

Leitbild der regionalen Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz



SACHSEN



FACHKRÄFTE
ALLIANZ



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Inhalt	Seite
1 Vorwort	3
2 Mitglieder	5
3 Ausgangssituation	6
4 Zentrale Herausforderungen	9
4.1 Demografischer Wandel	9
4.2 Gesellschaftlicher Wandel	10
4.3 Struktureller Wandel	10
4.4 Digitalisierung	12
5 Handlungsfelder und Ziele der Arbeits- und Fachkräftesicherung	14
5.1 Arbeitskräfte individuell (aus)bilden	14
5.2 Arbeitskräftegewinnung	18
5.3 Arbeitskräftebindung	19
6 Fazit	21
Anlagen	22

1 Vorwort

Die regionale Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz ist ein Zusammenschluss von regionalen Akteuren mit übergreifender Verantwortung, die sich partnerschaftlich für die Sicherung und Förderung von Arbeitskräften einsetzen.

Welche Ziele verfolgt die Allianz mit ihrer Arbeit?

Als Akteur der Fachkräftesicherung im Landkreis Görlitz stehen der Landkreis, dessen Kommunen und Unternehmen, jedoch zuerst die Menschen im Fokus. Das Leitbild der regionalen Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz soll den Menschen gute Arbeit ermöglichen.

Diese erfordert:

- **Angemessenes Einkommen:** Gute Arbeit beinhaltet ein angemessenes Einkommen, das den Lebensunterhalt des Arbeitnehmers und seiner Familie ermöglicht und eine gewisse finanzielle Sicherheit bietet.
- **Arbeitsplatzsicherheit:** Gute Arbeit gewährt Arbeitsplatzsicherheit, indem sie langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten und Schutz vor unangemessener Kündigung oder Diskriminierung bietet.
- **Gesundheit und Sicherheit:** Gute Arbeit gewährleistet eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, in der angemessene Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden, um Verletzungen und Gesundheitsrisiken zu minimieren.
- **Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung:** Gute Arbeit basiert auf Grundsätzen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, bei denen alle Mitarbeiter fair behandelt werden, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder anderen Merkmalen.
- **Entwicklungsmöglichkeiten:** Gute Arbeit bietet Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, wie Weiterbildungsangebote, Aufstiegschancen und die Förderung von Fähigkeiten und Kompetenzen.

- **Arbeitszeitgestaltung und Work-Life-Balance:** Gute Arbeit ermöglicht eine angemessene Arbeitszeitgestaltung und eine gesunde Work-Life-Balance, damit Arbeitnehmer ihre beruflichen Verpflichtungen mit ihren persönlichen und familiären Bedürfnissen in Einklang bringen können.
- **Partizipation und Mitbestimmung:** Gute Arbeit beinhaltet die Möglichkeit, an Entscheidungsprozessen teilzunehmen und sich aktiv in die Arbeitsgestaltung und Unternehmensangelegenheiten einzubringen.

Die Fachkräfteallianz fördert Maßnahmen, die sich an diesem Leitbild orientieren. Dem Leitbild ist die Fachkräftestrategie 2030 des Freistaates Sachsen übergeordnet. Durch die regionale Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz werden keine Maßnahmen gefördert, welche ausschließlich einem einzelnen Unternehmen nutzen. Maßnahmen sollen eine unternehmensübergreifende Wirkung entfalten.

2 Mitglieder



Landratsamt Görlitz,
Abteilung für Strukturentwicklung, Wirtschafts-
förderung und Internationale Beziehungen



Landratsamt Görlitz,
Sachgebiet Integration

LANDESAMT FÜR
SCHULE UND BILDUNG



Freistaat
SACHSEN

Landesamt für Schule und Bildung



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Bautzen

Agentur für Arbeit Bautzen



Jobcenter Landkreis Görlitz



Deutscher Gewerkschaftsbund,
Regionsgeschäftsstelle Ostsachsen



IHK Industrie- und Handelskammer
Dresden

Industrie- und Handelskammer Dresden



**Handwerkskammer
Dresden**

Handwerkskammer Dresden



Kreishandwerkerschaft Görlitz



Entwicklungsgesellschaft
Niederschlesische
Oberlausitz mbH

Entwicklungsgesellschaft Niederschlesische
Oberlausitz mbH



**Hochschule
Zittau/Görlitz**
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Hochschule Zittau/ Görlitz



Stadt Zittau



Europastadt GörlitzZgorzelec GmbH

3 Ausgangssituation

Lage im Freistaat Sachsen

Der Landkreis Görlitz ist der östlichste Landkreis des Freistaates Sachsens. Im Osten liegt er an der Staatsgrenze zur Republik Polen und im Süden sowie im Südwesten zur Tschechischen Republik. Damit besitzt der Landkreis eine insgesamt 188 Kilometer lange Außengrenze zu diesen beiden Nachbarländern. Diese Trinationalität ist auch der Grund dafür, dass der Landkreis Görlitz die Bildung einer Metropolregion anstrebt, welche die Städte Dresden, Breslau und Liberec mit Görlitz im Zentrum verbindet und durch die eine Aufwertung aus raumplanerischer und wirtschaftspolitischer Sicht zu erwarten ist. Durch diese geografische Lage gehört der Landkreis Görlitz zur Euroregion Neisse-Nisa-Nysa, die seit dem 21.12.1991 besteht. Im Westen bilden der Landkreis Bautzen und im Norden das Land Brandenburg seine Grenzen. Der drittgrößte sächsische Landkreis besteht zu ca. 14 % aus Siedlungs- und Verkehrsflächen, zu 45 % aus Landwirtschaftsflächen und zu 35 % aus Wald.

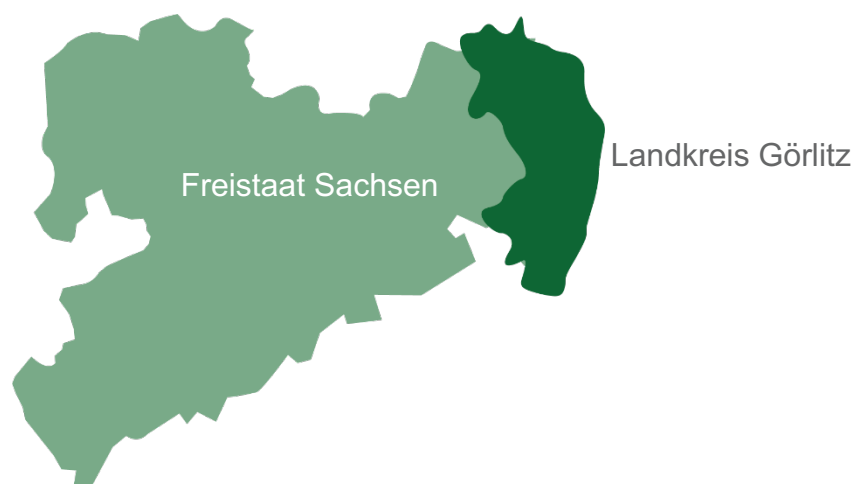


Abbildung 1: Lage im Freistaat Sachsen

Die Anbindung des überörtlichen Verkehrs erfolgt über die Autobahn A4. Diese führt in östliche Richtung über die deutsch-polnische Grenze weiter auf der Autostrada A4 in das polnische Landesinnere. Weitere Anbindungen an den Landkreis per Zug, Flugzeug oder Auto können der Grafik in der Anlage 3 entnommen werden.

