

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration
Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen



ARBEITSWELT
HESSEN
innovativ · sozial · nachhaltig



Hessischer Zukunftsdialog 2018

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

Dokumentation

zum Hessischen Zukunftsdialog 2018 für Mittelhessen in Gießen
am 28. September 2018 in der SPIE Akademie
– ein Unternehmen der SPIE Lück 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 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 am Main (IWAK), im Rahmen der Third Mission – des Transfers von Wissen in die Gesellschaft – realisiert.

Der Auftakt für Nord- und Osthessen fand am 22. Juni 2018 mit Unterstützung des RÜBSAM WBZ Weiterbildungszentrums, ein Unternehmen der R+S Gruppe, in Petersberg bei Fulda statt. Südhessen folgte am 28. August 2018 mit Unterstützung der DB Services GmbH in Frankfurt am Main. Der Zukunftsdialog für Mittelhessen wurde am 28. September 2018 in den Räumlichkeiten der SPIE Akademie in Gießen durchgeführt.

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, mit 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 Mittelhessen

28. September 2018, SPIE Akademie in Gießen

Im Folgenden wird der in den Räumen der SPIE Akademie 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 sowie 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 Goth, Geschäftsführer der SPIE Lück Beratung GmbH, die Teilnehmenden sehr herzlich. In seinem Grußwort stellte er das Unternehmen SPIE als Multitechnikanbieter vor.

Er betonte, dass die Mitarbeitenden für den Erfolg des Unternehmens essentiell sind, insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels. Für die Fachkräftesicherung gibt es jedoch nicht das eine Erfolgsrezept. Bei der SPIE Gruppe setzt man unter anderem auf die Anwerbung aus dem Ausland und hat sowohl damit als auch mit der Integration von Geflüchteten gute Erfahrungen gemacht.

Da die Qualität im Handwerk auch stark von Innovation und Weiterentwicklung abhängig ist, wurde die SPIE Akademie gegründet. Hier findet ein hierarchieübergreifendes Zusammentreffen der Jüngeren und der Erfahrenen statt. Darüber hinaus stellt die SPIE Akademie einen Raum zum Netzwerken und zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund dar. Auch der Wissenstransfer erfolgt hier, nicht zuletzt durch das „Digital Reverse Mentoring Programm“, das im Rahmen der Workshops auf dem Zukunftsdialog 2018 vorgestellt wurde.



Anschließend begrüßte der Hessische Arbeitsminister, Stefan Grüttner, die Teilnehmenden.

Er lobte den Hessischen Zukunftsdialog als gute Möglichkeit, um die regionale und betriebliche Entwicklung weiter voranzutreiben und betonte, dass eine nachhaltige Fachkräftesicherung im Kontext der Strategie Arbeitswelt Hessen auf der politischen Agenda nach wie vor eine hohe Priorität genieße. Er versicherte, dass die Hessische Landesregierung als verlässlicher Partner auch weiterhin an der Seite der Regionen stehe.

Ein gutes 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. Den anwesenden Regionalbeauftragten für Nordhessen, Herrn Tobias Scherf, hieß er in diesem Kontext willkommen.

Ein weiteres Beispiel wie die Hessische Landesregierung zur Attraktivität der Regionen und Arbeitgeber und damit zur Fachkräfteversorgung vor Ort beitrage, sei die zum 1. August 2018 in Kraft getretene sechsstündige Beitragsfreiheit in Hessens Kindertagesstätten. Sie erleichtere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Allein in den Jahren 2018 und 2019 investiere das Land 440 Millionen Euro in die Beitragsfreistellung. Insgesamt fließen in diesen beiden Jahren über 1,5 Milliarden Euro in die Kinderbetreuung.

Mit Blick auf den Fachkräftemangel in der Pflege startete zum Beispiel im Juni 2018 ein neues Angebot des Landes: Das sektorenübergreifende Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte (ZIP Hessen). Es unterstützt hessische Pflege- und Gesundheitseinrichtungen, die ihre Teams mit internationalen Kolleginnen und Kollegen verstärken wollen, mit Information, Orientierung, Beratung, Vernetzung und Kontaktvermittlung an den Standorten Wiesbaden und Alsfeld und bei Bedarf vor Ort bei den Arbeitgebern.



Er führte ferner 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. Eine produktive Zusammenarbeit über die Generationen hinweg sei gewünscht und zugleich erforderlich um die gute Konjunktur weiterhin aufrecht zu erhalten. In diesem Kontext ging er darauf ein, dass die Arbeitslosenquote in Hessen im August 2018 seit 1992 den niedrigsten Stand erreicht habe. Im deutschlandweiten Vergleich hat Hessen zudem die dritthöchste Weiterbildungsquote vorzuweisen. Ein potenzialorientierter und wertschätzender Umgang mit den unterschiedlichen Fähigkeiten, Erfahrungen, Perspektiven und Lebensentwürfen der Beschäftigten beispielsweise sei eine essentielle Voraussetzung um die positiven Entwicklungen im Land weiter voranzutreiben.

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

Herr Arbeitsminister Grüttner dankte insbesondere den 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 mittelhessischen 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 Pro-Abschluss, dem RKW Kompetenzzentrum, dem IQ-Netzwerk, den hessischen Gesundheitscamps und dem Projekt unternehmensWert:Mensch 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.

