projekt Ausländerbehörde – Willkommensbehörde beispielhaft voran.

„Chemnitz zieht an!“

Unter dem Motto „Chemnitz zieht an!“ entstand 2008 mit anfänglich 15 Partnerunternehmen das Internetportal, das sich zum Ziel gesetzt hat, Fachkräfte in die Region (zurück) zu holen, um den Bedarf vor allem bei der Besetzung von hoch qualifizierten Stellenangeboten zu decken. Das Portal spricht dabei nicht zuletzt ehemalige Chemnitzer an, die sich mit einer Rückkehr in die Heimat beschäftigen und auf der Suche nach Jobs sind.

Primärziel der Initiative ist die Gewinnung von Fachkräften um die offenen Stellen in der Chemnitzer Region besetzen zu können. Darüber hinaus stellt das Portal die Standortvorteile der Chemnitzer Wohn-, Arbeits- und Freizeitwelt dar und erhöht damit den Bekanntheitsgrad der Stadt bundesweit und im Ausland in den Zielgruppen. Durch die Bündelung von Stellenangeboten, Arbeitgeber und Standortinformationen können sich potentielle Fachkräfte ganz gezielt an einer Stelle über den (Er)Lebensort Chemnitz informieren. Mittlerweile beteiligen sich ca. 60 Firmen aus Chemnitz und der Region an der Initiative

Ausländerbehörde – Willkommensbehörde

Die Stadt Chemnitz war einer von zehn Modellstandorten deutschlandweit, der sich von 2013 – 2015 am Projekt „Ausländerbehörde – Willkommensbehörde“ des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge beteiligte. Ziel des Projektes war es u.a., die Verwaltungsabläufe kundenfreundlicher zu gestalten und die Vernetzung der verschiedenen Akteure voranzutreiben.

Zur Willkommenskultur gehört auch das bereits seit 2012 laufende Projekt für Fachkräfte und deren Familienangehörige „AKZESS“. Neben der Verfahrensbeschleunigung steht hier eine kompetente und serviceorientierte Beratung im Vordergrund.

Grundsätzlich ist Gute Arbeit die 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.

4.2 Fachkräfte binden

Bei diesem Handlungsfeld geht es um Standort – und Arbeitgeberattraktivität in allen Facetten. Das Spektrum reicht von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Kommunikation von Standortvorteilen bis hin zu konkreten betrieblichen Maßnahmen, wie Arbeitszeitmodelle, Arbeitsplatzgestaltung, betriebliches Gesundheitsmanagement, gesellschaftliches Engagement (CSR) und leistungsbezogene Vergütungsmodelle sowie Incentives für Arbeitnehmer. Das lokale Bündnis für Familie in Chemnitz fördert das Thema Familienfreundlichkeit in der Stadt und den Betrieben in einem ganzheitlichen Ansatz.

Für die Selbstverwirklichung von Frauen und Männern und für ihre gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist und bleibt Gute Arbeit somit eine wichtige Voraussetzung. Arbeitnehmer brauchen sichere Arbeitsplätze mit Entwicklungsperspektiven

und ein festes Einkommen, das zumindest den Lebensunterhalt gewährleistet. Die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen mitzugestalten und über zentrale Fragen des Arbeitslebens selbst mitzubestimmen ist das Recht arbeitender Menschen. Den Betriebs- und Personalräten kommt dabei eine Schlüsselrolle zu, denn diese verfügen über die notwendigen Kompetenzen, um die betriebliche Arbeitswelt zu gestalten.

Lokales Bündnis für Familie Chemnitz

Das Lokale Bündnis für Familie Chemnitz setzt sich aktiv für die Interessen der Familien in Chemnitz ein. Die Bündnispartner sorgen dafür, dass die Dienst- und Beratungsleistungen effektiv genutzt werden und Familien Berufs- und Privatleben besser in Einklang bringen können.

Für die langfristige Mitarbeiterbindung und strategische Personalarbeit haben die hiesigen Kammern verschiedene Instrumente zur Unterstützung von KMU's im Angebot.

In diesem Feld kann zwar schon an erste bestehende Angebote angeknüpft werden. Allerdings scheint der Bedarf hinsichtlich Arbeitgeber- sowie Standortattraktivität noch ausbaufähig zu sein s. Punkt. 5.2 Handlungsbedarfe.

