



**Sachsen-Anhalt interregional**

Programm zur Förderung der interregionalen Zusammenarbeit

# Interregionaler Erfahrungsaustausch zwischen Sachsen-Anhalt und Masowien zur Fachkräftesicherung für Industrie- und Gewerbeparks

## Strategiepapier mit Handlungsempfehlungen

**isw**

Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung  
gemeinnützige Gesellschaft mbH

in Kooperation mit der



Das Projekt wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und durch das Land Sachsen-Anhalt im Rahmen des Programms „Sachsen-Anhalt interregional“ gefördert und vom isw Institut gGmbH in Kooperation mit der Entwicklungsagentur Masowien (ARMSA) durchgeführt.

## STRATEGIEPAPIER MIT HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Das Projekt „Interregionaler Erfahrungsaustausch zwischen Sachsen-Anhalt und Masowien zur Fachkräftesicherung für Industrie- und Gewerbeparks“ begann im Dezember 2014 und endete im März 2015. Zunächst wurden aus sachsen-anhaltinischer und masowischer Sicht ausführliche Analysen der Handlungsfelder erstellt. Diese enthielten neben einführenden Beschreibungen zu demographischen Herausforderungen in den Regionen auch eine Analyse des Angebots- und Nachfragespektrums im Bereich Fachkräfte und eine beispielhafte Beschreibung erfolgreicher Aktivitäten und Angebote im Bereich Fachkräftesicherung. Dabei wurde stets der Bezug zu Industrie- und Chemieparks und zu den spezifischen Problemlagen in diesem Bereich hergestellt. Aufbauend auf diesen Analysen wurden die interregionalen Workshops in Plock und Bitterfeld-Wolfen organisiert und ausgerichtet. Der Fokus der Workshops lag auf der Vorstellung der Ergebnisse der Analysen und ihrer Diskussion. Darüber hinaus wurden Kooperationsmöglichkeiten in verwandten Themenfeldern besprochen. Die Zusammenarbeit aller Projektpartner verlief sehr zufriedenstellend und hat sehr gute Ergebnisse hervorgebracht.

Diese Ergebnisse fließen zum einen in den Aktionsplan zur Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ein. Zum anderen werden sie für das vorliegende Strategiepapier ausgewertet und weiterentwickelt. Dieses Strategiepapier enthält zunächst Handlungsempfehlungen für Sachsen-Anhalt und Masowien und zeigt zum Schluss Ansatzpunkte für die Fortführung der Kooperation beider Regionen im Themenfeld Fachkräftesicherung auf.

---

## STRATEGY AND RECOMMENDATIONS FOR ACTION

*The project „Interregional Exchange of Experiences between Saxony-Anhalt and Masovia on Recruiting and Retaining Skilled Employees“ started in December 2015 and ends in March 2015. At first, the partners from Saxony-Anhalt and Masovia prepared detailed analyses of the fields of activity. These contained, next to introductory descriptions on demographic challenges in the regions, an analysis of the supply and demand of skilled employees. In doing so, the analyses always referred to the specific problems in industrial and chemical parks. Based on these analyses the interregional workshops in Plock and Bitterfeld-Wolfen were organised. The focus of these workshops lay on the presentation of the results of the analyses and their discussion. Moreover, possibilities of cooperation in related topics were reviewed. The cooperation of the project partners was satisfying and generated good results.*

*From these results, the superordinate strategy at hand was developed, which shows potential fields of cooperation for both regions and possible fields of activity for each region in the area of retaining skilled employees for industrial- and chemical parks from a strategic point of view.*

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE FACHKRÄFTESICHERUNG IN SACHSEN-ANHALT

Die Auswertung der Aktivitäten und Angebote im Bereich der Fachkräftesicherung im Landkreis Anhalt-Bitterfeld hat ergeben, dass alle Beteiligten mit großem Engagement und kreativen Ideen versuchen, die Fachkräftesituation im Land Sachsen-Anhalt und im Landkreis Anhalt-Bitterfeld positiv zu beeinflussen: Projektträger, Verwaltung, Politik, Unternehmen und Bildungseinrichtungen haben eine umfangreiche Projektlandschaft entwickelt, in deren Rahmen die Fachkräfteproblematik auf verschiedenen Ebenen aktiv bearbeitet wird. Dieses Strategiepapier enthält Handlungsempfehlungen und Anregungen, die sich im Zuge der Diskussion mit den polnischen Partnern und anderen Interessenten und Workshopteilnehmern ergeben haben.

