



INNOVATIONSREGION
MITTELDEUTSCHLAND

Kurzfassung: Fachkräfteentwicklung 2025+

Ansatz für die Entwicklung des Fachkräfteangebots 2025 bis 2040 zur Deckung erwarteter Bedarfslücken und sich im Zuge des Strukturwandels ändernder Fachkräftebedarfe

NEUE WEGE FÜR INNOVATION UND WERTSCHÖPFUNG

Strukturwandel in der Innovationsregion Mitteldeutschland

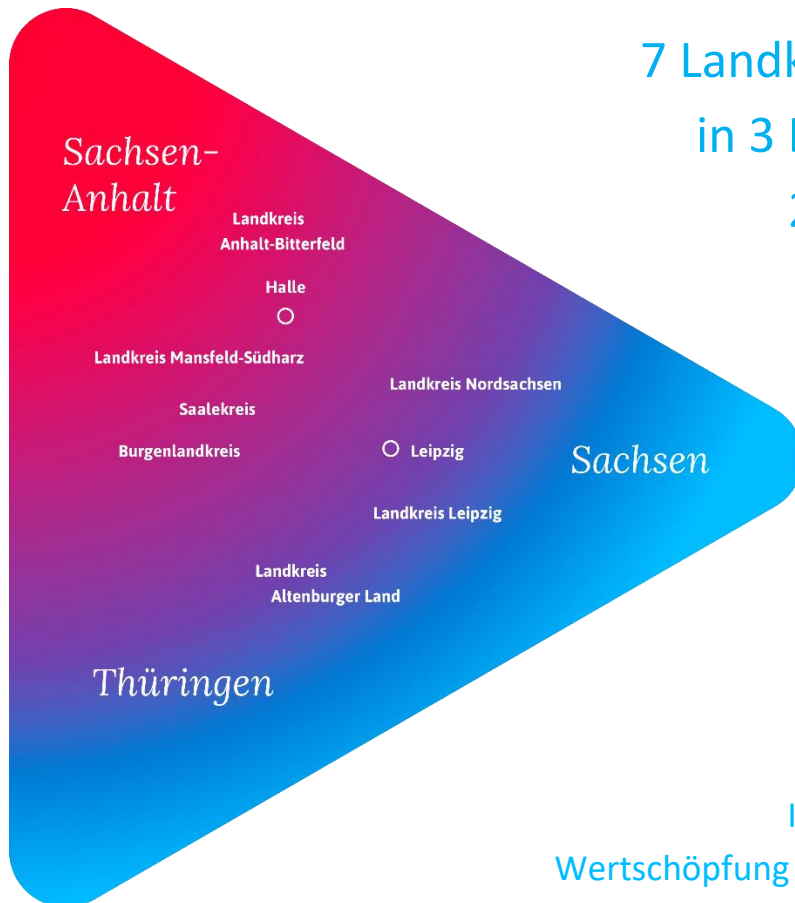
15.12.2021

Ein Projekt der



METROPOLREGION
MITTELDEUTSCHLAND

7 Landkreise und 2 Städte in 3 Bundesländern mit 2 Mio. Einwohnern



Impulse für Innovation und Wertschöpfung im Mitteldeutschen Revier

Im Strukturwandelprojekt „Innovationsregion Mitteldeutschland“ entwickelt die Europäische Metropolregion Mitteldeutschland (EMMD) gemeinsam mit den Landkreisen Altenburger Land, Anhalt-Bitterfeld, Burgenlandkreis, Leipzig, Mansfeld-Südharz, Nordsachsen und Saalekreis und den Städten Halle (Saale) und Leipzig neue Strategien und Projekte für Innovation und Wertschöpfung, um den Strukturwandel in der Region aktiv zu gestalten.

Bearbeitung

Prognos AG in Kooperation mit index Research

Goethestraße 85

10623 Berlin

030 / 52 00 59 - 210

info@prognos.com

www.prognos.com

Gefördert aus Mitteln der Bundesrepublik Deutschland, des Freistaates Sachsen, des Landes Sachsen-Anhalt und des Freistaates Thüringen im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe: "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsinfrastruktur".

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

STAATSMINISTERIUM
FÜR WIRTSCHAFT
ARBEIT UND VERKEHR



Zusammenfassung

Ausgangslage der Studie „Fachkräfteentwicklung 2025+“

Mit dem langfristigen Aufschwung des Arbeitsmarkts ist die Nachfrage nach Arbeitskräften in der Region Mitteldeutschland kontinuierlich gestiegen. Jedoch fällt es Unternehmen bereits heute zunehmend schwer, offene Stellen zu besetzen. Neben dem demografischen Wandel, der vor allem ländliche Regionen betrifft, steht das Mitteldeutsche Revier vor der besonderen Herausforderung der schrittweisen Stilllegung der Kohleindustrie. Andere Branchen, wie die Mobilität und Logistik, IT-Wirtschaft oder das Gesundheits- und Sozialwesen, gewinnen an Bedeutung. Die Nachfrage nach Fachkräften verschiebt sich in der Folge.

Ziel der vorliegenden Studie

Ziel dieser Studie ist es, praxisnahe Handlungsansätze zur Fachkräfteentwicklung in der Region zu liefern. Dabei ist zu beachten, dass es in den Teilregionen der Innovationsregion Mitteldeutschland bereits wichtige Erfahrungswerte sowie Strukturen und Initiativen zur Fachkräftesicherung gibt. Entsprechend wichtig ist es daher, die zentralen Akteure in den zwei Städten und sieben Landkreisen vor Ort einzubinden, sowohl zur Bewertung der aktuellen Situation als auch bei der (Weiter-)Entwicklung von Handlungsansätzen zur Fachkräftesicherung.

Vorgehen innerhalb der Studie

Die vorliegenden Studienergebnisse wurden in drei aufeinander aufbauenden Arbeitspaketen erarbeitet:

- ▶ **Bedarfsanalyse:** Wie hoch ist der (zukünftige) Fachkräftebedarf? Welche Berufe werden gebraucht? Welche Potenziale könnten dafür genutzt werden?
- ▶ **Bestandsaufnahme:** Was sind Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken der Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Region?
- ▶ **Weiterentwicklung:** Was sind die zentralen Handlungsfelder der Fachkräftesicherung für die Region und welche Good-Practice-Beispiele können als Vorbild dienen?

Die Studie wurde durch eine **Lenkungsgruppe**, bestehend unter anderen aus Vertreter/-innen der Agentur für Arbeit, der Kammern, der zuständigen Fachministerien, regionaler Fachkräfteinitiativen, der Wissenschaft und der beteiligten Gebietskörperschaften, fachlich begleitet.

