Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration
Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

HESSEN

FACHKRÄFTESICHERUNG
KARRIEREN STARTEN
IN HESSEN

Hessischer Zukunftsdialog

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

Veranstaltung in Nordhessen

„Fachkräfte entwickeln, finden und binden – Erfolgreiche europäische Beispiele zum Thema Fachkräftesicherung“

Dienstag, 1. November 2016	Stadthalle Melsungel
Von 9.30 Uhr bis 15.15 Uhr	Rotenburger Straße 10-12
Zukunftsforen I: 11.10 Uhr bis 12.30 Uhr	34212 Melsungen
Zukunftsforen II: 13.30 Uhr bis 14.40 Uhr	

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dostojewskistraße 4 · 65187 Wiesbaden

Redaktion: Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Gesamtverantwortlich: Esther Walter und IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Ergebnis- und Fotoprotokoll der Workshop-Phasen

Am Dienstag, 1. November 2016, fand die dritte Veranstaltung des Hessischen Zukunftsdialogs „Voneinander lernen & Gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“ mit dem Titel „Fachkräfte entwickeln, finden und binden – Erfolgreiche europäische Beispiele zum Thema Fachkräftesicherung“ in der Stadt Melsungen für die Region Nordhessen statt. Hier diskutierten rund 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in zwei Workshopphasen – genannt Zukunftsforen – intensiv zu unterschiedlichen und aktuellen Themen der regionalen Arbeits- und Fachkräftesicherung. Den thematischen Hintergrund hierfür bildeten zwei Vorträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur: Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurden sowohl aktuelle Entwicklungen auf den regionalen Arbeitsmärkten Nordhessens vorgestellt, als auch Anregungen und Impulse über innovative Ansätze zu regionalen Arbeits- und Fachkräftesicherungsstrategien im Zuge der präsentierten Beispiele Guter Praxis aus europäischen Forschungsprojekten vermittelt. Die Präsentationen können auf der Homepage des IWAK (www.iwak-frankfurt.de) sowie mit weiteren Informationen zur Fachkräftesicherung in Hessen auf der Homepage des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (www.soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-hessens) eingesehen werden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Zukunftsforen „Europäische Beispiele – wertvoll auch für Nordhessen?“ und „Nordhessens wertvolle Fach- und Arbeitskräftepotentiale“ vorgestellt und pointiert zusammengefasst. Hierfür werden die Kernpunkte einer jeden Workshop-Einheit synthetisiert beschrieben, um die Herausforderungen und Lösungen in ihrer Aussagekraft zu schärfen. Zum Schluss wird aus allen Workshop-Einheiten ein abschließendes Fazit gezogen.

Durch die im Text eingehegten Fotos können die Diskussionsergebnisse direkt nachvollzogen werden.

I Zukunftsforen „Europäische Beispiele – wertvoll auch für Nordhessen?“

Im Rahmen dieser ersten Workshop-Einheit wurden sechs unterschiedliche Themen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert. Die Themen ergaben sich aus den präsentierten Beispielen Guter Praxis. Das Ziel dieser Zukunftsforen bestand ausgehend von den präsentierten Ansätzen zu regionalen Arbeits- und Fachkräftesicherungsstrategien darin, ein weitestgehend eigenes Beispiel Guter Praxis mit Bezug auf die Region Nordhessen gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmer in thematischen Arbeitsgruppen zu erarbeiten.

Hierfür stellten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IWAK im Rahmen ihrer Moderation die jeweiligen Beispiele kurz vor und verwiesen auf das Besondere innerhalb der Beispiele, sodass mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in den Workshops intensiv diskutiert werden konnte.

Folgende Beispiele Guter Praxis aus den europäischen Regionen wurden diskutiert:

Europäische Region	Thema
NIEDERLANDE	WORK IN GERMANY Zielgruppenspezifischer Ansatz: Grenzübergreifende Kooperation zwischen Niederlande und Deutschland zur Integration niederländischer schwer vermittelbarer Arbeitsloser in deutschen Arbeitsmarkt
SCHWEDEN	SWEDISH FOR PROFESSIONALS Zielgruppenspezifischer Ansatz: Schneller Spracherwerb und Beschäfigungseinbindung für Migrierte für erleichterte Integration in den schwedischen Arbeitsmarkt
TSCHECHIEN	EMPLOYERS SURVEY Orientierung Arbeitgeberbedürfnissen: Information über Bedürfnisse der Arbeitgeber in Bezug auf Qualifikation von Absolventen einer Bildungsinstitution
ITALIEN	WOLLYBI Orientierung an Arbeitgeberbedürfnissen: Bereitstellen und Nutzung von detaillierten Echtzeit-Arbeitsmarktinformationen (Big Data) für die Region Lombardei

Detailierte Informationen über die europäischen Beispiele entnehmen Sie bitte der Präsentation „Fachkräftesicherung in Europa. Strategien und Beispiele aus verschiedenen europäischen Regionen“. Diese finden Sie auf der Homepage des IWAK Insititut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur sowie auf der Homepage des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration.

