

Hessischer Zukunftsdialog 2019

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

Dokumentation

zum Hessischen Zukunftsdialog 2019 für und in Nord- und Osthessen in
Hessisch-Lichtenau
am 30. August 2019 bei Lichtenau e.V., Orthopädische Klinik und Reha-
bilitationszentrum der Diakonie



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 finden in Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen in verschiedenen Regionen Hessens statt:

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



Claudia Wesner
Koordinierende Leitung,
Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

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

Hessischer Zukunftsdialog 2019

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

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

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

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

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



Der Hessische Zukunftsdialog 2019

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

Herausforderungen immens. Ein „Weiter so“ verbietet sich. Gemeinsam sollten auch künftig Antworten auf die durch den Wandel auftretenden Fragen gefunden, Fachkräftesicherung weitergedacht, im dauerhaften Wandel zusammen Orientierung und Halt gegeben und der Zusammenhalt in Hessen weiter gefördert werden.

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

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



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

Für die Fachkräftesicherung in Zeiten Demografie bedingter Lücken ist die Erschließung bisher nicht genutzter Potenziale von Arbeitskräften unverzichtbar. Die größten brachliegenden Potenziale in den Regionen vor Ort befinden sich noch bei Frauen. Laut dem IAB 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 Vereinbarkeitsnotwendigkeit

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

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

Viele Betriebe und Verwaltungen haben bereits verstanden, dass das Schließen der Fachkräftelücken ohne die bessere Einbindung von Frauen kurz- und mittelfristig nicht gelingen kann. Dazu zählen flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten im Homeoffice sowie Betreuungsangebote im Betrieb oder durch den Arbeitgeber unterstützt². Angesichts des sich durch die demografischen Veränderungen schnell verschärfenden Fachkräftemangels bedarf es einer noch größeren Zahl an Betrieben, die familienfreundliche Maßnahmen und Strukturen etablieren.

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

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

Hessischer Zukunftsdialog 2019

für, mit und in Nord- und Osthessen

30. August 2019 bei der Lichtenau e.V., Orthopädische Klinik und Rehabilitationszentrum der Diakonie

Im Folgenden wird der in den Räumen der Lichtenau e.V., Orthopädische Klinik und Rehabilitationszentrum der Diakonie veranstaltete Zukunftsdialog für, mit und in Nord- und Osthessen 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 2019

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

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

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

Weiterführend erfolgte das Grußwort des Gastgebers. Herr Pfarrer Dieter Christian Peuckert, theologischer Vorstand der Lichtenau e.V., begrüßte die Teilnehmenden. Der Lichtenau e.V. zeichne sich besonders durch seine regionale Verankerung in Nordhessen und sein Engagement im Bereich der Inklusion aus. „Während man als orthopädische Klinik seit 70 Jahren Menschen mit körperlichen Einschränkungen betreue, bietet man ein ebenso vielfältiges Angebot für junge Menschen mit körperlichen Einschränkungen an“, so Peuckert. „Dies umfasse Angebote der Schul- und Berufsbildung, Angebote zum Sport, zur Integration und spezielle Angebote der Hilfe für Kinder aus Kriegsgebieten. Dabei leistet der Lichtenau e.V. nicht nur einen großen Beitrag zur Inklusion, sondern bildet direkt auch eigene Nachwuchskräfte aus“. In der Zeit seit 2015 wurden über 50 geflüchtete Menschen in der Einrichtung aufgenommen und viele davon in Ausbildung gebracht und gut integriert. Auch auf diese Faktoren lässt sich die starke Zunahme der Anzahl der Mitarbeitenden des Lichtenau e.V. seit 1980 auf inzwischen über 1200 sowie die vielfachen Auszeichnungen für die Klinik zurückführen. Zum Schluss bedankte sich Herr Pfarrer Peuckert dafür Gastgeber für den diesjährigen Zukunftsdialog zu sein, auch im Namen des ganzen Lichtenau e.V.