Die Analyse der Aktivitäten und Angebote und Gespräche mit beteiligten Akteuren haben die Erkenntnis hervorgebracht, dass ein großer Teil der Aktivitäten zur Fachkräftesicherung im Landkreis Anhalt-Bitterfeld im Bereich Berufsorientierung angesiedelt ist. Dieser Bereich ist einerseits sehr vielversprechend: wird das Interesse für MINT-Berufe früh geweckt, ist die Chance größer, dass sich die Schüler für eine entsprechende Ausbildung oder ein Studium entscheiden. Unabhängig von der vielfach angestrebten Orientierung auf MINT-Berufe ist es erstrebenswert, dass die Jugendlichen sich nach Beendigung ihrer Schullaufbahn für einen geeigneten Beruf entscheiden, der ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht, aber auch gute Lebenschancen und Perspektiven in der Region eröffnet. Problematisch an Maßnahmen im Bereich Berufsorientierung sind die teils unzureichenden Evaluationsmöglichkeiten. So sind beispielsweise Experimentierprojekte für Kindergartenkinder mit Sicherheit sinnvoll, es lässt sich jedoch kaum messen, ob sie zehn bis 15 Jahre später die Berufswahl zu Gunsten von MINT-Berufen beeinflussen. Es gilt: je früher in der „Bildungsbiografie“ der Schüler ein Berufsorientierungsprojekt ansetzt, desto schwieriger ist es, seinen tatsächlichen Erfolg zu messen.

Aus diesem Grund ist zu überlegen, die Schwerpunktsetzung auf den Bereich der Berufsorientierung zu hinterfragen und Projekten aus anderen Bereichen ebenso große Bedeutung beizumessen. Zumal die Vielfalt an Angeboten und Trägern zu einer großen Unübersichtlichkeit, unzureichender Koordination der Angebote und sogar teilweise zu einem Überangebot führt. Wiederum laufen viele Projekte nur drei Jahre, was einerseits zu kurz ist um den Erfolg fundiert einzuschätzen und was darüber hinaus zu viel Bewegung und wenig Verlässlichkeit in der Angebotslandschaft führt. Dies führt auch bei den Unternehmen in Chemie- und Industrieparks zu Unsicherheiten, die sich in diesem Bereich langfristig engagieren wollen um zur Nachwuchssicherung für ihre eigenen Unternehmen beizutragen.

Das RIBO (Regionales Informationsbüro Berufsorientierung Anhalt-Bitterfeld) hat die Aufgabe, mehr Übersichtlichkeit bei schon bestehenden und zukünftigen Angeboten der Berufsorientierung im Landkreis zu schaffen, Überschneidungen und Lücken in der Angebotslandschaft zu identifizieren, die Akteure miteinander zu vernetzen und Anregungen für neue Ideen zu geben. Dies ist zunächst ein wichtiger Ansatz und es

---

*Auf Landesebene sollte in Betracht gezogen werden, die Fördermöglichkeiten so zu strukturieren, dass Anreize für Träger entstehen, alle Felder der Fachkräftesicherung zu bearbeiten.*

*Darüber hinaus sollte der Verlängerung von erfolgreichen Projekten Vorrang gewährt werden vor der Einführung neuer Projekte.*

---

ist sehr positiv zu bewerten, dass das RIBO auch nach Ende der Projektlaufzeit vom Landkreis fortgeführt wird. Auch das Vorhaben des Arbeitskreises SCHULE-WIRTSCHAFT, zukünftig besonders gelungene Projekte zu empfehlen ist ein guter Ansatz, der zu mehr Übersichtlichkeit der Angebotslandschaft beitragen wird und Akteuren, die sich engagieren wollen, eine erfolgversprechende Richtung aufzeigt. Dies zeigt auch, dass die Verwaltung des Landkreises sich in der Koordination und Vernetzung der Angebote zur

Fachkräftesicherung engagieren sollte, nicht zuletzt um in der Lage zu sein, interessierte Akteure über aktuelle Entwicklungen in der Projektlandschaft zu informieren und Synergien herzustellen.