Zentrale Befunde der Bedarfsanalyse

Die **Prognose zukünftiger Fachkräftebedarfe** stützt sich vor allem auf die Ergebnisse der IRMD-Studie „Sozio-ökonomische Perspektive 2040, ergänzt um Aspekte qualitativer Veränderungen der zukünftigen Fachkräftebedarfe. Insgesamt zeichnet sich ein durch den demografischen Wandel induzierter **Rückgang des Arbeitsangebotes** ab – insbesondere in den Landkreisen. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im gesamten Mittel-

deutschen Revier sinkt zwischen 2019 und 2040 um 9 %. In den **Städten steigt die Bevölkerung** im erwerbsfähigen Alter, während sie in den **Landkreisen durchschnittlich um über 20 % zurückgeht**. Im Jahr 2040 wird knapp ein Drittel der erwerbsfähigen Bevölkerung des gesamten Untersuchungsraumes in der Stadt Leipzig wohnen (vgl. **Tabelle 1**). Ein Großteil der Entwicklung lässt sich auf die **Bevölkerungsalterung** zurückführen, Abwanderungen spielen dagegen inzwischen nur eine untergeordnete Rolle.

Tabelle 1: Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung in den Gebietskörperschaften auf Kreisebene

	Leipzig	Leipzig, LK	Nord-sachsen	Halle (Saale)	Anhalt-Bitterfeld	Burgenlandkreis	Mansfeld-Südharz	Saalekreis	Altenburger Land
2019	391.643	154.040	120.417	149.229	96.243	106.960	79.452	111.695	51.439
2040	448.397	134.364	103.248	153.347	68.450	76.003	51.240	82.875	35.781
Wachstum	14 %	-13 %	-14 %	3 %	-29 %	-29 %	-36 %	-26 %	-30 %
Anteil Gebietskulissee (2040)	31 %	12 %	10 %	12 %	8 %	8 %	6 %	9 %	4 %

Quelle: REGINA-Modell, Prognos 2021.

Dem sinkenden Arbeitsangebot steht ein **Wachstum der Wirtschaft** gegenüber. Die prognostizierte Bruttowertschöpfung (BWS) nimmt in der gesamten Region zwischen 2019 und 2040 um etwa 85 % zu. Das **Wachstum der BWS ist in den Städten stärker ausgeprägt als in den Landkreisen**. Den stärksten prozentualen Zuwachs verzeichnet die Branche **Heime und Sozialwesen** (+183 %). Trotz wachsender Bruttowertschöpfung geht die Arbeitsnachfrage aufgrund des demografischen Wandels und des technologischen Fortschrittes zwischen 2019 und 2040 um gut 13 % zurück.¹ Auch dabei zeigen sich Stadt-Land-Unterschiede. In den Städten ist der Rückgang der Arbeitsnachfrage eher gering. Dagegen sinkt die Arbeitsnachfrage in den Landkreisen um 14 % bis 29 %. Da das **Arbeitsangebot gleichzeitig deutlicher als die Arbeitskräftenachfrage zurückgeht**, entspannt sich die Fachkräftesituation jedoch nicht.

Die Arbeitsnachfrage im Untersuchungsraum konzentriert sich grundsätzlich stark auf die Dienstleistungsbranchen sowie das Baugewerbe. Die bedeutendsten Branchen, gemessen an den Anteilen an der Gesamtbeschäftigung im Mitteldeutschen Revier, sind dabei das **Gesundheits- und Sozialwesen** sowie die **Logistik**. Die drei schon heute bedeutendsten Berufssegmente - **Unternehmensführung/-organisation**, **Gesundheitsberufe** und **soziale/kulturelle Dienstleistungsberufe** - werden im Vergleich zu anderen Berufs-

¹ Grundsätzlich spielen bei der Ermittlung der zukünftigen Arbeitsnachfrage zwei Faktorengruppen eine Rolle: Zum einen sind dies gesamtwirtschaftliche Variablen wie der Export, der private Konsum und Investitionen. Zum anderen fließen regionale Informationen, wie zum Beispiel die kreisspezifische Entwicklung der Demografie, in die Prognose mit ein.

gruppen zukünftig noch stärker nachgefragt. Dagegen **sinkt die Nachfrage nach fertigungstechnischen Berufen**.² Die Anteile der Verkehrs- und Logistikberufe sowie nach Berufen in der Unternehmensführung und -organisation bleiben bis 2040 im gesamten Untersuchungsraum stabil oder wachsen leicht, während die Anteile fertigungstechnischer Berufe zurückgehen. Bei medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen ist der Anteil an der Arbeitsnachfrage im Landkreis Altenburger Land, im Saalekreis und im Landkreis Mansfeld-Südharz rückläufig, für die Stadt Halle wird eine überdurchschnittliche Zunahme erwartet.

Insgesamt wird eine Verschiebung der Nachfrage hin zu höheren Qualifikationen erwartet. Da in den kommenden Jahren vermehrt Personen mit beruflichem Abschluss aus dem Erwerbsleben austreten werden, sind im Bereich der **beruflich Qualifizierten zukünftig größere Arbeitskräfteengpässe** zu erwarten. Da sich immer mehr junge Menschen für ein Studium entscheiden, kann die anteilig höhere Nachfrage nach Akademiker/-innen hier eher ausgeglichen werden als die Nachfrage nach Personen mit beruflicher Ausbildung. Personen ohne formale Qualifikation werden zukünftig in allen Städten und Kreisen weniger nachgefragt.

Im Fokus: Doppelter Strukturwandel durch Energiewende und Digitalisierung

Mit der **Digitalisierung** und der **ökologischen Transformation** befindet sich die Wirtschaft in Deutschland aktuell in einem **doppelten Strukturwandel**, der auch auf die Region Mitteldeutschland weitreichende Auswirkungen haben wird. Dabei wird künftig ein erhöhter Fachkräftebedarf vor allem im **Baugewerbe**, in den **Versorgungsbranchen** und in der **Elektrotechnik** sowie in der Landverkehrsbranche erwartet. Ein Rückgang der Arbeitsnachfrage findet im Bereich der konservativen Energieerzeugung und der Automobilbranche statt.

Die Digitalisierung wird sich auch auf die Berufssegmente in der Metropolregion Mitteldeutschland unterschiedlich auswirken. Die für die Region sehr bedeutsamen medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufe sowie soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe haben nur ein geringes Substituierbarkeitspotenzial. **Fertigungstechnischen Berufe**, heute das fünftgrößte Segment in der Region, können dagegen zu einem sehr hohen Grad **durch Automatisierung ersetzt** werden. Ähnliches gilt für Berufe bzw. Tätigkeiten in der Wachstumsbranche Verkehr und Logistik. Gleichzeitig kann die Digitalisierung hier jedoch auch Fachkräfteengpässe mildern, die vermehrt zu erwarten sind.