4.3 Fachkräfte entwickeln

Neben der Aufstiegsqualifizierung bzw. nachhaltigen Personalentwicklungskonzepten in den Unternehmen fallen in diesem Handlungsfeld insbesondere Maßnahmen für Arbeitskräfte mit Qualifizierungsbedarf sowie die Unternehmensnachfolge ins Gewicht. Besonders die Nachfolgeplanung stellt die Chemnitzer Wirtschaft vor große Herausforderungen. Synergien zur Standortwerbung und zur Anwerbung von Fachkräften können hier gezielt genutzt werden. Hierbei geht es auch um die Anerkennung von Leistung und persönliche Entwicklungschancen für jeden Einzelnen und jede Einzelne. Es muss eine Weiterbildungskultur in den Unternehmen entwickelt werden.

Neben anderen Bildungsträgern bietet die TUCed als An-Institut der TU Chemnitz mit ihren drei Säulen wissenschaftliche Weiterbildung, Technologievermarktung sowie Projektmanagement ein ideales Umfeld für die individuelle Qualifikation sowie für unternehmerische Transformationsprozesse und trägt somit zur Fachkräfteentwicklung bei.

Ausbildungsbegleitende Initiative VerA

SES (Senior Experten Service)-Ausbildungsbegleiter helfen Jugendlichen dabei, ihr Ausbildungsziel zu erreichen. Gemeinsam mit dem Auszubildenden finden sie Lösungen für bessere Lernmotivation, zur Förderung von sozialen Kompetenzen und Bewältigung von alltäglichen Problemen. Sie helfen bei der Vorbereitung von Prüfungen in der Theorie und Praxis und beim Ausgleich sprachlicher Defizite.

5. Aktuelle Handlungsbedarfe

Die unter dem Punkt 4 beschriebenen aktuellen Handlungsfelder stellen einen IST-Stand der bisherigen Initiativen in Chemnitz dar. Im Folgenden Abschnitt sollen daran anknüpfend, Bedarfe für die einzelnen Felder umrissen werden, um die konkreten Projekte in die gemeinsame Bedarfsstruktur der Allianz einordnen und priorisieren zu können.

Grundlage für die Findung und Bindung von Fachkräften soll ein Standortmarketing sein, welches auf Fachkräfte ausgerichtet ist. Der Standort Chemnitz sollte seine Vorzüge für Arbeitnehmer im Sinne von Guter Arbeit aufzeigen. Dabei muss es um die Beantwortung der Frage gehen, warum sollte ich als Fachkraft in Chemnitz arbeiten und leben wollen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielen viele Faktoren bei der Auswahl eines neuen Jobs bzw. Arbeitgebers eine Rolle, von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,

Weiterbildungsmöglichkeiten über Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten, den Innovationsgrad des Unternehmens, Arbeitsklima, Arbeitszeitmodelle und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Unternehmen. Gleichzeitig müssen aber auch die Rahmenbedingungen vor Ort stimmen. Wie sieht der regionale Wohnungsmarkt aus, gibt es ausreichend und qualitative Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, wie sind die Verkehrsanbindungen, gibt es ein ansprechendes Kulturangebot etc. All diese und weitere Faktoren sollten gebündelt und informativ für potentielle Fachkräfte von außerhalb und aus Chemnitz zusammengestellt werden.

5.1 Fachkräfte finden

5.1.1 Handlungsbedarf Schule

Es ist eine eindeutige Veränderung des Berufsfindungsprozesses der Schüler mit guten und sehr guten Abschlüssen zu beobachten. Bevorzugt diese Schüler früher anspruchsvolle Ausbildungsplätze, so geht der augenblickliche Trend eindeutig zum Abitur oder zur schulischen Ausbildung.

Das Potential der Förderschüler sollte zukünftig stärker berücksichtigt werden und mit geeigneten Maßnahmen gezielt in eine duale Ausbildung vermittelt werden.

Eine nicht unbeträchtliche Anzahl der Abiturienten hingegen, die nicht studieren möchte, steht für die duale Ausbildung bereit, jedoch fehlen hier eine gezielte Ansprache sowie Informationsangebote.

