



## **Hessischer Zukunftsdialog**

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

### **Auftaktveranstaltung**

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

### **Vernetzung in Südhessen**

---

Donnerstag, 23. Juni 2016

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Von 09.30 Uhr bis 15.00 Uhr

Campus Westend

Workshop-Phase: 13.00 Uhr bis 14.45 Uhr

Casino-Gebäude, Raum 1.811

---

## Ergebnis- und Fotoprotokoll der Workshop-Phase

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Workshop-Phase des Vernetzungsworkshops in Südhessen zusammengefasst und dargestellt. Hier werden für jede Themenrunde in pointierter Weise die wichtigsten Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze beschrieben. Die Aspekte der Herausforderungen und der Lösungen in den jeweiligen Themen werden synthetisiert beschrieben, um die Ergebnisse der Diskussion zu schärfen; somit wird auf den zeitlichen Verlauf der Workshop-Phase und auf den Personenwechsel bei den Themenrunden nicht weiter eingegangen.

Zum Schluss wird ein Fazit aus allen Themenrunden gezogen.

Durch die im Anhang angeführten Fotos können die Diskussionsergebnisse weiter nachvollzogen werden.

Die Themenrunden der Workshop-Phase waren:

	<b>Thema</b>	<b>Gruppenanzahl</b>
<b>I</b>	Möglichkeiten von kreisübergreifenden Strategien zur Fachkräftesicherung	1
<b>II</b>	Möglichkeiten der Einbindung verschiedener Interessengruppen in Strategieprozesse	1
<b>III</b>	Maßnahmen zur Hebung der Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund	2
<b>IV</b>	Maßnahmen zur Hebung der Potentiale von Jungen Menschen	1
<b>V</b>	Maßnahmen zur Hebung der Potentiale von Menschen ohne Berufsausbildung	2

## Thema I: Möglichkeiten von kreisübergreifenden Strategien zur Fachkräftesicherung

Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es gibt ein Überangebot an bestehenden Angeboten, die insbesondere für kommunale Jobcenter eine Herausforderung darstellen. Diesem Überangebot an Maßnahmen liegt keine erkennbare Strategie und/oder Koordinierung zugrunde.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einsetzen einer Koordinierungsstelle/ eines Moderators mit Fachwissen: Dadurch könnte mehr Transparenz bzgl. bestehender Angebote geschaffen werden. Wichtig sei eine erkennbare langfristige Initiative, die zielgerichtet koordiniert wird. Hier könnte bereits eine schematische Erfassung der bestehenden Initiativen und Angebot Abhilfe schaffen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Innerhalb der täglichen Arbeit wird der Blick zumeist von administrativen Grenzen gelenkt; ein fruchtbarer Austausch wird erschwert und Parallelstrukturen entstehen. Weiterhin werden kreisübergreifende Strategien besonders durch Konkurrenzsituationen zwischen relevanten Akteuren erschwert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Über Verwaltungs- oder Kooperationsvereinbarungen ließen sich gemeinsame Zielmärkte und Zielmarken definieren; Maßnahmen von Jobcentern könnten für weitere Jobcenter (und andere Akteure) geöffnet werden. Durch die Stärkung informeller Kanäle („Gemeinsames Frühstück“) könnte die Wirkung administrativer Grenzen im Austausch abgeschwächt und die Ziel- und Sachorientierung gestärkt werden.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Viele Unternehmen, Wirtschaftsverbände oder relevante Entscheider in den Regionen scheinen das Thema Fachkräftesicherung nicht stringent anzugehen, viele seien nicht sensibilisiert für Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten. Dadurch trete man stets mit den selben Personen und Akteuren, die bereits ein Gespür für das Thema haben, in einen Austausch, nach dem Motto: Man predigt zu Bekehrten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durch intensivere Werbung auf unterschiedlichen Ebene und durch unterschiedliche Akteure ließe sich eine höhere thematische Sensibilisierung erzielen.</li> </ul>

# Kreisübergreifende Strategien

## Herausforderung

## Lösung

Ähnliche  
Personenweise

Sensibilisierung/  
„Werbung“

Intransparenz,  
Unklarheit,  
Unkoordiniert bei  
best. Angeboten

Großes Angebot an  
Veranstaltungen;  
keine Strategie

Administrative  
Grenzen  
(Johannes)

Nonkonformität  
und  
Zuständigkeiten

Parallele  
Strukturen

Bilaterales  
Netzwerk mit  
geteilten Interessen

Johannes:  
Maßnahmen  
öffnen  
(anderer Johannes)

