



In der folgenden Übersicht werden die Handlungsfelder entsprechend den Handlungssäulen des arbeitsmarktpolitischen Gesamtkonzeptes des Landes Sachsen-Anhalt dargestellt:

Oberziel (entsprechend des arbeitsmarktpolitischen Gesamtkonzeptes)	Handlungsfelder (regionalspezifisch)
Fachkräfte sichern	a) Berufsorientierung, b) Erstausbildung qualitativ ausbauen, c) Entwicklung und Strukturen zur Unterstützung der Fachkräftesicherung,
Gute Arbeit gestalten	d) Kompetenzentwicklung in den Betrieben und Qualifizierung der Beschäftigten fördern, e) Digitalisierung der Arbeitswelt
Lebensperspektiven eröffnen	f) Bedarfsgerechte Qualifizierung; die Chancen Arbeitsloser verbessern

a. Handlungsfeld 1: Berufsorientierung

Ziele der Region:

Übergänge optimieren – Bildungsbegleitung mit transparenten und zuverlässigen Übergängen zwischen Schule und Ausbildung/Studium sowie Ausbildungs-/Studienabschluss und anschließender Beschäftigung.

Bestehende Aktivitäten:

- Berufseinstiegsbegleitung
- „BRAFO“ Maßnahme der vertieften Berufsorientierung
- Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsausbildungsstätten (BOP)
- Bündnis Schule>Beruf Landkreis Harz
- BO-Beiräte Sek I und Förderschulen
- Schulvereinbarungen mit allen Schulen
- „STABIL“ (Selbstfindung, Training, Anleitung, Begleitung, Initiative, Lernen)
- „Schulerfolg sichern“
- „Jugend stärken im Quartier“
- „Bildung integriert“



- Coachingansätze im Kerngeschäft des Fallmanagement im JuNea (Jugendarbeit, Netzwerkarbeit und Arbeitswelt)
- Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)
- Berufswahlpass
- Arbeitskreis „Metall – Elektro“ (Schülerforum „Technik zum Anfassen“, Tage der Berufsfindung)
- Arbeitskreis Schule / Wirtschaft
- Berufs- und Studienmesse (BeSt²)
- Bildungsmesse „Vocatum“
- Berufsfindungsmesse „BTZ-Thale“
- Tag der Berufe (wird 2018 an regionale Bedarfe angepasst)
- „Spiel gegen deinen zukünftigen Chef“
- Vorstellungsgesprächstraining
- Projekt „Jetzt“
- „Ein Tag Chef“
- Girls und Boys Day
- Schulinterne Messen
- Diakonie-Messe
- Praktikalotsen
- KombiHarz

Handlungsansätze:

Die Herausforderungen im Übergang Schule – Beruf sind bekannt. Aufgrund von Passungsproblemen in einzelnen Berufen bleibt eine wachsende Zahl freier Stellen am Ausbildungsmarkt unbesetzt. Trotzdem finden leistungsschwächere Jugendliche derzeit nur schwer eine Ausbildungsstelle. Auch die Zahl der Altbewerber*innen sinkt nur langsam. Insbesondere benachteiligte Jugendliche haben kaum eine Chance auf einen Ausbildungsplatz im dualen System. So bleiben die Jugendlichen ohne qualifizierte Ausbildung und werden in wenigen Jahren am Arbeitsmarkt als Fachkräfte fehlen. Jedoch wird die Ausbildung in Zukunft ein zentrales Instrument der



Nachwuchssicherung bleiben. Daher gilt es die Bedürfnisse der Jugendlichen und der Unternehmen entsprechend zu verknüpfen.

