

## **Hessischer Zukunftsdialog**

### **„Voneinander lernen & gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“**

#### **Veranstaltung in Mittelhessen**

#### **„Fachkräfte entwickeln, finden und binden – Erfolgreiche europäische Beispiele zum Thema Fachkräftesicherung“**

---

Mittwoch, 5. Oktober 2016	Sporthotel Grünberg
Von 09.30 Uhr bis 15.15 Uhr	Am Tannenkopf 1
Zukunftsforen I: 11.10 Uhr bis 12.30 Uhr	35305 Grünberg
Zukunftsforen II: 13.30 Uhr bis 14.40 Uhr	

---

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dostojewskistraße 4 · 65187 Wiesbaden

Redaktion: Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Gesamtverantwortlich: Esther Walter und IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

## **Ergebnis- und Fotoprotokoll der Workshop-Phasen/ Zukunftsforen**

Am Mittwoch, 5. Oktober 2016, fand die zweite Veranstaltung des Hessischen Zukunftsdialogs „Voneinander lernen & Gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“ mit dem Titel „Fachkräfte entwickeln, finden und binden – Erfolgreiche europäische Beispiele zum Thema Fachkräftesicherung“ in der Stadt Grünberg für die Region Mittelhessen statt. Nachdem der hessische Arbeitsminister Stefan Grüttner die Veranstaltung mit einem Grußwort eröffnete, diskutierten rund 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in zwei Workshopphasen – genannt Zukunftsforen – intensiv zu unterschiedlichen und aktuellen Themen der regionalen und überregionalen Fachkräftesicherung. Den thematischen Hintergrund hierfür bildeten zwei Impulsvorträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur. Die Präsentationen können auf der Homepage des IWAK ([www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de)) sowie mit weiteren Informationen zur Fachkräftesicherung in Hessen auf der Homepage des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration ([www.soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-hessens](http://www.soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-hessens)) eingesehen werden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Zukunftsforen „Europäische Beispiele – wertvoll auch für Hessen?“ und „Hessens wertvolle Fach- und Arbeitskräftepotentiale“ vorgestellt und pointiert zusammengefasst. Hierfür werden die Kernpunkte einer jeden Workshop-Einheit synthetisiert beschrieben, um die Herausforderungen und Lösungen in ihrer Aussagekraft zu schärfen.

Zum Schluss wird aus allen Workshop-Einheiten ein abschließendes Fazit gezogen.

Durch die im Text eingetragten Fotos können die Diskussionsergebnisse direkt nachvollzogen werden.

### **I Zukunftsforen „Europäische Beispiele – wertvoll auch für Hessen?“**

Im Rahmen dieser ersten Workshop-Einheit wurden sechs unterschiedliche Themen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert. Die Themen ergaben sich aus den präsentierten Beispielen Guter Praxis. Das Ziel dieser Zukunftsforen bestand darin, ausgehend von der Frage „Was gibt es?“ und möglichen bestehenden Ansätzen gemeinsam ein weitestgehend eigenes Beispiel Guter Praxis unter der Frage „Was kann getan werden?“ mit Bezug auf die Region Mittelhessens zu erarbeiten. Hierfür stellten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IWAK im Rahmen ihrer Moderation die jeweiligen Beispiele kurz vor und verwiesen auf das Besondere innerhalb der Beispiele, sodass mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den Workshops intensiv diskutiert werden konnte.

Folgende Beispiele Guter Praxis aus den europäischen Regionen wurden diskutiert:

Europäische Region	Thema
BASKENLAND	TKNIKA INNOVATION MODEL Branchenspezifischer Ansatz: Steigerung des Ausbildungsniveaus der baskischen Arbeitsbevölkerung
ENGLAND	CONSTRUCTION INDUSTRY TRAINING Branchenspezifischer Ansatz: Branchenspezifische Aus- und Weiterbildung als wettbewerbsvorteil für englische Unternehmen der Baubranche
NIEDERLANDE	WORK IN GERMANY Zielgruppenspezifischer Ansatz: Grenzübergreifende Kooperation zwischen Niederlande und Deutschland zur Integration niederländischer Arbeitsloser in deutschen Arbeitsmarkt
SCHWEDEN	SWEDISH FOR PROFESSIONALS Zielgruppenspezifischer Ansatz: Schneller Spracherwerb für Migrierte für erleichterte Integration in den schwedischen Arbeitsmarkt
TSCHECHIEN	EMPLOYERS SURVEY Orientierung Arbeitgeberbedürfnisse: Information über Bedürfnisse der Arbeitgeber in Bezug auf Qualifikation von Absolventen einer Bildungsinstitution
ITALIEN	WOLLYBI Orientierung an Arbeitgeberbedürfnisse: Bereitstellen und Nutzung von detaillierten Echtzeit-Arbeitsmarktinformationen (Big Data) für die Region Lombardei

Detaillierte Informationen über die europäischen Beispiele entnehmen Sie bitte der Präsentation „Fachkräftesicherung in Europa. Strategien und Beispiele aus verschiedenen europäischen Regionen“ von Daniel Kahnert. Diese finden Sie auf der Homepage des IWAK, Insitut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, sowie auf der Homepage des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration.

## I.A Baskenland – Branchenspezifischer Ansatz

- Was gibt es?
  - Der Projektträger Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) stützt die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgesetzte Initiative „Bildung integriert“; die Initiative läuft bis zum Jahr 2019 und unterstützt Projekte/Anträge von Landkreisen und kreisfreien Städten, die ein kommunales Bildungsmanagement aufsetzen. Die Kommunen werden hier u.a. dabei unterstützt, mit relevanten Akteuren aus dem Bildungs-, Wirtschafts-, Politik- und intermediären Arbeitsmarktbereich vor Ort verbindliche Kooperationen aufzubauen.
  - Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales legt zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit das Projekt „MobiPro-EU“ auf, das auf die Rekrutierung ausländischer Jugendlicher und junger Menschen für den deutschen Arbeitsmarkt ausgerichtet ist; es werden Projekte, Anträge und Initiativen gefördert, sich dem Abbau von sprachlichen Barrieren sowie von Rekrutierungs- und Einstellungshemmnissen widmen. Hier können Arbeitgeber, die Bundesagentur für Arbeit sowie Kreishandwerkerschaften kooperieren und junge Menschen in Ausbildung bringen.
- Was kann getan werden?
  - Zukünftige Kompetenzbedarfe ermitteln und stärken: Durch Intensivierung von langfristig ausgerichteter Forschung gilt es zukünftig entstehende Bedarfe an individuellen Kompetenzen zu erheben. Dadurch können Reaktionszeiten auf sich ändernde Bedarfe von Seiten der Unternehmen verkürzt und passfähig aufgefangen werden. Dieser Schritt kann von verkürzten Ausbildungszeiten für ausländische Fachkräfte flankiert werden, sofern diese spezifische Kompetenzen bereits mit sich bringen und als einschlägig anerkannt werden. In diesem Zusammenhang sollte stärker auf (informelle) individuelle Veranlagungen und Kompetenzen und weniger auf formelle Abschlüsse und Qualifikationen geschaut werden.
  - Als relevante Akteure kommen hierfür Kleine und Mittlere Unternehmen (KMUs) und Großunternehmen in Frage, da diese über einsetzbare Ressourcen zur bedarfsgerechten Kompetenzfeststellung verfügen. Weiterhin müssen Kooperationen mit regionalen Partnern angesetzt werden, um die Potentiale *für* die Region *in* der Region zu nutzen.

