FACHKRÄFTE
ALLIANZ
MITTELSACHSEN

Regionales Handlungskonzept

Fachkräfteallianz Mittelsachsen

2027 - 28

Kontakt

Landratsamt Mittelsachsen
Referat Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung

Frauensteiner Straße 43
09599 Freiberg

Koordination Fachkräfteallianz Mittelsachsen

Jens Spreer

E-Mail: Jens.Spreer@landkreis-mittelsachsen.de

Tel. 03731 799 14 82

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt

wirtschaft-in-mittelsachsen.de/fachkraefte

Präambel

Die Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs gehört zu den zentralen Zukunftsaufgaben für den Landkreis Mittelsachsen. Sie entscheidet mit darüber, ob Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben, Dienstleistungen verlässlich erbracht werden können und Menschen in der Region berufliche Perspektiven finden.

Mittelsachsen verfügt über eine vielfältige Wirtschaftsstruktur, starke Bildungs- und Wissenschaftseinrichtungen sowie ein tragfähiges Netzwerk regionaler Partner. Gleichzeitig stellen demografischer Wandel, wirtschaftliche Unsicherheiten, Digitalisierung, Transformation und Integration neue Anforderungen an Unternehmen und Institutionen.

Die Fachkräfteallianz Mittelsachsen stellt sich diesen Aufgaben gemeinsam. Sie versteht Fachkräftesicherung als Querschnittsaufgabe, die nur gemeinsam gelingen kann. Das vorliegende Handlungskonzept bildet dafür den strategischen Rahmen. Die durch den Freistaat Sachsen im Rahmen der Fachkräfterichtlinie zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel sollen innovative, modellhafte und übertragbare Projektideen ermöglichen, die neue Lösungswege erproben, vorhandene Angebote besser vernetzen und nach Projektende in geeigneter Form weitergeführt oder in bestehende Strukturen überführt werden können. Sich ändernde Rahmenbedingungen können die Maßnahmen der Fachkräfteallianz kurz- oder mittelfristig beeinflussen.

Ziel ist es, Mittelsachsen als Region zu stärken, in der Menschen gern lernen, gut arbeiten, leben und bleiben. Dafür braucht es sichtbare berufliche Chancen, gelingende Integration, attraktive Arbeitgeber, gezielte Weiterbildung und den Mut, neue Wege zu erproben. Dieses Handlungskonzept beschreibt die abgesteckten Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2027 und 2028.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Zusammensetzung und Organisation der Fachkräfteallianz Mittelsachsen	4
2. Grundsätze der Zusammenarbeit	5
3. Beschreibung der Ausgangslage	6
3.1 Aktuelle Fachkräftesituation im Landkreis Mittelsachsen	6
3.2 Abgeleitete Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Mittelsachsen	8
3.3 Regionale Stärken und Chancen nutzen	16
4. Beschreibung laufender und geplanter Aktivitäten	17
4.1 Handlungsfeld Fachkräftenachwuchs	17
4.2 Handlungsfeld Studierende und Studienabbrecher	18
4.3 Handlungsfeld Pendler und Rückkehrer	18
4.4 Handlungsfeld Beschäftigte	19
4.5 Handlungsfeld ausländische Fachkräfte	20
4.6 Handlungsfeld Geflüchtete	20
4.7 Handlungsfeld regionales und überregionales Marketing	21
4.8 Handlungsfeld Automatisierung, Digitalisierung, Transformation der Arbeitswelt	22
4.9 Handlungsfeld Führungskräfte	23
4.10 Studien und Handlungskonzeptionen mit Bezug auf zukünftige Handlungsbedarfe	23
5. Geplante Handlungsschwerpunkte und Förderziele	24
5.1 Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften	24
5.2 Gewinnung von Fachkräften	25
5.3 Fachkräfteentwicklung und -bindung, gezielte Weiterbildung	25
5.4 Transformation, Digitalisierung, Automatisierung und KI	26
5.5 Zuwanderung und Integration	27
5.6 Regionales und überregionales Marketing	28
6. Beschreibung der Ergebnisse umgesetzter Maßnahmen	28
7. Förderverständnis, Priorisierung und Bewertung von Projektanträgen	30
8. Schlussbemerkungen	32
Anlagen zum Handlungskonzept	33

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt

1. Zusammensetzung und Organisation der Fachkräfteallianz Mittelsachsen

Die Fachkräfteallianz Mittelsachsen berücksichtigt in ihrer Zusammensetzung die wesentlichen Akteure des regionalen Ausbildungs-, Arbeits- und Wirtschaftsraumes. Als Mitglieder arbeiten gleichberechtigt zusammen:

Agentur für Arbeit Freiberg

DGB Südwestsachsen

GIZEF GmbH

Handwerkskammer Chemnitz

Hochschule Mittweida

IHK Chemnitz
Regionalkammer Mittelsachsen

Jobcenter Mittelsachsen

Landesamt für Schule und Bildung

Landratsamt Mittelsachsen

Stadt Döbeln

Stadt Freiberg

Stadt Mittweida

Steuerkreis Schule-Wirtschaft

TU Bergakademie Freiberg

Die Fachkräfteallianz Mittelsachsen ist die regionale Plattform zur Abstimmung von Maßnahmen der Fachkräftesicherung. Sie bündelt Kompetenzen, bewertet regionale Handlungsbedarfe und priorisiert Projekte im Rahmen der Fachkräfterichtlinie des Freistaates Sachsen.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Als fachkundige Stelle bewertet sie Projektskizzen mit regionalem Bezug auf Grundlage des Förderprogrammes ESFplus – „Zukunft berufliche Bildung“.

Die Zusammenarbeit der Netzwerkpartner in der Allianz, Entscheidung über Projektanträge und Beschlussfähigkeit wird in der Geschäftsordnung geregelt.

2. Grundsätze der Zusammenarbeit

Die Fachkräfteallianz dient der themenbezogenen Information, der Abstimmung regionaler Aktivitäten und der Bündelung von Kräften zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Sie versteht sich als Teil des sächsischen Netzwerkes der Fachkräftesicherung und übersetzt überregionale Strategien in konkrete regionale Handlungsansätze.

Im Einzelnen soll Mittelsachsen

- ein familienfreundlicher Ort zum Leben, Lernen und Arbeiten,
- ein Raum mit attraktiven Arbeitsangeboten und
- eine Heimat für ausländische Fachkräfte und Rückkehrwillige sein.

Die Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaates Sachsen sowie der Pakt zur Gewinnung internationaler Fach- und Arbeitskräfte bilden wichtige Grundlagen für die Ausrichtung der regionalen Aktivitäten. Die Fachkräfteallianz nutzt die Unterstützungsangebote des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz (SMWA), des Zentrums für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (ZEFAS) und strebt eine aktive Zusammenarbeit mit den regionalen Fachkräfteallianzen im Freistaat Sachsen an.

„Fachkräftesicherung ist eine fortwährende Aufgabe, die nur im engen Zusammenspiel aller Beteiligten gelingen kann. Die Fachkräfteallianz bietet dafür einen verlässlichen Rahmen, um Projekte zu entwickeln, abzustimmen und gemeinsam voranzubringen.“

Pia Weißenberg, Geschäftsbereichsleiterin Bauen, Verkehr und Umwelt und Geschäftsführerin Fachkräfteallianz Mittelsachsen

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt

Die Priorisierung eingereichter Projekte erfolgt auf der Grundlage der im Handlungskonzept vorgegebenen Zielstellungen. Die Ergebnisse der umgesetzten regionalen Projekte sowie die zum Zeitpunkt der Fortschreibung vorherrschenden Bedingungen am Wirtschaftsstandort Mittelsachsen bilden die Basis für die zweijährige Fortschreibung dieses Handlungskonzeptes. Diese regelmäßige Überarbeitung stellt somit einen zentralen Schritt bei der strategischen Ausrichtung der regionalen Fachkräftesicherung dar und ist der fachliche Rahmen für die regionale Förderung.

Zum Selbstverständnis der Fachkräfteallianz Mittelsachsen gehört auch, dass zum Erreichen der gemeinsamen Ziele, des Findens und Bindens von Fach- und Arbeitskräften, alle Netzwerkpartner entsprechend ihrer Kompetenz an überregionalen Aktivitäten partizipieren und so die notwendigen gesamtgesellschaftlich relevanten Themen in die Region hinein übersetzen (z.B. ITAS Initiative Transformation Automobilregion Südwestsachsen; Wasserstoffregion Chemnitz, Masterplan für die Region Südwestsachsen usw.).

3. Beschreibung der Ausgangslage

3.1 Aktuelle Fachkräftesituation im Landkreis Mittelsachsen

Der Landkreis Mittelsachsen ist mit 2.116 Quadratkilometern der zweitgrößte Landkreis im Freistaat Sachsen. Die Wirtschaftsstruktur wird überwiegend von Kleinst- und Kleinbetrieben geprägt. Diese Unternehmensstruktur ist eine Stärke, weil sie für Branchenvielfalt, regionale Verwurzelung und eine hohe Krisenfestigkeit steht. Gleichzeitig erschwert sie die Fachkräftesicherung. Viele kleine Unternehmen verfügen nur begrenzt über eigene Ressourcen für Personalgewinnung, Arbeitgebermarketing, Weiterbildung, Digitalisierung oder internationale Rekrutierung.

„Wir begleiten Unternehmen aktiv bei den Herausforderungen der Fachkräftesicherung. Mit gezielten Angeboten, starken Netzwerken und praxisnaher Unterstützung stärken wir ihre Arbeitgeberattraktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit unserer Region.“

Dr. Cindy Krause, Geschäftsführerin IHK Chemnitz Regionalkammer Mittelsachsen

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Die Fachkräftesituation ist weiterhin angespannt. Der Landkreis steht vor einer Gleichzeitigkeit mehrerer Entwicklungen: Die Bevölkerung altert, die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter sinkt perspektivisch, viele Beschäftigte erreichen in den kommenden Jahren das Rentenalter, während die Zahl der nachrückenden jungen Menschen nicht ausreicht. Gleichzeitig verändert sich die Wirtschaft. Digitalisierung, Automatisierung, Energie- und Mobilitätswende sowie künstliche Intelligenz verändern Tätigkeiten, Berufsbilder und Qualifikationsanforderungen.

Aktuelle Arbeitsmarktdaten zeigen, dass die Fachkräftesicherung nicht allein als Frage der offenen Stellen verstanden werden kann. Im Landkreis Mittelsachsen gibt es zugleich Arbeitslosigkeit, unbesetzte Arbeitsstellen und Passungsprobleme zwischen Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitsort, Mobilität, Sprache und betrieblichen Anforderungen. Die Bundesagentur für Arbeit weist in ihrem Arbeitsmarktreport April 2026 für Mittelsachsen aktuell 9.400 Arbeitslose, eine Arbeitslosenquote von 6,1 Prozent, 2.471 gemeldete Arbeitsstellen und eine Unterbeschäftigungsquote von 7,3 Prozent aus. Diese Daten verdeutlichen, dass vorhandene Arbeitsmarktpotenziale stärker erschlossen, qualifiziert und mit regionalen Bedarfen zusammengebracht werden müssen.

