

Handlungskonzept



fachkräfteallianz DES LANDKREISES BAUTZEN

Stand: 25. Juni 2018

Inhalt

1. AUSGANGSLAGE IM LANDKREIS BAUTZEN.....	4
1.1 Bevölkerungsentwicklung	4
1.2 Wirtschaftsstruktur	4
1.3 Arbeitsmarkt.....	4
1.4 Pendlerstruktur Landkreis Bautzen	4
1.5 Ausbildungsmarkt	5
2. REGIONALE HERAUSFORDERUNGEN.....	5
2.1 Demografische Entwicklung	5
2.2 Fachkräftelücke	5
2.3 Fachkräftesicherung in Unternehmen	6
2.4 Veränderung der Altersstruktur.....	6
2.5 Abwanderung.....	6
2.6 Anforderungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.....	7
2.7 Digitalisierung/Automatisierung	7
2.8 unbesetzte Studienplätze	7
2.9 Work-Life-Balance	7
2.10 Zuwanderung und Integration.....	8
3. LAUFENDE UND GEPLANTE AKTIVITÄTEN	9
4. HANDLUNGSSCHWERPUNKTE.....	12
4.1 Verbesserung der Außendarstellung - Landkreis Bautzen – ein attraktiver Arbeitsort	12
4.2 Absicherung des Fachkräftebedarfs.....	12
4.3 Zusammenarbeit stärken	13
4.4 Fachkräfte in Unternehmen binden	14
4.5 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	14
4.6 Heimat für ausländische Zugewanderte / Integration von Migranten in Zusammenarbeit mit den lokalen Integrationsstrukturen	15

5. FÖRDERFÄHIGE MAßNAHMEN	16
5.1 Landkreis Bautzen – ein attraktiver Arbeitsort.....	16
5.2 Absicherung des Fachkräftebedarfs.....	16
5.3 Zusammenarbeit stärken	17
5.4 Fachkräfte in Unternehmen binden	18
5.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
5.6 Heimat für ausländische Zugewanderte / Integration von Migranten in Zusammenarbeit mit den lokalen Integrationsstrukturen	20
5.7 sonstige Maßnahmen	20
6. ERGEBNISSE DER UMGESETZTEN MAßNAHMEN.....	21
7. AUSBLICK.....	24

1. Ausgangslage im Landkreis Bautzen

1.1 Bevölkerungsentwicklung

Im Landkreis Bautzen leben insgesamt 304.691 Einwohner¹ (31.12.2016), davon sind 184.374 Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre). Seit Anfang der 1990er Jahre ist die Einwohnerzahl durch Abwanderung und die demografische Entwicklung um mehr als 20 % gesunken. Dadurch ist das Durchschnittsalter der Landkreisbevölkerung von 37,6 auf 47,9 Jahre gestiegen.²

1.2 Wirtschaftsstruktur

Wirtschaftlich ist der Landkreis Bautzen von einer Branchenvielfalt gekennzeichnet. Unternehmen der Bereiche Maschinenbau, Schienenfahrzeugbau, Kunststoffverarbeitung, Textilindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Dienstleistungen, Sozialwirtschaft sowie Biotechnologie haben ihren Sitz im Landkreis Bautzen. Die Wirtschaftsstruktur wird durch ein starkes Handwerk ergänzt. Die Unternehmensstruktur ist überwiegend mittelständisch geprägt. Mehr als 90 % der Unternehmen im Landkreis Bautzen haben weniger als 10 Mitarbeiter.

1.3 Arbeitsmarkt³

Mit 112.029 Personen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (30.06.2017) rangiert der Landkreis Bautzen zahlenmäßig im Mittelfeld der sächsischen Kreise.

Im Zeitraum Juni 2008 bis Juni 2017 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Bautzen um 10.372 angestiegen. Branchenschwerpunkte sind dabei die Metall- und Elektrobranche, der Handel inklusive Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie der Bereich Heime und Sozialwesen. Von Juni 2016 bis Juni 2017 ist in den Bereichen Heime und Sozialwesen, Verkehr und Lagerei sowie Immobilien und freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen ein Anstieg der Beschäftigung festzustellen. Beschäftigungsrückgänge waren dagegen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei, der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie der Kommunikation und Information zu verzeichnen.

Die Zahl der Arbeitslosen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. So wurden im Dezember 2008 noch 19.807 Personen ohne Arbeit im Landkreis Bautzen gezählt. Dagegen waren im Dezember 2017 nur 9.114 Frauen und Männer von Arbeitslosigkeit betroffen. Dementsprechend sank die Arbeitslosenquote von 11,3 % im Dezember 2008 auf 5,8 % im Dezember 2017.

1.4 Pendlerstruktur Landkreis Bautzen⁴

Unter Berücksichtigung des Pendlerberichtes der Agentur für Arbeit Bautzen wohnen im Landkreis Bautzen 120.048 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Von ihnen pendeln 35.940 oder 29,9 % zur Arbeit in andere Kreise aus (Auspendler). Gleichzeitig pendeln

¹ Es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint; aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet.

² Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

³ Quelle: Agentur für Arbeit Bautzen

⁴ Quelle: Agentur für Arbeit Bautzen

27.895 Beschäftigte, die in anderen Kreisen wohnen, zur Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Landkreis Bautzen ein (Einpendler). Der Saldo von Aus- und Einpendlern beläuft sich auf -8.045 (Pendlersaldo). 112.029 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben ihren Arbeitsort im Landkreis Bautzen, darunter sind 24,9 % Einpendler.

1.5 Ausbildungsmarkt⁵

Im Berufsberatungsjahr 2016/2017 meldeten sich im Landkreis Bautzen 1.969 Jugendliche als Bewerber für eine Berufsausbildungsstelle bei der Agentur für Arbeit Bautzen beziehungsweise beim zugelassenen kommunalen Träger im Landkreis Bautzen. Davon nahmen 1.260 Mädchen und Jungen eine Ausbildung auf. Die Arbeitgeber des Landkreises meldeten der Arbeitsagentur Bautzen 1.674 betriebliche Ausbildungsstellen zur Besetzung, 81 Stellen beziehungsweise 5,1 % mehr als im Berufsberatungsjahr 2015/2016. Die meisten freien Stellen waren in den Ausbildungsberufen Verkäufer, Kaufmann im Einzelhandel, Mechatroniker, Fachkraft Lagerlogistik und Industriekaufmann zu verzeichnen. Mit Stand 30. September 2017 konnten 134 Berufsausbildungsstellen nicht endgültig besetzt werden und 10 Jugendliche waren noch auf der Suche einer betrieblichen Ausbildung oder einer Alternative.