Bevölkerungsstruktur

Im Landkreis Görlitz wohnen 248.273 Einwohner (Stand 31.12.2021)¹, mit einer sinkenden Tendenz im Vergleich zum Zensus 2011. Die Verteilung männlich/weiblich ist in einem annähernd ausgewogenen Verhältnis. Der Anteil nichtdeutscher Bevölkerung beträgt ca. 5 %. Im Ranking des Altersdurchschnitt der Bevölkerung belegt der Landkreis den vorletzten Rang vor dem Vogtlandkreis in Sachsen.² Fast jeder dritte Bürger ist bereits jetzt über 65 Jahre alt. Dies verdeutlicht auch noch einmal die aktuelle Situation der alternden Bevölkerung.

Einkommen

Das durchschnittliche monatliche Haushaltsnettoeinkommen bei statistisch 1,9 Personen in einem Haushalt, liegt bei 1.902 Euro³. Das Pro-Kopf-Nettoeinkommen beläuft sich im Hinblick auf den niedrigen Anteil an Erwerbstätigen und den höchsten Anteil an Haushalten mit Rentnern auf 1.212 Euro⁴. Jedes Jahr wird die Kaufkraft der Deutschen analysiert. Die Kaufkraft pro Kopf liegt ca. 5 % unter dem deutschen Bundesdurchschnitt.⁵

Arbeitsmarktsituation

Wie an den Zahlen des Arbeitsmarktreports⁶ zu erkennen ist, sind keine gravierenden Veränderungen in den vergangenen Jahren zu erkennen. Positiv hervorzuheben ist, dass der prozentuale Anteil der Langzeitarbeitslosen in den vergangenen Jahren gesunken ist. Der Anteil an schwerbehinderten Menschen sowie Ausländern ist hingegen gestiegen.

Ungeachtet der Corona-Pandemie im Jahr 2020 stehen im Landkreis Görlitz stets (weit) über 1.200 gemeldete Arbeitsstellen zur Verfügung. Ziel muss das schnelle und passgenaue Zusammenführen von registriertem Kräfteangebot und gemeldeter Nachfrage sein.

¹ [Quelle: Regionaldaten Kreisstatistik Sachsen 2022, Stand: 12/2021](#)

² [Quelle Demografieportal, Stand: 2020](#)

³ [Quelle: Sozialstrukturatlas Landkreis Görlitz 2019, Tab.: 2.1, Seite 32](#)

⁴ [Quelle: Sozialstrukturatlas Landkreis Görlitz 2019, Tab.: 2.1 + 2.2, Seite 32 + 33](#)

⁵ [Quelle: Kaufkraftindex, Institut der deutschen Wirtschaft, Stand: 06.11.2023](#)

⁶ [Quelle: Arbeitsmarktreport – Länder, Kreise, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit](#)

Bildungsstatus

Der berufliche Werdegang fußt maßgeblich auf die schulische und berufliche Bildung, welcher Teil der persönlichen Entwicklung ist. Dabei spielt auch das Bildungsniveau der Eltern eine große Rolle⁷. Am Ende des Schuljahres 2020/2021 wurden im Landkreis Görlitz 2.044⁸ Absolventen/Abgänger registriert. Die Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Schulabschlüsse aller Landkreise und kreisfreien Städte. Besonders auffällig ist, dass der Anteil an Abgängern mit Realschulabschluss und mit Abitur in den Städten Dresden und Leipzig annähernd gleich verteilt ist. Im Landkreis Görlitz hingegen verließen etwa doppelt so viele Schüler ihre Bildungseinrichtung mit einem Realschulabschluss, als Schüler, die die Schule mit Abitur abschlossen. Infolgedessen ergeben sich abweichende Möglichkeiten zur Berufs- und Studienorientierung.

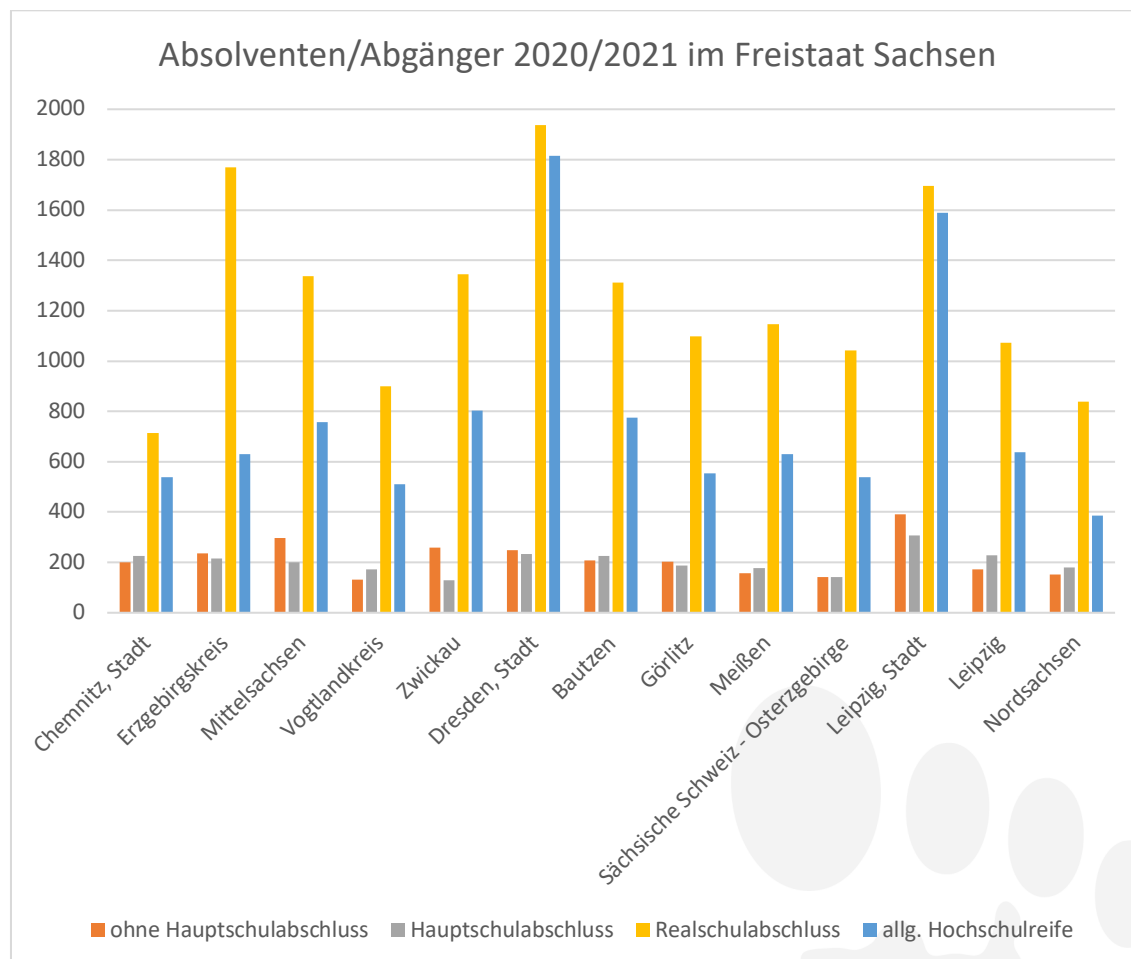


Abbildung 2: Schulabschlüsse im Freistaat Sachsen im Schuljahr 2020/2021 (eigene Darstellung)

⁷ [Quelle: Statistisches Bundesamt \(Destatis\), Bildungsstand der Bevölkerung - Ergebnisse des Mikrozensus 2017, Ausgabe 2018, Bericht S. 52](#)

⁸ Quelle: SMWA, Excel-Tabelle „Datenset“, Stand: 15. Juni 2022

4 Zentrale Herausforderungen

Im Kontext globaler Megatrends⁹ ist die Fachkräftesicherung im ländlichen Raum von zentralen Herausforderungen geprägt. Diese haben nachhaltige Auswirkungen auf den Wirtschafts- und Arbeitsmarkt im Landkreis Görlitz, sind vielschichtig und voller gegenläufiger Strömungen.