Neben der Berufsorientierung sind die Fachkräftegewinnung und -sicherung und die Weiterbildung die wichtigsten Handlungsfelder in der Fachkräfteproblematik, die insgesamt in geringerem Umfang bearbeitet werden als die Berufsorientierung. Besonders die Fachkräftegewinnung und -sicherung ist ein schwieriges Feld, welches im Landkreis Anhalt-Bitterfeld nur vereinzelt abgedeckt wird: Auf Landesebene gibt es das Projekt PFIFF, ein Fachkräfteportal speziell für Sachsen-Anhalt mit Internetdatenbank und Regionalberatern in verschiedenen Landesteilen. Zielgruppe des Projektes sind Arbeitsuchende, Weitpendler, Rückkehr-

und Zuzugsinteressierte und Fachkräfte aus dem In- und Ausland. Ein weiteres großes Landesprojekt ist die Landesinitiative NETWORK-KMU mit dem RegioCoaching, welches zum Jahresende 2014 auslief. Die RegioCoaches begleiteten kleine und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und sensibilisierten sie für die Auswirkungen des demographischen Wandels. Darüber hinaus gibt es kleinere Einzelprojekte zu verschiedenen Themen, wie zum Beispiel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland. Die Projekte PFIFF und NETWORK-KMU sind ab 2015 in leicht veränderter Form unter der Dachmarke „Fachkraft im Fokus“ miteinander verbunden worden, die Angebote bestehen also weiterhin.

Neben dem Anspruch, aus dem vorhandenen Fachkräftepotential „das beste rauszuholen“ und die Unternehmen auf künftige Herausforderungen vorzubereiten, scheint es im Hinblick auf die zu erwartende demographische Entwicklung angebracht, einen Schwerpunkt auf die Zuzugs- und die Rückkehrförderung zu legen.

---

*Der Zuzugs- und Rückkehrförderung sowie der Verhinderung von Abwanderung sollte eine höhere Bedeutung beigemessen werden als bislang, um der demographischen Schrumpfung etwas entgegenzusetzen zu können.*

---

Dabei gibt es verschiedene Handlungsfelder: vor allem die gezielte Ansprache und Beratung von potentiellen Rückkehr- und Zuzugsinteressierten, wobei vor allem die Landes- und Landkreisebene gefragt ist. Darüber hinaus ist auch die Motivation von Unternehmen in Industrie- und Chemieparks wichtig, sich auch überregional nach Fachkräften umzuschauen und sich dabei mit attraktiven Arbeits- und Rahmenbedingungen als realistische Op-

tion zu präsentieren. Dabei sollten auch Kooperationsmöglichkeiten der Parkunternehmen bei der überregionalen Anwerbung von Fachkräften in Betracht gezogen werden, um die Attraktivität der Arbeitsmöglichkeiten in der Region positiv herauszustellen. Maßnahmen in diesen Handlungsfeldern eignen sich besonders für die Verbindung mit den Leistungen von PFIFF, denn nur eine Verzahnung neuer mit etablierten Angeboten kann auf Dauer zu einer umfassenden und gleichzeitig übersichtlichen Projektlandschaft beitragen.

Abwandern und Zurückkehren bedeutet einen großen biografischen Bruch. Die Hürden dafür sind hoch und der Einfluss von außen auf Entscheidungen solcher Tragweite ist begrenzt. Aus diesem Grund scheint es ratsam zusätzlich langfristig angelegte Maßnahmen zu initiieren, die sich der Frage des „Dableibens“ widmen. Dabei könnten die Absolventen von Universitäten und Hochschulen eine vielversprechende Zielgruppe sein, die entweder ohnehin regional verwurzelt sind oder die im Zuge ihres Aufenthaltes während ihres Studiums Gelegenheit hatten, die Region kennenzulernen und eine Bindung an Region und soziales Umfeld aufzubauen.

Unternehmen müssen sich weiterhin aktiv damit auseinandersetzen, dass die Suche nach Fachkräften sich in Zukunft schwieriger gestalten wird. Die Fachkräftesuche sollte grundsätzlich überregional erfolgen, dabei kann auch direkt auf die Gruppen der potentiellen Rückkehrer (s.o.) oder der bisherigen Weitpendler oder Auspendler abgezielt werden, die grundsätzlich an einer attraktiven Arbeitsstelle in ihrer alten Heimat oder nahe ihres Wohnortes interessiert sein dürften. Daneben ist es notwendig, sich zu öffnen für verschiedene

---

*Attraktive und Arbeits- und Entgeltbedingungen können auch überregional Fachkräfte anziehen, zum Beispiel Rückkehrer oder Pendler.*

---

Bewerbergruppen, wie z.B. ältere Arbeitnehmer, Berufseinsteiger/Absolventen, Arbeitslose und Quereinsteiger, und diese wenn nötig mit gezielten Fortbildungsmaßnahmen auf die konkreten Anforderungen ihrer neuen Arbeitsstelle vorzubereiten. Nicht zuletzt spielen attraktive Arbeits- und Entgeltbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Rolle bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften.