In der folgenden Vorstellung der Forenergebnisse wird zu besseren Nachvollziehbarkeit die jeweilige Leitfrage und der jeweilige-Mechanismus in der Umsetzung der Beispiele Guter Praxis aufgezeigt.

I.A Niederlange – Zielgruppenspezifische Erfolgsstrategie

Leitfrage:

Wie können kreisübergreifende Strategien zur Hebung von Arbeits- und Fachkräftepotentialen etabliert werden?

Mechanismus:
Durch einen intensiven Informationsaustausch über noch nicht gehobene Potentiale bestimmter Zielgruppen können kreisübergreifende Strategien etabliert werden.

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Arbeitsgruppe definierten als Ziel, die Kooperation zwischen Stadt und Land zu stärken, um darauf aufbauend gemeinsame, kreisübergreifende Strategien zur Hebung von Arbeits- und Fachkräftepotentialen koordiniert aufsetzen zu können; hierfür müssten bestehende regionale Kommunikationskanäle auf ihre Reichweite geprüft und ausgebaut werden.
- Eine Möglichkeit, sowohl die Kommunikation innerhalb der Landkreise und kreisfreien Städte, als auch außerhalb im Zuge übergreifender Strategiesetzungen zu strukturieren, besteht darin, Koordinatoren einzusetzen; die Aufgabe dieser Koordinatoren bestünde darin, mit Schulen, Betrieben und (staatlichen/kommunalen) Institutionen in Kontakt zu treten, Bedarfe der Unternehmen zu ermitteln und mit Koordinatoren weiterer Landkreise und kreisfreien Städten abzugleichen; die Etablierung dieser koordinierenden Funktion müsse vor dem Hintergrund der jeweiligen regionalen Situation und Ressourcen erfolgen und sinnvoll in regionale Netzwerke eingebunden werden: hier könnte sowohl Koordinationsstellen (personell und funktional) neu geschaffen als auch auf bereits bestehende Akteure (z.B. kommunale Wirtschaftsförderungen) unter Berücksichtigung der verfügbaren Ressourcen verteilt bzw. zurückgegriffen werden.

NIEDERLANDE
Kooperation Stadt und Land
Mobilität regional
Akteur
Regionalmanagement Nordhessen
Neue Märkte (Ausland)
Wettbewerb
Effizienz
Pendlerportal Nordhessen
Mobiflo EU
Marketingproblem
Infrastruktur im ländlichen Raum ausbauen
Akteure
Anwerbung im ländlichen Raum → Bindung
Unternehmen
Partnerkinder
BA
Wirtschaftsförderung
Deutschland: Anwerbung: Region mit hoher Jugendarbeitslosigkeit
Koordinatoren
Rahmenbedingungen „Welcome"
Integration: soziale Kontakte
„Partnerbörse"
Schulen / Betriebe / Institutionen
Messeorganisationen
Flüchtlingsintegration
Plattform international
Austausch / Best Practice
Bedarfe
Deutschkurs im Ausland
Netzwerke
Motivation der Unternehmen zur Ausbildung
BQFG

I.B Schweden – Zielgruppenspezifische Erfolsstrategie

Leitfrage:
Wie kann schnelle und erfolgreiche Integration im Berufsleben von zugewanderten und/oder geflüchteten Menschen gestaltet und organisiert werden?

Mechanismus:
Über modularen Spracherwerb, der als ein Aspekt eines umgreifenden Kompetenzerwerbs verstanden wird, sowie parallele Praxiserfahrungen z.B. über Praktika in Unternehmen, können Menschen schnell und bedarfsorientiert in den Arbeitsmarkt integriert und zügige Erfolgserlebnisse generiert werden.