Einschätzung der Unternehmen zur künftigen Fachkräftesituation in der Region

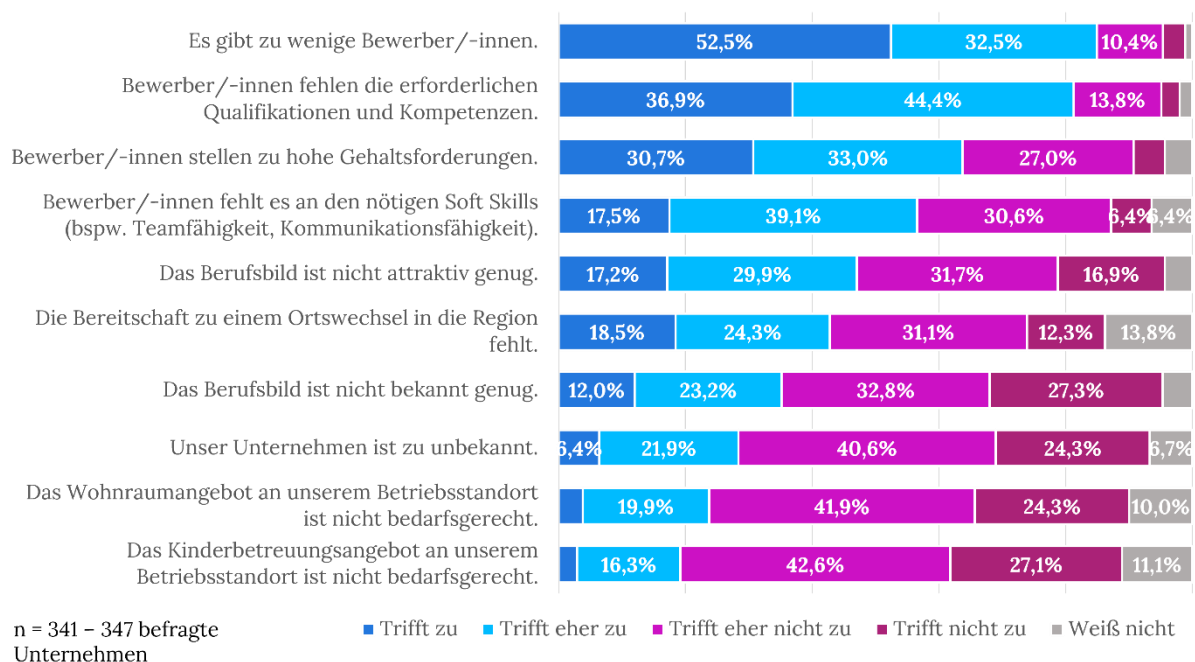
Um die Situation der regionalen Arbeitgeber/-innen zu erheben, wurden in einer Online-Befragung insgesamt 378 Unternehmen zur aktuellen sowie erwarteten zukünftigen Fachkräftesituation befragt. Diese berichten zu einem Großteil, bereits **Erfahrungen mit Fachkräfteengpässen** gemacht zu haben und erwarten, dass die **Schwierigkeiten in den nächsten fünf Jahren noch zunehmen** werden. Kleine Unternehmen schätzen die Fachkräftesituation als herausfordernder ein als Großunternehmen. Unternehmen aus dem **Gastgewerbe** und dem **Baugewerbe** geben besonders häufig an, bereits heute von einem Fachkräftemangel betroffen zu sein. Diese Branchen sehen auch für die nächsten Jahre

² Dazu gehören: Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe; Mechatronik-, Energie-, Elektroberufe; Technische Forschungs- und Produktionssteuerungsberufe.

zunehmende Schwierigkeiten ebenso wie Unternehmen aus dem **Gesundheits- und Sozialwesen**. Engpässe sehen die befragten Unternehmen vor allem bei der Besetzung von Stellen für Arbeitskräfte mit einem **technischen/gewerblichen Ausbildungsabschluss**, gefolgt von **Fachwirt/-innen, Techniker/-innen** und **Meister/-innen**. Baugewerbe, Verkehr und Lagerei sowie Unternehmen aus Handel und der Kfz-Branche berichten am häufigsten von Besetzungsproblemen in Bezug auf Fachkräfte mit einem technischen/gewerblichen Abschluss. Bei der **Besetzung von Ausbildungsstellen** fällt vor allem dem Bereich **Gastgewerbe/Gastronomie** die Rekrutierung schwer, gefolgt von der **Kfz-Branche** und dem **Baugewerbe**.

Zentrale Herausforderungen sind nach Einschätzung der Unternehmen, dass sich zu wenig interessierte Bewerber/-innen auf Stellenausschreibungen melden oder die Bewerber/-innen nicht über die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen verfügen (vgl. Abbildung 1). Neben den berufsfachlichen Qualifikationen sind vor allem auch die **überfachlichen Kompetenzen** für die Unternehmen von Bedeutung. Mit Blick auch auf den zukünftigen Bedarf, bewerten die Unternehmen den Stellenwert insbesondere der persönlichen und sozialen sowie methodischen Kompetenzen.

Abbildung 1: Konkrete Herausforderungen der Unternehmen bei der Stellenbesetzung



Quelle: REGINA-Modell, Prognos 202; Hinweis: Prozentwerte < 5 % werden in der Abbildung nicht ausgewiesen.

Ergebnisse der Stellenmarktanalyse für die Innovationsregion

Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen und Printmedien sind für Unternehmen nach wie vor das zentrale Instrument der Mitarbeiter/-innensuche. In einer Stellenmarktanalyse wurden die Stellenanzeigen in den neun Gebietskörperschaften des Untersuchungsraums im Zeitraum zwischen 2015 und 2020 analysiert. Für ausgewählte

Schwerpunktebranchen wurde zudem ermittelt, welche Kompetenzen in den Stellenanzeigen vermehrt nachgefragt wurden. In der Innovationsregion Mitteldeutschland hat sich die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen von 2015 bis 2020 jährlich um durchschnittlich 11 % erhöht. Obwohl die Zahl der ausgeschriebenen Stellen in der Stadt Leipzig absolut betrachtet am höchsten ist, ist die **Nachfrage in den letzten fünf Jahren vor allem in den Landkreisen** gewachsen, obwohl die wirtschaftliche Entwicklung dort weniger dynamisch ist. Dies kann ein Hinweis auf das **verstärkte Ausscheiden von Beschäftigten** sowie **wiederholte Besetzungsprobleme** sein und gilt besonders für den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Aktuell liegt der Schwerpunkt der Stellenanzeigen noch im verarbeitenden Gewerbe, jedoch mit rückläufiger Tendenz. Demgegenüber haben Stellenanzeigen aus der Branche **Verkehr und Lagerei**, der **Informations- und Kommunikationsbranche** sowie **dem Baugewerbe** deutlich zugenommen. Nachgefragt werden vor allem **technische Berufe**, wie Ingenieure/-innen, Techniker/-innen oder Mechatroniker/-innen sowie Fachkräfte in **handwerklichen Berufen**, in der IT und im **Gesundheitswesen**. Im Analysezeitraum ist die Nachfrage nach **Fachkräften mit einer Berufsausbildung im handwerklichen, technischen oder medizinischen Bereich** stärker gewachsen als nach Akademiker/-innen. Ausschreibungen für Ausbildungsplätze haben in den letzten Jahren ebenfalls zugenommen.

