

Hessischer Zukunftsdialog 2018

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

Dokumentation

zum Hessischen Zukunftsdialog 2018 für Ost- und Nordhessen in Fulda
am 22. Juni 2018 im RÜBSAM WBZ Weiterbildungszentrum – ein Unternehmen der R+S Gruppe



FACHKRÄFTESICHERUNG IM WANDEL DER ARBEITSWELT:

„Das Miteinander von Jung und Alt
im Zeitalter der Digitalisierung und Vielfalt.
Potenziale nutzen und Zukunft sichern.“

Hessischer Zukunftsdialog 2018

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

Wir unterstützen und stärken die Regionen.



**Stefan Grüttner,
Hessischer Arbeitsminister,
anlässlich des Hessischen Zukunftsdialogs 2018**

Durch unser heutiges Handeln legen wir die Grundlagen für ein zukunftsfestes und starkes Hessen. Deswegen haben wir uns als Landesregierung vorgenommen, zielgerichtet und verantwortungsbewusst Fachkräfte zu sichern und den Wandel in der Arbeitswelt mit zu begleiten und bei eigenen Maßnahmen zu berücksichtigen. Es ist wichtig, die Arbeitswelt Hessen auf Veränderungen vorzubereiten, damit der soziale und wirtschaftliche Wohlstand und das Wachstum in Hessen erhalten werden. Zur Unterstützung der Wirtschaft bei der Fachkräfteversorgung ist es erforderlich, die Fachkräftesicherung als nachhaltige dauerhafte Zukunftsaufgabe in den Regionen zu verankern. Nachhaltige Fachkräftesicherung bleibt angesichts der Folgen für die Wirtschaft, für die Menschen und für Hessen eine der großen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen und eine dauerhafte Aufgabe. Sie ist zentrales Element zur Gestaltung guter Rahmenbedingungen für eine menschen-, wirtschafts- und umweltfreundliche Arbeitswelt. In diesem Sinne wurde der Hessische Zukunftsdialog auch im Jahr 2018 fortgeführt und damit Kontinuität im Fachkräftedialog zwischen Land und regionalen Akteuren gelebt.

Der Alltag von Arbeits-, Fach- und Führungskräften ebenso wie von Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen ändert sich - digitaler, agiler, bunter, vielfältiger sind nur einige Attribute hierfür. Megatrends wie demografischer Wandel, Internationalisierung, Individualisierung und natürlich auch die Digitalisierung wirken immer mehr in die Arbeits- und Wirtschaftswelt und auch in die Gesellschaft hinein.

Angesichts des laufenden Wandels der Arbeitswelt laden wir die Regionen zur Unterstützung zum Fachkräftedialog ein. Hierzu findet in Südhessen, Mittelhessen sowie Ost- und Nordhessen der Hessische Zukunftsdialog für Interessierte wie Betriebe, Unternehmen, Verwaltungen, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Wirtschaftsförderungen, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Bildungs- und Qualifizierungsträger, Arbeitnehmervertretungen, weitere Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmarktakeure sowie interessierte Dritte statt.

Um der Vielschichtigkeit und den Unterschieden in den Regionen Hessens gerecht zu werden und gleichzeitig das große Ganze in den Blick zu nehmen, setzen wir im Zukunftsdialog bewusst auf Regionalität, Wissenstransfer, Erfahrungsaustausch und Interaktivität. Denn für eine nachhaltige Fachkräftesicherung sind das Wissen und der Erfahrungen der Akteure vor Ort eine der bedeutendsten Ressourcen Hessens.

Den Gestaltungspartnern der Fachkräftesicherung und allen Mitwirkenden und Teilnehmenden am Hessischen Zukunftsdialog 2018 danke ich für die zahlreichen Impulse, für ihr fortgesetztes Engagement, für ihre Kooperation und für die vielen Maßnahmen und Initiativen zur regionalen Fachkräftesicherung.

Die dauerhafte Zukunftsaufgabe der Fachkräftesicherung nimmt im Kontext der Sicherung von Wohlstand, Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftlichem Erfolg einen zentralen Stellenwert ein. Gemeinsam gilt es, eine den Wandel gestaltende Fachkräftesicherung zu voranzutreiben. Dann kann es auch künftig heißen: Gelebte Fachkräftesicherung in Hessen.

Für die Menschen, für die Wirtschaft, für die Regionen.

Ihr



Stefan Grüttner

Hessischer Arbeitsminister



Dr. Christa Larsen

**Geschäftsführerin des IWAK,
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main,
zum Hessischen Zukunftsdialog 2018**

„Fachkräftesicherung findet in einer sich durch den demografischen Wandel, die zunehmende Digitalisierung und Individualisierung verändernden Arbeitswelt statt. Einen wichtigen Beitrag für das Gelingen dieser Aufgabe leistet das erfolgreiche Miteinander von Jung und Alt in Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen.“

Die Veranstaltungen werden im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration durch die Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (GEWAK) in Kooperation mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt (IWAK), im Rahmen der Third Mission – des Transfers von Wissen in die Gesellschaft – realisiert.

Der Auftakt für Ost- und Nordhessen fand am 22. Juni 2018 mit Unterstützung des RÜBSAM WBZ Weiterbildungszentrums, ein Unternehmen der R+S Gruppe, statt. Südhessen folgte am 28. August 2018 mit Unterstützung der DB Services GmbH. Der Zukunftsdialog für Mittelhessen findet am 28. September 2018 in den Räumlichkeiten der SPIE Akademie statt.

Der Zukunftsdialog geht nach den erfolgreichen Veranstaltungen in den Jahren 2016 und 2017 in die nächste Runde. Unter dem diesjährigen Motto „Das Miteinander von Jung und Alt im Zeitalter der Digitalisierung und Vielfalt. Potenziale nutzen und Zukunft sichern.“ wird das erfolgreiche Format für die Regionen, mit den Regionen und in den Regionen Ost- und Nord-, Mittel- und Südhessen fortgesetzt. Dabei steht im Jahr 2018 das Miteinander von Jung und Alt als ein Weg zu einer nachhaltigen Fachkräftesicherung im Zentrum des Dialogs.