28. September 2018: Das Programm

<p>Ab 9.00 Uhr</p>	<p>Ankommen, Anmelden und Anschauen Willkommenskaffee und Eröffnung der Fotoausstellung "JUNG und ALT" der DB Services GmbH</p>
<p>9.30 Uhr</p>	<p>Eröffnung & Begrüßung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Matthias Goth, Geschäftsführer SPIE Lück Beratung GmbH ▪ Stefan Grüttner, Hessischer Minister für Soziales und Integration
<p>9.50 Uhr</p>	<p>Praxisgespräch „Das Miteinander von Jung und Alt“ mit Beispielen guter Praxis aus mittelhessischen Betrieben und Unterneh- men, einem bundesweiten Unternehmen und aus der hessischen Landesver- waltung <u>Impulsgeberinnen und Impulsgeber</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sandra Bletz-Elsemüller, Erste Kriminalhauptkommissarin, Nach- wuchsgewinnung, Polizeiakademie ▪ Sebastian Heye, Spezialist digitales Lernen und Kommunikation; Lena Enenkel, Koordinatorin CDO-Stab, Volksbank Mittelhessen eG ▪ Eleonora Pfortner, Referentin, SPIE Akademie; Lara Anke, Learning, Development & Employer Branding, SPIE Deutschland & Zentraleuropa GmbH ▪ Alexandra Schaub, Geschäftsführung, August Gluck GmbH & Co. KG ▪ Ronny Unger, Leiter Personalentwicklung Tarifkräfte, DB Services GmbH <p><u>Moderation:</u> Claudia Wesner, Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen</p>
<p>10.20 Uhr</p>	<p>Fachkräftefokus I „Das Miteinander von Jung und Alt“ - Beispiele guter Praxis Parallele Workshops mit den Impulsgeberinnen und Impulsgebern</p>
<p>12.00 Uhr</p>	<p>Plenum Berichte aus den Workshops</p>
<p>12.30 Uhr</p>	<p>Imbiss und Netzwerken Besuch der Fotoausstellung und des Marktes der Möglichkeiten</p>

13.30 Uhr	Fachkräftefokus II „Das Miteinander von Jung und Alt“ - Beispiele guter Praxis Parallele Workshops mit den Impulsgeberinnen und Impulsgebern
15.00 Uhr	Kaffee- und Erfrischungspause
15.15 Uhr	Plenum Berichte aus den Workshops
15.40 Uhr	Fazit und Ausblick Synthese der Tagesergebnisse
15.50 Uhr	Verabschiedung Schlussworte

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

28. September 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 Region Mittelhessen, dem bundesweiten Unternehmen DB Services GmbH und der hessischen Landesverwaltung.

„Das Miteinander von Jung und Alt
im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung bedeutet für uns,
als Visionäre voranzugehen.“

**Sebastian Heye,
Spezialist digitales Lernen
und Kommunikation,
Volksbank Mittelhessen eG**



**Lena Enenkel,
Koordinatorin CDO-Stab,
Volksbank Mittelhessen eG**



*„Das Miteinander von Jung und Alt
im Kontext einer gelingenden Fachkräftesicherung bedeutet,
die Kompetenzen unterschiedlicher Generationen so zu kombinieren,
dass ein Mehrwert für alle Beteiligten entsteht.“*



**Eleonora Pförtner,
Referentin SPIE Akademie,
SPIE Lück Beratung GmbH**



**Lara Anke,
Learning, Development & Employer
Branding, SPIE Deutschland & Zentral-
europa GmbH**

*„Das Miteinander von Jung und Alt
im Kontext einer gelingenden
Fachkräftesicherung
bedeutet für mich,
die Fähigkeiten der Jungen
mit dem Erfahrungsschatz der Alten
zusammenzubringen.“*

**Alexandra Schaub,
Geschäftsführung,
August Gluck GmbH & Co. KG**



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

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



*„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**

28. September 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 Verwaltung.*

*Egal ob jung oder alt, Mann oder Frau,
Akademiker oder beruflich qualifiziert,
mit oder ohne Migrationshintergrund –
sie alle sind wichtig
und leisten täglich wertvolle Arbeit“*

**Claudia Wesner,
Koordinierende Leitung,
Stabsstelle
Fachkräftesicherung 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

28. September 2018:

Workshops mit den Impulsgeberinnen und Impulsgebern Fachkräftefokus I & II „Das Miteinander von Jung und Alt“

In zwei Einheiten diskutierten die Teilnehmenden die im Praxisgespräch vorgestellten Beispiele aus den Unternehmen und Betrieben aus Mittelhessen, aus der bundesweiten DB Service GmbH und aus der Landesverwaltung. Zuvor ordneten sich die Teilnehmenden je nach Interessenslage zu. Im Anschluss an den Input der Impulsgebenden hatten die Teilnehmenden 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, die eigene Verwaltung oder Institution übertragen lassen. In den Workshops wurden viele kreative und praxisnahe Ideen entwickelt. Sowohl Impulsgebende als auch Teilnehmende erhielten so 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 den gezielten Erfahrungsaustausch konnten Hürden sowie förderliche Faktoren identifiziert werden, die den Teilnehmenden bei einer möglichen Umsetzung verschiedener Maßnahmen in die Praxis, dienlich sein können.

Fachkräftefokus I & II			
Name, Vorname	Organisation	Funktion	Themen der Beispiele
Sandra Bletz-Elsemüller	Polizeiakademie Hessen	Erste Kriminalhauptkommissarin, Nachwuchsgewinnung	Jung und Alt medial vernetzt – Rekrutierung durch Social Media
Sebastian Heye & Lena Enenkel	Volksbank Mittelhessen eG	Spezialist digitales Lernen und Kommunikation & Koordinatorin CDO-Stab	Snap dir deinen Job – Rekrutierung per Snapchat
Eleonora Pfortner & Lara Anke	SPIE Lück Beratung GmbH & SPIE Deutschland & Zentraleuropa GmbH	Referentin SPIE Akademie & Learning, Development & Employer Branding	Alt lernt von Jung – Digital Reverse Mentoring Programm
Alexandra Schaub	August Gluck GmbH & Co. KG	Geschäftsführung	Jung und Alt im Baugewerbe – erfolgreiche Azubi Akquise und Arbeit in altersgemischten Teams
Ronny Unger	DB Services GmbH	Leiter Personalentwicklung Tarifkräfte	Jung und Alt im Unternehmen – vielfältige Mitarbeiter erfordern vielfältige Lösungen

