



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Newsletter Nr. 1 / 2016

Inhalt

1. Neue Projekte am IWAK
2. Ergebnisse aus Forschung und Praxis
3. Veröffentlichungen
4. Veranstaltungen
5. IWAK in der Lehre

1. Neue Projekte am IWAK

Beratung für die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH im Employment Promotion Programme (EPP) in Ägypten

Im Zentrum steht, wie die verschiedenen Arbeitsmarktakteure in Ägypten über regionale Arbeitsmarktobservatorien mit passgenauen Informationen versorgt werden können. Darüber hinaus soll exploriert werden, wie die Ausgestaltung der Netzwerke in den Regionen erfolgen kann, so dass eine partizipative Entwicklung von Arbeitsmarktstrategien dadurch unterstützt wird. Kontakt: Sigrid Rand s.rand@em.uni-frankfurt.de

Evaluation der Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe

Im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz untersucht das IWAK den Umsetzungsstand der „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe 2012-2015“. Hierzu werden Sekundärdaten ausgewertet und Primärdaten mittels einer Einrichtungsbefragung und Experteninterviews generiert. [Zur Projektseite](#)

Evaluation des Projekts ComIn – Berufliche Beratung und Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen – Career Guidance and Labour Market Inclusion of Refugees

Das Projekt ComIn verfolgt das Ziel, geflüchteten Menschen eine Perspektive zur beruflichen Orientierung zu geben. Mit Hilfe einer Evaluierung wird die Nachhaltigkeit des genutzten Instruments zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen geprüft. [Zur Projektseite](#)

Hessischer Pflegemonitor wird weitergeführt

Seit dem Jahr 2002 untersucht das IWAK in regelmäßigen Abständen die Lage in den regionalen Pflegearbeitsmärkten in Hessen. Im Herbst 2016 werden neue Regionaldossiers auf der Internetplattform www.hessischer-pflegemonitor.de zum Download zur Verfügung stehen. Die nächsten Erhebungswellen sind für 2017 und 2019 geplant. [Zur Projektseite](#)

Workshop-Reihe zur Pflegeausbildung in Rheinland-Pfalz verlängert

In zehn Workshops diskutieren Führungskräfte aus Pflegeeinrichtungen sowie Leitungen von Pflegeschulen geeignete regionale Ansätze zur Steigerung der Auszubildendenzahlen in den Pflegeberufen. Vor dem Hintergrund der Einführung eines neuen Pflegeberufegesetzes bieten die Workshops die Möglichkeit für einen sektoren- und berufsgruppenübergreifenden Austausch. [Zur Projektseite](#)

Auswertung des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz geht in das sechzehnte Jahr

Wie schon seit dem Jahr 2001 wertet das IWAK auch 2016 die Daten des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz (MSAGD) aus. Schwerpunkte der Auswertung sind u.a. der Mindestlohn sowie die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen. [Zur Projektseite](#)

2. Ergebnisse/Neues aus Forschung und Praxis

Arbeitsmarkt, Migration und Mobilität

Betriebe der Region Rhein-Main sehen Potenziale für Beschäftigung von Zugewanderten

In der Region Rhein-Main plant eine Mehrheit der Betriebe mit ungedeckten Arbeitskräftebedarfen, in Zukunft gezielt Zugewanderte einzustellen. Hierbei sind ausreichende Sprachkenntnisse und fachliche Qualifikation wichtige Voraussetzungen für eine Beschäftigung. Zu diesen Ergebnissen kommt die IWAK-Unternehmensbefragung Rhein-Main, die im Herbst 2015 durchgeführt wurde. [Zum Report](#)

Betriebliche Integration auf globalisierten Arbeitsmärkten: Anwerbung und autonome Zuwanderung von Pflegefachkräften (BIGA)

Obwohl die Attraktivität Deutschlands für Pflegefachkräfte aus dem Ausland immer weiter steigt und die Zahl der Anträge auf Berufsanerkennung im Bundesgebiet deutlich zunimmt, scheitert die betriebliche Integration der im Ausland ausgebildeten Pflegefachkräfte oftmals am unterschiedlichen Verständnis von Fachlichkeit und der damit zusammenhängenden beruflichen Identität. Wie betriebliche Lernprozesse gestaltet werden können, um ausländischen Pflegefachkräften längerfristige berufliche Perspektiven zu bieten, untersucht das Projekt der Hans-Böckler-Stiftung. [Zur Projektseite](#).