2. Regionale Herausforderungen

Die Sicherung der Fachkräftebasis ist eines der zentralen Themen, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen im Landkreis Bautzen zu erhalten und zu stärken. Die in diesem Zusammenhang erwachsenden regionalen Herausforderungen bilden sich wie folgt ab:

2.1 Demografische Entwicklung

Die schrumpfende und älter werdende Bevölkerung führt zu einem erheblichen Rückgang des Erwerbspersonenpotentials. Der Prognose zu Folge sinkt die Zahl der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 - 65-Jährige) von 184.374 (im Jahr 2016) bis zum Jahr 2025 auf ca. 158.000 (6. Regionalisierte Bevölkerungsberechnung – Variante 2). Mithin ist bis zum Jahr 2025 für den Landkreis Bautzen mit einem Rückgang der Erwerbspersonen um rund 15 % zu rechnen. Deutliche Rückgänge sind bei den unter 50-Jährigen zu erwarten.

Fakt ist, dass durch die demografische Entwicklung einerseits und die gute konjunkturelle Entwicklung der Wirtschaft andererseits ein spürbar höherer Fachkräftebedarf entstanden ist.

2.2 Fachkräftelücke

Die Zahl der 15- bis unter 25-Jährigen hat sich seit 1990 mehr als halbiert. Der Anteil an der jeweiligen Gesamtbevölkerungszahl ist in der Zeit von 1990 bis 2012 um über 5 Prozentpunkte zurückgegangen.⁶

Auf Grund dessen stehen dem Ausbildungsmarkt weniger Schulabgänger zur Verfügung. Beleg hierfür ist der Rückgang an den berufsbildenden Schulen im Landkreis Bautzen: In-

⁵ Quelle: Agentur für Arbeit Bautzen

⁶ Quelle: Zensusdaten vom 09.05.2011

nerhalb von 2 Jahren ist die Zahl der Schüler um 1.177 gesunken (2010: 6.857, 2012: 5.680).

Gleichzeitig steigt der Altersdurchschnitt der Belegschaft der Unternehmen. Möglichkeiten des frühzeitigen Renteneintritts tragen dazu bei, dass ältere Arbeitnehmer vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Arbeitsprozess ausscheiden. Von der starken Fachkräfteverknappung jüngerer Mitarbeiter werden Unternehmen und Branchen mit einem besonders hohen Bedarf an Fachkräften betroffen sein.

Insbesondere Ausbildungsbetriebe in handwerklichen Berufen haben es zunehmend schwer, Bewerber zu gewinnen und ihre freien Lehrstellen zu besetzen. Besondere Herausforderungen bestehen bei den MINT-Fachkräften (Fachkräfte im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) mit beruflichem Abschluss. Vor allem in den Bereichen Mechatronik, Sanitär-Heizung-Klimatechnik und Elektrik liegt ein Mangel an Fachkräften vor. Eine weitere, wenn nicht sogar die größte Herausforderung im Rekrutierungsprozess stellt die Erwartungshaltung der jungen Generation gegenüber Ausbildungsbetrieben dar.

2.3 Fachkräftesicherung in Unternehmen

Die Unternehmen sind in Bezug auf die Gewinnung und Bindung von Fachkräften unterschiedlich aufgestellt. Das Spektrum reicht dabei von Unternehmen, die diesen Prozess in eigener Verantwortung bzw. unter Einschaltung spezialisierter Dienstleister in hoher Qualität absichern bis hin zu Unternehmen, die sich erst bei Freiwerden von Stellen mit dem Thema Fachkräftegewinnung bzw. -sicherung befassen. In der Folge entsteht ein nicht zeitgenau zu deckender Personalbedarf in diesen Unternehmen.

2.4 Veränderung der Altersstruktur

Der demografische Wandel in der Erwerbsbevölkerung sowie der schrittweise Einstieg in das Regelrenteneintrittsalter von 67 wird im Laufe der nächsten Jahre in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu Altersstrukturen führen, die durch sehr hohe Anteile älterer Mitarbeiter gekennzeichnet sind. Daraus erwachsen für die Unternehmen neue Handlungsnotwendigkeiten. Während viele Großunternehmen bereits ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut haben, sind entsprechende Maßnahmen und Instrumente in den KMU noch weniger verbreitet.

2.5 Abwanderung

Die regionalen Chancen am Arbeitsmarkt im Landkreis Bautzen sind nicht ausreichend bekannt. Eine Folge davon ist, dass immer noch eine Abwanderung von Fachkräften zu konstatieren ist. Sogenannte weiche Standortfaktoren, also Lebensbedingungen, die für die Auswahl des eigenen Lebensmittelpunktes für Arbeitnehmer und Unternehmen von Bedeutung sind, werden bisher nicht effektiv genug beworben und durch die angesprochene Zielgruppe verinnerlicht.

Der Landkreis Bautzen steht zudem in Sachen Fachkräftegewinnung im Wettbewerb mit anderen Regionen und ganz besonders mit Dresden. Die Landeshauptstadt wird nicht nur im Hinblick auf die reine Einwohnerzahl weiter wachsen, dort wird darüber hinaus ein künftiger Bedarf von ca. 11.000 Fachkräften pro Jahr prognostiziert (Quelle: Konferenz „Diversity-Management als Erfolgsfaktor für die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Dresden“, 07.05.2018). Die geplanten Neuansiedlungen, vor allem im Dresdner Norden, werden zu-

sätzlich auf die Unternehmenslandschaft im Landkreis Bautzen einwirken und dort die Fachkräftesituation weiter verschärfen.

2.6 Anforderungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Die Besetzung freier Stellen mit entsprechend qualifizierten und geeigneten Bewerbern wird zunehmend schwierig, wobei regionale und branchenbezogene Unterschiede bestehen. Differenzen zwischen dem am Arbeitsmarkt verfügbaren Qualifikationsniveau und den Anforderungen der Unternehmen, unterschiedliche Auffassungen in Bezug auf das angebotene/geforderte Lohn- und Gehaltsniveau, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen fordern die Wirtschaft heraus, ihren Fachkräftebedarf sicherzustellen.

2.7 Digitalisierung/Automatisierung

Digitaler Wandel und Wirtschaft 4.0 werden für kleine und mittlere Unternehmen zu einem immer wichtigeren Wettbewerbsfaktor. Damit Unternehmen die technischen Chancen der Digitalisierung und Vernetzung optimal nutzen können, werden zwangsläufig auch Veränderungen in der Arbeitswelt erforderlich. Insbesondere Jugendliche begegnen den technologischen Neuheiten unvoreingenommen und mit großem Interesse. Damit stehen Unternehmen vor der Herausforderung, durch neue Technologien Ausbildungs- und Arbeitsplätze weiterzuentwickeln und das vorhandene Fachkräftepotential optimal ausschöpfen zu können.

2.8 unbesetzte Studienplätze

Die Berufsakademie Sachsen am Standort Bautzen ist der größte Anbieter im tertiären Bildungssektor im Landkreis Bautzen. Mit einem spezifischen Angebot von sechs dualen Studiengängen in Wirtschaft und Technik geht die Staatliche Studienakademie Bautzen dabei ganz gezielt auf regionale Bedürfnisse von Wirtschaft und Gesellschaft ein. Gemeinsam mit den Praxispartnern wird der Verbleib gut ausgebildeter Fach- und Führungskräfte in Unternehmen sichergestellt. Um den Bedarf unseres Landkreises an höher qualifizierten Fachkräften zu decken, stehen zusätzlich Studienabsolventen der benachbarten Landkreise in Görlitz, Zittau, Dresden, Senftenberg, Cottbus und Liberec als nächstgelegene Hochschul- und Universitätsstandorte zur Verfügung. Unternehmen wie Hochschulen verspüren einen abnehmenden Trend bei der Nachfrage technischer Berufe und Studiengänge und vor allem kleine und mittelständische Betriebe benötigen Unterstützung im Marketing zur Fachkräftegewinnung, bei der Erreichung von potentiellen Studierenden und Absolventen und der Vermarktung von Möglichkeiten für eine Karriere in der Heimat.