Vor dem Hintergrund einer sich verändernden Arbeitswelt wird Fachkräftesicherung zu einer aktiven Gestaltungsaufgabe. Einen wichtigen Beitrag für das Gelingen dieser Aufgabe, leistet das erfolgreiche Miteinander von Jung und Alt in Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen. Wenn moderne Lebensentwürfe nicht zu (traditionellen) Betriebskulturen und Umgangsweisen passen oder Altershierarchien im Widerspruch zu digitalen Kompetenzen oder Fremdsprachenkenntnissen stehen, wird das gute Miteinander der Generationen schnell auf die Probe gestellt. Gleichzeitig ist es für die wirtschaftliche Stabilität der hessischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unerlässlich, dass das interne Wissen an die nächste Generation weitergegeben wird. In diesem Spannungsfeld bewegen sich derzeit viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Sie brauchen Lösungen, damit die Beschäftigten aller Generationen zufrieden sind und ihnen erhalten bleiben.

Der Wandel der Arbeits- und Wirtschaftswelt ist bereits in vollem Gange. Neben Trends wie beispielsweise Digitalisierung, Internationalisierung und Individualisierung beginnt der demografische Wandel in der hessischen Bevölkerung verstärkt zu wirken. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stehen vor immer größeren Herausforderungen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs. Gleichzeitig müssen sie sich in einem zunehmend internationalisierten Wettbewerb bewähren und ihr Innovationspotenzial sichern. Das Setzen von Leitplanken, um den Wandel im Rahmen der Fachkräftesicherung zu gestalten und nicht aufzuhalten, ist dabei maßgeblich.

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration leistet mit dem Zukunftsdialog einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung von Wohlstand und Beschäftigung sowie zur Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt Hessen.

Hessischer Zukunftsdialog 2018 für, mit und in Ost- und Nordhessen

22. Juni 2018, RÜBSAM WBZ Weiterbildungszentrum in Petersberg/ Fulda



Im Folgenden wird der in den Räumen des RÜBSAM WBZ Weiterbildungszentrums veranstaltete Zukunftsdialog präsentiert und Einblicke in den inhaltlichen Ablauf und den intensiven, engagierten Austausch der Akteurinnen und Akteure untereinander sowie mit den Impulsgeberinnen und Impulsgebern aus den hessischen Unternehmen, Betrieben

und Verwaltungen und der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen gegeben.

Der Hessische Zukunftsdialog fand unter dem Jahresmotto *„Das Miteinander von Jung und Alt im Zeitalter der Digitalisierung und Vielfalt. Potenziale nutzen und Zukunft sichern“* statt. Zugegen waren Impulsgeberinnen und Impulsgeber aus Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen mit interessanten Informationen und Strategien für ein erfolgreiches Gelingen des Miteinanders von Jung und Alt.



Zu Beginn begrüßte Herr Matthias Predojevic, Geschäftsführer der R+S Power Solutions, die Teilnehmenden sehr herzlich. In seinem Grußwort stellte er das Unternehmen vor. Er ging sodann auf im Unternehmen erfolgreich angewandte Strategien zur Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland und deren Halten und Binden in der Region ein. Dabei verwies er auch auf die besondere Bedeutung der Bedürfnisse der unterschiedlichen Generationen.



Anschließend begrüßte Herr Dr. Wolfgang Dippel, Staatssekretär im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, die Teilnehmenden in seiner Heimatregion Fulda. Herr Staatssekretär Dr. Dippel betonte, dass eine nachhaltige Fachkräftesicherung im Kontext der Strategie Arbeitswelt Hessen auf der politischen Agenda nach wie vor eine hohe Priorität genieße und

versicherte, dass die Hessische Landesregierung als verlässlicher Partner auch weiterhin an der Seite der Regionen stehe. Ein Beispiel hierfür sei die Offensive „Land hat Zukunft“, in deren Rahmen in den Jahren 2018 und 2019 rund 1,8 Milliarden Euro Landesmittel zur Stärkung des ländlichen Raumes bereitgestellt werden. Drei Regionalbeauftragte für Ost- und -Süd Hessen, Nordhessen sowie für Mittel- und Westhessen, stehen den Akteuren vor Ort mit Rat und Tat zur Seite. Er begrüßte in diesem Kontext auch den anwesenden Regionalbeauftragten für Nordhessen, Herrn Tobias Scherf.

Herr Staatssekretär Dr. Dippel führte aus, dass es sich mit fortschreitendem demografischem Wandel bei dem Miteinander von Jung und Alt um ein zukunftsweisendes Thema handele, das bei der Fachkräftesicherung zunehmend an Dynamik gewinne. Ein potenzialorientierter und wertschätzender Umgang mit den unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen, Perspektiven und Lebensentwürfen der Beschäftigten beispielsweise ist hierfür eine essentielle Voraussetzung.



Die dankenswerter Weise von der DB Services GmbH zur Verfügung gestellte Fotoausstellung „JUNG und ALT“ veranschaulichte dies auf eindrucksvolle Weise.

Herr Staatssekretär Dr. Dippel dankte insbesondere dem Hausherrn für die freundliche Unterstützung, die engagierte Mitwirkung und die keineswegs selbstverständliche Kooperation. Ein besonderer Dank zudem ging an die Impulsgeberinnen und Impulsgeber aus den ost- und nordhessischen Unternehmen und Betrieben, aus der bundesweit tätigen DB Services GmbH und aus der hessischen Landesverwaltung, der Polizeiakademie Hessen. Den Mitwirkenden am Markt der Möglichkeiten wie beispielsweise dem ZIP Hessen (Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte), der Offensive „Land hat Zukunft“, dem WELCOMECENTER Hessen, der Initiative ProAbschluss und dem RKW Hessen dankte er ebenfalls sehr. Weiterhin sprach er der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen für das erfolgreiche Format des Zukunftsdialogs und den fortgesetzten Dialog mit den Akteuren sowie Frau Geschäftsführerin Dr. Larsen und ihrem Team vom IWAK für die Unterstützung bei der Durchführung des Zukunftsdialogs seinen Dank aus.

Im Praxistalk führte Claudia Wesner, koordinierende Leiterin der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen in den Themenschwerpunkt ein und stellte gemeinsam mit den Impulsgeberinnen und Impulsgebern Beispiele guter Praxis in einem moderierten Praxisgespräch vor.

