

Sofortprogramm 2023 zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs

1. Vorhandenes Potenzial ausschöpfen

1.1. Verstärkte Förderung der Weiterbildung:

- Ausbau der Weiterbildungsdatenbank MV zu einer „Bildungsplattform Lebenslanges Lernen MV“
- Gründung spezifischer Weiterbildungsverbände
- Ausbau einer vernetzten Beratung zur beruflichen Weiterbildung

1.2. Branchenspezifische Fachkräftekonzepte unterstützen (HOGA, Handwerk etc.).

1.3. Potenzial arbeitsmarktnaher arbeitsloser Fachkräfte (Rechtskreise SGB 3 und kurzzeitig SGB 2) erkennen und gezielt nutzen, inklusive gezielter betriebsbezogener Weiterbildung.

1.4. Aktivierungsprogramm für arbeitsmarktferne Arbeitslose (SGB 2) wirtschafts-nah entwickeln und umsetzen inklusive gezielter betriebsbezogener Weiterbildung und ggf. begleitendem schrittweisem Erwerb eines Berufsabschlusses.

1.5. Konsequente Umsetzung des Landeskonzeptes „Übergang Schule-Beruf“.

2. Bewährtes Potenzial halten

2.1. Best-Practice-Programm „Attraktive, authentische und nachhaltige Unternehmenskultur in MV – Erfolgsbeispiele aus der betrieblichen Praxis“.

2.2. Best-Practice-Programm: „Mit Automatisierung und KI betriebliches Arbeitsvolumen sichern“.

2.3. Bundesratsinitiative zur Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die EU-Richtlinie 2003/88/EG – Flexibilisierung der Arbeitszeit.

2.4. Bundesratsinitiative zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch die Anpassung des Renteneintrittsalters → 63-65 auf 67-69.

3. Neues Potenzial gewinnen

3.1. Sofortprogramm „Arbeitsmigration für MV“. Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften aus Drittstaaten

- einheitliche Ausländerbehörde MV als One-Stop-Agency für Arbeitgeber und Erwerbsmigranten
- Beschleunigte Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen
- Sofortlösungen für flächendeckende Deutschkurse für Ausländer
- Umfassendes Konzept „Willkommenskultur für MV“

3.2. Förderung von Engpassberufen in Bereichen der kritischen Infrastruktur und der Daseinsvorsorge.

3.3. Integration der Nachfolgezentrale MV in FK-Strategie MV für zurückkehrende Fach- und Führungskräfte als Potenzial-Zielgruppe.

3.4. Professionalisierung des betrieblichen Personal-Recruitings (Kanäle der Kontaktaufnahme, Art der Ansprache insb. der Generation Z, Digitalisierung der Abläufe).

4. Künftiges Potenzial sichern

4.1. Start der Bildungskette „Berufliche Orientierung“ in den Schulen (nicht erst, wie durch WM geplant ab 01.08.2024).

4.2. Start der Informationskampagne „Berufsbildung in M-V“.

4.3. Verstärkte Werbung für duale Berufsausbildung und das duale Studium.