Zukünftige Aufgaben / Ansätze (Beiträge der regionalen Akteure)

- Regionales Berufsorientierungskonzept erarbeiten
- Transparenz über Schullaufplanungen erstellen
- Lehrereinbindung/Fortbildungen in Betriebs- und Berufserkundung
- Bewertung der laufenden Projekte (Bsp.: Bundes- und Landesprogramme, Messen, sonstige Angebote) auf Notwendigkeit und daraus ableitend Erstellung eines am regionalen Bedarfes ausgerichteten, abgestimmten Angebotes
- „Praktikalotse“
- Netzwerk entwickeln / Einbindung der regionalen Wirtschaftsclubs, um Angebote der Unternehmen stärker zu kommunizieren / zu präsentieren

b. Handlungsfeld 2: Erstausbildung quantitativ ausbauen

Ziele der Region:

Förderung der dualen Ausbildung

Bestehende Aktivitäten:

- Zukunftschance assistierte Ausbildung „ZaA“ (Zukunftschance assistierte Ausbildung)
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
- „BaE“ kooperativ / integrativ
- „Zukunftsstarter“
- Verbundausbildung BTZ Thale / Teutloff

Handlungsansatz:

Die duale Ausbildung muss wieder eine höhere Wertigkeit bekommen. Daher müssen die Jugendlichen wieder sensibilisiert werden eine duale Ausbildung



aufzunehmen. Zudem muss den Jugendlichen aufgezeigt werden, dass es auch mit dem Facharbeiterabschluss berufliche Aufstiegschancen gibt.

Zukünftige Aufgaben / Ansätze (Beiträge der regionalen Akteure)

- Prozesskette „Bildung im Lebenslauf“ etablieren
- Berufliche Weiterbildungs- und Aufstiegsfortbildungen anstreben
- Prävention Lehrabbrüche/Verhinderung vorzeitige Lösung
Ausbildungsverträge
- Schullaufbahnplanung
- Verbundausbildungen stärken (z.B. Hoga)

c. Handlungsfeld 3: Strukturen zur Unterstützung der regionalen Fachkräftesicherung

Ziele der Region:

„Gute Arbeit“ als Ansatz für faire Arbeitsbedingungen – Kooperationen stärken – Synergien nutzen.

Bestehende Aktivitäten:

- Willkommensagentur „Zuhause im Harz“
- Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“
- Aktivitäten der Wirtschaftskammer (HWK: Fachkräftebörse; IHK: „Fachkräfte finden, Fachkräfte binden“)
- Firmenkontaktmesse (Hochschule Harz)
- Erasmusprogramme

Handlungsansatz:

Im Landkreis Harz müssen aufgrund des zukünftigen technologischen Wandels und des bevorstehenden regionalen Strukturwandels die Bedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten „Guter Arbeit“ im Vordergrund stehen. Die Gestaltung „Guter Arbeit“ soll zu einer verbesserten Wirkung von überregionaler



Arbeitgeberattraktivität führen. Denn ein attraktiver Arbeitsmarkt ist eine wichtige Voraussetzung für einen zukunftsfähigen Standort.

Zukünftige Aufgaben / Ansätze (Beiträge der regionalen Akteure)

- Rückkehrertag
- Azubimarketing
- Arbeitgeberattraktivität / Innovationskraft
- Regionalmarketing

d. Handlungsfeld 4: Kompetenzentwicklung in den Betrieben und Qualifizierung der Beschäftigten fördern

Ziele der Region:

Mitarbeiterorientierte Personalpolitik fördern – Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen und mitarbeiterorientierte Personalpolitik fördern

Bestehende Aktivitäten:

- Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“
- EU-Förderung Sachsen-Anhalt Weiterbildung / Betrieb
- UnternehmensWert:Mensch
- WeGeBau
- Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung für Unternehmen

Handlungsansatz:

Für eine regionale erfolgreiche Wirtschaft ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen geworden. Es müssen weiterhin Strategien unterstützt werden, die die Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen ermöglichen, um das bestehende Potenzial der Fachkräfte zu erhalten und weiterzuentwickeln. Hierbei sind Motivation und Gesundheit der Arbeitnehmer*innen zwei wesentliche Voraussetzungen. Weiterhin muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus stehen. Aber auch das lebenslange Lernen trägt zur Sicherung des Fachkräftepotenzials bei. Die



Unternehmen der Region müssen für das Thema Fachkräftesicherung sensibilisiert werden und ein Erfahrungsaustausch muss unterstützt werden.

Zukünftige Aufgaben / Ansätze (Beiträge der regionalen Akteure)

- Synergien / Kooperationen mit Unternehmen / regionalen Akteuren (Weiterbildungsträger, Hochschule) intensivieren
- Nachqualifizierung

e. Handlungsfeld 5: Bedarfsgerechte Qualifizierung, die Chancen Arbeitsloser verbessern

Ziele der Region:

Nutzung des Potenzials der arbeitslos gemeldeten Menschen zur Sicherung des regionalen Fachkräftebedarfs; Integration in den Arbeitsmarkt fördern.