28. September 2018: Workshops mit den Impulsgeberinnen und Impulsgebern Zentrale Aspekte der Beispiele guter Praxis

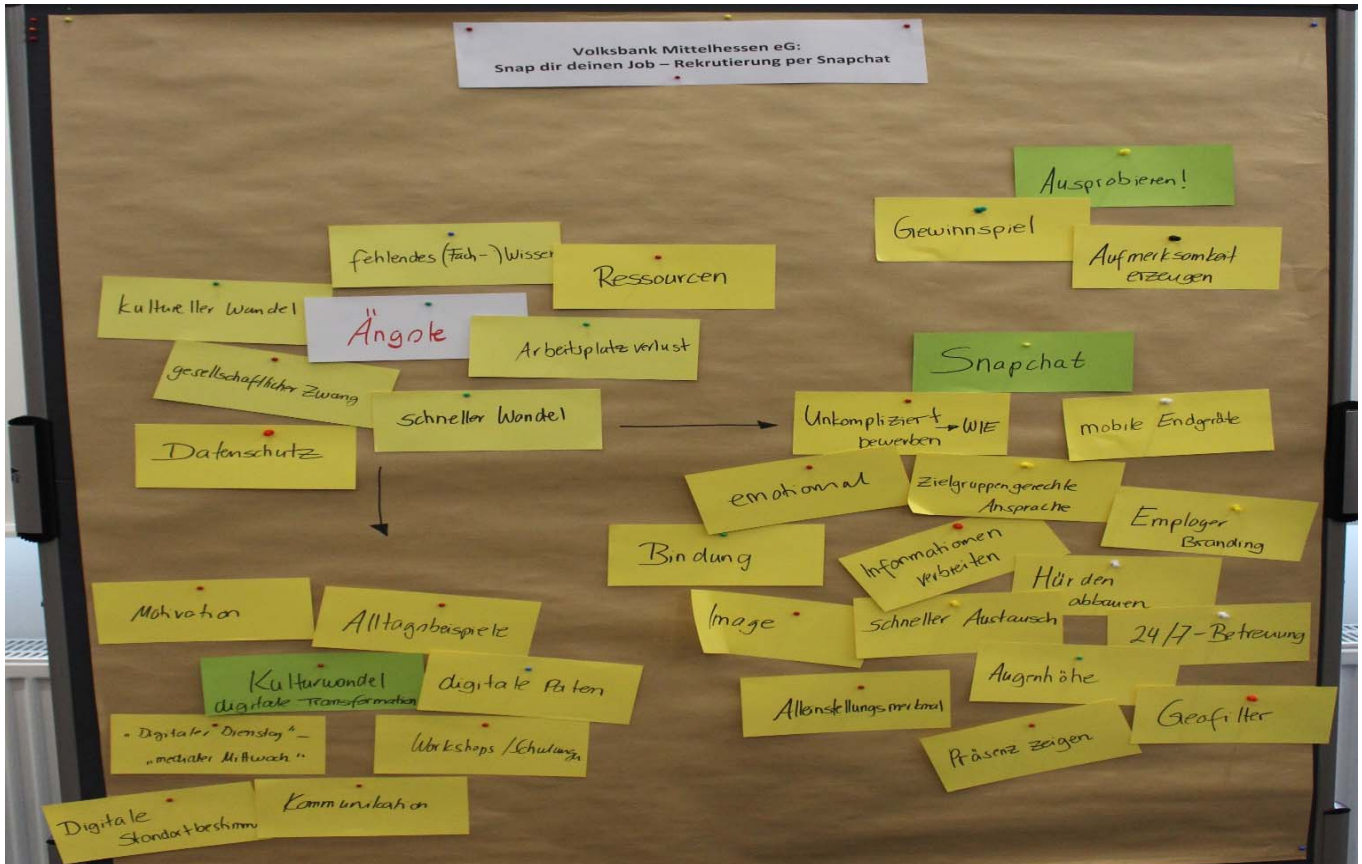
Für jedes Beispiel guter Praxis wurden zwei bis drei maßgebliche Aspekte in den einzelnen Workshops identifiziert und herausgearbeitet:

Volksbank Mittelhessen eG

Der Kulturwandel, den die digitale Transformation im Unternehmen mit sich bringt, wird durch verschiedene Maßnahmen begleitet. Hierzu zählen eine „digitale Standortbestimmung“, die zur Erfassung der digitalen Kompetenzen der Mitarbeitenden dient und Formate wie der „digitale Dienstag“ oder der „mediale Mittwoch“. Ängste in der Belegschaft werden durch diese Maßnahmen abgebaut. Ressourcen, vorhandene digitale Kompetenzen und ggf. verborgene Potenziale treten zum Vorschein und werden genutzt. Auf fehlendes (Fach-)Wissen kann durch passende Formate reagiert werden. Insgesamt wird der gesellschaftliche Zwang, der mit dem schnellen Wandel einhergeht, reduziert.

Um mehr junge Menschen für das Finanzwesen zu interessieren und letztlich als Auszubildende zu gewinnen, setzt die Volksbank Mittelhessen eG unter anderem auf Rekrutierung über den Instant-Messaging-Dienst „Snapchat“ und holt die nächste Generation auf ihrer Ebene ab. Durch den Einsatz dieses sozialen Mediums werden erste Berührungängste abgebaut und ein unkomplizierter, formloser Kontakt ermöglicht, und zwar bereits bevor der eigentliche Bewerbungsprozess startet. Um Ideen wie „Snap dir deinen Job – Bewerbung per Snapchat“ zu realisieren ist es erforderlich, Dinge zeitnah anzugehen, ohne zu viel Zeit in die Planung zu investieren. Aufbauend auf den Erfahrungen, die in diesem Prozess gesammelt werden, wird die Idee weiterentwickelt und angepasst. Dies setzt eine gewisse Ergebnisoffenheit voraus.

Das Motto lautet „Ausprobieren!“.