In den darauffolgenden Workshops wurden die Praxisbeispiele intensiv mit den Teilnehmenden erörtert, Erfahrungen ausgetauscht und interessante Impulse zur Fachkräftesicherung gesetzt. Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner stellten Informations- und Unterstützungsangebote zur Verfügung und boten den Teilnehmenden auch über die Veranstaltung hinaus ihre Unterstützung an.

22. Juni 2018: Das Programm

Ab 9.30 Uhr	<p>Ankommen, Anmelden & Anschauen</p> <p>Willkommenskaffee Eröffnung der Fotoausstellung "JUNG und ALT" der DB Services GmbH</p>
10.00 Uhr	<p>Eröffnung & Begrüßung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Matthias Predojevic, Geschäftsführer R+S Power Solutions ▪ Dr. Wolfgang Dippel, Staatssekretär im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration
10.20 Uhr	<p>Praxisgespräch „Das Miteinander von Jung und Alt“</p> <p>mit Beispielen guter Praxis aus nord- und osthessischen Unternehmen und Betrieben, einem bundesweiten Unternehmen und der hessischen Landesverwaltung</p> <p>Impulsgeberinnen und Impulsgeber</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sandra Bletz-Elsemüller, Erste Kriminalhauptkommissarin, Nachwuchsgewinnung, Polizeiakademie Hessen ▪ Björn Nitzsche, Referent Interne Kommunikation, & Ronny Unger, Leiter Personalentwicklung Tarifkräfte, DB Services GmbH ▪ Ira Maier, stellvertretende Geschäftsleitung, Sozialpflegedienst Domus ▪ Matthias Predojevic, Geschäftsführer R+S Power Solutions ▪ Moana Schmidt, Personalleiterin & Jutta Mürköster, Unternehmenscoach, Dr. Schumacher GmbH ▪ Angelika Teppe, Leitung Personalmanagement, ALMO-Erzeugnisse Erwin Busch GmbH <p>Moderation: Claudia Wesner, Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen</p>
10.50 Uhr	<p>Fachkräftefokus I</p> <p>„Das Miteinander von Jung und Alt“ - Beispiele guter Praxis</p> <p>Parallele Workshops mit den Impulsgeberinnen und Impulsgebern</p>
12.30 Uhr	<p>Plenum</p> <p>Berichte aus den Workshops</p>
13.00 Uhr	<p>Imbiss, Netzwerken & Besuch der Ausstellung und des Marktes der Möglichkeiten</p>
14.00 Uhr	<p>Fachkräftefokus II</p> <p>„Das Miteinander von Jung und Alt“ - Beispiele guter Praxis</p> <p>Parallele Workshops mit den Impulsgeberinnen und Impulsgebern</p>

15.30 Uhr	Kaffee- und Erfrischungspause
15.45 Uhr	Plenum Berichte aus den Workshops
16.10 Uhr	Fazit und Ausblick Synthese der Tagesergebnisse
16.20 Uhr	Verabschiedung Schlussworte

Gesamtmoderation: Dr. Christa Larsen, Geschäftsführerin, IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

22. Juni 2018: Die Impulsgeberinnen und Impulsgeber Praktikerinnen und Praktiker aus Betrieben, Unternehmen & Verwaltungen



Einführung durch ein von Claudia Wesner, Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen, moderiertes Praxisgespräch mit Impulsen mittels ausgewählter Beispiele Guter Praxis aus Unternehmen und Betrieben der Regionen Ost- und Nordhessen, dem bundesweiten Unternehmen DB Services GmbH und der hessischen Landesverwaltung.

*„Das Miteinander von Jung und Alt
im Kontext einer gelingenden
Fachkräftesicherung
bedeutet für mich,
die unterschiedlichen Potenziale
der Menschen zu schätzen
und zu nutzen.“*

Sandra Bletz-Elsemüller
Erste Kriminalhauptkommissarin,
Nachwuchsgewinnung,
Polizeiakademie Hessen





*„Das Miteinander von Jung und Alt
im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung
bedeutet für mich,
dass die älteren, erfahrenen Mitarbeiter
für die Bindung der jüngeren Mitarbeiter
im Handwerk wichtig sind.“*

**Matthias Predojevic,
Geschäftsführung
R+ S Power Solutions**

*„Das Miteinander von Jung und Alt
im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung
gelingt, wenn es für vielfältige Mitarbeiter unterschiedliche Lösungen gibt.“*

**Ronny Unger,
Leiter Personalentwicklung,
DB Services GmbH**

**Björn Nitzsche,
Referent Interne Kommunikation,
DB Services GmbH**





*„Das Miteinander von Jung und Alt
im Kontext
einer gelingenden Fachkräftesicherung
bedeutet für mich,
den Prozess der Betriebsübergabe
durch regelmäßigen Austausch
mit anderen Betriebsnachfolgern zu optimieren.“*

**Ira Maier,
Stellvertretende Geschäftsführung,
Sozialpflegedienst Domus**

*„Das Miteinander von Jung und Alt
im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung braucht eine wertschätzende Be-
triebskultur, damit es gelingen kann.“*

**Jutta Mürköster,
Unternehmenscoach,
Dr. Schuhmacher GmbH**

**Moana Schmidt,
Personalleitung,
Dr. Schuhmacher GmbH**





*„Das Miteinander von Jung und Alt im Kontext
einer gelingenden Fachkräftesicherung
bedeutet für mich, dass
wir die Zukunft erfolgreich gestalten können
zum Wohle der Mitarbeiter
und des Unternehmens.“*

**Angelika Teppe,
Leitung Personalmanagement,
ALMO- Erzeugnisse Erwin Busch GmbH**

22. Juni 2018: Die Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Ihr zentraler Ansprechpartner auf Landesebene



*„Vielfalt im Team begeistert.
Sie ist eine Bereicherung im Betrieb,
im Unternehmen und in der Verwal-
tung. Egal ob jung oder alt, Mann o-
der Frau, Akademiker oder beruflich
qualifiziert, mit oder ohne Migrations-
hintergrund – sie alle sind wichtig und
leisten täglich wertvolle Arbeit“.*