Um eine Bindung der Lernenden an Chemnitz und deren Verbleib in der Stadt zu erreichen, müssen sie die regionalen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten kennen. Insbesondere sollen die regionalen KMUs als Arbeitgeber und attraktiver Ausbilder wahrgenommen werden. Hier kann man mit regionalen Fachkräfteveranstaltungen und unterstützender Öffentlichkeitsarbeit ansetzen. Durch eine Ausbildung oder ein Studium werden die Jugendlichen in der Region gehalten und finden eventuell ihren Lebensmittelpunkt in der Stadt. Zu beachten ist zugleich, dass der Fachkräftebedarf der Region in den Fokus rückt und kommuniziert wird. Schüler können durch Informationen eventuell für Berufe oder Studienrichtung aufgeschlossen werden, welche sie vorher noch nicht in Betracht zogen, die jedoch dringend in der Region nachgefragt werden.

Neben der Vermittlung von realistischen Bedarfen und Berufsbildern stellt die Lebensplanung, insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einen wichtigen Aspekt im Rahmen der Fachkräftesicherung dar. Der Jugendliche muss wissen, wie Familie, Kinder, sonstige Träume und Ziele mit der täglichen Arbeitswelt vereinbar sind. Eine gute Möglichkeit, um die praxisnahen Bedarfe der Wirtschaft an Fachkräften mit der Lebensplanung für die Schülerschaft zu verbinden und diskutieren zu können, bietet das Projekt „Komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft“. Es wurde in Chemnitz bisher einmalig für die Oberschulen durchgeführt. Zur Fortführung oder sogar für einen Ausbau fehlen derzeit die finanziellen Mittel. Hier könnte man ebenfalls ansetzen.

Ferner stellen die Schüler mit Migrationshintergrund bzw. Flüchtlingskinder eine mögliche Quelle für Fachkräfte dar. Somit sind Maßnahmen zur Ausbildungsmarktintegration und der Schaffung von Strukturen zur Begleitung der Jugendlichen erforderlich. Hier sind insbesondere die Schüler in den Vorbereitungsklassen an den beruflichen Schulzentren zu fördern. Sie kennen die Anforderungen an Berufe bzw. Ausbildung in Deutschland noch nicht. Die Jugendlichen haben falsche Vorstellungen davon oder Berufswünsche, welche nicht ihren Bildungsbiographien entsprechen. Hier müssen realistische Berufsbilder bzw. mögliche Bildungswege vermittelt und umsetzbare Maßnahmen ergriffen werden.

5.1.2 Handlungsbedarf Hochschule

Absolventen

Zur besseren Versorgung Chemnitzer Arbeitgeber ist es notwendig, nicht wie bisher nur Studierende, sondern auch Absolventen bei ihrer Berufsorientierung und ihrem Berufseinstieg in den lokalen Chemnitzer Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dies ist aus Kapazitätsgründen bisher nicht möglich, obwohl die Nachfrage der Absolventen hoch ist. Durch die Öffnung des bestehenden Informations-, Beratung-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebots für Absolventen können der Eintritt in die Berufswelt unterstützt und Fachkräfte für den Chemnitzer Arbeitsmarkt gewonnen werden. Im Einzelnen soll das Informationsangebot bezüglich Chemnitzer Arbeitgeber ausgebaut werden, weiterhin muss die Karriereberatung für Absolventen der TU Chemnitz erweitert werden, um diese auf lokale Arbeitgeber hinzuweisen. Die bestehenden Workshops zum Berufseinstieg wie z.B. „Überzeugen im Bewerbungsgespräch“ müssen auch Absolventen geöffnet werden bzw. zusätzliche Workshops durchgeführt werden. Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern muss intensiviert werden, um Absolventen auf diese aufmerksam zu machen.

Studienabbrecher

Studienabbrecher müssen systematischer als bisher identifiziert sowie sensibel angesprochen werden, um sie auf dem Weg aus der Hochschule heraus aufzufangen, zu beraten und ihnen neue Perspektiven auch in Hinblick auf die duale Ausbildung zu eröffnen. Auch diese Zielgruppe benötigt eine qualifizierte individuelle Karriereberatung, wobei die Vernetzung hier nicht mit Arbeitgebern stattfinden wird, sondern mit IHK und HWK, die die Abbrecher dann mit den entsprechenden Arbeitgebern in Kontakt bringen.