# BASKENLAND

## WAS GIBT ES?

## WAS KANN /sollte GETAN WERDEN?

### AKTEURE

DLR - Bildung integriert  
2016-19

Regionalmanagement  
Kritikessen

Bildungseinrichtungen  
Politik, JC & BA,  
staatl. Schulamt  
↳ Netzwerk (Lehn-DII)

bis 2019  
Kobi. Pro EU  
Handwerk - Sprachkurse &  
Unterstützung + Shuttle  
Anwerbung.

Arbeitgeber  
Arbeitgeberverband  
Preis handverkerschaft  
↳ Ausbildung

Forschung, Bildung,  
Politik

Reaktion auf neue  
Bedarfe - schnell;  
(Nach-)Qualifizierung

Verbündete Ausbildung für  
ausland Fachkräfte /  
Anerkennung /  
Modularisierung

Forschungsergebnisse  
(langfristig) - kompatibel  
mit der Realität /  
den Bedarfen?  
Zeitfron zenite;  
kurz- bis  
langfristig

formale Abschlüsse  
vs.  
Kompetenzen?

Zielgruppen - heterogen;  
bspw. Sprachkurse für  
1. Geflüchtete &  
2. ausland. Arbeitnehmer

heterogene AH-Akteure  
KMU & große Player  
↳ Ressourcen

### RESSOURCEN

50% BIP & ESF  
50% Gross  
2 feste Mitarbeiter

EU-Finanzierung  
Hintergrund  
Unternehmen

Zukünftige  
Kompetenz-  
bedarfe

Fokussierung  
vs.  
Gießkannen-  
Komplexität

Verantwortung &  
Zuständigkeiten  
- Branchen  
- Regionen → Aktivierung

„Macht“  
der  
Regionen?  
beschränkt?

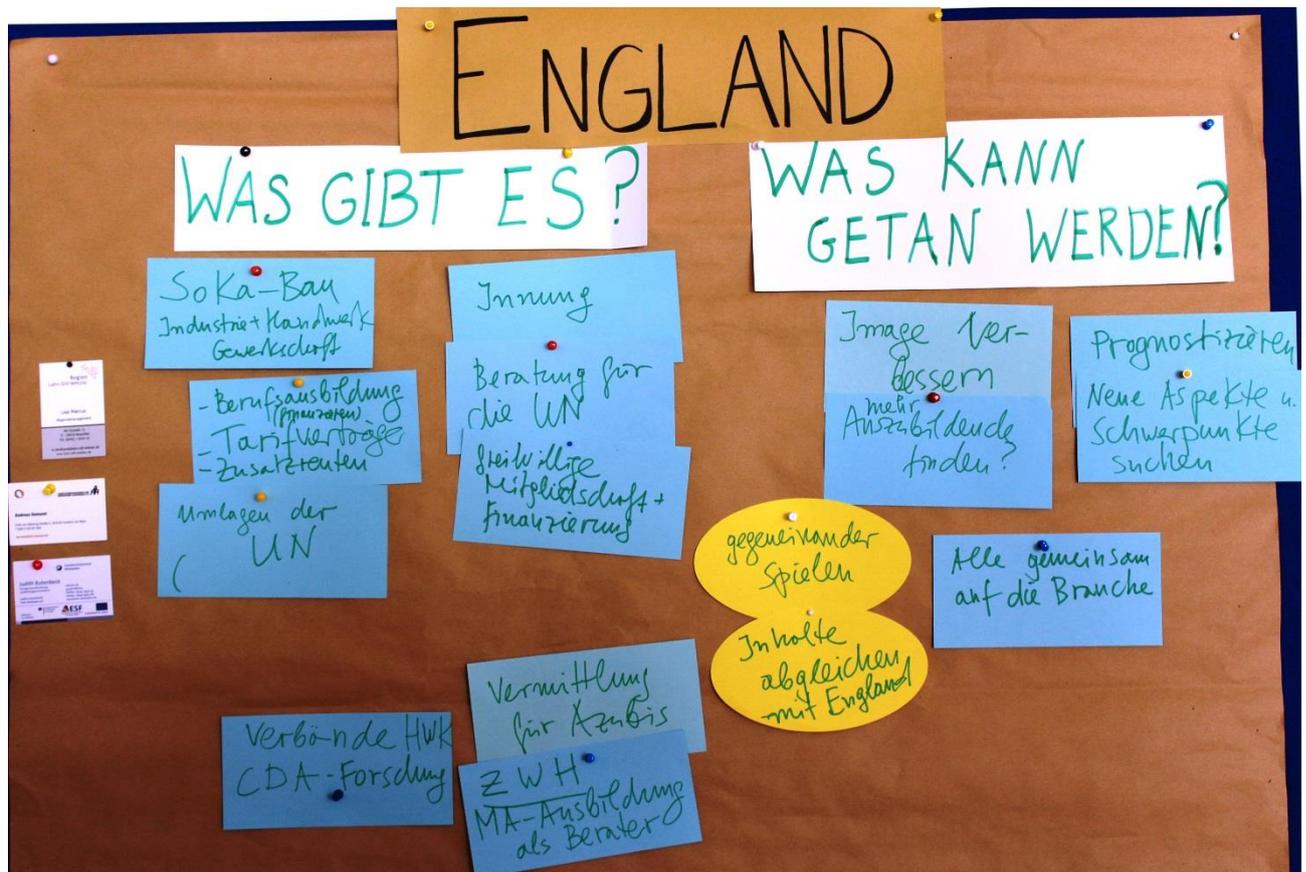
Spielräume,  
Transparenz,  
Netzwerke/  
Dialog



## I.B. England – Branchenspezifischer Ansatz

- Was gibt es?
  - Die Soka-Bau (Sozialkassen der Bauwirtschaft) wird von drei wichtigen Partnern (IHK, HWK und Gewerkschaften) zusammen getragen und verantwortet grundsätzlich die Finanzierung von Berufsausbildungen und Zusatzrenten sowie die Tarifverträge in der Bauwirtschaft. Die Soka-Bau erlangt ihre Finanzmittel durch Umlagen, die von der Unternehmensgröße der Mitgliedsunternehmen abhängen.
  - Der Verband baugewerblicher Unternehmen in Hessen und dessen Innungen auf regionaler Ebene, stellen ebenfalls eine zum England-Beispiel analog aufgebaute Branchenorganisation für Hessen und seine Regionen dar. Diese informieren und beraten die Unternehmen in speziellen beruflichen Anliegen des Sektors, vermitteln Auszubildende in freie Stellen, suchen nach neuen Themen und Schwerpunkten sowie nach Lösungen von aktuellen und zukünftigen Herausforderungen für die Baubranche. Finanziell wird die Organisation auch durch ihre Mitgliedsunternehmen getragen, wobei aber die Mitgliedschaft nicht verpflichtend ist. Auch hier ist eine starke Vernetzung zwischen den einzelnen Innungen und der Unternehmen grundlegend. Darüber hinaus wird auch mit weiteren branchenrelevanten Arbeitsmarktakteuren kooperiert.
  - Eine weitere Institution, die sich spezifischer mit der Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitern befasst, ist die ZWH (Zentrale für die Weiterbildung im Handwerk), die aber mit ihrem überregionalen und branchenumfassenden Bezug sehr breit aufgestellt ist.
- Was kann getan werden?
  - Am ehesten gelte es, das Image des Baugewerbes, der tätigen Unternehmen sowie der angestellten Arbeits- und Fachkräfte zu verbessern. Letztlich trage dies dazu bei, dass dadurch die Attraktivität gesteigert und mehr Auszubildende gefunden sowie während und nach der Ausbildungsphase gebunden werden können.
  - Was aus dem Beispiel von England für Mittelhessen bzw. als Bereicherung für die oben benannten Organisationen gelernt werden kann, ist die starke und fundierte Bemühung nach frühzeitigen Berufsprognosen, Entwicklungseinschätzungen, Identifikationen von Bedürfnissen und neuen Themen in der Branche, sowie diese mit Berufsqualifikationen zu verbinden und an Unternehmen und (potenzielle) Arbeitnehmer heranzutragen.
  - Weiterhin wurde angedacht, eine direkte Vernetzung mit Ansprechpartnern aus dem englischen Beispiel Guter Praxis anzugehen und sich unvermittelt damit

auseinanderzusetzen. Die Idee der unvermittelten Vernetzung gelte es nachzuverfolgen.