Bestehende Aktivitäten:

- Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen (FbW nach § 77 SGB III, Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS), WeGeBau),
- Zukunftsstarter,
- „My Skills – Berufliche Kompetenzen Erkennen“ (Geflüchteter)
- Alternativberatung – „Stellencafé“
- „Haus der Inklusion“ (Ende 1. Quartal 2018),
- Modellprojekt zur Integration Langzeitarbeitsloser (MILA),
- Modellprojekt „Soziale Teilhabe am Arbeitsleben“ (SOTA),
- „Familien stärken, Perspektiven eröffnen“,
- Gesellschaftliche Teilhabe: „Jobperspektive 58+“,
- „Aktive Eingliederung“,
- Landesprogramm „Stabilisierung und Teilhabe am Arbeitsleben“.

Handlungsansätze:

Langzeitarbeitslose bzw. Langzeitleistungsbezieher*innen, Personen multiplen Vermittlungshemmnissen, Alleinerziehende weisen in den Arbeitsmarktanalysen ungünstige Ausgangsbedingungen für eine Integration in den Arbeitsmarkt auf. Diese



Personengruppen sind von sozialer Ausgrenzung besonders betroffen, damit verschärfen sich auch die persönlichen Probleme. Die Beschäftigungsfähigkeit nimmt ab und zunehmende familiäre Konflikte können die Folge sein. Die Arbeitsmarktanalysen zeigen auf, dass die langzeitarbeitslosen Menschen nur in einem geringen Umfang vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren. Dies resultiert daraus, dass oftmals familiäre, soziale und finanzielle Probleme im Vordergrund stehen oder der Wiedereinstieg in das Erwerbsleben eine zu große Hürde darstellt. Aufgrund der mannigfachen Vermittlungshemmnisse der Personengruppen benötigen diese besondere Beratung und Betreuung. Daher bedürfen diese Personengruppen einer besonderen Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Die Teilhabe am sozialen, politischen und am kulturellen Leben wird im Alter von 18 bis 65 Jahren durch die Beschäftigung geprägt. Daher besteht dringender Handlungsbedarf, um der Gleichzeitigkeit von Fachkräftebedarf und Arbeitslosigkeit entgegen zu wirken. Den betroffenen Personengruppen sind Perspektiven zu eröffnen, durch eine gesellschaftliche Teilhabe um somit eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Zukünftige Aufgaben / Ansätze (Beiträge der regionalen Akteure)

- Ausschöpfung der Arbeitskraftressourcen
- Nachqualifizierung; konkrete Projektideen zur Fachkräftesicherung
- Bezug auf die Bedarfe der Wirtschaft
- Unterstützung / Coaching für Kleinunternehmen verstärkt realisieren



f. Handlungsfeld 6: Digitalisierung der Arbeitswelt

Ziele Region:

Positive Ausgestaltung der Arbeitswelt 4.0

Bestehende Aktivitäten:

-

Handlungsansätze:

Eine höhere Breitbandverfügbarkeit soll bestehende Unternehmen wettbewerbsfähig halten und mögliche Betriebsneugründungen sollen forciert werden.

Im Bezug auf die Arbeitswelt ist das Thema „Digitalisierung“ eine Herausforderung, sowohl für die Unternehmer als auch für die Beschäftigten. Des Weiteren ist es notwendig für die technisch ersetzbaren Berufe, insbesondere in den Fertigungs- und Fertigungstechnischen Branchen, einen möglichen Beschäftigungsabbau zu vermeiden. Daher ist für spezifische Berufsgruppen ein Ausgleich zu finden und neue Chancen aufzuzeigen, u.a. durch entsprechende Qualifizierungen.

Zukünftige Aufgaben / Ansätze (Beiträge der regionalen Akteure)

- Beratungsstrukturen für KMU etablieren
- Angebot von regionalspezifischen Informationsveranstaltungen, Weiterbildungen, zertifizierte Qualifikationen und Workshops