Auch die wirtschaftliche Lage hat sich gegenüber früheren Fortschreibungen verändert. Die sächsische Industrie verzeichnete zuletzt Rückgänge bei Betrieben, Beschäftigung und Umsatz. Die Konjunkturberichte der Kammern weisen auf eine weiterhin angespannte Ertragslage, zurückhaltende Investitionen und vorsichtige Personalplanungen hin. Für die Fachkräftesicherung bedeutet das: Unternehmen brauchen nicht nur Unterstützung bei der Gewinnung neuer Beschäftigter. Sie brauchen zugleich Hilfe, vorhandene Beschäftigte zu halten, Arbeitsprozesse produktiver zu gestalten und Qualifizierung gezielt mit Transformation zu verbinden.

Der Fachkräftemangel bleibt damit trotz konjunktureller Schwäche ein strukturelles Risiko. Er wird nicht allein durch eine konjunkturelle Abkühlung gelöst. Viele Engpässe bestehen weiter, weil sie demografisch, qualifikatorisch oder regional bedingt sind. Besonders betroffen sind technische, handwerkliche, industrielle, soziale, pflegerische und dienstleistungsbezogene Berufe. Hinzu kommen neue Bedarfe in den Bereichen Digitalisierung, Energie, Nachhaltigkeit, Automatisierung, Verwaltung und Integration.

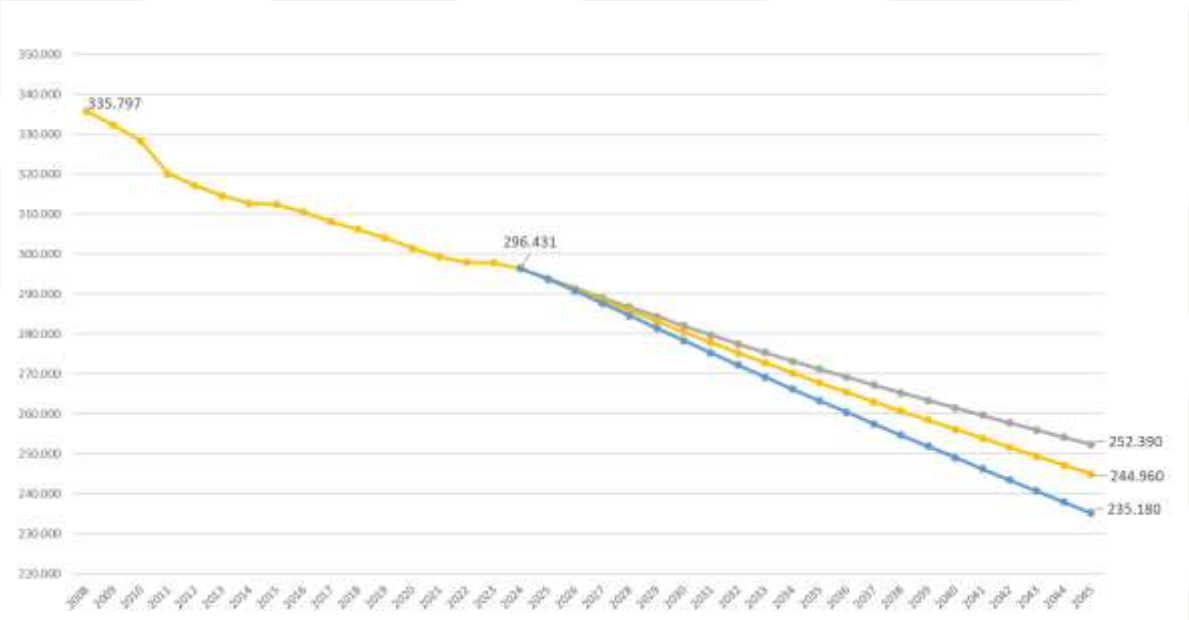
Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

3.2 Abgeleitete Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Mittelsachsen

3.2.1 Schrumpfende und alternde Bevölkerung

Die demografische Entwicklung bleibt die zentrale langfristige Herausforderung. Die 9. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung des Freistaates Sachsen geht für den Landkreis Mittelsachsen von einem deutlichen Bevölkerungsrückgang bis 2045 aus. Zugleich steigt der Anteil älterer Menschen, während die Zahl der potenziell Erwerbstätigen abnimmt.

Bevölkerungsentwicklungsentwicklung 2008 – 2024 und Vorausberechnung bis 2045 im Landkreis Mittelsachsen (Variante 1 bis 3)

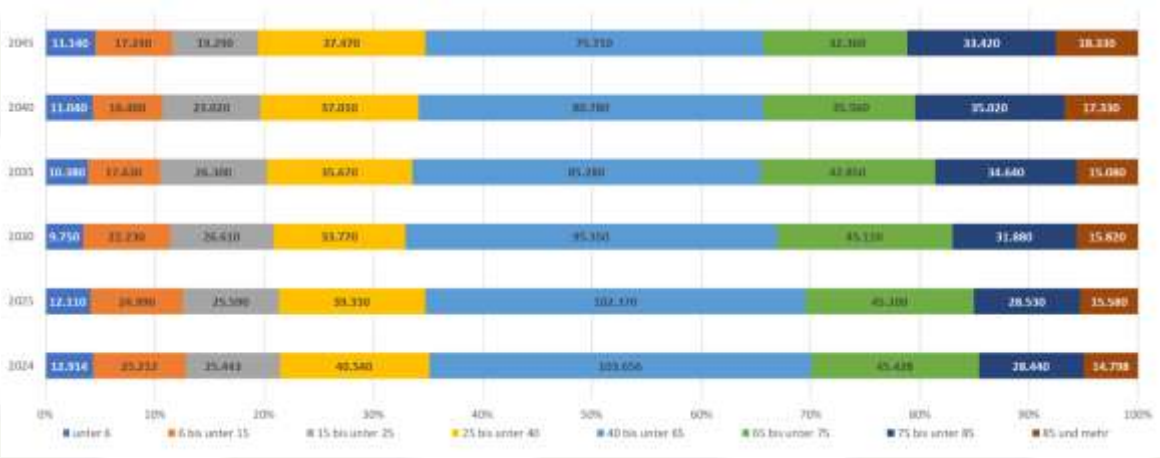


Quelle: statistik.sachsen.de und 9. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, eigene Darstellung

Für die Unternehmen bedeutet dies einen steigenden Ersatzbedarf. Viele Stellen müssen nicht aufgrund von Wachstum, sondern aufgrund altersbedingten Ausscheidens neu besetzt werden. Diese Ersatzbedarfe treffen auf kleinere Nachwuchsjahrgänge und auf einen bereits angespannten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt

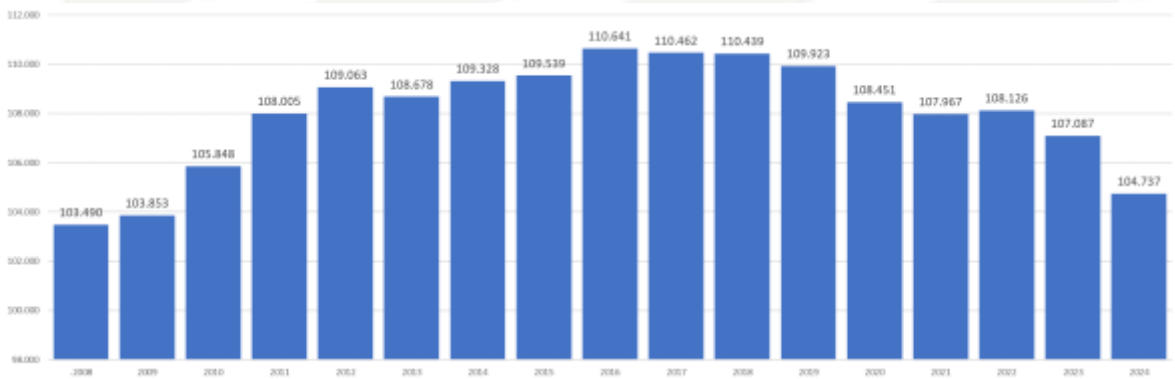
Altersstruktur im Landkreis Mittelsachsen 2024, Vorausberechnung nach Variante 2, 2024 bis 2045



Quelle: 9. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2, eigene Darstellung

Die Sicherung des Fachkräftenachwuchses, die längere Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeitender, der Wissenstransfer zwischen Generationen und die Erschließung zusätzlicher Potenziale werden daher noch wichtiger.

sv-pflichtig Beschäftigte zum 30.06. im Landkreis Mittelsachsen 2008 bis 2024



Quelle: Bundesagentur für Arbeit https://statistik.arbeitsagentur.de

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt

3.2.2 Passungsprobleme am Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktstatistik zeigt, dass Arbeitslosigkeit und Fachkräftebedarf nebeneinander bestehen. Das verweist auf Passungsprobleme. Diese entstehen durch fehlende Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen, Mobilitätsprobleme, fehlende Kinderbetreuung, Sprachbarrieren, unklare Anerkennungsverfahren oder eine geringe Sichtbarkeit regionaler Arbeitsangebote.

Die Fachkräfteallianz muss deshalb stärker dort ansetzen, wo Übergänge unterstützt werden müssen. Das betrifft den Übergang von Schule in Ausbildung, von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, von Migration in Arbeit, von Studium in regionale Unternehmen und von Transformationsrisiken in neue Beschäftigungsperspektiven.