- Derzeit gibt es laut Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine Vielzahl an unterschiedlichen Programmen, Maßnahmen, Projekten und Initiativen, die an der Integration von geflüchteten oder zugewanderten Menschen ansetzen; einige setzen bereits an der Kombination von Spracherwerb und Training on the Job an; diese erfolgsversprechenden Ansätze („Perspektive für Flüchtlinge“, „Qualifizierung in Technik für Flüchtlinge“, „Wirtschaft integriert“) gelte es auszubauen und zu vertiefen.
- Insbesondere gelte es die Nachhaltigkeit der Projekte und der Projektstrukturen zu berücksichtigen und bis dato bestehende Erfolgskriterien, an denen Projekte und Initiativen gemessen werden, zu überdenken; durch eine nachhaltige und langfristige Ausrichtung der Projekte und Initiativen kann die Planungssicherheit für alle am Integrationsprozess beteiligten Akteure und Organisationen erhöht werden; hier sieht man ehesten die jeweiligen Bundesministerien und deren nachgelagerten Behörden und Ämter in der Pflicht.
- Im Hinblick auf die Region Nordhessen sei es hilfreich, eine zentrale Stelle zu schaffen, die sich mit den jeweiligen Bundes- und Landesministerien sowie Bundes- und Landesämtern in einem steten Austausch befindet; mit dieser zentralen Stelle könne Transparenz hinsichtlich der bestehenden Programme und Initiativen geschaffen werden, geflüchtete und zugewanderte Menschen können entlang ihres Hintergrunds adäquat in etwaige Programme vermittelt werden, die Kommunikation in die Regionen der Landkreise und kreisfreien Städte könnte darüber geregelt werden; ferner könnte im Rahmen dieser zentralen Stelle (Koordinierung und Kommunikation) ein Erfahrungs- und Wissenstransfer organisiert werden, in dem unterschiedliche Akteure zu einem Austausch angeregt werden; dadurch würde diese zentrale Stelle auch in die Gesellschaft hinein Wirkung entfalten.
- Weiterhin könnten durch diese zentrale Stelle regionale Betriebe und Unternehmen angesprochen, thematisch eingebunden und in der Praxis unterstützt werden; es könnten

diesbezüglich etwaige Anreize für Unternehmen gesetzt werden, die für das Thema offen und empfänglich sind und sich somit zum Wohle Nordhessens engagieren.

- Die Ebene, an der diese zentrale Stelle angedockt werden und regionale Wirkung entfalten könnte, wäre die einer regionalen Meso-Ebene, die zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städte und den Ministerien und Ämtern des Bundeslandes Hessen vermittelt sowie gleichzeitig von Akteuren auf Bundesebene angesprochen und gehört werden kann.

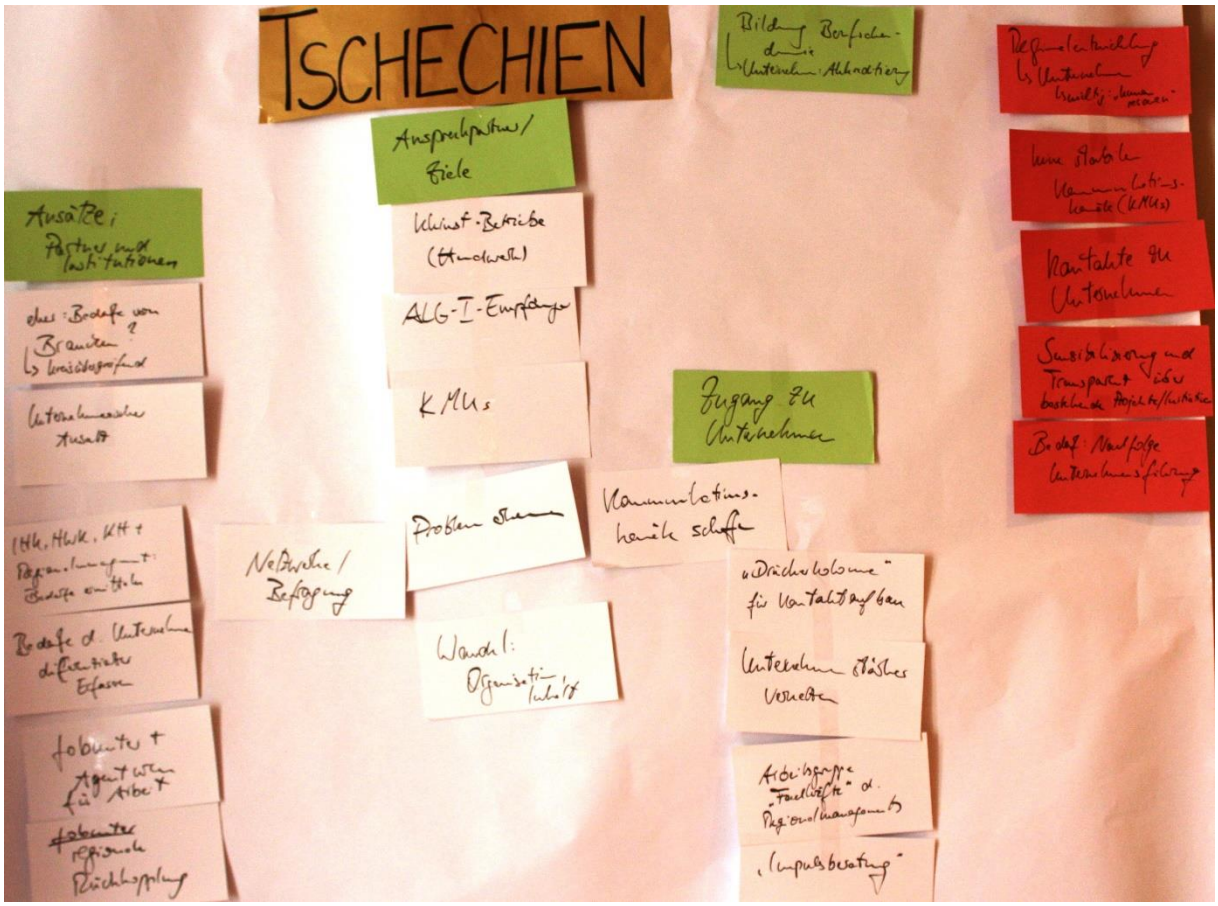
I.C Tschechien – Orientierung an Arbeitgeberbedürfnissen

