

# Hessischer Zukunftsdialog 2017

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

## Dokumentation

Der Hessische Zukunftsdialog 2017 für, mit und in Südhessen

25. August 2017, Fraport-Forum der Fraport AG, Flughafen Frankfurt



### **FACHKRÄFTESICHERUNG IM WANDEL DER ARBEITSWELT:**

Attraktive Regionen & Attraktive Arbeitgeber  
zwischen Tradition und Moderne

## Hessischer Zukunftsdialog 2017

**In den Regionen. Mit den Regionen. Für die Regionen.**

Wir unterstützen und stärken die Regionen.



**Stefan Grüttner,**  
Hessischer Arbeitsminister, anlässlich des Starts des Zukunftsdialogs 2017

„Wohlstand und Wachstum, Mensch und Wirtschaft, Moderne und Tradition sind in Hessen zu Hause. Wir passen unser Handeln dem Wandel der Wirtschafts- und Arbeitswelt an und setzen mit Maßnahmen wie dem Ausbau der Kinderbetreuung, dem hessischen Lohnatlas, der hessischen Arbeitsmarktförderung, dem Arbeitsschutz, der Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Beruf und Pflege und dem WELCOMECENTER Hessen förderliche Rahmenbedingungen. Wir unterstützen die Regionen und die regionalen Gestaltungspartner beim Finden, Binden und Halten von Fachkräften. Wir wollen die anstehenden Aufgaben zusammen meistern, gemeinsam Lösungen erarbeiten und umsetzen. Wir wollen möglichst alle verfügbaren Potentiale heben und nutzen. Gerade in Zeiten des Wandels stellen sich die Kooperationspartner für die Zukunft der Regionen der gesamtgesellschaftlichen Zukunftsaufgabe der Fachkräftesicherung. Deshalb laden wir auch zur Fortsetzung des bewährten Hessischen Zukunftsdialogs ein. Beispiele betrieblicher Fachkräftesicherung werden ebenso vorgestellt wie bewährte Instrumente zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Damit es auch künftig heißt: Karrieren starten in Hessen. Ich wünsche dem Zukunftsdialog und den vielen Teilnehmenden und Mitwirkenden viel Erfolg.“

Ihr



Stefan Grüttner, Hessischer Arbeitsminister



**Michael Müller,**  
Arbeitsdirektor und Vorstandsmitglied der Fraport AG,  
anlässlich des Zukunftsdialogs 2017 für, in und mit Südhessen

"Der Flughafen Frankfurt ist bekannt als Jobmotor der Region und viele Unternehmen, so auch die Fraport AG, bieten attraktive Arbeitsplätze mit guten Rahmenbedingungen. Aber auch wir müssen uns auf den demographischen Wandel einstellen und Möglichkeiten finden, Fachkräfte zu rekrutieren, langfristig zu binden und weiter zu bilden. Deshalb nehmen wir gerne an diesem Erfahrungsaustausch im Rahmen des Hessischen Zukunftsdialogs teil."



**Dr. Christa Larsen**  
Geschäftsführerin des IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur,  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main  
zur thematischen Ausrichtung des diesjährigen Zukunftsdialogs

„Die Bindung von Fachkräften ist besonders in Zeiten des sozialen Wandels ein maßgeblicher Aspekt zur Gewährleistung des hessischen Innovationspotentials. Fachkräftebindung im Kontext einer nachhaltigen Fachkräftesicherung erfolgt in Hessen in Bürotürmen und Backhäusern, hinter Glasfassaden und Fachwerk, mit Glasfasern und Tracht – sie erfolgt eben zwischen Tradition und Moderne und sie bedarf des kooperativen Dialogs in den Regionen.“

Die Veranstaltungen werden im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt, im Rahmen der Third Mission – des Transfers von Wissen in die Gesellschaft – und mit freundlicher Unterstützung regionaler Partner wie der Fraport AG realisiert. Der Auftakt fand am 25. August 2017 statt. Mittelhessen folgt am 26. Oktober 2017 und Nordhessen schließt sich am 6. November 2017 an.

Der Zukunftsdialog geht nach den erfolgreichen Veranstaltungen im Jahr 2016 in die nächste Runde. Unter dem diesjährigen Motto „Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt: Attraktive Regionen & attraktive Arbeitgeber zwischen Tradition und Moderne“ wird das erfolgreiche Format für die Regionen, mit den Regionen und in den Regionen Süd-, Mittel- und Nordhessen fortgeführt. Im Jahr 2017 steht die Fachkräftebindung als ein Weg zu einer nachhaltigen Fachkräftesicherung im Zentrum des Dialogs. Eine gelingende Bindung kann über kurz-, mittel- und langfristige Strategien und Maßnahmen umgesetzt werden. Es sind dabei Fragen von Betriebskultur, Gesundheit im Betrieb, Karriereentwicklung und flexiblen Arbeitszeitmodellen für die Bindung von Fachkräften ebenso wichtig wie das Vorhandensein von Schulen und Bildungsanbietern, Nahversorgung und Mobilität, Kultur- und Freizeitangeboten. Fachkräftebindung im Kontext einer nachhaltigen Fachkräftesicherung erfolgt in Hessen zwischen Tradition und Moderne. Sie bedarf des kooperativen Dialogs in den Regionen. Um der Vielschichtigkeit und den Unterschieden in den Regionen Hessens gerecht zu werden und das große Ganze in den Blick zu nehmen, orientieren sich die Veranstaltungen am Prinzip der Regionalität und Interaktivität. Das Wissen und die Erfahrung der Akteure vor Ort stellen eine bedeutende Ressource Hessens für eine nachhaltige Fachkräftesicherung dar.

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration erbringt mit dem Zukunftsdialog einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung von Wohlstand und Beschäftigung sowie zur Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt Hessen. Der Wandel der Arbeitswelt ist in vollem Gange. Neben Trends wie beispielsweise Digitalisierung, Internationalisierung und Individualisierung beginnt der demographische Wandel in der hessischen Bevölkerung verstärkt zu wirken. Arbeitgeber stehen vor immer größeren Herausforderungen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs. Gleichzeitig müssen sie sich in einem zunehmend internationalisierten Wettbewerb bewähren und ihr Innovationspotential sichern. Im Kontext der Sicherung von Wohlstand, Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftlichem Erfolg in Hessen, nimmt eine nachhaltige Fachkräftesicherung einen zentralen Stellenwert ein – eine den Wandel gestaltende Fachkräftesicherung. Das Setzen von Leitplanken, um den Wandel zu gestalten und nicht aufzuhalten, ist dabei maßgeblich.