DB Services GmbH

Bei der DB Services GmbH gibt es viele verschiedene Arten von Diversität wie zum Beispiel Alter, Herkunftsland, Religion, Muttersprache oder bisherige Berufs- und Bildungserfahrungen. Im Unternehmen legt man Wert darauf, eine Atmosphäre von Akzeptanz und Verständnis zu schaffen. Um dies zu erreichen, werden diverse Teams zusammengestellt, in denen sich jüngere und ältere Mitarbeitende, Männer und Frauen sowie Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern begegnen und zusammenarbeiten.

Ein hohes Maß an Flexibilität ist erforderlich, um die gesuchten Arbeitskräfte zu finden und zu binden. Zur Bindung werden unter anderem Coachings und Deutschkurse nach Bedarf angeboten. Darüber hinaus gibt es weitere Entwicklungsmöglichkeiten und Angebote, die dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden im Unternehmen eine berufliche Heimat finden.



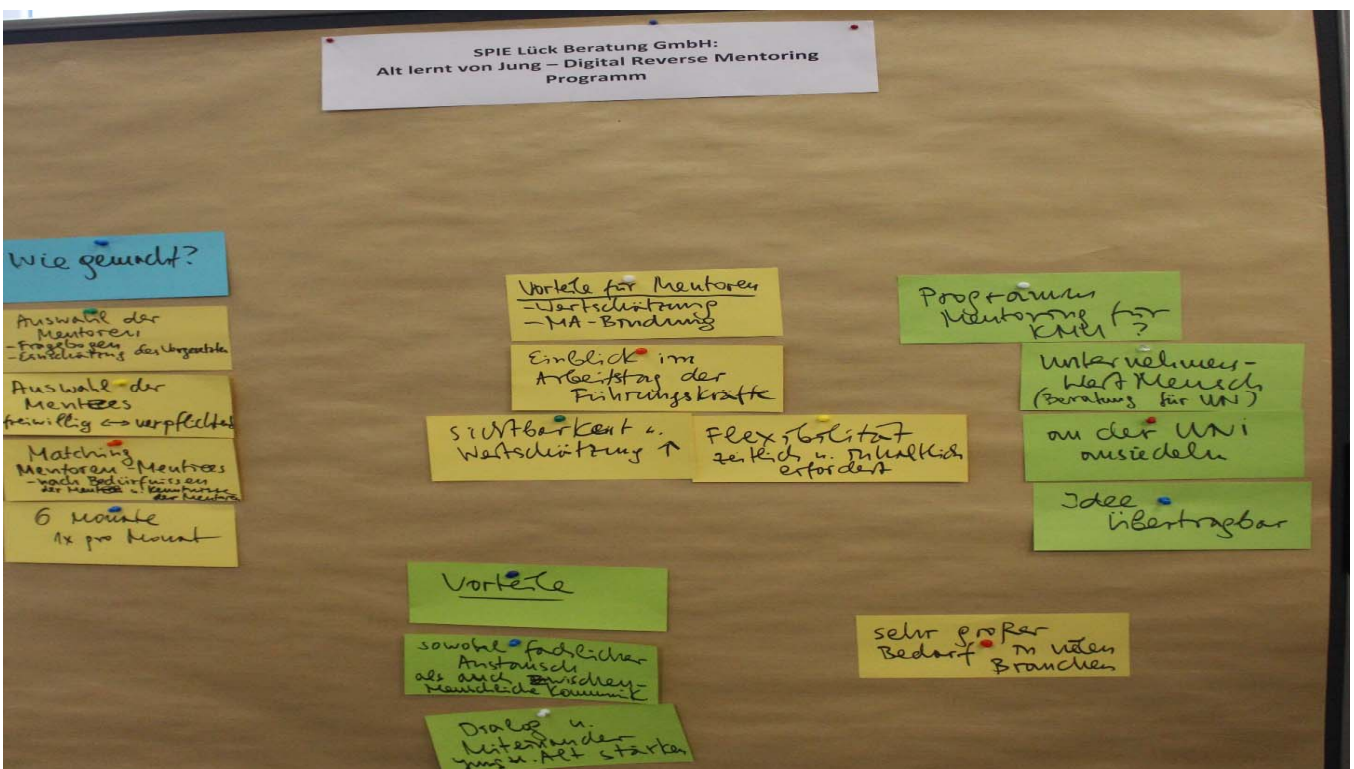
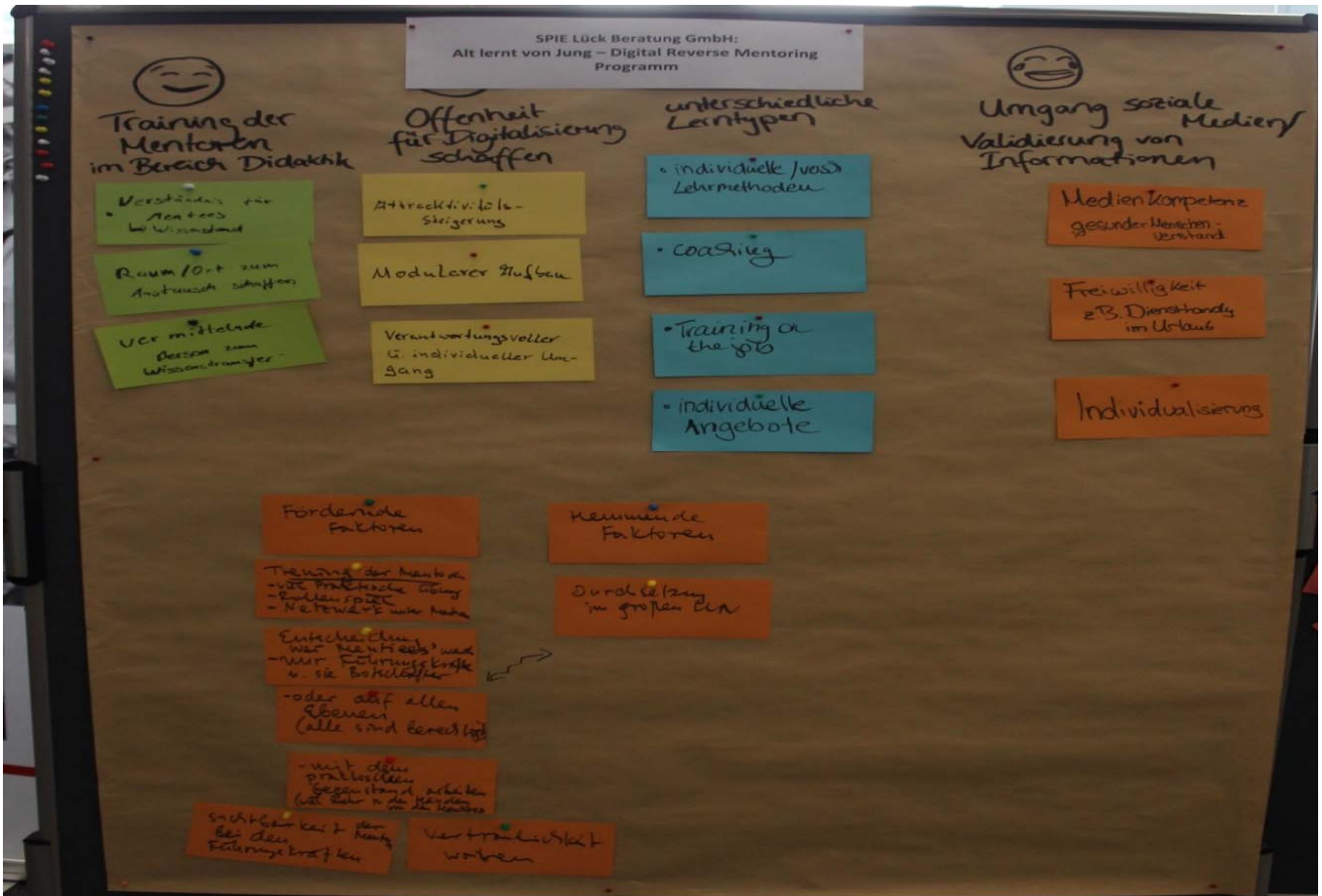