Leitfrage: Wie können sich Bildungsinstitutionen hinsichtlich ihrer vermittelten Inhalte, Formate und Methoden stärker an den Bedarfen der Unternehmen orientieren?

Mechanismus: Durch einen intensivierten Austausch zwischen (privaten, staatlichen, universitären) Bildungsinstitutionen und wirtschaftlichen Akteuren können Bedarfe ermittelt und passfähige Lerninhalte, -formate und -methoden angeboten werden.

- Als Ziel des zu entwerfenden Ansatzes identifizierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Frage nach dem Zugang zu den Unternehmen in der Region; die Frage nach dem Zugang erschien als zentraler, gewissermaßne neuralgischer Punkt der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, setzt die Erhebung der unternehmerischen Bedarfe bzgl. des relevanten Wissens und der relevanten Bildungsinhalte möglicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Öffnung der Unternehmen für Außenstehende voraus; ist der Zugang zu den Unternehmen erfolgt, gelte es stabile Kommunikationskanäle zwischen Bildungsanbietern und den Unternehmen zu etablieren, über die Informationen bzgl. der unternehmerischen Bedarfe ausgetauscht werden können; als Möglichkeit, den Zugang zu Unternehmen zu gestalten, wurde auf strategisch durchgeführte persönliche Kontaktierungen hingewiesen: So setzt bspw. die Kreishandwerkskammer Kassel bereits sogenannte „Drückerkolonnen“ ein, die die Betriebe und Unternehmen in der Region besuchen und im persönlichen Gespräch Kontakte aufbauen; das RKW-Hessen setzt auf sogenannte „Impulsberatungen“: diese ließen sich als Erstkontakt zu Betrieben und Unternehmen ebenfalls als strategisches Instrument zum Kontaktaufbau etablieren; durch gezielte öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (Werbemaßnahmen im Radio, Internet und öffentlichem Raum) könnten diese persönlichen Kontakte flankiert werden.
- Ansprechpartner auf Seite der Unternehmen sind klein- und mittelständische Unternehmen sowie Kleinstbetriebe; auf der anderen Seite stellen bspw. ALG-II-Empfänger eine mögliche Zielgruppe dar, die durch bedarfsorientierte (Weiter-)Bildungsmaßnahmen im Arbeitsmarkt untergebracht werden können; wichtig sei hier: die Bedarfe der Unternehmen müssen differenziert ermittelt und strukturiert aufbereitet werden, oftmals können Unternehmen, besonders Kleinstbetriebe, ihre jeweiligen Bedarfe nur unzureichend äußern, was vorrangig auf mangelnde Ressourcen in den Betrieben zurückgeführt werden kann.

- Generell gelte es, einen unternehmerischen Ansatz in der Umsetzung des Beispiels zu verfolgen: das heißt, die Umsetzung müsse so effizient wie möglich entlang der Bedarfe der Unternehmen durchgeführt werden.
- Durch Kooperationen der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern und Kreishandwerkskammern sowie des Regionalmanagements können die Bedarfe der Unternehmen letztlich strukturiert aufbereitet werden; durch die kommunalen Jobcenter und die Agenturen für Arbeit können die Bedarfe an die kleineren regionalen Einheiten zurückgekoppelt werden.



