Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration
Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

ARBEITSWELT HESSEN
innovativ · sozial · nachhaltig

HESSEN

Hessischer Zukunftsdialog 2019

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

Dokumentation

zum Hessischen Zukunftsdialog 2019 für und in Mittelhessen in Herborn am 16. August 2019 bei der Rittal GmbH & Co. KG

FACHKRÄFTESICHERUNG
KARRIEREN STARTEN IN HESSEN

FACHKRÄFTESICHERUNG IM WANDEL DER ARBEITSWELT:

„Nachhaltigkeit der Fachkräfteversorgung in Zeiten demografischer Lücken. Innovationspotenziale von Frauen erschließen. Regionale Zukunft sichern.“

Initiator und Organisation des Hessischen Zukunftsdialogs

Mit der Stabsstelle Fachkräftesicherung im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration steht der Wirtschaft ein zentraler Ansprechpartner in Hessen zur Verfügung. Die Stabsstelle hat die Gesellschaft und das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur mit der Durchführung des Hessischen Zukunftsdialogs beauftragt. Bereits seit 2016 werden jährlich drei regionale Veranstaltungen des Hessischen Zukunftsdialogs umgesetzt. Dabei wird jeweils eine spezifische thematische Perspektive auf das Thema der Fachkräftesicherung eingenommen. Im Jahr 2019 ist der thematische Fokus auf die noch bessere Erschließung bisher brachliegender Potenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung in Hessen gerichtet. Die Zukunftsdialoge finden in Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen in verschiedenen Regionen Hessens statt:

- 16. August 2019 bei der Firma Rittal GmbH & Co. KG in Herborn der Hessische Zukunftsdialog für, mit und in Mittelhessen
- 30. August 2019 bei der orthopädischen Klinik und dem Rehabilitationszentrum der Diakonie Lichtenau e.V. in Hessisch Lichtenau der Hessische Zukunftsdialog für, mit und in Nord- und Osthessen
- 15. November 2019 im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration in Wiesbaden der Hessische Zukunftsdialog für, mit und in Südhessen

Claudia Wesner
Koordinierende Leitung,
Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

„Entscheidungsfreiheit für beide Geschlechter und die Stärkung von Frauen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen. Das dient der Deckung des Personalbedarfs und steht für ein attraktives Hessen. Zudem ist Vielfalt eine Bereicherung im Betrieb, im Unternehmen und in der Verwaltung. Egal ob jung oder alt, Mann oder Frau mit akademischem Abschluss oder beruflich qualifiziert, mit oder ohne Migrationshintergrund – sie alle sind wichtig und leisten täglich wertvolle Arbeit.“

Hessischer Zukunftsdialog 2019

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

Es gibt keinen bundesweiten flächendeckenden Fachkräftemangel, aber bereits Fachkräfteengpässe. Und laut regio pro wird sich diese Lage weiter verschärfen: Bis 2024 werden in Hessen 174.710 Fachkräfte mit qualifiziertem Bildungsabschluss (135.070 mit Berufsausbildung, 39.640 mit (Fach-) Hochschulabschluss) fehlen. Nachfragetreiber ist der demografische Wandel, vor allem der altersbedingte konjunkturunabhängige Ersatzbedarf. Die Fachkräftesicherung wird zunehmend wichtiger. Dynamik und Druck auf Arbeitgebende, Regionen und Politik nehmen weiter zu. Fachkräftesicherung wird schnell zur Wachstumsbremse und zum Wohlstandsrisiko.

Die Hessische Landesregierung weiß um die strategische Bedeutung der Fachkräftesicherung. Sie steht zu ihrer Verantwortung in Zeiten der Gleichzeitigkeit von Arbeitskräfteverknappung und Arbeitskräfteüberschuss. Fachkräfte sichern ist ein wichtiges, zukunftsentscheidendes Thema für das Land, das seit mehreren Jahren proaktiv diese Zukunftsaufgabe zusammen mit den Partnern bearbeitet. Mittels der Strategie Arbeitswelt Hessen, www.arbeitswelt.hessen.de werden die Menschen in ihrer Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitgebenden beim Finden und Binden von Personal unterstützt.

Als verlässlicher Partner steht das Land Arbeitgebenden, Beschäftigten und Regionen mit förderlichen Rahmenbedingungen zur Seite. Es setzt sich für gleichwertige Lebensverhältnisse und die Attraktivität der Regionen ein.

Mit der Offensive für den Ländlichen Raum fördert das Land Projekte, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt eines Dorfes stärken, das Miteinander der Generationen unterstützen und die Lebens- und Aufenthaltsqualität verbessern. Insgesamt engagiert sich das Land zusammen mit den Partnern der Fachkräftesicherung mit über 200 Maßnahmen. Beispielhaft sind die Stabsstelle Fachkräftesicherung, der Ausbau der Kinderbetreuung, die Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, der Unternehmerinnentag, die Gesundheitscamps, der Lohnatlas und die Arbeitsmarktförderung Hessens zu nennen. Alles in allem sind jedoch trotz guter Aufstellung Hessens die Herausforderungen immens. Ein „Weiter so“ verbietet sich. Gemeinsam sollten auch künftig

Antworten auf die durch den Wandel auftretenden Fragen gefunden, Fachkräftesicherung weitergedacht, im dauerhaften Wandel zusammen Orientierung und Halt gegeben und der Zusammenhalt in Hessen weiter gefördert werden.

Dabei lohnt es sich, sich intensiver mit den Potenzialen von Frauen zu befassen. Viele Arbeitgebende haben längst ein existentielles Interesse an der Beschäftigung von Frauen, auch wenn dafür passende Bedingungen wie beispielsweise Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten und eine bessere Vereinbarkeit notwendig sind und vielleicht Investitionen erfordern. Vielfach werden Frauen speziell bei einem Wiedereinstieg nicht gemäß ihrer Qualifikation beschäftigt, oftmals sogar in ihrer beruflichen Position herabgestuft. Fakt ist zudem: Viele Frauen brauchen nach der Familienphase Unterstützung und Ermutigung zur Berufsrückkehr. Gerade Frauen mit familiären Verpflichtungen sind mit diversen Schwierigkeiten konfrontiert. Die vorhandenen Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten und Home-Office sind ein richtiger Schritt zur gelebten Vereinbarkeit und ein aktiver Beitrag der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes.

Es sollte darüber hinaus selbstverständlich sein, dass auch Männer als Väter und pflegende Angehörige die Vereinbarkeit konsequent einfordern und leben können. Entscheidungsfreiheit für beide Geschlechter und die Stärkung von Frauen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen. Das dient der Deckung des Personalbedarfs und steht für ein attraktives Hessen. Gewiss bedarf es hierzu einiger Anstrengungen und Aushandlungsprozesse ebenso wie einer Kultur des Gebens und Nehmens, aber es eröffnet Chancen und bedeutet eine Win-Win-Situation für Arbeitgebende und weibliche Kräfte gleichermaßen.

Dr. Christa Larsen
Geschäftsführerin
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK),
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main
zum Hessischen Zukunftsdialog 2019

Für die Fachkräftesicherung in Zeiten Demografie bedingter Lücken ist die Erschließung bisher nicht genutzter Potenziale von Arbeitskräften unverzichtbar. Die größten brachliegenden Potenziale in den Regionen vor Ort befinden sich noch bei Frauen. Laut dem IAB Betriebspanel[1] sind in Hessen Frauen in den vergangenen Jahren immer stärker in den Arbeitsmarkt eingetreten und stellen inzwischen 47 Prozent der Erwerbstätigen in Hessen dar. Allerdings arbeiten mit 54 Prozent mehr als die Hälfte der Frauen in Hessen in Teilzeit. Wenn es gelänge, die wöchentlichen Arbeitszeiten von Frauen in Richtung Vollzeit zu erweitern, könnte damit ein großer Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. Zu bedenken ist dabei, dass sich die Mehrzahl der Frauen für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden hat, weil sie nur auf diese Weise die Vereinbarkeit mit den familiären Verpflichtungen - der Betreuung von Kindern und immer häufiger von zu pflegenden Angehörigen - gerecht werden kann. Die Erweiterung der Arbeitszeiten setzt deshalb umfangreiche und flexible Betreuungsangebote voraus. Besonders in ländlichen Regionen ist auch die Mobilität von Frauen aufgrund nicht ausreichender Angebote im öffentlichen Nahverkehr ein weiterer Grund, der die Vereinbarkeit erschweren kann. Dies trifft gerade dann zu, wenn Arbeitszeiten und Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen miteinander zur Passung gebracht werden müssen. Die bessere Erschließung der Potenziale von Frauen für die Fachkräftesicherung richtet sich auch auf die Qualifikationen, über die Frauen verfügen. So liegt der Anteil von Frauen, die sich laut dem IAB Betriebspanel in einfachen Tätigkeiten befinden, über dem Anteil von Männern in diesem Bereich.