4.1 Demografischer Wandel

Der demografische Wandel im Landkreis Görlitz verändert die Zusammensetzung der Gesellschaft und ist besonders geprägt durch eine alternde Bevölkerung und einen Rückgang der Geburtenrate. Dieser Trend hat weitreichende Auswirkungen auf die Fachkräftesituation, die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und führt zu einem Fachkräftemangel sowie einem sinkenden Anteil erwerbsfähiger Bevölkerung. Des Weiteren haben Wanderungsbewegungen, Migration und extern gesetzte Wachstumsimpulse Einfluss auf die Demografie des Landkreises Görlitz.

Städte in der Region ziehen aufgrund besserer Arbeitsmöglichkeiten und Infrastruktur junge Menschen an, während ländliche Gebiete mit Bevölkerungsrückgang und einem höheren Durchschnittsalter konfrontiert sind. Dies wirkt sich auf die Attraktivität des Landkreises als Standort für Arbeitgeber aus.

Mit einer wachsenden Anzahl älterer Menschen verändert sich die Nachfrage nach Dienstleistungen insbesondere im Gesundheits- und Pflegesektor. Gleichzeitig erfordert die zunehmende Alterung der Bevölkerung die Förderung des lebenslangen Lernens und die Anpassung der Arbeitswelt, um ältere Arbeitskräfte einzubeziehen und ihre Fähigkeiten zu erhalten.

Betroffene Bereiche, in welchen es ein besonderes Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage geben wird, werden voraussichtlich das Gesundheitswesen und die Ingenieur- und Naturwissenschaften sein. Es werden also stetig Arbeitskräfte mit hohen Qualifikationen nachgefragt, wobei geringer Befähigte weiterhin weniger angefordert werden.

⁹ [Quelle: Zukunftsinstitut GmbH, Megatrend-Map, 2021](#)

Die schwer vorhersehbare Entwicklung der Bevölkerungsbewegungen lassen die Notwendigkeit der Anwerbung und Beschäftigung internationaler Arbeitskräfte weiter zunehmen. Dies führt zu einer weiteren Veränderung der Zusammensetzung der Gesellschaft und Belegschaft in den Unternehmen.

4.2 Gesellschaftlicher Wandel

Der gesellschaftliche Wandel im Landkreis Görlitz ist vielschichtig. Neben dem demografischen Wandel gibt es Verschiebungen in den sozialen Strukturen, Lebensstilen und den damit verbundenen Wertesystemen. Diese Veränderungen können sich auf die Arbeitswelt auswirken und erfordern Anpassungen in den Angeboten von Unternehmen und Bildungseinrichtungen.

Der Landkreis Görlitz muss sich den globalen Megatrends in der Arbeitswelt anpassen und lokale Unternehmen dabei unterstützen, die Arbeitsbedingungen für Arbeitskräfte entsprechend zu gestalten. Die Gesellschaft befindet sich im ständigen Wandel, wobei die Schwerpunktthemen¹⁰ New Work, Globalisierung, Konnektivität, Neo-Ökologie, Neue Normalität, Urbanisierung, Mobilität, Gesundheit und der demografische Wandel große Herausforderungen darstellen.

Der Bedarf an Arbeitgebern mit attraktiver Unternehmenskultur angepasst an die „Neue Normalität“, mit flexiblen Arbeitsmodellen und lebenslangem Lernen nimmt zu, um die vielfältigen Anforderungen der modernen Gesellschaft zu erfüllen.

Für die Menschen des Landkreises bedeuten die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels eine steigende Relevanz von Werten wie Toleranz und Anpassungsbereitschaft.

4.3 Struktureller Wandel

Die Wirtschaftsstruktur des Landkreises Görlitz und seiner trinationalen Umgebung zeigt sich vielfältig, jedoch bleibt sie trotz einiger sehr erfolgreicher und zukunftsweisender Unternehmen sowie Hidden Champions im Rang einer

¹⁰ Eine Kurzbeschreibung dieser Megatrends befindet sich in den Anlagen.

strukturschwachen Region¹¹. Die Unternehmenslandschaft wird hauptsächlich von Kleinst- und Kleinunternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern geprägt. Städte wie Görlitz, Zittau, Weißwasser/O.L., Niesky, Löbau und Ebersbach-Neugersdorf bilden bedeutende wirtschaftliche Stabilitätspunkte für den Landkreis und haben positiven Einfluss auf das ländlich geprägte Umland. Es gibt mehr als 40 Industrie- und Gewerbegebiete, die das Fundament des Wirtschaftsraums Landkreis Görlitz bilden.

Der strukturelle Wandel wird im Landkreis durch regionale sowie überregionale Faktoren und Entwicklungen vorangetrieben.

Die Energiewende und die damit verbundene Dekarbonisierung sind Schlüsselfaktoren, die die Wirtschaftsstruktur des Landkreises sowohl gegenwärtig als auch zukünftig verändern werden. Mit der schrittweisen Reduzierung der Kohleverstromung eröffnen sich neue Geschäftsmöglichkeiten in den Bereichen erneuerbare Energien und energieeffiziente Technologien. Diese wiederum begünstigen die Entwicklungen im Bereich der Mobilitätswende und können zur Ansiedlung neuer Unternehmen führen.

Ein weiterer signifikanter Einflussfaktor auf den Arbeitsmarkt ist der sich vollziehende Wandel von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt. Dies erfordert von Unternehmen eine stärkere Ausrichtung auf die Bedürfnisse und Ansprüche der Arbeitnehmer, um Fach- und Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten.

Eine Maßnahme zur Stärkung des ländlichen Raumes ist die gezielte Ansiedlung öffentlich finanzierter Einrichtungen. Hierbei spielen Bildungseinrichtungen, Forschungseinrichtungen und Verwaltungsstellen eine entscheidende Rolle. Sie können neue Arbeitsplätze schaffen und die regionale Wirtschaft unterstützen. Diese Maßnahme kann als Chance, jedoch auch als Herausforderung gesehen werden, da das Angebot an Fach- und Arbeitskräften in der Region nur begrenzt ist.

Aufgrund der Veränderungen der Produktionslandschaft stehen die Unternehmen im Landkreis Görlitz vor der Herausforderung ihre Geschäftsmodelle anzupassen. Gleichzeitig sehen sich einige Unternehmen mit der Abwanderung ins Ausland

¹¹ [Quelle: Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Heimatbericht, November 2020](#)

konfrontiert, was Auswirkungen auf die lokale Wirtschaft hat. Positive Auswirkungen hat die wachsende Forschungs- und Innovationslandschaft.