I.D Italien – Orientierung an Arbeitgeberbedürfnissen

Leitfrage: Wie lassen sich Bedürfnisse der Arbeitgeber systematisch ermitteln?

Mechanismus:

Durch eine systematische Auswertung von Online-Stellenangeboten können Bedürfnisse der Arbeitgeber echtzeitorientiert erfasst werden.

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verständigten sich darauf, dass eine solche systematische Erfassung von Arbeitgeberbedürfnissen einer übergeordneten Struktur bedarf, in die Informationen aus unterschiedlichen Quellen (Online-Stellenangebote und Web-Portale) eingespeißt werden können; als möglicher Initiator aufgrund der vermittelnden Stellung nach außen und der Überblicksperspektive auf die Region Nordhessen wurde das Regionalmanagement Nordhessen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern anvisiert.
- Besonders hervorgehoben wurde der Gedanke, dass eine solche übergreifende Struktur als Pilot-Projekt an der ansässigen Universität in Kassel und des Science-Parks aufgebaut und getestet werden könnte; eine koordinierende Funktion könnte eine Arbeitsgruppe auf Ebene des Regionalmanagements einnehmen.
- Ebenfalls reizvoll schien für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitsgruppe der Gedanke zu sein, dieses übergreifende Job-Portal auch mit einem Wohnungsportal zu koppeln; somit thematisierte man eine Weiterentwicklung des Beispiels zu einer „Start-Hilfe“.

ITA
Softskills
überfachliche Qualifikation
Bedarfsanalyse Nordhessen
marktgerechte Entwicklung von WB
Initiator → Regionalmanagement
Politik
Handlungs-druck
Kofinanzierung durch Unternehmen
EU
Land Hessen
externe Finanzierung
• Kammern
• Regional-management
Job börsen
BA
Orientierung
Portal / Bündelung
Uni-Projekt zum Start
interdisziplinäres Projekt
Arbeitsgruppe Regionalmanagement
Zentral Unabhängige Stelle
?
Rechtsrahmen schwierig?
Wohnungs portal

II Zukunftsforen „Hessens wertvolle Fach- und Arbeitskräftepotentiale“

Im Rahmen der zweiten Zukunftsforen wurden dezidiert zielgruppenspezifische Herausforderungen und Lösungen diskutiert. Hier gab es ebenfalls sechs Workshopgruppen, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration moderiert wurden. Die Zuordnung der Teilnehmenden erfolgt per Los.

Workshopgruppen

Losnummer	Thema
1	Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund
2	Potentiale von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen
3	Potentiale junger Menschen
4	Potentiale von Frauen
5	Potentiale von Menschen ohne Berufsausbildung
6	Potentiale von Arbeitslosen

II.A. Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund

Herausforderungen	Lösungen
• Ein zentrales Thema stellt die Frage nach dem Spracherwerb dar: Hier wurde herausgestellt, dass ein (grundsätzlicher) Spracherwerb vor der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ein zielführender Ansatz sei.	• Lösungsansätze wurden in Programmen des Mentorings gesehen: BegleiterInnen und Bildungscoaches können bei Intensivsprachförderung begleiten sowie sozialpädagogische Unterstützung an Schulen anbieten.
• Die erworbenen Abschlüsse und Qualifikationen sind nur schwer zu vergleichen; in diesem Zusammenhang müsse dennoch eine fundierte Feststellung der Kompetenzen der geflüchteten und zugewanderten Menschen erfolgen, um sie in adäquate Arbeit vermitteln zu können.	• Zugewanderte und geflüchtete Menschen müssen passgenau (weiter)qualifiziert werden; durch umfassende Praxisphasen und Praktika in Unternehmen können Kompetenzen und Fachlichkeit getestet und überprüft werden.

• Die Erwartungshaltungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf der einen Seite, sowie von geflüchteten und zugewanderten Menschen auf der anderen Seite sind oft zu unterschiedlich und können kollidieren.	• Es gelte einen Dialog aller involvierten Akteure einzusetzen und stabile Kommunikationswege zu schaffen, in denen Raum für Enttäuschungen und Erwartungskorrekturen gelassen wird.