### I.C. Niederlande – Zielgruppenspezifischer Ansatz

- Was gibt es?
  - Es bestehen unterschiedliche Ansätze, die die Herausforderung der Integration von Arbeits- und Fachkräften auf grenz- und regionenüberschreitenden Arbeitsmärkten erkannt und Lösungen entwickelt haben; so haben einige Unternehmen im Rahmen des betrieblichen Mobilitätsmanagements Shuttle-Busse, Fahrzeugflotten oder Jobtickets eingeführt, um die Mobilität von Arbeitskräften innerhalb eines undynamischen Arbeitsmarktes zu erhöhen; Jobcenter unterstützen bei der Förderung zum Führerschein und die Bundesagentur für Arbeit übernimmt partiell Reisekosten.
- Was kann getan werden?
  - Die Frage nach der Überbrückung von regionalen Grenzen, räumlichen Zuschnitten und daraus resultierenden hinderlichen Arbeitswegen im ländlichen Raums erfordert unterschiedliche Lösungsansätze: So gilt es im Rahmen des betrieblichen

Mobilitätsmanagements von Seiten der Unternehmen Aspekte der sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit zu bedenken; generell müssen jedoch pragmatische und niedrighschwellige Lösungen gefunden werden, die sich entlang der Bedarfe der zu integrierenden Arbeits- und Fachkräfte orientieren müssen. Hierfür können auch regionale Versorgungsunternehmen angesprochen werden.

- Der Einsatz unternehmerischer Shuttle-Busse scheint hier eine zielführende Praxis zu sein, um eine Integration von Arbeits- und Fachkräften in einen anderen Arbeitsmarkt durch Erhöhung der erforderliche Mobilität zu gestalten; als relevante Akteure kommen daher die Unternehmen in Betracht, die mit intermediären Akteuren der Arbeits- und Fachkräftevermittlung kooperieren und (sozial, ökologisch und ökonomisch) nachhaltige Lösungen etablieren können.

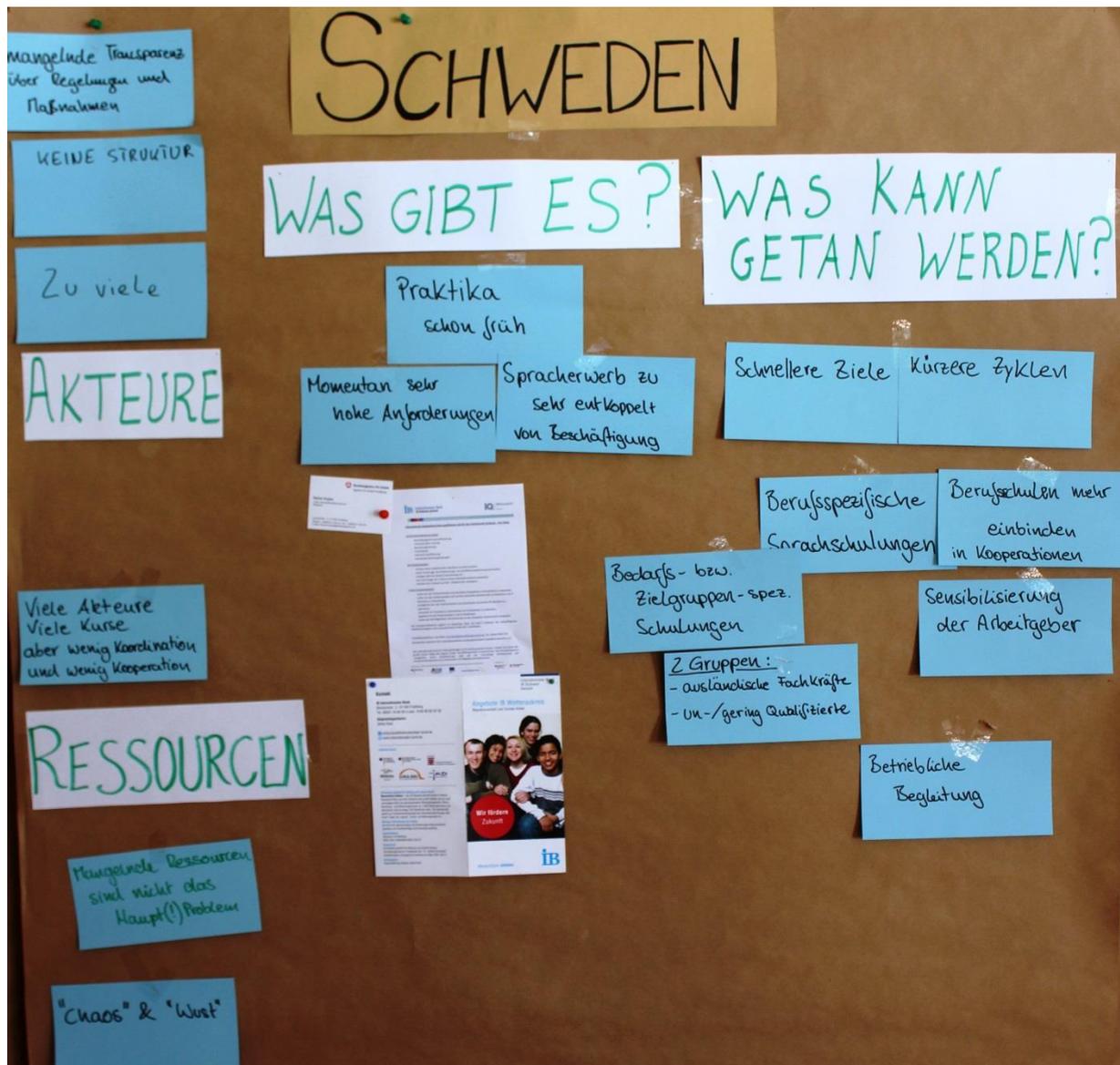


#### I.D. Schweden – Zielgruppenspezifischer Ansatz

- Was gibt es?
  - Nach Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer herrscht in Bezug auf die Frage nach der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im deutschen Ausbildungs-

und Arbeitsmarkt eine hohe Unübersichtlichkeit, die zu einer mangelnden Transparenz über Regelungen und Maßnahmen führt.

- Es werden derzeit in einem frühen Stadium des Aufenthaltsgenehmigungsprozess Praktika an Menschen mit Migrationshintergrund vermittelt; allerdings sei die derzeitige Gestaltung des Spracherwerbs zu sehr von der Beschäftigung entkoppelt: Beschäftigung und Spracherwerb stellen im Sinne der Teilnehmenden keine konstitutiven Elemente eines stringenten Integrationsprozesses dar.
- Was kann getan werden?
  - Idealerweise zeichnet sich der Integrationsprozess von Menschen mit Migrationshintergrund durch schnell gesteckte Ziele und kurze Spracherwerbszyklen aus. Hinsichtlich der kurzen Spracherwerbszyklen gelte es berufsspezifische Sprachschulungen durchzuführen und die Berufsschulen stärker einzubinden. Dadurch können bedarfs- und zielgruppenspezifische Schulungen für unterschiedliche Gruppen von Menschen mit Migrationshintergrund innerhalb kooperativer Zusammenhänge ausgerichtet werden.
  - Als relevante Akteure treten hier die Berufsschulen, die jeweiligen Arbeitgeber sowie Institutionen und Organisationen der Bildung und Weiterbildung, speziell im Bereich des Spracherwerbs, hervor.