4.4 Digitalisierung

Im Zeitalter der Digitalisierung stehen insbesondere die Megatrends Wissenskultur und Konnektivität im Mittelpunkt, die transformative Prozesse vorantreiben. Diese Trends eröffnen neue Wege des Lernens, Bildens und Arbeitens und schaffen neue Berufsfelder und Geschäftsmodelle. Gleichzeitig steigt die Sorge vor Arbeitsplatzverlusten aufgrund von Automatisierung und Digitalisierung. Es ist von entscheidender Bedeutung, die vorhandenen Kompetenzen der Arbeitskräfte zu erweitern, um den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Unternehmen sollten für neue Arbeitsmodelle sensibilisiert und bei deren Einführung unterstützt werden. Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote im digitalen Bereich sind von großer Bedeutung, um Unternehmen die erforderlichen Grundlagen zu vermitteln und die Potenziale der voranschreitenden Digitalisierung zu erschließen. Dies ist wichtig, um bei der Besetzung offener Stellen und Bindung qualifizierter Arbeits- und Fachkräfte neue Möglichkeiten, wie die Implementierung neuer Ansätze im Recruiting und innovative Onboarding-Prozesse, zu erkennen und zu nutzen.

Digitalbildung und -kompetenzen müssen in verschiedenen Bereichen gefördert werden, einschließlich Schulbildung, Erwachsenenbildung, beruflicher Weiterqualifikation und Beratung für Unternehmen. In den Schulen des Landkreises Görlitz besteht derzeit ein erheblicher Bedarf an digitaler Bildung. Die digitale Kompetenz der Bevölkerung und der Arbeitskräfte ist ebenso wichtig wie die Infrastruktur.

Die Verfügbarkeit digitaler Infrastrukturen und gut ausgebauter Telekommunikationsnetze ist ein entscheidender Standortfaktor. Dennoch existieren in ländlichen Regionen, besonders im Landkreis Görlitz, noch Gebiete mit ausbaufähiger Versorgungslage. Die flächendeckende Versorgung mit Breitband-Internetanschlüssen wird als entscheidender Standortfaktor angesehen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Sachsen zu stärken.

Die Bewältigung dieser komplexen Herausforderungen erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, politischen Akteuren und Bildungseinrichtungen. Gemeinsam können sie den bevorstehenden Wandel als Chance nutzen, um neue Wirtschaftszweige zu erschließen und die Wirtschaftsstruktur des Landkreises Görlitz zukunftsfähig und diversifiziert zu gestalten.



5 Handlungsfelder und Ziele der Arbeits- und Fachkräftesicherung

Basierend auf einem umfangreichen Klausurprozess, der Orientierung an den Herausforderungen des Landkreises Görlitz, den gegebenen Bedingungen und den Handlungsfeldern der Fachkräftestrategie 2030 des Freistaates Sachsen hat die regionale Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz drei Handlungsfelder identifiziert und mit konkreten Zielen untersetzt.

Handlungsfelder übergreifend wurden zwei allgemeingültige Ziele formuliert:

Ziel: Regionale Akteure arbeiten themenspezifisch zusammen, um von gemeinsamen Angeboten zu profitieren, um Wissen und begrenzte Ressourcen zu bündeln.

Ziel: Regionale Akteure nutzen die Chancen, die sich aus dem gesellschaftlichen, strukturellen und digitalen Wandel ergeben.

Die steigende Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften hat dazu geführt, dass die Bezeichnung der Handlungsfelder erweitert wurde, um sowohl den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften als auch an Arbeitskräften abzudecken.

5.1 Arbeitskräfte individuell (aus)bilden

Berufliche Orientierung

Ziel: Stärkung und Verstetigung vorhandener Angebote

Die Berufliche Orientierung im Landkreis Görlitz zielt darauf ab, bestehende Angebote zu stärken und nachhaltig zu verankern. Dies schließt die Optimierung und Qualitätskontrolle ein, um sicherzustellen, dass sowohl Schulen als auch Unternehmen in der Lage sind, hochwertige berufliche Orientierung anzubieten. Besonderes Augenmerk liegt auf der Förderung dualer Ausbildungsmodelle, einschließlich Verbundausbildungen, um sicherzustellen, dass Unternehmen in der Region hochqualifizierte Fachkräfte ausbilden können, selbst wenn sie, beispielsweise aufgrund einer Spezialisierung, nicht alle Ausbildungsinhalte allein vermitteln können.

Ziel: Entwicklung innovativer Angebote

Die Entwicklung innovativer Angebote für die berufliche Orientierung ist ein weiteres Hauptziel. Hier liegt der Fokus auf der Schaffung neuer Ansätze, um (zukünftigen) Arbeitskräften im Landkreis Görlitz eine breite Palette von beruflichen Möglichkeiten und Bildungswegen in der Region aufzuzeigen. Dies kann die Einführung innovativer Programme und Initiativen umfassen, die die berufliche Orientierung für Schüler und Arbeitssuchende spannender und zugänglicher machen.

Betriebliche Ausbildung

Ziel: Unterstützung von Unternehmen bei der dualen Berufsausbildung

Zum Ziel führen Maßnahmen, die dazu beitragen, Unternehmen bei der Durchführung ihrer Ausbildungsprogramme zu unterstützen und die Qualität der Ausbildung zu sichern. Es wird angestrebt, insbesondere die duale Ausbildung zu stärken und zu fördern. Von der Allianz wird die aktuelle Berufsschulstruktur, besonders die Lage und Verteilung, als hinderlich aufgefasst.

Ziel: Schaffung von attraktiven Ausbildungsangeboten im Landkreis Görlitz

Es sind Ausbildungsangebote zu entwickeln, die Menschen ansprechen und motivieren, eine Ausbildung vor Ort zu absolvieren. Dies kann dazu beitragen, die Abwanderung von Talenten zu reduzieren und die regionale Wirtschaft zu stärken.

Ziel: Unternehmen animieren und dazu befähigen in die Berufsausbildung zu investieren und die Anschlussfähigkeit nach der Ausbildung zu verbessern

Um die betriebliche Ausbildung zu stärken, ist es erforderlich, dass Unternehmen sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Ressourcen für die Berufsausbildung bereitstellen. Dies schließt die gezielte Ansprache potenzieller Auszubildender durch aktuelle Auszubildende ein, die Unterstützung und Begleitung im Ausbildungsprozess, um die Abbruchquoten zu minimieren, sowie die Schaffung einer positiven Unternehmensmarke. Das Employer Branding, also die Pflege der Unternehmensmarke, zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen zu optimieren. Dies beinhaltet eine angemessene Vergütung, die Gestaltung eines sicheren und ansprechenden Arbeitsumfelds, die Förderung eines positiven Unternehmensklimas und die Bereitstellung sinnstiftender Tätigkeiten für Auszubildende, sowohl während

als auch nach ihrer Ausbildung. Darüber hinaus ist es für Unternehmen von Bedeutung, die Erwartungen an Auszubildende und Studierende im Unternehmen kritisch zu überdenken und bei Bedarf anzupassen.