Internationale Studierende

Eine Integration internationaler Studierender in regionale Unternehmen in Chemnitz findet verhältnismäßig selten statt. Hier sind niedrigschwellige Angebote notwendig, die die Studierenden mit den Chemnitzer Unternehmen zusammenbringen, um mögliche Berührungspunkte auf allen Seiten zu reduzieren. Dabei soll im Fokus stehen, den Studierenden frühzeitig eine längerfristige Perspektive in Chemnitzer Unternehmen aufzuzeigen, damit diese bereits während des Studiums Deutsch lernen. Mittels Praktika / Werkstudententätigkeit / Studienarbeiten können erste gemeinsame Erfahrungen gemacht werden, um dann als Absolvent den Weg einfacher in den deutschen, sächsischen, vorzugsweise jedoch Chemnitzer Arbeitsmarkt zu finden.

5.1.3 Handlungsbedarf Berufsleben

Um die Stadt attraktiv für Fachkräfte zu machen ist die Vermarktung als Arbeits- UND Lebensort essentiell, immer orientiert an den jeweiligen Lebensentwürfen unserer Zielgruppen.

Dies kann zum einen nach außen über klassische Marketingmaßnahmen wie zum Beispiel Messen geschehen. Im Wirtschaftsbereich sind diese ein geeigneter Kommunikationskanal. So können Arbeitnehmer aus den Bereichen mit Fachkräftengaps wie Gesundheits- und Sozialwesen, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe oder auch dem Gastgewerbe ganz gezielt auf Chemnitz aufmerksam gemacht werden. Ein Großteil der Messen bietet in seinem Programm Fachkräftetage oder ähnliches an. Hier kann überlegt werden, ob sich ein gemeinsamer Auftritt mit den Partnern der Fachkräfteallianz lohnt.

Generell sollte sich aber auch auf Veranstaltungen mit eigenen Formaten konzentriert werden, um die Vermarktung des Fachkräftestandortes Chemnitz voranzutreiben.

Zum anderen soll Chemnitz aber auch als attraktiver Wirtschafts- und Arbeitsstandort nach innen, sprich an die Chemnitzer kommuniziert werden, um diese auch als Absatzmittler zu erreichen. So kann hier im Sinne eigener Bündelangebote beispielsweise eine Art

Informationskatalog für (Neu-)Chemnitzer ins Leben gerufen werden, die alle Angebote rund um Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten, Wohnung, Kultur, Bildung (Kinderbetreuung, Schule, Berufliche Schulzentren, Universität) etc. zusammen fast.

Chemnitz wird und wurde als Industriestadt wahrgenommen. Über 75 Prozent der SV-Beschäftigten sind im Dienstleistungsbereich angestellt. Dies ist aber kein Widerspruch sondern zeigt die Veränderung der Arbeitswelt hin zu den unternehmensnahen Dienstleistungen auf, welche immer wichtiger für die hiesige Industrie werden. Um die stetigen Veränderungen und Weiterentwicklungen der vielfältigen Berufsbilder darzustellen, ist es notwendig die Unternehmen der Branche aktiv mit in die Fachkräfteansprache einzubinden. Zwar ist eine Fokussierung auf Branchen mit Fachkräfteengpässen sinnvoll, allerdings sollte ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt werden. In diesem Kontext sollen auch die Lebenspartner der angesiedelten MINT-Fachkräfte in den Fokus rücken, die oft einen kaufmännischen oder sozialen Qualifikationshintergrund haben. Durch geeignete Plattformen zur verbesserten Wahrnehmung kann hier eine geschlechterspezifische Ansprache erfolgen.

5.1.4 Handlungsbedarf Zuwanderung

Um die Nachfrage an Fachkräften besser decken zu können, bildet auch die Nutzung der Potentiale aus der Zuwanderung einen Schwerpunkt. Hier müssen alle Aktivitäten einer schnellen und nachhaltigen Integration in Ausbildung, Arbeit und Gesellschaft unterstützt werden. Erreicht werden muss dies durch eine enge, abgestimmte und zielorientierte Zusammenarbeit aller am Prozess beteiligten Institutionen und Partner. Mit der Abstimmung der Beteiligten sollen Synergien genutzt und Doppelstrukturen vermieden werden.