<sup>Johannes</sup>  
Gemeinsame  
Zielmerkmale  
definieren

Zielgerichtete  
Initiativen

Landesweite Strategie  
Zus. Beraternetzwerk  
- Typen  
- Infos  
- Vorst. (T-)

Planungssicherheit  
Planungskonzepte  
schaffen

Transparenz  
schaffen  
- schriftliche Darstellung  
v. Typen

Informeller Austausch  
für Klärung  
„Führerrolle“  
(+ Agenda)

„Moderator“/  
„Lotse“

- Verwaltungsvereinbarungen  
- Kooperationsvereinbarungen

Gemeinsame  
Kooperationsziele  
schaffen / definieren

## Thema II: Möglichkeiten der Einbindung verschiedener Interessengruppen in Strategieprozess

Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oft sei nicht klar, welche Akteure in unterschiedlichen Kontexten angesprochen werden können und welche Interessen von welchen Akteuren vorliegen. Dies stellt eine Herausforderung bzgl. einer Schaffung von Transparenz dar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vernetzung muss gestärkt und intensiviert werden, sodass die relevanten Akteure mehr und tiefere Einblicke in die Arbeit und in die Interessen weiterer Akteure gewinnen können. Die Stärkung informeller Austausch-Kanäle („Gemeinsames Frühstück“) wurde hier als Möglichkeit in Aussicht gestellt.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterhin wurde eine fehlende Zielorientierung in der Bündelung von Interessen angebracht; dies stellt hinsichtlich einer Koordination von Maßnahmen und der Schaffung von Angeboten eine Herausforderung für die zielgerichtete Koordination dar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durch stärkere Vernetzung können gemeinsame Ziele interessengeleitet definiert und gemeinsam koordiniert angesteuert und umgesetzt werden. Die Lösung liegt hier in dem Finden von Schnittstellen zwischen den Interessen und der Schaffung von „win-win-Situationen“</li> </ul>

# Interessengruppen

## Herausforderung

- unterschiedliche Wahrnehmung der Lage der Gruppe
- Welche sind die Akteure?
- Welche sind die Interessen gemeinsamer?
- kein ausreichendes Engagement für das gemeinsame Ziel
- Transparenz
- fehlender Überblick über Zugänge
- Anlaufstellen
- fehlende klare Fokussierung
- Multiplikatoren zusammenbringen
- fehlender Überblick der Arbeitgeber für Fabrikprobleme
- graduelle Kompetenz → provide information
- Verbindlichkeit Personalabteilung UN-Ausrichtung
- fehlende Integration der Zielgruppe Arbeitgeber
- Wettbewerbsvorteil des Arbeitgebers
- unterschiedliches Zeitstrahl
- fehlende Kombinationsmöglichkeit der Angebote
- fehlende Anknüpfungspunkte zwischen ZG und Jobcenter
- Vorurteile bei Frauen mit Kindern
- Bestehende Begrenzung der Fördermöglichkeiten
- private Arbeitsvermittlung - keine Privateng.

## Lösung

- Akteure zusammenbringen
- Transparenz schaffen
- gemeinsames Ziel
- Ziel gemeinsam verfolgen
- gemeinsame Nachtriviale offene NRW "Trübsäck"
- Besserer Austausch der Akteure
- Schnittstelle finden
- Win-Win-Situation finden
- Systematischer Austausch der Gruppen
- Offenheit für Queransätze erhöhen z.B. Tandem
- Interessen zusammenbringen
- Von allen akzeptierter Träger
- bring together discuss together
- Kombinationsmöglichkeiten dieses Pool
- Praxisbeispiel Kooperation X und WiFi Bergstraße
- erfolgreiche Projekte langfristig folgen
- höhere Einsatzbereitschaft/Involvement bei AN / AG
- Informationsverbreitung
- Angebot "alles aus einer Hand" anbieten
- Multiprofessionales Team als Partner
- "Vermarktung" Dialog "Marketing"
- langfristige Perspektive
- good practice Beispiele im den Vordergrund
- echter Arbeitgeber service
- mehr Experimentative von allen Seiten