## I.E. Tschechien – Orientierung Arbeitgeberbedürfnisse

- Was gibt es ?
  - Die zu bewältigende Herausforderung besteht in dem Dilemma, dass die Bildungslandschaft in ihren unterschiedlichen Institutionen und in ihren unterschiedlichen Inhalten einen fragmentierten Charakter inne hat. Diese Fragmentierung führt nicht zuletzt zu einem Nebeneinander unterschiedlicher Prüfungsordnungen und Anerkennungsmodalitäten fachlicher Expertisen. Als Bildungsinstitution müsse man sich erst untereinander darüber verständigen: Was sind die Basics in den jeweiligen Fächern? Wie können Spezialisierungen sinnvoll

darauf aufgesetzt werden? Anschließend ist die Vermittlung von marktnahem und verwertbarem Wissen an (junge) Menschen möglich.

- Um die Marktfähigkeit von vermittelten Wissensinhalten zu erhöhen und eine höhere Kompatibilität zwischen Wissensvermittlung (Lehrinhalten, -zielen und -methoden) und Erwartungen und Anforderungen der Unternehmen zu erzielen, muss die Verzahnung zwischen Unternehmen und Bildungsinstitutionen stärker forciert werden; dies geschieht zwar seit einiger Zeit in unterschiedlichen Zusammenhängen, allerdings bleibt der erwünschte Effekt – bessere Chancen der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt durch Wissen um die Anforderung der Unternehmen – hinter den bestehenden Erwartungen zurück und wirkt sich eher situativ, noch nicht in der Breite aus.
- Was kann getan werden?
  - Die Vermittlung von fachlichen Basics stellt nach Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Fundament dar, auf dem eine Spezialisierung erfolgen kann; ferner kann hierdurch dem allseitigen Bildungstenor, durch den die Akademisierung als soziale Norm gesehen wird, hinterfragt und „alternative“ Bildungswege aufgezeigt werden.
  - Ferner müsste der Praxisanteil in Bachelor- und Masterstudiengängen erhöht werden, um eine Balance zwischen Theorie und Praxis herzustellen; hierfür müssten sich Bildungsinstitutionen – insbesondere die Universitäten – dem Arbeitsmarkt und damit den (regionalen) Unternehmen weiter öffnen und stärkere Bindungen und Kooperationen eingehen.
  - Als Folge dieses Prozesses können Bildungsinstitutionen in Kooperation mit regionalen Unternehmen regionale Schwerpunktbildungen für (junge) Menschen anbieten und die Einzigartigkeit und Attraktivität der Region betonen.
  - Als relevante Akteure in diesem Prozess können die Bildungsträger und Bildungsinstitutionen, besonders die Universitäten und Fachhochschulen, auch in Bezug auf deren intermediäre Rolle angesehen werden; auch regionale Unternehmen nehmen hier eine richtungsgebende Funktion ein, da diese ihre Strahlkraft auf Curricular durch Formulierung ihrer Anforderungen entfalten können.

# TSCHECHIEN

## WAS GIBT ES?

## WAS KANN GETAN WERDEN?

Problem: Spezialisierung und Folgebildung - Wirtschaft d. Lehr-

Prüfungsweg (Hochschul)

Länderspezifische Verwaltung (Kaufmann, Lehrkräfte, etc.)

Vorstellung von fachliche "Basics" -> dann Spezialisation

Abschließung als "Matura"

## AKTEURE

Bildungsträger (als Internat)

"Bachelor / Master" in "einer Form" -> höhere Promotion

Universitäten offen  
Unternehmen + Bildungsinstitutionen verbunden

Unternehmen beauftragt Internat in Gesamtheit d. Höflichkeit

an Schulen arbeiten, Stipendien

Industrie: 80%  
FK, 20% Folgebildung  
-> Profis!  
Selbstbetriebe (Unternehmen)  
(regionale Bildung) -> z.B. regionale Bildung

Reguläre Schulpflichtbildung

## RESSOURCEN

Finanzierung!  
Finanzierungsfrage!