Arbeitslosenzahlen und Bestand an sv-pflichtig gemeldeten Arbeitsstellen im Jahresdurchschnitt in Mittelsachsen 2020 bis 2025

Quelle: Bundesagentur für Arbeit https://statistik.arbeitsagentur.de

„Die Sicherung des Fachkräftebedarfes ist eine der zentralen Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft. Eine nachhaltige Fachkräftesicherung gelingt nur im engen Schulterschluss mit allen regionalen Akteuren. Die gezielte Nachwuchsgewinnung, die frühzeitige Berufsorientierung sowie die Stärkung von Aus- und Weiterbildung bilden dabei wesentliche Handlungsfelder. Regionale Netzwerke und starke Partnerschaften, wie sie in der Fachkräfteallianz Mittelsachsen gelebt werden, schaffen Transparenz, bündeln Kompetenzen und ermöglichen passgenaue Lösungen für Unternehmen und Beschäftigte. Gemeinsam tragen wir Verantwortung dafür, Perspektiven zu eröffnen und die Wettbewerbsfähigkeit in Mittelsachsen langfristig zu sichern.“

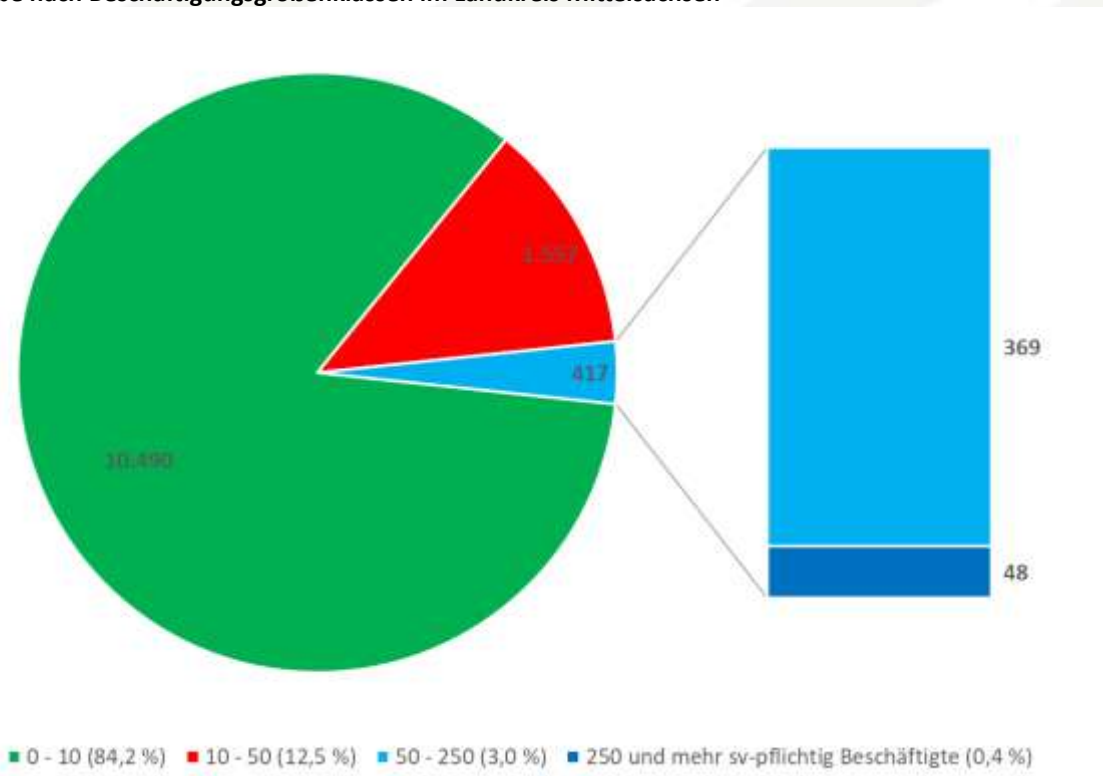
Kathrin Groschwald
Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Freiberg

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

3.2.3 Kleinteilige Wirtschaftsstruktur

Die kleinteilige Wirtschaftsstruktur Mittelsachsens ist ein Standortvorteil und zugleich eine Herausforderung. Kleine und mittlere Unternehmen sind häufig nah an ihren Beschäftigten, regional verwurzelt und flexibel. Gleichzeitig fehlt ihnen oft die Zeit, Fachwissen oder personelle Ausstattung, um neue Instrumente der Personalgewinnung, Digitalisierung, Integration oder Weiterbildung umzusetzen.

Betriebe nach Beschäftigungsgrößenklassen im Landkreis Mittelsachsen



Quelle: Stat. Landesamt Sachsen: Auswertung aus dem sächsischen Unternehmensregister 2023, eigene Darstellung

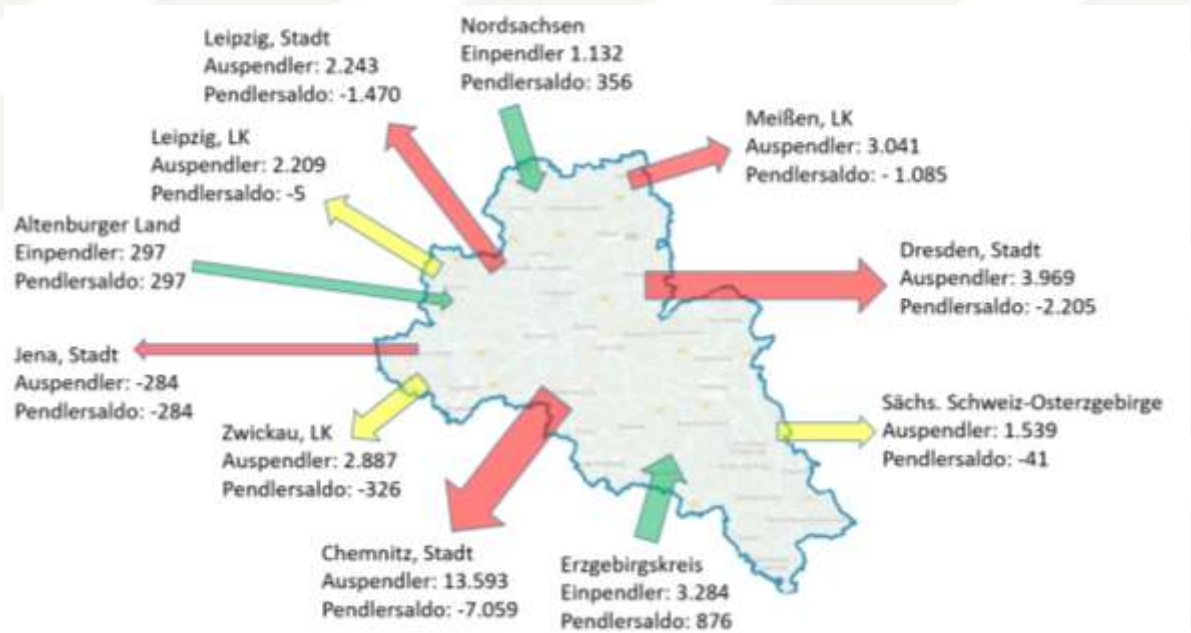
Projekte der Fachkräfteallianz sollen deshalb besonders solche Ansätze unterstützen, die vorrangig kleine und mittlere Unternehmen erreichen. Wobei einzelbetriebliche Lösungen hier nicht im Mittelpunkt stehen (und fördertechnische ausgeschlossen sind). Entscheidend sind übertragbare Modelle, gemeinsame Plattformen, Netzwerke, Lotsenfunktionen, Transferformate und praxisnahe Unterstützung.

3.2.4 Wettbewerb um Fachkräfte und Arbeitgeberattraktivität

Der Wettbewerb um Fachkräfte bleibt hoch. Beschäftigte achten stärker auf Arbeitsbedingungen, Führungskultur, Flexibilität, Vereinbarkeit, Weiterbildung und Gesundheit. Für viele Unternehmen wird Arbeitgeberattraktivität damit zu einer zentralen Wettbewerbsfrage.

Der Landkreis Mittelsachsen weist ein deutliches Pendlerdefizit auf. Viele Menschen wohnen in Mittelsachsen, arbeiten aber außerhalb des Landkreises. Das Pendlerpotenzial bleibt damit eine wichtige Fachkräftereserve. Die Gewinnung von Auspendlern und Rückkehrwilligen hängt jedoch davon ab, ob regionale Arbeitgeber sichtbar sind, attraktive Arbeitsbedingungen bieten und konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten bekannt machen. Das Pendlerverhalten hat sich durch Homeoffice, mobiles Arbeiten und flexible Arbeitsformen verändert. Daraus entstehen neue Chancen.

Darstellung attraktiver Arbeitsorte außerhalb Mittelsachsens



Quelle: Pendleratlas – Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Juni 2025, eigene Darstellung

Mittelsachsen kann als Wohn- und Arbeitsort attraktiv sein, wenn Unternehmen flexible Arbeitsmodelle anbieten und regionale Standortvorteile besser sichtbar werden. Besonders kleine Unternehmen benötigen Unterstützung, um ihre Stärken sichtbar zu machen. Dazu gehören gute

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Einarbeitung, wertschätzende Führung, transparente Entwicklungsmöglichkeiten, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und strukturierte Onboarding- und Offboarding-Prozesse.

„Die Nestbau-Zentrale ist zwar nicht Teil der Fachkräfteallianz, unterstützt als Welcome-Center jedoch auch zugezogene Menschen aus dem Ausland beim Ankommen in unserem Landkreis. Dabei fungiert sie als Dach für die verschiedenen Partner innerhalb und außerhalb der Fachkräfteallianz Mittelsachsen.“

Helen Bauer, Koordinatorin Nestbau-Zentrale

3.2.5 Transformation, Digitalisierung, Automatisierung und KI

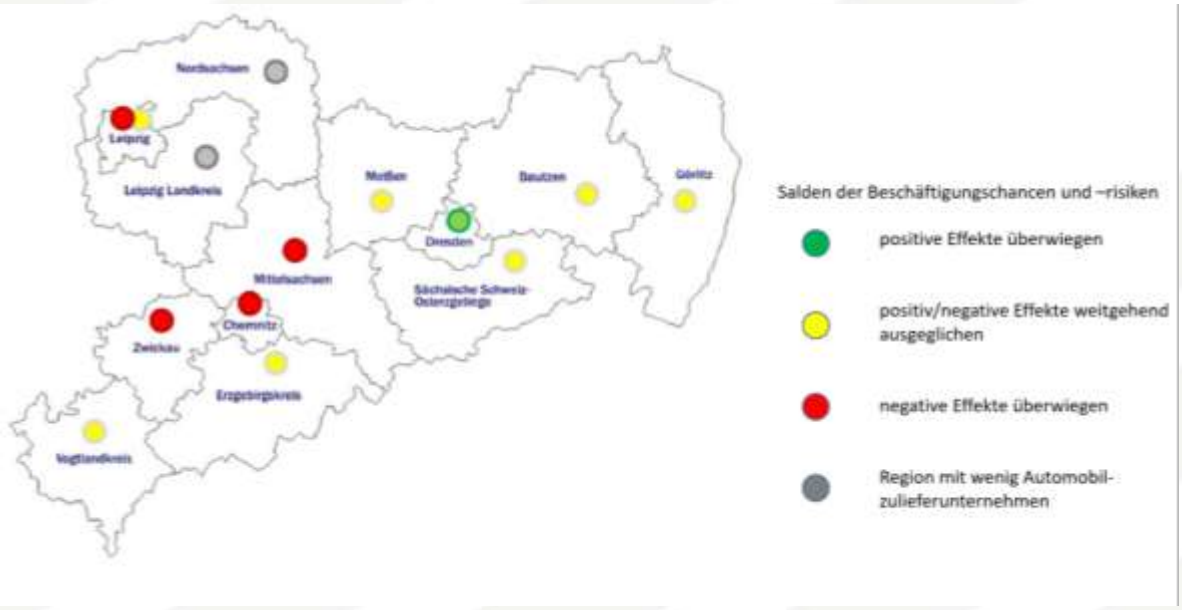
Die Transformation der Arbeitswelt betrifft nahezu alle Branchen. Digitalisierung und Automatisierung verändern Arbeitsprozesse, Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodelle. Künstliche Intelligenz wird zunehmend in Verwaltung, Produktion, Dienstleistung, Marketing, Personalgewinnung und Wissensarbeit eingesetzt.