**Claudia Wesner,
Koordinierende Leitung,
Stabsstelle Fachkräfte-
sicherung in Hessen**

Kontakt

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
Sonnenberger Straße 2/ 2a, 65193 Wiesbaden

Internet:

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

E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

Claudia Wesner

Telefon: 0611 3219 3339
Fax: 0611 327 19 3339

Torsten Becker

Telefon: 0611 3219 3505
Fax: 0611 327 19 3505

Christine Welsch

Telefon: 0611 3219 2390
Fax: 0611 327 19 2390

Sabine Steitzer-Wohlfahrt

Telefon: 0611 3219 3317
Fax: 0611 327 19 3317

Maha Jouchana

Telefon: 0611 3219 3731
Fax: 0611 327 19 3731

22. Juni 2018: Workshops mit Impulsgebern

Fachkräftefokus I & II „Das Miteinander von Jung und Alt“

In zwei Einheiten diskutierten die Teilnehmenden in Workshops die im Praxisgespräch vorgestellten Beispiele für ein gelingendes Miteinander von Jung und Alt aus den Unternehmen und Betrieben aus Ost- und Nordhessen, aus der bundesweiten DB Service GmbH und aus der hessischen Landesverwaltung. Zuvor hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich je nach Interessenslage zuzuordnen. Im Anschluss an den Input der Impulsgeberinnen und Impulsgeber hatten die Teilnehmenden in den Workshops, die Möglichkeit sich über die Beispiele auszutauschen, diese zu hinterfragen und gemeinsam nach Ansätzen und Wegen zu suchen, wie sich die Inhalte auf den eigenen Betrieb, das eigene Unternehmen oder die eigene Verwaltung oder Institution übertragen lässt. In den Workshops wurden viele kreative und praxisnahe Ideen entwickelt. Sowohl Impulsgeberinnen und Impulsgeber als auch Teilnehmende erhielten auf diese Weise neue Impulse und Denkanstöße, um im eigenen Arbeitsumfeld neue Prozesse anzustoßen bzw. bestehende Prozesse zu optimieren oder auch neue Strategien auszuprobieren. Durch den intensiven Wissenstransfer und gezielten Erfahrungsaustausch konnten potenzielle Hürden sowie förderliche Faktoren identifiziert werden, die den Teilnehmenden bei einer möglichen Umsetzung verschiedener Maßnahmen in die Praxis, dienlich sein können.

Fachkräftefokus I			
Name, Vorname	Organisation/ Institution	Funktion	Themen der Beispiele
Sandra Bletz-Elsemüller	Polizeiakademie Hessen	Erste Kriminalhauptkommissarin, Nachwuchsgewinnung	Jung und Alt medial vernetzt – Rekrutierung durch Social Media
Matthias Predojevic	R+S Power Solutions	Geschäftsführung	Bindung junger Mitarbeiter geht ohne Ältere im Handwerk nicht
Ronny Unger & Björn Nitsche	DB Services GmbH	Leitung Personalentwicklung & Referent Interne Kommunikation	Jung und Alt im Unternehmen – vielfältige Mitarbeiter erfordern vielfältige Lösungen
Moana Schmidt & Jutta Mürköster	Dr. Schumacher GmbH	Personalleitung & Unternehmenscoach	Lebensphasenorientierte Arbeitswelt – unverzichtbar für gelingendes Miteinander

Fachkräftefokus II			
Name, Vorname	Organisation/ Institution	Funktion	Themen der Beispiele
Ira Maier	Sozialpflagedienst Domus	Stv. Geschäftsfüh- rung	Überbetrieblicher kollegialer Aus- tausch als Stütze bei der Unterneh- mensnachfolge in Familienbetrieben
Angelika Teppe	Almo Erzeugnisse Erwin Busch GmbH	Leitung Personal- management	Ältere Beschäftigte zum Berufsab- schluss bringen – gewusst wie