Im Anschluss begrüßte die Staatssekretärin im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, Anne Janz, im Namen der Hessischen Landesregierung, den Hausherrn Herrn Pfarrer Peuckert sowie die weiteren Mitwirkenden und Teilnehmenden. Sie dankte insbesondere den Gastgebenden für die Gastfreundschaft und die Mitwirkung ihres Unternehmens, dem größten Arbeitgeber der Region. Ihr weiterer Dank richtete sich an die Impulsgebenden aus den mittelhessischen Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen sowie den Mitwirkenden beim Markt der Möglichkeiten sowie dem Regionalbeauftragten der Landesregierung für Nordhessen und Marburg-Biedenkopf, Herrn Tobias Scherf. Sie betonte die Wichtigkeit dieser Beiträge für den Dialog, der dadurch praxisnah und lebhaft seien. Weiterhin sprach sie der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen für das erfolgreiche Format des Zukunftsdialogs und den fortgesetzten Dialog sowie der Geschäftsführerin Dr. Christa Larsen und ihrem Team vom IWAK ihren Dank aus. Die Staatssekretärin führte weiter aus, dass die Lichtenau e.V. beispielsweise für das Zentrum für Berufliche Bildung mit drei Häusern der Hotelkette Penta (Kassel, Erfurt, Wiesbaden) und der Lequa e.V. eine Ausbildungskooperation sei. Zudem biete die Lichtenau e.V. ein Ausbildungsangebot für junge minder-

jährige Mütter/ Eltern mit integrierter Kinderbetreuung an. Fachkräftesicherung und Inklusion werden vor Ort gelebt.



Die Zukunftsfähigkeit Hessens hänge entscheidend von der Sicherung des Fachkräftebedarfs für Wirtschaft und Verwaltung, für die Regionen, für die Menschen ab, hob Staatssekretärin Janz deutlich hervor. Sie führte zudem aus, dass der Fachkräftebedarf stark durch den demografischen Wandel beeinflusst werde. Die Landesregierung unterstütze mit ihrer fachpolitischen Ausrichtung „Arbeitswelt Hessen“ Menschen in ihrer Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitgebende beim Finden, Binden und Halten von Fachkräften durch vielfältige Förderprogramme, Initiativen und Informationsformate. In Nord- und Osthessen, so strich die Staatssekretärin heraus, seien besonders viele Aktivitäten entfaltet worden. Dazu gehören das MINT-Forum, der Arbeitskreis Fachkräfte, die Europäische Fachkräfteinitiative UN-EET, die Fachkräftekampagne #heimatgrosserherzen, die Stellenbörse, die Veranstaltungsreihe „New-comer@Nordhessen“, der Messeauftritt auf der Emigratiebeurs in Utrecht oder auch die IHK Aktion Perfect Match# GemeinsamFürAusbildung. Erwähnenswert sei auch die Bike Challenge Nordhessen, mit welcher der Umstieg vom Auto auf das Fahrrad

für den Arbeitsweg befördert und damit der Dreiklang Wirtschaft/ Mensch/ Umwelt in den Blick genommen werde.

Staatssekretärin Janz machte zudem deutlich, dass Hessen gut aufgestellt sei, jedoch durch den nahen Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge nicht nur viele Fach-, sondern auch viele Führungskräfte in naher Zukunft fehlen werden. Es bedarf deshalb der Mobilisierung weiterer Fachkräftepotenziale, insbesondere von Frauen. Deshalb begrüßte es die Staatssekretärin sehr, dass sich der Hessische Zukunftsdialog im Jahr 2019 unter dem Motto **„Nachhaltigkeit der Fachkräfteversorgung in Zeiten demografischer Lücken. Innovationspotenziale von Frauen erschließen. Regionale Zukunft sichern“** mit diesem wichtigen Thema befasse. Sie hob besonders hervor, dass auf der Basis betrieblicher Beispiele diskutiert werde, wie es noch besser gelingen kann, die Potenziale von Frauen zu fördern und für die Fachkräftesicherung der hessischen Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen zu erschließen.

Darauffolgend führte Dr. Christa Larsen in die Thematik der Veranstaltung ein. Auch Frau Dr. Larsen betonte die Relevanz der Thematik und zeigte sich erfreut, dass sich so viele Vertreter*innen aus verschiedenen Betrieben und Institutionen bei der Veranstaltung versammelt hatten.



Im anschließenden Praxistalk stellte Claudia Wesner die Impulsgebenden aus den hessischen Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen persönlich vor und ließ diese im Dialog über deren gute Beispiele aus der Praxis berichten. Dies erleichterte den Veranstaltungsteilnehmenden die Auswahl eines Workshops, in dem sie sich über jeweils ein betriebliches Beispiel vertieft informieren konnten. In der nächsten Veranstaltungssequenz wurden vier parallele Workshops angeboten, in welchen Beispiele guter betrieblicher Praxis, intensiv mit den Teilnehmenden erörtert, Erfahrungen ausgetauscht und interessante Impulse zur Fachkräftesicherung gesetzt wurden.