Über die gesuchten Berufsfelder hinaus liefern die Inhalte der Stellenanzeigen Hinweise, welche Kompetenzen und Kenntnisse zunehmend nachgefragt werden. Neben der Nachfrage nach spezifischen Qualifikationen oder berufsfachlichen Kenntnissen steigt übergreifend die Nachfrage nach **Skills wie Projektmanagement** oder **Kommunikations- und Teamfähigkeit** sowie **Kompetenzen im Umgang mit Kund/-innen** und der damit verbundenen **Beratungskompetenz**. Quer über alle Branchen und Berufsfelder hinweg zeigt sich außerdem eine zunehmende Bedeutung von Aufgaben wie **Dokumentation und Administration**. **Flexibilität und Selbständigkeit** landen ebenfalls weit vorne im Ranking der Anforderungen und werden häufig als Grundfähigkeiten für die Adaption an eine sich schnell wandelnde Arbeitswelt genannt.

Allgemein werden breite **EDV-Kenntnisse** verstärkt gefordert, auch in Bereichen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen. Schließlich spielen Sprachkenntnisse eine immer wichtigere Rolle für die ausschreibenden Arbeitgeber. Dabei ist es vor allem die Anforderung nach ausreichenden Deutschkenntnissen, die über die letzten Jahre zugenommen hat. Dies gilt im Besonderen in der Logistik und Lagerei.

Fachkräftepotenziale für die Region

Um ein besseres Verständnis für vorhandene Fachkräftepotenziale zu erlangen, wurde mittels **rechnerischer Beschäftigungseffekte** aufgezeigt, welche Auswirkungen eine Anhebung der Zahl der Erwerbstätigen in den relevanten Zielgruppen hätte. Abschließend wurden in einer Quellmarktanalyse mögliche Märkte außerhalb des Mitteldeutschen Reviers im In- und Ausland beschrieben, aus denen potenziell Fachkräfte für die Region gewonnen werden könnten.

Das mit Abstand größte rechnerische Beschäftigungspotenzial besteht bei der **Zielgruppe der Auspendler/-innen** aus der Innovationsregion. Würde die Quote der Auspendler/-innen um einen Prozentpunkt sinken, hätte dies einen Effekt von 7.903 Personen. Eine

Erhöhung der weiblichen Beschäftigtenquote um einen Prozentpunkt hätte einen Beschäftigungseffekt von 6.190 Personen. Allerdings wird das Beschäftigungspotenzial von Frauen im erwerbsfähigen Alter schon heute in hohem Maße ausgeschöpft. Relevanter ist deshalb die **Reduzierung von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen**. Der rechnerische Beschäftigungseffekt beträgt hier bei einer Reduktion der Teilzeitbeschäftigung um einen Prozentpunkt 3.808 Personen. Auch bei **Personen über 55 Jahren** besteht im Falle einer entsprechenden Aktivierung ein rechnerisches Beschäftigungspotenzial im vierstelligen Bereich. Dies ist insofern besonders relevant, da die Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Zukunft steigen wird, vor allem im ländlichen Raum. **Menschen mit Migrationshintergrund** sind überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Ein Hebel der Fachkräftesicherung liegt daher auch in einer verbesserten Arbeitsmarktintegration dieser Zielgruppe. Das **Fachkräftepotenzial von Geflüchteten** ist zwar quantitativ gering. Eine Besonderheit dieser Zielgruppe ist aber, dass das Durchschnittsalter gering ist, sie bei erfolgreicher Integration dem Arbeitsmarkt damit lange zur Verfügung stehen können. Ein bedeutendes Potenzial liegt außerdem **bei Hochschulabsolvent/-innen in der Region**, da aktuell deutlich mehr Studierende zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ab- als zuwandern. Dabei studierten allein an den großen Universitäten der Region in Leipzig 2019/2020 fast 30.000 Personen und der Universität Halle knapp 21.000 Personen. An der Hochschule Merseburg waren 2019/20 ca. 2.900 Personen und an dem Standort Köthen der Hochschule Anhalt ca. 3.500 Personen eingeschrieben.

Externe Quellmärkte für die Fachkräftegewinnung

Auch außerhalb der Region können neue Fachkräfte gewonnen werden. Im Rahmen der Unternehmensbefragung betrachten mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen andere Regionen Deutschlands, insbesondere **benachbarte Bundesländer** als relevant für die eigene Fachkräftegewinnung. Darüber hinaus sehen die Betriebe auch **deutsche Großstädte und Ballungszentren** als relevante Quellmärkte. **Regionen im Ausland** werden in der Unternehmensbefragung **deutlich seltener als relevant erachtet**. Besonders kleine Unternehmen sehen hier bislang wenig Potenzial. Bisher sind es vor allem Betriebe aus den Bereichen Bauwesen, Ingenieurwesen, Elektronik, Handwerk, Pflege und Logistik, die Fachkräfte aus dem Ausland anwerben. Insgesamt präferieren die befragten Betrieben EU-Länder für ihre Rekrutierungsaktivitäten. Dabei wird **Osteuropa als wichtigste Quellregion** benannt. Jedoch wird auch in Ländern wie Tschechien und Polen eine ähnliche demografische Entwicklung wie in Deutschland verbunden mit einem steigenden Fachkräftemangel erwartet, weshalb **Drittstaaten insbesondere im asiatischen Raum** in den Fokus rücken. Besonders in der Pflegebranche hat sich bereits eine Öffnung hin zum außereuropäischen Raum vollzogen. In der Hotel-/Gaststätten-/Tourismus-Branche gibt es bereits erfolgreich angelaufene Projekte im Untersuchungsraum zur Rekrutierung Auszubildender aus Vietnam und Indonesien.

Beteiligungsorientierte Bestandsaufnahme und Identifizierung von Handlungsfeldern

In **30 leitfadengestützten Interviews** wurden mit Akteuren der Region Stärken und Schwächen der Innovationsregion bei der Fachkräftegewinnung erörtert. Zu den Gesprächspartner/-innen gehörten unter anderem Vertreter/-innen von Unternehmen, Branchenverbänden, Kammern, der Wirtschaftsförderung, der Regionalentwicklung, von

Gewerkschaften, Bildungsanbietern sowie Vertreter/-innen der kommunalen und ministerialen Verwaltung und öffentlich geförderter Programme.

Die so ermittelten **Stärken und Schwächen** wurden in einer darauffolgenden **Online-Beteiligung** validiert, an der **50 regionale Akteur/-innen** teilnahmen. In einem zweiten Online-Beteiligungsschritt bewerteten die regionalen Akteur/-innen **Lösungsansätze und Good-Practices**, die die ermittelten Stärken und Schwächen adressierten. Im Ergebnis wurden sechs Handlungsfelder definiert, für die **Ansatzpunkte für eine Fachkräftestrategie der Innovationsregion** abgeleitet wurden.

Abschließend wurden die Ergebnisse in **drei Expert/-innen-Workshops** diskutiert und konkrete Ansätze zur Weiterentwicklung der Fachkräfteaktivitäten in der Region herausgearbeitet. Die Workshops fokussierten auf die Handlungsfelder ‚Übergang von Hochschulabsolvent/-innen in den regionalen Arbeitsmarkt‘ und ‚berufliche Flexibilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt‘ sowie das Querschnittsthema ‚Fachkräftemarketing‘.