## Der Hessische Zukunftsdialog 2017 für, mit und in Südhessen

### 25. August 2017, Fraport-Forum der Fraport AG, Flughafen Frankfurt:

Im Folgenden wird der am 25. August 2017 im Fraport-Forum der Fraport AG in Frankfurt am Main veranstaltete „Zukunftsdialog in Südhessen“ präsentiert und Einblicke in den inhaltlichen Ablauf und den intensiven und engagierten Austausch der Akteure untereinander und mit den Impulsgebern aus den hessischen Betrieben und Unternehmen sowie den Regionen gegeben. Des Weiteren werden die in den unterschiedlichen Fokusgruppen entwickelten Projektideen dargestellt.

Die Auftaktveranstaltung des Hessischen Zukunftsdialogs fand unter dem Jahresmotto „Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt: Attraktive Regionen und attraktive Arbeitgeber zwischen Tradition und Moderne“ statt. Zugegen waren Impulsgeber aus der betrieblichen und regionalen Praxis sowie Ansprechpartner mit interessanten Informationen und aktuellen Praxistools zur Unterstützung der Fachkräftebindung. Im Namen von Arbeitsminister Stefan Grüttner begrüßte Claudia Wesner, koordinierende Leiterin der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen, die über 100 Teilnehmenden. Sie überbrachte Grüße des Hessischen Arbeitsministers und betonte die Freude der Landesregierung über den vom Zukunftsdialog 2017 ausgehenden weiteren Schwung für die Fachkräfteoffensive Hessen. Sie dankte dem Hausherrn Fraport AG, namentlich Herrn Hoppe, für die freundliche Unterstützung und engagierte Mitwirkung und Frau Geschäftsführerin Dr. Larsen und ihrem Team vom IWAK für die organisatorische und fachliche Realisierung der Veranstaltung. Ein besonderer Dank ging an die Impulsgeber aus den südhessischen Betrieben, Unternehmen und Regionen, die im von Frau Wesner moderierten Praxistalk mit betrieblichen und regionalen Beispielen guter Praxis in die Thematik einführten und in den Fokusgruppen mit den Teilnehmenden wertvolle Impulse setzten. Ein weiterer Dank ging an die Experten des von Torsten Becker, Leiter der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen, moderierten Expertentalks „Praxistools, Interessantes & Nützlich für die Fachkräftesicherung“. Diese präsentierten sich als kompetente Ansprechpartner mit bewährten Instrumenten und vielfältigen Beratungs- und Informationsangeboten und boten den Teilnehmenden ihre Unterstützung auch über die Veranstaltung hinaus an.

## 25. August 2017: Das Programm

10.00 Uhr	<b>Begrüßung und Einführung</b> Praxistalk mit Beispielen guter Praxis aus den hessischen Regionen sowie den Unternehmen und Betrieben <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Michael Hoppe, Leiter Retention Management, Fraport AG</li> <li>▪ Achim Kopp, Geschäftsführer, Kopp-Schleiftechnik GmbH</li> <li>▪ Susanne Haus, Geschäftsführerin, Malerbetrieb Haus</li> <li>▪ Marco Stibe, Projektmanager Unternehmensservice, Wirtschaftsförderung Bergstraße</li> <li>▪ Georg Dinca, Projektleiter, und Jürgen Möller, Hessische Gesundheitscamps, Provadis</li> <li>▪ Jana Ehret, Geschäftsführerin und Gründerin, Co-Work &amp; Play</li> </ul>
10.50 Uhr	<b>Fachkräftefokus „Attraktive Regionen – Attraktive Arbeitgeber“</b> Fokus I: Regionale Bindung – Arbeiten, Leben & Wohnen Fokus II: Betriebliche Bindung – Fachkräfte finden, binden & halten <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine Fokusgruppe pro Beispiel guter Praxis</li> </ul>
12.30 Uhr	<b>Mittagspause</b>
13.15 Uhr	<b>Expertentalk</b> <b>„Praxistools, Interessantes &amp; Nützliches für die Fachkräftesicherung“</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Simone Back, RKW Hessen</li> <li>• Gabriele Held, Referentin, RKW Kompetenzzentrum</li> <li>• Alberto Coronado, WELCOMECENTER Hessen</li> <li>• Sonja Lambert, Stabsstellenleiterin Diversity Management, AOK Hessen</li> </ul>
14.00 Uhr	<b>Fachkräftefokus „Attraktive Regionen – Attraktive Arbeitgeber“</b> Fokus I: Regionale Bindung – Arbeiten, Leben & Wohnen Fokus II: Betriebliche Bindung – Fachkräfte finden, binden & halten
15.20 Uhr	<b>Erfrischungspause</b>
15.50 Uhr	<b>Präsentation und Erörterung der Ergebnisse der Fokusgruppen im Plenum</b>
16.20 Uhr	<b>Abschlussrunde</b>
16.30 Uhr	<b>Ende der Veranstaltung</b>

Gesamtmoderation: Dr. Christa Larsen, Geschäftsführerin, IWAK

Einführung & Praxistalk: Claudia Wesner, Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Expertentalk: Torsten Becker, Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

## 25. August 2017: Die Impulsgeber



Einführung  
durch einen Praxistalk mit  
Impulsen durch Beispiele guter  
Praxis aus den hessischen Regio-  
nen sowie aus Unternehmen  
und Betrieben



„Fachkräftebindung im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung bedeutet für mich, Entwicklungsperspektiven aufzeigen, Erwartungen reflektieren und Versprechen einlösen.“

**Michael Hoppe, Leiter Retention Management, Fraport AG**



„Fachkräftebindung im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung bedeutet für mich, meine Mitarbeiter mit Wertschätzung zu begleiten und mit persönlichem Engagement zu führen.“

**Susanne Haus, Malermeisterin & Restauratorin - Geschäftsführung**



„Fachkräftebindung im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung bedeutet für mich eine gelebte, partnerschaftliche Unternehmenskultur auf Basis unserer Werte.“

**Achim Kopp, Kopp-Schleiftechnik GmbH, Geschäftsführer**

## 25. August 2017: Die Impulsgeber



Einführung

durch einen Praxistalk mit Impulsen durch Beispiele guter Praxis aus den hessischen Regionen sowie aus Unternehmen und Betrieben



„Fachkräftebindung im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die nachhaltige Entwicklung unseres Wirtschaftsstandortes.“

**Jürgen Möller (links) & Georg Dinca/ Projektleiter (rechts),  
Projekt Hessische Gesundheitscamps, Provalidis**



„Fachkräftebindung im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung bedeutet für mich, Unternehmensnachfolgen mit Rat und Tat zu begleiten und so bestehende Arbeitsplätze zu erhalten.“