Im darauffolgenden Plenum wurde über die Themen und Ergebnisse der vier Workshops berichtet. Parallel zur anschließenden Mittagspause fand der Markt der Möglichkeiten statt, bei welchem vielfältige Unterstützungsangebote für Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen, aber auch für Beschäftigte, Arbeits-, Fach-, und Führungskräfte vorgestellt wurden.



Blick in die Region Nord- und Osthessen

Nach der Mittagspause referierte Stefan G. Reuß, Vorsitzender des Aufsichtsrates der Regionalmanagement NordHessen GmbH und Landrat des Werra-Meißner-Kreises zur Fachkräftesituation in seinem Kreis und in Nordhessen. Er machte deutlich, dass in Nordhessen große Unterschiede zwischen Stadt und Land vorhanden seien. Zudem zeigte er auf, dass die mittelständisch geprägte Struktur zwar wirtschaftlich oft herausfordernd sein könne, dafür jedoch gegenüber Konjunkturschwankungen weniger anfällig sei. Er führte aus, dass vor 17 Jahren das Regionalmanagement NordHessen GmbH mit dem Ziel gegründet worden sei, die Konkurrenzsituation zwischen den nordhessischen Nachbarkreisen aufzulösen und die Stärken wie das Leben und Wohnen stärker in das öffentliche Bewusstsein zu rücken. Die umfassende und erfolgreiche Strategie hatte zur Folge, dass mit den Jahren nicht nur die Arbeitslosigkeit gesunken sei, sondern sich auch die negativen Prognosen bezüglich des demographischen Wandels nicht bewahrheiteten und sich Nordhessen zunehmend zu einer aufstrebenden und innovationsstarken Region entwickelt habe.



Da der Fachkräftemangel inzwischen mehr und mehr an Bedeutung gewinnt, sind nun neue Strategien gefordert, an denen in Nordhessen auch weitergearbeitet werde. Durch konsequentes Standortmarketing und die Etablierung des Labels „Grimm Heimat Nordhessen“ zeigen sich laut Reuß schon erste Erfolge. Weiter betonte er die Wirksamkeit der vielen zusätzlichen Bausteine der Strategie, wie beispielsweise Angebote für Zugezogene und Zugewanderte, das Vorantreiben der Digitalisierung, eine gelebte Willkommenskultur, Initiativen im Gesundheits- und MINT-Bereich sowie Maßnahmen der Gesundheitsförderung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wichtigster Baustein sei für Reuß jedoch die gemeinsame Arbeit an einer guten Zukunft ohne Konkurrenz zwischen einzelnen Unternehmen oder Regionen.

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



30. August 2019: Das Programm

Ab 9.30 Uhr	<p>Ankommen, Anmelden & Anschauen</p> <p>Willkommenskaffee</p>
10.00 Uhr	<p>Eröffnung & Begrüßung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pfarrer Dieter Christian Peuckert, Theologischer Vorstand, Lichtenau e.V., Orthopädische Klinik und Rehabilitationszentrum der Diakonie ▪ Anne Janz, Staatssekretärin, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
10.30 Uhr	<p>Praxisgespräch „Innovationspotenziale von Frauen erschließen“</p> <p>mit Beispielen guter Praxis aus Unternehmen, Betrieben & Verwaltungen Moderation: Claudia Wesner, Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen</p>
11.00 Uhr	<p>Fachkräftefokus I</p> <p>„Innovationspotenziale von Frauen erschließen“ – Beispiele guter Praxis in vier parallelen Workshops</p> <p>Impulsgeber*innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tanja Frommert und Monika Kluge, Zentrum für Berufliche Bildung, Lichtenau e.V. ▪ Ulrike Jakob, Volkswagen AG - Werk Kassel ▪ Vicky Fräulin, Vicky Bommhardt GmbH & Co.KG ▪ Olga Kalugina, Amtsgericht Kassel
12.40 Uhr	<p>Plenum</p> <p>Berichte aus den Workshops</p>
13.10 Uhr	<p>Imbiss</p> <p>Netzwerken, Besuch des Marktes der Möglichkeiten</p>
14.00 Uhr	<p>Blick in die Region</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stefan G. Reuß, Vorsitzender des Aufsichtsrates der Regionalmanagement NordHessen GmbH, Landrat des Werra-Meißner-Kreises
14.10 Uhr	<p>Fachkräftefokus II</p> <p>„Innovationspotenziale von Frauen erschließen“ – Beispiele guter Praxis in vier parallelen Workshops</p> <p>Impulsgeber*innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dr. Roswitha Wöllenstein, IHK Kassel-Marburg ▪ Michael Honndorf, Elkamet Kunststofftechnik GmbH ▪ Angelika Teppe, ALMO-Erzeugnisse Erwin Busch GmbH ▪ Michaela Theis, Osborn GmbH