Dies sollten auch die Unternehmen in Chemie- und Industrieparks beherzigen. Diese haben darüber hinaus

---

*Unternehmen in Chemie- und Industrieparks können durch verstärkte Kooperation Wettbewerbsvorteile im Bereich Fachkräftesicherung erlangen.*

---

den Vorteil, dass sie über die Parkstruktur Synergieeffekte erzeugen können. Zunächst kann es sinnvoll sein, die Suche nach Fachkräften auf dem Park zu koordinieren und als Park gemeinsam aufzutreten, zum Beispiel auf Fachkräftemessen oder bei Tagen der offenen Tür, wie es teilweise bereits geschieht. Denkbar wären weiterhin parkweite oder auch -über-

greifende Kooperationen zum unternehmensübergreifenden Fachkräfteaustausch je nach Auftragslage.

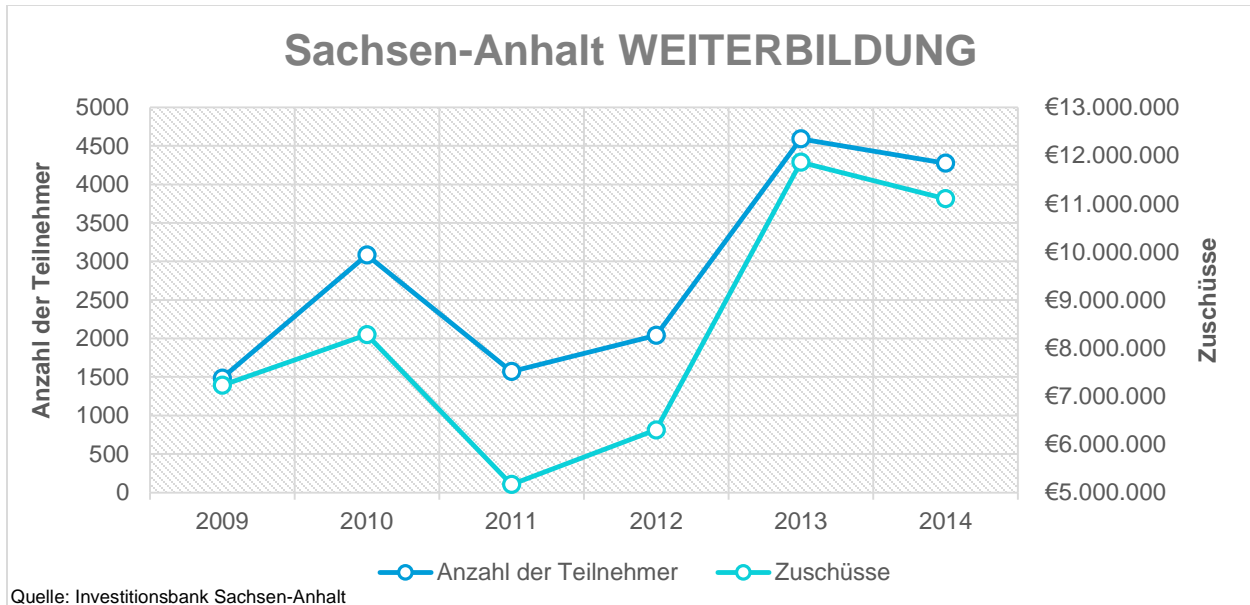
Weiterbildung ist ein ebenso bedeutendes Thema im Bereich Fachkräftesicherung und wird zukünftig noch an Bedeutung gewinnen. Positiv hervorzuheben ist die geplante Wiederaufnahme der Förderrichtlinien Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG und WEITERBILDUNG DIREKT in der zweiten Jahreshälfte 2015, die die betriebliche und individuelle berufsbezogene Qualifizierung finanziell fördern. So werden für Unternehmen und Mitarbeiter Zugangsbarrieren zu Qualifizierungsmaßnahmen abgebaut und damit Chancen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern eröffnet.

---

*Weiterbildungen werden künftig immer wichtiger. Unternehmen sollten ihre Weiterbildungsaktivitäten ausweiten bzw. fortführen. Die Förderrichtlinien sollten wie geplant wieder aufgenommen werden.*

---

Gerade unter den Schrumpfungs- und Alterungsbedingungen des demographischen Wandels, wird die Bedeutung von Qualifikationsmaßnahmen in Zukunft noch steigen. Dies belegt auch die positive Tendenz im Mittelabrunf der Richtlinie Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG, die in Abbildung 1 dargestellt ist. Die Unternehmen in Sachsen-Anhalt, und damit auch die in Chemie- und Industrieparks, nehmen verstärkt Fördermittel für die Fortbildung ihrer MitarbeiterInnen in Anspruch. Das verdeutlicht, dass sie sich der künftigen, demographisch bedingten Herausforderungen im Bereich Fachkräftesicherung zunehmend bewusst sind.