**Marco Stibe, Wirtschaftsförderung Bergstraße,  
Projektmanager Unternehmensservice**



„Fachkräftebindung im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung bedeutet für mich, dem Mitarbeiter das Gefühl zu geben, ein wichtiger Bestandteil eines Teams zu sein, das zur nachhaltigen Sicherung des Unternehmenserfolgs beiträgt.“

**Jana Ehret, Co-Work & Play, Geschäftsführerin und Gründerin**



## 25. August 2017: Die Stabsstelle Fachkräftesicherung Hessen

### Der zentrale Ansprechpartner auf Landesebene



„Im Interesse aller:

Nachhaltige Fachkräftesicherung im  
Wandel der Arbeits- und Wirtschaftswelt!“

**Claudia Wesner, Sabine Steitzer-  
Wohlfahrt & Torsten Becker, Stabsstelle  
Fachkräftesicherung in Hessen (v. links)**

Hessen ist lebenswert und seine Menschen liebenswert. Es bietet attraktive Arbeits- und Lebensperspektiven in interessanten Regionen, eine hervorragende Infrastruktur, erstklassige Unternehmen und eine Top-Lage. Damit dies so bleibt, gilt es auch weiterhin gemeinsam Fachkräfte zu finden, zu binden und zu halten und das Handeln an den Wandel anzupassen.

### Kontakt

#### Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

#### Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Dostojewskistraße 4,, 65187 Wiesbaden

Internet:<https://soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-hessens>

E-Mail: [Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de](mailto:Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de)

#### **Claudia Wesner**

Telefon: 0611 817 3339

Fax: 0611 327 19 3339

#### **Torsten Becker**

Telefon: 0611 817 3505

Fax: 0611 327 19 3505

#### **Christine Welsch**

Telefon: 0611 817 2390

Fax: 0611 327 19 2390

#### **Sabine Steitzer-Wohlfahrt**

Telefon: 0611 817 3317

Fax: 0611 327 19 3317

## 25. August 2017: Fokusgruppen mit Impulsgebern

### Fachkräftefokus „Attraktive Regionen – Attraktive Arbeitgeber“

In zwei Einheiten diskutierten die Teilnehmenden in Fokusgruppen die im Praxistalk vorgestellten Beispiele betrieblicher und regionaler Fachkräftebindung aus Südhessen, zu denen sich die Teilnehmenden je nach Interessenslage zuvor zuordneten. Sie erörterten Möglichkeiten und Herausforderungen einer nachhaltigen Fachkräftebindung und diskutierten hierfür erfolgversprechende Ansätze. Am Vormittag stand die vertiefte Auseinandersetzung mit den Praxisbeispielen im Vordergrund. Am Nachmittag lag der Schwerpunkt des gemeinsamen Dialogs auf dem Querdenken, Brainstorming, Kreativität und der Entwicklung eigener Projektideen.

<b>Fachkräftefokus „Attraktive Regionen – Attraktive Arbeitgeber“</b>			
<b>Fokus: Betriebliche Bindung – Fachkräfte finden, binden &amp; halten</b>			
<b>Beispiele Guter Praxis aus Betrieben und Unternehmen</b>			
<b>Name, Vorname</b>	<b>Organisation/ Institution</b>	<b>Funktion</b>	<b>Kurzbeschreibung des Beispiels</b>
Hoppe, Michael	Fraport AG, Frankfurt am Main	Leiter Retention Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fachkräftebindung durch individuelle Anreize unter dem Dach von Kollektivvereinbarungen</li> </ul>
Haus, Susanne	Maler- und Restaurationsbetrieb Haus, Bischofsheim	Geschäftsführerin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fachkräftebindung durch Gesundheitsmanagement/ gesundheitserhaltende Maßnahmen im Kleinbetrieb des Handwerks</li> </ul>
Kopp, Achim	Kopp-Schleiftechnik GmbH, Lindenfels	Geschäftsführer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fachkräftebindung durch wertorientiertes Unternehmertum und Betriebskultur</li> </ul>
<b>Fokus: Regionale Bindung – Arbeiten, Leben &amp; Wohnen</b>			
<b>Beispiele Guter Praxis aus Regionen</b>			
<b>Name, Vorname</b>	<b>Organisation/ Institution</b>	<b>Funktion</b>	<b>Kurzbeschreibung des Beispiels</b>
Dinca, Georg Möller, Jürgen	Provalidis, Frankfurt am Main	Projektleiter Hessische Gesundheitscamps	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fachkräftebindung durch Berufsorientierung bei Jugendlichen für Berufe des Gesundheitswesens</li> </ul>
Stibe, Marco	Wirtschaftsförderung Bergstraße, Heppenheim	Projektmanager Unternehmensservice	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fachkräftebindung durch Sicherung regionaler betrieblicher Wirtschaftsstruktur</li> </ul>
Ehret, Jana	Co-Work & Play, Frankfurt am Main	Geschäftsführerin und Gründerin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fachkräftebindung durch die Lösung von Vereinbarkeitsproblemen</li> </ul>