II.B. Potentiale von Älteren und Menschen mit Behinderung

Herausforderungen	Lösungen
• Der Einsatz von älteren Menschen und von Menschen mit Behinderungen in Betrieben und Unternehmen ist oftmals von geringer Planungssicherheit begleitet, da die Menschen oft ausfallen (können).	• Jobcenter bieten Programme zur fortlaufenden Integrationsbegleitung von älteren Menschen und von Menschen mit Behinderungen an. Hier ist auch auf die Initiative ProAbschluss hinzuweisen.
• Der Integrationsprozess von älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen benötigt häufig viel Überzeugungsarbeit bei den Unternehmen/ Arbeitgebern aufgrund bestehender Vorurteile oder bürokratischer Hürden.	• Die Betriebe und Unternehmen gelte es stärker über den Einsatz von älteren Menschen und von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren; u.a. könnten innerbetriebliche Vertreter und Repräsentaten von älteren Beschäftigten oder Beschäftigten mit Behinderungen eingesetzt werden, um zu sensibilieren.
Phänomene wie die Digitalisierung stellen eine Schwierigkeit für den Einsatz von älteren Menschen oder von Menschen mit Behinderungen dar, da deren Tätigkeiten am stärksten von neuen Technologien übernommen werden könnten; Digitalisierung in der Arbeit ist jedoch Herausforderung und Lösung zugleich.	

ÄLTERE UND MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
HERAUSFORDERUNG
LÖSUNGEN
psychische Belastung
Sensibilisierung der Betriebe
Krankheit Ausfälle
auf Krankheit ausruhen + keine Sanktion
→ keine Kündigung
Beratung
Offenheit
Mobbing
Förderprogramme
Schwerbehindertenvertretung
gute Abstimmung zwischen Ämtern
Befürchtung Umbaumaßnahmen
Schulung
Bürokratie
Vorurteile
Ältere + Jüngere
Digitalisierung Generation Y
- Know How
- Erfahrung
- Ruhe
Ältere + Jüngere
Ältere können erden
Selbständigkeit
Übergabe Wissensmanagement
Altersteilzeit + geförderte Altersteilzeit
andere Arbeitszeitmodelle
neue Aufgabenbereiche
Überbrückung bis Rente
Körperliche Einschränkungen

II.C. Potentiale junger Menschen

Herausforderungen	Lösungen
• Die Berufsorientierung in den Schulen muss besser aufgesetzt, organisiert und vermittelt werden; derzeit seien Schülerinnen und Schüler mental zu schlecht darauf vorbeitet, sich für eine Ausbildung oder einen höheren Bildungsabschluss zu entscheiden; man holt die jungen Menschen zu selten an deren Bedürfnissen, Wünschen und Vorstellungen ab.	• Berufsorientierung muss präventiv eingesetzt werden: Hierzu zählen eine strukturierte Öffentlichkeitsarbeit, vermehrte Praxisphasen in den Schulen und vemehrte Gänge in unter-schiedliche Berufe; die Region muss als Ganzes betrachtet werden: wie spricht die Region junge Menschen an; Ausbildungsgänge zu modularisieren und weitere Perspektiven nach erfolgreicher Ausbildung (z.B. Geselle, Meister) aufzeigen; ferner muss die Werteorientierung der jungen Menschen im Mittelpunkt stehen: was bedeutet für sie Sicherheit? Was ist ihnen wichtig?
• Das familiäre und soziale Umfeld spielt eine große Rolle in der Entscheidungsfindung junger Menschen; hier herrschen oftmals Vorurteile gegenüber unbekannten Berufen, was junge Menschen nicht dazu ermutigt, eigene Wege zu gehen und sich auszutesten.	• Den gesellschaftlichen Umgang mit „dem Scheitern“ reflektieren und Scheitern als Erfahrungsgewinn und Reifungsprozess zu betrachten; dadurch hat man mehr Raum und Mut, sich auszutesten; die Idee der Pfadabhängigkeit abschwächen, um Reifeprozess zu unterstützen.
• Innerhalb des gesellschaftlichen Diskurses wird die Entscheidung für einen Ausbildungsplatz oder für den Hauptschulabschluss durch eine Betonung der Allgemeinen Hochschulreife und dem Trend zur Akademisierung abgewertet; Ausbildungen in regionalen Unternehmen und Betrieben werden daher	• Jungen Menschen muss die Begeisterung für greifbare und sichtbare Resultate, die am Ende eines Tages in den Händen gehalten werden können, vermittelt werden; nicht alles spielt sich hinter einem Bildschirm ab. Junge Menschen müssen sich hierfür ver-

meist als zweite Wahl und damit als unterwertig angesehen.	mehrt in unterschiedlichen Praktika ausprobieren dürfen.