15.50 Uhr	Kaffee- und Erfrischungspause
16.05 Uhr	Plenum Berichte aus den Workshops
16.25 Uhr	Fazit und Ausblick Synthese der Tagesergebnisse
16.40 Uhr	Verabschiedung Schlussworte

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

30. August 2019

Die Impulsgebenden Praktiker*innen aus Betrieben, Unternehmen & Verwaltungen



**Tanja Frommert, Stellvertretende Leiterin
Zentrum für berufliche Bildung,
Lichtenau e.V., Hessisch Lichtenau**



**Monika Kluge,
Stellvertretende Leitung Hauswirtschaft
Lichtenau e.V., Hessisch Lichtenau**

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für uns, starre Konzepte zu verlassen und einen wichtigen Beitrag für unsere Zukunftsfähigkeit zu leisten.“



Ulrike Jakob

**Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Volkswagen AG –
Werk Kassel-Baunatal
Mitglied des Aufsichtsrats der Volkswagen AG**

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich:

- 1. Einen angemessenen Anteil junger Frauen in der gewerblich-technischen Berufsausbildung sicherzustellen und dafür Ziele zu definieren.*
- 2. Bei Neueinstellungen insbesondere im Ingenieursbereich Frauen mit gleicher Qualifikation (gegenüber Männern) zu priorisieren.“*



Vicky Fräulin

**Inhaberin Vicky Bommhardt GmbH
Co. KG Waldkappel**

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich, auf Wissen und Erfahrung aufbauen.“



Olga Kalugina
Vorzimmer des Präsidenten
Amtsgericht Kassel

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich, ein für meine Lebenssituation passendes Modell zu finden und mich dadurch optimal beruflich entwickeln zu können.“



Dr. Roswitha Wöllenstein
Teamleiterin Fachkräfte
IHK Kassel-Marburg
Kassel

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich, die Schaffung & Sichtbarmachung von Möglichkeiten.“



Michael Honndorf
Personalleiter
Elkamet Kunststofftechnik GmbH
Biedenkopf

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich, die gelebte Praxis der im Alltag nahezu identischen Aufgaben- und Rollenverteilung von Frauen und Männern auf die Arbeitswelt zu übertragen.“



Angelika Teppe
Leitung Personalmanagement
ALMO - Erzeugnisse Erwin Busch GmbH
Bad Arolsen

„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich, dass wir dem Fachkräftemangel durch Erschließung neuer Zielgruppen wie Studienzweiflerinnen entgegenwirken können.“



Michaela Theis
Personalreferentin
Osborn GmbH
Burgwald

*„Die Innovationspotenziale von Frauen zur Fachkräftesicherung zu erschließen, bedeutet für mich, mit der Zeit zu gehen und für die Zukunft gut aufgestellt zu sein
- in dem Sinne:
Einfach machen - einfach machen.
Und nicht hätte, könnte, würde, möchte, sollte - sondern machen!“*

30. August 2019:

Workshops mit den Impulsgebenden

Fachkräftefokus I & II „Innovationspotenziale von Frauen erschließen“

In zwei Sequenzen (vor- und nachmittags) diskutierten die Teilnehmenden die im Praxisgespräch vorgestellten Beispiele guter Praxis aus den Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen aus Nord- und Osthessen 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. In den Workshops wurden viele kreative und praxisnahe Ideen entwickelt. Sowohl Impulsgebende als auch Teilnehmende erhielten so neue Impulse und Denkanstöße, um im eigenen Arbeitsumfeld neue Prozesse anzustoßen bzw. bestehende Prozesse zu optimieren oder auch neue Strategien auszuprobieren. Durch den intensiven Wissenstransfer und den gezielten Erfahrungsaustausch konnten Hürden sowie förderliche Faktoren identifiziert werden, die den Teilnehmenden bei einer möglichen Umsetzung verschiedener Maßnahmen in die Praxis, dienlich sein können.