SPIE Lück Beratung GmbH & SPIE Deutschland & Zentraleuropa GmbH

Beim „Digital Reverse Mentoring“ unterstützen junge Mitarbeitende („Digital Natives“) erfahrene Fachkräfte im Umgang mit Sozialen Medien und anderen Technologien.

Mit Hilfe eines Fragebogens wird erfasst, welche Personen ein Mentoring-Team bilden können. Ausschlaggebend sind hier die Passung der Bedarfe des Mentees mit dem möglichen Angebot des Mentors und die räumliche Nähe der Standorte. Darüber hinaus darf keine direkte arbeitsbezogene Abhängigkeit zwischen den beiden bestehen. Die Mentoren erhalten zu Beginn eine professionelle Schulung. Ziel ist es, dass der Mentee in den gemeinsamen Treffen möglichst viel praktische Erfahrung mit der konkreten Technik oder Software sammelt. Neben dem Lerneffekt für die Mentees erhalten die Mentorinnen und Mentoren durch das Projekt einen Einblick in das Arbeitsleben von Führungskräften und erfahren Wertschätzung. Gleichzeitig trägt das Projekt zur Bindung bei. Zudem verbessert es sowohl den fachlichen als auch den zwischenmenschlichen Austausch.







Polizeiakademie Hessen

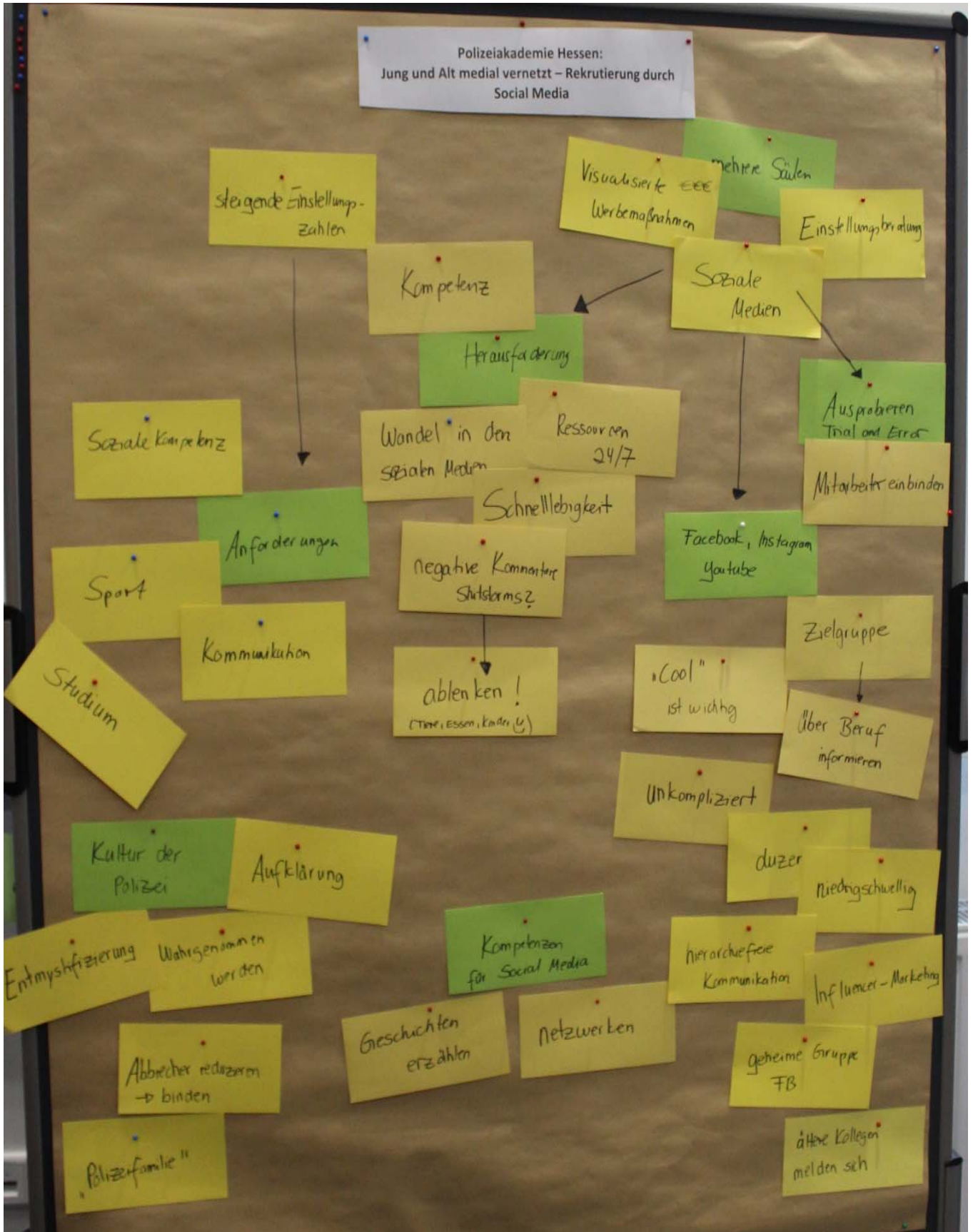


Ein zentraler Baustein der Fachkräftesicherung der Polizei Hessen ist die Ergänzung klassischer Rekrutierungskanäle um Social-Media-Kanäle (Facebook, Instagram, YouTube). Dabei wird insbesondere auf eine auf die Zielgruppe der jungen Menschen ausgerichtete Ansprache geachtet und Informationen gezielt sichtbar gemacht und authentisch kommuniziert. Dies bietet den Vorteil einer hohen Reichweite verbunden mit niedrigen Kosten.



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.