Ziel: Zur Einrichtung von Unterstützungsstrukturen animieren

Dies kann die Bereitstellung von attraktiven Bildungsangeboten für Schul-, Ausbildungs- oder Studienabbrecher, sowie die Verbesserung der Anschlussfähigkeit nach der Ausbildung, dem Studium oder Berufswechsel beinhalten. Das Ziel ist es, Strukturen zu schaffen, die den Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt erleichtern und die kontinuierliche berufliche Entwicklung fördern.

Aufstiegsqualifizierung

Ziel: Motivation der Arbeitskräfte eine höhere Ausbildung anzustreben (Meister, Betriebswirt, ...)

Um die Aufstiegsqualifikation in der Region zu fördern, ist es von entscheidender Bedeutung, Arbeitskräfte zu motivieren und zu unterstützen, eine höhere berufliche Qualifikation, wie den Meister oder Betriebswirt, anzustreben. Dies trägt zur Steigerung der individuellen Karriereaussichten und zur Verbesserung der beruflichen Perspektiven im Landkreis Görlitz bei. Des Weiteren ist dies eine Möglichkeit eine Unternehmensnachfolge durch eigene Mitarbeiter zu ermöglichen.

Ziel: Unternehmen animieren und befähigen, in eine höhere Ausbildung zu investieren (Meister, Betriebswirt, ...)

Damit Mitarbeiter die Möglichkeit haben eine Aufstiegsqualifizierungsmaßnahme wahrzunehmen, müssen Unternehmen dazu animiert und befähigt werden, in die höhere Ausbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren. Diese Investition fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter und steigert gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Landkreis Görlitz. Dies trägt dazu bei, die Innovationskraft und Qualifikationen der Arbeitskräfte in der Region zu erhöhen.

Akademische Ausbildung

Ziel: Verbesserung der Anschlussfähigkeit von Studierenden an den regionalen Arbeitsmarkt (im Studium und danach)

Ziel: Die akademische Bildungseinrichtung orientiert sich am regionalen Bedarf und sichert den (Wissens-)Transfer in die Unternehmen

Ein bedarfsgerechtes Studium erfordert eine enge Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen. Maßnahmen zur Sicherung des Wissens- und Innovationsaustauschs sowie zur besseren Einbindung der Studierenden in die regionale Wirtschaft können die Schaffung von Praktika und die Durchführung wissenschaftlicher Arbeiten in den Unternehmen vor Ort umfassen. Die Unterstützung des Übergangs von Studierenden in die regionalen Unternehmen erfordert die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen. Dies trägt dazu bei, die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Landkreis zu steigern und fördert die Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen und der Wirtschaft.

Lebenslanges Lernen

Ziel: Menschen (mit besonderem Fokus auf Ältere) durch entsprechende Bildungsangebote in Arbeit halten

Die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, insbesondere älterer Arbeitnehmer, ist von entscheidender Bedeutung. Maßnahmen sollen ergriffen werden, um den Menschen die Möglichkeit zu geben, ihr Renteneintrittsalter nach ihren eigenen Möglichkeiten zu wählen und sie dazu entsprechend durch Bildungsangebote zu befähigen. Es ist ebenfalls von großer Wichtigkeit, Menschen zu unterstützen, nach möglichen Arbeitspausen wieder erfolgreich in die Arbeitswelt zurückzukehren oder trotz diverser Herausforderungen in der Arbeitswelt zu verbleiben. Darüber hinaus sollte die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte an sich verändernde Arbeitsumgebungen und -anforderungen gefördert werden.

Ziel: Motivation der Arbeitskräfte, sich weiter zu bilden

Im Bereich des lebenslangen Lernens sollen gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um Arbeitskräfte zu motivieren, sich kontinuierlich weiterzubilden. Dies beinhaltet die

Schaffung von Anreizen und die Bereitstellung oder Vermittlung von Bildungsangeboten, die den Bedürfnissen und Interessen der Arbeitnehmer entsprechen. Die Förderung lebenslangen Lernens trägt dazu bei, dass die Belegschaft stets auf dem neuesten Stand bleibt und sich beruflich weiterentwickeln kann.

Ziel: Motivation der Unternehmen, die eigenen Mitarbeiter weiterzubilden

Damit sich Mitarbeiter im beruflichen Kontext weiterbilden können, ist es notwendig, dass Unternehmen ihre Bestrebungen unterstützen und fördern. Dies kann mittels Anreizen und Unterstützungsangeboten erfolgen. Die Bereitschaft der Unternehmen, in die Qualifikation und Weiterentwicklung ihrer Belegschaft zu investieren, ist entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Region.

5.2 Arbeitskräftegewinnung

Ziel: Unterstützung von Maßnahmen, die den Landkreis Görlitz als attraktiven Standort zum Leben, Lernen und Arbeiten präsentieren

Um Fachkräfte und Arbeitskräfte für die Region zu gewinnen, sollen Maßnahmen ergriffen werden, die den Landkreis Görlitz als attraktiven Standort präsentieren. Dies beinhaltet die Durchführung von Veranstaltungsformaten und Kampagnen zur überregionalen Fachkräftegewinnung sowie die Schaffung von Formaten zur Willkommens- und Bleibekultur, die enge Verknüpfungen zur Wirtschaft aufweisen und einen Multiplikationseffekt erzielen.

Ziel: Rekrutierung von Arbeitskräften im In- und Ausland

Die Gewinnung von Arbeitskräften aus dem In- und Ausland ist ein entscheidender Schritt zur Deckung des Bedarfs an Fach- und Arbeitskräften im Landkreis Görlitz. Dieses Ziel beinhaltet eine gezielte Ansprache verschiedener Bevölkerungsgruppen, wobei aktuell ein besonderes Augenmerk auf ausländische Arbeitskräfte gelegt wird. Zugleich sollen erleichterte Zugangswege geschaffen werden, um allen Erwerbspersonen den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und Nichtberufstätige zu aktivieren, um das Potenzial der heimischen Bevölkerung voll auszuschöpfen und den Bedarf an Arbeitskräften effizient zu decken.

Es ist von großer Bedeutung, den Landkreis Görlitz als attraktiven Ort zum Leben, Lernen und Arbeiten zu positionieren. Diese Bemühungen sind entscheidend, um die regionale Wirtschaft zu stärken und eine nachhaltige Entwicklung in der Region zu fördern.

5.3 Arbeitskräftebindung

Ziel: Etablierung und Ausbau einer regionalen Willkommens- und Bleibekultur

Um den Landkreis als attraktiven Ort zum Leben, Lernen und Arbeiten erleben zu können, bedarf es Maßnahmen zur Förderung eines positiven Landkreis-Images. Dabei ist es wichtig, die Aktivitäten in enger Abstimmung mit der Dachmarke „UnbezahlbarLand“ durchzuführen, um Doppelstrukturen zu vermeiden. Ebenso ist die Bereitstellung relevanter Sach- und Fachinformationen von großer Bedeutung, um sowohl ansässigen als auch neuen Arbeitskräften in der Region eine optimale Orientierung und Information über individuelle Fragestellungen im Kontext leben und arbeiten zu ermöglichen. Bei den Maßnahmen sollte auch die Berücksichtigung freiwerdender und neuer Arbeitskraftpotenziale in urbanen Zentren und ländlichen Gebieten im Fokus stehen, um die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Chancen in der Region bestmöglich zu nutzen. Es sollte stets auf Mehrsprachigkeit geachtet werden, um ein barrierefreies und angenehmes Nutzungserlebnis zu gewährleisten.