Für die Fachkräftesicherung ergeben sich daraus zwei Perspektiven. Erstens entstehen neue Qualifikationsanforderungen. Zweitens können digitale und automatisierte Prozesse helfen, den Mangel an Arbeitskräften teilweise abzufedern. Wenn Routinetätigkeiten effizienter erledigt werden, können Beschäftigte dort eingesetzt werden, wo menschliche Erfahrung, Kreativität, Kommunikation und Problemlösungskompetenz unverzichtbar sind.

Die Fachkräfteallianz unterstützt daher Projekte, die Unternehmen niedrigschwellig an neue Technologien heranführen, Qualifizierung ermöglichen und praktische Anwendungsfälle in kleinen und mittleren Unternehmen erproben.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Darstellung Beschäftigungschancen und -risiken durch E-Mobilität in der Zuliefererindustrie



Quelle: AMZ – Netzwerk Automobilzulieferer Sachsen, Juni 2021

3.2.6 Zuwanderung und Integration

Ohne internationale Arbeits- und Fachkräfte wird der Fachkräftebedarf perspektivisch nicht gedeckt werden können. Gleichzeitig leben bereits Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte im Landkreis, deren Potenziale für Ausbildung und Arbeit noch stärker erschlossen werden müssen.

Herausforderungen bestehen insbesondere bei Sprache, Anerkennung von Qualifikationen, aufenthaltsrechtlichen Fragen, betrieblicher Integration, interkultureller Kommunikation und der Orientierung in regionalen Unterstützungsangeboten. Unternehmen benötigen transparente Informationen und verlässliche Ansprechpartner. Menschen mit Migrationshintergrund benötigen verständliche Wege in Ausbildung, Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe.

Der Aufbau digitaler und analoger Unterstützungsstrukturen bleibt daher ein wesentliches Handlungsfeld mit dem Schwerpunkt arbeitsmarktorientierter Integration.

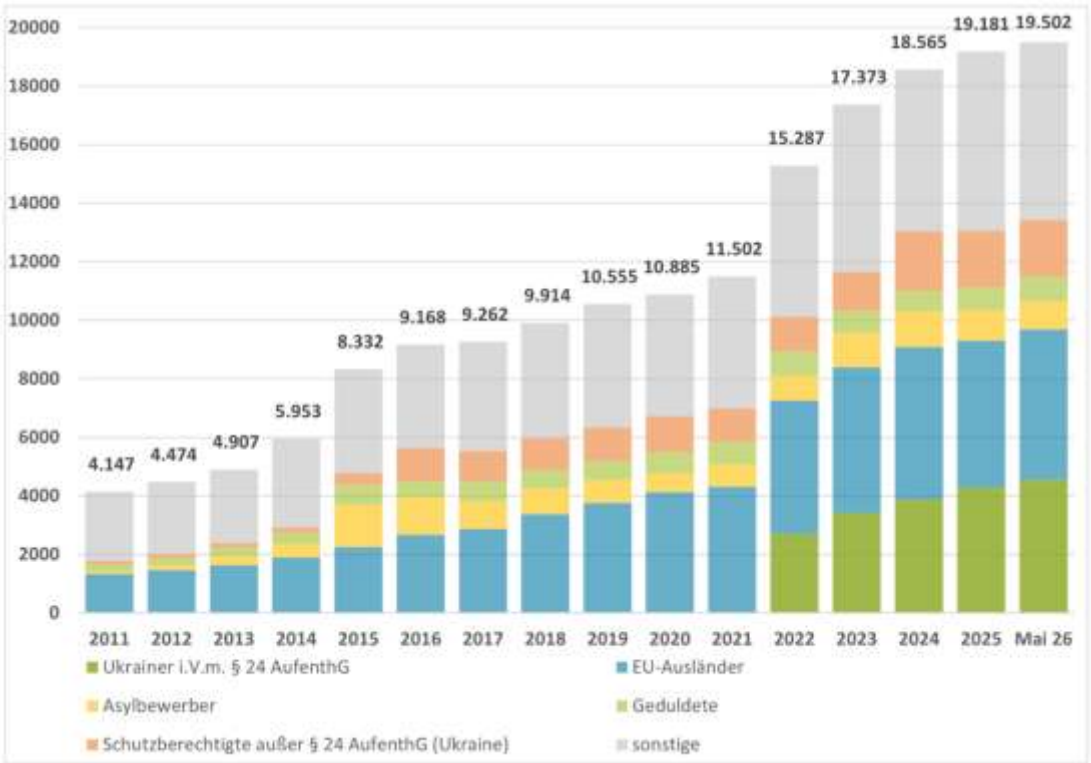
Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

"Entfache deine Karriere in Mittelsachsen!"

„Die Ausländerbehörde des Landkreises Mittelsachsen versteht sich nicht nur als zuständige Stelle für aufenthaltsrechtliche Verfahren, sondern auch als wichtiger Partner für eine gelingende Fachkräftesicherung. Indem wir transparente Verfahren schaffen, Unternehmen beraten und qualifizierten Menschen aus dem Ausland den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, leisten wir einen konkreten Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung und Zukunftsfähigkeit unserer Region."

Jennifer Diehl, Leiter/in Ausländer- und Asylbehörde

Darstellung Ausländergesamtzahl nach Personengruppen in den Vergleichsjahren 2011 bis 2026



Quelle: AZR – Statistik – Stand: 31.05.206, Darstellung Landratsamt Mittelsachsen, Ausländerbehörde

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

3.3 Regionale Stärken und Chancen nutzen

Mittelsachsen verfügt über zahlreiche Standortvorteile. Dazu gehören die zentrale Lage im Freistaat Sachsen, die gute Verkehrsanbindung, die vielfältige Wirtschaftsstruktur, bezahlbarer Wohnraum, starke Hochschul- und Forschungsstandorte, Berufsschulzentren, engagierte Kommunen und gewachsene Netzwerke.

Die Hochschule Mittweida und die TU Bergakademie Freiberg sind wichtige Partner für Forschung, Transfer, Gründung, Digitalisierung, Fachkräfteentwicklung und regionale Bindung von Studierenden. Auch die Schulen, Berufsschulzentren und weiteren Bildungseinrichtungen leisten im Zusammenwirken mit den Unternehmen, Kammern, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und weiteren Akteuren einen wesentlichen Beitrag.

Die Stärke Mittelsachsens liegt im Zusammenspiel dieser Akteure. Die Maßnahmen der Fachkräfteallianz sollen deshalb so ausgerichtet sein, dass sie diese Stärke nutzen, um innovative Projekte anzustoßen, vorhandene Angebote besser verknüpfen und erfolgreiche Ansätze in die Breite tragen.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

4. Beschreibung laufender und geplanter Aktivitäten

Auf Grundlage der beschriebenen Herausforderungen leitet die Fachkräfteallianz Mittelsachsen Handlungsfelder ab. Diese Handlungsfelder bilden den Rahmen für die Priorisierung von Projekten. Dabei ist künftig stärker zwischen Regelaufgaben, bewährten Formaten und förderfähigen Innovationsbausteinen zu unterscheiden.

Mit zunehmender Projektlaufzeit (Fortführungsprojekte) wirkt die Fachkräfteallianz darauf hin, dass erfolgreiche Vorhaben schrittweise unabhängiger von Fördermitteln werden und sich durch Eigenmittel, Beiträge beteiligter Partner oder andere tragfähige Finanzierungsmodelle dauerhaft selbst tragen.

4.1 Handlungsfeld Fachkräftenachwuchs

Die Gewinnung von Nachwuchskräften bleibt ein zentrales Handlungsfeld. Der direkte Übergang von Schule in Ausbildung oder Studium in der Region ist für die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs entscheidend.

Im Landkreis bestehen bewährte Strukturen der Berufsorientierung. Dazu gehören die lebensbegleitende Berufsberatung der Agentur für Arbeit, die Regionale Koordinierungsstelle Berufliche Orientierung, die Jugendberufsagentur, die Arbeitskreise Schule-Wirtschaft, begleitet von zahlreichen Angeboten der Netzwerkpartner.

Die Fachkräfteallianz unterstützt dieses Handlungsfeld insbesondere dort, wo zusätzliche, innovative oder vernetzende Beiträge entstehen. Das betrifft zum Beispiel die Weiterentwicklung von Messeformaten, Praktikumsmatching, Elternansprache, Schüler-Unternehmens-Projekte oder neue Zugänge zu Engpassberufen.

Die Umsetzung erfolgt ganz oder teilweise über die Projekte:

1. Messe- und Veranstaltungsmanagement, GIZEF GmbH
2. InnoAcademy 4 School, MWE - Mittweidaer Wirtschafts- und Entwicklungsgesellschaft mbH
3. Karrieretage Mittelsachsen – Influencer trifft Ausbildung, LRA Mittelsachsen-Wirtschaftsförderung

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

4.2 Handlungsfeld Studierende und Studienabbrecher

Mit der Hochschule Mittweida und der TU Bergakademie Freiberg verfügt Mittelsachsen über eine besondere Bildungs- und Forschungslandschaft. Studierende, Absolventen und wissenschaftliche Mitarbeitende sind wichtige Potenziale für die regionale Wirtschaft.

Gleichzeitig sind kleine und mittlere Unternehmen für Studierende nicht immer ausreichend sichtbar. Projekte sollten daher die Brücke zwischen Hochschulen und regionaler Wirtschaft stärken. Dazu gehören Praxisprojekte, Abschlussarbeiten in Unternehmen, Werkstudententätigkeiten, Gründungsimpulse, Transferformate und Angebote für Studienzweifler oder Studienabbrecher.

Das Ziel besteht nicht darin, bestehende Hochschulangebote zu ersetzen. Förderfähig sind vor allem modellhafte Schnittstellenprojekte, die Studierende frühzeitig mit regionalen Unternehmen zusammenbringen. In gleicher Weise sollte die Stärkung des Machertums unterstützt werden.