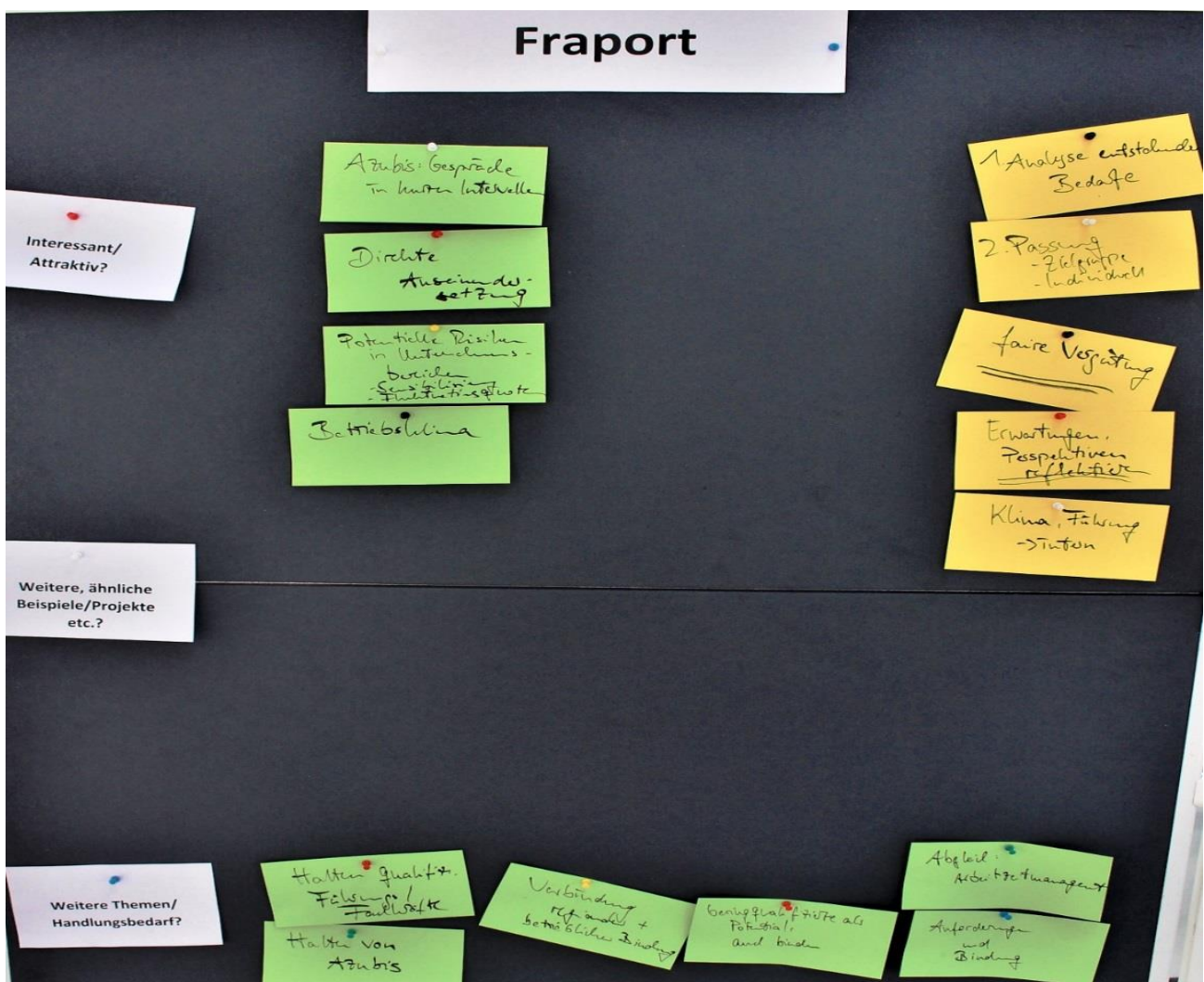
## 25. August 2017: Fokusgruppen mit Impulsgebern

### Zentrale Aspekte der Beispiele guter Praxis

Für jedes Beispiel guter Praxis wurden zwei bis drei maßgebliche Aspekte in den einzelnen Fokusgruppen identifiziert und herausgearbeitet:

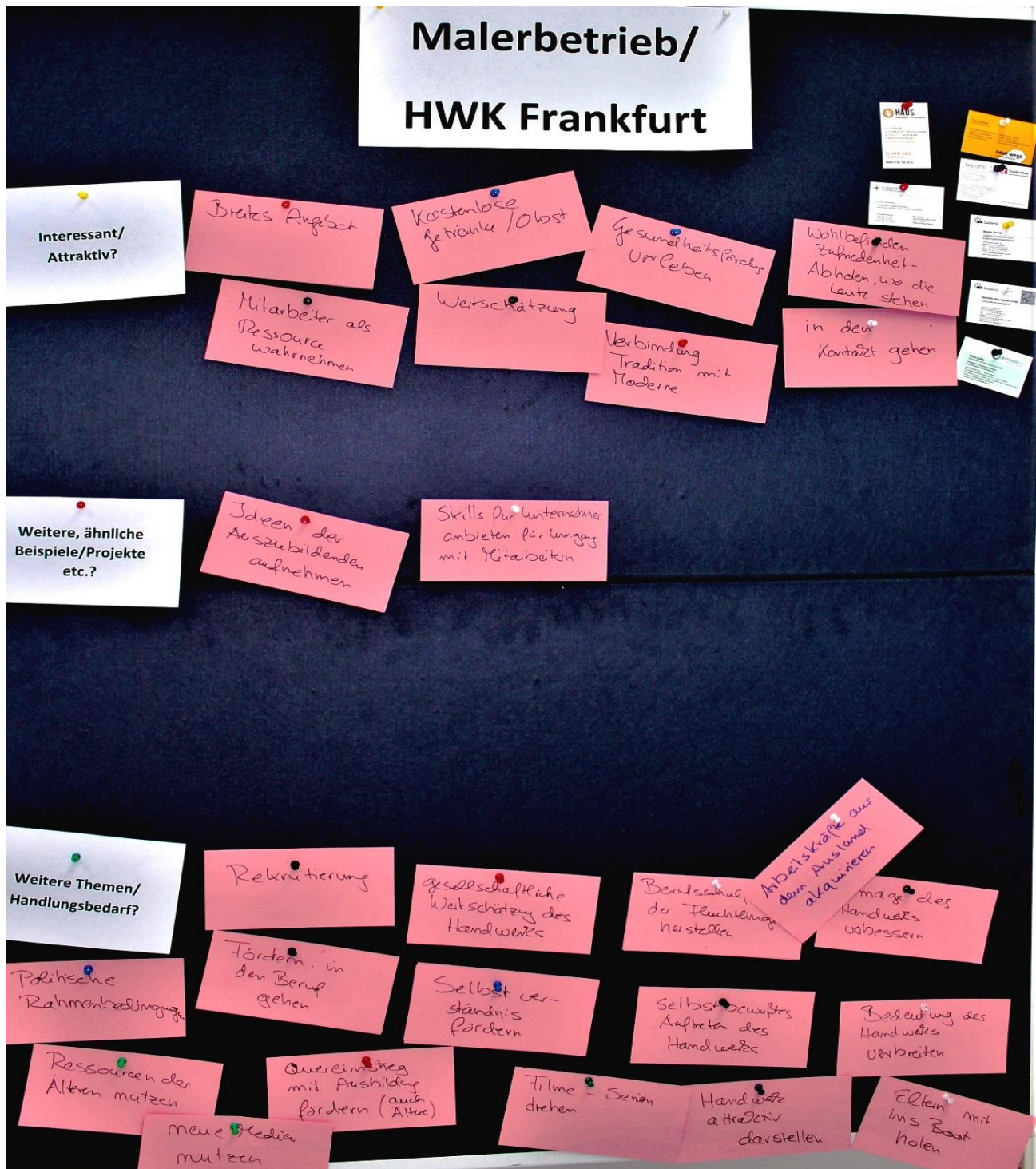
### Fraport AG

- Die wesentlichen Aspekte der Bindung von Fachkräften in einem Großunternehmen umfassen eine faire Vergütung sowie das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern/-innen verfolgte beidseitige Reflektieren von Erwartungen und Perspektiven.
- Die besondere Bedeutung von Führungskultur und Betriebsklima sind nicht zu unterschätzen.