**Abbildung 1: Richtlinie Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG, Teilnehmerzahlen und Zuschüsse zwischen 2009 und 2014**

Trotzdem ist es wichtig, sie weiterhin zu ermutigen sich diesen zu stellen und Konsequenzen für eine vorausschauende Personalpolitik zu ziehen. Positiv zu bewerten ist demnach, dass das Land Sachsen-Anhalt seine Leistungen im Bereich Fachkräftesicherung in Zukunft noch wirksamer ausgestalten möchte. Deshalb wurden die Leistungen von PFIFF und der ehemaligen Landesinitiative NETWORK-KMU unter dem Dach der Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“ neu aufgestellt. Unter diesem Namen werden nun Beratungsleistungen für Unternehmen, zum Beispiel zu Fördermöglichkeiten und zu Personalstrategien zum demographischen Wandel, angeboten. Das Fachkräfteportal PFIFF wendet sich weiterhin an Fachkräfte, die in Sachsen-Anhalt auf der Suche nach einer Arbeitsstelle sind und an Unternehmen, die Fachkräfte suchen. Die Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“ wird finanziert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF).

#### SUMMARY: RECOMMENDATIONS FOR ACTION IN RETAINING SKILLED EMPLOYEES IN SAXONY-ANHALT

*In Saxony-Anhalt, there is an extensive project landscape, in which the problem of retaining skilled employees is worked on from different perspectives and with different means. The analysis, combined with the discussions in the workshops and conversations with involved actors, have led to the conclusion, that a big share of the activities in the district Anhalt-Bitterfeld is dedicated to vocational orientation. For different reasons it is necessary to question this rather one-sided focus and give more attention to projects from other areas as well. The high number of projects overburdens the children, their parents and teachers as well as companies, which want to get involved in this area. Moreover, it leads to increasing complexity. The RIBO (Regional Office for Information on Vocational Orientation) is a project, which tries to reduce this complexity, by collecting all the relevant information in an online database and establish a network of relevant actors in the region. It is a positive signal, the even so the project has ended officially after three years, the district of Anhalt-Bitterfeld has decided, to continue the project. The Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT, a consortium of the district administration, the district schools and local companies is planning to recommend promising projects in the future. This is to ensure, interested actors can find a good project to invest their time in. These measures of the district of Anhalt-Bitterfeld show, that the district*

administration is getting involved in the actions and trying to improve the coordination between the different activities of vocational orientation.

Next to vocational orientation, recruiting and retaining skilled employees and qualification are the most important fields of activity concerning skills shortage. Especially in the area of recruiting and retaining skilled employees, there are not many activities going on in the district of Anhalt-Bitterfeld: On federal-state level, meaning Saxony-Anhalt, there is the project PFIFF, a portal for skilled employees only for Saxony-Anhalt, which consists of an online-database and a structure of regional counsellors. The portal aims at people looking for work, commuters, returnees, people interested in moving to Saxony-Anhalt and at skilled employees from Germany and from abroad. Another big federal-state project is called Landesinitiative NETWORK-KMU, which ended in 2014. In this project there were RegioCoaches, who supported SME with retaining skilled employees and sensitised them for the consequences of demographic change. The two projects, PFIFF and NETWORK-KMU, have been combined under the name "Fachkraft im Fokus" (ESF-funded) since the beginning of 2015, which means the activities are continuing in slightly changed shape.

In the light of the expected demographic development, on the one hand it is necessary to try to make the best of the potential of skilled employees already living in Saxony-Anhalt. On the other hand it seems inevitable, to put a focus on the promotion of returns and moves to Saxony-Anhalt. Especially identifying and counselling potential new inhabitants is important, which is a task for the federal and the district level. In addition, it is necessary to motivate the companies in industrial and chemical parks, to search for skilled employees on a national level and to present themselves as a realistic option by offering attractive working and payment conditions. In this context, cooperation opportunities between the parks should be considered, in order to promote the attractiveness of the working possibilities in the region. Since moving away or even returning is a big biographical step, on which the influence from outside is limited, there should also be initiatives dedicated to the question of "staying". Those initiatives could, for example, be aimed at university graduates, who either are rooted in the region anyway or have had a few years during their studies, to build up private ties in the region.

Companies have to accept, that it will be harder to find suitable employees in the future. In addition to a nationwide search and a focus on returnees and commuters, they should open up for other groups as well: for example older employees, graduates, unemployed and career changers, which could be trained for the job by participating in qualification programmes or which might need a longer time to be able to work on their own. Companies in industrial and chemical parks have the advantage, that they can create synergies. It could be useful to coordinate the search for skilled employees amongst the park members and to present the park as a whole on job fairs and open days. The possibility of exchanging employees in the park, depending on the order situation could also be discussed.