Die Umsetzung erfolgt ganz oder teilweise über die Projekte:

1. Freiberg.Science.City, TU Bergakademie Freiberg, 2025 abgeschlossen, selbsttragend
2. Messe- und Veranstaltungsmanagement, GIZEF GmbH
3. DSAMM+ Zukunftsplattform Fachkräfte Mittelsachsen, LRA Mittelsachsen-Ausländerbehörde

4.3 Handlungsfeld Pendler und Rückkehrer

Pendler und Rückkehrer bleiben eine wichtige Fachkräftereserve. Viele Menschen haben ihren Lebensmittelpunkt in Mittelsachsen, arbeiten aber außerhalb des Landkreises. Andere haben Mittelsachsen für Ausbildung, Studium oder Arbeit verlassen und können für eine Rückkehr gewonnen werden.

„Qualifizierte Pendler und Rückkehrer finden in Mittelsachsen gute Möglichkeiten in attraktiven Betrieben zu arbeiten, selbst zu gründen oder eine Unternehmensnachfolge zu realisieren – gerade auch im Handwerk. Die Handwerkskammer Chemnitz engagiert sich als Teil der Fachkräfteallianz um konkrete, kosteneffiziente Projekte auch für diese Zielgruppe zu finden und zu unterstützen.“

Marcus Nürnberger, Betriebsberater der Handwerkskammer Chemnitz

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Die Nestbau-Zentrale und weitere regionale Akteure leisten bereits wichtige Unterstützung. Die Fachkräfteallianz kann ergänzend Projekte priorisieren, die konkrete Arbeitsangebote sichtbar machen, Rückkehrinteresse aktivieren und Arbeitgeber mit geeigneten Zielgruppen zusammenbringen.

Die Umsetzung erfolgt ganz oder teilweise über die Projekte:

1. Messe- und Veranstaltungsmanagement, GIZEF GmbH
2. Nestbau-Zentrale (nicht Fachkräfterichtlinie)

4.4 Handlungsfeld Beschäftigte

Die Bindung und Entwicklung von Beschäftigten ist ein zentraler Baustein der Fachkräftesicherung. Projekte in diesem Handlungsfeld sollen Beschäftigte befähigen, ihre fachlichen, digitalen und sozialen Kompetenzen zu erweitern. Ein Handlungsfeld der Fachkräfteallianz ist daher die Sensibilisierung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für Angebote der Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitszeitgestaltung und des Wissenstransfers. Hierfür bedarf es Projekten, welche Bedarfe eruieren und lebenslanges Lernen fördern. Beratungs-, Begleitungs- oder Qualifikationsstrukturen für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf sollen außerdem in diesem Handlungsfeld besondere Beachtung finden.

Mit ihrem Wissens- und Erfahrungsschatz sind ältere Arbeitnehmende eine wichtige Ressource. Diese Kompetenzen gilt es zu sichern, zu nutzen und zu fördern. Um eine Nachfolge zu gewährleisten und einen langen Verbleib am Arbeitsplatz zu ermöglichen, braucht es eine altersgerechte Ausstattung und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes.

Projekte in diesem Handlungsfeld sollen Unternehmen befähigen, ihre Personalprozesse strategischer zu gestalten. Besonders relevant sind niedrigschwellige Unterstützungsangebote für kleine und mittlere Unternehmen. Gefördert werden modellhafte Ansätze, die Unternehmen und Beschäftigte bei der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen und tragfähiger betrieblicher Lösungen unterstützen.

Die Umsetzung erfolgt ganz oder teilweise über die Projekte:

1. Messe- und Veranstaltungsmanagement, GIZEF GmbH
2. Arbeitgeberattraktivität - Fachkräftesicherung in Mittelsachsen, IHK Chemnitz Regionalkammer Mittelsachsen

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

4.5 Handlungsfeld ausländische Fachkräfte

Die gezielte Gewinnung und Integration internationaler Fach- und Arbeitskräfte wird für die Region weiter an Bedeutung gewinnen. Dabei ist entscheidend, dass Zuwanderung nicht abstrakt, sondern arbeitsmarktorientiert und bedarfsbezogen gestaltet wird.

Unternehmen benötigen Unterstützung bei aufenthaltsrechtlichen Fragen, Anerkennungsverfahren, Sprache, interkultureller Öffnung und betrieblicher Integration. Internationale Fachkräfte und ihre Familien benötigen verständliche Informationen, Orientierung und Begleitung beim Ankommen.
Die Fachkräfteallianz unterstützt Projekte, die Transparenz schaffen, Schnittstellen verbessern, digitale Zugänge ermöglichen und Arbeitgeber befähigen, internationale Beschäftigte erfolgreich zu integrieren.

Die Umsetzung erfolgt ganz oder teilweise über die Projekte:

1. Die virtuelle Ausländerbehörde – am Model der Servicestelle Arbeit und Migration Mittelsachsen (SAMM), LRA Mittelsachsen-Ausländerbehörde (2026 abgeschlossen, Erweiterung durch das Projekt DSAMM+ Zukunftsplattform Fachkräfte Mittelsachsen)
2. Messe- und Veranstaltungsmanagement, GIZEF GmbH
3. DSAMM+ Zukunftsplattform Fachkräfte Mittelsachsen, LRA Mittelsachsen-Ausländerbehörde

4.6 Handlungsfeld Geflüchtete

Menschen mit Fluchtgeschichte stellen ein wichtiges Potenzial für Ausbildung und Arbeit dar. Ihre Integration gelingt jedoch nur, wenn soziale, sprachliche, rechtliche und berufliche Aspekte zusammen betrachtet werden.

Im Landkreis gibt es zahlreiche Institutionen, Netzwerke, Vereine und ehrenamtliche Strukturen, die Integration unterstützen. Aufgabe der Fachkräfteallianz ist es nicht, diese Strukturen zu ersetzen. Sie kann aber Projekte anstoßen, die arbeitsmarktrelevante Angebote bündeln, Unternehmen sensibilisieren und Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung erleichtern.

Es werden Projekte priorisiert, die Transparenz schaffen und den Beteiligten Orientierung geben. Dazu gehören auch digitale Informationsangebote, Matching-Strukturen, betriebliche Begleitung, Sprach- und Qualifizierungsverknüpfungen sowie die Zusammenarbeit mit bestehenden Integrationsnetzwerken.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt

Die Umsetzung erfolgt ganz oder teilweise über die Projekte:

1. Messe- und Veranstaltungsmanagement, GIZEF GmbH
2. Mittelsächsische Wirtschaftstalks Fachkräfte, GIZEF GmbH, (2026 abgeschlossen)
3. Projektkoordinator und -anleiter für kommunale AGHs, GIZEF GmbH
4. "Here4Work""-Koordinierungsstelle, LRA Mittelsachsen-Ausländerbehörde

4.7 Handlungsfeld regionales und überregionales Marketing

Die Sichtbarkeit der Wirtschaftsregion Mittelsachsen ist für Fachkräftegewinnung, Rückkehr, Zuzug und regionale Identifikation von großer Bedeutung. Mittelsachsen muss als attraktiver Ort zum Arbeiten, Leben, Lernen und Gründen wahrnehmbar sein.

Marketingmaßnahmen sollen künftig noch stärker mit konkreten Fachkräftezielen verbunden werden. Das betrifft die Ansprache von Jugendlichen, Eltern, Pendlern, Rückkehrern, Studierenden, internationalen Fachkräften und Beschäftigten in Transformationsbranchen.

Zur Umsetzung von Maßnahmen in diesem Handlungsfeld ist zwingend das Corporate-Design des Landkreises Mittelsachsen und der Mitglieder der Fachkräfteallianz zu beachten. Maßnahmen in diesem Handlungsfeld werden daher in der Regel durch das Landratsamt selbst oder im Auftrag des Landratsamtes Mittelsachsen nach erfolgter Priorisierung durch die Fachkräfteallianz Mittelsachsen umgesetzt.

Die 2025 abgeschlossene Entwicklung einer gemeinsamen Designsprache und einer Dachmarke für die Wirtschaftsregion leistet hierzu einen wichtigen Beitrag. Das im Projekt entwickelte Design und die daraus abgeleiteten Gestaltungsgrundlagen stehen künftig allen Projektträgern der Fachkräfteallianz Mittelsachsen zur Verfügung und sind bei geförderten Maßnahmen verbindlich anzuwenden.

Die Umsetzung erfolgt über die Projekte:

1. Karrieretage Mittelsachsen – Influencer trifft Ausbildung, LRA Mittelsachsen-Wirtschaftsförderung
2. Marketingkommunikation: Eine Dachmarke für Mittelsachsens Wirtschaftsregion, LRA Mittelsachsen-Wirtschaftsförderung (2025 abgeschlossen)

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt

4.8 Handlungsfeld Automatisierung, Digitalisierung, Transformation der Arbeitswelt

Die Transformation der Arbeitswelt ist ein Querschnittsthema. Sie betrifft Industrie, Handwerk, Dienstleistungen, Verwaltung, Bildung, Gesundheit und Soziales. Neben der Gewinnung und Bindung von Fachkräften wird die Weiterentwicklung vorhandener Beschäftigter eine Hauptaufgabe sein.

Die Fachkräfteallianz unterstützt Projekte, die Unternehmen und Beschäftigte praktisch befähigen, digitale Werkzeuge, Automatisierung und künstliche Intelligenz sinnvoll einzusetzen. Förderfähig sind Projekte, die den Einsatz von KI und digitalen Werkzeugen transparent, praxisnah und lernförderlich gestalten und den Transfer in die betriebliche Anwendung unterstützen.

Geeignete Ansätze sind zum Beispiel Lernwerkstätten, kurze Weiterbildungsformate, Unternehmenschecks, Transferprojekte mit Hochschulen, digitale Personalprozesse, KI-Anwendungen in Verwaltung und Kommunikation sowie Qualifizierungsangebote für Beschäftigte in Transformationsbranchen.

Ergänzend zu den Fördermöglichkeiten der Fachkräfterichtlinie können im Handlungsfeld Automatisierung, Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt auch weitere geeignete Förderinstrumente genutzt werden. Dazu zählt insbesondere die ESF Plus-Richtlinie „Zukunft berufliche Bildung“. Sie eröffnet Fördermöglichkeiten für regionalspezifische und bedarfsgerechte Vorhaben der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie für neue Formate der beruflichen Bildung. Damit können insbesondere Projekte unterstützt werden, die Beschäftigte und Unternehmen auf veränderte Qualifikationsanforderungen vorbereiten, digitale Lernformate entwickeln oder innovative Aus- und Weiterbildungsangebote erproben. Die Fachkräfteallianz Mittelsachsen berücksichtigt diese Fördermöglichkeit bei der Abstimmung und Weiterentwicklung geeigneter Projektansätze.