Die Integration internationaler Arbeitskräfte und die Schaffung einer umfassenden Willkommens- und Bleibekultur im Landkreis erfordern eine gezielte Förderung interkultureller Sensibilität und Kommunikationsfähigkeit. Dies geschieht durch interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen, die darauf abzielen, das Verständnis und die Kommunikation zwischen Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen zu verbessern. Diese Maßnahmen bereiten die Teilnehmer auf die Interaktion mit verschiedenen Kulturen vor und vermitteln ihnen die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse, um in einem multikulturellen Umfeld erfolgreich zu agieren. Die Zusammenarbeit in diesem Bereich ist entscheidend, um eine positive und inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen und die Integration internationaler Arbeitskräfte zu fördern.

Ziel: Sensibilisierung zur Notwendigkeit einer vorausschauenden Personalpolitik

Das Ziel besteht darin, Menschen unabhängig von ihrer Lebensphase und ihrem Gesundheitszustand in der Erwerbstätigkeit zu unterstützen und zu halten. Dies beinhaltet die Möglichkeit eines selbstgewählten Renteneintrittsalters und die Befähigung von Mitarbeitern, sinnstiftende Arbeit zu leisten. Zudem sollen Onboarding-Maßnahmen, Schulungen und die Identifizierung der intrinsischen Motivation der Mitarbeiter die Bindung von Anfang an fördern.

Ziel: Befähigung von Unternehmen zur Umsetzung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik

Es muss stets der Mensch als Individuum mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Herausforderungen in seinen verschiedenen Lebensabschnitten im Mittelpunkt aller Überlegungen stehen. Dies beinhaltet die Berücksichtigung von Aspekten wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, eine ausgewogene Work-Life-Balance, und auch potenzielle Konflikte zwischen verschiedenen Generationen.

Ziel der Maßnahmen sollte eine kontinuierliche beziehungsweise längerfristige Begleitung der Unternehmen sein, ohne einmalige Angebote zu etablieren, um eine nachhaltige Umsetzung sicherzustellen.

Ziel: Sensibilisierung der Unternehmen zur Verbesserung der Qualität der Arbeitsbedingungen

Unternehmen setzen sich aktiv mit den Prinzipien "Guter Arbeit" auseinander und wirken auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen hin. Dazu gehört die Sensibilisierung der Unternehmen für die Verbesserung der Qualität der Arbeitsbedingungen durch sozialpartnerschaftliche Projekte und andere geeignete Maßnahmen. Diese Initiativen sollen die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter steigern, um "Gute Arbeit" in der Region zu fördern.

6 Fazit

Das vorliegende Leitbild für die Arbeits- und Fachkräftesicherung im Landkreis Görlitz präsentiert eine umfassende Strategie, um die zentralen Herausforderungen des ländlichen Raums anzugehen und die Zukunft der Region positiv und erfolgreich zu gestalten. Die vier Herausforderungen demografischer, gesellschaftlicher, struktureller Wandel und Digitalisierung haben nachhaltige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft im Landkreis.

Der demografische Wandel, der einen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung und eine alternde Gesellschaft mit sich bringt, erfordert die Förderung von lebenslangem Lernen und die Anpassung der Arbeitswelt. Der gesellschaftliche Wandel erfordert Anpassungen in den Angeboten von Unternehmen und Bildungseinrichtungen, um den neuen Herausforderungen gerecht zu werden. Der strukturelle Wandel, insbesondere die Energiewende, bietet Chancen für die Wirtschaft und erfordert eine stärkere Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer. Die Digitalisierung eröffnet neue Berufsfelder, erfordert aber auch die Förderung von digitalen Kompetenzen in der Bevölkerung und den Ausbau digitaler Infrastrukturen.

Das Leitbild identifiziert drei Handlungsfelder, nämlich die individuelle Bildung von Arbeitskräften, die Gewinnung neuer Arbeitskräfte und die Bindung von Arbeitskräften. In jedem dieser Handlungsfelder werden konkrete Ziele und Maßnahmen formuliert. Die Rekrutierung von Arbeitskräften, sowohl aus dem In- als auch aus dem Ausland, ist von entscheidender Bedeutung. Die Schaffung einer regionalen Willkommens- und Bleibekultur sowie die Sensibilisierung der Unternehmen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind weitere wichtige Schwerpunkte.

Zusammenfassend stellt das Leitbild eine ganzheitliche Strategie dar, um die Herausforderungen der Arbeits- und Fachkräftesicherung im Landkreis Görlitz anzugehen. Es betont die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, regionalen Akteuren und Bildungseinrichtungen, um den bevorstehenden Wandel als Chance zu nutzen und die Region zukunftsfähig und diversifiziert zu gestalten.

Anlagen

Anlage 1: Bestehende Initiativen, Institutionen, Angebote

Internationale Arbeits- und Fachkräfte

Bezeichnung	Organisator
Arbeitsmarktmentoren Sachsen	Euro-Schulen GmbH
European Employment Services (EURES)	Agentur für Arbeit Bautzen
Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV)	Agentur für Arbeit Bautzen
Anerkennungsstelle für ausländische Berufsabschlüsse	Handwerkskammer Dresden Industrie- und Handelskammer (über FOSA (Foreign Skills Approval) Nürnberg)
Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung	IQ Netzwerk Sachsen
Willkommenslotse	Industrie- und Handelskammer Dresden
Zuwanderung und Integration	ZEFAS Sachsen

Akademische Bildung & Forschung

Bezeichnung
Hochschule Zittau/ Görlitz
Lernlabor Cybersicherheit der Fraunhofer-Gesellschaft
Fraunhofer-Kunststoffzentrum Oberlausitz
Internationales Hochschulinstitut (IHI) Zittau
Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung
CASUS – Center for Advanced Systems Understanding
DLR - Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt
DZA - Deutsches Zentrum für Astrophysik
HHL – Handelshochschule Leipzig
TU Dresden (Zweigcampus autonome H ² Mobilität)
Leibniz Institut: Center für transformative und urbane Sanierung

Veranstaltung zur Berufs- und Studienorientierung

Bezeichnung	Organisation
Schau rein! Woche der offenen Unternehmen Sachsen	Entwicklungsgesellschaft NOL mbH, Servicestelle Bildung
Girls & Boys Day	Landratsamt Görlitz, Ansprechpartnerin: Frau Marika Vetter
Ausbildungsmesse INSIDER-TREFF	Entwicklungsgesellschaft NOL mbH, Servicestelle Bildung
Oberlausitzer Karrieretage	Lausitz Matrix e.V.
“komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft”	Entwicklungsgesellschaft NOL mbH, Servicestelle Bildung
Spätschicht	Wirtschaftsförderung der Städte Görlitz, Zittau, Weißwasser/O.L. und Ebersbach-Neugersdorf
Hochschulinformationstag	Hochschule Zittau/Görlitz
Tag der offenen Tür an den BSZ	Berufsschulzentrum Görlitz, Zittau Löbau und Weißwasser/O.L.