2.9 Work-Life-Balance

Im Landkreis Bautzen gibt es positive Beispiele, wie es Unternehmen/Verwaltungen gelingt, durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeitswelt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten erlebbar werden zu lassen. Festzustellen ist aber auch, dass es für bestimmte Gruppen von Beschäftigten (z. B. Alleinerziehende) schwierig sein kann, berufliche Anforderungen mit familiären Dingen in Einklang zu bringen. Möglichkeiten zur Kinderbetreuung stehen im Landkreis flächendeckend im notwendigen Umfang zur Verfügung. Oftmals ist damit aber nur eine Betreuung im Zeitfenster zwischen 06:00 Uhr und 17:00 Uhr möglich.

2.10 Zuwanderung und Integration

Die Entwicklung des bundesweiten Arbeitsmarktes wird zunehmend von Migration beeinflusst. Die Zuwanderung nach Deutschland hat in den letzten Jahren, vor allem aber ab dem Jahr 2015, deutlich zugenommen. Im Landkreis Bautzen leben mittlerweile rund 5.500 Ausländer zuzüglich 900 Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung und 700 abgelehnte Asylbewerber mit einer Duldung. Mithin handelt es sich insgesamt um ca. 7.100 Personen, die einen Anteil an der Bevölkerung im Landkreis von 2,3 Prozent ausmachen.⁷

Im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung sollen auch diese Potentiale, die mit den Zuwanderern in Zusammenhang stehen, genutzt werden. Neue Chancen bietet hierfür die seit 01.04.2018 geltende Wohnsitzverpflichtung, die Geflüchteten nach Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis eine Wohnsitznahme von 3 Jahren innerhalb des Landkreises Bautzen auferlegt.

⁷ Quelle: Landratsamt Bautzen, Ausländeramt

3. Laufende und geplante Aktivitäten

Maßnahmen zur Berufsorientierung

Aktivitäten	Wer
Berufemärkte Kamenz und Bautzen	Landkreis Bautzen, IHK ⁸ , KHWS ⁹ , Agentur für Arbeit
Zukunftsnavi	Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Bautzen, Berufsakademie Bautzen, IHK, KHWS, Stadt Bautzen, Agentur für Arbeit, LaSuB ¹⁰
Lehrerexkursionen	Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Bautzen, La-SuB
Schau rein! Die Woche der offenen Unternehmen	SMK ¹¹ , SMWA ¹² , Landkreis Bautzen, Agentur für Arbeit, LaSuB
Girls und Boys Day	Landkreis Bautzen, BMSFSJ ¹³ , BMBF ¹⁴
Woche der Ausbildung	Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Radeberg
Tag der Ausbildung	Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Radeberg
Spätschicht	Stadt Bautzen, IHK, KHWS
Komm auf Tour	Landkreis Bautzen, Agentur für Arbeit, SMK
Unternehmerstammtisch	Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Kamenz / Königsbrück
Netzwerk Arbeitsmarkt Oberlausitz (NAMO)	Agentur für Arbeit

Rückkehrerprojekte

Aktivitäten	Wer
Wachstumsregion Dresden	Kamenz, Radeberg, Dresden, Großenhain, Pulsnitz, Großröhrsdorf, Radeburg und Landkreis Bautzen, Agentur für Arbeit, IHK Dresden, HWK ¹⁵
wiederda	Landkreis Bautzen, IHK Geschäftsstelle Bautzen, HWK Dresden und KHWS Bautzen
Arbeit in Sachsen	Bundesagentur für Arbeit

8 Industrie- und Handelskammer

9 Kreishandwerkerschaft

10 Landesamt für Schule und Bildung

11 Sächsisches Staatsministerium für Kultus

12 Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

13 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

14 Bundesministerium für Bildung und Forschung

15 Handwerkskammer

Beratungsangebote

Aktivitäten	Wer
Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung	Agentur für Arbeit und Jobcenter, Kammern
Personalmanagementberatung	Handwerkskammer
Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven für Studienabbrecher	HWK Dresden, Agentur für Arbeit
Passgenaue Besetzung	HWK Dresden, IHK Dresden
Existenzgründer-, Unternehmensnachfolge-, Fördermittelberatung	IHK Geschäftsstelle Bautzen, HWK
Veranstaltungsreihe „Modernes Personalmanagement“	Radeberg, Kamenz, IHK Geschäftsstelle Kamenz, Agentur für Arbeit
Förderprogramm WeGebAU ¹⁶	Agentur für Arbeit
Schnupperstudium	Berufsakademie Bautzen
Zentrale Studienberatung	Berufsakademie Bautzen

Maßnahmen für ausländische Fachkräfte/Zugewanderte

Aktivitäten	Wer
Bildungsberatung	Landesamt für Schule und Bildung
Berufsberatung	Agentur für Arbeit und Jobcenter
Fachinformationszentrum (FiZZ)	Ausländeramt
Interkulturelle Woche	Landkreis Bautzen
Passgenaue Vermittlung und Willkommenslotse	IHK Dresden
Arbeitsmarktmentoren	Ostsächsische Dienstleistungs- und Service GmbH
European Employment Services (EURES)	Agentur für Arbeit
Incoming – Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV)	Agentur für Arbeit
Willkommenslotsin	HWK Dresden

¹⁶ Weiterbildung Geringqualifizierter und -beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen

Studien im Bereich Fachkräftesicherung

Aktivitäten	Wer
Kommunale Standortbedingungen des Landkreises Bautzen 2014 im Fokus	IHK Dresden, HWK Dresden
Arbeitskräftemonitor - Fachkräftesektor (Region Oberlausitz-Niederschlesien)	Agentur für Arbeit
Wo lebt es sich am besten? Die große Deutschland-Studie	Prognos AG im Auftrag des ZDFzeit

Die aufgeführten Aktivitäten haben sich bewährt und werden fortgeführt. Insofern gibt es derzeit keine geplanten Aktivitäten zu benennen.