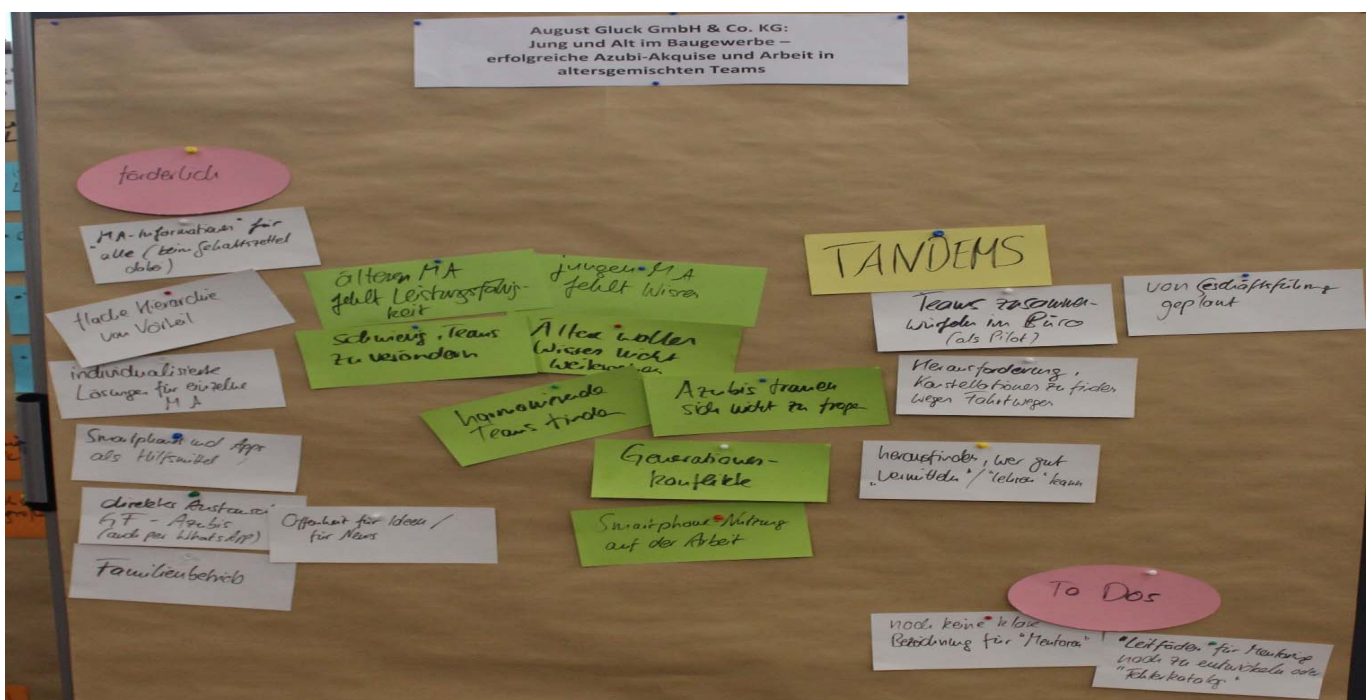


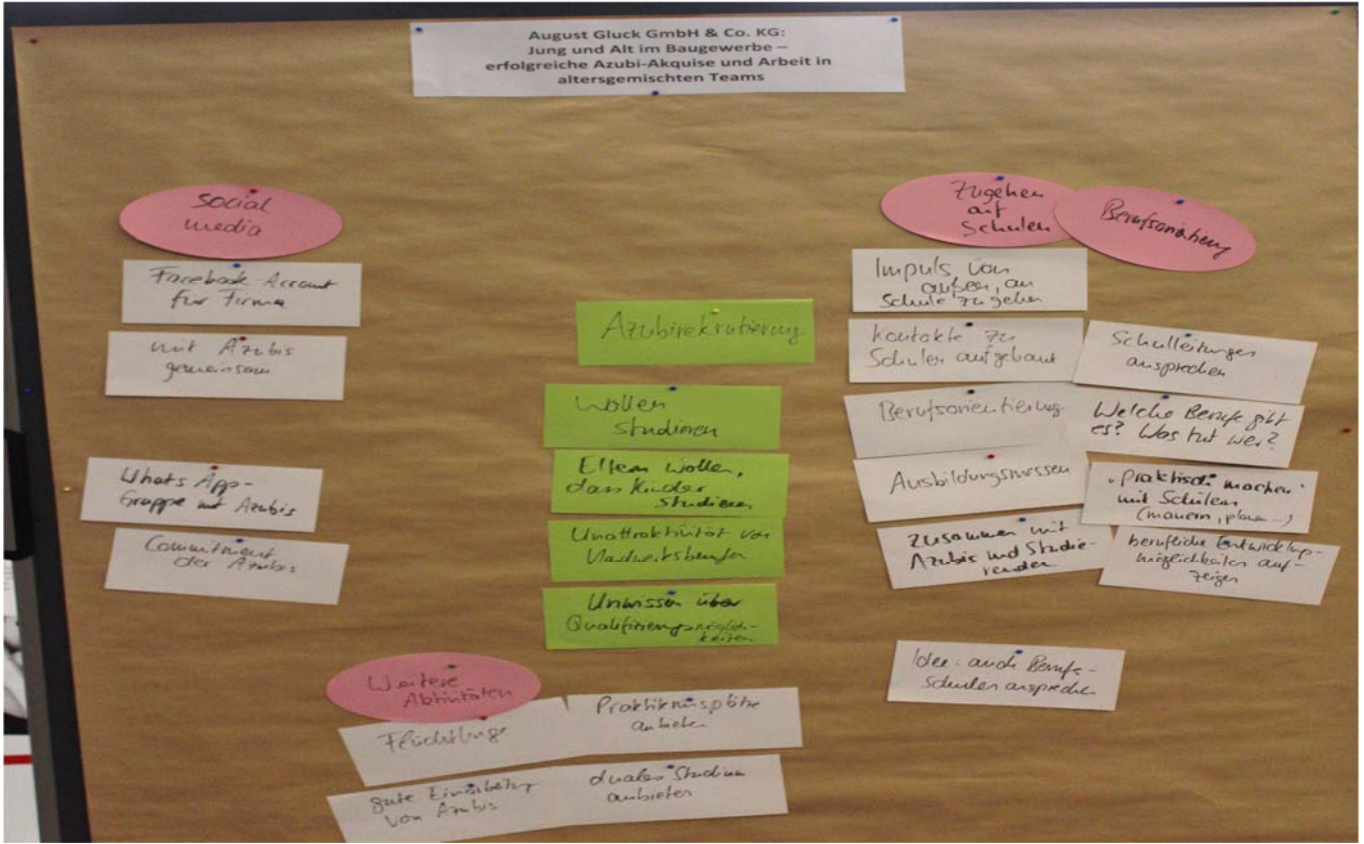
August Gluck GmbH & Co. KG

Die August Gluck GmbH ist ein Unternehmen aus dem Baugewerbe. Frau Schaub, Geschäfts-
führung, hat zwei verschiedene Unternehmensbeispiele vorgestellt. Im ersten Workshop stand
das Thema Wissenstransfer im Fokus. Im zweiten Workshop ging es um die erfolgreiche Ak-
quise von Auszubildenden.

Um den Wissenstransfer zu gewährleisten, werden Tandems zwischen jüngeren und älteren
Mitarbeitenden gebildet. Herausforderungen liegen darin, dass die Älteren nicht immer zur Wis-
sensweitergabe bereit sind und die Jüngeren sich häufig nicht trauen zu fragen. Daher liegt die
Herausforderung darin, geeignete Mentorinnen und Mentoren zu identifizieren.

Bezüglich der Akquise von Auszubildenden wird auf Informationsveranstaltungen an Schulen
gesetzt und Präsenz in den sozialen Medien gezeigt. Neben der Informationsvermittlung über
die Bauberufe haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, selbst zu mauern. Die Her-
ausforderung liegt darin, die Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern von der Vielzahl an
Qualifizierungsmöglichkeiten zu überzeugen und die möglichen Berufe als gute Alternative zu
einem Studium zu präsentieren. Da die akademische Bildung zunehmend an Bedeutung ge-
wonnen hat, ist es auch denkbar, ein duales Studium anzubieten und parallel im Betrieb aus-
zubilden.





Auf dem Markt der Möglichkeiten: Hilfreiche Informationen und praktische Unterstützung



Hessische Fachkräfteoffensive und Arbeitswelt Hessen