## Maler- und Restaurationsbetrieb Haus

- Maßgeblich für die Bindung von Fachkräften im Handwerk ist die Kombination unterschiedlicher Angebote zum Erhalt und zur Stärkung der individuellen Gesundheit.
- Eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern/ -innen sowie ein kollegialer Teamgeist stärken die Bindung an den Betrieb.



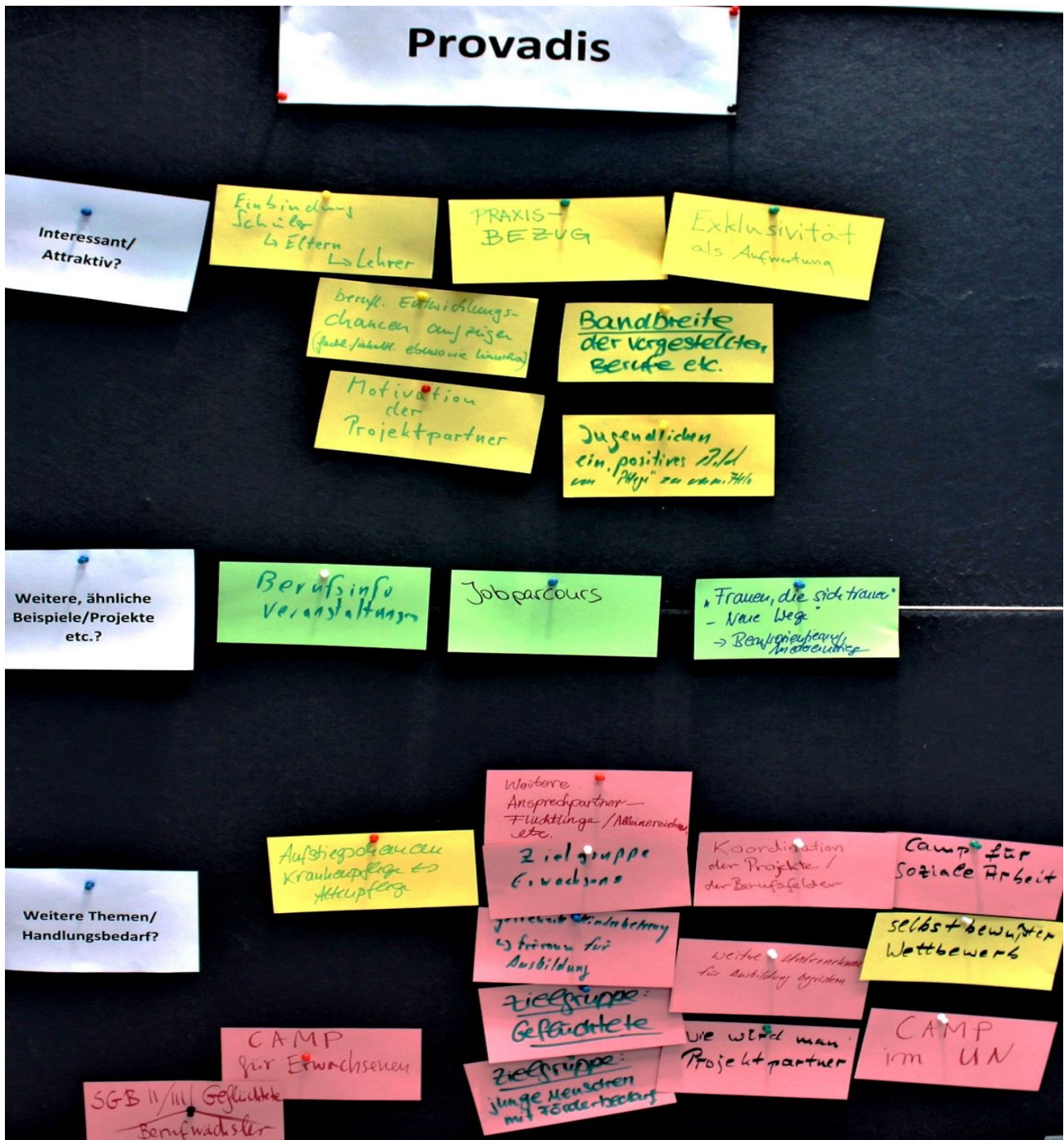
## Kopp-Schleiftechnik GmbH

- Wichtig für die Bindung von Fachkräften ist eine hohe Identifikation zwischen Mitarbeitern/-innen und dem Unternehmen (hier: Ein Unternehmen mittlerer Größe) zu gestalten.
- Die Arbeitsbeziehungen basieren auf Authentizität und Vertrauen.



## Provalidis

- Die Bindung zukünftiger Fachkräfte erfolgt über eine frühzeitige, am praktischen Erleben und Erfahren ausgerichtete Berufsorientierung junger Menschen für ein spezifisches Berufsfeld.
- Ein hoher Praxisbezug, die Möglichkeit, hinter die Kulissen von vielfältigen Berufen zu schauen, sowie die Exklusivität des Angebots sorgen dafür, dass junge Menschen für eine Ausbildung gewonnen werden.



## Wirtschaftsförderung Bergstraße

- In Landkreisen, die sich mit den Auswirkungen des demographischen Wandels konfrontiert sehen, stellt die Gewährleistung von Betriebs-/ Unternehmensnachfolgen ein wichtiger Baustein dar.
- Über die Stabilisierung regionaler Wirtschaftsstrukturen werden Fachkräfte an die Region gebunden.

**Wirtschaftsförderung Bergstraße**

**Interessant/ Attraktiv?**

- Das Thema ist unbekannt
- Keine Branche Einschränkung
- Lernen viele Unternehmen kennen
- Netzwerk bauen

**Weitere, ähnliche Beispiele/Projekte etc.?**

- Auf persönlich Ebene
- Formular ist einfach
- Tür Öffner
- Unternehmer Vertrauen Betreut
- Anonym - nur Mitarbeiter Zahl Branche
- Kontakt über Plattform

**Weitere Themen/ Handlungsbedarf?**

- Next Change Datenbank
- RKW
- Arzt Praxis
- Unternehmenswert (Haas) Mensch
- Erwartungen erklären
- Generation-wechsel Beratung
- Strategie Wechsel
- Zielgruppe - Generation Frauen
- Kunden/ Beziehungen halten
- Neue Ideen/ Innovationen weiterführen fördern
- Transparenz
- Kulturwechsel
- Regionale Infos zu behalten/koordinieren
- Zusammenhänge schaffen
- Passung
- Branche wechsel
- Erfahrung lehren/ beibringen
- Finanzierungs möglichkeiten (Grundfinanz)
- Fördergeld
- Hidden Champions - Niche Unternehmen

## Co-Work & Play

- In urbanen Gebieten ist die Vereinbarung von Privat- und Berufsleben ein zielführender Ansatz zur Bindung von Fachkräften in der Region.
- Fachkräfte können hier ihrer Arbeit nachgehen und gleichzeitig ihre Kinder vor Ort einer qualifizierten Betreuung anvertrauen; zudem können die Fachkräfte neue Kontakte gewinnen.