### Thema III: Maßnahmen zur Hebung der Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund

Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mangelnde Sprachkenntnisse sowie die Anerkennung von Berufsabschlüssen, Qualifikationen und die Frage nach der Kompetenzfeststellung stellen Herausforderungen für die Integration in den Arbeitsmarkt dar. Diese Herausforderungen werden durch fehlende Angebote und lange Anerkennungsverfahren auf der einen Seite sowie fehlende Dokumente auf der anderen Seite verschärft.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hier müssen Angebote entlang bestehender Bedarfe angepasst werden: Z.B. für Migranten ab 18 Jahren ohne Berufs- oder Schulabschluss im Speziellen, aber auch Qualifizierungsangebote im Allgemeinen hinsichtlich des Spracherwerbs (Berufsbezogener Erwerb; als Regelinstrument für SGB II). Weiterhin stellen Unterstützungsangebote eine Möglichkeit dar, durch persönliche Betreuung die Wahrnehmung und Umsetzung der Angebote zu flandern. Anerkennungsverfahren gilt es zu vereinfachen und zu beschleunigen.</li> <li>- Ebenfalls wurde die Bedeutung Praktika betont, um Berufserfahrung und Qualifikationen validieren zu können.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Umgang mit fremden Kulturen stellt ebenso eine große Herausforderung dar. Oft überwiegen Vorurteile und fehlende bzw. nicht ausreichende interkulturelle Kompetenzen verhindern einen integrativen Umgang miteinander. Besonders die Faktoren Sprache und kulturelle Diversität spielen in diesem Kontext eine große Rolle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hier wurde auf die Möglichkeit hingewiesen, durch eher informell gehaltene Treffen mit Unternehmen (Gemeinsame Ereignisse wie Frühstück) Kontakte aufzubauen und den interkulturellen Austausch zu stärken (in Begleitung eines Ausbildungspaten).</li> </ul>

# Migrationshintergrund

## Herausforderung

fehlende  
Qualifikations-  
nachweise

kulturelle  
Unterschiede  
(Kommunikationsebene)

Anerkennung  
von  
Berufsabschlüssen

interkulturelle  
Inkompetenz

mangelnde  
Sprachkenntnisse

fehlende  
Angebote für  
Migranten ohne Abschluss

unattraktive  
Arbeitsbedingungen  
(Arbeitszeiten in der  
Pflege bspw.)

Unklarheiten hinsichtlich  
Nachqualifizierung  
- wo? wie? -

Kompetenz-  
feststellung

Vorurteile

## Lösung

An Talenten &  
Stärken ansetzen  
(Übertragbarkeit auf  
andere Berufe)

Unterstützung  
bei der Vermittlung  
von Ausbildungs-  
plätzen

Integrations- &  
Sprachkurse u.ä.  
zeitgleich

Unterstützung/  
Begleitung beim  
Erwerb von  
Schulabschlüssen

Vereinfachung  
von Anerkennungs-  
verfahren

prototyping  
transfer

Umschulungs-  
maßnahmen

Sprachkenntnisse  
nachhaltig ausbauen

berufsbezogene  
Sprachkurse

Sprachkurse als  
Regelinstrument im  
SGB II

# Migrationshintergrund

## Herausforderung

## Lösung

Begriff sehr heterogen

Herausforderungen interkultureller Teams

Berufsausbildung, (insb. Frauen) viele Un- und Angelernte

AG: unterlagen; wen darf ich beschäftigen

Diversity in der Stadterweiterung

Sprache

Hohe Arbeitsbelastung

Duale Ausbildung wird nicht angenommen

Arbeitslosigkeit nach einem langen Berufsweg

Unterschiedliche Ansätze

Fehlende Unterlagen, Anerkennung, langer Prozess

Anerkennungsverfahren

Praktikum zur Validierung der Berufsausbildung

Klare Perspektive auf einen Job

„Inseln zum Treffen“ + wissen, wen man anspricht

Kontakt mit Unternehmen → Frühstück, Offenheit.