Qualification is an equally important topic and gains in importance in the future, due to shrinking and ageing conditions caused by demographic change. There are different funding options for companies and individuals, provided by the Investment Bank of Saxony-Anhalt, which will be taken up again during the course of 2015. This reduces barriers in the qualification sector and can contribute to increasing the competitiveness of the companies and the "employability" of jobholders.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE FACHKRÄFTESICHERUNG IN MASOWIEN

Die demographische Situation in Masowien und Sachsen-Anhalt ist nur bedingt vergleichbar. Zwar haben die Unternehmen in Masowien auch mit der Alterung der Bevölkerung und damit ihrer Belegschaft zu kämpfen, allerdings wächst die Bevölkerungszahl in der Region insgesamt. Masowien ist demnach nicht von Schrumpfung betroffen. Ein zentrales Problem in Masowien ist die räumliche Diversität, sprich die großen Unterschiede zwischen Warschau und der vornehmlich landwirtschaftlich geprägten Peripherie. Die gute

wirtschaftliche Entwicklung Warschaws verdeckt in der Betrachtung von statistischen Zahlen zur Gesamtregion Masowien die Schwierigkeiten außerhalb der Metropole. Weiterhin gibt es in Polen das Problem des „Braindrain“, das heißt der Abwanderung hochqualifizierter Fachkräfte in Ausland.

In Masowien gibt es bislang zwei große Chemie- und Industrieparks: Den Płock Industrial and Technological Park (PPP-T) und einen Park in Radom. Des Weiteren ist in naher Zukunft die Entwicklung eines Parkstandortes in Pionki geplant.

Die Berufsausbildung in Polen unterscheidet sich sehr stark vom dual geprägten System in Deutschland. In Polen findet die Berufsausbildung fast ausschließlich in Schulen statt, deren Ausstattung häufig nicht zeitgemäß ist. Ein großes Projekt der Entwicklungsagentur Masowien (ARMSA), welches sich mit der Verbesserung des Potentials der Berufsbildenden Schulen beschäftigt, läuft in der zweiten Jahreshälfte 2015 aus. Im Rahmen des Projektes wurden Berufsschülern Angebote zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen gemacht, es wurden Praktika in Unternehmen organisiert, es wurde professionelle Beratung für Schüler mit Lernschwierigkeiten und anderen Problemen bereitgestellt und es wurde massiv in eine zeitgemäße Ausstattung mit technischem Equipment und modernen Lernmitteln investiert. Trotzdem entsprechen der Ausstattungsgrad und die Lehrmethoden masowischer Berufsschulen vielerorts nicht modernen Anforderungen und erschweren den Berufsschülern deshalb den Übergang in den Arbeitsmarkt und den Unternehmen die Suche nach geeigneten Fachkräften. Aus diesem Grund sollten die Bemühungen um einer Verbesserung der Ausbildungssituation nicht mit dem Projektabschluss enden, sondern in Form darauf aufbauender Folgeprojekte weitergeführt werden.

Zeitgleich sollte eine stärkere Verzahnung von Berufsschulen und Unternehmen angestrebt werden, damit die Berufsschüler auf die realen Anforderungen des Arbeitslebens vorbereitet werden und Unternehmen

---

*Unternehmen in Chemie- und Industrieparks können durch verstärkte Kooperation Wettbewerbsvorteile im Bereich Fachkräftesicherung erlangen.*

---

frühzeitig auf qualifizierte Nachwuchskräfte aufmerksam werden können. Für Chemie- und Industrieparks bietet es sich an, ihre Bemühungen zu bündeln und beispielsweise koordinierte Praktikumsprogramme anzubieten, was den Arbeitsaufwand für die beteiligten Unternehmen jeweils reduziert. Auch ein Engagement in der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen

für Berufsschüler im technischen und unternehmerischen Bereich bringt Unternehmen und mögliche zukünftige Fachkräfte zusammen und kann die Basis für eine künftige Zusammenarbeit bilden. Durch den persönlichen Kontakt können womöglich auch Bedenken der Unternehmenseite gegenüber der Einstellung von Berufseinsteigern abgebaut werden.

Nicht zuletzt gilt für die polnischen Unternehmen in Industrie- und Chemieparks genau wie für die deutschen: Attraktive Arbeits- und Entgeltbedingungen ziehen Fachkräfte an. Sie können unter Umständen auch die Abwanderung hochqualifizierter Kräfte nach Warschau verhindern und diese für einen Job in den anderen Teilen Masowiens motivieren. Auch können die den „Braindrain“ abmildern, in dem sie Arbeitnehmern attraktive berufliche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Heimatland bieten.