Weitere Angebote zur Berufs- und Studienorientierung

Netzwerk Schule-Wirtschaft Sachsen	Entwicklungsgesellschaft NOL mbH, Servicestelle Bildung
Ausbildungsatlas INSIDER Online-INSIDER (www.insider-goerlitz.de)	Entwicklungsgesellschaft NOL mbH, Servicestelle Bildung
Einsatz Berufswahlpass in den Schulen	Praxisberater Verantwortliche für Berufliche Orientierung Agentur für Arbeit Bautzen
Praxisberater/innen Berufseinstiegsbegleiter/-innen	Bildungsträger Agentur für Arbeit Bautzen Jobcenter Industrie- und Handelskammer Dresden Handwerkskammer Dresden

Individuelle Berufs- und Studienorientierung sowie -beratung	Agentur für Arbeit Bautzen
IHK Lehrstellen- und Praktikumsbörse, Azubibotschafter	Industrie- und Handelskammer Dresden

Beratungsangebote

Bezeichnung	Organisation
Existenzgründer-, Unternehmensnachfolge- und Fördermittelberatung	Industrie- und Handelskammer Dresden Handwerkskammer Dresden Agentur für Arbeit Bautzen Jobcenter Landkreis Görlitz
Qualifizierungsberatung und Arbeitgeberberatung	Agentur für Arbeit Bautzen Jobcenter Landkreis Görlitz
Vermittlung in Arbeit	Agentur für Arbeit Bautzen Jobcenter Landkreis Görlitz
Passgenaue Besetzung	Industrie- und Handelskammer Dresden Handwerkskammer Dresden Kreishandwerkerschaft Görlitz Agentur für Arbeit Bautzen Jobcenter Landkreis Görlitz
Berufsberatung im Erwerbsleben	Agentur für Arbeit Bautzen
Unternehmensschmiede	Kreishandwerkerschaft Görlitz
Wirtschaftsförderungen der Städte	

Anlage 2: Ergebnisse bisher geförderter Maßnahmen



Im Rahmen der Fachkräftenrichtlinie konnten zwischen 2020 und 2022 18 Projektideen realisiert werden. Der Großteil der Projekte legt den Fokus auf die Durchführung von Fachkräftekampagnen, -veranstaltungen und weiterer Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung der Fachkräftesicherung im Landkreis Görlitz oder bestimmter Regionen in diesem. Die Laufzeit der Projekte erstreckt sich von wenigen Monaten, bei Projekten wie der Spätschicht oder der Rückkehrerbörse, bis hin zu Projekten mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren. Dabei sind diese mehrjährigen Projekte die Ausnahme.

Die angespannte Situation in der Gastronomie und Hotellerie wurde durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie weiter verstärkt und ehemalige Beschäftigte haben die Branche langfristig verlassen. Der DEHOGA Sachsen e.V. setzt an dieser Stelle mit der DEHOGA JOBTour an, um Interessierten die Möglichkeit zu geben, einen Blick in diese Branche zu werfen. Das Projekt erfährt großen Zuspruch von den Teilnehmern.

Das größte Projekt zur Vermarktung des Standortes und damit zur Vermittlung des Landkreises als offene Region und attraktiver Ort zum Leben, Wohnen, Arbeiten, Studieren und für die Berufsausbildung ist die Fachkräfte- und Imagekampagne „UnbezahlbarLand“. Hierzu werden mittels Bündelung von guten Geschichten und positiven Erfahrungsberichten die Etablierung einer positiv besetzten Dachmarke „UnbezahlbarLand“ vorangetrieben sowie Maßnahmen zur Unterstützung des Standortmarketings von Unternehmen, Kommunen und Behörden durchgeführt und an der Erarbeitung von Materialien für das Recruiting von Fachkräften in externen Regionen und Ballungsräumen gearbeitet. Sämtliche Projekte, die während der Laufzeit dieser Fachkräftekampagne durch die Fachkräftenrichtlinie gefördert werden, sind dazu angehalten, deren Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit mit dieser Kampagne zu verknüpfen. Dadurch werden die einheitliche Dachmarke gestärkt und Doppelstrukturen vermieden.

Bedingt durch die Lage im Dreiländereck werden in jedem Förderaufruf Maßnahmen zur Anwerbung, Begleitung oder besseren Integration ausländischer Fachkräfte und Auszubildender in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt beantragt. So wurde im Jahr 2022 die „Puls-Lounge“, im Jahr 2021 das Projekt „Gewinnung und Bindung internationaler Fachkräfte“, im Jahr 2020 „Werbung und Begleitung spanisch-

sprechender Ärzte für eine Facharzt-Weiterbildung im Landkreis Görlitz“ und im Jahr 2019 „Brexit und polnische Fachkräfte“ beantragt und unterstützt. Schwerpunktmäßig stehen hier polnische Fachkräfte und Auszubildende im Fokus der Maßnahmen.