Mobilität optimieren – Nachhaltigkeit intensivieren (MoNi)

Wie kann Mobilität im Arbeitskontext sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltig gestaltet werden? Welche Faktoren spielen für eine bedürfnisorientierte Mobilität eine wichtige Rolle? Welchen Beitrag leistet Mobilität zur Zufriedenheit von Mitarbeiter/innen? Als ein Ergebnis wurde besonders die systematische Integration von elektromobilen Verkehrsträgern sowie der Ausbau von Radnutzungsangeboten für Wege zur und an der Arbeit festgehalten. [Zur Projektseite](#)

Stille Reserve in Frankfurt am Main ist größer als erwartet

48.766 Einwohner/innen bzw. knapp 10% der Bevölkerung der Stadt Frankfurt zählen zur Gruppe der Stillen Reserve. Der größte Teil ist weiblich und besitzt keinen deutschen Pass. Dies zeigt eine Studie, die das IWAK in Kooperation mit der Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (GEWAK) im Auftrag der FRAP Agentur durchgeführt hat. [Download, zur Projektseite](#)

Aus –und Weiterbildung

Ausbildungsbeteiligung und –intensität gehen in Hessen zurück

Hessische Betriebe setzen verstärkt auf die Sicherung eigener Fachkräfte durch Übernahme von ausgebildeten Jugendlichen, auch wenn sich die Dynamik des Ausbildungsmarktes in Hessen reduzierte. Sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch die Ausbildungsintensität nahmen ab. Dabei spielten vor allem strukturelle Faktoren der Betriebe eine Rolle. [Zum Report](#)

Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen: Neue Dossiers 2016 erschienen

Wie kann die Umsetzung von Nachqualifizierung gelingen? Welche Kooperationspartner/innen sind dabei hilfreich? Und in welchen Berufen bestehen Bedarfe nach Nachqualifizierung? Diese Fragen werden in den neuen Dossiers zur Nachqualifizierung in Hessen aufgegriffen. Sie bieten auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte sowie auf Landesebene einen differenzierten Überblick über die Entwicklungen im Bereich der Nachqualifizierung und unterstützen damit die Aktivitäten in der hessischen Initiative ProAbschluss. [Zur Projektseite mit Downloads](#)

Betriebliche Kompetenzentwicklung als Fachkräftesicherungsstrategie

Betriebliche Kompetenzentwicklung kann einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Pflege leisten, wenn sie innerhalb der Arbeitsprozesse erfolgt. Dafür müssen konkrete Anreize, aber auch geeignete organisationale Rahmenbedingungen geschaffen werden. Wie dies gelingen kann, wurde am 13. Juni 2016 in einem Expertenworkshop zum Projekt „Arbeitsprozessintegrierte Kompetenzaktivierung und -entwicklung in der Pflege“ (AKiP) mit Expert/innen aus Wissenschaft und Praxis diskutiert. [Zur Veranstaltungsdokumentation](#)

Beschäftigung und Fachkräftesicherung

Entgelt(un)gleichheit

Frankfurterinnen, die in Vollzeit arbeiten, verdienen im Schnitt 10 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, wie eine zum Equal Pay Day 2016 veröffentlichte IWAK-Studie zeigt. Dieser Trend zeigt sich nicht in allen Branchen. Beim Vergleich der Beschäftigtenqualifikation fällt außerdem auf, dass bei Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern viel größer ist als bei Beschäftigten mit Berufsausbildungen. [Download](#)

„Fachkräfte entwickeln, finden und binden – Erfolgreiche europäische Beispiele zum Thema Fachkräftesicherung - Vernetzung in Südhessen“

Auf der Veranstaltung konnten die Teilnehmer/innen nicht nur bisherige Strategien zur Fachkräftesicherung kritisch beleuchten, sondern ebenfalls innovative Ideen kennenlernen, bestehende Kooperationen stärken und neue Bündnisse eingehen. Außerdem konnten sie sich zu neuen innovativen Ansätzen mit europäischen Expert/innen zum Thema Fachkräftesicherung austauschen. Die Veranstaltung wurde von IWAK im Auftrag der Stabsstelle Fachkräftesicherung Hessen im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration durchgeführt und bildete den Auftakt zum Hessischen Zukunftsdialog „Voneinander lernen & gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“. Weitere Veranstaltungen in den Regierungsbezirken Gießen und Kassel werden in der zweiten Jahreshälfte folgen. [Download der Ergebnisse](#)

3. Veröffentlichungen

Castello, Melanie/ Lauxen, Oliver/ Krekel, Julia (2015): **Quantifizierung der Stillen Reserve in Frankfurt am Main**. IWAK-Forschungsberichte 14, Frankfurt/M. [Download](#)