II.D. Potentiale von Frauen

Herausforderungen	Lösungen
• Herausforderungen liegen insbesondere in der Frage nach der Gleichberechtigung und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die u.a. über Gehaltsunterschiede letztlich sichtbar werden; in diesem Kontext muss auch über bestehende Gleichberechtigungspolitiken nachgedacht werden, inwiefern diese nicht eher zu einer Verfestigung bestehender Vorurteile beitragen; weiterhin müssen bestehende Rollenbilder zwischen Frauen und Männern reflektiert werden.	• Es muss ein Gleichberechtigungsgesetz verabschiedet werden, das nicht an der Angleichung von Löhnen und Gehältern stehen bleibt; die Etablierung der Frauenquote muss hinsichtlich der Wirkung überdacht und überarbeitet werden.
• Ferner muss Frauen der Wiedereinstieg bzw. die Rückkehr in den Beruf/ in die Arbeitswelt nach einer Familienpause erleichtert werden; oftmals ist die Rückkehr in den Beruf mit Problemen und Hürden für Frauen verbunden.	• Es könnten als Anreize für eine schnelle Rückkehr ins Erwerbsleben Prämien von Seiten der Unternehmen gezahlt werden; der Kontakt zwischen Unternehmen und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer sollte in der Eltern-, Familienzeit aufrecht erhalten bleiben.
• Insgesamt stellt das Thema der Gleichberechtigung eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar, die auch dort verhandelt werden muss.	

FRAUEN
HERAUSFORDERUNG
LÖSUNGEN
Gleichberechtigungs-gesetze ?
Gleichberechtigungs-gesetze !
Rückkehr / Wiedereinstieg
Prämie für schnelle Rückkehr aus Elternzeit (Unternehmen)
Signalwirkung Wertschätzung
In Kontakt bleiben/Begleitung
Stigmatisierung „körperliche Belastung"
Unternehmenskultur
Rahmenbedingungen in männerdominierten Berufen
Arbeitsorganisation
Vereinbarkeit
hohe Teilzeitquote/ geringfügige Beschäftigung
Rollenbilder aufbrechen
Männer und Frauen
Leitbild Quote ?
Selbstverständnis aus Familie
Mobilität !
Carsharing (Jobcentr → ALGII)
Führerscheinfinanzierung (Jobcentr)
Lohnt es sich zu arbeiten ?
erschwert (Wiedereinstieg
Bewusstsein für temporäre Erziehungszeiten
Wiedereinstiegskurse

II.E. Potentiale von Menschen ohne Berufsausbildung

Herausforderungen	Lösungen
• Die Zielgruppen sind sehr heterogen und stark ausdifferenziert; hierzu zählen z.B. Spätstarter, Arbeitslose, Alleinerziehende, Un- und Angelernte, Geringqualifizierte und Studien-abbrecher.	• Die Vielschichtigkeit der Maßnahmen und Programme muss die Heterogenität der Zielgruppen widerspiegeln; dazu zählen verstärkte Kooperationen zwischen Betrieben und Jobcentern/ Arbeitsagenturen, aber auch differenzierte Arbeitsgestaltungsmaßnahmen.
• Menschen ohne Berufsausbildung weisen meist eine höhere Bildungsferne auf; das Lernen müsse oftmals gelernt werden; hier spielt die Motivation und das Durchhaltevermögen eine große Rolle.	• Im Rahmen von Nachqualifizierung muss das Ziel, zur Fachkraft weiterzubilden, als Ambition weiterhin gelten; auch müssen die Zielgruppen nach ihren unterschiedlichen Wünschen befragt und diese berücksichtigt werden; die Bildungsangebote müssen modular und als Teilzeitangebote konzipiert werden.
• Die Offenheit der Arbeitgeber gelte es auszubauen und Arbeitgeber für das Thema weiter zu sensibilisieren; auch bürokratische Hürden gelte es zu vereinfachen, sodass den jeweiligen Wünschen und Bedarfen entsprochen und die Menschen bestärkt werden können.	• Hierfür gilt es auf Messen und durch weitere öffentlichkeitswirksame Maß-nahmen auf Projekte und Initiativen aufmerksam zu machen.