---

*Attraktive und Arbeits- und Entgeltbedingungen können die Abwanderung von Fachkräften verhindern.*

---



---

## RECOMMENDATIONS FOR ACTION IN RETAINING SKILLED EMPLOYEES IN MASOVIA

*The demographic situations in Masovia and Saxony-Anhalt are not comparable in every point: Both the companies in Saxony-Anhalt and Masovia are fighting with the ageing of their staff, but the population in Masovia is actually growing, not shrinking like in Saxony-Anhalt. A big problem in Masovia is the spatial diversity, meaning the big differences between Warsaw and the agriculturally influences periphery. The positive economic development of Warsaw often conceals the difficulties outside of the metropolis, when looking at statistical data. Moreover, in Poland there is the problem of "brain-drain", which means the emigration of highly qualified persons.*

*There are, until now, two chemical or industrial parks in Masovia: Płock Industrial and Technological Park (PPP-T) and a Park in Radom. Furthermore, in the near future the development of another park in Pionki is planned.*

*Vocational training in Poland is very different from the dual system in Germany. In Poland, vocational training is done in vocational schools, which often have to work with out-of-date-equipment, which makes the transitions into the labour market especially hard for the students, since they are not well equipped for the requirements of the companies. An important project of the Masovia Development Agency (ARMSA), deals with the improvement of the potential of vocational schools in Masovia. It ends in the second half of 2015. In the course of this project, vocational students are offered activities for the improvement of key competencies, internships in companies and professional counselling in problematic situations. In addition, massive investments in technical equipment and modern teaching methods have been made. In the future, there should be additional efforts, to further improve vocational training in Masovia, because not only the students but also the companies can profit from that.*

*At the same time, a stronger connection between companies and vocational schools should be accomplished, in order to better prepare students for the real requirements of working life and to call the attention of companies to qualified, young potential employees at an early stage. For chemical and industrial parks it could be useful, to bundle their activities and offer, for example, coordinated internship programmes. This would reduce the work, every single company has to put into the organisation of internships and it provides vocational schools with a specialised contact person. Another possibility of bringing together students and companies would be the teaching of key competencies in the technical and business sector in the companies. This could also reduce anxiety on the company-side, regarding the hire of freshly graduated students.*

*Last but not least, for Polish technological and industrial parks the same is true as for the german ones: attractive working and payment conditions attract skilled employees and can, under certain circumstance, also prevent them from migration to Warsaw or abroad.*

## ANSATZPUNKTE FÜR DIE FORTFÜHRUNG DER KOOPERATION ZWISCHEN SACHSEN-ANHALT UND MASOWIEN IM BEREICH FACHKRÄFTESICHERUNG

Es fällt auf, dass die Handlungsempfehlungen für die Regionen Sachsen-Anhalt und Masowien sich in einigen Bereichen ähneln: Für beide Regionen gilt, dass die Unternehmen in Chemie- und Industrieparks im Bereich Fachkräftesicherung durch parkweite und –übergreifende Kooperationen Synergieeffekte erzielen könnten. Sie sollten sich nicht nur als Konkurrenten um die besten Bewerber verstehen, sondern auch die Möglichkeiten erkennen, die sich durch die gemeinsame Organisation von Bewerbungstagen, Praktikumsprogrammen oder Austauschmöglichkeiten für die Fachkräfte und die Unternehmen ergeben. Darüber hinaus sind Arbeits- und Entgeltbedingungen gerade für gefragte hochqualifizierte Kräfte bedeutende Entscheidungskriterien, deren Wirkung bei der Fachkräftesicherung nicht zu unterschätzen ist.

Die Problemlagen bezüglich der Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt und Masowien sind nicht deckungsgleich, auch wenn die Lösungsstrategien sich manchmal ähneln. In vielen Fällen bietet sich eine Kooperation im Bereich Fachkräftesicherung an: Dort, wo vergleichbare Probleme auftreten, kann man voneinander lernen und anstreben, dass aus der Kooperation heraus Beiträge zu Problemlösungen entstehen. Dort wo sich die Probleme sehr unterscheiden, kann eine Außenperspektive die Kreativität anregen und zur Lösung beitragen.

Ein vielversprechender Ansatzpunkt für eine Fortführung der Kooperation im Bereich der Fachkräftesicherung ist zum Beispiel der Aufbau einer Kooperation im Bereich Berufsausbildung in Form eines Austausch von Praktikanten, der sowohl die interkulturellen Kompetenzen der Auszubildenden fördert als auch ihre fachliche Entwicklung unterstützt.