Die Umsetzung erfolgt ganz oder teilweise über die Projekte:

1. Die virtuelle Ausländerbehörde – am Model der Servicestelle Arbeit und Migration Mittelsachsen (SAMM), LRA Mittelsachsen-Ausländerbehörde (2026 abgeschlossen, Erweiterung durch das Projekt DSAMM+ Zukunftsplattform Fachkräfte Mittelsachsen)
2. DSAMM+ Zukunftsplattform Fachkräfte Mittelsachsen, LRA Mittelsachsen-Ausländerbehörde
3. InnoAcademy 4 School, MWE - Mittweidaer Wirtschafts- und Entwicklungsgesellschaft mbH

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

4.9 Handlungsfeld Führungskräfte

Führungskräfte und Personalverantwortliche sind Schlüsselpersonen der Fachkräftesicherung. Sie entscheiden über Arbeitsbedingungen, Unternehmenskultur, Weiterbildung, Integration, Digitalisierung und Arbeitgeberattraktivität.

Projekte im Handlungsfeld Führungskräfte sollen den Austausch, die Sensibilisierung und die praktische Unterstützung von Unternehmensverantwortlichen fördern. Dazu gehören Personaler-Stammtische, Unternehmerdialoge, Lernformate, Erfahrungsaustausch, Mentoring und Transfer guter Beispiele. Besonders wichtig ist, Führungskräfte kleiner Unternehmen zu erreichen. Sie tragen häufig mehrere Rollen gleichzeitig und benötigen kompakte, praxisnahe und umsetzbare Angebote.

Die Umsetzung erfolgt ganz oder teilweise über die Projekte:

1. Arbeitgeberattraktivität -Fachkräftesicherung in Mittelsachsen, IHK Chemnitz Regionalkammer Mittelsachsen
2. Mittelsächsische Wirtschaftstalks Fachkräfte, GIZEF GmbH, (2026 abgeschlossen)
3. Messe- und Veranstaltungsmanagement, GIZEF GmbH
4. Stammtisch International (Verstetigung des Projektes „Crossmediale Fachkräftekampagne“, 2025 abgeschlossen, selbsttragend in Kooperation mit der Nestbau-Zentrale Mittelsachsen)
5. RESTEC – Kooperationsbörse Mittelsachsen (nicht Fachkräfterichtlinie)

4.10 Studien und Handlungskonzeptionen mit Bezug auf zukünftige Handlungsbedarfe

Studien und Handlungskonzeptionen können ein eigenständiges Handlungsfeld sein. Ihre Förderfähigkeit ist gegeben, wenn sie konkrete Entscheidungsgrundlagen für die Fachkräfteallianz schaffen. Sie sollen nicht losgelöst von der Praxis entstehen, sondern unmittelbar zur Weiterentwicklung regionaler Maßnahmen beitragen. Förderfähig sind insbesondere Analysen, die neue Handlungsbedarfe sichtbar machen, Zielgruppen besser beschreiben, Projektwirkungen bewerten oder die Übertragbarkeit erfolgreicher Ansätze prüfen. Studien sollen möglichst mit Handlungsempfehlungen, Transferformaten und einer klaren Anschlussfähigkeit verbunden werden.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

5. Geplante Handlungsschwerpunkte und Förderziele

Für den Zeitraum 2027-2028 werden folgende Handlungsschwerpunkte priorisiert. Sie knüpfen an bewährte Strukturen an, richten die Förderung aber stärker auf Anschub, Innovation, Transfer und messbare Wirkung aus.

5.1 Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften

Die Jugend ist die wichtigste Ressource zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs in Mittelsachsen. Der Übergang von Schule in Ausbildung oder Studium in der Region muss weiter verbessert werden.

Ziel ist es, Schülerinnen und Schüler frühzeitig, praxisnah und realistisch über regionale Ausbildungs- und Karrierechancen zu informieren. Dabei sollen Eltern, Lehrkräfte und regionale Unternehmen stärker einbezogen werden.

Förderfähig sind Projekte, die:

- Berufsorientierung praxisnäher gestalten
- Kontakte zwischen Schülern und Unternehmen verbindlicher machen
- Praktika, Ferienarbeit und Ausbildung besser miteinander verbinden
- Eltern als wichtige Einflussgruppe erreichen
- Engpassberufe sichtbar machen
- Unternehmensprojekte an Schulen ermöglichen
- junge Menschen für berufliche Bildung und regionale Karrierewege gewinnen

Förderfähig sind vor allem innovative Ergänzungen, die einen zusätzlichen Nutzen erzeugen und messbare Übergänge unterstützen.

Zielgruppen: Schülerinnen und Schüler, Eltern, Schulen, Unternehmen, Berufsschulzentren, Kammern und weitere Netzwerkpartner.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

5.2 Gewinnung von Fachkräften

Die Gewinnung von Fachkräften bleibt eine eigenverantwortliche Aufgabe der Unternehmen. Die Fachkräfteallianz unterstützt dort, wo durch gemeinsame Strukturen und neue Ansprachewege ein Mehrwert geschaffen wird.

Förderfähig sind Projekte, die:

- regionale Arbeitsangebote zielgruppengerecht sichtbar machen
- Pendler und Rückkehrer aktiv ansprechen
- Fachkräftemessen weiterentwickeln
- digitale Matchingformate erproben oder weiterentwickeln
- Arbeitssuchende gezielt mit Engpassbranchen zusammenbringen
- Hochschulabsolventen mit regionalen KMU vernetzen
- kleine Unternehmen bei der Selbstvermarktung unterstützen
- bestehende Angebote zu einer klaren Fachkräftekommunikation bündeln

Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Sichtbarmachung regionaler Beschäftigungsangebote und Karrieremöglichkeiten. Dabei ist besonders auf Schnittstellen zu achten. Projekte sollen vorhandene Strukturen ergänzen und nicht parallel zu bestehenden Angeboten arbeiten.

Zielgruppe: Unternehmen, Pendler, Rückkehrer, Arbeitssuchende, Studierende, Absolventen, Menschen mit Migrationshintergrund, Institutionen, Bildungsanbieter und Netzwerkpartner.

5.3 Fachkräfteentwicklung und -bindung, gezielte Weiterbildung

Die Entwicklung und Bindung vorhandener Beschäftigter gewinnt weiter an Bedeutung. Unternehmen müssen Beschäftigte halten, qualifizieren und gesund bis zum Renteneintritt im Arbeitsleben begleiten. Zugleich müssen sie Wissenstransfer und Nachfolgeprozesse rechtzeitig organisieren.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Förderfähig sind Projekte, die:

- kleine und mittlere Unternehmen bei Personalentwicklung unterstützen
- Wissenstransfer zwischen Generationen sichern
- betriebliche Weiterbildung erleichtern
- Beschäftigte für digitale und transformative Veränderungen qualifizieren
- gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen unterstützen
- Vereinbarkeit und flexible Arbeitsmodelle verbessern
- Teilzeitpotenziale und längere Erwerbsbeteiligung erschließen

Priorisierte Projekte sollen nicht nur möglichst viele Unternehmen und Beschäftigte erreichen, sondern vorrangig übertragbare Ergebnisse erzeugen.

Zielgruppe: Unternehmen, Personalverantwortliche, Führungskräfte, Beschäftigte, Bildungsanbieter, Kammern, Sozialpartner und Netzwerkakteure.

5.4 Transformation, Digitalisierung, Automatisierung und KI

Die Transformation der Wirtschaft wird zu einem eigenen prioritären Handlungsschwerpunkt. Ziel ist es, Fachkräftesicherung stärker mit Produktivität, Qualifizierung und Arbeitsorganisation zu verbinden.

Förderfähig sind Projekte, die:

- kleine und mittlere Unternehmen bei Digitalisierung und KI-Anwendung unterstützen
- Beschäftigte für neue Arbeitsprozesse qualifizieren
- einfache, praxistaugliche Automatisierungslösungen bekannt machen
- Hochschulwissen in Unternehmen transferieren
- digitale Personalgewinnung und digitale Weiterbildung erproben
- Transformationsbranchen begleiten
- neue Berufsbilder und Qualifikationsbedarfe sichtbar machen
- Lern- und Austauschformate für Unternehmensverantwortliche schaffen

Der Schwerpunkt liegt dabei auf praktischer Anwendung, Befähigung und Transfer in die Wirtschaft

Zielgruppe: Unternehmen, Beschäftigte, Führungskräfte, Hochschulen, Bildungsanbieter, Kammern, Wirtschaftsförderung und Transformationsnetzwerke.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

5.5 Zuwanderung und Integration

Zuwanderung und Integration bleiben ein Schwerpunkt der Fachkräfteallianz. Ohne internationale Arbeits- und Fachkräfte sowie ohne bessere Integration bereits im Landkreis lebender Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte wird die Fachkräftelücke nicht geschlossen werden können.

Förderfähig sind insbesondere Projekte, die:

- Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Arbeit bringen
- Unternehmen bei Integration und interkultureller Öffnung unterstützen
- aufenthaltsrechtliche, sprachliche und berufliche Informationen transparent machen
- vorhandene digitale Unterstützungsstrukturen weiterentwickeln
- das Matching zwischen Arbeitgebern und internationalen Fachkräften verbessern
- Anerkennung, Qualifizierung und Sprache stärker mit Arbeitsmarktintegration verbinden
- vorhandene Angebote bündeln und sichtbar machen
- betriebliche Integrationsprozesse begleiten

Dabei ist besonders auf Schnittstellen zu achten. Projekte sollen vorhandene Strukturen ergänzen und nicht parallel zu bestehenden Angeboten arbeiten. Der arbeitsmarktorientierte Nutzen muss klar erkennbar sein.

Zielgruppe: Personalverantwortliche, Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte, internationale Fachkräfte, Familien, Behörden, Beratungsstellen, Bildungsanbieter und weitere Netzwerkpartner.

„Ich bin davon überzeugt, dass wir ohne Fachkräfteeinwanderung aus anderen Ländern die Lücke nicht mehr geschlossen bekommen. Damit das gelingt, benötigen wir auch Maßnahmen, die einerseits bei den Unternehmen diese Erkenntnis reifen lassen und andererseits die Unternehmen wirklich befähigen, Menschen aus anderen Ländern gut zu integrieren."

Dr. Kristina, Wopat, Direktorin Graduierten- und Forschungsakademie, TU Bergakademie Freiberg

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

5.6 Regionales und überregionales Marketing

Ein starkes Standortmarketing ist für die Fachkräftesicherung der Region notwendig. Mit der Entwicklung einer gemeinsamen Designsprache: einer Dachmarke für Mittelsachsens Wirtschaftsregion (verbindlich anzuwenden seit 2025) wurde die Grundlage für zukünftige Maßnahmen des Standortmarketings geschaffen. Darauf aufbauend müssen Marketingmaßnahmen zukünftig auf konkrete Zielgruppen und Fachkräftewirkungen ausgerichtet sein.