Es sollten insbesondere folgende zielgruppenspezifische Angebote geschaffen werden:

- Willkommensservice für Fachkräfte (Wohnung, Kultur, Stadtführung, Arbeitsvermittlung für Partner, Kita/Schule)
- Unterstützung für Unternehmen durch Angebote des Willkommensservice sowie zielgenaue Informationen zu den Voraussetzungen für Einreise und Aufenthalt
- Potentialermittlung durch gezielte Zusammenarbeit der regionalen Arbeitsmarktakteure
- Vorbereitung von Nicht- oder Geringqualifizierten für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

5.2 Fachkräfte binden

Arbeitgeberattraktivität

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs der Region ist die zentrale Zukunftsherausforderung und der entscheidende Wettbewerbsfaktor. Das Unternehmen, in Persona die Geschäftsführung, steht dabei vor der -neuen- Herausforderung sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren zu müssen. Welche Aspekte dazu gehören, wie man am besten vorgeht und was dabei getan werden kann, ist für der große Mehrheit der kleinen und mittleren Unternehmen jedoch unklar. Die Informationen sowohl für Einsteiger als auch für Fortgeschrittene praxisnah aufzubereiten und mit standortspezifischen (für Chemnitz) Angeboten und Ansprechpartnern zu untersetzen, stellt dabei eine zentrale Aufgabe dar. Neben der Informationsaufbereitung steht der Austausch im Sinne von Best-Practice-Beispielen und die enge Verzahnung der „guten“ Beispiele mit dem Standortmarketing der Stadt Chemnitz als weiteres Handlungsfeld an.

Gesellschaftliches und soziales Engagement stärken

Eine enge Verzahnung von Arbeitgeberattraktivität und „attraktivem“ Standort steht als zusätzlicher Multiplikator für eine nachhaltige Fachkräftegewinnung. Die Stärkung des gesellschaftlichen und sozialen Engagements der Chemnitzer Unternehmen stellt dabei

einen Schwerpunkt dar, der zu Synergien im Standortmarketing durch eine Stärkung der zahlreichen kulturellen, sozialen und ökologischen Angeboten in Chemnitz führt. Dies zukünftig gezielt zu fördern, im Sinne der Logik - Chemnitzer Unternehmen leben mit und von Chemnitz - bedarf gleichermaßen des sensiblen Aufbaus nachhaltiger Austausch-/Begegnungsmöglichkeiten sowie der Unterstützung einer langfristigen Zusammenarbeit. Das Ziel Fachkräfte an Chemnitz zu binden, geht einher mit einer interessanten und vielfältigen Kultur-, Sport-, Sozial- und Ökologielandschaft.

5.3 Fachkräfte entwickeln

Arbeitskräfte mit Qualifikationsbedarf

Im Jahr 2015 ist es zwar gelungen, dass Langzeitarbeitslose besser von der positiven Beschäftigungsentwicklung profitieren konnten, unabhängig davon gilt es auch weiterhin, die noch vorhandenen Potentiale am Arbeitsmarkt stärker zu nutzen. Die größten Chancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt haben diejenigen, die ihre Stärken kennen und vermarkten. Daher müssen hier entsprechende Maßnahmen mit dem Ziel, Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern sowie abzubauen, verstärkt genutzt werden. Hier geht es sowohl um den Ansatz mit den Arbeitslosen ins Gespräch zu kommen, aber auch verstärkt Arbeitgeber zu bewegen, Alternativlösungen zur Besetzung von Fachkräftestellen mit zugehen.

Schwerbehinderte Menschen sind zum großen Teil sehr gut ausgebildet, profitieren aber immer noch nicht im gleichen Maße wie andere am guten Beschäftigungsmarkt. Hier ist es notwendig, die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen zu erhöhen und auch ggf. Alternativlösungen auszuprobieren.

Unternehmensnachfolge

Die Sicherung der Unternehmensnachfolge wird für viele Unternehmen zukünftig eine herausragende Aufgabe darstellen, nicht nur aufgrund der demographischen Entwicklung der nächsten Jahre. Hierbei bieten sich sowohl für den bisherigen Unternehmer als auch für den Nachfolger zahlreiche Zukunftschancen, gleichzeitig müssen jedoch auch wichtige Herausforderungen frühzeitig erkannt und bewältigt werden.

In einem ersten Schritt kann die Analyse der Unternehmensnachfolgen in Chemnitz für die nächsten 10-15 Jahre einen wichtigen Grundstein für die Wettbewerbsfähigkeit der Stadt sowie der Sicherung von Fachkräften bilden.

Abschließend ist zu sagen, dass über alle Handlungsfelder- und Bedarfe hinweg die Netzwerke gestärkt und weiter ausgebaut werden müssen. Nur wenn alle am gleichen Strang ziehen kann es gelingen, die große Herausforderung der Fachkräftesicherung zu meistern.