Hessen stellt sich auch im Rahmen der nachhaltigen Fachkräftesicherung den gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen infolge des stetigen Wandels von Gesellschaft, Arbeitswelt und Wirtschaft. Ziel ist die Sicherung des Lebens- und Arbeitsortes sowie des Wirtschafts- und Technologiestandortes Hessen und damit des sozialen und wirtschaftlichen Wohlstands des Landes.

Weitergehende Informationen

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

Offensive „Land hat Zukunft – Heimat Hessen“

Mit der Offensive fördert die Hessische Landesregierung mit 1,8 Milliarden Euro Landesmitteln in den Jahren 2018 und 2019 gezielt mit Maßnahmen unter anderem in den Bereichen Mobilität, Gesundheit, Infrastruktur und Digitalisierung.

Drei Regionalbeauftragte der Hessischen Landesregierung für den ländlichen Raum stehen den Akteuren vor Ort mit Rat und Tat als Ansprechpartner zur Seite:

- Nordhessen: Tobias Scherf
- Ost- und -Südhessen: Heiko Merz
- Mittel- und Westhessen: Helmut Scharfenberg

Weitergehende Informationen

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

Jobs mit Zukunft – Gesundheit und Pflege. Hessische Gesundheitscamps



Die Hessischen Gesundheitscamps sind eine Gemeinschaftsinitiative zur Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt des Landes Hessen (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Hessisches Kultusministerium), der Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Hessen) und der Provalidis Partner für Bildung und Beratung GmbH.