1. Gewinnung von Fachkräften durch die berufliche Ausbildung

Den jungen Menschen in der Region die Bandbreite von Ausbildungsmöglichkeiten sowie ein realitätsnahes und ausgewogenes Bild über die verschiedenen Berufsbilder der dualen Ausbildung zu vermitteln, ist eine zentrale Aufgabe für alle Akteure der beruflichen Bildung in der Region. Insgesamt gibt es in der Region bereits ein breites Spektrum an Strukturen und Aktivitäten zur Förderung der beruflichen Orientierung. Gleiches gilt auch für die Unterstützung von jungen Menschen mit besonderen Herausforderungen am Übergang und in der Ausbildung, wie zum Beispiel Geflüchtete oder Förderschüler/-innen.

Zentrale Bestrebungen für die **berufliche Orientierung** sollten vor allem darin liegen, die Umsetzung der bestehenden Aktivitäten erstens **in der Breite an allen Schulformen und Schulen in der Region zu verankern** und zweitens eine **stärkere Ausrichtung auf die regionalen Unternehmen und Arbeitgeber** voranzutreiben. Auf übergeordneter Ebene sollten Vertreter/-innen von Schulen, Kammern und Unternehmensverbänden sowie Arbeitsagenturen aus der Region hierzu in einen strukturierten Dialog treten.

Eine **stärkere Vernetzung der Akteure im Übergang Schule-Beruf** kann diesen Übergang in Ausbildung und Beschäftigung unterstützen. Dabei sollten auch die Schulen und regionalen Unternehmen einbezogen werden, wie zum Beispiel bei den durch das Landesprogramm „Regionales Übergangsmanagement (RÜMSA)“ geförderten Kooperationsbündnissen in Sachsen-Anhalt.

Für die gesamte Region Mitteldeutschland kann eine **Kampagne aufgesetzt werden, die junge Menschen auf Berufe mit Zukunft in der Region und die damit einhergehenden Möglichkeiten aufmerksam macht**. Darüber hinaus sollte die berufliche Orientierung auch inhaltlich weiterentwickelt werden. So kann aus heutiger Perspektive ein Schwerpunkt auf Klimaschutz und die Energiewende gelegt werden. Eine ‚**Grüne Berufsorientierung**‘ setzt mindestens in Teilen bei den Werten und Interessen junger Menschen an und verknüpft diese mit konkreten Berufsbildern, die häufig bereits jetzt schon an den regionalen Arbeitsmärkten nachgefragt sind, zum Beispiel im Bereich Bau und Gebäude-sanierung.

Um die Attraktivität einer beruflichen Ausbildung insbesondere bei der **Zielgruppe leistungsstarker Schulabsolvent/-innen** zu steigern, sollten Ausbildungsmodelle entwickelt

werden, die **schnelle Aufstiegsperspektiven nach einer beruflichen Ausbildung** bieten, wie zum Beispiel **triale Studienmodelle**.

Mit Blick auf ihr Potenzial für die berufliche Erstausbildung sollte auch die Zielgruppe der **Studienzweifler/-innen** und **Studienabbrecher/-innen verstärkt adressiert** werden. In der Region gibt es noch keine flächendeckenden Initiativen zur Ansprache und Beratung dieser Zielgruppen.

Weiterhin sollten die regionalen Unternehmen für die **Bedeutung von Ausbildungsqualität** bei der Gewinnung von Auszubildenden sensibilisiert werden. Zur Stärkung des Ausbildungsplatzangebots – in quantitativer wie qualitativer Hinsicht – bedarf es externer Unterstützungsstrukturen. In diesem Zusammenhang gilt es, **überbetriebliche Ausbildungsstätten auf- und auszubauen** und die **Verbundausbildung zu stärken**. Dabei besteht weniger Bedarf an zusätzlichen Projekten als vielmehr in einer konsequenteren Vermittlung bestehender Unterstützungsangebote an die Betriebe und Ausbildungseinrichtungen in der Region sowie in der besseren Erschließung von Fördermöglichkeiten oder Lernortkooperationen durch die Akteure vor Ort. Zweitens sollten die bestehenden Strukturen und Initiativen auch inhaltlich konsequenter mit Blick auf die **Bedarfe der regionalen Unternehmen** weiterentwickelt werden.

Die **Aufrechterhaltung eines breiten schulischen und außerschulischen Berufsbildungsangebots** wird angesichts rückläufiger Schüler/-innen- und Auszubildendenzahlen auch zukünftig eine Herausforderung bleiben. Ein Anknüpfungspunkt hierfür kann eine **Profilbildung der beruflichen Schulen** und weiterer Einrichtungen sein, die gezielt mit strukturpolitischen Maßnahmen zur Förderung ausgewählter Wachstumsbranchen verknüpft wird. Der verstärkte Einsatz **digitaler Medien und Lernangebote** kann ebenfalls dazu beitragen, Schüler/-innen und Auszubildenden im ländlichen Raum Zugang zu einem breiten Spektrum qualitativ hochwertiger Berufsbildung zu gewährleisten.

Zentrale Ansätze der Fachkräftesicherung im Handlungsfeld 1:

Anknüpfungspunkt	Zuständige Akteure
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Die Möglichkeiten der Berufsausbildung in der beruflichen Orientierung stärker hervorheben, vor allem an Gymnasien 	Schulen, Agenturen für Arbeit, Betriebe, Initiativen wie SCHULEWIRTSCHAFT, (...)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Studienabbrecher/-innen und Studienzweifler/-innen auf Perspektiven in der beruflichen Ausbildung aufmerksam machen 	Career Services, Kammern, Agenturen für Arbeit, (...)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Möglichkeiten digitaler Lehr- und Lernangebote insbesondere für Auszubildende im ländlichen Raum entwickeln und ausbauen 	Länder, Kammern, Bildungsträger, überbetriebliche Bildungsstätten, Berufliche Schulen, (...)

2. Übergang von Hochschulabsolvent/-innen in den regionalen Arbeitsmarkt

Hochschulabsolvent/-innen der regional ansässigen Hochschulen sind hochqualifiziert und leben bereits in der Region. Um den **Verbleib dieser Zielgruppe in der Region** zu fördern, ist ein möglichst **frühzeitiger Kontakt der Studierenden mit den regionalen Unternehmen** wichtig. Ein Hebel der Fachkräftesicherung beruht in diesem Kontext daher darauf, den **Praxisbezug an Hochschulen** während des Studiums durch die Einbindung von **Praxisformaten in Curricula** weiter zu erhöhen. Ein früher Kontakt von Studierenden mit Unternehmen, z.B. durch Praktika oder Abschlussarbeiten in Unternehmen kann im Idealfall bereits vor dem Studienende eine Bindung zu einem regionalen Arbeitgeber schaffen.

Bei der Vermittlung von Studierenden und Unternehmen spielen die Career Services der Hochschulen eine wichtige Rolle, deren Ressourcen jedoch mit Blick auf die Vielzahl an Unternehmen in der Region oft sehr begrenzt sind. Durch eine **engere Verzahnung der Career Services mit regionalen Vertretungen von Unternehmen** (Kammern, Wirtschaftsförderungen, Unternehmensverbände) können das Angebot und die Nachfrage nach Studierenden und Hochschulabsolvent/-innen besser zusammengebracht werden.