Ausbildungsposten

Diversity in den Betrieben, neue Formen des Zusammenlebens

Eine Ansprechpartner

Intensive Begleitung des Teams

#### Thema IV: Maßnahmen zur Hebung der Potentiale von Menschen ohne Berufsausbildung

Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifizierung und Nachqualifizierung im Sinne eines lebenslangen Lernens ist in weitem Maße keine Selbstverständlichkeit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hier müssen Arbeitgeber für die Herausforderung und die Bedeutung der (Nach)Qualifizierung von Beschäftigten nachhaltig sensibilisiert werden.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die betroffenen Zielgruppen sind sehr heterogen, weshalb der Blick auf bedarfs- und zielgruppenorientierte Angebote und Maßnahmen ebenfalls als heterogene Strategien aufgebaut werden müssen: So muss man unterscheiden zwischen Aufstockern, Arbeitslosen, Beschäftigten, Alleinerziehenden, Ungelernten, Geringqualifizierten und Studienabbrecher. Hier liegt die Herausforderung darin, die unterschiedlichen Bedarfe zu eruieren und zielorientiert anzusteuern.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebote müssen für (geringqualifizierte) Beschäftigte berufsbegleitend und modular konzipiert sowie bedarfsorientiert ausgerichtet sein. Die Einbindung der Bildungscoaches und die Nutzung von Qualischecks spielen hier eine wichtige Rolle. Weiterhin muss an der Akzeptanz der Arbeitgeber sowie an der Motivation der Arbeitnehmer angesetzt werden, um auch schnelle und flexible Einstiege in das Erwerbsleben/ in den Betrieb zu ermöglichen.</li> <li>- Grundsätzlich gilt es Qualifizierungsangebote nachhaltig aufzubauen, möglichst niedrigschwellig zu etablieren und mehr Transparenz bzgl. der Angebote an sich zu schaffen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auch für Betriebe werden Herausforderungen genannt: Diese liegen in oft mangelnden Strukturen bei Betrieben, die Ausbildung ermöglichen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hier wurde angeregt, Personal, das als Ausbilder fungieren soll, in ihren Ausbildungskompetenzen zu schulen und zu bekräftigen. Der Ansatz des Training on the job wurde ebenfalls als Möglichkeit genannt, hier gilt es an der Motivation der Beschäftigten und Ansprechpartner anzusetzen.</li> </ul>

# Herausforderung

# Lösung

Zielgruppe

multiple Problem-lagen

sehr heterogen

Aufstocken

Spätstarter

Arbeitslose

Alleinerziehende

Beschäftigte

Ungeleitet

"real" Vollbeschäftigung

Geringqualifiziert

Wie Bindung im Unternehmen?

kürzerer Verbleib in Unternehmen

Schule/Bildung-Schlüsselqualifid.

Wegebau Bildungsprämie

Qualischecks

Kompetenzen & Talente

no-risk <sup>ENL</sup> bonus für Arbeitgeber

Sensibilisierung von Arbeitgebern

Schaffung nachhaltiger Arb.plätze

niedrigschwellige (Ausb.) - Angebote

(bezahlte) Freistellung während der Nachqualifiz.

lokale Arbeitsmarktprojekte

Ausbau Kinderbetreuung

Teilzeitausbildung "Taff"

Bildungsgutschein

Abgabenbefreiung/Steuerreduzierung bei Geringverdienern

Anerkennung informeller Kompetenzen

training on the job

Kooperation zw. Betrieb & Agentur/Jobcenter



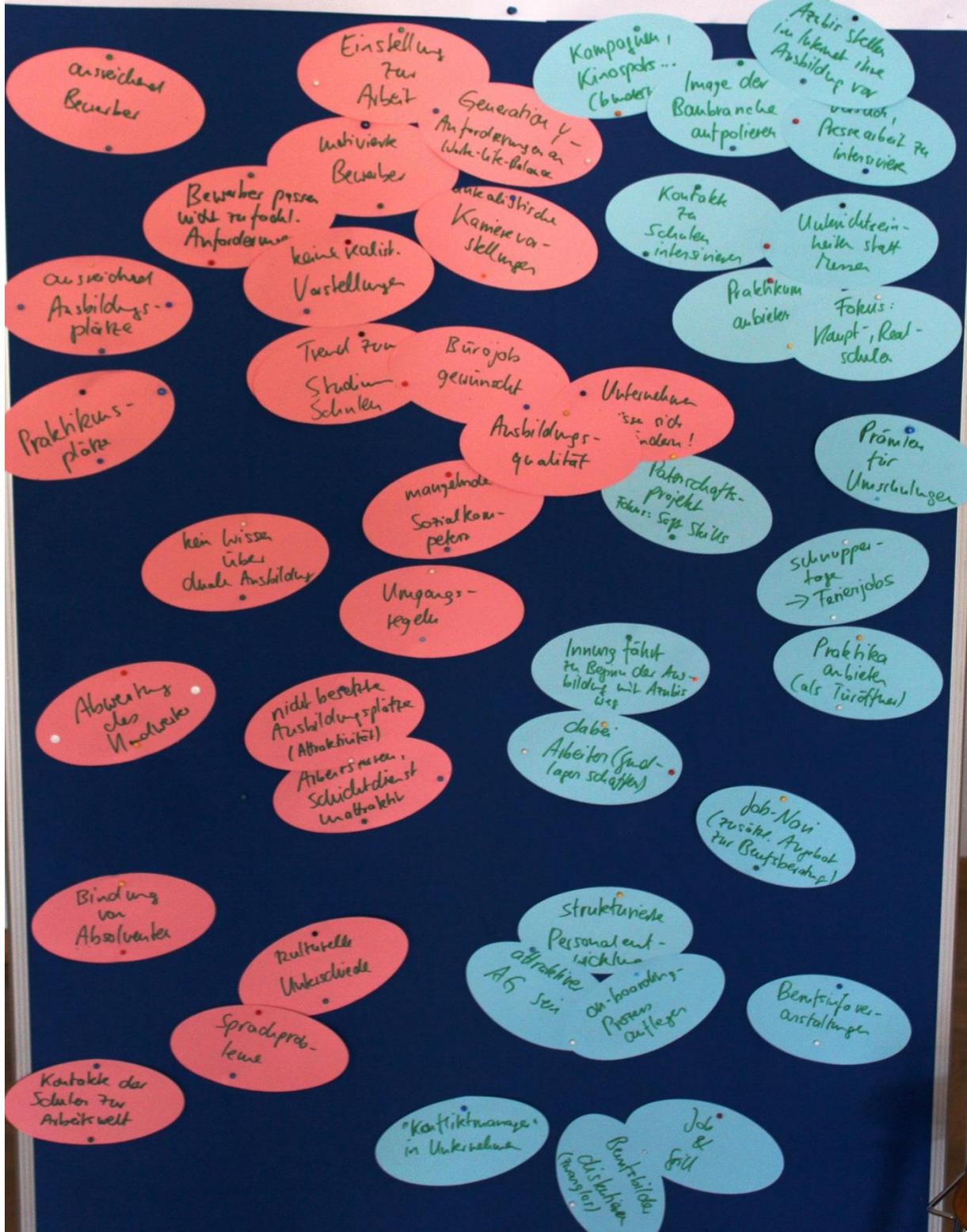
## Thema V: Maßnahmen zur Hebung der Potentiale von Jungen Menschen