In den Gesundheitscamps können junge Menschen die Vielfalt der Berufe in Medizin, Pharmazie, Pflege und im Gesundheitsbereich vor Ort in der Praxis selbst erleben und ganz praktisch erfahren. Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen lernen potentielle Fachkräfte kennen.

Weitergehende Informationen

- <http://www.gesundheitscamps-hessen.de/>

WELCOMECENTER HESSEN



Das WELCOMECENTER Hessen ist eine Kooperation des Landes (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration) mit der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main sowie der Regionaldirektion Hessen und der Agentur für Arbeit Frankfurt am Main der Bundesagentur für Arbeit.

Es erleichtert das Ankommen und Arbeiten internationaler Fachkräfte in Hessen und unterstützt Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Hessen bei der Anwerbung, Beschäftigung und Integration internationaler Fachkräfte. Damit werden die Willkommenskultur und die Willkommensstrukturen in Hessen gefördert und die internationalen Fachkräfte und ihre Familien beim Leben und Arbeiten in Hessen unterstützt.

Weitergehende Informationen

- <http://www.welcomecenterhessen.com/>

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



Zur Unterstützung der Fachkräftesicherung in der Pflege startete im Juni 2018 ein neues Angebot des Landes: Das sektorenübergreifende Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte, kurz ZIP Hessen.

An den Standorten Wiesbaden und Alsfeld und bei Bedarf vor Ort bei den Arbeitgebern unterstützt es hessische Pflege- und Gesundheitseinrichtungen, die ihre Teams mit internationalen Kolleginnen und Kollegen verstärken wollen, mit Information, Orientierung, Beratung, Vernetzung und Kontaktvermittlung.

Ergänzt wird das Ganze durch die Informationsplattform www.zip-hessen.de mit praktischen Informationen und Integrationsbeispielen für Arbeitgeber, internationale Fachkräfte und weitere Interessierte.

Weitergehende Informationen

- <https://www.zip-hessen.de/de>

Initiative „ProAbschluss“



Die Landesinitiative (Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung) unterstützt Beschäftigte (einschließlich geringfügig Beschäftigter und Praktikanten) ab dem 21. Lebensjahr, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen, bei dem Nachholen eines Berufsabschlusses.

Zur Initiative gehört eine landesweite Beratungsstruktur, die sich an Unternehmen und an Beschäftigte richtet. Die Beratungskräfte bieten eine umfassende und auf die individuellen Bedürfnisse und Voraussetzungen angepasste Qualifizierungsberatung für Beschäftigte und Unternehmen, die sich für den Weg der Nachqualifizierung interessieren. Die Kosten der Nachqualifizierung werden über einen Qualifizierungsscheck gefördert.

Weitergehende Informationen

- <https://www.proabschluss.de/startseite/>

RKW Kompetenzzentrum



Das RKW Kompetenzzentrum, eine gemeinnützige Forschungs- und Entwicklungseinrichtung des RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e.V., setzt sich für die Stärkung von kleinen und mittleren Unternehmen ein.

Die Expertinnen und Experten des Kompetenzzentrums arbeiten mit und für mittelständische Unternehmen und Betriebe an Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft - an der Fachkräftesicherung, an Innovationen und an der Unternehmensentwicklung.

Weitergehende Informationen

- <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/ueber-uns/>

unternehmensWert:Mensch



unternehmensWert:Mensch bietet Unternehmen und Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten professionelle Unterstützung beim Gestalten von Veränderungsvorhaben an. Ziel ist es, Maßnahmen für eine gute und attraktive Arbeitsplatzkultur zu realisieren. Das Programm steht im Kontext der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).

Weitergehende Informationen

- <http://www.zaug.de/projekte/unternehmenswert-mensch/>

IQ-Netzwerk – Integration durch Qualifizierung

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ arbeitet seit dem Jahr 2005 daran, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. In der Förderperiode 2015 bis 2018 wurde das Programm um den Schwerpunkt "ESF-Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes" erweitert.

Weitergehende Informationen

- <https://www.netzwerk-iq.de/>

28. September 2018: Der Zukunftsdialog Mittelhessen

Der Hessische Zukunftsdialog 2018 für, in und mit Mittelhessen 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, Fach- austausch, Diskussion und Netzwerken. Ein Format, das zum Neu-, Um-, Quer- und Weiterdenken am Thema Fachkräftesicherung einlud und ausreichend Raum und Zeit für aktives Netzwerken und zum Kontakteknüpfen bot. Innerhalb der Workshops haben die Teilnehmenden auf der Basis der vorgestellten Praxisbeispiele gemeinsam überlegt, wie sich die vorgestellten Ansätze und Strategien weiterdenken bzw. auf andere Betriebe, Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen oder auch in die Verwaltung übertragen bzw. anpassen 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 wie sich durch eine verbesserte und „sensiblere“ Kommunikation im betrieblichen Alltag Konflikte entschärfen bzw. Unstimmigkeiten, Ängste und Irritationen zwischen und innerhalb der Generationen vermeiden bzw. vermindern lassen und wie sich zum Beispiel die Integration jüngerer Beschäftigter in „lebenserfahrene“ Teams und umgekehrt erfolgreich meistern lässt. Auch ging es darum, welche Anforderungen die unterschiedlichen Generationen an den Arbeitsplatz und/ oder den Arbeitgeber stellen. Auch wurden Fragen zu Digitalisierungsthemen oder zur Einführung technologischer Innovationen besprochen und entsprechende Lösungswege aufgezeigt bzw. gemeinsam entwickelt. 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 Zusammenarbeit in den Teams. Die Möglichkeit miteinander und voneinander zu lernen, sollte stets genutzt werden. 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
www.soziales.hessen.de
www.arbeitswelt.hessen.de

Redaktion

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen: Claudia Wesner
Gesamtverantwortlich: Esther Walter

Bildmaterial freundlich überlassen

GEWAK Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, in Kooperation mit IWAK Insti-
tut 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
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

Berichterstellung

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

Stand

November 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.