Weiterhin ist es überlegenswert, inwiefern **digitale Tools** das **Matching von Arbeitsangebot und -nachfrage** zwischen Studierenden bzw. Hochschulabsolvent/-innen und Betrieben vorantreiben können. Eine regional zugeschnittene, digitale Plattform ermöglicht eine niedrigschwellige und ressourcenschonende Suche nach einem passenden Betrieb bzw. einem/-r passenden Student/-in oder Absolvent/-in im nahen Umfeld und ist deshalb ein attraktives Angebot insbesondere für Betriebe mit wenigen Ressourcen für die Personalgewinnung (wie z. B. KMU).

Schließlich sollten **ausländische Hochschulabsolvent/-innen** auf dem Weg in den regionalen Arbeitsmarkt **spezifisch unterstützt** werden. Bei dieser Zielgruppe gibt es häufig Hürden, wie rechtliche Unterschiede bezüglich des Aufenthaltsstatus, des Zugangs zum Arbeitsmarkt und zu den sozialen Sicherungssystemen oder mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache sowie der regionalen Unternehmenslandschaft. Entsprechend sollte diese Zielgruppe durch **gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote** angesprochen werden. Bestehende Anlaufstellen für ausländische Studierende und Hochschulabsolvent/-innen sind dafür ein guter Anknüpfungspunkt. Darüber hinaus empfiehlt es sich, Austauschformate zwischen Studierenden und ehemaligen ausländischen Studierenden zu organisieren, die bereits bei regionalen Unternehmen beschäftigt sind. Diese können ihr Erfahrungswissen weitergeben und für Karrierechancen in Mitteldeutschland werben.

Zentrale Ansätze der Fachkräftesicherung im Handlungsfeld 2:

Anknüpfungspunkt	Zuständige Akteure
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Den Praxisbezug an Hochschulen durch die Einbindung von Praxisformaten stärken 	Career Services, Betriebe bzw. deren regionale Vertretungen (Kammern, Wirtschaftsförderungen, Unternehmensverbände), (...)



▶ Studierende bzw. Hochschulabsolvent/-innen und Betriebe durch digitale Lösungen vernetzen	Kammern, Unternehmensverbände, Career Services, (...)
▶ Ausländische Studierende und Studienabsolvent/-innen durch gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote ansprechen	Career Services, Agenturen für Arbeit, Welcome Center und ähnliche Projekte, (...)

3. Berufliche Flexibilität durch Weiterbildung fördern

Die Region ist bereits sehr breit aufgestellt mit Blick auf die Förderung von Weiterbildung. Entsprechend besteht weniger Handlungsbedarf darin, weitere Angebote aufzulegen, als vielmehr die vorhandenen Angebote stärker auf die regionalen Bedarfe auszurichten und sie bei den Zielgruppen bekannter zu machen. Beschäftigte müssen auf die Notwendigkeit einer vorausschauenden **Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Perspektiven und den dafür erforderlichen Kompetenzanpassungen** aufmerksam gemacht werden. Eine solche Ansprache braucht den **engen Schulterschluss mit den Unternehmen** vor Ort, bei denen die meisten Betroffenen aktuell noch beschäftigt sind. Im Betrieb können zum Beispiel Personalveranstaltungen und Mitarbeitendeninformationen ein Weg sein, um das Thema bei der Zielgruppe zu platzieren. Doch auch im nicht-beruflichen Kontext kann eine Ansprache erfolgen, z. B. in Elterngruppen oder im Umfeld von Vereinen. Im Idealfall lassen sich so potenzielle Multiplikator/-innen erreichen, die das Thema in ihr privates oder berufliches Netzwerk tragen.

Für die Ansprache von Unternehmen empfiehlt es sich, **Netzwerke zu nutzen**, in denen die Unternehmen bereits Mitglied sind bzw. Akteure zu aktivieren, die den Unternehmen bereits bekannt sind. Dazu zählen zum Beispiel die Aus- und Weiterbildungsberatungen der Kammern oder der Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen.

Übergreifend kann eine **regionale Kampagne** Unternehmen wie Beschäftigte für das Thema sensibilisieren und ein positives Framing für Weiterbildung schaffen.

Sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen bedarf es in einem zweiten Schritt **individuell zugeschnittener Informationen**, welche Fort- oder Weiterbildungsbedarfe bestehen und wie diese adressiert werden können. Die bereits vorhandenen Strukturen in der Region sollten weiterentwickelt und bestehende Fördermaßnahmen zu Kompetenzaufbau und Weiterbildung beworben werden. Wichtig ist, dass Beschäftigte und Unternehmen **individuell und bedarfsgerecht in ihren Prozessen der Fort- und Weiterbildung begleitet** werden. Eine solche Begleitung muss über die reine Beratung zur Weiterbildung hinausgehen. Relevante Ansätze in diesem Zusammenhang sind z. B. die lebensbegleitende Berufsberatung der Agenturen für Arbeit oder eine Fachkräfteberatung, die sich speziell an Beschäftigte richtet. Diese sollte auch aufzeigen, welche Möglichkeiten der zeitlichen und finanziellen Entlastung es für die Teilnahme an umfassenden Weiterbildungsmaßnahmen gibt.

Die Beratung von Unternehmen sollte mit einer Lagebestimmung starten und die langfristige Perspektive des Betriebs in den Fokus nehmen. Daraus lassen sich **Strategien zur Personalentwicklung** ableiten und schrittweise umsetzen. Dabei sollten **berufsbegleitende Weiterbildungsformate** in den Mittelpunkt gestellt werden, um Vorbehalte aufgrund weitreichender Personalausfälle auf Seiten der Betriebe auszuräumen.

Im Kontext des strukturellen Wandels gilt es zunächst zu ermitteln, welche Unternehmen von weitreichendem Personalabbau betroffen sein könnten. Hierzu braucht es einen engen Draht zu betrieblichen Akteuren. Anschließend muss eine **netzwerkübergreifende Zusammenarbeit** initiiert werden, in der alle Akteure, insbesondere Mitarbeitendenvertretungen und Unternehmensleitungen an einen Tisch gebracht werden. Beratung im Kontext von Neuorientierungsprozessen kann zudem auch Unternehmen aufzeigen, wie sie **Quereinsteiger/-innen** gewinnbringend für die Fachkräftesicherung nutzen können.

Unabhängig von der Zielgruppe empfiehlt es sich, zentrale Anlaufstellen zu etablieren, die Ratsuchende passgenau an die für die jeweiligen Beratungsanliegen erforderliche Expertise verweisen. Eine solche **ganzheitliche Weiterbildungsberatung unter einem regionalen Dach** sollte aus einer übergreifenden Koordinierung und Standorten in den einzelnen Gebietskörperschaften bestehen und in dieser Struktur die Vernetzung und Ansprache von Multiplikatoren/-innen koordinieren. Inhaltlich sollte das Angebot dabei in Richtung umfassenden **Begleitung von Neuorientierungsprozessen** weiterentwickelt werden.