Förderfähig sind Projekte, die:

- die Wirtschaftsregion Mittelsachsen sichtbar machen
- konkrete Arbeits-, Ausbildungs- und Unterstützungsangebote kommunizieren
- Pendler, Rückkehrer, Studierende oder internationale Fachkräfte gezielt ansprechen
- Willkommenskultur und wirtschaftliche Stärke verbinden

Marketing soll nicht losgelöst von Maßnahmen erfolgen. Es soll konkrete Angebote, Anlaufstellen, Veranstaltungen oder Matchingprozesse unterstützen.

Zielgruppe: Unternehmen, Projektträger, Netzwerkpartner, Fachkräfte, Nachwuchskräfte, Rückkehrer, Pendler, internationale Fachkräfte und Landkreisinteressierte.

6. Beschreibung der Ergebnisse umgesetzter Maßnahmen

Die Erfahrungen aus den zurückliegenden Förderperioden zeigen, dass die Projekte der Fachkräfteallianz besonders dann wirksam sind, wenn sie konkrete Bedarfe der Unternehmen aufgreifen, mehrere Partner einbinden und sichtbare Ergebnisse erzeugen.

Das Projekt InnoAcademy 4 School hat sich erfolgreich in der Region etabliert. Unternehmen, Schülerinnen und Schüler sowie Schulen nutzen gern die Möglichkeit über die angebotenen Maßnahmen Unternehmen kennenzulernen sowie darauf aufbauend Praktika bzw. Ausbildungsverträge zu initiieren. Kooperationsstrukturen haben sich gebildet und die Finanzierung ohne Fördermittel ist schrittweise in der Umsetzung.

Bewährt haben sich insbesondere Maßnahmen zur Unterstützung von Fachkräftekampagnen, Ausbildungsmessen, Arbeitgeberattraktivität und Integrationsarbeit. Die Ausbildungsmessen werden von Unternehmen, Schulen und Jugendlichen weiterhin als wichtiges Instrument im Landkreis

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

wahrgenommen. Auch Fachkräfte- und Bildungsmessen können einen Beitrag leisten, wenn sie zielgruppengerecht vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet werden.

„Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Fachkräfteallianz schaffen wir Chancen für Menschen und stärken gleichzeitig die regionale Wirtschaft."

Anja Friedrich, Geschäftsführerin Jobcenter Mittelsachsen

Das Projekt Arbeitgeberattraktivität zeigt, dass kleine und mittlere Unternehmen einen hohen Bedarf an Austausch, Sensibilisierung und praktischer Unterstützung haben. Personaler-Stammtische, Unternehmensbesuche und gemeinsame Veranstaltungen tragen dazu bei, Wissen zu teilen und gute Beispiele sichtbar zu machen. Gut gestaltete Personalprozesse stärken die Arbeitgeberattraktivität und erleichtern die langfristige Bindung von Mitarbeitenden.

Wie wichtig eine zielgruppengerechte Ansprache ist, zeigt das Projekt Karrieretage Mittelsachsen – Influencer trifft Ausbildung. Mit dem bekannten YouTube-Influencer DorFuchs wurden im Projektzeitraum von sieben Monaten fünf mittelständische Unternehmen der Region authentisch porträtiert – direkt aus dem Berufsalltag von Auszubildenden heraus. Die Videoreihe verbindet Reichweite und Glaubwürdigkeit, spricht Jugendliche auf den Plattformen an, wo sie täglich aktiv sind, und macht regionale Ausbildung sichtbar, konkret und attraktiv. Zur Nachnutzung entsteht ein praxisnaher Best-Practice-Leitfaden zur Zusammenarbeit von Unternehmen und Influencern.

Im Bereich Zuwanderung und Integration zeigen die bisherigen Projekte, dass Transparenz, Koordination und verlässliche Informationen entscheidend sind. Unternehmen benötigen Orientierung zu Verfahren, Zuständigkeiten und Unterstützungsangeboten. Menschen mit Migrationshintergrund benötigen verständliche Wege in Sprache, Qualifizierung und Beschäftigung.

Obwohl die einzelnen Projektergebnisse durchaus positiv bewertet werden, ist für künftige Förderentscheidungen die messbare Wirkung anhand objektiver Kennzahlen von Bedeutung.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Das sind:

- Anzahl der erreichten Unternehmen und / oder Teilnehmer und deren Zufriedenheit
- Anzahl der qualifizierten Kontakte zwischen Unternehmen und Zielgruppen
- Anzahl der vermittelten Praktika, Ausbildungen oder Beschäftigungsverhältnisse
- Anzahl der Nutzung entwickelter Materialien, Tools oder Konzepte
- Zugriffszahlen bei der Nutzung digitaler Angebote
- gelungener Transfer in andere Regionen oder Strukturen
- nachweisbarerer Verstetigungsprozess oder Übernahme von Projektergebnissen
- gelungener Beitrag zur Erreichung der Handlungsziele

Die Ergebnisse umgesetzter Maßnahmen bilden dadurch eine wichtige Grundlage für die Fortschreibung des Handlungskonzeptes. Erfolgreiche Projekte können weiterentwickelt werden, wenn ein zusätzlicher Innovations- oder Transferbaustein erkennbar ist.

7. Förderverständnis, Priorisierung und Bewertung von Projektanträgen

7.1 Förderverständnis

Die Fachkräfteallianz Mittelsachsen versteht das zur Verfügung stehende Budget im Rahmen der Fachkräfterichtlinie vorrangig als Anschubfinanzierung für innovative, modellhafte, übertragbare und nachhaltige Projektideen.

Gefördert werden Vorhaben, die

- einen erkennbaren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten,
- neue Lösungswege erproben,
- Lücken schließen,
- zusätzliche Impulse setzen,
- regionale Akteure vernetzen und
- nach Projektende in geeigneter Form weitergenutzt oder in bestehende Strukturen überführt werden können.

Es ist möglich, erfolgreiche Projekte fortzuführen (Fortführungsprojekte). Bei Fortführungsprojekten ist darauf hinzuwirken, dass sie schrittweise unabhängiger von Fördermitteln werden. In der einzureichenden Projektskizze ist darzustellen, wie sie sich z.B. durch Eigenmittel, Beiträge beteiligter Partner oder andere tragfähige Finanzierungsmodelle dauerhaft selbst tragen.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt

Die Fachkräfteallianz Mittelsachsen versteht sich als Bindeglied der Fachkräftestrategie für den Freistaat Sachsen in die Region Mittelsachsen. Es gehört daher zu unserem Selbstverständnis, die Erkenntnisse aus den in Mittelsachsen umgesetzten Maßnahmen den anderen sächsischen Regionen zur Nachnutzung zur Verfügung zu stellen. Mit der Einreichung von Projektskizzen zur Priorisierung durch die Fachkräfteallianz Mittelsachsen erklärt sich der Projektträger bereit, zum Projektende neben dem Sachbericht einen Projektsteckbrief bei der Fachkräfteallianz einzureichen. Dieser enthält neben den Angaben zum Projektträger, dem Projekttitel und der Projektlaufzeit:

- die erreichten Zielgruppen,
- die umgesetzten Maßnahmen,
- die erreichten Kennzahlen,
- die wichtigsten Ergebnisse,
- eine Einschätzung zur Verstetigung bzw. den weiteren Nutzungsansatz sowie
- ein Fazit und Hinweise zur Nachnutzung.

Die Projektsteckbriefe werden auf der Internetseite https://www.wirtschaft-in-mittelsachsen.de/fachkraefte/fachkraefteallianz.html veröffentlicht (Entwurf siehe Anlage 1).

7.2 Priorisierung und Bewertung von Projektanträgen

Neben den Bewertungskriterien die sich auf Grundlage der Fachkräfterichtlinie für den Freistaat Sachsen ergeben

- Regionale Bedeutung,
- Fachliche Qualität,
- Ergebnisdarstellung und -kontrolle,
- Regionale Wirkung,
- Wirtschaftlichkeit,

bezieht die Fachkräfteallianz Mittelsachsen weitere bzw. konkretisierte Kriterien zur Priorisierung von Projekten in die Bewertung ein:

1. Angemessenheit der Kalkulation - betrachtet werden die eingesetzten Fördermittel pro Teilnehmer und Jahr (Wichtung 20 %)
2. Projektausrichtung nach Handlungszielen – betrachtet wird die Priorisierung der angesprochenen Zielgruppe(n) auf Grundlage des Handlungskonzeptes (Wichtung 30 %)
3. Nachhaltigkeit und Wirkung – betrachtet wird die Auswirkung des Projektes / der Projektergebnisse auf die im Handlungskonzept beschriebenen Förderziele (Wichtung 50 %)

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt

Zur Schaffung von Transparenz im Prozess der Projektpriorisierung ist der Bewertungsbogen für regionale Projekte der Fachkräfteallianz Mittelsachsen als Anlage 2 Bestandteil dieses Konzeptes und auf der Internetseite https://www.wirtschaft-in-mittelsachsen.de/fachkraefte/fachkraefteallianz.html veröffentlicht.

Auf der Grundlage der Projektpriorisierung trifft die Fachkräfteallianz Mittelsachsen die Entscheidung zur Förderfähigkeit eingereichter Projektskizzen.

8. Schlussbemerkungen

Das vorliegende Handlungskonzept bildet die Arbeitsgrundlage der Fachkräfteallianz Mittelsachsen für den Zeitraum 2027 - 2028. Es ist als Entwicklungskonzept zu verstehen und kann an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden.

Die Fachkräftesicherung im Landkreis Mittelsachsen bleibt eine gemeinsame Aufgabe von Unternehmen, Schulen, Hochschulen, Kammern, Arbeitsverwaltung, Kommunen, Landkreis, Sozialpartnern, Bildungsträgern, Integrationsakteuren und weiteren Netzwerkpartnern. Keine Institution kann diese Aufgabe allein lösen.

Mittelsachsen braucht nicht nur mehr Fachkräfte. Mittelsachsen braucht bessere Übergänge, schnellere Integration, sichtbare Arbeitgeber, gezielte Weiterbildung und produktivere Arbeitsprozesse. Die Fachkräfteallianz setzt dort an, wo neue Lösungen für mehrere Akteure erprobt und später in die Breite getragen werden können.

Die nach der Fachkräfterichtlinie priorisierten Projekte sollen dafür Impulse geben. Sie sollen Innovation ermöglichen, Kooperation stärken und praktische Lösungen anschieben, um Mittelsachsen als Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensregion zukunftsfähig zu gestalten.