4. Handlungsschwerpunkte

Den unter 2. für den Landkreis Bautzen bestehenden regionalen Herausforderungen lassen sich die folgenden Handlungsschwerpunkte zuordnen:

4.1 Verbesserung der Außendarstellung - Landkreis Bautzen – ein attraktiver Arbeitsort

Der Landkreis Bautzen muss sich künftig weiterhin um eine hohe Anziehungskraft für gut qualifizierte Fachkräfte bemühen. Neben den bisherigen Aktivitäten gilt es, die Attraktivität des Landkreises Bautzen als Arbeitsort und Lebensmittelpunkt verstärkt zu vermarkten, um dem Fachkräftemangel konsequent zu begegnen. Die Vorzüge des Landkreises Bautzen in Bezug auf die hohe Lebensqualität, vorhandenen Wohnungsangeboten sowie der gut aufgestellten Infrastruktur für Familien gegenüber den angrenzenden Regionen, insbesondere den Großstädten, müssen stärker kommuniziert werden.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die Anwerbung von abgewanderten Fachkräften zu legen. Angesichts der Tatsache, dass mittlerweile ein beachtlicher Teil der abgewanderten Arbeitskräfte in ihre „alte Heimat“ zurückkehren möchten, müssen auch weiterhin Bemühungen zur Gewinnung von Rückkehrern gestärkt und unterstützt werden. Durch den Aufbau von Netzwerken, die Sensibilisierung ansässiger Unternehmen sowie die aktive Vermarktung des Standorts werden vorhandene Ressourcen mobilisiert.

Die Herausforderung für die Unternehmen des Landkreises Bautzen besteht in diesem Fall, freie Arbeitsstellen attraktiv zu gestalten und anzubieten, die beruflichen Anforderungen klar zu kommunizieren sowie die gebotenen Zukunftsperspektiven aufzuzeigen. Bestehende Unterstützungsangebote hinsichtlich der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen ebenso verstärkt kommuniziert werden.

4.2 Absicherung des Fachkräftebedarfs

Um dem Fachkräftemangel zielgenau entgegenzutreten zu können, bedarf es klarer Analysen und Bewertungen der Fachkräftesituation im Landkreis Bautzen und eine aussagekräftige Darstellung des zukünftigen Fachkräftebedarfs, differenziert nach Regionen, Branchen und Qualifikationen. Festzustellen ist, in welchen einzelnen Berufsgruppen und Regionen Engpässe und Mangelsituationen erkennbar sind. Den Bedarf an Arbeitsfeldern bzw. Arbeitsplätzen der Zukunft gilt es zu erschließen.

Naturwissenschaftlich-technisch qualifizierte Fachkräfte werden seit vielen Jahren dringend nachgefragt. Tatsächlich verzeichnet die Wirtschaft allerdings einen Mangel an diesen Fachkräften, obwohl für Absolventen von MINT-Ausbildungs- und Studiengängen interessante Berufsfelder und Karrieren sowohl in der Industrie, der IT-Branche als auch in zahlreichen weiteren Dienstleistungsbereichen offen stehen.

Der MINT-Bildungsbereich muss umfassend gestärkt werden. Erfolgserlebnisse und Erkenntnisfortschritte müssen an die jugendliche Zielgruppe herangetragen werden, um in ihnen frühzeitig das Interesse für eine Ausbildung oder ein Studium im MINT-Bereich zu wecken. Dabei ist es wichtig, die Berufe stärker zu bewerben und Karrierechancen aufzuzeigen.

Berufsbilder, die zunehmend nicht gefragt sind, müssen unter Einbeziehung des digitalen Wandels attraktiv gestaltet und vermarktet werden. Hierzu gehört, die potentiellen Auszubildenden frühzeitig mit den Ausbildungsbetrieben zu verzahnen, sie für die praktische Arbeit zu sensibilisieren sowie auch die Erwartungen der angehenden Auszubildenden in Erfahrung und mit der Ausbildung in Einklang zu bringen.

Mehrere Studien belegen, dass vor allem bei Frauen aller Altersstufen Potentiale zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit liegen. Möglichkeiten zur besseren Ausschöpfung dieses Potentials bestehen im Aufbrechen des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens. Insofern gilt es, Mädchen und junge Frauen für technische Berufe zu begeistern, sei es durch mediengestützte Vermittlung positiver Bilder von Frauen in „typischen Männerberufen“ oder durch den Ausbau von Veranstaltungen bzw. Programmen zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte. Andererseits müssen gleichartige Veranstaltungen bzw. Programme auch zur Gewinnung und Begeisterung von Jungen und jungen Männern für zukunftssträchtige Dienstleistungsberufe aufgebaut werden.

Zahlreiche Menschen stellen in unserer Region ein ungenutztes Potential auf dem Arbeitsmarkt dar. Sie gehören zur so genannten „Stillen Reserve“, weil sie sich aus unterschiedlichen Gründen nicht aktiv um einen Arbeitsplatz bewerben oder trotz grundsätzlichem Arbeitswunsch nicht arbeitssuchend gemeldet sind. Im Rahmen der Fachkräftesicherung gilt es, auch dieses Potential für den Arbeitsmarkt zu aktivieren. Ziel ist es, diesen Menschen den Weg zurück ins Erwerbsleben zu erleichtern und zugleich Unternehmen auf diese potentiellen Mitarbeiter aufmerksam zu machen.

Um angehende Hochschulabsolventen für den Landkreis Bautzen zu gewinnen, ist es notwendig, ihnen zielgruppengerecht attraktive Anschluss- und Entwicklungsperspektiven anzubieten und die Attraktivität der heimischen Unternehmen deutlich zu machen.

Studienabbrecher haben oft ein breites Spektrum an Kenntnissen und Fähigkeiten erworben – auch wenn diese nicht immer zertifiziert sind. Sie stehen dem Ausbildungsmarkt in der Regel kurzfristig zur Verfügung. Die Rekrutierung und passgenaue Weiterqualifizierung von Studienabbrechern stellt insofern eine weitere Option bei der Suche nach geeigneten Fachkräften dar.

4.3 Zusammenarbeit stärken

Alle Akteure aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sind gefordert, die Attraktivität und das Ansehen des Landkreises Bautzen als Wirtschafts-, Arbeits-, Lebens- und Innovationsstandort zu verbessern. Hierfür muss die Zusammenarbeit in verschiedenen Netzwerken aufgebaut und gestärkt werden. Aber auch einzelne Branchen und Regionen sind angesprochen sich zu vernetzen und gemeinsam für den Landkreis Bautzen zu werben.

Die Kooperation zwischen Hochschule und Wirtschaft muss weiter ausgebaut bzw. verbessert, vorhandene Angebote an der Schnittstelle Hochschule-Wirtschaft weiterentwickelt werden.

Neue Technologien haben Auswirkungen auf die berufliche Bildung. Um den technologischen Herausforderungen gerecht zu werden, ist ein kontinuierlicher Austausch zwischen der Wirtschaft und den Hochschulen wichtig, um angehende Fachkräfte entsprechend den Anforderungen der Unternehmen zielgerichtet zu qualifizieren. Andererseits ist es auch erforderlich, die hiesigen Unternehmen für neue Technologien zu öffnen.

4.4 Fachkräfte in Unternehmen binden

Zukünftig wird es für die Unternehmen in einem noch stärkeren Maße darum gehen, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und an einen Betrieb zu binden. Es ist vorrangig eine Aufgabe der Wirtschaft, junge Menschen auszubilden, Mitarbeiter zu fördern, alters- und behindertengerechte, gesundheitsfördernde und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, ausländische Mitarbeiter zu unterstützen und eine angemessene Entlohnung zu vereinbaren und zu gewähren.