22. Juni 2018: Workshops mit Impulsgebern

Zentrale Aspekte der Beispiele guter Praxis

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

Polizeiakademie Hessen

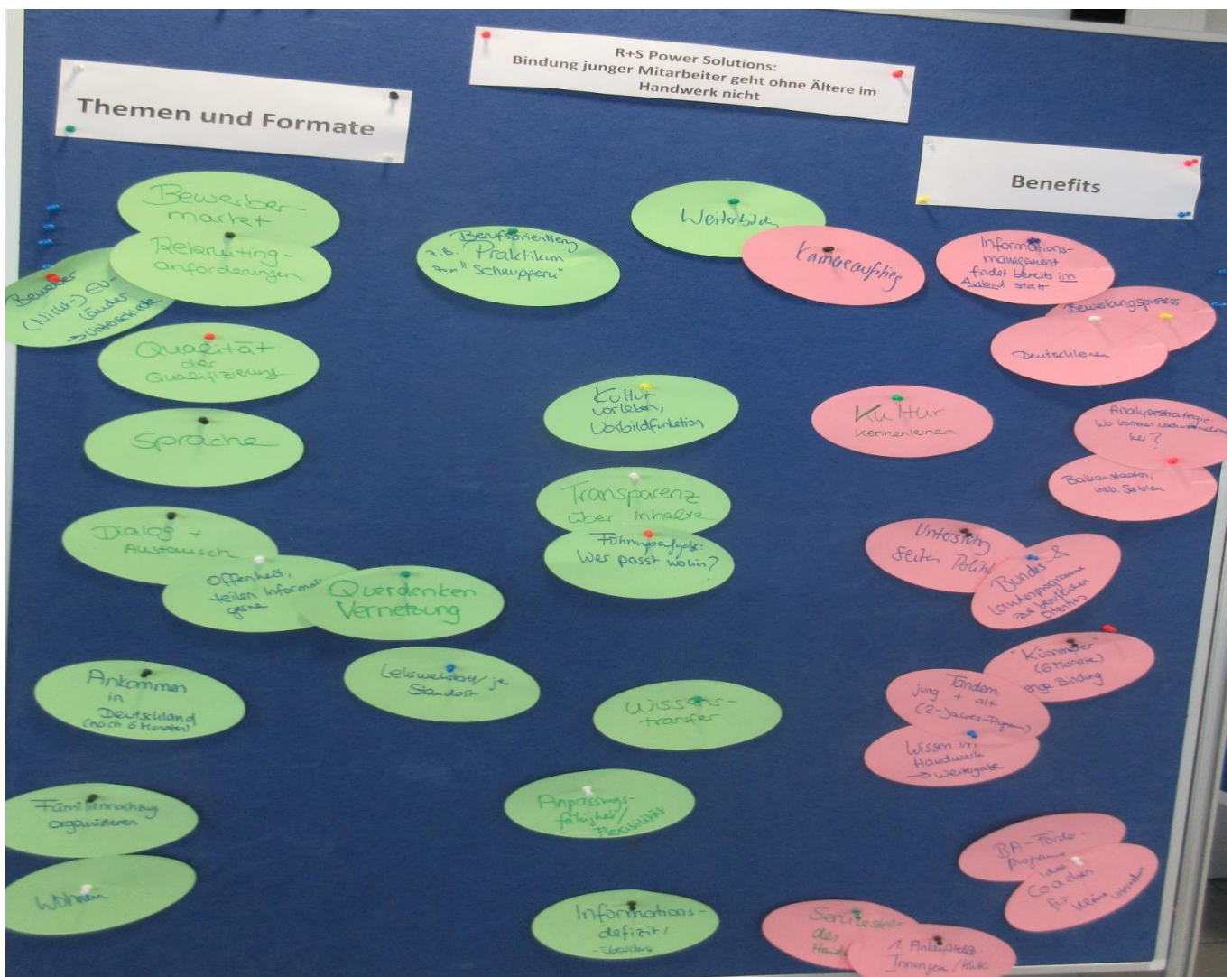
Die klassischen Rekrutierungskanäle werden um Social-Media-Kanäle (Facebook, Instagram, YouTube) erweitert. Es findet eine an die Zielgruppe (junge Menschen) angepasste Ansprache statt. Neben einer hohen Reichweite verbunden mit niedrigen Kosten, werden Informationen transparent und authentisch vermittelt. Insgesamt wird mehr Wissen über den Beruf generiert und die Kultur der Polizei wird den Ausbildungsinteressierten über ihnen vertraute Medien nähergebracht. Diese „Entmystifizierung“ der Institution führt zu höheren Bewerberzahlen für die Ausbildung und trägt spürbar zu einem positiven Image der Polizei als attraktiver Arbeitgeber bei.





R+S Power Solutions

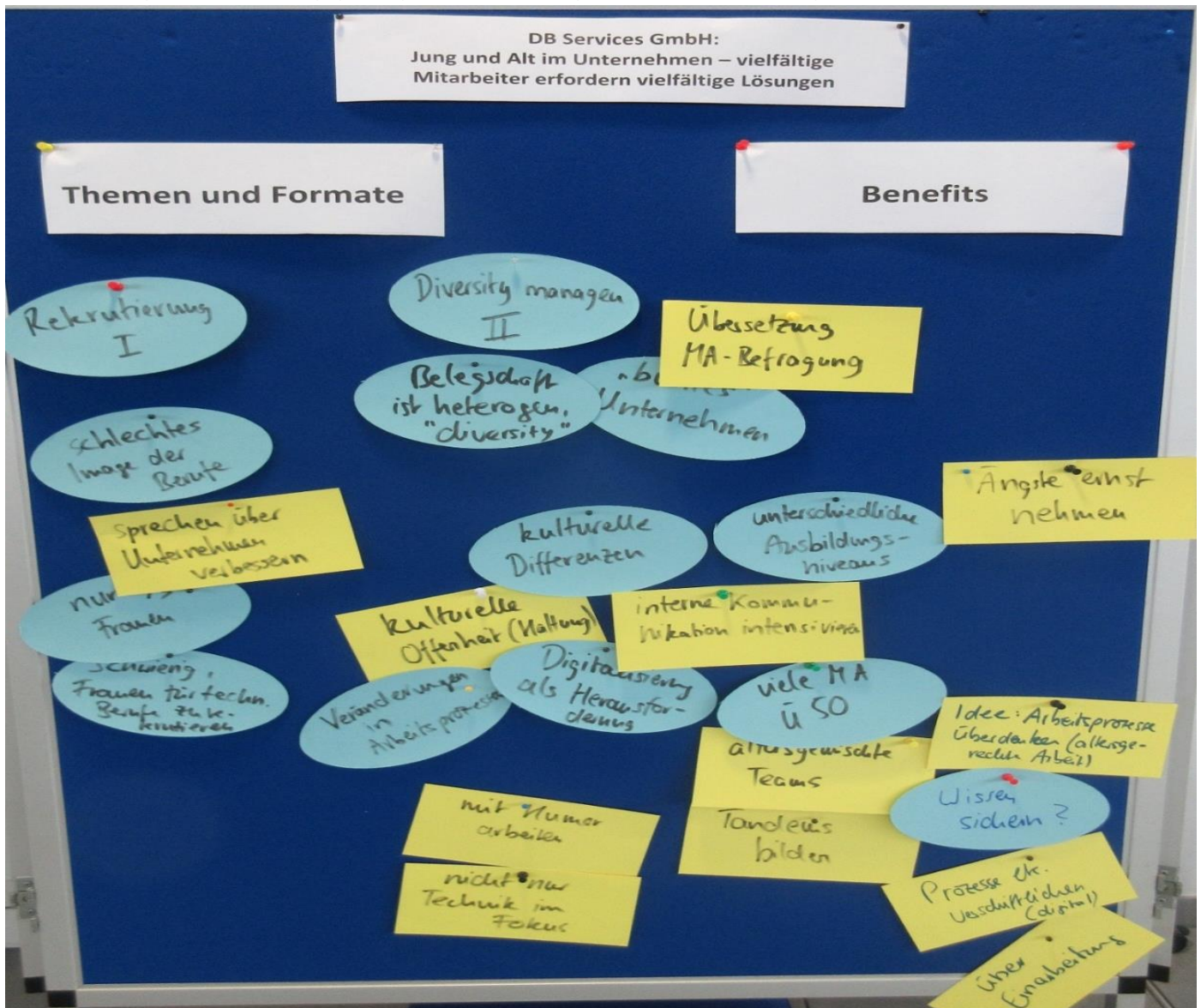
Die Gewinnung von Fachkräften aus dem Handwerk erfolgt unter anderem durch die Rekrutierung aus dem Ausland. Die angeworbenen internationalen Mitarbeitenden gut im Unternehmen zu integrieren und diese an die deutschen Standards und Gepflogenheiten heranzuführen, gelingt nur, wenn die erfahrenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies unterstützen. Der Betrieb hat hierfür spezifische Formate wie beispielsweise Tandems aufgelegt. Um die neuen Mitarbeitenden erfolgreich zu binden, sind Transparenz und Aufstiegsmöglichkeiten erforderlich, die unter anderem durch eine entsprechende Unternehmenskultur gegeben sind. Ein wichtiger Aspekt der mitgedacht wird, ist der Nachzug der im Heimatland der internationalen Fachkraft verbliebenen Familien. Dieser gelingt insbesondere dann, wenn für die Familienmitglieder eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle im Betrieb geschaffen werden kann.