Kirkpatrick, Ian/ Kuhlmann, Ellen, Hartley, Kathy/ Dent, Mike/ Lega, Federico (2016): **Medicine and management in European hospitals: a comparative overview**, Special Issue, BMC Health Services Research, 16 (Suppl 2): 171; <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-016-1388-4>

Kuhlmann, Ellen/ Batenburg, Ronald/ Dussault, Gilles (2016): **Where health workforce research meets health services management**, Health Services Management Research, 29 (1-2), 21-24; <http://hsm.sagepub.com/content/early/2016/03/23/0951484816637747.abstract>

Kuhlmann, Ellen/ Rangnitt, Ylva/ von Knorring, Mia (2016): **Medicine and management: looking inside the box of changing hospital governance**, BMC Health Services Research, 16:159; <http://tiinyurl.com/zncwvyu>

Larsen, Christa (2016): **Personalbindung geht vor –rekrutierung. Attraktive Arbeitsplätze sind das beste Rezept**, in: Praxis Pflegen. H. 25. S. 16-18. Hannover.

Larsen, Christa/Krekel, Julia (2016): **Entgelt(un)gleichheit der Frankfurterinnen. Einkommenslücken zwischen Frauen und Männern im Spiegel von Branchen, Staatsangehörigkeit und Qualifikation.** Broschüre zum Equal Pay Day am 19. März 2016. [Download](#)

Larsen, Christa/Rand, Sigrid/ Schmid, Alfons/ Holopainen, Päivi/ Jokikaarre, Pirita/ Kuusela, Katri/ Alapuranen, Niina (Hrsg.) (2016): **Digital (R)evolution and Its Effects on Labour: Opportunities and Challenges for Regional and Local Labour Market Monitoring**, München. Mering. (Im Erscheinen - ab 20.8. 2016 auf der IWAK Homepage)

Lauxen, Oliver/Castello, Melanie (2016): **Die Arbeitsmarktlage für Altenpflegefachkräfte im zeitlichen Vergleich – Ergebnisse aus dem Hessischen Pflegemonitor**, in: Pflegen, Heft 1+2, S. 6-10.

Lauxen, Oliver/ Adami-Burke, Jennyfer/ Hagmann, Kerstin/ Schwarz, Laura (2016): **Digitalisierung, Betriebskultur und Kompetenzmanagement in der Pflege**, in: GfA, Dortmund: Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! Dortmund. [Download](#)

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa / Demireva, Lora (2016): **Beschäftigung und betriebliches Verhalten in Hessen 2014.** Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2014, Frankfurt/M. [Download](#)

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2016): **Betriebliche Ausbildung in Hessen 2015: Stand und Entwicklung. IAB-Betriebspanel-Report Hessen. 05/2016.** [Download](#)

Nüchter, Oliver / Schmid, Alfons (2016): **Beschäftigung von Zuwanderern in Betrieben der Region Rhein-Main.** IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2015, Frankfurt/M. [Download](#)

Pavolini, Emmanuele/ Kuhlmann, Ellen (2016): **Health workforce development in the European Union: a matrix for comparing trajectories of change in the professions**, *Health Policy*, online first; <http://dx.doi.org/10.1016/j.healthpol.2016.03.002>

Schmid, Alfons / Neisen, Vera/ Sattarova, Liliya / Wagner, Birgit (2016): **Regionales Well-being. Ein inter- und intraregionaler Vergleich der objektiven Lebensbedingungen für die Metropolregionen FrankfurtRheinMain und Stuttgart – Langfassung** [Download](#)

Schmid, Alfons / Neisen, Vera/ Sattarova, Liliya / Wagner, Birgit (2016): **Regionales Well-being. Ein inter- und intraregionaler Vergleich der objektiven Lebensbedingungen für die Metropolregionen FrankfurtRheinMain und Stuttgart – Kurzfassung** [Download](#)

Schug, Elke/ Westenberger, Sophie (2016) **Beschäftigte individuell fördern – Fachkräftebedarfe in KMU decken**, in: Weiterbildung: Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, 1/2016, S. 28-31, Luchterhand. Köln.

4. Veranstaltungen

18. und 19. August 2016

Digitale (R)Evolution und die Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Jahrestreffen des European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM)

Wie beeinflusst die zunehmende Digitalisierung die Arbeitsbedingungen bzw. Beschäftigungsverhältnisse und welche Folge hat dies für die Qualifikationsanforderungen, insbesondere im Hinblick auf verschiedene arbeitsmarktpolitische Zielgruppen? Wie können diese Veränderungen, über die wir noch wenig gesichertes Wissen haben, in Arbeitsmarktprognosen und -foresight abgebildet werden?