Fachkräftefokus I (vormittags)			
Impulsgebende	Organisation	Funktion	Workshop
Tanja Frommert Monika Kluge	Zentrum für Berufliche Bildung, Lichtenau e.V.	Stellvertretende Leitung, Stellvertretende Leitung Hauswirtschaft	Individuelles Coaching von alleinerziehenden, angehenden Fachkräften in der Sozialwirtschaft
Ulrike Jakob	Volkswagen AG, Werk Kassel	Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende	Kulturwandel: Flexibilität in Führung
Vicky Fräulin	Vicky Bommhardt GmbH & Co. KG	Inhaberin	Stark durch Erfahrung – Frauen als Unternehmensnachfolgerinnen
Olga Kalugina	Amtsgericht Kassel	Vorzimmer des Präsidenten	Weg zur Karriere – von der Hochschule in die Ausbildung

Fachkräftefokus II (nachmittags)			
Impulsgebende	Organisation	Funktion	Workshop
Dr. Roswitha Wöllenstein	IHK Kassel-Marburg	Teamleiterin Fachkräfte	Von der Struktur zur Veränderung
Michael Honndorf	Elkamet Kunststofftechnik GmbH	Personalleiter	Vertrauen zueinander haben
Angelika Teppe	ALMO-Erzeugnisse Erwin Busch GmbH	Leitung Personalmanagement	Neueinstiege: Studienzweiflerinnen in der Ausbildung
Michaela Theis	Osborn GmbH	Personalreferentin	Anschlüsse ermöglichen – betrieblich profitieren

Zentrale Aspekte der Beispiele guter Praxis

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

Zentrum für Berufliche Bildung, Lichtenau e.V.



Lichtenau e.V. ist der größte Arbeitgeber im Werra-Meißner-Kreis. Tanja Frommert, stellvertretende Leitung des Zentrums für Berufliche Bildung, und Monika Kluge, stellvertretende Leitung des Hauswirtschaftsbereichs, berichteten über die Aktivitäten der Lichtenau e.V. in der Berufsvorbereitung und der Ausbildung.

Der Fokus liegt auf Menschen mit Beeinträchtigungen, Lernschwächen u. ä. Von diesen ist ein großer Anteil weiblich. Die Lichtenau e.V. hat Angebote im Bereich Berufsvorbereitung, Bewerbungstrainings, Entwicklung von Sozialkompetenzen u.v.m., um eine Ausbildungsreife zu erreichen. Ausbildungsangebote existieren beispielsweise in der Hauswirtschaft,

der Krankenpflegehilfe und der Physiotherapie. Darüber hinaus können auch theoriereduzierte Ausbildungen (Fachpraktika) absolviert werden.

Die Interessenten*innen bringen unterschiedlichste Probleme mit, auf die Ausbilder*innen und Führungskräfte individuell eingehen. Mit dem Ziel, jedem Menschen eine Chance zu geben, werden in Gesprächen Lösungen, bspw. für Vereinbarkeitsprobleme, gesucht. Voraussetzungsvoll ist allerdings die Akzeptanz in den Belegschaften, und auch in den externen Ausbildungsbetrieben ist Überzeugungsarbeit zu leisten. Eine Herausforderung ist zudem, dass die Berufe in der Sozialwirtschaft ein schlechtes Image haben. Es bedarf einer höheren gesellschaftlichen Wertschätzung von Reinigungs-, hauswirtschaftlichen und pflegerischen Berufen, denn Menschen mit Beeinträchtigungen können einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.