DB Services GmbH

Eine große Herausforderung stellt die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Auch die Diversität (verschiedene Ausbildungsniveaus, Altersstufen oder Kulturen der Mitarbeitenden) birgt einige Hürden. Hierfür werden viele verschiedene Lösungen gesucht. Zentral sind hierbei die Kommunikation und die Zusammenarbeit in gemischten Teams. Durch den Einsatz von Technik wird zudem Wissen gesichert oder es wird ermöglicht, auf vorhandenes Wissen zuzugreifen. Wichtig beim Einsatz von technischen Hilfsmitteln ist die interne Kommunikation: Technik soll die Arbeit erleichtern und nicht die Mitarbeitenden ersetzen. Eine Begegnung auf Augenhöhe im Umgang mit technologischen Entwicklungen ist zentral. So wird der Vielfalt der Beschäftigten Rechnung getragen und der digitale Wandel aktiv gestaltet.





Dr. Schumacher GmbH

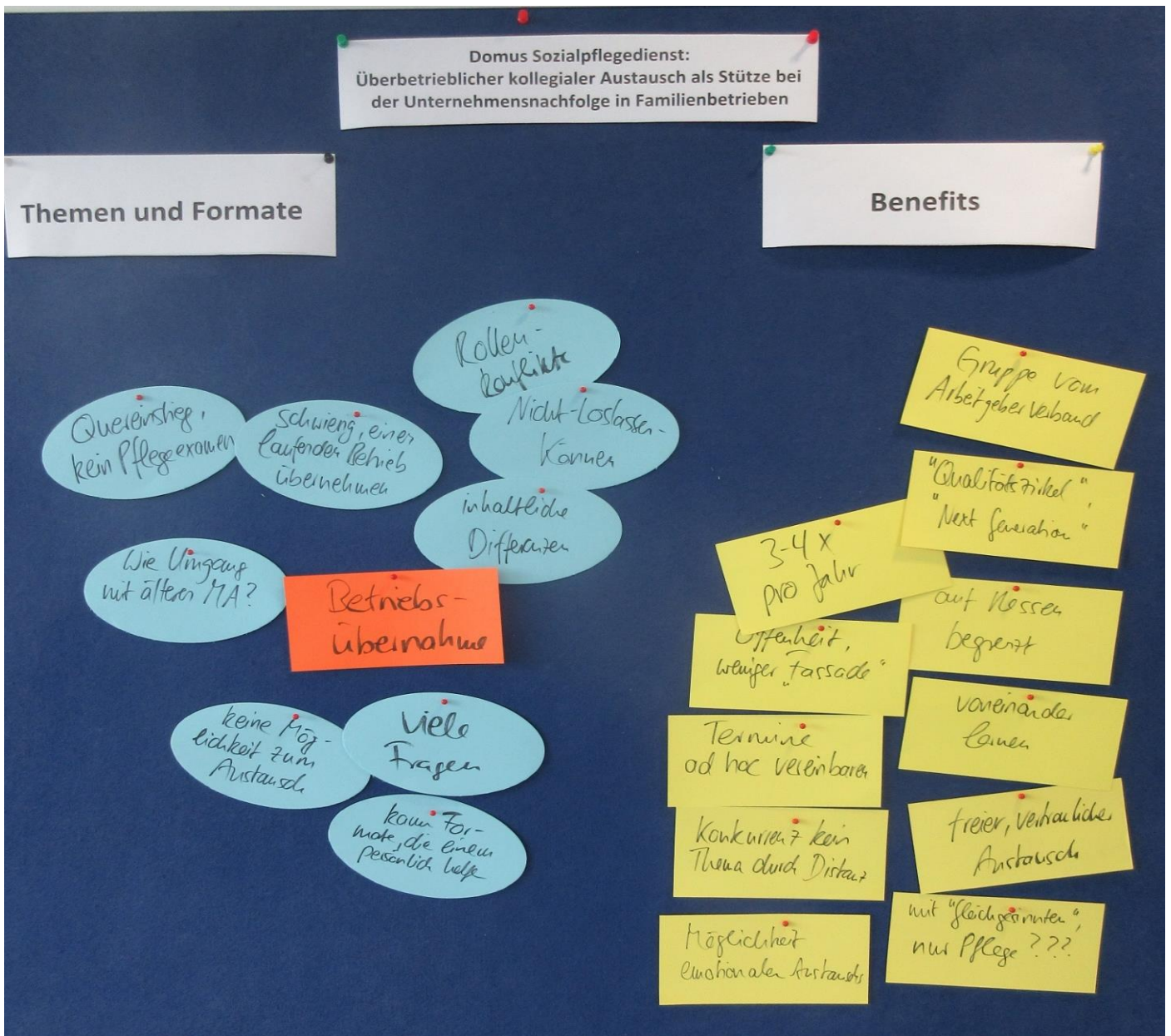
Durch eine gute Kommunikationsstruktur in Verbindung mit einer offenen Feedbackkultur wird ein positives Betriebsklima und hohe Arbeitgeberattraktivität generiert. Ein Unternehmenscoach sorgt dafür, dass alle Stimmen gehört und ernst genommen werden. Es wird möglichst reagiert, bevor Probleme entstehen. Fachkräftesicherung findet zudem von unten statt. Durch die hohe Wertschätzung, die den Auszubildenden entgegengebracht wird, kann ein Großteil gehalten und im Unternehmen gebunden werden. Dabei sind Vertrauen und eine familiäre Atmosphäre in einer lebensphasenorientierten Arbeitswelt als Erfolgsfaktoren unverzichtbar für ein gelingendes Miteinander.