Eine weitere Möglichkeit besteht in der Kooperation bei der Erhebung und Auswertung chemieparkbezogener Daten zur Fachkräftesicherung und der gemeinsamen bedarfsgerechten Maßnahmenentwicklung, wobei sich beide Partner durch ihr einerseits regionalspezifisches und andererseits breit angelegtes Fachwissen gegenseitig unterstützen und inspirieren können.

Die geplante Entwicklung eines Industrieparks in Pionki bietet vielfältige Ansatzpunkte für eine Fortführung der Zusammenarbeit zwischen Sachsen-Anhalt und Masowien. Die Ähnlichkeiten in der Entstehungsgeschichte des Chemieparks Bitterfeld-Wolfen können dabei die Grundlage bilden und in einer intensiven Zusammenarbeit der Parkunternehmen nach erfolgter Ansiedlung am Standort in Pionki münden. Auch der Bereich Fachkräftesicherung kann in die Betrachtungen einbezogen werden, zum Beispiel im Zuge des Austausches qualifizierter Fachkräfte für die Aufbauphase.

Auch im Bereich Weiterbildung für Industrie- und Chemieparks ergeben sich Chancen für die künftige Kooperation von Sachsen-Anhalt und Masowien, die ihre Aktivitäten systematisch erfassen und der jeweils anderen Seite zur Verfügung stellen können, so dass eine Art „Virtuelle Akademie“ entsteht. Die Unternehmen in den masowischen und den sachsen-anhaltinischen Chemie- und Industrieparks können so für ihre Mitarbeiter auf einen breiten Pool spezialisierter Weiterbildungsangebote aus beiden Regionen zurückgreifen.

Nicht zuletzt ergibt sich eine Chance aus den im Zuge der erfolgreichen Zusammenarbeit in diesem Projekt intensivierten Beziehungen von Akteuren aus beiden Regionen, sowohl im Themenfeld Fachkräftesicherung als auch im Bereich der Entwicklung von Chemie- und Industrieparks in inhaltlich aufbauenden Projekten im Rahmen von EU-Förderungen oder auf Basis anderer Finanzierungsgrundlagen.

---

#### STARTING POINTS FOR CONTINUATION OF COOPERATION BETWEEN SAXONY-ANHALT AND MASOVIA IN THE AREA OF RETAINING SKILLED EMPLOYEES

*It stands out, that the recommendations for action for the regions Saxony-Anhalt and Masovia are similar in some areas: In both regions, companies in industrial or chemical parks can create synergies by cooperating in the park or between the parks in the area of retaining skilled employees. They should not only see themselves in a competition on the best applicants, but also see the possibilities that come with cooperation in the organisation of internships or exchange programmes. Moreover, attractive working and payment conditions are important, especially if you are looking for highly qualified staff.*

*The problems in retaining skilled employees are not congruent in Saxony-Anhalt and Masovia, even if the strategies for solutions might be similar sometimes. In many cases, a cooperation in the area of retaining skilled employees could be fruitful: In those areas, where the problems are similar, both regions can learn*

*from one another. In those areas, where the problems differ much, an outsider's perspective can initiate creativity and contribute to finding a solution.*

*A promising starting point for the continuation of the cooperation is the area of vocational training in the shape of an exchange programme for interns, which increases the intercultural competencies of the students as well as their professional development.*

*Another possibility is cooperating in the area of surveying and evaluating specialised data on chemical and industrial parks on retaining skilled employees. This could result in the joint development of activities. Both partner could support one another in this process, with their knowledge of regional conditions on the one hand and their professional knowledge on the other hand.*

*The planned development of the industrial park in Pionki offers many starting points for continuation of the cooperation between Saxony-Anhalt and Masovia, based on the similarities in the history of both the site in Pionki and the Chemical Park Bitterfeld-Wolfen. This cooperation could result in an intense cooperation of the two sites, after the development of Pionki is finished. The area of retaining skilled employees can be an important part of this cooperation, for example in the form of an exchange of skilled employees for the initial phase in Pionki.*

*The area of qualification for industrial and chemical parks offers additional chances for working together. Both regions could systematize their activities and make the result available for the other region. This could end in the formation of a "Virtual Academy". The companies in masovian and saxony-anhaltian chemical parks could then choose from a widened pool of qualification offers in both regions for their employees.*

*In the course of this project, the cooperation of both regions, not only on the subject of retaining skilled employees, but also on the development of industrial and chemical parks and the chemical industry, has intensified. This intensification contains a chance for projects, which are similar regarding contents and based on EU-funding or other financial sources.*