Vielfach verfügen diese Frauen zwar über einen Berufsabschluss und einschlägige Berufserfahrung, aber können aufgrund der Begrenzungen durch die Vereinbarkeitsnotwendigkeit

[1] Weitere Daten und Informationen aus der Auswertung des IAB-Betriebspanels befinden sich in: **Fischer, Anna C./ Larsen, Christa (2019): Frauen in Beschäftigung und Frauen in Führungspositionen. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2018.** Ab Anfang September kann dieser Report von der Homepage des IWAKs heruntergeladen werden unter: http://www.iwak-frankfurt.de/cloud/gesamtubersicht/

nur in diesen Aufgabenbereichen tätig werden. Es gilt gerade diese Qualifikationspotenziale von Frauen noch besser und häufiger als bisher für die Fachkräftesicherung zu erschließen.

Viele Betriebe und Verwaltungen haben bereits verstanden, dass das Schließen der Fachkräftelücken ohne die bessere Einbindung von Frauen kurz- und mittelfristig nicht gelingen kann. Dazu zählen flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten im Homeoffice sowie Betreuungsangebote im Betrieb oder durch den Arbeitgeber unterstützt[2]. Angesichts des sich durch die demografischen Veränderungen schnell verschärfenden Fachkräftemangels bedarf es einer noch größeren Zahl an Betrieben, die familienfreundliche Maßnahmen und Strukturen etablieren.

Wichtig ist, dass sich Betriebe und Verwaltungen zwei Dinge deutlich machen. Erstens, erfolgreiche und zukunftsorientierte Fachkräftesicherung kann schon heute aber bis in die 2030er Jahre hinein nicht mehr ohne die genannten Gruppen gelingen. Zweitens, gilt es nicht bei den Herausforderungen in der betrieblichen Integration von Frauen stehen zu bleiben. Die Beispiele aus Betrieben und Verwaltungen, die sich beim Hessischen Zukunftsdialog vorstellen, zeigen vielmehr, dass die stärkere Einbindung von Frauen zu Veränderungen in der internen und externen Kommunikation führen kann. Zudem wird deutlich, dass Führung und Partizipation größeren Stellenwert erhalten und dass flexible Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten nicht nur Frauen, sondern allen Beschäftigten dienen können. Hier zeigen sich Öffnungen, die auch helfen, dass sich ein Betrieb und eine Verwaltung sowohl kulturell als auch organisatorisch aufschließt und sich damit auch modernisiert, was nicht zuletzt die eigene Wettbewerbsfähigkeit allgemein und insbesondere um Fachkräfte deutlich verbessern kann.

[2] Insbesondere Betriebe in Branchen mit hohen Frauenanteilen verfügen bereits oft über betriebsinterne Kinderbetreuungsangebote oder machen Angebote zugänglich. Beispielsweise weist das Branchenmonitoring Gesundheitsfachberufe Rheinland-Pfalz für das Jahr 2015 aus, dass bereits 36 Prozent der großen Krankenhäuser über Kinderbetreuungsangebote verfügen.

Margit Dietz

Vorsitzende des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU) in Hessen zum Hessischen Zukunftsdialog 2019

Der VdU fungiert als strategischer Partner für den Hessischen Zukunftsdialog 2019.

In ihrer Rede freute sich Margit Dietz, dass der VdU als strategischer Partner des Hessischen Zukunftsdialogs, der sich der Erschließung der Innovationspotenziale von Frauen widmet, ausgewählt worden sei. Sie hob hervor, dass heutzutage die Erwerbsquote von Frauen bei 72 Prozent liege und die von Männern bei 79 Prozent. Frauen in den Führungsetagen, in der Nachfolge, in Gremien seien aber nach wie vor nicht so häufig wie Männer. Sie verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen und übernehmen immer noch den größeren Teil der Familien- und Sorgearbeit. In der Arbeitsmarktstatistik schlage sich das insofern nieder, als jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt ist und zwar mit durchschnittlich 20 Stunden. Von den Männern seien im Vergleich nur 20 Prozent in Teilzeit - allerdings mit steigender Tendenz.

Unter den Unternehmensgründern stellen Frauen inzwischen mehr als ein Drittel. Um die Potenziale von Frauen zu erschließen, bedürfe es Voraussetzungen und Mittel, die Innovationen überhaupt erst ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei dabei ein zentrales Thema – neben Themen wie z. B. Unternehmenskultur, Netzwerken, Förderung von Frauen in Führungspositionen. Sie erinnerte, dass auch Männer Kinder und Eltern haben und sie gleichermaßen die Chance zur Teilhabe an der Familienarbeit erhalten sollten.

Denn erst, wenn diese familiären Aufgaben gleichberechtigt gelöst worden seien, haben Frauen eine Chance auf gleiche berufliche Erfolge. Das Elterngeld habe hier einen wichtigen Impuls gesetzt.

Zusammenfassend sehe der VdU drei Stellschrauben, mit denen die Politik dafür sorgen kann, das Innovationspotenzial von Frauen in den Betrieben freizusetzen:

- Weiterentwicklung der Regelung zum Elterngeld: Der Bonus sollte nur dann gezahlt werden, wenn Frauen und Männer sich gleichermaßen an der Elternzeit beteiligen. Und nicht nur, wenn der Vater zwei Monate lang in dem gemeinsamen Urlaub nach dem Kind schaut.
- Steuerliche Anreize durch Weiterentwicklung des Ehegattensplittings zum Familiensplitting.
- Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder in Kindergärten UND Schulen sowie für ältere Menschen.

Um Frauen stärker in den Betrieben einzusetzen, sehe sie aus ihrer eigenen Praxis folgende Punkte:

- Flexibilität: Um den Teilzeitwünschen ihrer Mitarbeitenden entgegen zu kommen, bieten sie inzwischen fast so viele Modelle an, wie wir Mitarbeitende beschäftigen. An einer Individualisierung der Arbeitszeitmodelle käme man in der aktuellen Arbeitsmarktlage nicht vorbei.
- Vorbilder: Frauen müssen in Führungspositionen gestärkt werden, so dass sich auch andere Mitarbeiterinnen daran orientieren können. Und stärken heißt auch Mut machen, mehr Verantwortung zu übernehmen.
- Quote: Es braucht Frauen im Unternehmen, um für weitere Frauen als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Es müssen also gezielt Frauen eingestellt werden. Am besten setzt man sich als Unternehmen ein Ziel und „Null“ als Zielgröße im Vorstand, wie von einigen DAX-Vorständen angegeben, sollte keine Option sein.
- Netzwerk: Der Austausch beim Hessischen Zukunftsdialog, aber auch die unternehmensinternen Netzwerke für Frauen können enorme Potenziale freisetzen.

Hessischer Zukunftsdialog 2019

Für, mit und in Mittelhessen

16. August 2019, Rittal GmbH & Co. KG

Im Folgenden wird der in den Räumen der Rittal GmbH & Co. KG veranstaltete Zukunftsdialog für, mit und in Mittelhessen präsentiert. Es werden Einblicke in den inhaltlichen Ablauf und den intensiven, engagierten Austausch der Teilnehmenden untereinander sowie mit den Impulsgebenden aus den hessischen Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen sowie der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen gegeben.

Der Hessische Zukunftsdialog fand unter dem Jahresmotto „Nachhaltigkeit der Fachkräfteversorgung in Zeiten demografischer Lücken. Innovationspotenziale von Frauen erschließen. Regionale Zukunft sichern“ statt. Zugegen waren Impulsgebende aus acht Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen mit interessanten Informationen und Strategien für eine erfolgreiche Integration von Frauen als Fachkräfte.

Zur Einstimmung wurde der Film „Vielfalt in Hessen - Perspektiven eröffnen“ (https://sozialles.hessen.de/video/vielfalt-hessen-perspektiven-eroeffnen) gezeigt, in welchem die Diversität von Menschen und ihren Lebensentwürfen als Quelle für Innovation und Öffnung dargestellt wird.

Weiterführend erfolgte das Grußwort des Gastgebers. Herr Dirk Miller, Geschäftsbereichsleiter Marketing, begrüßte für die Firma Rittal GmbH & Co. KG. Er stellte den Teilnehmenden das Unternehmen vor und betonte, dass die Beschäftigten für den Unternehmenserfolg unverzichtbar seien. Er erklärte weiter, dass der Fachkräftemangel auch im Unternehmen Rittal GmbH & Co. KG ein brandaktuelles Thema ist, das innovative Ansätze erfordere. Aus diesem Grund habe die Rittal GmbH & Co. KG als Familienunternehmen das Ziel, eine nachhaltige Kultur zu leben, ohne sich dabei an Börsenwerten zu orientieren. Gleichzeitig führte er aus, dass das Unternehmen Verantwortung für die Beschäftigten, Kund*innen sowie die Region übernehmen will. So habe sich die Rittal GmbH & Co KG zwar inzwischen zu einem „Global Player“ entwickelt, die Mehrzahl der 13 Standorte weltweit liegen jedoch weiter in der Region um Herborn, in der auch die meisten Beschäftigten tätig seien. Einen wichtigen Teil der Verankerung in der Region stelle darüber hinaus eine Kooperation mit der Technischen Hochschule Mittelhessen dar.

Im Anschluss begrüßte der Hessische Minister für Soziales und Integration, Kai Klose, die Teilnehmenden und zeigte auf, dass die Fachkräftesicherung für sein Haus von großer Bedeutung sei. Insgesamt engagiert sich das Land zusammen mit den Partnern der Fachkräftesicherung mit über 200 Maßnahmen. Darüber hinaus werden vielfältige Projekte für Frauen, deren Berufsorientierung, deren beruflichen Wiedereinstieg und deren Qualifizierung durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds unterstützt.

Aktuelle und vor allem zukünftige Fachkräftebedarfe sorgen für zunehmenden Druck auf die hessischen Unternehmen, aber auch auf die Politik und die Regionen. Das Land Hessen sei sich ihrer Verantwortung bewusst und sorgen, wie Minister Klose betonte, als verlässliche Partner für unterstützende Rahmenbedingungen.

Minister Klose dankte insbesondere den Gastgebenden für die freundliche Unterstützung, die engagierte Mitwirkung und die keineswegs selbstverständliche Kooperation. Sein weiterer Dank richtete sich an die Impulsgebenden aus den mittelhessischen Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen sowie den Mitwirkenden beim Markt der Möglichkeiten. Weiterhin sprach er der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen für das erfolgreiche Format des Zukunftsdialogs und den fortgesetzten Dialog mit Repräsentant*innen der Praxis sowie der

Geschäftsführerin Dr. Christa Larsen und ihrem Team vom IWAK für die Unterstützung bei der Durchführung des Zukunftsdialogs seinen Dank aus.

Im Anschluss begrüßte Margit Dietz als Vorsitzende des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU) in Hessen. Der VdU fungiert als strategischer Partner des Hessischen Zukunftsdialogs 2019. Frau Dietz zeigte auf, wo es noch Handlungsbedarfe gebe, um die Potenziale von Frauen noch besser als bisher erschließen zu können.

Darauffolgend führte Dr. Christa Larsen in die Thematik der Veranstaltung ein. Auch Frau Dr. Larsen betonte die Relevanz der Thematik und zeigte sich erfreut, dass sich so viele Vertreter*innen aus verschiedenen Betrieben und Institutionen auf der Veranstaltung versammelt hatten. Im anschließenden Praxistalk stellte Claudia Wesner, Koordinierende Leitung der Stabstelle Fachkräftesicherung in Hessen, die Impulsgebenden aus den hessischen Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen persönlich vor und ließ diese im Dialog über deren gute Beispiele aus der Praxis kurz berichten.

Dies erleichterte den Veranstaltungsteilnehmenden die Auswahl eines Workshops, in dem sie sich über jeweils ein betriebliches Beispiel vertieft informieren konnten. In der nächsten Veranstaltungssequenz wurden vier parallele Workshops angeboten, in welchen Beispiele guter betrieblicher Praxis, intensiv mit den Teilnehmenden erörtert, Erfahrungen ausgetauscht und interessante Impulse zur Fachkräftesicherung gesetzt wurden. Im darauffolgenden Plenum wurde sodann über die Themen und Ergebnisse der vier Workshops berichtet.

Parallel zur anschließenden Mittagspause fand ein Markt der Möglichkeiten statt, bei welchem vielfältige Unterstützungsangebote für Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen, aber auch für Beschäftigte, Arbeits-, Fach,- und Führungskräfte vorgestellt wurden.

Im Anschluss wurden vier weitere parallele Workshops durchgeführt, bei welchen die Teilnehmenden weitere Beispiele guter Praxis kennenlernen, diskutieren und sich vernetzen konnten. Mit einem gemeinsamen Plenum und einem inhaltlichen Resümee wurde die Veranstaltung thematisch beendet. Abschließend dankte Claudia Wesner, Stabstelle Fachkräftesicherung in Hessen, für den intensiven Fachaustausch, die engagierte Diskussion und die sehr guten Impulse.

Für Interessierte bot die Firma Rittal GmbH & Co. KG nach der Veranstaltung noch eine Führung durch den firmeneigenen Showroom an.

16. August 2019: Das Programm

Ab 9.30 Uhr	**Ankommen, Anmelden und Anschauen** Willkommenskaffee
10:00 Uhr	**Eröffnung & Begrüßung** ▪ Dirk Miller, Geschäftsbereichsleiter Marketing, Rittal GmbH& Co.KG ▪ Kai Klose, Hessischer Minister für Soziales und Integration ▪ Margit Dietz, Vorsitzende, Verband deutscher Unternehmerinnen in Hessen
10:30 Uhr	**Praxisgespräch „Innovationspotenziale von Frauen erschließen“** mit Beispielen guter Praxis aus Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen Moderation: Claudia Wesner, Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
11:00 Uhr	**Fachkräftefokus I** **„Innovationspotenziale von Frauen erschließen“ –** **Beispiele guter Praxis in vier parallelen Workshops** Impulsgeber*innen: ▪ Judith Kötzsch, Rittal GmbH & Co. KG ▪ Marlies Polkowski und Raja Aaliouate, Kommunales Jobcenter Lahn-Dill-Kreis ▪ Jochen Blöcher und Nadine Bittner, Jochen Blöcher GmbH ▪ Nicole Janke, Hauskrankenpflege Lahn-Dill
12.40 Uhr	**Plenum** Berichte aus den Workshops
13:10 Uhr	**Imbiss** **Netzwerken, Besuch des Marktes der Möglichkeiten**
14:00 Uhr	**Fachkräftefokus II** **„Innovationspotenziale von Frauen erschließen“ –** **Beispiele guter Praxis in vier Parallelen Workshops** Impulsgeberinnen: ▪ Nicole Hublitz und Anika Balut, Sparkasse Gießen ▪ Periale Kagoue Ngale, Bender GmbH & Co. KG ▪ Margit Döll, SPIE Deutschland & Zentraleuropa GmbH ▪ Serena Burbach-Hüsken, Burbach GmbH
15:40 Uhr	**Kaffee- und Erfrischungspause**

15.55 Uhr	**Plenum** Berichte aus den Workshops
16:15 Uhr	**Fazit und Ausblick** Synthese der Tagesergebnisse
16:30 Uhr	**Verabschiedung** Schlussworte

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

16. August 2019

Die Impulsgebenden

Praktiker*innen aus Betrieben, Unternehmen & Verwaltungen

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich, meine Stärken, Fähigkeiten und Erfahrungen optimal mit der beruflichen Entwicklung im Unternehmen zu verbinden.“

Judith Kötzsch
Director Business Development After Sales Service Rittal GmbH & Co. KG, Herborn

Marlies Polkowski, Vorstand,
Kommunales Jobcenter Lahn-Dill-Kreis

Raja Aalioute, Mitarbeiterin Empfang,
Kommunales Jobcenter Lahn-Dill-Kreis

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet, mutig neue und auch ungewöhnliche Wege zu gehen. “

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet, mit außergewöhnlichen Mitteln ein familienfreundliches Umfeld zu schaffen und damit einen langfristigen sozialen und wirtschaftlichen Erfolg. “

**Jochen Blöcher, Gründer und Geschäftsführer,
Jochen Blöcher GmbH, Dillenburg**

**Nadine Bittner, Verantwortliche u .a. für U3-Betreuung
Jochen Blöcher GmbH, Dillenburg**

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich, fachlich zu unterstützen und flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen, um neue Chancen zu bieten. “

**Nicole Janke, Beauftragte für Öffentlichkeit,
Hauskrankenpflege Lahn-Dill**

**Nicole Hublitz, Ausbilderin,
Sparkasse Gießen**

**Anika Balut, Privatkundenberaterin,
Sparkasse Gießen**

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet ein Gewinn für alle Beteiligten: als Unternehmen profitieren wir von hervorragend ausgebildeten, weiterbildungsaffinen und hoch motivierten Mitarbeiterinnen und können ihnen eine Beschäftigung bieten, die Karriere und Familie vereinbaren lässt.“

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet, mich langfristig an ein Unternehmen zu binden, zu integrieren und meine Potenziale voll nutzen zu können.“

**Periale Kagoue Ngale, Software-Entwicklerin
Bender GmbH & Co. KG, Grünberg**

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich, mehr Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen und ihnen durch individuelle Entwicklung und Austausch, Raum für Kreativität zu geben.“

Margit Döll
Senior Referentin Development
SPIE Deutschland & Zentraleuropa GmbH, Langen

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich als Unternehmerin mit Werten, Herz und Verstand ein Unternehmen zu führen."

Serena Burbach-Hüsken, Geschäftsführerin
Burbach GmbH, Dillenburg

16. August 2019:

Workshops mit den Impulsgebenden

Fachkräftefokus I & II „Innovationspotenziale von Frauen erschließen“

In zwei Sequenzen (vor- und nachmittags) diskutierten die Teilnehmenden die im Praxisgespräch vorgestellten Beispiele guter Praxis aus den Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen aus Mittelhessen im Rahmen von parallel stattfindenden Workshops. In den Workshops erfolgten zunächst Inputs der Impulsgebenden und im Anschluss hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich über die Beispiele auszutauschen, eigene Erfahrungen einzubringen und gemeinsam nach Ansätzen und Wegen zu suchen, wie sich die Inhalte auf die eigenen Betriebe oder Unternehmen, die eigene Verwaltung oder auch andere Organisationsformen 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 (vormittags)			
Impuls-gebende	**Organisation**	**Funktion**	**Workshop**
Judith Kötzsch	Rittal GmbH & Co. KG	Director Business Development After Sales Service	Chancen anbieten und gezielt nutzen
Marlies Polkowski, Raja Aaliouate	Kommunales Jobcenter Lahn-Dill-Kreis	Vorstand, Mitarbeiterin Empfang	Zurück ins Erwerbsleben: verdeckte Potenziale bei Alleinerziehenden erkennen
Jochen Blöchner, Nadine Bittner	Jochen Blöchner GmbH	Gründer und Geschäftsführer, Verantwortliche u. a. für die U3-Betreuung	Von Anfang an – Bindung von Mitarbeitenden über familienfreundliche Arbeitsplatzumgebung
Nicole Janke	Hauskrankenpflege Lahn-Dill	Beauftragte für Öffentlichkeit	Alleinerziehende Mütter als Stütze in der Pflege

Fachkräftefokus II (nachmittags)			
Impuls-gebende	**Organisation**	**Funktion**	**Workshop**
Nicole Hublitz, Anika Balut	Sparkasse Gießen	Ausbilderin, Privatkundenberaterin	Mit Tempo zu neuen Fachkräften gelangen!
Periale Kagoue Ngale	Bender GmbH & Co. KG	Software-Entwicklerin	Integration von Fachlichkeit
Margit Döll	SPIE Deutschland & Zentraleuropa GmbH	Senior Referentin Develop-ment	Frauen in MINT: Gewinnen, ver-netzten und entwickeln!
Serena Burbach-Hüsken	Burbach GmbH	Geschäftsführerin	„Sie“ übernimmt einen Hand-werksbetrieb: Der Vater übergibt sein Lebenswerk an die Tochter

Zentrale Aspekte der Beispiele guter Praxis

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

Rittal GmbH & Co. KG

Das Familienunternehmen Rittal GmbH & Co KG ist ein deutscher Systemanbieter für Schaltschränke, Stromverteilung, Klimatisierungen, IT-Infrastrukturen sowie Software und Service. Frau Kötzsch ist Abteilungsleiterin bei Rittal Service International und hat an ihrem eigenen beruflichen und familiären Werdegang aufgezeigt, welche Voraussetzungen es benötigt, um als Frau sowohl zur Abteilungsleiterin in einer männlich geprägten Branche aufsteigen als auch Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können.

Neben persönlichen Eigenschaften, wie Risikofreudigkeit und dem Wunsch ein Unternehmen mitgestalten zu können, zeigte sie gerade die Rolle des Unternehmens für ihren Aufstieg auf. So hat die Rittal GmbH & Co KG Frau Kötzsch in ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützt, indem ein Duales Studium gefördert und eine individuelle Begleitung durch einen Mentor ermöglicht wurde.

Zudem sei relevant gewesen, dass man dafür offen war, ehemals klassische „Männerpositionen“ auch mit Frauen zu besetzen. Auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf trägt das Unternehmen entscheidend zum Gelingen bei. So schätzt Frau Kötzsch in ihrem Unternehmen, dass es flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Home-Office) ermögliche und im Falle einer Schwangerschaft bereits frühzeitig gemeinsam geplant wird, wie der Wiedereinstieg gelingen kann.

Kommunales Jobcenter Lahn-Dill-Kreis

Im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill-Kreis hat sich aus der Notwendigkeit der Aktendigitalisierung eine gelungene Erschließung der Innovationspotenziale von alleinerziehenden, langzeitarbeitslosen Frauen aus dem eigenen Kundenkreis entwickelt. Für einige Frauen ermöglichten ein sukzessiver Stundenaufbau und Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung einen Weg zu mehr Struktur, Selbstständigkeit und Sicherheit im Alltag. Sehr bedeutend für den Erfolg dieses innovativen Unterfangens ist die Entschlossenheit und der Mut der Leitung, allein auf die persönlichen Stärken (wie Zuverlässigkeit) der Frauen zu bauen und deren Beschäftigung gegenüber gesetzlichen Hindernissen, starren Verwaltungsstrukturen aber auch Unzufriedenheit im Team durchzusetzen.

Häufig wird bei der Einstellung von Frauen und insbesondere von alleinerziehenden Frauen befürchtet, dass Ausfälle bei Krankheit der Kinder oder der Mutter oder bei Schließzeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen zu Kompensation und Mehraufwand im Betrieb führen. Deshalb wäre es wichtig, dass die Führung diese Lage als „normal“ annimmt und Mitarbeitende bedarfsbezogen unterstützt. Entsprechend erweisen sich flexible Arbeitszeitmodelle und Home-Office sowie die Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder die Existenz eines Familienzimmers im Betrieb als relevant und zielführend bei der Nutzung der Fachkräftepotenziale von Frauen.

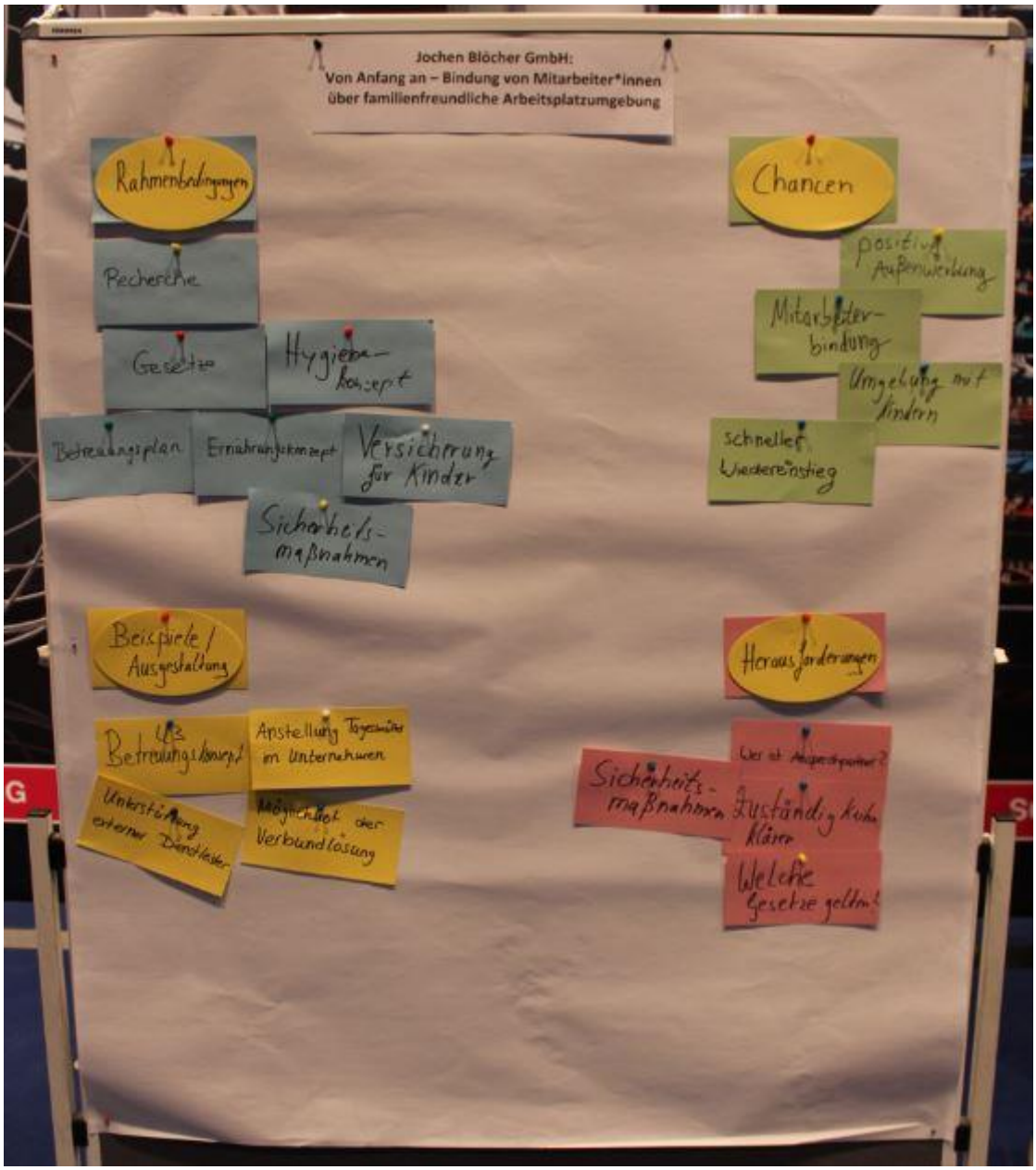
Kommunales Jobcenter Lahn-Dill-Kreis:
Zurück ins Erwerbsleben: verdeckte
Potentiale bei Alleinerziehenden erkennen
Entstehung
Digitalisierung von Akten
Ausbildung ohne Übernahme
Weitere Schritte
Vernetzung JC + Betriebe
Springfe-gesellschaft
Fördernde Faktoren
Hemmende Faktoren
Vorteile von alleinerziehenden Frauen
Vorteile für die Alleinerziehenden
flexible Stundensteigerung
Verwaltung
belastbarer
Gewinn an Lebensqualität
bessere Bindung
Möglichkeit für Weiterentwicklung
Vorbild für Kind
Tagesmutter
sukzessive Weiterentwicklung
Offenheit im Team
Organisations-aufwand
Andere gute BSP
Erfolgsfaktor Familie
Familien-zimmer
Mut für Innovationen
Haltung der Organisation
Unterstützung für Platz zu bekommen

Jochen Blöcher GmbH

Um Beschäftigten nach einer geburtsbedingten Unterbrechung einen schnellen Wiedereinstieg in das Unternehmen zu ermöglichen, hat die Jochen Blöcher GmbH aus Dillenburg ein betriebseigenes U3-Betreuungskonzept entwickelt und implementiert.

Als positive Effekte der betriebseigenen Kinderbetreuung zeigen sich weniger Fehlzeiten bei den Mitarbeitenden, deren höhere Bindung an das Unternehmen und ein Imagegewinn des Unternehmens bei Fachkräften durch eine familienfreundlichere Arbeitsumgebung.
Gleichzeitig wurde deutlich, dass die Etablierung eines Betreuungsangebots für Kinder mit vielfältigen Aufwänden verbunden ist. Neben der Beachtung von behördlichen Zuständigkeiten, rechtlichen Rahmenbedingungen und einer detaillierten Kalkulation von Kosten sind unter anderem Themen wie der Versicherungsschutz, die einzuhaltenden Sicherheitsmaßnahmen (Kinderschutzkonzept), die Ausgestaltung eines Ernährungs- und Hygienekonzeptes, die Einstellungsbedingungen des Kindertagespflegepersonals sowie eine Anpassung der Räumlichkeiten durch bauliche Maßnahmen während der Planung zu berücksichtigten. Des Weiteren sollte bereits im Vorfeld beachtet werden, welche externen Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. staatliche Anschubfinanzierung oder Beratung) zu Verfügung stehen.

Neben den Rahmenbedingungen, die für eine erfolgreiche Integration eines Betreuungsangebots erforderlich sind, wurden alternative Ausgestaltungsmöglichkeiten von Betreuungskonzepten, etwa durch eine Lösung im Verbund, bei der mehrere Unternehmen eine gemeinsame Tageseinrichtung besitzen, und die Möglichkeit einer Öffnung der Betreuungseinrichtung für externe Interessierte diskutiert.



Hauskrankenpflege Lahn-Dill

Die Hauskrankenpflege Lahn-Dill ist ein ambulanter Pflegedienst, der pflegebedürftige Menschen in deren Häuslichkeit versorgt. Die Frühdienste beginnen in der Regel zwischen 5 und 6 Uhr, was für viele Mitarbeitende – insbesondere für Alleinerziehende – zu Vereinbarkeitsproblemen führt. Der Betrieb begegnet diesem Problem mit der Einführung sogenannter „Mütter-Touren“. Diese sind auf die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen in der Region abgestimmt und beginnen später als üblich.

Eine solche Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist voraussetzungsvoll, wie Nicole Janke, die Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit der Hauskrankenpflege Lahn-Dill, schilderte. Die Touren müssen unter Berücksichtigung der Wünsche und Bedarfe der Pflegebedürftigen umgestaltet werden. Vor allem aber müssen die Vorteile der Veränderung für alle Teammitglieder intensiv ins Team kommuniziert werden. Ansonsten können Konflikte entstehen, da die neue Regelung womöglich als Ungerechtigkeit und Bevorzugung bestimmter Mitarbeitender empfunden werde.

Die Hauskrankenpflege Lahn-Dill baut dem durch eine mitarbeiterorientierte Betriebskultur vor. Der inhabergeführte Pflegedienst ist mit knapp 30 Mitarbeitenden klein, daher sei eine enge Absprache von Führungskräften und Teammitgliedern geboten. Zudem bestehe eine grundsätzliche Offenheit für Neuerungen. Ein regelmäßiges gemeinsames Bürofrühstück mit allen Mitarbeitenden, gemeinsame Sommerfeste und weitere Aktivitäten stärke den Zusammenhalt des Teams und die Mitarbeiterbindung.

Sparkasse Gießen

Ein wichtiger und Erfolg bringender Baustein der Fachkräftesicherungsstrategie der Sparkasse Gießen ist die Ausbildungsrekrutierung und frühzeitige Bindung von Studienabbrechenden. Entscheidend sei die positive Einstellung der Ausbilder*innen gegenüber dem höheren Alter und den vorherigen Qualifizierungsabbrüchen der Studienabbrechenden. Denn diese bringen im Gegensatz zu weit verbreiteten Vorurteilen gegenüber jungen Auszubildenden mehr Lebenserfahrung, eine bessere berufliche Orientierung sowie eine größere Ausbildungs- und Abschlussmotivation mit.

Entscheidend für die nachhaltige Gewinnung von Studienabbrechenden sei seitens des Arbeitgebers die frühzeitige Verbindlichkeit und die Selbstverständlichkeit individuelle und flexible Lösungen für verschiedene Lebenslagen zu finden. Solche Lösungen sseien beispielsweise Ausbildungsverkürzungen, Teilzeitausbildung aufgrund von Schwangerschaften oder Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeitmodelle, Offenheit bezüglich der Ausbildungsvergütung und die Erlaubnis zur Aufnahme eines Nebenjobs als zusätzliche Finanzierungsquelle. Das Unternehmen gewinne dafür leistungsstarke Mitarbeitende, die bei den Kund*innen schnell Vertrauen wecken und bereit sind, vergleichsweise zügig verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen.

Die zwei wichtigsten Rekrutierungswege für diese Zielgruppe seien regelmäßige Speed—Dating-Formate, bei denen sich Arbeitgebende und Bewerbende unmittelbar kennenlernen können sowie die Mund-zu-Mund Propaganda unter Studierenden.

Bender GmbH & Co. KG

Frau Kagoue Ngale kam vor sechs Jahren mit einem Master-Abschluss in Informatik nach Deutschland. Frau Kagou Ngale arbeitet seit fünf Jahren in Vollzeit bei der Firma Bender GmbH & Co.KG als Software-Entwicklerin und ist Mutter von drei Kindern. Im Workshop gab sie Einblicke, wie ihre Integration in das deutsche Arbeitsmarktsystem verlief und wie es ihr dank flexibler Lösungen durch das Unternehmen gelingt, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Als besonders hilfreich empfinde Frau Kagoue Ngale die Offenheit ihres Unternehmens. Die Firma Bender GmbH & Co.KG kooperiere seit mehreren Jahren mit Sprachschulen, um ihren Mitarbeitenden Sprachkurse anbieten zu können. Zudem gewähre das Unternehmen finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung und biete die Möglichkeit einer flexiblen Einteilung der monatlichen Arbeitszeit.

Frau Kagoue Ngale betonte die Bedeutsamkeit von persönlichen Netzwerken als Erfolgsfaktor für eine gelingende Integration in die Arbeitswelt. Als Herausforderungen, mit denen Menschen anderer Herkunft bei der Arbeitsplatzsuche in Deutschland konfrontiert seien, wurden die Sprache, die unzureichenden Kenntnisse zu den Bewerbungsverfahren, bürokratische Hürden sowie zu wenig Transparenz zu bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten diskutiert.

Durch berufsintegrative Beratungsangebote, Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsabschlüssen, berufsspezifische Sprachkurse und Organisationen wie beispielsweise das WELCOMECENTER HESSEN gibt es bereits öffentliche Angebote, um den Zugang zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung zu erleichtern.

Eine stärkere Öffnung und Experimentierfreude bei der Integration von Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen wird vor allem von den Unternehmen gefordert. Dies könne beispielsweise durch eine stärkere Fokussierung auf individuelle Fähigkeiten an Stelle von formalen Berufsabschlüssen gelingen. Zudem sollte die betriebliche Integration von Menschen aus anderen Nationen und Kulturkreisen eine Thematik der Führungsebene sein und in Bezug auf die Fachkräfteengpässe bei den Unternehmen noch präsenter werden.

Bender GmbH & Co. KG:
Integration von Fachlichkeit
Rahmenbedingungen
Herausforderungen
flexibles Unternehmen
Home office
Beratung durch Jobcenter
Anerkennungsberatung
Sprache
Familie + Vereinbarkeit
Bewerbung schreiben
fehlende Information über Beratung
Anerkennung Zeugnis
Bürokratie
Unternehmen bietet Sprachkurse an
Unternehmen müssen mehr Experimente eingehen
Chancen
Vernetzung
individuelle Stärken aufzeigen
Internationalität
alternative Methoden des Spracherwerbs im Berufsleben
flexible Regelung der monatlichen Stundenzahl
Beispiele
Metalog

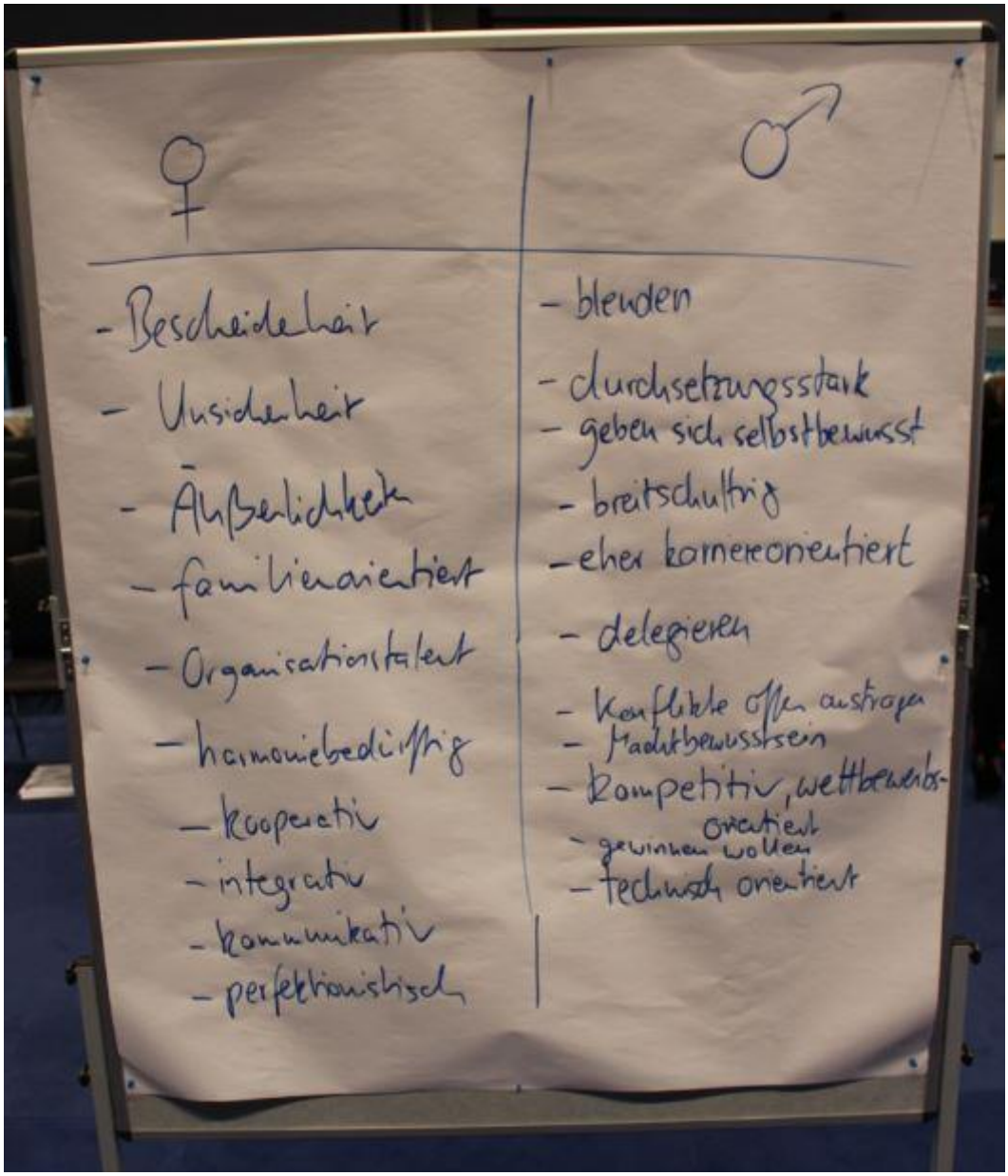
SPIE Deutschland & Zentraleuropa GmbH

SPIE ist der europäische Marktführer für multitechnische Dienstleistungen und hat über 46.400 Mitarbeitende. Margit Döll stellte im Workshop die Aktivitäten von SPIE im Bereich Frauenförderung vor. Deren Ziel ist die Ausweitung der Gleichstellung am Arbeitsplatz, eine stärkere Ausgewogenheit der Teams sowie die Verbesserung der beruflichen Karriere von Frauen und eine Verbesserung der Leistung und Attraktivität des Konzerns.

Im Fokus stand insbesondere das So’SPIE Ladies Netzwerk, das einen Austausch über Best-Practice und die Planung und Durchführung gemeinsamer Aktionen zur Frauenförderung ermögliche. Die Netzwerkmitglieder seien Frauen (und Männer) an den unterschiedlichen Standorten der SPIE GmbH. Sie organisieren Aktivitäten wie die Teilnahme am Frauenlauf „La Parisienne“, dem Aufbau einer „Jammer“-Gruppe und ein Frauenstammtisch.

Wichtig erscheine, Frauen aktiv zur Netzwerkarbeit und zum „Knüpfen von Seilschaften“ zu ermutigen. Mitunter scheine allerdings die Themenfindung nicht leicht zu sein. Zudem gelte es, unbewusste Denkmuster (unconscious bias) ins Bewusstsein zu rücken und Strategien für den Umgang mit unbewussten Vorurteilen zu entwickeln. Für die Geschäftsleitung der SPIE GmbH sei Frauenförderung mehr als ein „nice to have“. Sie habe das So’SPIE Ladies Netzwerk bewusst initiiert und unterstützt es aktiv.

Chancen

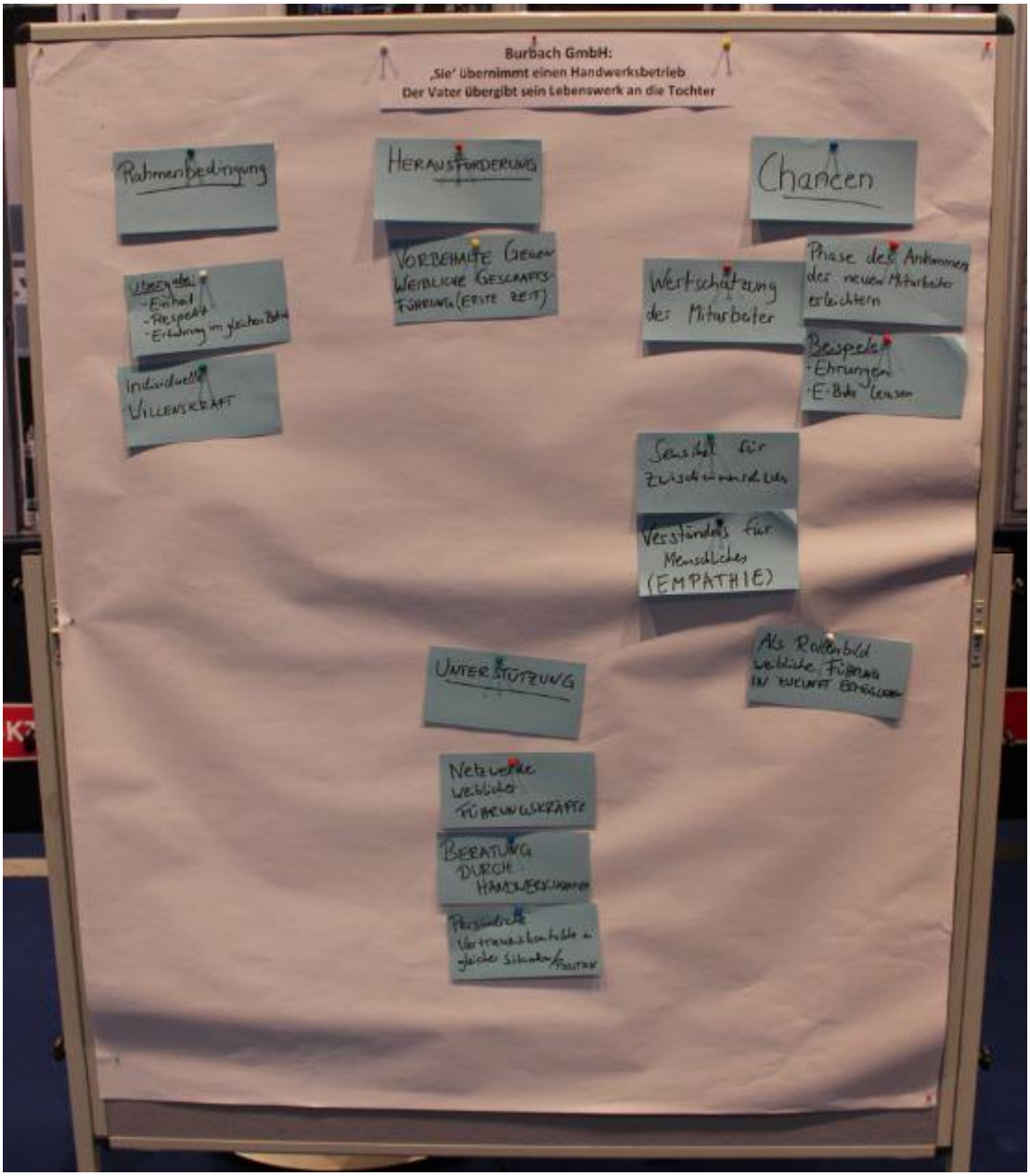

♀
♂
- Bescheidenheit
- Unsicherheit
- Ängstlichkeit
- familienorientiert
- Organisationstalent
- harmoniebedürftig
- kooperativ
- integrativ
- kommunikativ
- perfektionistisch
- blenden
- durchsetzungsstark
- geben sich selbstbewusst
- breitschultrig
- eher karriereorientiert
- delegieren
- Konflikte offen austragen
- Machtbewusstsein
- kompetitiv, wettbewerbsorientiert
- gewinnen wollen
- technisch orientiert

Burbach GmbH

Der Handwerksbetrieb Burbach ist ein bereits in der dritten Generation geführtes Familienunternehmen. Mit Frau Burbach-Hüsken ist das erste Mal eine Frau als Geschäftsführerin an die Spitze des Familienbetriebes gerückt.

Im Workshop berichtete Frau Burbach-Hüsken von den Vorbehalten, die sie innerhalb der Baubranche gegenüber einer weiblichen Geschäftsführerin in der Vergangenheit erlebte und zum Teil bis heute spüre. Dabei gäbe es ihrer Meinung nach viele Vorteile und Chancen, wenn eine Frau die Geschäftsführung eines Betriebes übernimmt. Wenngleich die Wertschätzung der Mitarbeitenden schon immer ein besonderer Wert in ihrem Unternehmen gewesen sei, so ist ihr Führungsstil gegenüber den Mitarbeitenden noch stärker von Empathie geprägt, als es bei einem männlichen Geschäftsführer eventuell der Fall sein könne. Frau Burbach-Hüsken zeigt Verständnis für ihre Mitarbeitenden und möchte dazu beitragen, dass diese sich bei ihrer Arbeit wohlfühlen. Aus diesem Grund habe sie die Phase des Ankommens im Unternehmen für neue Auszubildende und Mitarbeitende stärker geregelt, sodass diese sich willkommen fühlen und sich besser im Betrieb einfinden können.

Um zukünftig Frauen für Betriebsübernahmen gewinnen zu können, benötige es u.a. sowohl mehr Netzwerke weiblicher Führungskräfte als auch persönliche Vertrauenskontakte mit Frauen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden. Ebenso trägt die Beratung durch die Handwerkskammern und die Präsenz weiblicher Führungskräfte auf solchen Veranstaltungen wie dem Zukunftsdialog dazu bei, dass weibliche Führungskräfte in Zukunft häufiger Realität werden können.



Auf dem Markt der Möglichkeiten:

Hilfreiche Informationen und praktische Unterstützung

Es wurden verschiedene Unterstützungsangebote für Betriebe, Unternehmen, Verwaltungen und Beschäftigte vorgestellt, die insbesondere bei der Erschließung der Potenziale von Frauen hilfreich sein können.

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“

Ob in der Stadt oder auf dem Land – die Menschen in Hessen sollen überall gut leben können. Deshalb hat die Landesregierung die Förderung gleichwertiger Lebensverhältnisse zu einem Schwerpunkt ihrer Arbeit gemacht. Allein im Doppelhaushalt 2018/2019 wurden hierfür rund 1,8 Milliarden Euro Landesmittel investiert. Auch über das Jahr 2019 hinaus wird das Erreichen gleichwertiger Lebensverhältnisse eine Daueraufgabe der Landesregierung bleiben. Alle Ministerien leisten für die Offensive wichtige Beiträge, die unter der gemeinsamen Dachmarke „LAND HAT ZUKUNFT – Heimat Hessen“ unter Leitung und Koordination des Hessischen Umweltministerium gebündelt umgesetzt und sichtbar gemacht werden.

Kontakt:

Frau Renate Labonté
Leiterin Stabsstelle Ländliche Räume
Telefon: +49 (0) 611 815 1750
E-Mail: Renate.Labonte@umwelt.hessen.de

Regionalbeauftragte Ländliche Räume

Die Regionalbeauftragten sind als Kontaktangebot und Begleiter vor Ort unterwegs und repräsentieren die Offensive für den Ländlichen Raum in den hessischen Regionen. Insbesondere an den Orten in Hessen, in denen Förderprogramme kaum oder gar nicht genutzt werden, können die Regionalbeauftragten Impulse und erste Informationen geben. Ihr Wissen über die unterschiedlichen Angebote, Ideen und Förderprogramme bringen sie in die Regionen ein. Sie unterstützen die Nachvollziehbarkeit und die Regularien der Förderung und vermitteln die Ratsuchenden an die konkrete Einzelfallberatung, also die jeweils sachlich oder räumlich Verantwortlichen. Die Regionalbeauftragten sind das Ohr am Puls des Ländlichen Raums. Es gehört zur Tätigkeit der Regionalbeauftragten, dass sie sich für Anliegen Zeit nehmen und zuhören können. Auf diese Weise wird es möglich, Bedarfe zu erfassen, innerhalb der Akademie für den Ländlichen Raum zu sammeln, abzugleichen und zu bündeln und sichtbar zu machen. Sie sind Bindeglied zur Landesregierung, zeigen Präsenz vor Ort und stellen ein bundesweit einmaliges Serviceangebot dar. Die Regionalbeauftragten sind Bestandteil der Akademie für den Ländlichen Raum. Für die Region Nordhessen ist Tobias Scherf mit Regionalbüro in Kassel zuständig. Thomas Zebunke mit Regionalbüro in Friedberg betreut die Region Mittel- und Westhessen. Die Position für die Region Ost- und Südhessen ist derzeit vakant und wird vorläufig von den beiden Regionalbeauftragten Tobias Scherf und Thomas Zebunke mitbetreut.

Kontakt:

Nordhessen: Tobias Scherf, Telefon: 0151 / 44 25 1950,
E-Mail: tobias.scherf@llh.hessen.de

Ost- und -Südhessen: NN, vorläufige Betreuung durch Tobias Scherf und Thomas Zebunke

Mittel- und Westhessen: Thomas Zebunke, Telefon: 0151 / 53 56 4091,
E-Mail: thomas.zebunke@llh.hessen.de

Weitergehende Informationen

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

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

Das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. ist die Bildungseinrichtung der Vereinigung hessischer Unternehmerverbände e. V. und verfügt über langjährliche Erfahrungen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, der Fachkräftesicherung und der beruflichen Bildung. Ziel der Hessischen Initiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ ist die Bereitstellung von niedrigschwelligen Angeboten zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sowie der Mitarbeiterbindung. Es soll im Unternehmen ein Umfeld geschaffen werden, in dem die Pflege der Angehörigen kein Tabu ist und unterstützt wird.

Weitergehende Informationen:
https://www.bwhw-forschung.de
https://www.bwhw.de

Bundesagentur für Arbeit – Arbeitgeber-Service & Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Wetzlar

Die Agentur für Arbeit berät und vermittelt Arbeits- und Ausbildungssuchende. Zu Ihren Aufgaben gehört insbesondere die lebensbegleitende Berufsberatung in jeder Phase der Erwerbsbeteiligung (Schüler*innen, Studienanfänger*innen, Hochschulabsolventen*innen und Arbeitnehmer*innen sowie berufliche Rehabilitanden). Sie berät Arbeitgeber*innen und fördert die berufliche Aus - und Weiterbildung. Mit der Zahlung von Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit, Weiterbildung, Insolvenz oder Kurzarbeit sichert sie sowohl den Lebensunterhalt von Menschen, als auch Arbeitsplätze sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeber*innen. Die Arbeitsagentur hilft auch bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Sie hat zudem den gesetzlichen Auftrag, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, und trägt mit ihrem Dienstleistungsportfolio in erheblicher Weise zur Fachkräftesicherung bei.

Weitergehende Informationen:
https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/limburg-wetzlar/content/1533720876884

Handwerkskammer Wiesbaden

Die Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Frauen mit Fluchthintergrund gewinnt auch im Handwerk an Bedeutung. Bei diesem Prozess kooperiert die Handwerkskammer Wiesbaden mit zahlreichen regionalen Partner*innen, bietet individuelle Beratungsgespräche an, veranstaltet Workshops zur Berufsorientierung und informiert über die berufliche Ausbildung, den damit verbundenen Voraussetzungen und Perspektiven im Handwerk. Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten „Willkommenslotsen“ beraten Betriebe bei der Einstellung Geflüchteter und unterstützen so bei der passgenauen Besetzung freier Ausbildungs- und Arbeitsstellen

Weitergehende Informationen:
https://www.hwk-wiesbaden.de/artikel/willkommenslotsen-passgenaue-besetzung-44,836,2559.html

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

(v. l. n. r. : Maha Jouchana, Claudia Wesner und Markus Büttner. Es fehlt Sabine Steitzer-Wohlfahrt)

Kontakt:

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

Weitere Informationen unter:
https://soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohl-stands-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

Markus Büttner
Telefon: 0611 3219 2161
Fax: 0611 327 19 2161

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

Industrie- und Handelskammer Lahn-Dill

Die IHK Lahn-Dill vertritt auf gesetzlicher Grundlage das Gesamtinteresse von rund 23.000 Mitgliedsunternehmen aus Industrie, Handel und Dienstleistungen. Sie unterstützt die regionale Wirtschaft durch zahlreiche Projekte, so u. a. auch zu den Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Frauen in Führungsposition“. Es gibt vielfältige Möglichkeiten wie Potenziale erkannt, gehoben und sinnvoll begleitet werden können. Meistens liegt der Schlüssel hierzu in der Kinderbetreuung und der Anpassung der Arbeitszeiten.
Mit den bereits in 2005 und 2006 gegründeten Bündnissen für Familie im Lahn-Dill-Kreis und Altkreis Biedenkopf engagiert sich die IHK Lahn-Dill bei der Vernetzung unterschiedlicher Partner*innen und der transparenten Zusammenfassung wichtiger Angebote für Menschen, die gerne in der Region leben und arbeiten. Das bekannteste Beispiel ist der Kindersommer in Wetzlar, eine betrieblich organisierte Ferienbetreuung.

Weitergehende Informationen
https://www.ihk-lahndill.de

Initiative ProAbschluss

Die Landesinitiative ProAbschluss des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen unterstützt Beschäftigte (einschließlich geringfügig Beschäftigter und Praktikanten*innen) ab dem 21. Lebensjahr, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen, beim Nachholen eines Berufsabschlusses. Zur Initiative gehört eine landesweite Beratungsstruktur, die sich an Arbeitgebende 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/

Kommunales Jobcenter – Arbeitgeberservice, Lahn-Dill-Kreis

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill ist im Lahn-Dill-Kreis für die Kund*innen des Sozialgesetzbuches II (Arbeitslosengeld II) zuständig. Damit fungiert es als zentrale Stelle bei der beruflichen und gesellschaftlichen Integration arbeitsloser Menschen im Lahn-Dill Kreis.

Ein Schwerpunkt ist die Berufstätigkeit und Qualifizierung von Frauen zu fördern und zu verbessern. Hier ist noch ein großes Potenzial vorhanden, um u. a. auf den steigenden Fachkräftebedarf zu reagieren. Das Jobcenter bietet entsprechende Hilfestellungen an, um die Anzahl an Qualifizierungen und Arbeitsmarktintegrationen von Frauen zu erhöhen und zu intensivieren.

Weitergehende Informationen
https://www.jobcenter-lahn-dill.de

Landfrauenverband Hessen e.V.

Der Landfrauenverband Hessen ist mit 44.000 Mitgliedern der größte Frauenverband in Hessen. Als unabhängiger, überparteilicher und überkonfessioneller Zusammenschluss von Frauenaus dem ländlichen Raum sowie städtischen Gebieten, vertritt er die Interessen der Frauen und ihrer Familien in politischen und vorpolitischen Gremien sowie in der Öffentlichkeit. Ziele des Landfrauenverbandes sind die Verbesserung der Lebenssituation von Frauen und ihren Familien sowie der Erhalt und die Steigerung der Lebensqualität im ländlichen Raum. Er initiiert und organisiert Aktionen und Projekte, u. a. im Bereich der Ernährungs- und Verbraucherbildung, der Prävention und Gesundheitsförderung und der Gleichstellung von Frauen. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit ist die Bildung und Weiterbildung von Frauen sowie die Qualifikation von Fachkräften für die Mitarbeit in den Projekten.

Weitergehende Informationen
https://www.landfrauen-hessen.de/

Regionalmanagement Mittelhessen, Gießen

Das Regionalmanagement Mittelhessen setzt sich seit 2003 für die regionale Entwicklung und eine stärkere überregionale Wahrnehmung des Standortes Mittelhessen ein. Insgesamt 19 Gesellschafter, darunter die Landkreise, einige Städte der Region, die Wirtschaftskammern und die Hochschulen der Region sowie der Verein Mittelhessen bündeln Ressourcen, fördern und entwickeln Kooperationen und Potenziale. Ein wichtiges Feld ist dabei die Fachkräftesicherung. Der Arbeitskreis „Neue Wege zur Fachkräftesicherung“ im Regionalmanagement entwickelt Konzepte und Veranstaltungen für Arbeitgeber*innen und Unternehmen zu den Themen Berufsrückkehr, Teilzeitausbildung und Nachqualifizierung, um zusätzliches Potenzial an Fachkräften für die Region zu aktivieren.

Weitergehende Informationen
https://www.mittelhessen.org
https://www.mittelhessen.eu/mit-uns/arbeitskreise/arbeitskreis-neue-wege

In Kooperation mit der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen und dem Regionalmanagement Mittelhessen GmbH sind Lernvideos zu Betrieben, Verwaltungen und Unternehmen sowie Fachkräfte in Mittelhessen zu den Themen Teilzeitausbildung, Wiedereinstieg und Nachqualifizierung entstanden. https://soziales.hessen.de/arbeit/fachkraeftesicherung/gelebte-fachkraeftesicherung-hessen/wir-ziehen-einem-strang

WELCOMECENTER HESSEN

Das WELCOMECENTER HESSEN ist eine Kooperation des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration und der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main sowie der Regionaldirektion Hessen und der Agentur für Arbeit Frankfurt am Main. Das WELCOMECENTER HESSEN unterstützt internationale Fachkräfte beim Ankommen und Arbeiten in Hessen. Zudem berät es Arbeitgebende in Hessen bei der Anwerbung, Beschäftigung und Integration internationaler Fachkräfte. Ziel ist es, die Willkommenskultur und Willkommensstrukturen in Hessen zu fördern und internationale Fachkräfte und deren Familien bei ihrem Start in Hessen zu unterstützen.

Weitergehende Informationen
https://www.welcomecenterhessen.com/

Fazit des Zukunftsdialogs in, für und mit Mittelhessen am 16. August 2019

Der Hessische Zukunftsdialog in, für und mit Mittelhessen bei der Firma Rittal GmbH & Co. KG erfreute sich eines großen Zuspruchs. Über 100 Interessierte hatten sich bereits im Vorfeld angemeldet. Besonders wertgeschätzt wurden von den Teilnehmenden die unterschiedlichen Erfahrungen und institutionellen Hintergründe der Beteiligten. Trotz der großen Heterogenität der Praxisbeispiele zeigte sich in den Workshops, dass die Herausforderungen bei der Erschließung der Potenziale von Frauen oft branchen- und betriebsübergreifend sind. Allein die Lösungen variieren zum Teil. Wobei die Größe der Betriebe, die ihnen zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen und auch die konkrete Umgebung einen Einfluss darauf haben, wie gut beispielsweise die Betreuungsstruktur ausgebaut ist. Der Austausch über Herausforderungen seitens der Beschäftigten, aber auch der Unternehmensleitungen sowie über Unsicherheiten bei Veränderungen in betrieblichen Abläufen und in der Arbeitsorganisation, war sehr intensiv. Interessant war, dass sich viele Teilnehmende sehr aufgeschlossen dafür zeigten, wie über die größere Teilhabe von Frauen Veränderungen in der inner- und außerbetrieblichen Kommunikation entstehen, wie Partizipation relevanter wird und wie sich Veränderungen in Entscheidungsprozessen zeigen können. Durch die lebhaften Diskussionen und die intensive Vernetzung haben die Teilnehmenden vielfältige Impulse aus der Veranstaltung mitnehmen können. Viele Teilnehmende äußerten sich dahingehend, dass sie konkrete Ideen erhalten haben, die sie nun in ihrer betrieblichen Praxis erproben wollen. Grundsätzlich kann sicherlich davon ausgegangen werden, dass der Diskurs über die Fachkräftesicherung in Hessen durch den Hessischen Zukunftsdialog 2019 fortgesetzt wurde und zudem weiter an Fahrt gewonnen hat. Der damit verbundene Austausch über gelebte Praxis setzt wichtige Impulse, damit die Fachkräftesicherung zukünftig trotz der demografischen Herausforderungen in Hessen gut gelingen kann.

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: Alice Engel

Bildmaterial freundlich überlassen
GEWAK – Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, in Kooperation mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main sowie Rittal GmbH & Co.KG, Herborn

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

Stand
September 2019

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.