Ziel muss es sein, das Wissen der Unternehmen um die Notwendigkeit einer strategischen Fachkräfteplanung zu verbessern und ihnen die dazu gegebenen bzw. erforderlichen Methoden und Umsetzungsschritte nahe zu bringen. Insbesondere gehören hierzu Maßnahmen zur Personalentwicklung und Nachfolgestrategien.

Die absehbare Alterung der Belegschaften erfordert innerbetriebliche Maßnahmen zur Schaffung einer altersgerechten Arbeitswelt, um die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen und zu verbessern. Unternehmen muss die Vielfalt der möglichen Handlungsoptionen aufgezeigt werden.

Um am Markt wettbewerbsfähig bleiben zu können, muss darauf hingewirkt werden, dass Unternehmen die technischen Chancen der Digitalisierung erkennen und optimal nutzen. So unterschiedlich die Unternehmen bisher auf den digitalen Wandel und die Automatisierung reagiert haben, so unterschiedlich sind auch die Handlungsbedarfe und Strategien, um diesem Trend zu begegnen. Notwendig sind beispielsweise neue Formen der Arbeitsorganisation, veränderte Arbeitszeitmodelle und angepasste Berufsbilder und Qualifizierungen. Klein- und mittelständische Unternehmen im Landkreis müssen deshalb dabei unterstützt werden, stärker den technischen Wandel zu berücksichtigen. Arbeitnehmer müssen wiederum mit Qualifizierungen und Weiterbildung auf die Veränderungen der Digitalisierung vorbereitet werden.

4.5 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienfreundlichkeit hat sich zu einem bedeutenden Standortfaktor im Wettbewerb um gut qualifizierte Fachkräfte entwickelt. Die Fortschreitung der Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet zunehmend Möglichkeiten, die Work-Life-Balance der Beschäftigten zu verbessern. Mit Blick auf den demografischen Wandel muss es insofern Ziel sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Anforderungen gut ausgebildeter Arbeitnehmer mit Kindern und zunehmend auch mit pflegebedürftigen Angehörigen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht werden. Dabei sind Staat und Wirtschaft gemeinsam gefordert: Die Kinderbetreuungsangebote müssen ausgebaut werden, die Betreuungszeiten ausgedehnt und flexibilisiert werden. Die Wirtschaft – und gerade auch kleine und mittelständische Unternehmen – sollte sich auf neue Wege bei Arbeitsmodellen begeben und viel stärker als bisher auf vollzeitnahe Tätigkeiten, mitunter auch in Kombination mit Homeoffice, setzen. Dies erfordert ein Umdenken in der Personalplanung und bei der Führung.

Um die Attraktivität für Fachkräfte weiter zu verbessern, gilt es auch, die Prinzipien „Guter Arbeit“ in Bezug auf materielle und immaterielle Arbeitsbedingungen weiterhin in den Blick zu nehmen. Für die Selbstverwirklichung von Frauen und Männern und für ihre gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist und bleibt Gute Arbeit eine wichtige Voraussetzung. Arbeitnehmer brauchen sichere Arbeitsplätze mit Entwicklungsperspektiven und ein festes Einkommen, das zumindest den Lebensunterhalt gewährleistet. Zu Guter

Arbeit gehören auch die Anerkennung von Leistung und persönliche Entwicklungschancen für jeden Einzelnen und jede Einzelne sowie gute Qualifizierungsangebote. Gute Arbeit muss die unterschiedlichen Lebensphasen arbeitender Menschen berücksichtigen: jungen Menschen bietet sie Perspektiven, Arbeitnehmern mit Familien die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Pflege, älteren Beschäftigten ermöglicht sie einen gesunden Übergang in den Ruhestand. Gute Arbeit zeichnet sich auch durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus.

4.6 Heimat für ausländische Zugewanderte / Integration von Migranten in Zusammenarbeit mit den lokalen Integrationsstrukturen

Für die Bewältigung des drohenden Fachkräftemangels müssen auch die Potentiale von zugewanderten Menschen stärker in den Blick genommen werden. Zugewanderte Menschen bringen oft berufliche und soziale Kompetenzen und Erfahrungen aus ihren Herkunftsländern mit. Dazu gehören schulische und berufliche Bildungsabschlüsse, Arbeitserfahrung sowie Mehrsprachigkeit. Aus diesem Grund ist es wichtig, Asylsuchende in Arbeit und die Gesellschaft zu integrieren. Hierzu braucht es der Anstrengung aller handelnden Akteure im Landkreis Bautzen.

Für kleine und mittlere Unternehmen bietet es sich an, neue Wege zu gehen und Maßnahmen zu ergreifen, um qualifiziertes Personal zu werben und langfristig zu halten. Eine Möglichkeit stellt die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte dar. Internationale Austauschprogramme für Auszubildende und Praktikumsangebote für ausländische Studenten bieten für Betriebe mehrere Vorteile. Potenzielle Fachkräfte lernen das Unternehmen kennen und können zukünftig leichter als Mitarbeiter gewonnen werden. Zudem wird die Zusammenarbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen gefördert und alle Mitarbeiter bauen Kompetenzen in diesem Bereich auf.

Es gilt, Unternehmen für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte zu sensibilisieren, Vorbehalte abzubauen und eine gute Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte zu etablieren.

Das Wohlbefinden der miteinreisenden bzw. nachziehenden Familie trägt wesentlich zur erfolgreichen Integration der Fachkraft bei. Daher ist es sinnvoll, auch die Familienmitglieder in das Integrationskonzept mit einzubinden.

Eine weitere Option um den Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen, ist es, ausländische Arbeitskräfte und Auszubildende gezielt anzuwerben, innerhalb eines mit klaren Eckpunkten und Standards definierten Rahmens. Hierzu bedarf es einer verantwortungsvollen Umsetzung von Anwerbeaktivitäten, die den hieraus entstehenden Anforderungen an unsere Gesellschaft gerecht wird. Insbesondere die sprachliche und kulturelle Vorbereitung, Berücksichtigung der Ausbildung/des Berufsbildes im Herkunftsland, integrative Gestaltung der Arbeitsplatzbedingungen sowie auch die soziale Begleitung und Eingewöhnung in das neue Lebensumfeld sind hierbei von besonderer Bedeutung.