**CO-work & Play**

**Interessant/Attraktiv?**

- Mutiges Konzept
- Zielgruppe: ExistenzgründerInnen
- Eigene Modelle weiterentwickeln: Inspiration
- Flexibilität
- Zusatzauswahl zum Regelangebot
- Führungskräfte
- Modell für Elternzeit

**Weitere, ähnliche Beispiele/Projekte etc.?**

- Brückentagsbetreuung in Großunternehmen
- Back-up-Betreuung in Notfall
- Eine Fülle von Angeboten: das wird den eingekauft
- Notmutterprogramme

**Weitere Themen/ Handlungsbedarf?**

- Brückentage, Reiseaktivität, Abendtermine
- Unternehmerisches Denken: Angebot identifizieren
- Übertragen des Konzeptes auf andere Beschäftigungsvoraussetzungen
- Unterstützung der Pflege
- Führung in Teilzeit
- Schichtbetriebe
- Unflexible Arbeitsplätze
- Plattform für Initiativen
- Große Spanne im Unternehmen viel Angebot wenig
- Unternehmenskultur → Kommunikation des Angebots
- Finanztechnische Möglichkeiten



Vor dem Hintergrund der einzelnen Fokusgruppenresultate konnten mehrere umfassende Ergebnisse darüber, was einen Arbeitgeber oder eine Region für Fachkräfte attraktiv macht, festgehalten werden:

Attraktive Regionen	Attraktive Arbeitgeber
Sicherung der regionalen Wirtschaftsstruktur durch Nachfolgeregelung	Faire Vergütung Reflektieren von Erwartungen und Perspektiven
Frühzeitige Berufsorientierung mit Praxisbezug für junge Menschen	Bedeutung von Betriebskultur für Führung und Kommunikation
Vereinbarung von Berufs- und Privatleben, besonders in städtischen Regionen	Bedarfsorientierte, individuelle Angebote zur Stärkung der Gesundheit und damit auch zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit

## 25. August 2017: Expertentalk

### Fachkräftefokus „Attraktive Regionen – Attraktive Arbeitgeber“ „Praxistools, Interessantes & Nützliches für die Fachkräftesicherung“

Zwischen den beiden Einheiten der Fokusgruppen diskutierten ausgewiesene Experten/ -innen über weitere nützliche, bereits institutionalisierte und bewährte Ansätze sowie Unterstützungswege für Arbeitgeber und Regionen. Der Fokus lag dabei immer auf der Bindung, Sicherung und Stärkung von Fachkräften und dem Erhalt beziehungsweise der Steigerung der Attraktivität von Arbeitgebern und der südhessischen Regionen.

Fachkräftefokus „Attraktive Regionen – Attraktive Arbeitgeber“			
Informationen zu den Expertinnen und Experten			
Name, Vorname	Organisation/ Institution	Funktion	Praxistools, Wissenswertes & Interessantes
Back, Simone	RKW Hessen	Projektleiterin Fachkräfte	Praxistool Arbeitszeitcheck
Held, Gabriele	RKW Kompetenzzentrum	Referentin	Arbeitgeberattraktivität Gesundheit im Betrieb
Coronado, Alberto	WELCOMECENTER Hessen	Mitarbeiter	Unterschiedliche Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber
Lambert, Sonja	AOK Hessen	Stabsstellenleiterin Diversity Management	Flexible Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte

Während des Expertentalks wurde auf Ansprechpartner/ -innen, konkrete Angebote und Maßnahmen zur Sicherung und Bindung von Fachkräften (z.B. Unterstützung bei der betrieblichen Integration internationaler Fachkräfte und ihrer Familien durch das WELCOMECENTER Hessen) sowie diverse Onlinetools hingewiesen.

## Eine Auswahl der angesprochenen Inhalte:

### WELCOMECENTER Hessen

Anlauf- und Beratungsstelle für internationale Fachkräfte und Unternehmen mit Interesse an der Einstellung und betrieblichen Integration internationaler Fachkräfte und ihrer Familien

Ein Gemeinschaftsprojekt des Landes, der Wirtschaft & der Bundesagentur für Arbeit

Kontakt: WELCOMECENTER Hessen, Fischerfeldstraße 10-12, 60311 Frankfurt/ M., Tel. 0800-6665788 (aus dem Inland), Fax: 0049-69-97172-5122, Tel. 0049-69-97172-122 (aus dem Ausland), E-Mail: [info@welcomecenterhessen.com](mailto:info@welcomecenterhessen.com); [www.welcomecenterhessen.com](http://www.welcomecenterhessen.com)

### RKW Hessen

- <https://www.rkw-hessen.de/beratungsfoerderung.html>
- <https://www.rkw-hessen.de/beratungsthemen/personalunddemografie.html>
- <http://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de>

### RKW Kompetenzzentrum

- <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/ueber-uns/>
- <http://www.infoline-gesundheitsfoerderung.de/>
- <http://www.fachkraefte-toolbox.de/>
- [www.arbeitszeitgewinn.de](http://www.arbeitszeitgewinn.de)

### Hessische Fachkräfteoffensive

- <https://soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-hessens>
- <http://www.work-in-hessen.de>
- [www.integrationskompass.de](http://www.integrationskompass.de)
- <https://www.hessen.netzwerk-iq.de>
- [www.proabschluss.de](http://www.proabschluss.de)

### Arbeitswelt Hessen

- <http://www.arbeitswelt.hessen.de/fachkraeftesicherung>

## 25. August 2017: Die Expertinnen und Experten



„Fachkräftebindung im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung bedeutet für mich, die (individuellen) Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen und gemeinsam mit ihnen nach Verbesserungen zu suchen – für die Mitarbeiter und das Unternehmen.“

**Gabriele Held, Referentin RKW Kompetenzzentrum**

„Fachkräfte binden und sichern heißt für mich:  
Viel Herzblut in ein gutes Arbeitsumfeld stecken!“

**Simone Back, RKW Hessen, Projektleiterin Fachkräfte**



„Fachkräftebindung im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung bedeutet für mich, ein Weg, den alle Beteiligten mitgehen müssen. Dieser fängt schon vor der Einstellung an und endet nicht mit dem Vertragsabschluss.“

**Alberto Coronado, WELCOMECENTER Hessen**

„Fachkräftebindung im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung bedeutet für mich, mit flexiblen Arbeitsmodellen Lösungen für die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Fach- und Führungskräften zu entwickeln und konsequent umzusetzen, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein.“

**Sonja Lambert, Stabsstellenleiterin Diversity Management der AOK-Hessen**



25. August 2017:

## Fokusgruppen zur Erarbeitung eigener Projektideen

### Fachkräftefokus „Attraktive Regionen – Attraktive Arbeitgeber“

Ausgehend von den Ergebnissen der ersten Fokusgruppen-Phase konnten die Teilnehmenden eigene Projektideen und -ansätze entwerfen. Diese sollten so konkret wie möglich sein und idealerweise gemeinsam entwickelt, konzipiert und konkretisiert werden.