Das vorliegende Handlungskonzept wurde auf der Beratung der Fachkräfteallianz vom 02.07.2026 durch seine Mitglieder bestätigt. Mit seiner Veröffentlichung bildet es den Rahmen für die zukünftige Arbeit und ist Grundlage zur Priorisierung von Projekten im Rahmen der Fachkräfterichtlinie des Freistaates Sachsen.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Projektsteckbrief

„Influencer trifft Ausbildung“

Kontakt Projektträger

Landratsamt Mittelsachsen
Referat Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung

Frauensteiner Straße 43
09599 Freiberg

SB Wirtschaftsförderung / Marketing

Katrin Haußmann

E-Mail:
Katrin.Haussmann@landkreis-mittelsachsen.de

Tel. 03731 799 14 52

Kurzzusammenfassung

Der Landkreis Mittelsachsen geht neue Wege in der Fachkräftegewinnung: Mit dem bekannten YouTube-Influencer DorFuchs wurden fünf mittelständische Unternehmen der Region authentisch porträtiert – direkt aus dem Berufsalltag von Auszubildenden heraus. Die Videoreihe verbindet Reichweite und Glaubwürdigkeit, spricht Jugendliche auf den Plattformen an, wo sie täglich aktiv sind, und macht regionale Ausbildung sichtbar, konkret und attraktiv.

Durchführungszeitraum: 15.02. bis 30.06.2025 & 01.12. bis 30.06.2026

Fotos:

Projektinhalt:

- Authentische Einblicke in Ausbildung und Berufsalltag in fünf regionalen Unternehmen durch professionell produzierte Influencer-Beiträge mit DorFuchs
- Jugendgerechte Bewerbung der Ausbildungsmessen „Schule macht Betrieb" und „Virtuelle Karrieretage Mittelsachsen" über zielgruppengerechte Social-Media-Werbung
- Stärkung der Medienkompetenz von KMU im Umgang mit digitalen Formaten und Influencer-Kooperationen
- Erstellung eines Social-Media-Berichts mit messbaren Kennzahlen (Reichweite, Klicks, Engagement, Werbewirkung)
- Veröffentlichung eines praxisnahen Best-Practice-Leitfadens zur Zusammenarbeit von Unternehmen und Influencern

Zielstellung:

- Steigerung der Reichweite der virtuellen Messeauftritte um mindestens 20% gegenüber dem Vorjahr
- Nachweisbare Zunahme der Ausbildungsanfragen bei den beteiligten Unternehmen

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Anlage 1: Beispiel - Projektsteckbrief, Seite 2

- Spürbare Steigerung der Webseiten-Zugriffe der Partnerunternehmen während des Projektzeitraums
- Positionierung des Landkreises Mittelsachsen als innovativer Vorreiter in der digitalen Ausbildungsmarketing

Erfahrungen aus der Projektumsetzung: Das Projekt hat gezeigt, dass Authentizität und Zielgruppennähe entscheidende Erfolgsfaktoren in der Nachwuchsgewinnung sind. Die Zusammenarbeit mit einem etablierten Influencer schaffte Vertrauen bei Jugendlichen, die klassische Recruiting-Formate oft nicht erreichen. Besonders bemerkenswert: Die beteiligten Unternehmen berichteten unmittelbar nach Veröffentlichung der Videos von einem spürbaren Anstieg des Interesses an ihren Ausbildungsplätzen.

> „Ich bin überrascht, wie viele Schülerinnen und Schüler unsere Einrichtung durch die Videoclips kennengelernt haben. Wir werden in Schülergesprächen sehr oft darauf angesprochen" – Melanie Schlegel, Ausbildungsbeauftragte DRK Kreisverband Döbeln-Hainichen e.V.

Gleichzeitig wurden KMU erstmals niedrigschwellig an Influencer-Marketing herangeführt – ein Kompetenzgewinn, der weit über das Projekt hinauswirkt.

Projektergebnisse:

- Acht Videoclips mit Influencer DorFuchs
- Brutto-Reichweite: 121.152 über LinkedIn, Instagram & Facebook
  PLUS 3.600 über YouTube
  PLUS 15.000 über Pressearbeit
- Reichweitensteigerung „Schule macht Betrieb"
- Reichweitensteigerung „Virtuelle Karrieretage Mittelsachsen" um das 10-Fache
- Nachweisbare Steigerung der Webseiten-Zugriffe bei allen beteiligten Unternehmen
- Social-Media-Bericht und Best-Practice-Leitfaden kostenfrei abrufbar unter wirtschaft-in-mittelsachsen.de/fachkraefte

Fazit und Hinweise zur Nachnutzung:

Jugendliche erreicht man dort, wo sie sich täglich aufhalten – und nicht dort, wo Institutionen es für angemessen halten. Das Projekt „Influencer trifft Ausbildung" belegt, dass auch Landkreise mit begrenzten Ressourcen durch strategische Influencer-Kooperationen eine überregionale Sichtbarkeit für regionale Ausbildungsangebote erzielen können. Der veröffentlichte Best-Practice-Leitfaden macht das Vorgehen gezielt nachnutzbar. Für andere Kommunen, Wirtschaftsförderungen und Unternehmen.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Anlage 2: Bewertungsbogen, Seite 1

Bewertungsbogen für regionale Projekte
der Fachkräfteallianz Mittelsachsen

1. Kriterien auf Grundlage der Fachkäfterichtlinie

Projektträger		**Projekttitel**	

Hinweis zur Handhabung der Bewertungsskala:
0 *= Das Kriterium ist nicht erfüllt. Die Angaben entsprechen nicht den Leistungsanforderungen. Es liegen*
1 *= Das Kriterium wird unzureichend erfüllt. Die Angaben entsprechen nur unzureichend den*
2 *= Das Kriterium wird teilweise erfüllt.*
3 *= Das Kriterium wird im Großen und Ganzen erfüllt.*
4 *= Das Kriterium wird gut, im vollem Umfang und in der/den gewünschten Ausprägungen erfüllt.*

Regionale Bedeutung *In welchem Umfang…*	
	…sind die regionalen Ausgangslagen und der daraus resultierende Handlungsbedarf korrekt dargestellt?
	…entsprechen die Projektziele den Zielsetzungen des regionalen Handlungskonzeptes und den Förderschwerpunkten der Region?
	…ist das Projekt im Abgleich mit anderen einschlägigen Aktivitäten in der Region notwendig?
0	**Punkte**

Fachliche Qualität *In welchem Umfang…*	
	…sind die geplanten Aktivtäten, Outputs, Ergebnisse und Wirkungen konkret dargestellt?
	…ist der Zusammenhang zwischen geplanten Aktivitäten, Ergebnissen und Wirkungen plausibel erläutert?
	…ist die Vernetzung mit anderen Akteuren und die Verknüpfung mit vergleichbaren bzw. angrenzenden Aktivitäten ausreichend und plausibel dargestellt?
	…verfügt der Antragsteller über die notwendigen Ressourcen und Kompetenzen, um das Projekt wie geplant umzusetzen?
0	**Punkte**

Ergebnisdarstellung und -kontrolle *In welchem Umfang…*	
	…ist im Antrag dargestellt, wie sich das Erreichen von Outputs, Ergebnissen und Wirkungen messen oder in einer anderen Form abbilden lässt?
	…ist eine praktikable Messung oder sonstige Abbildung der erreichten Ergebnisse und Wirkungen vorgesehen?
0	Punkte

Regionale Wirkung *In welchem Umfang…*	
	…wird beschrieben, wie der Projektansatz und die aufgebauten Strukturen nach Förderende fortgeführt werden können?
	…weist das Projekt einen angemessenen zusätzlichen Mehrwert auf gegenüber bereits bestehenden Aktivitäten oder Vorläuferprojekten in der Region?
	…trägt das Projekt voraussichtlich zur Fachkräftesicherung in der Region bei?
0	**Punkte**

Wirtschaftlichkeit *In welchem Umfang…*	
	…ist der Einsatz der Fördermittel konkret untersetzt, auch in Abgrenzung zu den regulären Tätigkeiten des Projektträgers?
	…stehen die angegebenen Gesamtkosten und das voraussichtliche Ergebnis im Vergleich zu anderen Projekten mit ähnlicher Ausrichtung in einem angemessenen Verhältnis zueinander?
0	**Punkte**

0	**Punkte Mindestanforderungen** (ein Projekt nimmt an der weiteren Priorisierung teil, wenn min 29 Punkte erreicht werden)

Muster

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt

Anlage 2: Bewertungsbogen, Seite 2

Bewertungsbogen für regionale Projekte
der Fachkräfteallianz Mittelsachsen

2. konkretisierte Bewertungskriterien auf Grundlage des aktuellen Handlungskonzeptes — Seite 2 von 2

1. Angemessenheit der Kalkulation (Wichtung 20 %)
(Fördermittel pro TN und Jahr: bis 500,00 € = 30 / über 500,00 € bis 1.000,00 € = 20 / über 1.000,00 € = 10)

	Laufzeit von - bis		Höhe beantragter Zuschuss
	Zuschuss in Prozent		Zuschuss pro Jahr
	geplante Teilnehmerzahl lt. Antrag		Gesamtzahl Zielgruppe:
	Zuschuss pro Teilnehmer und Jahr		Punktzahl

0 Wertungspunkte

2. Projektausrichtung nach Handlungszielen (Wichtung 30 %)
Einstufung der angesprochenen Zielgruppe(n) im Handlungskonzept
Wenn zutreffend - ankreuzen (Mehfachnennung möglich)

		Wert	Anteil nach Wichtung
	5.1. Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften	25	0
	5.2. Gewinnung von Fachkräften	25	0
	5.3. Fachkräfteentwicklung und -bindung, gezielte Weiterbildung	25	0
	5.4. Transformation, Digitalisierung, Automatisierung und KI	20	0
	5.5. Zuwanderung und Integration	15	0
	5.6. Regionales - überregionales Marketing	10	0

0 Wertungspunkte

3. Nachhaltigkeit und Wirkung (Wichtung 50 %)
Bedeutung des Projektes zur Erreichung der Handlungsziele
Wenn zutreffend - ankreuzen (Mehfachnennung möglich)

		Wert	Anteil nach Wichtung
	Die Projektskizze wurde im Auftrag der FKA konzipiert.	30	0
	Das Projekt beruht auf einen innovativen Ansatz.	20	0
	Das Projekt hat einen klaren Bezug zu mindestens einem Förderziel des Handlungskonzeptes	20	0
	Das Projekt hat eine hohe Ausstrahlung auf die gesamte Zielgruppe.	20	0
	Der zu erwartende Erkenntnisgewinn rechtfertigt die hohen Kosten.	20	0
	Die beschriebenen Maßnahmen zur Verstetigung des Projektes sind realistisch.	10	0
	das Projekt setzt zusätzliche Impulse	10	0
	Das Projekt schließt eine aktuelle (kurzfristige) Handlungslücke.	10	0

0 Wertungspunkte

Gesamtergebnis

Aspekte die bei der Bewertung der einzelnen Kategorien eine Rolle gespielt haben:

Befürwortung unter Berücksichtigung folgender Auflagen:

Muster

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalt