

Hessischer Zukunftsdialog 2019

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

Dokumentation

zum Hessischen Zukunftsdialog 2019 für und in Südhessen
in Wiesbaden am 15. November 2019
im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration



FACHKRÄFTESICHERUNG IM WANDEL DER ARBEITSWELT:

„Nachhaltigkeit der Fachkräfteversorgung in Zeiten von 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 fanden 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 spürbare Fachkräfteengpässe je nach Branche, Qualifikation und Region. Laut regio pro wird sich diese Lage weiter verschärfen: Bis zum Jahr 2024 werden in Hessen knapp 175.000 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 damit zunehmend wichtiger und mehr und mehr zu einem der Haupttreiber auf dem Arbeitsmarkt. Dynamik und Druck auf Arbeitgeber*innen, 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 Hessen als Lebens-, Arbeits-, Bildungs- und Wirtschaftsstandort.

Die Landesregierung ist angesichts dessen auch bereits seit mehreren Jahren aktiv und bearbeitet diese Zukunftsaufgabe zusammen mit den Akteuren der Arbeitswelt. Als grundlegende Werteorientierung und als Kompass des gemeinsamen Handelns soll dabei die vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration im Themenfeld Arbeit entwickelte Dachmarke Arbeitswelt Hessen dienen. Sie zielt auf die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen und ordnungspolitischer Leitlinien in einer innovativen, sozialen und nachhaltigen Arbeitswelt. Sie ist gleichsam eine Richtschnur zur Balance zwischen den Interessen und Bedürfnissen der Menschen und den Bedarfen und Erfordernissen von Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen im Rahmen der nachhaltigen Fachkräftesicherung in Hessen.

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

Mit der Offensive für die ländlichen Räume „LAND HAT ZUKUNFT – Heimat Hessen“ beispielsweise fördert das Land Projekte, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt eines Dorfes stärken, das Miteinander der Generationen unterstützen und die Lebens- und Aufenthaltsqualität verbessern. Ob in der Stadt oder auf dem Land – die Menschen in Hessen sollen überall gut leben und auch arbeiten können. Deshalb hat die Landesregierung auch die Förderung gleichwertiger Lebensverhältnisse zu einem Schwerpunkt ihrer Arbeit gemacht. Mobilität, Infrastruktur, Gesundheitsversorgung, Bildungsangebote und Kultur in den ländlichen Regionen werden gestärkt, wohnortsnahe Arbeitsplätze gefördert und die Breitbandversorgung ausgebaut, um die Regionen für die Zukunft gut aufzustellen. Allein im Doppelhaushalt 2018/ 2019 werden hierfür rund 1,8 Milliarden Euro Landesmittel investiert. Auch über das Jahr 2019 hinaus wird das Erreichen gleichwertiger Lebensverhältnisse eine Daueraufgabe der Landesregierung bleiben.

Insgesamt engagiert sich das Land zusammen mit den Gestaltungspartnern der Fachkräftesicherung in über 200 Maßnahmen zur Deckung des Arbeits-, Fach- und Führungskräftebedarfs in Hessen. Beispielhaft sind der Ausbau der Kinderbetreuung, die Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, der Unternehmerinnentag, die Hessischen Gesundheitscamps, der Hessische Lohnatlas, die hessische Arbeitsmarktförderung und die Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen zu nennen. Alles in allem sind jedoch trotz guter Aufstellung die Herausforderungen immens. Ein „Weiter so“ verbietet sich, auch mit Blick auf künftige Generationen. Gemeinsam sollen 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.

Der nahe Renteneintritt der größten Altersgruppe von Beschäftigten führt zu Fach- und Führungskräfte-lücken. Er lässt uns keine Wahl. Immer wieder sind, Fachkräftepotentiale auszuloten und zu mobilisieren.

Und es lohnt, sich intensiver mit den Potenzialen von Frauen zu befassen. Viele Arbeitgeber*innen haben längst ein existentielles Interesse an der Beschäftigung von Frauen, auch wenn dafür passende Bedingungen wie beispielsweise Kinderbetreuung, flexible Arbeitszei-

ten und eine bessere Vereinbarkeit notwendig sind und vielleicht auch Investitionen erforderlich werden.

Vielfach werden Frauen, speziell bei einem Wiedereinstieg, nicht gemäß ihrer Qualifikation beschäftigt und oftmals sogar in ihrer beruflichen Position herabgestuft. Gewiss gibt es hierfür durchaus auch berechnete betriebliche Erfordernisse, aber letztlich verbaut es langfristig den betroffenen Frauen Chancen und stellt zudem eine enorme Ressourcenverschwendung dar. Zudem benötigen viele Frauen 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 zur Akquise und zur Bindung von Personal.

Darüber hinaus sollte es selbstverständlich sein, dass auch Männer als Väter und pflegende Angehörige die Vereinbarkeit konsequent einfordern und leben können. Die Entscheidungsfreiheit für beide Geschlechter und die Stärkung von Frauen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen tragen zur Attraktivität Hessens als Lebens- und Arbeitsstandort bei und sind damit wertvolle Instrumente, um Fachkräfte zu sichern. Gewiss bedarf es hierzu einiger Anstrengungen und Aushandlungsprozesse ebenso wie einer Kultur des Gebens und Nehmens, aber es eröffnet Chancen und Perspektiven für die Betroffenen. Letztlich bedeutet es eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber*innen und weibliche Kräfte gleichermaßen.

Grundsätzlich brauchen alle Beschäftigten unabhängig von jedweder Herkunft, ein Umfeld, in dem Diskriminierung tabu ist, in dem keine Ausgrenzung erfolgt, in dem sie als Persönlichkeit akzeptiert und mit ihren Kompetenzen angenommen werden.

Gemeinsam kann es auch künftig gelingen, die Fachkräftesicherung der Zukunft aktiv zu gestalten und so zu einem wirtschaftsstarken sowie lebens- und liebenswerten Hessen beizutragen.



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 demografiebedingter 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 Betriebspanel¹ 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 Vereinbarkeitsnotwen-

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. http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/09/IAB-Panel_HE_2018_Report_3.pdf

digkeit 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, Unternehmen 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 bzw. die Arbeitgeberin unterstützt². Angesichts des sich durch die demografischen Veränderungen schnell verschärfenden Fachkräftemangels bedarf es einer noch größeren Zahl an Arbeitgebern*innen, die familienfreundliche Maßnahmen und Strukturen etablieren.

Wichtig ist, dass sich Betriebe, Unternehmen 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, Unternehmen 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, Unternehmen und eine Verwaltung sowohl kulturell als auch organisatorisch aufschließt und sich damit auch modernisiert, was nicht zuletzt die eigene Wettbewerbsfähigkeit allgemein und insbesondere um Arbeits-, Fach- und Führungskräfte 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 2019, 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 Unternehmensgründenden 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 die Weiterentwicklung des Ehegattensplittings zum Familiensplitting
- Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder in Kindergärten und in 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, bietet 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 Südhessen

15. November 2019, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Im Folgenden wird der in den Räumen des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration veranstaltete Zukunftsdialog für, mit und in Südhessen 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 im Jahr 2019 unter dem Jahresmotto „Nachhaltigkeit der Fachkräfteversorgung in Zeiten demografischer Lücken. Innovationspotenziale von Frauen erschließen. Regionale Zukunft sichern“ statt. Zugegen waren Impulsgebende aus Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen mit interessanten Informationen, Strategien und Praxisansätzen für eine erfolgreiche Integration von Frauen als Arbeits-, Fach- und Führungskräfte.

Zur Einstimmung wurde der Film „Vielfalt in Hessen - Perspektiven eröffnen“ (<https://soziales.hessen.de/video/vielfalt-hessen-perspektiven-eroeffnen>) gezeigt, der die Vielfältigkeit und Vielseitigkeit der Menschen in Hessen zeigt.

Weiterführend erfolgte die Begrüßung im Namen der Hessischen Landesregierung durch die Koordinierende Leitung der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen, Claudia Wesner. Sie hieß die Anwesenden zur dritten Veranstaltung des Hessischen Zukunftsdialogs in diesem Jahr willkommen und überbrachte die herzlichsten Grüße des für Fachkräftesicherung verantwortlichen Hessischen Sozial- und Integrationsministers, Kai Klose, sowie der Staatssekretärin im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, Anne Janz. Anschließend dankte sie Margit Dietz für die strategische Partnerschaft mit dem Verband der deutschen Unternehmerinnen in Hessen und für ihre persönliche Beteiligung. Allen Impulsgebern*innen, den Mitwirkenden am Markt der Möglichkeiten, dem IWAK und allen Beteiligten aus dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, speziell der Abteilung I Zentrales und dem Team der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen, ihren besonderen Dank für die umfassende Unterstützung und Mitwirkung an dieser Veranstaltung aus.



Claudia Wesner erklärte, dass der Fachkräftemangel ein brandaktuelles Thema sei. Beim diesjährigen Zukunftsdialog liege der Fokus auf den Potenzialen von Frauen. Im Zukunftsdialog 2019 werden inhaltlich Themen wie der Wiedereinstieg, flexible Arbeitsverhältnisse, Frauen in Führungspositionen sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandelt.

In diesem Kontext betonte Claudia Wesner die anstehenden Herausforderungen. So liege Deutschland in einem innereuropäischen Ranking des Gleichstellungsindex auf Platz 12.



Im Anschluss sprach Margit Dietz als Vorsitzende des Verbandes deutscher Unternehmerinnen (VdU) in Hessen ein paar Grußworte. Der VdU fungiert als strategischer Partner des Hessischen Zukunftsdialogs 2019. Margit Dietz zeigte auf, wo es aus Sicht des Verbandes noch Handlungsbedarfe gibt, um die Potenziale von Frauen noch besser als bisher erschließen und nutzen zu können.

Im Anschluss an die Begrüßung führte Dr. Christa Larsen in die Thematik der Veranstaltung ein.

Es folgte der Praxistalk, in dem Claudia Wesner die Impulsgebenden aus den hessischen Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen persönlich vorstellte und die Impulsgebenden im Dialog kurz über deren gute Beispiele aus der Praxis berichteten.

Dies erleichterte den Veranstaltungsteilnehmenden die Auswahl eines Workshops, bei welchem sie sich über jeweils ein betriebliches Beispiel informieren konnten. In der nächsten Veranstaltungssequenz wurden sieben parallele Workshops angeboten, in denen Beispiele Guter Betriebspraxis intensiv mit den Teilnehmenden erörtert, Erfahrungen ausgetauscht und interessante Impulse zur Fachkräftesicherung gesetzt wurden. In dem folgenden Plenum wurde kurz über die Themen und Ergebnisse der Workshops referiert.



Parallel zur anschließenden Mittagspause fand ein Markt der Möglichkeiten statt. Hier präsentierten sich Experten*innen mit ihren vielfältigen Unterstützungsangeboten für Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen ebenso wie für Beschäftigte und standen als Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Diese Angebote können genutzt werden, um die Potenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung noch besser zu erschließen und sich einen kompakten Überblick über mögliche Hilfsangebote und Akteure in diesem Kontext zu verschaffen. Nach der Mittagspause wurden wiederum sieben parallele Workshops angeboten, bei welchen die Teilnehmenden diskutieren und sich vernetzen konnten. Mit einem gemeinsamen Plenum und einem inhaltlichen Resümee wurde die Veranstaltung fachlich beendet. Abschließend dankte Claudia Wesner für die engagierte Diskussion und die sehr guten Impulse und Anregungen und lud zur Fortsetzung des gemeinsamen Engagements zur Sicherung des Fachkräftebedarfs Hessens ein.

16. November 2019: Das Programm

Ab 9.30 Uhr	Ankommen, Anmelden und Anschauen Willkommenskaffee
10:00 Uhr	Begrüßung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Claudia Wesner, Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen ▪ Margit Dietz, Verband deutscher Unternehmerinnen in Hessen
10:30 Uhr	Fachliche Themeneinführung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dr. Christa Larsen, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
10:45 Uhr	Praxisgespräch „Innovationspotenziale von Frauen erschließen“ mit Beispielen guter Praxis aus Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen Moderation: Claudia Wesner, Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
11:30 Uhr	Fachkräftefokus I „Innovationspotenziale von Frauen erschließen“ – Beispiele guter Praxis in sieben parallelen Workshops Impulsgeber*innen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stephanie Fischer und Maïke Sippmann, RSI Blitzschutzsysteme GmbH ▪ Gisa Schmidt-Jestel und Alica Penndorf, Fraport AG ▪ Dr.-Ing. Ute Dechert, BRAIN AG Biotechnologie ▪ Claudia Lässig und Laure Bertrando, Lässig GmbH ▪ Thomas Rehbein und Mechthild Plümpe, Häusliche Kranken- und Seniorenpflege Thomas Rehbein ▪ Linda Kuhnke, Saint-Gobain Building Distribution Deutschland GmbH ▪ Lysann Wehner, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
12.50 Uhr	Plenum Blitzlichter aus den Workshops
13:15 Uhr	Imbiss Netzwerken, Besuch des Marktes der Möglichkeiten

<p>14:15 Uhr</p>	<p>Fachkräftefokus II</p> <p>„Innovationspotenziale von Frauen erschließen“ – Beispiele guter Praxis in sieben parallelen Workshops</p> <p>Impulsgeber*innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stephanie Fischer und Maike Sippmann, RSI Blitzschutzsysteme GmbH ▪ Gisa Schmidt-Jestel und Alica Penndorf, Fraport AG ▪ Dr.-Ing. Ute Dechert, BRAIN AG Biotechnologie ▪ Claudia Lässig und Laure Bertrando, Lässig GmbH ▪ Thomas Rehbein und Mechthild Plümpe, Häusliche Kranken- und Seniorenpflege Thomas Rehbein ▪ Linda Kuhnke, Saint-Gobain Building Distribution Deutschland GmbH ▪ Lysann Wehner, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
<p>15:30 Uhr</p>	<p>Kaffee- und Erfrischungspause</p>
<p>15:55 Uhr</p>	<p>Plenum</p> <p>Blitzlichter aus den Workshops</p>
<p>16:20 Uhr</p>	<p>Fazit und Ausblick</p> <p>Synthese der Tagesergebnisse</p>
<p>16:25 Uhr</p>	<p>Verabschiedung</p> <p>Schlussworte</p>

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

15. November 2019

Die Impulsgebenden

Praktiker*innen aus Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen



**Maike Sippmann
Personalreferentin
RSI Blitzschutzsysteme
GmbH, Bensheim**



**Stephanie Fischer
Finanzen & Controlling
RSI Blitzschutzsysteme
GmbH, Bensheim**

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet, eine chancengleiche Unternehmenskultur zu fördern.“



„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich, den Drahtseilakt der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf als Bereicherung zu sehen und optimal mit beruflichem Aufstieg verknüpfen zu können.“

Linda Kuhnke
Leiterin Unternehmenskommunikation
Saint Gobain Building Distribution Deutschland GmbH
Offenbach am Main



Gisa Schmidt-Jestel
Personalmarketing & Retention Management
Fraport AG
Frankfurt am Main



Alicia Penndorf
Auszubildende
Fraport AG
Frankfurt am Main

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet, im Projekt "Umsteiger willkommen" Studienzweiflerinnen für einen unserer Ausbildungsberufe zu gewinnen und ihnen durch einen Neustart bei der Fraport AG eine berufliche Perspektive zu ermöglichen, die besser zu ihren Fähigkeiten und Vorstellungen passt als ein Vollzeitstudium.“



Dr.-Ing. Ute Dechert
Vizepräsidentin und Unit Head
Organisation und Processes
BRAIN AG Biotechnologie
Zwingenberg

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung im Bereich der wissensbasierten Bioökonomie zu erschließen, bedeutet für mich, unter anderem, eine innovative Unternehmenskultur zu fördern, d.h. in flachen Hierarchien und mit einer kooperativen Führungskultur auf die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen einzugehen und z.B. individuelle, flexible Arbeitszeitmodelle zu entwickeln.“



Claudia Lässig
Managing Director
Lässig GmbH, Babenhausen



Laure Bertrando
Corporate Communications Manager
Lässig GmbH, Babenhausen

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet innovativ und flexibel auf die Beschäftigten eingehen zu können.“

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für uns, Arbeitszeiten individuell gestalten und dadurch mehr Sicherheit auf beiden Seiten.“



**Thomas Rehbein, Geschäftsführer
Mechthild Plümpe, u.a. Pflegedienstleiterin
Häusliche Kranken- und Seniorenpflege
Thomas Rehbein, Wiesbaden**



„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für uns, passende Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und die teilweise noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im HMSI schrittweise zu beseitigen.“

**Lysann Wehner
Personalreferentin
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration**

15. November 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 Südhessen 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 andere Organisation übertragen lassen könnten und welche Herausforderungen und Chancen, es bei der Umsetzung zu beachten gilt.

In den Workshops wurden viele kreative und praxisnahe Ideen und Ansätze entwickelt. Sowohl Impulsgebende als auch Teilnehmende erhielten so neue Impulse und Denkanstöße, um im eigenen Arbeitsumfeld neue Prozesse anzustoßen bzw. bestehende Prozesse zu überprüfen und zu optimieren oder auch neue Strategien zu entwickeln und 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 (vor- und nachmittags)			
Impulsgebende	Organisation	Funktion	Workshop
Maike Sippmann Stephanie Fischer	RSI Blitzschutzsysteme GmbH	Finanzen und Controlling Personalreferentin	Herausforderungen meistern – beruflich durchstarten
Gisa Schmidt-Jestel Alicia Penndorf	Fraport AG	Personalmarketing und Retention Management, Auszubildende im dualen Studiengang	Umsteiger willkommen! Vom Studium zur Ausbildung
Dr.-Ing. Ute Dechert	BRAIN AG Bio-technologie	Vizepräsidentin und Unit Head Organisation & Processes	Frauen führen in einer Zukunftsbranche
Claudia Lässig Laure Bertrando	Lässig GmbH	Managing Director Corporate Communications Manager	Be Lässig – We care
Thomas Rehbein Mechthild Plümpe	Häusliche Kranken- & Seniorenpflege Thomas Rehbein	Geschäftsführung Pflegedienstleiterin	Mütter mobil – Spagat im Alltag?
Linda Kuhnke	Saint-Gobain Building Distribution Deutschland GmbH	Leiterin Unternehmenskommunikation	Balanceakte aushalten - zwischen Leitung und Vereinbarkeit
Lysann Wehner	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	Personalreferentin	Frauen integrieren über zukunftsorientierte Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung



Zentrale Aspekte der Beispiele guter Praxis

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

RSI Blitzschutzsysteme GmbH Bensheim: Arbeitsschutz, Brandschutz und Dachschutz

Das Traditionsunternehmen RSI Blitzschutzsysteme GmbH mit Sitz in Bensheim steht für fachlich kompetente und innovative Handwerksleistungen in den Bereichen Blitzschutz, Arbeitsschutz, Brandschutz und Dachschutz.



Maike Sippmann, Personalreferentin bei RSI Blitzschutzsysteme, und Stephanie Fischer, bei RSI für den Bereich Finanzen und Controlling zuständig, erläutern anhand ihrer eigenen beruflichen Werdegänge, dass auch in einem kleineren Unternehmen flexibel auf individuelle Situationen eingegangen werden kann und berufliche Perspektiven eröffnet werden können.

Innerhalb der RSI Blitzschutzsysteme GmbH hat Frau Sippmann eine verantwortungsvolle Position erhalten. Frau Sippmann berichtete von den Bestrebungen des Unternehmens, künftig mehr weibliche Fachkräfte zu rekrutieren. Als Orientierung für Personen im Bereich HR/ Personal stellte sie den Bewerberinnen-Avatar vor und erläuterte anschaulich wie Stellenausschreibungen im handwerklichen Bereich so gestaltet werden können, dass sich auch Frauen stärker angesprochen fühlen und deren Interesse besser geweckt werden kann.



Frau Fischer, die an einer fortschreitenden Schwerhörigkeit leidet, wurde durch ihren Vorgesetzten unterstützt, sich weiter zu qualifizieren, damit sie auch zukünftig eine zentrale Position im Unternehmen ausüben kann. Die RSI Blitzschutzsysteme GmbH ermöglicht Frau Fischer zudem regelmäßige Home-Office-Zeiten, die es ihr erleichtern, Familie und Beruf trotz längerer Pendelzeiten zu vereinbaren.

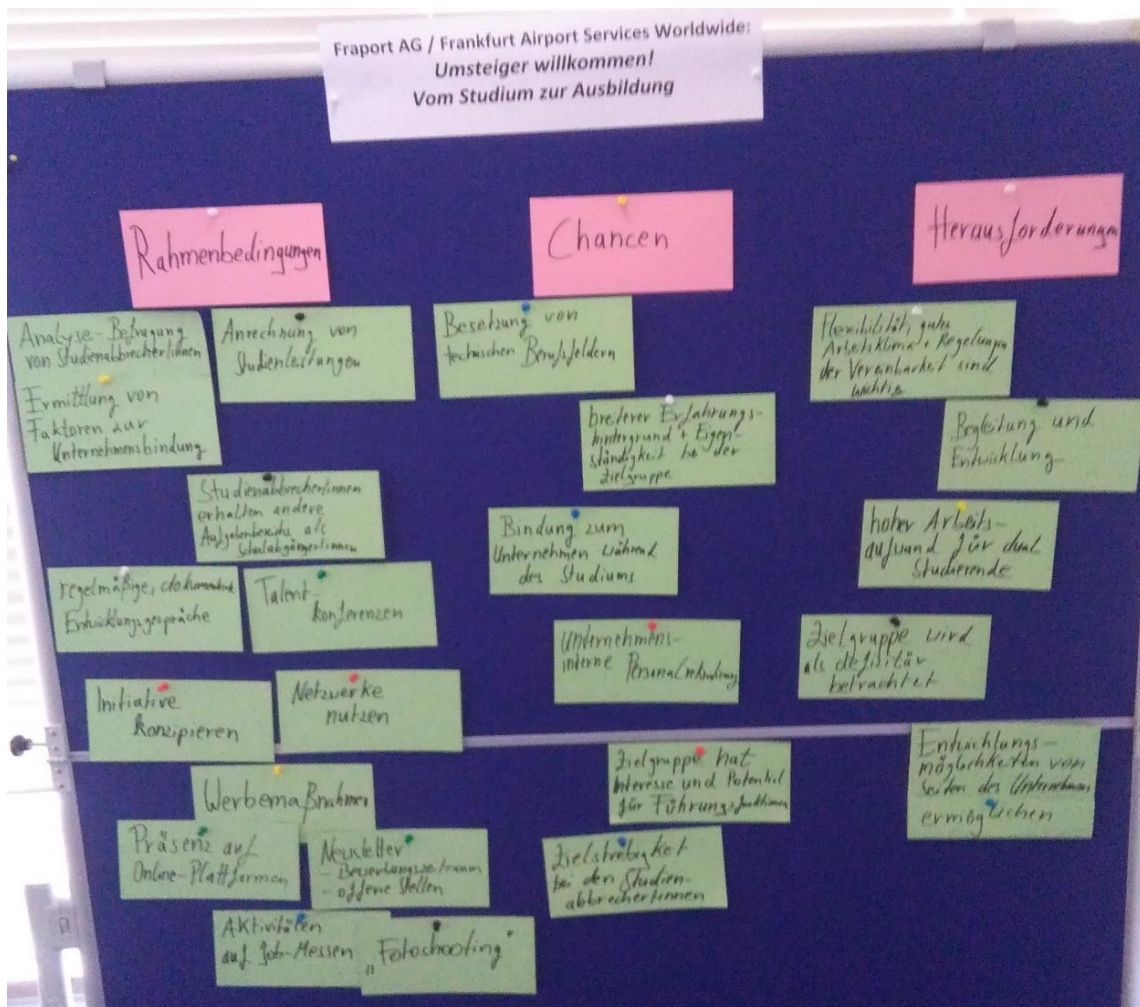


Fraport AG: „Umsteiger willkommen“ – Vom Studium zur Ausbildung

Mit der Initiative „Umsteiger willkommen“ – vom Studium zur Ausbildung setzt die Fraport AG auf eine gezielte Ansprache von Studienabbrecher*innen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und dualen Studiengängen. Die Initiative ist eine Reaktion auf den Rückgang der Bewerber*innenzahlen, insbesondere im technischen Bereich, in den vergangenen Jahren. Frau Schmidt-Jestel (Personalmarketing und Retention Management, Fraport AG), betont die Bedeutsamkeit von gezielten Bindungsmaßnahmen für ehemalige Studienabbrecher*innen. Um die zumeist hoch motivierte Gruppe der Studienabbrecher*innen, die in der Regel über einen breiten Erfahrungshintergrund und ein hohes Maß an Eigenständigkeit verfügen, langfristig an das Unternehmen zu binden, finden in regelmäßigen Abständen individuelle Entwicklungsgespräche statt. Zudem werden sogenannte Talentkonferenzen veranstaltet. Ehemalige Studienabbrecher*innen weisen mehrheitlich Interesse an und ein Potential für höherwertige Fach- und erste Führungsaufgaben auf. Im Rahmen der Ausbildung werden Ausbildungsstationen, die ein höheres Maß an selbstständigem Arbeiten erfordern, gezielt für ehemalige Studienabbrecher*innen geplant. Bei der Einstellung wird geprüft, ob frühere Studienleistungen für die Ausbildung oder das duale Studium angerechnet werden können.



Auf der Webseite der Fraport AG werden Studienabbrecher*innen unter der Rubrik „Alternative zum Studium“ gezielt angesprochen und finden Erfahrungsberichte von ehemaligen Studienabbrecherinnen, die sich in einer Ausbildung oder einem dualen Studium bei der Fraport AG befinden. Darüber hinaus wirbt die Fraport AG auf Online Plattformen, auf Ausbildungs- und Jobmessen, über Beratungsstellen und -netzwerke sowie in ihrem Newsletter für die Initiative. Für Studienzweifler*innen besteht die Möglichkeit, ein studienbegleitendes Praktikum zu absolvieren, um das Arbeitsumfeld bei der Fraport AG besser kennenzulernen und damit die Entscheidung für oder gegen eine Fortsetzung des Studiums zu erleichtern. Seit Beginn der Initiative ist die Anzahl ehemaliger Studienabbrecher*innen bei der Fraport AG gestiegen und insbesondere Frauen konnten eine Ausbildung oder ein duales Studium innerhalb des technischen Bereichs starten. Ehemalige Studienabbrecher*innen haben bei der Fraport AG die Möglichkeit, die Initiative zu unterstützen. Dies geschieht etwa durch die Teilnahme an Messen, durch die Darstellung des eigenen Profils, bei Social Media Kampagnen oder im Rahmen von Fotoshootings für die Ausbildungskampagne.



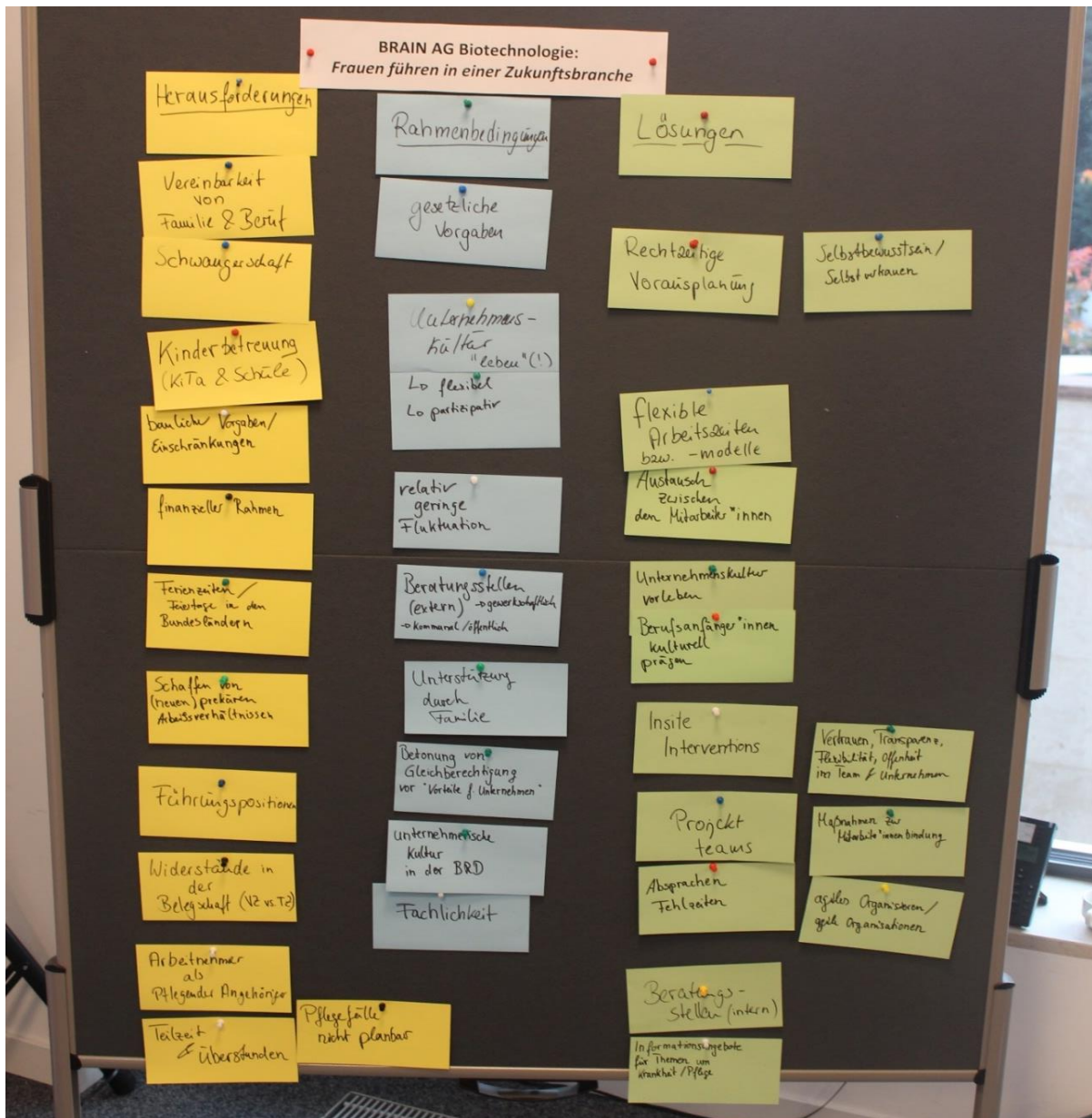
BRAIN AG Biotechnologie: Frauen führen in einer Zukunftsbranche

Die BRAIN AG zählt zu den führenden Unternehmen in Europa auf dem Gebiet der industriellen „weißen“ Biotechnologie. Frau Dr. Ing Ute Dechert, Vice President und Unit Head Organisation & Processes, berichtete über die Möglichkeit, wie Frauen auch in Teilzeit Führungspositionen wahrnehmen können.



Im Fokus der Workshops standen vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Unternehmenskultur. Neben den Herausforderungen in der Schwangerschaft und bei der Kinderbetreuung (Kindertagesstätte, Kindergarten, Schule) standen vor allem Arbeitnehmer*innen, die ihre Angehörigen pflegen im Vordergrund. Als einschränkende Rahmenbedingungen in der Branche und am Betriebsstandort wurden vor allem gesetzliche und bauliche Vorgaben genannt, beispielsweise beim Bau einer eigenen Kindertagesstätte. Eine weitere Herausforderung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen Pflegefälle bei älteren Angehörigen dar, die nicht planbar sind. Hierzu wurden betriebsinterne und -externe Informations- und Beratungsangebote zum Thema Krankheit und Pflege diskutiert.

So sind beispielsweise Flyer zum Thema pflegende Angehörige in Planung. Erforderliche Rahmenbedingungen, die bereits im Unternehmen implementiert sind und zur Vereinbarkeit beitragen, fasste Frau Dr. Dechert unter dem Aspekt der Unternehmenskultur zusammen. Hierzu zählen bei der BRAIN AG insbesondere Partizipation, Flexibilität, Vertrauen, Transparenz sowie die Offenheit im Team und im Unternehmen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, bedarf es der Flexibilität bei der Gestaltung von individuellen Arbeitszeitmodellen und eines intensiven Austausches zwischen und mit den Mitarbeitern*innen sowie gezielter Absprachen bei Ausfallzeiten. Unter anderem durch diese Maßnahmen ist es möglich, dass die BRAIN AG als Unternehmen im Bereich Forschung und Entwicklung mit einem Frauenanteil von 54 Prozent eine relativ geringe Fluktuationsrate hat.



Lässig GmbH: Be Lässig – We care

Die Lässig GmbH ist ein Familienunternehmen, das Produkte für Babys, Kinder und Eltern entwickelt, welche Funktionalität und Design miteinander verbinden. Die Beschäftigungsquote von Frauen liegt bei 75 Prozent. Frauenförderung ist für Claudia Lässig und ihr Team keine Unternehmensstrategie, sondern etwas ganz Natürliches, das ganz selbstverständlich gelebt werden sollte. Mit einer entsprechenden Organisation, Mut und auch dem Glauben dies zu schaffen, sei der Spagat zwischen Karriere und Familie machbar.



Für den Workshop hat das Unternehmen sechs kurze Videoclips produziert, in denen Claudia Lässig (Managing Director) sowie fünf Mitarbeiterinnen Statements zu den Themen Nachwuchsförderung, Arbeitsplatzsicherheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgeben. Im Workshop wurden weitere Themen andiskutiert.

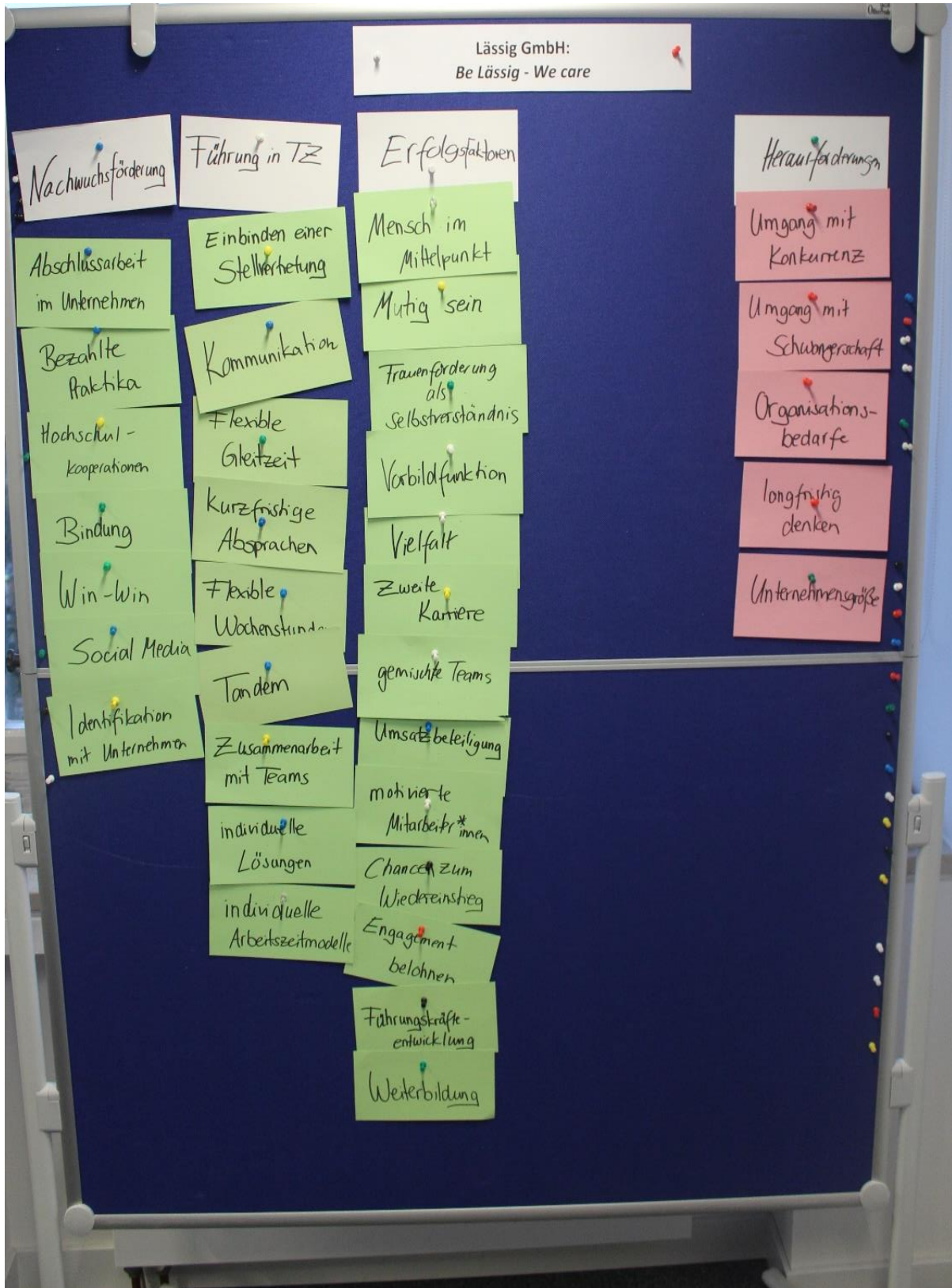
Im Hinblick auf das Thema Nachwuchsförderung erhalten Praktikant*innen oder Werkstudent*innen beispielsweise die Möglichkeit auf Augenhöhe mitzuarbeiten und erfahren somit einen wertschätzenden Umgang. Gute Ideen, die in solchen Arbeitsprozessen oder in Abschlussarbeiten entstanden sind, wurden in der Vergangenheit bereits verstetigt.

Diskutiert wurden ferner individuell zugeschnittene Arbeitszeitmodelle wodurch zum Beispiel Führungspositionen in Teilzeit ermöglicht werden. Dies beinhaltet beispielsweise ein flexibles Gleitzeitsystem, kurzfristige autonome Absprachen unter den Mitarbeiter*innen, die Arbeit in Tandems oder mit Stellvertretern*innen. Dabei sei es wichtig, dass das Team gut zusammenarbeitet.



Frau Lässig berichtete von den Herausforderungen wie höheren Organisationsbedarfen, welche die vielen individuellen Lösungen mit sich bringen, betonte aber vor allem die Chancen und Vorteile, die gleichzeitig entstehen. Einen großen Mehrwert sieht sie in der Vielfalt, in der ihre Belegschaft zusammengesetzt ist. Sie schätzt die Stärken von jüngeren und älteren Mitarbeiter*innen, die sich gut ergänzen, auch die Kombination aus Vollzeit- und Teilzeitkräften ebenso wie den hohen Anteil an Menschen mit internationalen Wurzeln. Diese Vielfalt trägt zur Innovationskraft und zur Personalbindung der Lässig GmbH bei. Bemerkenswert ist die hohe Identifikation der Mitarbeiter*innen mit dem Unternehmen und die damit einhergehende Mitarbeiterbindung. In einem der Videoclips nennt eine Mitarbeiterin das Stichwort „Menschlichkeit“ im Kontext mit dem Erfolg des Unternehmens als kennzeichnendes Merkmal für die

Lässig GmbH. Weiterhin spricht sie von der „Lässig-Familie“. Im Workshop sagte Frau Lässig, dass Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit nicht im Widerspruch zueinanderstehen.



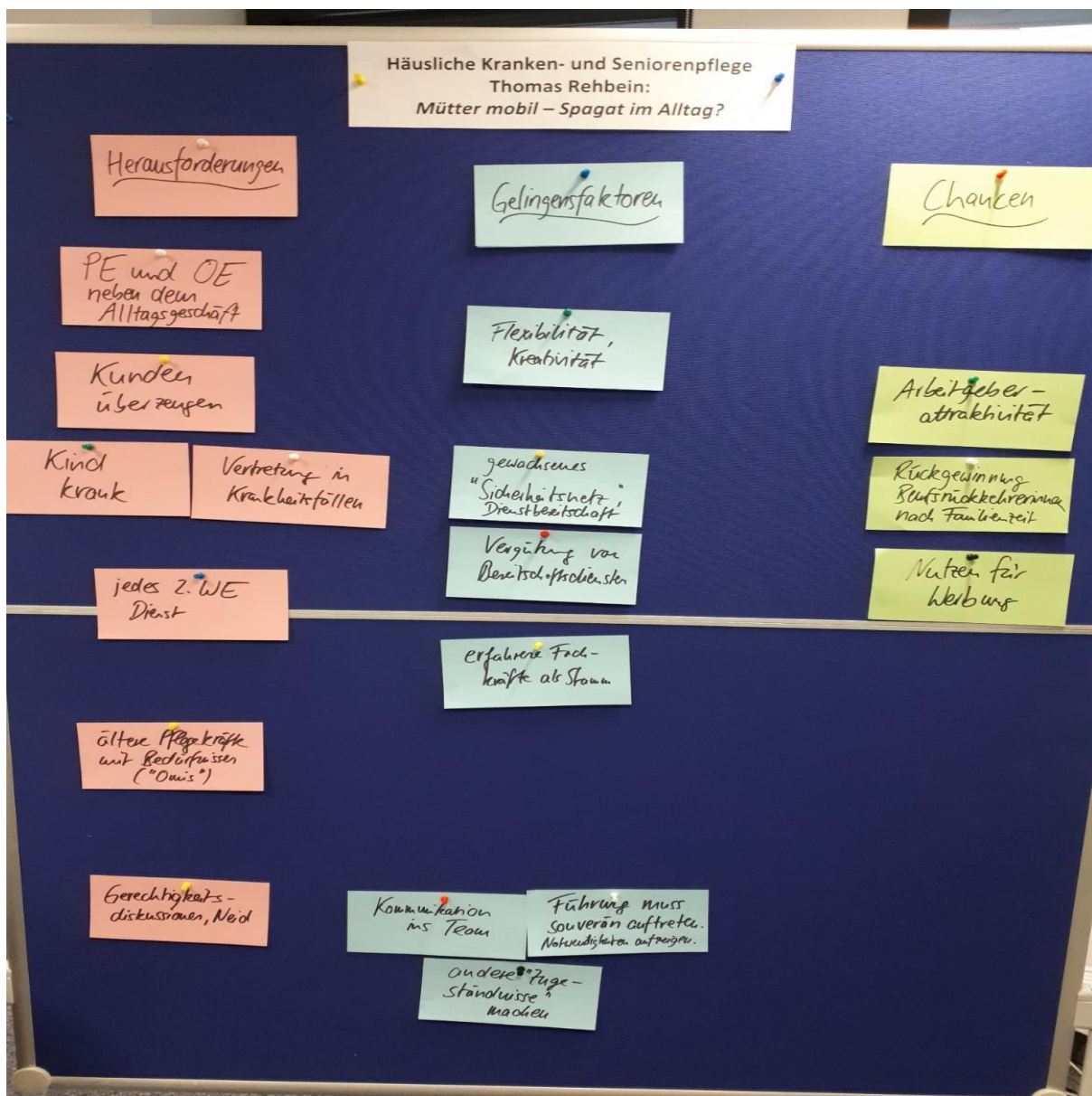
Häusliche Kranken- & Seniorenpflege Thomas Rehbein: Mütter mobil – Spagat im Alltag?

Die „Häusliche Kranken- und Seniorenpflege Thomas Rehbein“ ist ein ambulanter Pflegedienst, der pflegebedürftige Menschen zuhause versorgt. Die Frühdienste beginnen in der Regel gegen 6 Uhr, was für Mitarbeitende mit kleinen Kindern zu Vereinbarkeitsproblemen führt. Der Betrieb ist diesem Problem mit der Einführung sogenannter „Mütter-Touren“ begegnet. Diese sind auf die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen in der Region abgestimmt und beginnen später als üblich.



Eine solche Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist voraussetzungsvoll, wie Mechthild Plümpe (Pflegedienstleitung) und Thomas Rehbein (Inhaber) berichten. Die Touren mussten unter Berücksichtigung der Wünsche und Bedarfe der Pflegebedürftigen umgestaltet werden. Da die meisten Pflegebedürftigen jedoch zwischen 7 Uhr und 9 Uhr versorgt werden möchten, ist hier Überzeugungsarbeit notwendig und zu leisten.

Zudem müssen die Wochenenddienste abgedeckt werden: Auch von Müttern wird erwartet, dass diese jedes zweite Wochenende im Monat arbeiten. Die Vertretung in Krankheitsfällen wird über (vergütete) Bereitschaftsdienste gewährleistet. Neid und Gerechtigkeitsdebatten im Team begeben die Führungskräfte mit intensiver Kommunikation und dem Anbieten anderer Arten von „Zugeständnissen“ (z.B. Finanzierung von Fort- und Weiterbildungen). Der Nutzen dieser Aufwände ist groß. Der Pflegedienst ist ein attraktiver Arbeitgeber. Insbesondere die Gewinnung von Berufsrückkehrerinnen nach der Familienpause gelingt. Dass der inhabergeführte Pflegedienst mit vier Standorten keine kleine Einrichtung ist, schafft Möglichkeiten, Neues auszuprobieren.



Saint-Gobain Building Distribution Deutschland GmbH: Balanceakte aushalten zwischen Leitung und Vereinbarkeit

Frau Kuhnke von der Firma Saint-Gobain Building Distribution Deutschland GmbH zeigte den Teilnehmenden, wie eine Frau in einer eher männlich dominierten Branche, eine Führungsposition in Teilzeit erfolgreich einnehmen kann. Dabei schafft sie es den Spagat zwischen einem anspruchsvollen Beruf und dem Privatleben mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu meistern.



Zwei entscheidende Herausforderungen entstehen dabei für weibliche Führungskräfte in Teilzeit: Zum einen müssen die berufliche und private Zeit so organisiert werden, dass sie miteinander vereinbar sind. Zum anderen muss eine Führungskraft in Teilzeit der erwarteten Präsenz im Arbeitsgeschehen gerecht werden. Wichtige Instrumente, die hierfür Hilfe leisten können, sind die Aufteilung der Führungsstelle in zwei Teilzeitstellen oder die Einstellung von eng mit der Führungskraft arbeitenden Assistenten*innen, eine leistungsorientierte Bezahlung, die Reduzierung von Meetings, vermehrte Telearbeit und virtuelle Arbeit, die Unterstützung der Mitarbeiter*innen mit Informationen sowie die Beratung zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen.

Damit ein solches Arbeitsverhältnis funktioniert, ist es wichtig, dass sich Unternehmen und Führungskraft gegenseitig Offenheit und Vertrauen entgegenbringen und flexibel sind. Das bei Frauen manchmal fehlende, aber für Führungskräfte so ausschlaggebende Selbstvertrauen, könnte von den Unternehmen zum Beispiel durch mehr Vertrauen in die weiblichen Mitarbeiterinnen und der schrittweisen Übertragung von Führungsverantwortung gestärkt werden. Festzuhalten bleibt, dass es sich positiv auf Vielfalt, Akzeptanz und Flexibilität eines Unternehmens auswirkt, wenn es gelingt Frauen in Führungspositionen in Teilzeit zu beschäftigen. Weiterhin werden die Mitarbeiterinnen stärker motiviert und besser an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gebunden.



Saint-Gobain Building Distribution GmbH:
Balanceakte aushalten zwischen Leitung und Vereinbarkeit

Linda KÜHNKE
linda.kuhnke@stacel-deutschland.de

Herausforderungen	wichtige Rahmenbedingungen im UN	Vorteile/Ernststellung der MA:in	Vorteile für das UN
Präsenz für Führungskraft erwartet	Bezahlung nach Ergebnissen	Offenheit	Vielzahl akzeptiert und angestrebt
Zeitmanagement Familie - Beruf	individuelle Arbeitszeitmodelle	keine Bewertung in der Familie	Offenheit
Übersunden bei Bedarf	Aufteilung der Stelle/Aufgaben	keine zu lange Brüche	bessere Ergebnisse
finanzielle Nachteile	Meetings möglichst vermeiden	Flexibilität Verantwortung	Fachkräftebindung
wenig Transparenz über Betreuungsmöglichkeiten von Pflegebedürft. Angehörige	Tele-Arbeit Homeoffice	Selbstvertrauen	Beispiele für andere Frauen
fehlendes Selbstbewusstsein	Ferienbetreuung von Kindern	klare eigene Ziele	Potenziale ausschöpfen
flache Hierarchie	Weiterbildungsangebot kurz vor Ende der Elternzeit	Verhandlungsgeschick	
Flexibilität und Vertrauen gegenüber Mitarbeiter:in	Kommunikationsmitteln darauf achten, dass Väter auch Elternzeit in Anspruch nehmen	mehr Anbindung über Männer	
Pflegestützpunkt in der Kommune (neutrale Beratung)	Informationen über Betreuung von Pflegebedürftige Angehörige	Mut, Anprobieren	
Offenheit über die Problematik	Virtuelles Arbeiten	Produktivität u. Verantwortung erhalten/übernehmen	
Schrittweise mehr Verantwortung übernehmen	Talk - Time Lunch meeting (Beratung zur Patrouilleaufgabe)	EAP Beratungsfirmen (UN unterstützt für MA)	

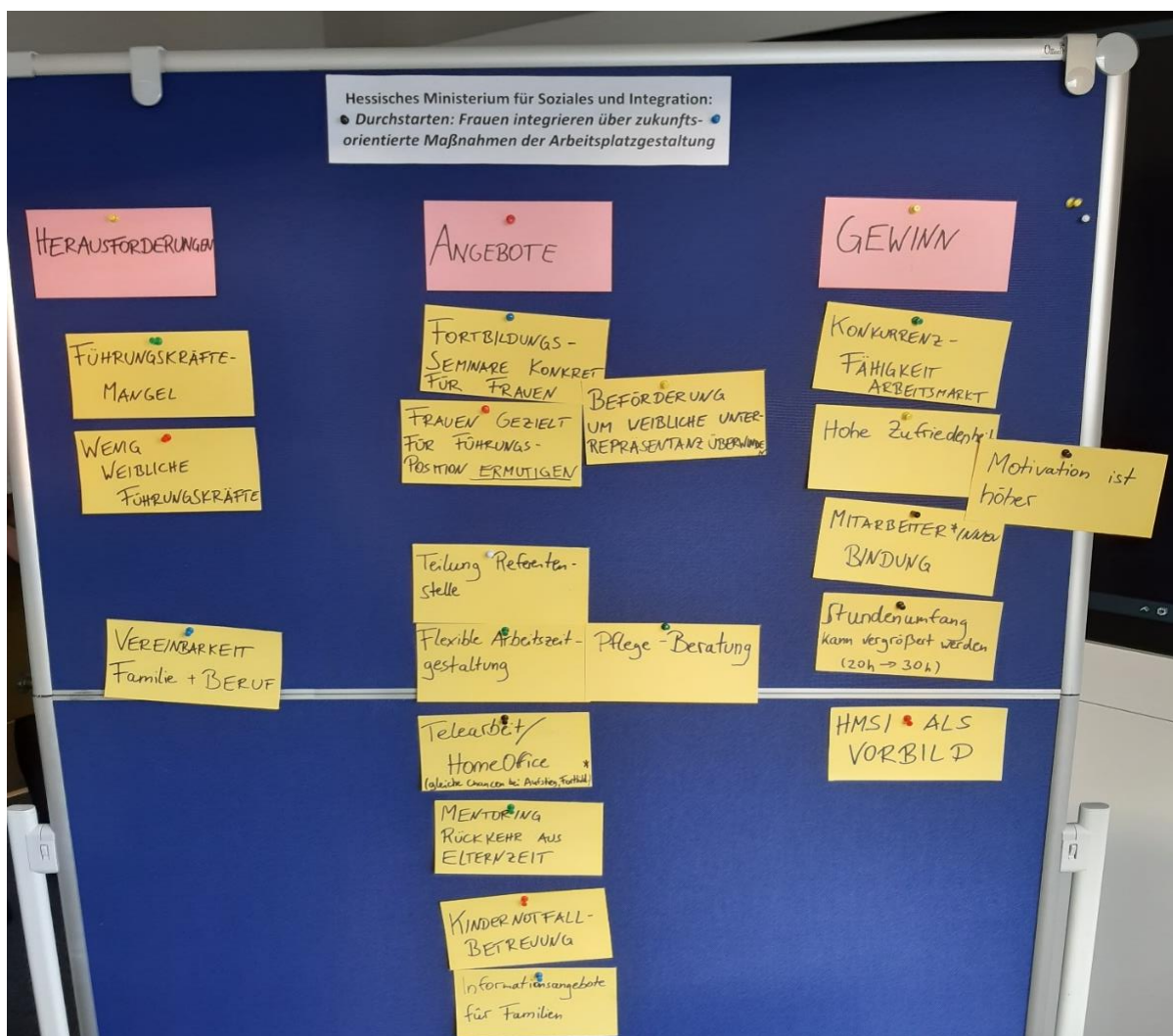
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: Frauen integrieren über zukunftsorientierte Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung

Frau Wehner ist Personalreferentin in der Abteilung I Zentrales im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration. Sie berichtet von dem hausinternen Frauenförderungsplan, mit dem das Ministerium zeigen möchte, dass sich sowohl das Ermöglichen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die Förderung weiblicher Führungspotentiale lohnen. Schwerpunkt ist dabei vor allem die flexible Arbeitszeitgestaltung. So wird allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, bis zu 50 Prozent ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice tätig zu sein, wenn ihre Aufgabenbereiche dies zulassen. Zudem bietet das Ministerium u.a. mit einer hausinternen Pflege-Beratung und einer Kindernotfallbetreuung verschiedene familienfreundliche Maßnahmen an. Ein weiteres Angebot ist das „Elternzeit – Mentoring“, das die Beschäftigten bei einem reibungslosen Übergang von der Berufstätigkeit in die Elternzeit – und wieder zurück – unterstützt.