Gute Mittelstrukturen in Mittelklasse  
-> Schulung Ministerien

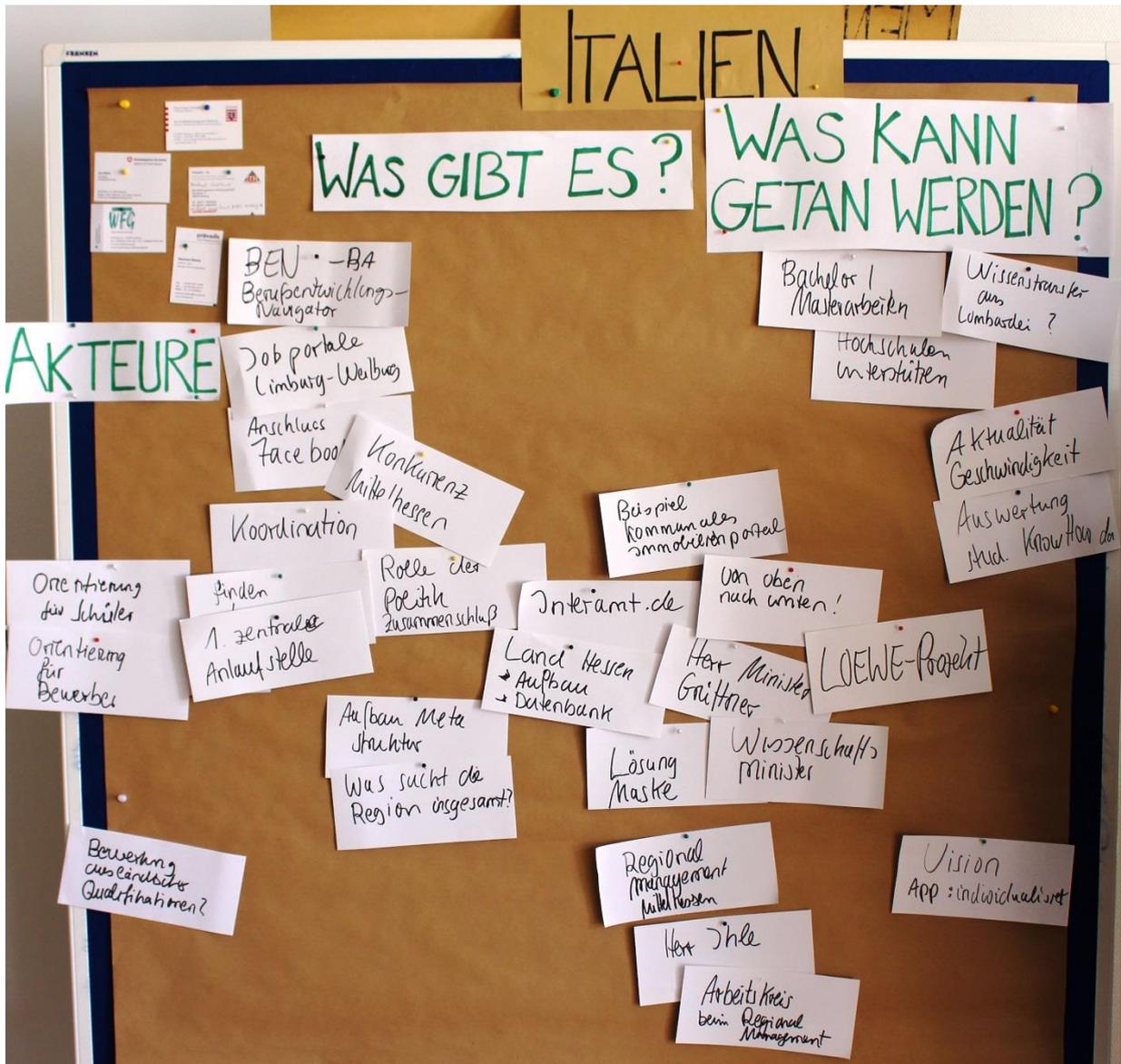
Nach Kooperationspartnern

Unternehmen (regionaler Fokus):  
Die Unternehmen;  
Prüfungsweg



## **I.F. Italien – Orientierung Arbeitgeberbedürfnisse**

- Was gibt es?
  - Es gibt nach Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Überangebot an Online-Jobbörsen; deren Nebeneinander führe eher zu einer Unübersichtlichkeit, als zu einer nutzerfreundlichen Handhabung.
  - Relevante Akteure in dieser Unübersichtlichkeit sind die privaten Anbieter dieser Online-Jobbörsen, sowie Schüler, Studierende und Bewerber, für die diese Seiten eine Orientierung und Informationsquelle darstellen sollte.
- Was kann getan werden?
  - Als zielführende Strategie, um die vorhandenen Online-Jobbörsen und die darin enthaltenen Informationen besser zu nutzen, wurde die Etablierung einer Meta-Struktur vorgeschlagen, die in Form eines top-down-Prozesses die relevanten Informationen und Stellenangebote in den Regionen unter sich vereint. Dadurch könnten die Informationen besser koordiniert werden. Als Vision wurde der Aufbau einer Web-Application genannt, die einen individualisierten Informationsfluss ermöglicht.
  - Um diesen Prozess voranzutreiben sei es denkbar, Universitäten und Fachhochschulen stärker zu integrieren und reizvolle Projekte für studentische Abschlussarbeiten zu bieten.
  - Um diesem Prozess mehr Gestalt- und Sichtbarkeit zu verleihen wurde auf hochrangige Politiker des Landes Hessen verwiesen, sowie auf das Regionalmanagement Mittelhessen, sodass der Bezug zur Region gestärkt wird. In diesem Kontext wurde ebenfalls die Etablierung eines speziellen Arbeitskreises vorgeschlagen.



## II Zukunftsforen „Hessens wertvolle Fach- und Arbeitskräftepotentiale“

Im Rahmen der zweiten Zukunftsforen wurden dezidiert zielgruppenspezifische Herausforderungen und Lösungen diskutiert. Hier gab es ebenfalls sechs Workshopgruppen, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration moderiert wurden. Die Zuordnung der Teilnehmenden erfolgt per Los.

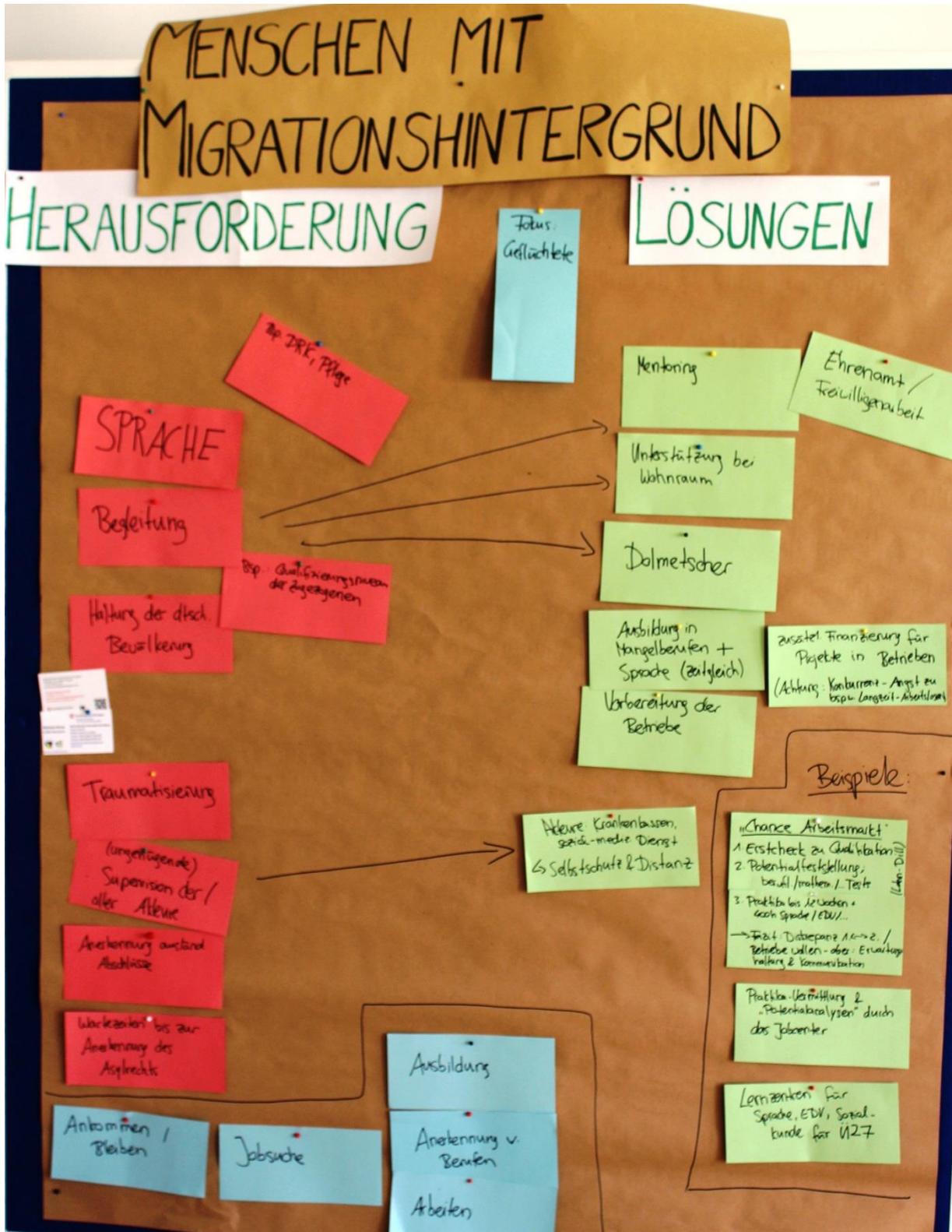
Workshopgruppen:

Losnummer	Thema
1	Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund
2	Potentiale von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen
3	Potentiale junger Menschen
4	Potentiale von Frauen
5	Potentiale von Menschen ohne Berufsausbildung
6	Potentiale von Arbeitslosen