5. förderfähige Maßnahmen

Im Folgenden werden die Handlungsziele der sechs Handlungsfelder zur Vermeidung der Fachkräftelücke und die dafür notwendigen Handlungsansätze dargestellt, welche nach der Fachkräftenrichtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (FKLR) gefördert werden:

5.1 Landkreis Bautzen – ein attraktiver Arbeitsort

Handlungsziele	Handlungsansätze	Förder- schwer- punkt lt. FKRL
a. Darstellung des Landkreises Bautzen als familienfreundlichen Ort zum Leben, Lernen und Arbeiten sowie Verbesserung der Bleibebereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit zur Bewerbung von Initiativen und Veranstaltungen der Fachkräftesicherung • Bewerbung regionaler Potentiale • Maßnahmen zur Information über die Chancen in der Region 	1 1 1
b. Verbesserung der Erschließung von abgewanderten Fachkräften	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung bestehender Initiativen im Bereich Fachkräftesicherung • Weiterentwicklung/Bündelung vorhandener Rückkehrerportale • überregionale Werbung zur Rückwanderung in den Landkreis 	1, 3 1 1
c. Erhöhung der Aufmerksamkeit für insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (kurz: KMU) im Landkreis Bautzen	<ul style="list-style-type: none"> • Darstellung der KMU des Landkreises Bautzen als attraktive Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe (Arbeitgeberstandortkampagnen) • Aufzeigen beruflicher Entwicklungsperspektiven und Anforderungen der Wirtschaft an Jugendliche 	1 1, 8

5.2 Absicherung des Fachkräftebedarfs

Handlungsziele	Handlungsansätze	Förder- schwer- punkt lt. FKRL
a. Bedarfsfelder und Branchen für Beschäftigung und Ausbildung der Zukunft eruieren	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung von Studien zum Thema Fachkräftebedarf/-sicherung und Ableitung kreisspezifischer Handlungsbedarfe • Erschließung neuer Beschäftigungsfelder bzw. neuer Zielgruppen 	8 8

<p>b. Verbesserung der Attraktivität einzelner Berufsbilder, insbesondere bei Berufen mit Fachkräftebedarf</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbung von Berufen mit Fachkräftebedarf • Maßnahmen zur Sensibilisierung potentieller Auszubildender für technische Berufe bzw. Studiengänge im MINT-Bereich • Maßnahmen, die die beruflichen Chancen der Region mit den Berufswünschen angehender Auszubildender in Einklang bringen • Koppelung potentieller Azubis mit Wirtschaft • Maßnahmen zum Aufbrechen des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens 	<p>1 1 1, 2, 4, 8 1, 2 1</p>
<p>c. Aktivierung des Potentials der „Stillen Reserve“</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Datenerhebung zur „Stillen Reserve“ in der Region • Konzipierung von Maßnahmen und Handlungsempfehlungen zur Aktivierung des Potentials der „Stillen Reserve“ 	<p>8 8</p>
<p>d. Aktivierung des Fachkräftepotentials von Studienaussteigern sowie Studienabsolventen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publizierung von Berufsausbildungen und Karrierechancen des Landkreises Bautzen (Erstellung von „Aufklärungsmappen“ an überregionalen Berufsakademien und Hochschulen) • Schaffung von Kontaktmöglichkeiten zwischen Studenten und Unternehmen zur Verbesserung des Übergangs von Hochschulabsolventen in den regionalen Arbeitsmarkt • Maßnahmen zur Heranführung von angehenden Studienabsolventen in die berufliche Praxis • Modellprojekte zu verkürzten Berufsausbildungen für Studienabbrecher in Kooperation mit den entsprechenden Hochschulen/Berufsakademien sowie Kammern bzw. Verbänden der Freien Berufe 	<p>4 4 1, 4 4</p>

5.3 Zusammenarbeit stärken

Handlungsziele	Handlungsansätze	Förder-schwer-punkt lt. FKRL
<p>a. Vernetzung bestehender Initiativen im Bereich der Fachkräftesicherung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau und Unterhaltung eines Netzwerkes zum Austausch bewährter Praxis insbesondere zwischen Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft • Einbeziehung der Grenzregionen Polens und Tschechiens in bestehende Unternehmensverbände und Netzwerke zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte 	<p>3 3</p>

b. Verbesserung der Kooperation von Hochschulen und Wirtschaft	• Vernetzung bereits bestehender Aktivitäten und Ausarbeitung gemeinsamer Projekte zur Aktivierung des Fachkräftepotentials von Studienaussteigern bzw. Studienabsolventen	4
	• zur Fachkräftesicherung beitragende Maßnahmen des Technologietransfers zwischen Hochschulen und Unternehmen	4
	• Kooperationsmaßnahmen zwischen den ausländischen Hochschulen, insbesondere Polen und Tschechiens, und der Wirtschaft des Landkreises Bautzen zwecks Anwerbung von Hochschulabsolventen für den regionalen Arbeitsmarkt	4

5.4 Fachkräfte in Unternehmen binden

Handlungsziele	Handlungsansätze	Förder-schwer-punkt lt. FKRL
a. branchenspezifische Unterstützung insbesondere kleiner Unternehmen bei der strategischen Fachkräftesicherung und Nachfolgeregelung	• Beförderung des Ideen- und Erfahrungsaustauschs unter den Unternehmen zum Thema Mitarbeiterbindung	2
	• Konzipierung von Schulungsveranstaltungen und -materialien zur Einbeziehung einer strategischen Fachkräftesicherung in den betrieblichen Alltag	2
	• Informationen, Schulungen u. ä. zur Gestaltung eines zukunftsfähigen Arbeitsumfelds (neue Formen der Arbeitsorganisation, veränderte Arbeitszeitmodelle, angepasste Berufsbilder und Qualifizierungen)	2
	• Informationsveranstaltungen zur Sensibilisierung von Unternehmen zu Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung bzw. der Fachkräfteausbildung	1, 2
b. Gestaltung einer altersgerechten Arbeitswelt	• Maßnahmen zur Sicherung der Unternehmensnachfolge in Zusammenarbeit mit IHK/HWK	2
	• Informationsveranstaltungen zur Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen und Gesundheitsmanagement	2
	• Sensibilisierung der Unternehmen zur Implementierung von Reaktivierungsmöglichkeiten für ausgeschiedene Mitarbeiter	2
	• Ausbau von Anreizmechanismen zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten von Arbeitnehmern zur Erhaltung der geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit	2

<p>c. Chancen der Digitalisierung nutzen – Arbeitswelt 4.0</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung und Erprobung aktueller zukunftsfähiger Technologien für Unternehmen • informeller/fachlicher Austausch zu neuen Formen der Arbeitsorganisation, Anpassung der Berufsbilder und Qualifizierungen sowie den veränderten Anforderungen an Beschäftigte 	<p>2 2, 7</p>
--	---	-------------------

5.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Handlungsziele	Handlungsansätze	Förder-schwer-punkt lt. FKRL
<p>a. Steigerung der Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung bedarfsgerechter Rahmenbedingungen für die Ausübung Teilzeit-/Vollbeschäftigung in KMU • Sensibilisierung von Unternehmen zu mobilen Arbeitsformen und Arbeit im Homeoffice • Modellprojekte für moderne Arbeitszeitgestaltung 	<p>7 7 7</p>
<p>b. Sensibilisierung der Unternehmen und Verwaltungen für eine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitswelt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Mentorenprogrammen • Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen/Flexibilisierung in der Pflegebranche • Vernetzung von Unternehmen, Institutionen und öffentlicher Einrichtungen zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die den Anforderungen von Arbeitnehmer/innen mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen gerecht werden • Durchführung von Workshops zur Gestaltung einer familienfreundlichen Personalpolitik 	<p>7 7 3, 7 7</p>
<p>c. bedarfsgerechter Ausbau flexibler Kinderbetreuungsangebote in Kooperation mit Unternehmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Studien bzw. Konzipierung der Ausweitung der Kinderbetreuungsangebote bzw. der Flexibilisierung und Ausdehnung von Betreuungszeiten als Grundlage des zukünftigen Handlungsbedarfs in Kooperation mit der Wirtschaft • Vernetzung von Unternehmen zur Entwicklung betrieblicher Ferienbetreuungsangebote 	<p>7, 8 3, 7</p>