#### Fokusgruppe „Fraport AG“

#### Fokus: Betriebliche Bindung – Fachkräfte finden, binden & halten

Eigene Projektidee im Kontext des Beispiels guter Praxis der Fraport AG:



## Fokusgruppe „Maler- und Restaurationsbetrieb Haus“

### Fokus: Betriebliche Bindung – Fachkräfte finden, binden & halten

Eigene Projektidee im Kontext des Beispiels guter Praxis des Malerbetriebs Haus:

**Projektidee/-thema**  
Personalrekrutierung im Handwerksbetrieb und Bindung

---

**Kurzbeschreibung des Projekts:**  
Begleitung der Betriebe und des jugendlichen Betriebsklima steigern  
Wie bildet man gut aus?

**Ziele und Inhalte**  
Überbetriebliche Beratung  
Kranftüchtigung an Ausbildungsfähigkeit  
Mediator  
Findung + Bindung fördern  
Einstiegsqualifizierungsjahr

**Akteure**  
Kammer  
Eltern  
Schule  
Wirtschaftsförderung  
Innung  
Berufsgenossenschaft  
Krankenkasse

**förderliche Faktoren**  
Unternehmensführerschein  
Arbeitspädagogik ausbauen

**Meilensteine / Schritte**  
Auszeichnung/Präise  
Ausbildungsberater 'ausbauen'  
dem Wirtschaftsministerium Benefit aufzeigen  
Pilotprojekt

**Kostenschätzung**  
60.000€ pro Person für 30 Betriebe

## Fokusgruppe „Kopp-Schleiftechnik GmbH“

### Fokus: Betriebliche Bindung – Fachkräfte finden, binden & halten

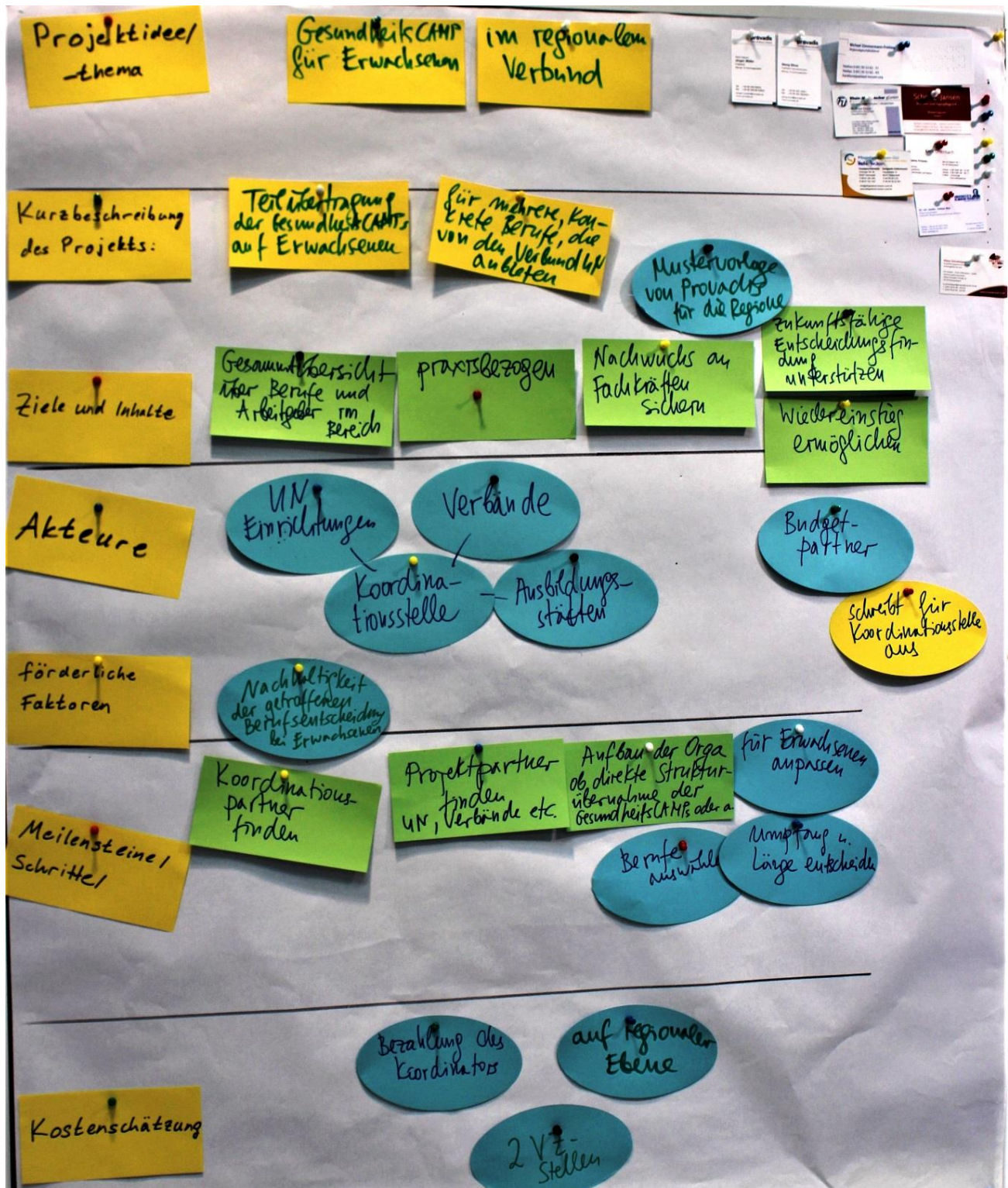
Eigene Projektidee im Kontext des Beispiels guter Praxis von Kopp-Schleiftechnik GmbH:



## Fokusgruppe „Provalids“

### Fokus: Regionale Bindung – Arbeiten, Leben & Wohnen

Eigene Projektidee im Kontext des Beispiels guter Praxis von Provalids:





Fokusgruppe „Wirtschaftsförderung Bergstraße“  
Fokus: Regionale Bindung – Arbeiten, Leben & Wohnen

Eigene Projektidee im Kontext des Beispiels guter Praxis der Wirtschaftsförderung Bergstraße:

**Projektidee / -thema**

Wer passt zu mir?  
- Unternehmer treffen Nachfolger

---

**Kurzbeschreibung des Projekts:**

Beide Seite (eventuelle Übernehmer und Unternehmen) zusammen zu bringen. über das Plattform und einander Bekant zu machen. Bergstraße als attraktiver leben und Arbeitsort zu präsentieren. Serie von Veranstaltungen für alle Interessierten.