Schließlich sehen die regionalen Akteure Entwicklungsbedarf bei den **Angeboten und Formaten der Weiterbildung**, um das **Lernen am Arbeitsplatz** zu stärken sowie die **Ausrichtung auf die Voraussetzungen in den regionalen Unternehmen** zu verbessern. Maßgebend sollten dabei die aktuellen – und soweit absehbar – zukünftigen Bedarfe der Unternehmen in der Region sein. Dies erfordert eine enge Einbindung der Unternehmen, aber auch von Hochschulen und Forschungsinstituten in die Entwicklung der Angebote, wie sie unter anderem **Weiterbündel** oder die regionalen ‚Zukunftszentren‘ des gleichnamigen ESF- und Bundesprogramms anstreben.

Neben zeitlichen Faktoren ist vor allem die **Finanzierung von Weiterbildung** für kleinere Unternehmen häufig ein kritischer Faktor. Hier können ebenfalls Modelle ansetzen, die Unternehmen mit ähnlichen Bedarfen zusammenbringen, und diesen gemeinsame Weiterbildungsangebote machen.

Ein letztes Entwicklungsfeld sind **modulare Teilqualifizierungen**. Diese sind besonders relevant für die Zielgruppe weniger bildungsaffiner Menschen. Die Bildungsträger vor Ort müssen entsprechende Angebote inhaltlich aufsetzen und anbieten. Es gilt jedoch auch die jeweiligen Branchenverbände und die Kammern in die Angebotsentwicklung einzubeziehen. Idealerweise schließen die einzelnen Module mit einem Zertifikat ab, das mindestens durch die Branchenverbände anerkannt wird. Werden alle Module erfolgreich abgeschlossen, sollte damit auch die Zulassung zur Externenprüfung für einen anerkannten Berufsabschluss möglich sein. Schließlich sollten die Arbeitsagenturen zentrale Partner bei der Entwicklung solcher Angebote sein, weil sie sowohl die Kosten für Umschulungen und Neuqualifikationen fördern können als auch Instrumente zur Hand haben, die z. B. Menschen mit Lernhemmnissen beim Erwerb eines Abschlusses unterstützen.

Zentrale Ansätze der Fachkräftesicherung im Handlungsfeld 3:

Anknüpfungspunkt	Zuständige Akteure
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Die Auseinandersetzung von Beschäftigten mit eigenen beruflichen Perspektiven und erforderlichen Kompetenzanpassungen fördern 	Unternehmensverbände, Kammern, Gewerkschaften und Betriebsräte, Agenturen für Arbeit, Bildungsträger und Beratungsstellen, (...)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Das Bewusstsein von Unternehmen für Potenziale der Weiterbildung stärken 	Unternehmensverbände, Kammern, Agenturen für Arbeit (Arbeitgeberservice), Bildungsträger und Beratungsstellen, (...)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beratung zu bestehenden Fördermaßnahmen ausbauen 	Kammern, Agenturen für Arbeit, Beratungsstellen und Initiativen wie Unternehmenswert:Mensch, (...)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschäftigte und Unternehmen individuell und bedarfsgerecht in Prozessen der Fort- und Weiterbildung begleiten 	Kammern, Agenturen für Arbeit, Bildungsträger, Gewerkschaften und Betriebsräte, (...)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Die Kultur des Lernens am Arbeitsplatz stärken 	Unternehmensverbände, Kammern, Bildungsträger, (...)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Weiterbildungsformate entlang der Bedarfe von Unternehmen weiterentwickeln 	Unternehmensverbände, Kammern, Bildungsträger, (...)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Das Angebot an Teilqualifizierungen insbesondere für die Gruppe Geringqualifizierter ausbauen 	Agenturen für Arbeit, Bildungsträger, Weiterbildungsverbände, (...)

4. Gewinnen und Binden von Fachkräften durch attraktive Arbeitsbedingungen und -modelle

Insgesamt gibt es in der Region noch Potenzial für eine Förderung und Verbreitung von **modernen Arbeits- und Organisationsmodellen**. Darunter fallen Themen, wie flexible und lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle, mitarbeiterorientierte Führungs- und Unternehmenskultur oder der Einsatz digitaler Technologien und Arbeitsformen. Dabei stehen gerade kleine Unternehmen vor Herausforderungen, ihre Organisationsformen an die Digitalisierung und wachsende Flexibilitätswünsche der Mitarbeiter/-innen anzupassen. Ein erster Anknüpfungspunkt ist es daher, **vorliegende Informationen in die Fläche zu tragen und mit guten Beispielen Impulse zu setzen**.

Unternehmen benötigen nicht nur Informationen, sondern oftmals auch **spezifische Beratung und Unterstützung zu geeigneten Modellen**. In der Umsetzung bewährt es sich, die Mitarbeitenden zu beteiligen, gerade wenn die Belegschaft durch eine zunehmende Diversität - und damit verbunden auch unterschiedliche Vorstellungen von Arbeit - geprägt ist. Übergreifend kann durch Förderprogramme die Beratung von vor allem kleinen und mittleren Unternehmen finanziell bezuschusst werden, um Anreize zur Weiterentwicklung zu setzen.

Darüber hinaus haben die pandemiebedingten Einschränkungen die **Verbreitung ortsflexiblen Arbeitens** umfassend vorangetrieben. Arbeiten von zuhause spart Pendelwege und erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Ein weiterer Ansatzpunkt können jedoch auch **geteilte Büroflächen und Co-Working-Spaces** sein. Verfügbare Räume vor Ort werden dabei Gründer/-innen und Unternehmen als Arbeitsfläche zur Verfügung gestellt. Gerade im ländlichen Raum können so Möglichkeiten genutzt werden, die die Interessen und Bedarfe von Unternehmen und Fachkräften verbinden. Solche dezentralen Ansätze schaffen nicht nur neue Büroräume, sondern erweitern die regionale Infrastruktur auch um neue Innovationsorte.

Schließlich bleibt die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ein zentrales Thema bei der Fachkräftegewinnung und -bindung, bei welchem schon vergleichsweise niedrigschwellige Angebote, wie z. B. flexible Teilzeioptionen für alle Unternehmensbereiche und Beschäftigte oder eine bewusste Kommunikation für Elternzeit und Wiedereinstieg einen Beitrag leisten können. Weiterführend empfiehlt sich auch zu prüfen, ob und wo in der Region Bedarf und Möglichkeiten für die Einrichtung einer betrieblichen Kinderbetreuung bestehen.

Zentrale Ansätze der Fachkräftesicherung im Handlungsfeld 4:

Anknüpfungspunkt	Zuständige Akteure
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vorliegende Informationen zum Thema innovative Arbeitsorganisation in die Fläche tragen und mit guten Beispielen Impulse setzen 	Unternehmensverbände, Kammern, (...)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beratungsangebote für Unternehmen zu Arbeitsorganisation und -bedingungen beteiligungsorientiert weiterentwickeln 	Unternehmensverbände, Kammern, Länder, (...)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Geteilte Büroflächen und Co-Working-Spaces im ländlichen Raum etablieren 	Landkreise, Wirtschaftsförderung, Kommunen, (...)