Sozialpflegedienst Domus

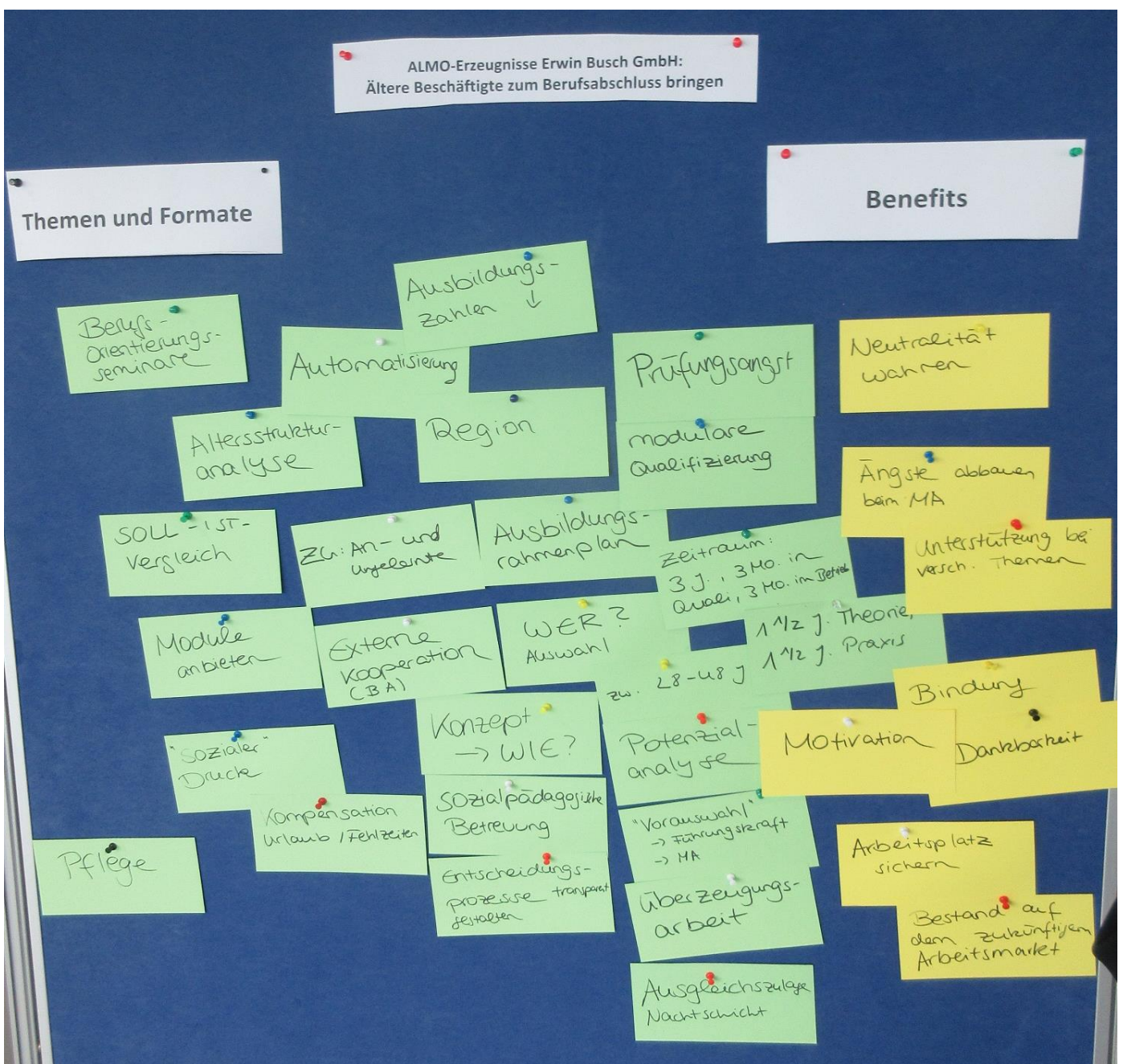
Ein überbetrieblicher kollegialer Austausch hilft bei der Unternehmensnachfolge in Familienbetrieben. Nachfolgerinnen und Nachfolger im Familienbetrieb übernehmen zugleich eine ganze Familiengeschichte. Ein gezielter Austausch mit anderen Betriebsnachfolgerinnen und Betriebsnachfolgern in einer Netzwerkstruktur hilft diesen, die eigene Rolle zu finden. Problemstellungen können im kollegialen Austausch offen besprochen und gemeinsam nach Lösungen gesucht werden. Auf diese Weise wird zu einem generationsfreundlichen Arbeitsklima beigetragen.





ALMO-Erzeugnisse Erwin Busch GmbH

Nachqualifizierung wird im Unternehmen altersunabhängig gefördert. Jung und Alt haben gleichermaßen die Chance, an der Nachqualifizierung teilzunehmen. Aufstiegsfortbildungen (z.B. zum Meister) sind auch für lebensältere Beschäftigte möglich. Dies hilft dabei, Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden und schafft zugleich eine hohe Mitarbeitermotivation. Die fachliche Nachqualifizierung wird durch die sozialpädagogische Betreuung begleitet und gewährleistet.





Eine Auswahl der angesprochenen Inhalte:

Hessische Fachkräfteoffensive und Arbeitswelt Hessen

Hessen stellt sich den gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen infolge des demografischen Wandels, um den Wirtschafts- und Technologiestandort Hessen und damit den sozialen und wirtschaftlichen Wohlstand des Landes zu sichern.

- www.arbeitswelt.hessen.de/fachkraeftesicherung
- www.soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-hessens
- www.integrationskompass.de
- www.hessen.netzwerk-iq.de

Offensive „Land hat Zukunft – Heimat Hessen“

Mit der Offensive intensiviert die Landesregierung ihre Anstrengungen, um die ländlichen Regionen für die Zukunft zu stärken. Sie setzt hierfür 2018 und 2019 rund 1,8 Milliarden Euro Landesmittel ein.