Diese und weitere Fragen werden von ca. 80 Arbeitsmarktforscher/innen und Vertreter/innen von Ministerien, Arbeitsverwaltungen, Statistischen Ämtern, Regionalvertretungen und Unternehmensberatungen verschiedener europäischer Länder erörtert. [Projektseite](#). Ort: Rovaniemi, Lapland (Finnland)

09. September 2016

Ansätze zur nachhaltigen Bindung von aus dem Ausland angeworbenen Pflegefachkräften

Im Anschluss an die Ergebnisse des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „*Betriebliche Integration auf globalisierten Arbeitsmärkten: Anwerbung und autonome Zuwanderung von Pflegefachkräften (BIGA)*“ werden sowohl betriebliche als auch überbetriebliche und regionale Ansätze spezifiziert, die die nachhaltige Bindung von ausländischen Pflegefachkräften verbessern sollen. Ort: Goethe-Universität. Campus Westend.

06. Oktober 2016:

„Kompetenzen entwickeln in dynamischen Arbeitswelten – Trends, Herausforderungen und Transfer branchenspezifischer Lösungen“

In der Veranstaltung werden Konzepte und Instrumente für betriebliches Kompetenzmanagement vorgestellt, die in fünf Projekten der Förderlinie „Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) entwickelt wurden. Die Projekte verfolgen jeweils einen spezifischen Ansatz für die Branchen Handwerk, Sozialwirtschaft, Landwirtschaft, Pflege und webbasierte Dienstleistungen. Interessierte aus den genannten Branchen sind eingeladen, um die Ansätze und Instrumente kennenzulernen und sich mit den Entwicklern auszutauschen. Die Veranstaltung findet unter Schirmherrschaft des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration statt. [Download Einladungsflyer](#). Ort: Goethe-Universität. Campus Westend.

26. Oktober 2016

Digitalisierung in der Arbeitswelt

Im GIZ-Fachforum, das bei IWAK stattfindet, berichten Arbeitsmarktforscher/innen und -praktiker/innen sowie Berater/innen über die neuesten Entwicklungen zur Digitalisierung und ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Ort: Goethe-Universität. Campus Westend

07. November 2016

„Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“

Die Veranstaltung wird vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration durchgeführt. Nähere Informationen sind demnächst auf der Homepage von IWAK verfügbar. Ort: Goethe-Universität. Campus Westend.

9. und 10. November 2016

Health workforce governance in Europe: Toward a future research agenda

Pre-Conference to the 9th European Public Health Conference

Organization: EUPHA Health Services Research section Working Group ‘Health Workforce Research’ and the European Observatory on Health Systems and Policies in collaboration with OECD and WHO Regional Office for Europe. Chairs: Ellen Kuhlmann, Claudia B. Maier and Irene A. Glinos

Das Programm und alle weitere Informationen finden sich auf der EUPHA Conference website: <https://ephconference.eu/2016-pre-conference-programme-254>; weitere Informationen: e.kuhlmann@em.uni-frankfurt.de. Ort: Wien, Österreich

Neue Veranstaltungsreihe in Hessen: Regionale Fachtage ProAbschluss

Im Rahmen der Initiative ProAbschluss organisiert das IWAK ab Sommer 2016 regionale Fachtage in verschiedenen Regionen Hessens. Ziel ist es Unternehmen in den Regionen für Nachqualifizierung zu sensibilisieren, so dass die Umsetzung von Nachqualifizierung vor Ort gefördert wird und noch besser in regionale Strategien zur Fachkräftesicherung integriert werden kann. Die genauen Termine sind auf der Homepage von IWAK veröffentlicht. [Termine](#)

5. IWAK in der Lehre

Lehrforschungsprojekt zur „Relevanz sozialer Medien für betriebliche Rekrutierung: Differenzierte Einblicke in Branchen und Qualifikationsebenen“

Wie werden soziale Medien im Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess genutzt? Welchen Stellenwert nehmen z.B. „Employerbranding“ und „Active Sourcing“ bei Personalentscheidungen ein? Welche Unterschiede lassen sich nach Qualifikationsebenen und nach Branchen ausmachen? Diese Fragen werden im Rahmen eines zwei-semesterigen Lehrforschungsprojekts im Sommersemester 2016 und im Wintersemester 2016/2017 erforscht. Eine Veröffentlichung der Ergebnisse ist im Frühjahr 2017 geplant.

Falls Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, können Sie diesen [hier](#) abbestellen.