### II.A. Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund

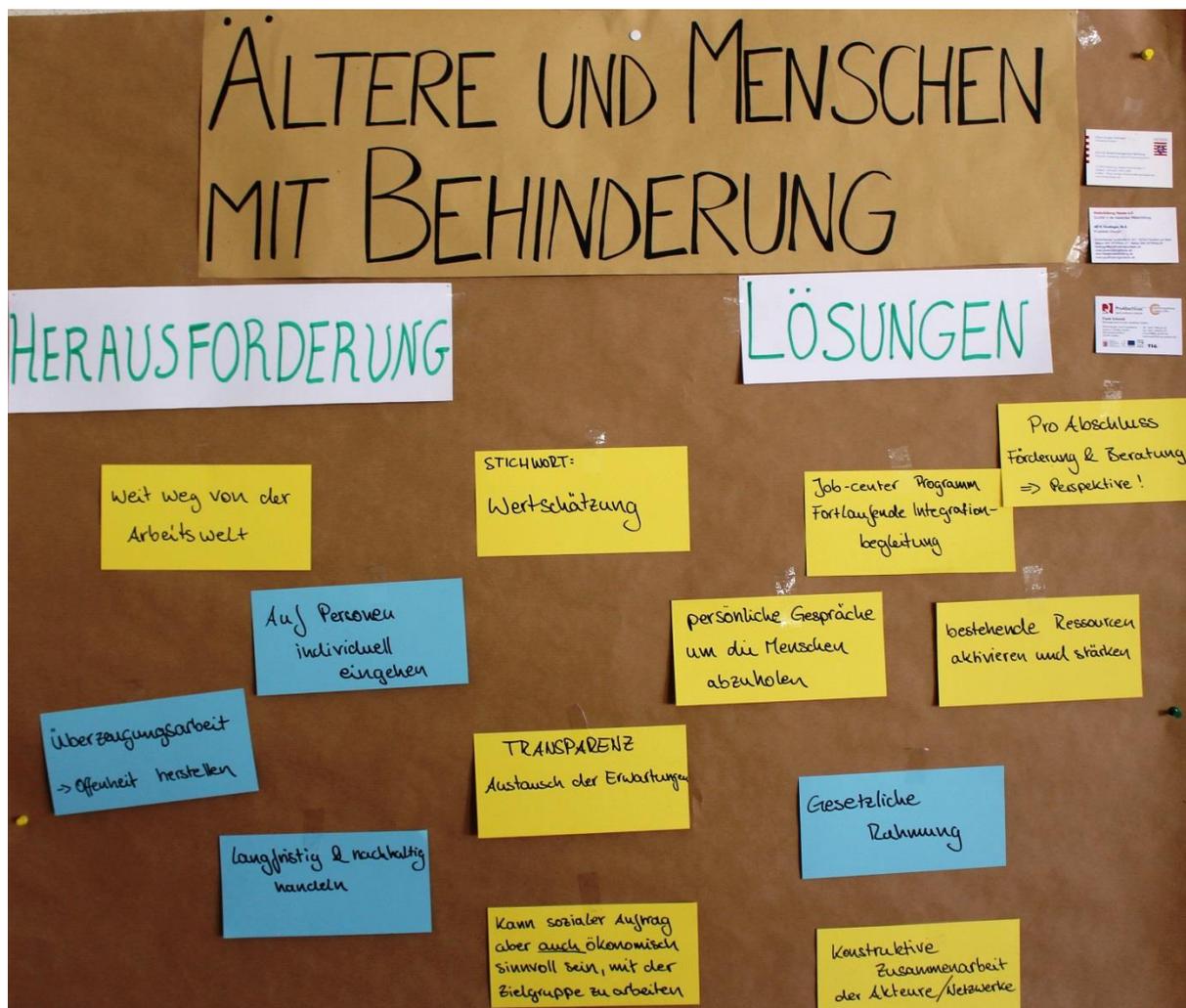
Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Als zentral wurde das Thema der Sprache und des Spracherwerbs angesehen; gerade dies sei entscheidend für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt und darüber hinaus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lösungsansätze wurden in Programmen des Mentorings gesehen: dies umfasst sowohl die Unterstützung bei der Wohnraumsuche, als auch beim Dolmetschen; weiterhin gilt es den Spracherwerb an Ausbildungen zu knüpfen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Auch die Frage nach dem Umgang mit Traumatisierungen auf Seiten der Menschen mit Migrationshintergrund stellt einen zentralen Aspekt dar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hier wurde die Ausweitung sozialmedizinischer Dienste angepeilt; wichtig sei, die Traumatisierungen von Menschen mit Migrationshintergrund ernst zunehmen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Integrationsprozess ist (zu) vielschichtig, man braucht spezielle Unterstützungsangebote.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sowohl der Spracherwerb, die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen, als auch der Umgang mit</li> </ul>

Traumatisierungen stellen Aspekte einer umfassenden Supervision aller im Integrationsprozess involvierten Akteure dar.



## II.B. Potentiale von ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen

Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen sind oftmals zu weit entfernt von der Arbeitswelt und dem Erwerbsleben mit seinen Anforderungen und Möglichkeiten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobcenter bieten Programme zur fortlaufenden Integrationsbegleitung von älteren Menschen und Menschen mit Behinderung an. Hier ist auch auf die Initiative ProAbschluss hinzuweisen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Integrationsprozess von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen benötigt häufig viel Überzeugungsarbeit bei den Unternehmen/ Arbeitgebern.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Integration von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen kann sozial <i>und</i> ökonomisch sinnvoll sein. Hierfür müssen bestehende Ressourcen aktiviert, gestärkt und sinnvoll eingesetzt werden.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Kern-Herausforderung liegt in der Herstellung von Wertschätzung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In persönlichen Gesprächen müssen die Erwartungen an allen Seiten klar abgesteckt und transparent gestaltet werden; dadurch kann man die Unternehmen und die Menschen der Zielgruppen stärker abholen und im Arbeitsprozess integrieren.</li> </ul>



## II.C. Potentiale junger Menschen

Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Für KMUs liegen die Herausforderungen meist in ihrem recht traditionsverhafteten Strukturen und dem fehlenden Wissen darüber, welche spannenden und attraktiven Jobs sie überhaupt bieten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KMUs müssen stärker dafür sensibilisiert werden, was sie als Arbeitgeber auszeichnet und attraktiv macht. Wenn sich junge Menschen für eine Ausbildung bei einem attraktiven Unternehmen entscheiden, werden auch die Regionen sukzessive jünger.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewisse Berufe, z.B. in der</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hier gilt es innerhalb der Berufe und</li> </ul>

<p>Gastronomie, zeichnen sich oft durch einen rauen Umgangston im Alltagsgeschäft aus, was junge Menschen in der Wahl eines Ausbildungsplatzes maßgeblich beeinflusst.</p>	<p>den Ausbildungsstätten für die Anliegen zu sensibilisieren: Wenn junge Menschen die Wahl haben, anderen Orts einen besseren Umgangston zu finden, so werden sie dies tun.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innerhalb des gesellschaftlichen Diskurses wird die Entscheidung für einen Ausbildungsplatz oder für den Hauptschulabschluss durch eine Betonung der Allgemeinen Hochschulreife und dem Trend zur Akademisierung abgewertet; Ausbildungen in regionalen Unternehmen und Betrieben werden daher meist als zweite Wahl angesehen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jungen Menschen muss die Begeisterung für greifbare und sichtbare Resultate, die am Ende eines Tages in Händen gehalten werden können, vermittelt werden; nicht alles spielt sich hinter einem Bildschirm ab. Junge Menschen müssen sich hierfür vermehrt in unterschiedlichen Praktika ausprobieren dürfen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden die jungen Menschen nicht adäquat auf die Entscheidung „Ausbildung oder Uni“ vorbereitet; die mentale Reifung im Prozess des Erwachsenwerdens bleibt hinter anderen Anforderungen, die an sie herangetragen werden, meist zurück.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hierfür müssen sich junge Menschen ebenfalls mehr ausprobieren dürfen; es muss stärker mit den Eltern unterschieden werden zwischen primären und sekundären Anliegen; die Vorstellungen der jungen Menschen müssen eine größere Rolle spielen; Beispiel aus Nordrhein-Westfalen: hier gibt es eine verpflichtende Potentialanalyse für alle Schüler/-innen über eine Anzahl an Berufen.</li> </ul>

# JUNGE MENSCHEN

## HERAUSFORDERUNG

## LÖSUNGEN

N.M.M.

Aufklärung/Wissen

Off. Transparenzverpflichtet

Fokuszeit auf  
weitere Bildung  
(Uni-Attraktiv)

Spannende/Interessante  
an Berufe?