5. Rekrutierung externer Fachkräfte

Ausländische Fachkräfte sind ein wichtiger Hebel, um die angespannte Fachkräftesituation in bestimmten Berufsgruppen abzumildern. Auffällig ist, dass ein relevanter Teil der

Unternehmen sich laut eigener Aussage zwar aktiv um diese Zielgruppe bemüht, sie aber noch nicht erfolgreich rekrutieren konnte. Da der Handlungsspielraum von einzelnen, gerade kleineren Unternehmen dabei eher begrenzt ist, sollten sich diese **über Netzwerke und Branchenverbände zusammenschließen**, um **Rekrutierungsaktivitäten im Ausland aufzubauen**. Diese können beispielsweise die Vorstellung der Unternehmen für interessierte Fachkräfte, Einblicke in das Leben in der Region oder Kooperationen mit Sprachschulen beinhalten. Insgesamt ist die frühzeitige Vermittlung von Deutschkenntnissen ein wichtiger Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Rekrutierung ausländischer Fachkräfte.

In diesem Zusammenhang kann auch die **Zusammenarbeit mit professionellen Dienstleistern**, die auf die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften spezialisiert sind, gewinnbringend sein. Flankierend zu aktiven Rekrutierungsaktivitäten kann ein **regionales Fachkräftemarketing** unterstützen.

Bei erfolgreicher Rekrutierung brauchen die neu zugewanderten Fachkräfte nach ihrer Ankunft **gezielte Informationen**, zum Beispiel zu arbeits- oder aufenthaltsrechtlichen Fragen. Während einige administrative Einschränkungen nicht auf regionaler Ebene adressiert werden können, lassen sich andere Prozesse lokal verbessern – von der Gestaltung der Anerkennungsverfahren, dem Angebot an Anpassungsqualifizierungen bis zur Bereitstellung bzw. Bekanntmachung von zielgruppenspezifischen Beratungs- und Unterstützungsangeboten. Um dies zu erreichen, bietet sich eine **übergreifende Vernetzung, Koordinierung und Zusammenarbeit von Akteuren** an, die mit der Integration von ausländischen Arbeitskräften in den regionalen Arbeitsmarkt befasst sind. Grundlegender Gedanke sollte dabei eine **serviceorientierte Verwaltung** sein, die ‚aus einer Hand‘ zuwanderungsrelevante Informationen und Angebote bündelt.

Schließlich sollten die ausländischen Fachkräfte auch langfristig in der Region gehalten werden. Daher gilt es, ausländische Fachkräfte neben der beruflichen auch bei der **privaten Integration in ihr neues Umfeld zu unterstützen**. Dabei spielen das **zivilgesellschaftliche Engagement** und die **soziale Vernetzung vor Ort** eine bedeutende Rolle, zum Beispiel über lokale Sport- und Kulturvereine. Auf regionaler bzw. Kreisebene können Veranstaltungsformate zum Austausch zwischen Einheimischen und Zugewanderten sowie neu Zugewanderten und bereits länger ansässigen ausländischen Fachkräften organisiert werden. Schließlich können Buddy-Programme für ausländische Fachkräfte organisiert werden, bei denen diese in ihrem privaten Ankommen begleitet werden.

Zentrale Ansätze der Fachkräftesicherung im Handlungsfeld 5:

Anknüpfungspunkt	Zuständige Akteure
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zusammenschluss in Netzwerken oder Branchenverbänden stärken, um Rekrutierungsaktivitäten im Ausland auszubauen 	Unternehmensverbände, Kammern, Welcome Center und ähnliche Initiativen, (...)



<ul style="list-style-type: none">▶ Übergreifende Vernetzung, Koordinierung und Zusammenarbeit von Akteuren fördern, die mit der Integration von ausländischen Arbeitskräften in den regionalen Arbeitsmarkt befasst sind	Kreisfreie Städte und Landkreise, Agenturen für Arbeit, Kammern, (...)
<ul style="list-style-type: none">▶ Ausländische Fachkräfte neben der beruflichen auch bei der privaten Integration in ihr neues Umfeld zu unterstützen	Vereine, Zivilgesellschaft, Kreisfreie Städte und Landkreise, (...)

6. Querschnittsthema Standortattraktivität

Die **Attraktivität des Arbeits- und Lebensorts** ist von großer Bedeutung bei der Entscheidung, eine Tätigkeit an diesem Ort aufzunehmen. Standortattraktivität umfasst dabei Aspekte wie Entlohnung, Lebenshaltungskosten, Zugang zu Schulen und Kinderbetreuung, Unternehmenskultur, Verkehrsanbindung, gesellschaftliche Offenheit, Freizeitangebot etc. Insgesamt ist **Standortattraktivität als ein Querschnittsthema** zu verstehen, das Aufgabe aller Akteure in den angeführten Bereichen ist. Dies setzt auch voraus, dass **Strategien zur Fachkräfteentwicklung mit Strategien aus Politikbereichen** wie beispielsweise Infrastruktur, Bildungspolitik, Digitalisierung oder Verkehr und Wohnungsbau **verzahnt werden**. Darüber hinaus kann die **Zusammenarbeit von Unternehmen** in der Region in **Clustern oder Netzwerken** die Attraktivität des Standorts für Fachkräfte aus dem In- und Ausland erhöhen.

Für die Anwerbung von Fachkräften kann die **Entwicklung und Umsetzung einer Regionalmarke** hilfreich sein, die das Mitteldeutsche Revier als Lebens- und Arbeitsort stärker in das **Bewusstsein der Öffentlichkeit** innerhalb und außerhalb der Region bringt. Dabei ist der besondere regionale Zuschnitt der neun Gebietskörperschaften in drei Bundesländern zu beachten. Deswegen muss das Standortmarketing als **strategische Gemeinschafts- und Querschnittsaufgabe** in all diesen Gebietskörperschaften betrachtet werden. Außerdem braucht es gemeinsame Strukturen, die **Entscheidungsfähigkeit und Budgetierung gewährleisten**.

Die Konzeption und Umsetzung eines **zielgruppenorientierten Fachkräftemarketings** kann auf **bestehende Erfahrungen und existierende Strukturen in der Region zurückgreifen**, wie zum Beispiel die Einbettung des Projektes Innovationsregion Mitteldeutschland in die Europäische Metropolregion Mitteldeutschland (EMMD) als länderübergreifendes Netzwerk von Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft. In einem starken Verbund kommen hier 51 Unternehmen, 7 Städte, 8 Landkreise, 8 Hochschulen und 5 Kammern/Verbände zusammen. Damit verfügt die EMMD bereits über eine Organisationsstruktur, die für die Entwicklung eines regionalen Fachkräftemarketings genutzt werden sollte.

Zentrale Ansätze der Fachkräftesicherung

Anknüpfungspunkt	Zuständige Akteure
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zusammenschlüsse von Unternehmen zur Förderung der Wirtschaft und Infrastruktur stärken 	<p>Unternehmensverbände, Kammern, Kreisfreie Städte und Landkreise, Wirtschaftsförderung, (...)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Regionales und zielgruppenorientiertes Fachkräftemarketing als Querschnittsaufgabe entwickeln 	<p>Europäische Metropolregion Mitteldeutschland (EMMD), (...)</p>