Herausforderungen	Lösungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Als grundsätzliche Herausforderung wurde die Rekrutierung von Jungen Menschen für Ausbildungs- und Praktikumsplätze hervorgehoben. Oft könnten Ausbildungsstellen nicht besetzt werden, da sich Junge Menschen vermehrt gegen Berufe im Handwerk oder im Gesundheits- und Sozialwesen entscheiden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine Lösung besteht darin, durch breit angelegte Imagekampagnen (Kinospots, Werbemaßnahmen auf Social-Media-Plattformen etc.) von Berufen mit Rekrutierungsschwierigkeiten im Handwerk, sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zu verbessern und gleichzeitig Aufklärungsarbeit hinsichtlich der Vorstellungen von Jungen Menschen zu leisten.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hier wurde als Herausforderung auf unattraktive Bilder von Berufen im Handwerk und im Gesundheits- und Sozialwesen hingewiesen. Besonders die Frage nach der Motivation von Bewerbern sowie deren Vorstellungen von den Berufsbildern gilt als Problem hinsichtlich der Rekrutierung Junger Menschen. Dies geht damit einher, dass sich Junge Menschen vermehrt für ein Studium und einen anschließenden Beruf im Dienstleistungssegment entscheiden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hier wurde eine Lösung darin gesehen, den Kontakt von Handwerksbetrieben und Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens mit den lehrenden und ausbildenden Schulen und Institutionen zu verbessern. Es ist wichtig, für frühe Rekrutierungsmaßnahmen flächendeckend zu sensibilisieren.</li> </ul>

# Junge Menschen

## Herausforderung

## Lösung



### **Fazit: Vernetzung in Südhessen**

In diesem Vernetzungs-Workshop wurde die Wichtigkeit des Austauschs unterschiedlicher Akteure – aus Unternehmen, aus wirtschaftlichen Verbänden und Innungen, aus der Politik und aus der Wissenschaft – betont. Diesen Austausch gilt es besonders hinsichtlich der Schaffung von Transparenz in unterschiedlichen Zusammenhängen als einen maßgeblichen Aspekt zu betrachten. So wurde in jeder Workshop-Gruppe betont, dass das Voneinander-Wissen als eine Voraussetzung für transparente Informationen über Kooperationen, Maßnahmen und Initiativen zur Fachkräftesicherung angesehen werden kann – sei es durch die Stärkung informeller Austauschkanäle („Gemeinsames Frühstück“) oder durch die Etablierung von Koordinierungs- oder Moderationsfunktionen.

Einhelligkeit besteht bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops darin, das Thema Fachkräftesicherung als ein branchen-, berufs- und qualifikationsübergreifendes Thema anzugehen, das zielgerichteter, in sich koordinierter, abgestimmter und niedrigrschwelliger Initiativen bedarf, die entlang der Bedarfe von Unternehmen, Arbeits- und Fachkräften und regionalen Entwicklungen konzipiert werden.