Zielgruppe
Ohne Ausb. von
mind. 2 Jahren ohne
o. doppelte v. Ausb.: Schulabschluß
zeit im erlernten Beru
Gering-
qualifizierte
Helfer
Studiau-/
Ausb abbrechu
Arbeitslose
Beschäftigte
MENSCHEN OHNE BERUFSAUSBILDUNG
HERAUSFORDERUNG
Bildgs. ferne
Freistellung bei Beschäftigten
Sicherstellung Lebensunterhalt während Qualif.
Motivation / Durchhaltevermögen
Dauer der Qualifizierung
Falsches Selbstbild
Offenheit der Arb. geber
Bürokratie
"Lernen lernen"
Integrations-wahrscheinlichkeit
Wunsch ≠ Bedarf
Organisation von Teilzeitausbildungen schwierig f. AG
Ausdauer Arb. geber + "Azubi"
Ausbildungsfähigkeit
Unsicherheit bei Betrieben
Bequemlichkeit/Annehmlichkeit
LÖSUNGEN
Finanzieller Anreiz / Prämien
Vermittlung "Mehrwert"
Modulare / Teilqualifizierg.
Nachqualifizierung zB. "Pro Abschluß"
Externenprüfung
Entwicklung zur Fachkraft
"Kümmerer" / Koordinatoren
Alphabetisierg.
Transparenz über Ausb.-system
Verbundausbildung (Org., Finanz.)
Sicherstellg. des Planung durch Dritte
Zielgruppe nach Wunsch fragen
Info. über Berufs.- und Arb.welt/BO
Eigenmotivation/ Eigeninitiative wecken & stärken
"Praktisches Erleben" im Betrieb ermöglichen
niedrigschwelliger Zugang
Darstellung berufl. Perspektiven von "Ungelernten"

II.F. Potentiale von Arbeitslosen

Herausforderungen	Lösungen
• Große Herausforderungen für Arbeits-lose im ländlichen Raum stellen die Gewährleistung von Mobilität sowie die Aneignung adäquater Qualifika-tionen dar. Hierfür stehen oft finanzielle Hindernisse den arbeitslosen Menschen im Wege; z.B. ist für die individuelle Mobilität ein Führerschein und/ oder PKW-Besitz maßgeblich, die ohne finanzielle Mittel nicht erworben werden können, was wiederum den Kreis potentieller Arbeitgeber für die jeweilige Person einschränkt.	• Durch ein verstärktes Angebot an finanziellen Unterstützungsleistungen (zum Erwerb von Führerschein und PKW und auch die Übernahme von Umzugskosten) kann die Heraus-forderung „Mobilität“ abgemildert werden; gleichwohl wird die oft geringe Bereitschaft der Arbeitslosen zu umfassenden Lebensänderungen von der Frage der Mobilität abhängig bleiben; die verstärkte Vermittlung von anerkannten Teil-Qualifikationen ist wichtig, um eine passfähige, schnellere, motivierende und individuelle Weiter-entwicklung umsetzen zu können.
• In letzter Zeit wächst der Anteil der schwer zu vermittelnden unter den Arbeitslosen, die aus phsychischen und gesundheitlichen Gründen immer weniger die von den Unternehmen erwarteten sogenannten Schlüsselquali-fikationen und „Soft Skills“mitbringen.	• Hier wäre eine langfristige, durch eine Person geleistete, berufliche wie persönliche Betreuung der Arbeitslosen erfolgsversprechend. • Weiterhin wäre die Etablierung gut funktionierender Austauschformate zwischen Arbeitnehmer- und Arbeit-geberberater ausschlaggebend, um die passgenauen oder aber auch alter-nativen Matches zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen zu finden. Bemühungen zur Öffnung der Unternehmen gegenüber der Relativierung der eigenen Vorstellung von passenden Kandidaten und Ausgangsquali-fikationen wären hier auch hilfreich.

	• Weitere Möglichkeiten stellen die frühzeitige Aktivierung der Stillen Reserven (Praxiseispiel:Mutter-Kind-Informationstreffen im Schwalm-Eder-Kreis).

III. Fazit – Hessischer Zukunftsdialog in Nordhessen

Diese dritte Veranstaltung des Hessischen Zukunftsdialogs „Voneinander lernen & Gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“ in und für Nordhessen zeigte erneut, wie vielschichtig, dynamisch und facettenreich das Thema der regionalen Arbeits- und Fachkräftesicherung ist.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellten in allen Zukunftsforen heraus, wie wichtig die Aspekte der regionalen Vernetzung, der strukturierten Kommunikation mit allen beteiligten Akteuren sowie der tiefen- und breitenwirksamen Kooperation in und zwischen den Regionen für eine erfolgreiche regionale Arbeits- und Fachkräftesicherung ist. In diesem Zusammenhang trägt jeder regionale und

überregionale Akteur, jede Institution und jede Organisation zum Gelingen von Arbeits- und Fachkräftesicherung-, -bindungs- und -entwicklungsstrategien bei. Als mögliche Anknüpfungspunkte für Bindungs- und Sicherungsstrategien, die an der Regional- und Standortpolitik ansetzen, stellen die Vergewisserung über die Identität Nordhessens, die Einzigartigkeit vorhandener Strukturen sowie die Kulturlandschaft Nordhessens dar: diese Aspekte kumullieren in der Attraktivät der Region, die es weiter auszubauen gilt, um für Menschen unterschiedlichen Alters ein Lebensmittelpunkt zu werden.