5.6 Heimat für ausländische Zugewanderte / Integration von Migranten in Zusammenarbeit mit den lokalen Integrationsstrukturen

Handlungsziele	Handlungsansätze	Förder-schwer-punkt lt. FKRL
a. Nutzung des Potentials gezielter Zuwanderung von Fachkräften zur Fachkräftesicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme einer Lotsenfunktion in Kooperation mit EURES-Berater der Agentur für Arbeit zur Sensibilisierung ausländischer Fachkräfte für Unternehmen im Landkreis Bautzen • Anwerbung ausländischer Studenten sowie ausländischer Arbeitskräfte • Sensibilisierung der Unternehmen für die Nutzung der Fähigkeiten und Kenntnisse von Zugewanderten 	5 5 6
b. Information für eine erfolgreiche Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten	<ul style="list-style-type: none"> • Bündelung bzw. thematische Erweiterung von Informationsplattformen • Sicherung einer durchgehenden Information zu regionalen Perspektiven für Migranten 	5, 6 6
c. Sicherung einer nachhaltigen gesellschaftlichen, Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Konzepten zur erfolgreichen Integration/Begleitung ausländischer Fachkräfte in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt • gezielte Vermittlung interkultureller Kenntnisse und Kompetenzen an Belegschaften in den Unternehmen 	5 5
d. Unterstützung der Migranten beim Aufbau eines neuen Lebensmittelpunktes im Landkreis Bautzen	<ul style="list-style-type: none"> • ganzheitlicher Ansatz einer gesellschaftlichen Integration der Zugewanderten 	6

5.7 sonstige Maßnahmen

Über die genannten Handlungsansätze hinaus können auch weitere Maßnahmen unterstützt werden, wenn sie besonders und nachhaltig zur Fachkräftesicherung bzw. Fachkräftegewinnung im Landkreis Bautzen beitragen.

6. Ergebnisse der umgesetzten Maßnahmen

Zuwendungsempfänger	Projekttitle	Maßnahmebeginn	Maßnahmeende	Ergebnisse
Büro Neuland	"Oberlausitz - Land für Gründer"	17.10.2016	30.04.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung eines Webportal mit Unternehmerporträts, Beratungsangebote und auch themenbezogene Veranstaltungen • das Vorhaben hat einen Anreiz für Neugründungen gegeben
Elektrotechniker-Innung Bautzen	„Ausbildung mit Spannung“	01.11.2016	31.12.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit für das Handwerk, hier zur Ausbildung zum Elektriker • Spots bei Radio Energy und Radio Lausitz • ein Bus mit Imagewerbung • flankiert wird die Aktion auf Facebook und der Innungs-Homepage • Exkursion aller Elektronikerlehrlinge zur Fachmesse „efa“ am 21.09.2017 • Durchführung eines 4-tägigen „Elektronikercamps“ für alle neuen Elektronikerlehrlinge
Fachkräftenetzwerk OL gGmbH	"IdeenREICH" - Entwicklung und Erprobung eines ganzheitlichen Lehrlingsweiterbildungskonzeptes zum gezielten Aufbau von Fachkräften	01.11.2016	31.12.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Konzipierung der ganzheitlichen Lehrlingsweiterbildung in Form einer Broschüre zwecks Optimierung der betrieblichen Ausbildung und deren Rahmenbedingungen • für Unternehmen gewinnbringender Erfahrungsaustausch sowie Anregung zur weiteren Zusammenarbeit
Fachkräftenetzwerk OL gGmbH	„Die Heimat im Blick“	20.11.2017	31.03.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Schaufensteraktion zur Gewinnung von Fachkräften • die erstellten Werbemittel werden auch zukünftig für die Ansprache relevanter Zielgruppen verwendet
Fachkräftenetzwerk OL gGmbH	„Servicestelle Heimat“	01.05.2017	31.10.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Werbung um Rückkehrer für den Landkreis Bautzen und Unterstützung beim Neustart in der Heimat • individuelle Betreuung von Rückkehrern
inku-BA-tor.das wirtschaftslabor.gUG	Entwicklung eines tragfähigen praxisorientierten Weiterbildungskonzeptes für Fach- und Führungskräfte	01.12.2016	31.03.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Konzipierung einer Seminarreihe für die Weiterbildung von Fach- und Führungskräften

inku-BA-tor.das wirtschafts-labor.gUG	Anfertigung einer Studie zur Evaluierung von Standortfaktoren in der Oberlausitz	01.12.2016	31.03.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Studie zur Identifizierung regionaler Standortfaktoren • trägt zur Messung der ökonomischen Leistungsfähigkeit der Region bei
inku-BA-tor.das wirtschafts-labor.gUG	Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Unternehmensstrategien zur Fachkräftesicherung in der Oberlausitz	01.04.2017	31.01.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Untersuchung der Betriebe auf Umsetzung familienfreundlicher betrieblicher Lösungen • Entwicklung von Zielformaten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur besseren Information über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Kooperationsnetzwerk SLAS w.V.	„KASUDAB“ (Karrieren von Studienaussteigern in Unternehmen mit dualer Ausbildung im Landkreis Bautzen)	01.08.2017	31.07.2020	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung von Studienabbrechern des Studienstandortes Dresden für eine neue Laufbahn in der Lausitz (Studenten mit den Schwerpunkten Mathematik, Informatik und Wissenschaften)
Kreissportbund Landkreis Bautzen e.V.	Netzwerk Integration von Asylsuchenden und Migranten – Sport als unterstützende und verbindende Säule zur Fachkräftesicherung	21.11.2016	31.10.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung der Vereine zum Thema Asyl und Migration • Etablierung einer Willkommenskultur durch den Einstieg Asylsuchender in das ehrenamtliche/nebenamtliche Engagement • Thema mit viel Potential für die Integration von Asylsuchenden und Migranten • Vereine sind durch dieses Projekt aufgeschlossener für die Aufnahme von Asylsuchenden und Migranten • Potential für Nachfolgeprojekte
Landkreis Bautzen, Kreisentwicklungsamt	Vorbereitung und Durchführung „wiederda 2016“	20.10.2016	15.02.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Rückkehrermesse • Vorstellung von Arbeitsplatzangeboten interessierter Unternehmen aus dem Landkreis
Landratsamt Bautzen, Kreisentwicklungsamt	Vorbereitung und Durchführung "wiederda 2017"	01.10.2017	31.01.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen zum Leben und Wohnen im Landkreis • junge Familien, Rückkehrer aber auch Berufsanfänger und Pendler sollen animiert werden, ein Leben und Arbeiten im Landkreis Bautzen in Betracht zu ziehen • Gelegenheit zur Präsentation der regionalen Chancen
Landratsamt Bautzen, Ausländeramt	Konzipierung Aufbau eines Kompetenzzentrums für ausländische Fachkräfte	14.11.2016	14.02.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Konzeptpapiers zum Aufbau eines Fachinformationszentrums für Zuwanderung • Etablierung des daraus hervorgehenden FachinformationsZentrum Zuwanderung (kurz: FiZZ) im April 2017