- www.landhatzukunft.hessen.de
- <https://landhatzukunft.hessen.de/land-leute/laendlicher-raum/regionalbeauftragte-laendlicher-raum>

WELCOMCENTER HESSEN

Anlauf- und Beratungsstelle für internationale Fachkräfte und hessische Unternehmen, die an der Einstellung internationaler Fachkräfte interessiert sind. Ein Gemeinschaftsprojekt des Landes, der Wirtschaft und der Bundesagentur für Arbeit.

- www.welcomecenterhessen.com

Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte (ZIP Hessen)

Das ZIP Hessen unterstützt ambulante, teilstationäre und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Krankenhäuser bei der Anwerbung, Anerkennung und nachhaltigen Integration von Pflege- und Gesundheitsfachkräften aus dem Ausland.

- www.zip-hessen.de

Jobs mit Zukunft – Gesundheit und Pflege. Hessische Gesundheitscamps

Gemeinschaftsinitiative des Landes und der Bundesagentur für Arbeit und wird durch Provalids Partner für Bildung und Beratung GmbH im Rahmen der hessischen Fachkräfteoffensive Schülerinnen und Schüler mit Interesse an beruflichen Tätigkeiten im Umfeld „Gesundheit“ erkunden eine Woche lang bekannte und weniger bekannte Berufe in den Bereichen Gesundheit und Pflege.

- www.gesundheitscamps-hessen.de

Initiative ProAbschluss

Die Initiative ProAbschluss fördert Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ihrem derzeitigen Tätigkeitsfeld einen Berufsabschluss erwerben möchten (Nachqualifizierung).

- www.proabschluss.de

RKW Hessen

Das RKW Hessen berät und unterstützt jedes Jahr über 1.000, überwiegend mittelständische Unternehmen und Betriebe in Hessen.

- <https://www.rkw-hessen.de/beratungsfoerderung.html>
- <https://www.rkw-hessen.de/fachkraefte.html>
- <https://www.rkw-hessen.de/fachkraefte/arbeitszeitberatung.html>
- <https://www.rkw-hessen.de/fachkraefte/inqaaudit.html>
- <http://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de>

22. Juni 2018: Der Zukunftsdialog Ost- und Nordhessen

Der Hessische Zukunftsdialog 2018 für, in und mit Ost- und Nordhessen erfreute sich eines hohen Besucherzuspruchs. Er stieß auf überaus positive Rückmeldungen bei den Teilnehmenden und Mitwirkenden. Insgesamt war es eine rundum gelungene Veranstaltung mit interessanten Akteurinnen und Akteuren und vielfältigen Informationen, spannenden Gesprächsrunden, gut ausgewählten innovativen und bewährten Beispielen guter Praxis, sehr engagierten und aktiven Arbeitsgruppen mit hoher Motivation sowie einer ausgewogenen Mischung aus Impulsen, Fachaustausch und Diskussion. Ein Format, das zum Neu-, Um-, Quer- und Weiterdenken am Thema Fachkräftesicherung einlud und ausreichend Raum und Zeit für aktives Netzwerken bot.

Innerhalb der Workshops hatten die Teilnehmenden auf der Grundlage der vorgestellten Praxisbeispiele gemeinsam überlegt, wie sich die vorgestellten Ansätze und Strategien weiterdenken oder auch wie sich diese auf andere Betriebe und Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen oder auch in der Verwaltung übertragen und modifizieren lassen. Das Schwerpunktthema „*Das Miteinander von Jung und Alt im Zeitalter von Digitalisierung und Vielfalt*“ erlaubte eine große thematische Bandbreite bei gleichzeitiger Fokussierung der Nachhaltigkeit im Wandel. Diskutiert wurde unter anderem darüber, wie sich die Kommunikation im betrieblichen Alltag verbessern und sich die Integration jüngerer Beschäftigter in „ältere“ Teams und umgekehrt erfolgreich meistern lässt. Auch ging es darum, welche Anforderungen die unterschiedlichen Generationen an den Arbeitsplatz stellen. Teilweise beginnt dies schon bei der Rekrutierung. Der Einsatz von Social Media ermöglicht beispielsweise eine Kommunikation auf Augenhöhe mit den Interessierten über gängig genutzte Medien der entsprechenden Zielgruppe. Auch Fragen zu Digitalisierungsthemen oder der Einführung technologischer Innovationen konnten besprochen und entsprechende Lösungswege aufgezeigt werden. Tandems aus jüngeren und älteren Mitarbeitenden sind hierbei eine Option. Entscheidend ist auch wie die anstehende Implementierung von digitalen oder technologischen Produkten vermittelt wird und welche Kultur des Umgangs mit dem digitalen Wandel und dem technologischen Fortschritt gelebt wird. Ein gemeinsamer Nenner, der in allen Beispielen eine bedeutende Rolle spielte, war die Unternehmenskultur. Eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre, eine gut funktionierende interne Kommunikation und eine lebensphasenorientierte Arbeitswelt sind von großer Bedeutung für die Gewinnung, Entwicklung und nachhaltige Bindung von Arbeits-, Fach- und Führungskräften.

IMPRESSUM

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/ 2A
65193 Wiesbaden

Redaktion

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen: Claudia Wesner
Gesamtverantwortlich: Esther Walter

Bildmaterial freundlich überlassen

GEWAK Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, in Kooperation mit IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Bezugsquelle

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen: Claudia Wesner
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de
Telefon: (0611) 3219 3339
Fax: (0611) 327 19 3339

Berichterstellung

GEWAK Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, in Kooperation mit IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Stand

Juli 2018

Diese Dokumentation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Dokumentation nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Dokumentation dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Dokumentation zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.



Der Hessische Zukunftsdialog 2018

„Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt:
Das Miteinander von Jung und Alt im Zeitalter der Digitalisie-
rung und Vielfalt. Potenziale nutzen und Zukunft sichern“

HESSEN



Land Hessen

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/ 2A
65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de

[www.twitter.com/SozialHessen](https://twitter.com/SozialHessen)

www.facebook.com/SozialHessen

www.instagram.com/sozialhessen

<https://www.youtube.com/channel/UC-5r87IZmUHTUtQey5pDgiA>