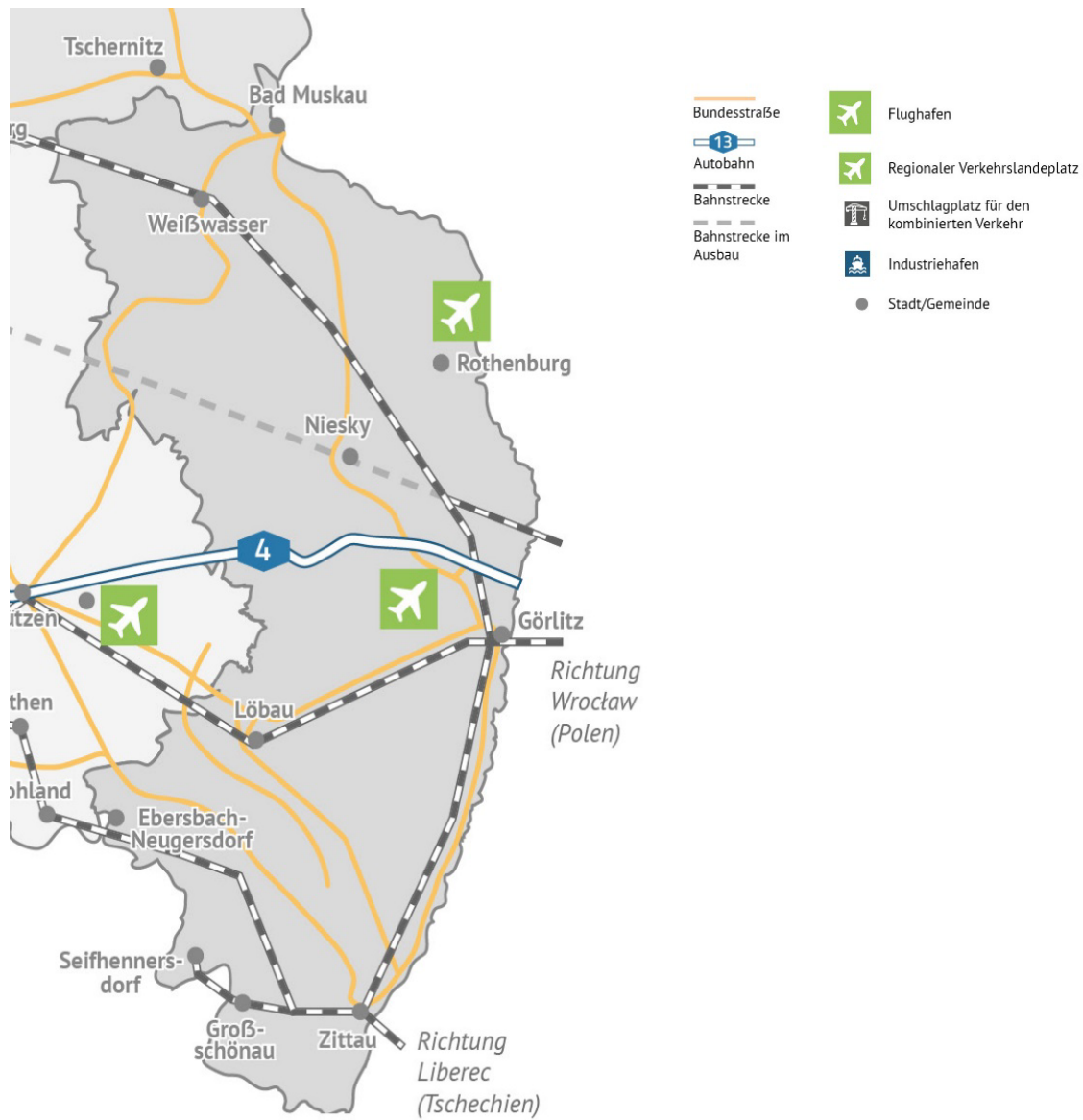


Aber auch Maßnahmen wie die Spätschicht oder das WERK.STADT.CAMP trugen dazu bei, Einblicke in regionale Branchen und Firmen zu erhalten und somit den potenziellen Arbeitnehmern einerseits die Wirtschaft näherzubringen und andererseits Ihnen die Interessenslage der Unternehmen aufzuzeigen.

Zu großen Teilen konnten die Projekte wie beantragt durchgeführt und die gewünschten Ergebnisse erzielt werden. Die Einschränkungen und Auswirkungen der Corona-Pandemie führten bei einigen Projekten zu kostenneutralen Projektverlängerungen oder inhaltlichen Anpassungen, beispielsweise mit der Verlagerung der Formate in den digitalen Raum.



Anlage 3: Überregionale Verkehrsinfrastruktur¹²



¹² [Quelle: Zukunftswerkstatt Lausitz, Broschüre „Die Lausitz – Zahlen und Fakten“, 2018](#)



Der Megatrend Globalisierung bezeichnet das Zusammenwachsen der Weltbevölkerung. Während internationale Wirtschaftsbeziehungen unter schwankenden nationalen Interessenlagen stehen, befinden sich Wissenschaft und Wirtschaft, Kultur und Zivilgesellschaften weltweit in zunehmend engerem freien Austausch der Ideen, Talente und Waren. Diese Verbindungen sind der vielleicht wichtigste Treiber des menschlichen Fortschritts.



Der Megatrend Konnektivität beschreibt das dominante Grundmuster des gesellschaftlichen Wandels im 21. Jahrhundert: das Prinzip der Vernetzung auf Basis digitaler Infrastrukturen – die entstehende Netzwerkgesellschaft. Vernetzte Kommunikationstechnologien verändern unser Leben, Arbeiten und Wirtschaften grundlegend. Sie reprogrammieren soziokulturelle Codes und bringen neue Lebensstile, Verhaltensmuster und Geschäftsmodelle hervor.

¹³ [Quelle: Zukunftsinstitut GmbH, Megatrends, 2021](#)



Der Megatrend Neo-Ökologie etabliert ein neues Werte-Set, das in jeden Bereich unseres Alltags hineinreicht. Das Nachhaltigkeitsparadigma reprogrammiert die Codes der globalen Gesellschaft, der Kultur und der Politik – und richtet unternehmerisches Handeln sowie das gesamte Wirtschaftssystem fundamental neu aus.



Immer mehr Menschen leben weltweit in Städten und machen sie zu den wichtigsten Lebensräumen der Zukunft. Städte sind mehr als Orte – sie sind hyperkomplexe, dynamische Systeme, wichtige Problemlöser globaler Herausforderungen, kreative Zentren der pluralistischen Gesellschaft, Knotenpunkte der globalisierten Wirtschaft und zunehmend auch mächtige politische Akteure



Die Zukunft der Mobilität – wie wird sie aussehen, welche Entwicklungen beeinflussen Wirtschaft und Gesellschaft, Individuen und Organisationen? Der Megatrend Mobilität beschreibt die Entstehung einer mobilen Weltkultur, die Veränderungen durch neue Produkte und Services sowie die künftige Nutzung von Verkehrsmitteln.



Gesundheit als Fundamentalwert hat sich in den letzten Jahren tief in unserem Bewusstsein verankert und ist zum Synonym für hohe Lebensqualität geworden. Als zentrales Lebensziel prägt der Megatrend sämtliche Lebensbereiche, Branchen und Unternehmen.



Weltweit werden Menschen älter und bleiben dabei länger fit. Der Megatrend Silver Society beschreibt die vielfältigen Auswirkungen dieses demografischen Wandels, der die Gesellschaft vor enorme Herausforderungen stellt – aber auch große Chancen für eine neue soziokulturelle Vitalität eröffnet. Um die demografische Transformation erfolgreich zu meistern, braucht es neue soziale und ökonomische Rahmenbedingungen und auch mental einen neuen Zugang zum Altern.



Die Bezeichnung „Neue Normalität“ ist durch die Mitglieder der regionalen Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz gewählt worden, um die Megatrends „Individualisierung“ und „Gender Shift“ zu vereinen.

Im Megatrend Individualisierung spiegelt sich das zentrale Kulturprinzip der aktuellen Zeit: Selbstverwirklichung innerhalb einer einzigartig gestalteten Individualität. Er wird angetrieben durch die Zunahme persönlicher Wahlfreiheiten und individueller Selbstbestimmung. Dabei wird auch das Verhältnis von Ich und Wir neu ausgehandelt. Es wächst die Bedeutung neuer Gemeinschaften, die der Individualisierung künftig ein neues Gesicht verleihen.

Die tradierten sozialen Rollen, die Männern und Frauen in der Gesellschaft zugeschrieben werden, verlieren an gesellschaftlicher Verbindlichkeit. Das Geschlecht verliert seine schicksalhafte Bedeutung und bestimmt weniger über den Verlauf individueller Biografien. Veränderte Rollenmuster und aufbrechende Geschlechterstereotype sorgen für einen radikalen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft hin zu einer neuen Kultur des Pluralismus.



Das Verständnis von Arbeit befindet sich unter dem Einfluss von Digitalisierung und Postwachstumsbewegungen grundlegend im Wandel: Die klassische Karriere hat ausgedient, die Sinnfrage rückt in den Vordergrund. Die Grenzen zwischen Leben und Arbeiten verschwimmen im Alltag auf produktive Weise. Als Arbeit gilt künftig die Summe aller Beschäftigungen zu unterschiedlichen Lebensphasen.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Landkreis Görlitz | Landratsamt

Bahnhofstraße 24 | 02826 Görlitz

Telefon: 03581/663 9420 | wirtschaftsfoerderung@kreis-gr.de | www.kreis-gr.de

Ansprechpartner:

Regionale Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz

Abteilung für Strukturentwicklung, Wirtschaftsförderung und Internationale Beziehungen

Redaktion:

Regionale Fachkräfteallianz des Landkreises Görlitz |

Philipp Lehmann

Bildnachweis:

alotofpeople – stock.adobe.com

Hinweis: Alle im Leitbild verwendeten Personenbezeichnungen gelten generell für alle Geschlechter und sind nicht diskriminierend zu verstehen.

Bearbeitungsstand: Dezember 2023