Lausitzer Seenland Klinikum GmbH	„Welcome-Broschüre“	01.01.2017	30.09.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung einer Broschüre zur Vorstellung der Region insbesondere für Bewerber mit Migrationshintergrund/Anwerbung ausländischer Fachkräfte • Aufzeigen beruflicher Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten der Region des Lausitzer Seenlands, und Große Kreisstadt Hoyerswerda • Broschüre soll auf Personalmessen u. ä. zum Einsatz kommen
Marketing-Gesellschaft Oberlausitz-Niederschlesien mbH	Erarbeitung einer Analyse und Konzeption zur Entwicklung und Umsetzung eines geeigneten Marketinginstrumentes im Bereich Printmedium	07.11.2016	31.03.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeptionserarbeitung für ein Marketinginstrument im Printbereich aus dem ein Handlungsbedarf für ein geeignetes und zielgruppengerechtes Marketinginstrument im Printbereich für die Gesamtregion Oberlausitz festgestellt wurde
Marketing-Gesellschaft Oberlausitz-Niederschlesien mbH	Erarbeitung einer Analyse und Konzeption zur Entwicklung und Umsetzung eines geeigneten Marketinginstrumentes im Bereich Online-Portal	07.11.2016	31.03.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeptionserarbeitung für ein Marketinginstrument im Bereich Online aus dem ein Handlungsbedarf für ein langfristig angelegtes, gesamtregionales, qualitatives und wettbewerbsfähiges Online-Portal festgestellt wurde
Marketing-Gesellschaft Oberlausitz-Niederschlesien mbH	Fachkräftekampagne Oberlausitz für den außerregionalen Zielmarkt	16.10.2017	13.04.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung anwendungsreifer digitaler und visueller Grundlagen für eine Fachkräftekampagne Oberlausitz
Sirko Rosenberg	„DIT-spezial“ (Dresdener Industrietage-spezial)	01.12.2016	28.02.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung einer wissenschaftlichen Befragungsstudie zur Fachkräftesituation der Unternehmen durch die HTW-Dresden im Rahmen der Dresdner Industrietage 2016/17 via Fragebögen und anschließender Bewertung durch den BVMW Wirtschaftsregion Dresden
Stadt Kamenz	Integration des Online-Moduls "Jobmanager" auf der Webseite „Ab in die Wachstumsregion Dresden“ zur Schaffung eines Stellenportals	01.11.2016	28.02.2017	<ul style="list-style-type: none"> • nachhaltige Weiterentwicklung des Kooperationsprojektes „Ab in die Wachstumsregion Dresden“ • Etablierung des Stellenportals „Jobmanager“ als ganzheitliches Angebot für Unternehmen mit individueller Betreuung • weiche Standortfaktoren werden berücksichtigt • die Vermarktung der Gesamtregion wird aufgegriffen
Zöllner + Piatza GbR	„Mobiles Technik- und Zukunftslabor“	06.03.2017	31.05.2017	<ul style="list-style-type: none"> • Konzipierung der Realisierung eines mobilen Technik- und Zukunftslabors im Landkreis Bautzen • provisorischer Umbau eines Reisebusses zu einem mobilen Zukunfts- und Technologielabor zwecks Einstieg der Jugendlichen in das Themenfeld Digitalisierung und moderne Technologien sowie Sensibilisierung der Unternehmen • Erschließung der regionalen Besonderheiten, Bedarfe und Ressourcen

7. Ausblick

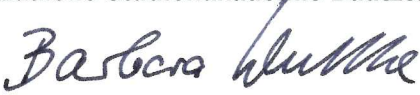
Die Sicherung einer ausgewogenen Fachkräftebasis ist ein wesentlicher Baustein zur Gewährleistung der Zukunftsfähigkeit des Landkreises. Nur durch das Zusammenspiel von verfügbaren attraktiven Arbeitsplätzen und weiteren Standortfaktoren wird es gelingen, den Landkreis Bautzen als reizvollen Ort zum Leben und Arbeiten weiter zu entwickeln. Im Wissen um diesen Fakt ist es das Ziel der regionalen Fachkräfteallianz des Landkreises Bautzen, vielfältige und innovative Ideen für Projekte auf der Grundlage dieses Handlungskonzeptes entgegenzunehmen und deren Realisierung zu unterstützen.

Landratsamt Bautzen



Michael Harig
Landrat

Berufsakademie Sachsen, Staatliche Studienakademie Bautzen



Professorin Dr. Barbara Wuttke
Direktorin

Bundesagentur für Arbeit Agentur für Arbeit Bautzen




Thomas Berndt
Vorsitzender der Geschäftsleitung

DGB Kreisverband Bautzen



Dana Dubil
Regionalschäftsführerin

Handwerkskammer Dresden



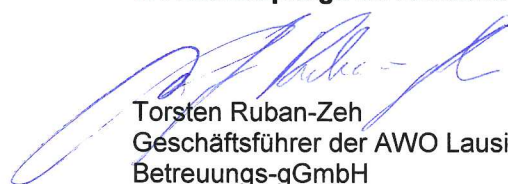
Manuela Salewski
Stellvertretende Hauptgeschäftsführerin

IHK Dresden, Geschäftsstelle Bautzen



Jeanette Schneider
Geschäftsstellenleiterin

Kreisarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege im Landkreis Bautzen



Torsten Ruban-Zeh
Geschäftsführer der AWO Lausitz Pflege- und
Betreuungs-gGmbH

Kreishandwerkerschaft Bautzen


Sabine Gotscha-Schock
Geschäftsführerin

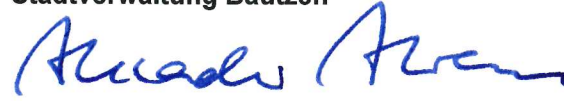
**Landesamt für Schule und Bildung,
Standort Bautzen**


Mathias Peter
Leiter des Standortes

**Marketing-Gesellschaft Oberlausitz-
Niederschlesien mbH**


Olaf Franke
Geschäftsführer

Stadtverwaltung Bautzen


Alexander Ahrens
Oberbürgermeister

Stadtverwaltung Bischofswerda


Professor Dr. Holm Große
Oberbürgermeister

Stadtverwaltung Hoyerswerda


Stefan Skora
Oberbürgermeister

Stadtverwaltung Kamenz


Roland Dantz
Oberbürgermeister

Stadtverwaltung Radeberg


Gerhard Lemm
Oberbürgermeister