---

**Ziele und Inhalte**

transparenz, Angebot verbreiten, ~~was genau~~ passt genau Unternehmensnachfolge

---

**Akteure**

die übernehmen wollende, Sponsoren, die Abgeber, Wirtschaftsförderer, Presse, Steuerberater, Meisterschule, Kammer

---

**förderliche Faktoren**

offene Atmosphäre, Vertrauen, jemand/org die alle kennt, Finanzkraft für Veranstaltungen, Manpower

---

**Meilensteine / Schritte**

→ Workshop Konzept (Ziel menschen Info Session nach Sektoren)  
→ Finanzen absichern  
→ Teilnehmer zu finden  
→ Termine und Ort → Mitte der Region, Attraktiv  
→ findet endlich statt!  
→ Evaluierungen  
→ Wenn es erfolgreich ist, mehr Veranstaltungen, vielleicht spezifischer planen

---

**Kostenschätzung**

Arbeitskraft – Menschen von Förderinstitutionen  
Ort – gemeinsam mit Kreis/Region aussuchen  
Catering – €  
Werbungen – €, aber auch kostenlos (online...)

Fokusgruppe „Co-Work & Play“

Fokus: Regionale Bindung – Arbeiten, Leben & Wohnen

Eigene Projektidee im Kontext des Beispiels guter Praxis von Co-Work & Play:

**Projektidee/ -thema**  
Weiterentwicklung: Co-Work & Play & Live  
Rhein Main - Gebiet (Frankfurt, Wiesbaden, Mainz, Offenbach, Darmstadt)  
Reduzierte Version für den ländlichen Bereich

**Kurzbeschreibung des Projekts:**  
Büro/Arbeitsplatz mit/ohne Kinderbetreuung (1-3) + LEBEN  
Eventflächen + Kreativräume  
3-6??  
junge Paare | Senioren | Studenten  
mit/ohne Kinder

**Ziele und Inhalte**  
Ausgangspunkt:  
Starre Betreuungszeiten, institutionelle Rahmung → mehr Flexibilität  
im demographischen Wandel  
Lebensqualität (regionaler Nutzen), Arbeitsplatzbeschaffung

**Akteure**  
Start-up-Unternehmen; Franchise-System (OBJEKTE)  
(Genoss.) Wohnungsbauvereinigungen, Wirtschaftsförderung, + INFRASTRUKTUR  
Seniorenverbände, Kammern (IHK)

**förderliche Faktoren**  
Verfügbare Immobilien, Beteiligung der kommunalen Akteure, Kommunikation, Einzug  
in Beratungsstrukturen, Akzeptanz & Risikobereitschaft

**Meilensteine/ Schritte**  
① → Bedarfsermittlung → Freelancer + Startups / Großunternehmen & Geschäftsplan  
① Wätere Partner & Unterstützer gewinnen (Städte)  
② Finanzierung: KfW, Mikrokreditkredite +

**Kostenschätzung**  
~~Abhängig~~ <sup>Aufbau</sup> Abhängig vom Region. Größe, Investitionen  
Laufender Betrieb

## 25. August 2017: Der Zukunftsdialog Südhessen

Der Hessische Zukunftsdialog 2017 für, in und mit Südhessen erfreute sich eines hohen Besucherzuspruchs. Er stieß auf überaus positive Rückmeldungen bei den Teilnehmenden und Mitwirkenden. Insgesamt war es eine rundum gelungene, inhaltlich als auch organisatorisch sehr professionelle Veranstaltung mit interessanten Akteuren und vielfältigen Informationen, spannenden Gesprächsrunden, gut ausgewählten innovativen und bewährten Beispielen guter Praxis, sehr engagierten und aktiven Arbeitsgruppen mit hoher Motivation, kompetenten Experten/ -innen sowie einer ausgewogenen Mischung aus Impulsen, Fachaustausch und -diskussion mit Werkstatt- und Think Tank-Charakter. Ein Format, das zum Neu-, Um-, Quer- und Weiterdenken am Querschnittsthema Fachkräftesicherung einlud und ausreichend Raum und Zeit zu dem aktiven Netzwerken und zur Interaktion bot.

Alle Projektideen stehen im Kontext des jeweiligen Beispiels guter Praxis und stellen entweder eine konstruktive Erweiterung bzw. Weiterentwicklung des Bestehenden dar oder greifen das zugrundeliegende Thema produktiv auf. Die große Gemeinsamkeit, die in fast allen Beispielen sowie in fast allen Projektideen entweder eine explizite oder eine implizite Stellung innehat, ist die Bedeutung von Betriebskultur, interner Kommunikation und einer wertschätzenden Arbeitsatmosphäre. Dies betrifft letztlich organisationsinterne Abläufe und Gestaltungsräume zwischen Fachkräften, deren Führungskräften und der Geschäftsführung bzw. des Managements. Besonders in den betrieblichen Beispielen und den betrieblich ausgerichteten Projektideen spielen diese Aspekte eine gewichtige Rolle. Bei den regionalen Beispielen und den abgeleiteten Projektideen stehen wiederum Fragen nach der Transparenz von Angeboten sowie Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit im Vordergrund, die sich in indirekter Weise auf eine starke regionale Bindung von Fachkräften auswirken können. Bei allen Diskussionsteilnehmenden wurde die Bindung von Fachkräften als Prozess verstanden, der immer wieder angestoßen werden muss und somit stets innovativer Impulse und Ressourcen bedarf. Gelingt es, die Prozesshaftigkeit von Fachkräftebindung im regionalen und betrieblichen Kontext in diversen Ansätzen als Basis zu berücksichtigen, dann wird Fachkräftesicherung nachhaltig sein.



## IMPRESSUM

### Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration  
Dostojewskistraße 4  
65187 Wiesbaden  
[www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)  
[www.arbeitswelt.hessen.de](http://www.arbeitswelt.hessen.de)

### Redaktion

Stabsstelle „Fachkräftesicherung in Hessen“  
Gesamtverantwortlich: Esther Walter

### Bildmaterial

freundlich überlassen  
vom IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur,  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

### Bezugsquelle

Stabsstelle „Fachkräftesicherung in Hessen“  
Claudia Wesner  
Telefon: 0611 817 3339  
Fax: 0611 327 19 3339  
E-Mail: [Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de](mailto:Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de)

### Berichterstellung

IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur,  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

### Stand

August 2017