Ein zweiter Schwerpunkt des Frauenförderungsplans ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Dazu sind Referentenstellen grundsätzlich teilbar und Führungspositionen werden auch für Teilzeitbeschäftigte eröffnet. Frauen werden konkret ermutigt, eine solche Führungsposition zu übernehmen, indem zum Beispiel spezielle Fortbildungsseminare angeboten werden oder auf solche hingewiesen wird.

Frau Wehner zeigt, dass diese Maßnahmen einen großen Gewinn sowohl für das Ministerium als auch die Beschäftigten darstellen. Familienfreundliche Maßnahmen und eine flexible Arbeitszeitgestaltung erhöht die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten entscheidend, die sich dadurch auch langfristig an das Ministerium binden. Die Beschäftigungsquote von Frauen liegt im Ministerium bei 69,7 Prozent.



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 veranschlagt. 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 Begleitende vor Ort unterwegs und repräsentieren die Offensive für die Ländlichen Räume 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: N.N.
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>

Agentur für Arbeit Wiesbaden - Arbeitgeber-Service und Beauftragte für Chancengleichheit

Die Agentur für Arbeit berät Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen individuell und allgemein zu Fragen des Arbeitsmarktes, der Stellenbesetzung und finanziellen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Der Arbeitgeber-Service berät Arbeitgeber*innen zu Fragen der Fachkräftesicherung und allen Themen rund um den Arbeitsmarkt. Die Beauftragte für Chancengleichheit berät Arbeitgeber*innen zu Fragen familienbewusster Personalpolitik und Arbeitnehmer*innen zu Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Weitergehende Informationen

- <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/wiesbaden/unternehmen>
- <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/wiesbaden/chancengleichheit>



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main

Das gemeinsame Projekt „YourPUSH – Karriere im Handwerk“ der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main und der Goethe - Universität Frankfurt richtet sich an Studierende, die an ihrem Studium zweifeln oder dieses bereits abgebrochen haben und einen neuen beruflichen Weg gehen wollen.

Die Goethe-Universität Frankfurt ist mit über 46.000 eingeschriebenen Studierenden im Wintersemester 2019/ 2020 die fünftgrößte Universität Deutschlands. Mit einem Frauenanteil von 57 Prozent sind Frauen an der Goethe-Universität sehr stark vertreten und die Goethe-Universität hat einen großen Anteil an der Ausbildung weiblicher Fachkräfte in der Region. Frauen nutzen auch die vielfältigen Beratungsangebote der Universität deutlich stärker als Männer, beispielsweise das Karriere Coaching des Career Service oder die Beratung für Studienzweifler*innen im Rahmen von yourPUSH.

Geeignete Fachkräfte zu finden, ist eine der größten Herausforderungen im handwerklichen Mittelstand. Gleichzeitig gibt es viele Studierende, die bereits nach den ersten Studiensemestern daran zweifeln, ob das Studium das Richtige für sie ist und nach Alternativen suchen. Die gemeinsame Initiative der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main bringt beides zusammen und eröffnet neue Perspektiven. YourPush eröffnet leistungs- und begeisterungsfähigen jungen Menschen neue Karriereperspektiven und hervorragende Möglichkeiten, die Qualifikationen aus Abitur und Studium erfolgreich in einen neuen Karriereweg im Handwerk einzubringen.

Weitergehende Informationen

- <https://www.hwk-rhein-main.de>
- <https://www.yourpush.de>
- <https://www.uni-frankfurt.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 Arbeitgeber*innen 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/>



Landfrauenverband Hessen e.V.

Der Landfrauenverband Hessen ist mit 44.000 Mitgliedern der größte Frauenverband in Hessen. Als unabhängiger, überparteilicher und überkonfessioneller Zusammenschluss von Frauen aus dem ländlichen Raum sowie städtischen Gebieten, vertritt er die Interessen der Frauen und ihrer Familien in politischen und vopolitischen 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/>



Projekt „New - Netzwerk Wiedereinstieg“

Das NeW Netzwerk Wiedereinstieg ist ein Verbund von acht Weiterbildungsträgern an fünf Standorten in Hessen. Seit zehn Jahren begleitet das NeW Netzwerk Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg. NeW bietet Qualifizierungsangebote wie u. a. Deutsch- und EDV-Trainings, Trainings zu Themen rund um den beruflichen Wiedereinstieg, sowie Mentoring, Beratung und Coaching an. Wiedereinsteigerinnen stellen eine wichtige Ressource für den Arbeitsmarkt dar, sie verfügen oft über sehr gute Qualifikationen und Berufserfahrung und haben darüber hinaus während der Familienphase weitere wichtige Kompetenzen erworben. Die Angebote erreichen eine breite Zielgruppe: Frauen mit und ohne Migrationserfahrung, geflüchtete Frauen, Frauen mit längerer Erwerbspause, niedrigqualifizierte Frauen sowie Akademikerinnen. Seit 2018 arbeiten Träger in NeW mit einer eigenen digitalen Lernplattform, auf der die Teilnehmerinnen im Rahmen eines Blended Learning-Konzeptes digitale Lernformate selbstständig bearbeiten und an Webinaren teilnehmen können. Dabei erwerben sie die für den transformierten Arbeitsmarkt notwendige Medienkompetenz.

Weitergehende Informationen

- <https://www.new-hessen.de>
- <https://www.facebook.com/NeW-Netzwerk-Wiedereinstieg-154221618616722/>



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen



In Umsetzung des hessischen Koalitionsvertrages wurde zum 1. August 2014 die Stabsstelle im HMSI eingerichtet. Mit ihr steht erstmals eine zentrale, ressortübergreifende Ansprechpartnerin zur Fachkräftesicherung auf Landesseite zur Verfügung. Die Stabsstelle führt den mit der Fachkräftekommission gestarteten und mit dem Gesamtkonzept Fachkräftesicherung Hessen konkretisierten Dialogprozess mit den Akteuren der

Arbeitswelt Hessen fort. Sie koordiniert den landesseitigen, ressortübergreifenden Austausch, sensibilisiert in der Fläche für die nachhaltige Verankerung der Fachkräftesicherung u.a. mittels des Logos „Karrieren starten in Hessen“ und bietet mit dem Hessischen Zukunftsdialog eine Plattform zur Information, Vernetzung, Unterstützung und Entwicklung neuer Initiativen.

Kontakt

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Sonnenberger Straße 2/ 2a
65193 Wiesbaden

E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

Claudia Wesner
Tel.: 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

Weitergehende Informationen

- <https://soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohl-stands-hessens>
- www.arbeitswelt.hessen.de

WELCOMECENTER Hessen

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

Weitergehende Informationen

- <https://www.work-in-hessen.de/start>



Fazit des Zukunftsdialogs in, für und mit Südhessen am 15. November 2019

Der Hessische Zukunftsdialog in, für und mit Südhessen im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration erfreute sich eines großen Zuspruchs. Über 120 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 - beispielsweise wie gut die Betreuungsstruktur ausgebaut ist. Der Austausch über Herausforderungen seitens der Beschäftigten und auch der Unternehmensleitungen sowie über Unsicherheiten bei Veränderungen in betrieblichen Abläufen und in der Arbeitsorganisation war sehr intensiv. Hervorzuheben 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 und Anregungen 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 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. Zudem stellt der Zukunftsdialog als Solche ein geeignetes Format und eine hervorragende Plattform zum Austausch der Akteure der Arbeitswelt Hessen und zur Vernetzung und Generierung wertvoller Kontakte mit Blick auf die Bewältigung der gesamtgesellschaftlichen Daueraufgabe der Fachkräftesicherung dar.



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

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

November 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.