Wissen um Entscheidung  
in jungen Jahren

Wissen,  
Berufswelt

"Grafschaft" von  
Resultaten  
↳ Wahlentscheidung

Ausbildungsqualität  
→ Attraktivitätsfaktor  
↳ Wie in Ausbildung  
(Team, Weiterbildung)

Wandel der  
Berufsbilder

Wohin in SGB II-  
↳ J. fortgesetzt, Brücke

Überforderung: Vorherrschaft  
d. Elternschaft - Was ist  
was die Schule?

Regionaler Wettbewerb

Attraktivität  
erhöhen

Vor Ort kooperieren;  
Proj- und Unterricht  
eng gekoppelt

M.M.N.-Camps  
↳ stärker ausprobieren

Vorstellungen von  
J. J. besser  
abholen

Zufestigung für  
wichtigere, präzisere  
Resultate

Beispiel NRW: Orientierung  
verpflichtende Potenzialanalyse  
für Schüler für x Berufe

Praktikum, Berufung  
an Erwachsenen; Begleitung  
und Unterstützung

Reifeprozess von jungen  
Schülern stärken  
(15.-16. Jahrgang)

## II.D. Potentiale von Frauen

Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herausforderungen liegen insbesondere bei wiedereinsteigenden Frauen nach der Familienphase; auch die Stille Reserve stellt ein Potential dar, das es verstärkt zu heben gilt.</li> <li>• Generell stellen sich die Herausforderungen in diesem Kontext als Vereinbarkeitsproblematiken zwischen Familie und Beruf dar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hierfür können unterschiedliche Ansätze gestärkt werden: z.B. können Väter vermehrt in die Verantwortung genommen werden bzw. darin motiviert werden; Unternehmen können im Rahmen des Möglichen flexible Arbeitszeiten, Tele- und Heimarbeit anbieten; auch der Ausbau von Betriebskindergärten, Mutter-/Vater-Kind-Büros kann zielführend sein.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Zuge der Migration stellen auch Frauen mit Fluchthintergrund als Zielgruppe ein Potential dar, dessen Hebung mit Herausforderungen (Anerkennung, kulturelle und familiäre Hintergründe) verbunden ist.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hierfür müssen bessere Beratungsstrukturen etabliert werden, an die sich Frauen wenden können; weiterhin müssen Unternehmen und Betriebe für diese Problematik sensibilisiert werden.</li> </ul>

# FRAUEN

## HERAUSFORDERUNG

AE ohne  
Zerfallschritt

Viedereinstieginer  
(nach Familienphase)

Stille Reserve  
mit Berufsausbildung  
weil lange Familienphase

Auseinstieginerinnen

⇒ Familiengründung  
im Heimatland im jungen  
Alter (mit Schweregeburt)  
aber ohne Zerfallschritt

Frauen mit  
Flucht hintergrund

Frauen triel /  
Familientriel /  
Rollenverständnis

Kinderbetreuung  
Akzeptanz von Fremd-  
betreuung - (Unterschied  
Land / Stadt)

AE - finanzielle  
Barrieren (Betreiber/  
schwache Bet.)

Arbeitszeiten -  
strukturelles Problem  
bei Umfängen

## LÖSUNGEN

→ h.A. Bindung  
Fachkraft nicht  
diese Aufgabe der  
Unternehmen

Zukunft des Unternehmens  
Partnerschaftliches Denken  
(nicht mit Frauen aus-  
weichen)

Unternehmen ⇒  
Selbstverständnis für  
Väter / Familienverant-  
wortung  
Wiederwandel

Sozialisierung  
Ost - West  
Verständnis

Selbstverständnis  
im Arbeitsleben -  
Karriere / Teilbarkeit  
von Führungsfunktionen

Unternehmen ⇒  
neu denken  
(z.B. Kinderzimmer für  
Randzeiten)

Frauen wird Bildung  
für zukünftige Generationen  
→ Wandel der Gesellschaft

Flexibler Arbeitzeiten

Beratung ist total, Wer ist die  
Verbesserer / Trauer  
Sollten die beim Fachbereich  
neuen neues Leben umsetzen  
organisieren

immer Drücke von  
Bek. C. J. (F/H)

BetriebsinhaberInnen  
BetreiberInnen  
in der Unternehmensphase  
Anpassungstraining  
für h.A. schaffen

polit. - gesellschaftl.  
Drücke notwendig  
für Unternehmen

Verpflichtungen zu  
Übernahme von Verantw.  
für Betreuung (des Unte-  
- als privates Größe

Vernetzung schaffen  
für Lösungen (z.B. Kinder-  
betreuung)  
flexiblere Überlegungen im  
Verband einbringen

Was bedeutet für  
uns alle  
"Gutes Leben"  
alle haben gefordert  
sollte möglich

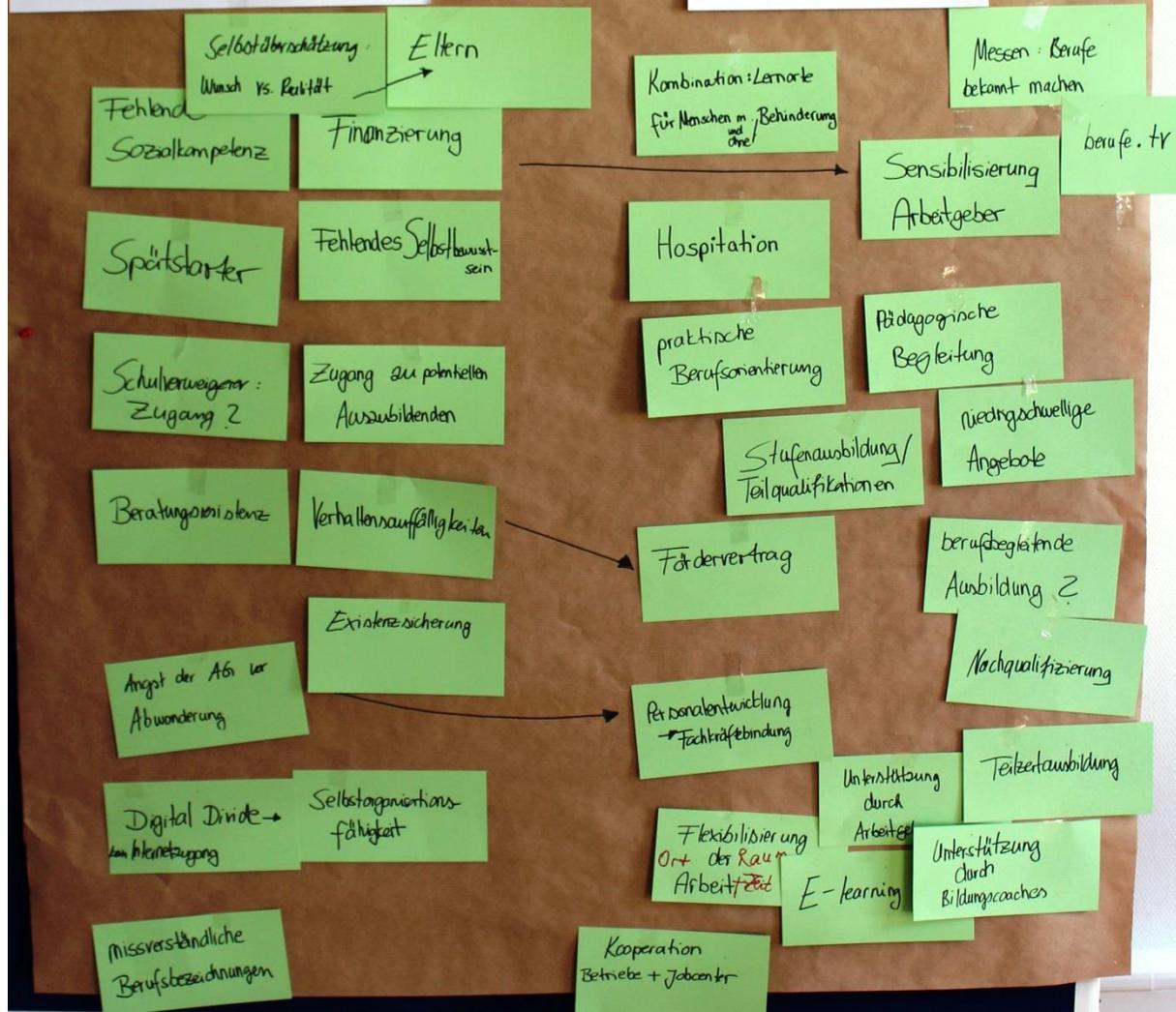
## II.E. Potentiale von Menschen ohne Berufsausbildung

Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Zielgruppen sind sehr heterogen und stark ausdifferenziert; hierzu zählen: z.B. Spätstarter, Arbeitslose, Alleinerziehende, Un- und Angelernte, Geringqualifizierte und Studienabbrecher.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Vielschichtigkeit der Maßnahmen und Programme muss die Heterogenität der Zielgruppen widerspiegeln; dazu zählen verstärkte Kooperationen zwischen Betrieben und Jobcentern/Arbeitsagenturen, aber auch differenzierte Arbeitsgestaltungsmaßnahmen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menschen ohne Berufsausbildung weisen meist eine brüchige Erwerbsbiographie auf, weshalb sie oftmals ohne großes Selbstvertrauen sowie Selbstorganisations- und -managementfähigkeiten auftreten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachqualifizierung (z.B. Initiative ProAbschluss), Teilzeitarbeit als eine Art der Arbeitsgestaltung zur Heranführung sowie eine verstärkte Sensibilisierung der Arbeitgeber können hier ansetzen und zu einer verbesserten Nutzung der Potentiale beitragen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterhin zeichnen sich die Maßnahmen und Initiativen meist durch eine zu geringe Bekanntheit aus, um die Zielgruppen zu erreichen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hierfür gilt es auf Messen und durch weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen auf Projekte und Initiativen aufmerksam zu machen.</li> </ul>

# MENSCHEN OHNE BERUFSAUSBILDUNG

## HERAUSFORDERUNG

## LÖSUNGEN



## II.F Potentiale von Arbeitslosen

Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es gibt unterschiedliche Untergruppen bei den Arbeitslosen, die spezifische Herausforderungen mit sich bringen, wie z.B. schwierige Jugendliche (das eigene Leben im Griff zu haben, um für das Arbeitsleben offen zu sein), Frauen nach einer „Kinderpause“ (Kinderbetreuung), Migranten (Sprachkenntnisse, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen).</li> <li>• Was bei allen Gruppen ähnlich ist: Je länger sich die Person in der Arbeitslosigkeit befindet; desto schwieriger findet sie sich in einen Arbeitsrythmus wieder ein; desto schwerer kann sie das Private und das immer hektischere Arbeitsleben vereinbaren; desto weniger kann sie den Arbeitsmarkt und Bewerbungsverfahren verstehen; bereits erworbene Qualifikationen verblassen oder verlieren sogar ihre Gültigkeit, Motivation und Selbstwertgefühl sinken folglich stark.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um die Motivation und den Arbeitseinstieg der Arbeitslosen zu unterstützen, wäre eine stärkere Beratung und Fokussierung auf den Einzelfall sinnvoll, mehr Zeit für den Arbeitslosen als Menschen zu nehmen und Verständnis zu entwickeln. Zudem wäre eine gleichbleibende Betreuungssituation für die Entwicklung von beidseitigem Vertrauen vorteilhaft.</li> <li>• Kleine Schritte sind bei den Langzeitarbeitslosen oft von Vorteil. Grundsätzlich ist deswegen eine Verkürzung der Maßnahmen anzudenken. Sinnvoll wäre auch die Einführung von Teilqualifikationen, die Modular aufgebaut sind und mit einem Zertifikat (und somit schnellere Erfolgserlebnisse) nach jedem Modul verbunden sind. Dies wäre mit einer Flexibilisierung des Bildungssystems verbunden.</li> <li>• Ein möglichst schnelles Eintreten in Arbeitssituation könnte für die sinnvoll sein, um Arbeitsrythmus zu behalten und sich nützlich zu fühlen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als Herausforderung zeichnet sich auch der Mismatch zwischen Arbeitswünschen und -qualifikationen der Arbeitslosen sowie künftig entstehenden Mangelberufen ab.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auch hier könnten die oben genannten Herangehensweisen, wie modulare Qualifizierung, tieferes Verständnis für die Person und schnellere Schaffung von Arbeitssituationen hilfreich sein.</li> </ul>

# ARBEITSLOSE

## HERAUSFORDERUNG

fehlende Schlüsselqualif.

Jugendlichen Baustellen im persönl. Leben

Arbeitsbedingungen pers. Leben vereinbaren

Wiedereinstieg im Arbeitsleben (Kinderbetreuung)

fehlende Motivation u. Qualifikation für Mangelberufe

passende Qualifik. u. Bedarfe

fehlende Unterstützung von außen

Langzeitarbeitslosigkeit => große Hürde

Motivation u. Selbstwert

Rhythmus im Arbeit neu finden

Maßnahmen mehrmals besuchen

Langzeit-Arbeitslosigkeit verfehlt mehr Zeit

Arbeitsmarkt verstehen

Sprachkenntnisse (Migranten) => Motivation

Qualifik. von Ausland sichtbar machen

## LÖSUNGEN

nachhaltige Betreuung u. soz. Unterstützung

viele Ebenen der Erfolge erkennen kleine Schritte machen

mehr Zeit für die AL nehmen in UN u. Beratung Küster

Teilqualifikations (modularer Zertifikat)

z.B. für Jugendliche

Maßnahmen verkürzen

sich nützlich fühlen (Arbeitsumfeld schaffen)

Studienabbruch aufpassen (erfolgreich)

Schulsystem flexibler machen

### **III. Fazit – Hessischer Zukunftsdialog in Mittelhessen**

Die zweite Veranstaltung des Hessischen Zukunftsdialogs „Voneinander lernen & Gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“ in und für Mittelhessen zeigte erneut, wie vielschichtig, dynamisch und facettenreich das Thema der regionalen und überregionalen Fachkräftesicherung ist.

So betonten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Bedeutung des Austauschs, der Vernetzung und der Kooperation über alle Workshop-Einheiten hinweg als eminent wichtigen Bestandteil nachhaltiger Fachkräftesicherungsstrategien. Besonders hervorzuheben ist die Rolle, die regionalen Unternehmen und der Politik als Motor regionaler Entwicklungen zugeschrieben wird. So werfen Fragen nach regionalen Kooperationen zwischen Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft in Mittelhessen auch Fragen nach der Identität, nach dem von allen Akteuren Geteilten in Mittelhessen auf. Ferner wurde immer wieder auf die Attraktivität Mittelhessens, auf die Lage zwischen Natur und Kultur, hingewiesen; gelte es doch, diese regionale Attraktivität als gemeinsames Potential zu nutzen, auszubauen und nach außen zu kommunizieren, um somit auch überregionale Wanderungsbewegungen von jungen Menschen und jungen Familien steuern zu können.

Ebenfalls wurde deutlich, wie fruchtbar eine branchen-, berufs- und qualifikationsübergreifende Perspektive auf regionale Fachkräftesicherung und -sicherungsstrategien sein können: Dies spiegelt sich in der Bandbreite der Ideen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wider: hochelaboriert bis niedrigschwellig.