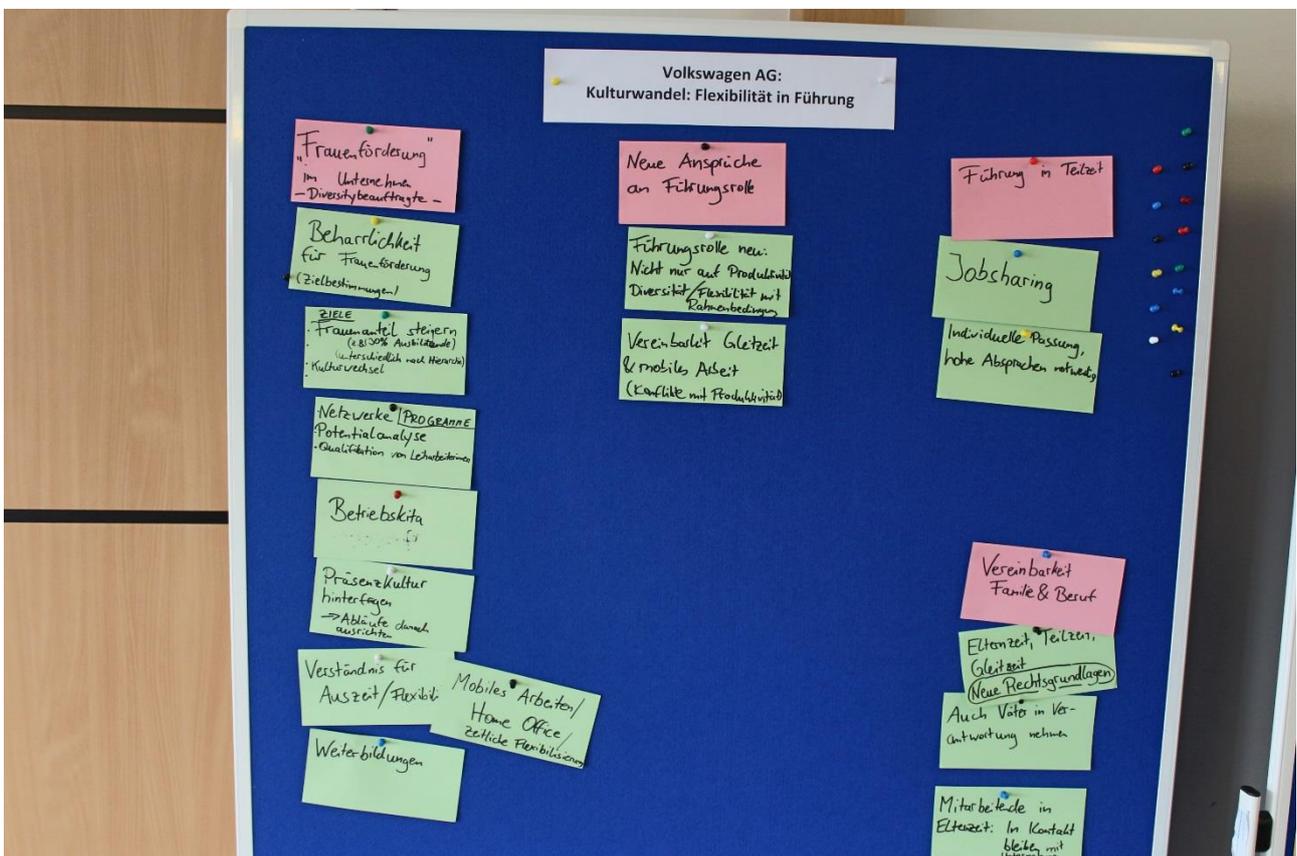
Volkswagen AG Werk Kassel



Als Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende kann Frau Jakob auf eine über 30-jährige Erfahrung in der Förderung weiblicher Erwerbsarbeit am VW AG Werk Kassel zurückblicken. In dieser Zeit wurde beharrlich für die Themen eingestanden, die vor allem die Lebenswirklichkeit von Frauen betreffen: Neben der konkreten Forderung, den Frauenanteil der Belegschaft auf den verschiedenen Ebenen zu erhöhen und die Qualifikationen der Frauen schrittweise zu verbessern, ist vor allem der Einsatz für einen Kulturwandel im Unternehmen zu nennen. So wurde die ständige Präsenzkultur hinterfragt und ein Verständnis dafür entwickelt, dass Mitarbeitende sich mehr Flexibilität wünschen. Es wurden die Möglichkeiten zur Gleitzeit und mobilem Arbeiten erarbeitet. Infolge dessen änderte sich auch die Führungsrolle der Manager*innen, die nun auch die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Belegschaft respektieren (Diversitätskompetenz) und die daraus entstehenden Wünsche der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen.

Der Hessische Zukunftsdialog 2019

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



Vicky Bommhardt GmbH & Co. KG

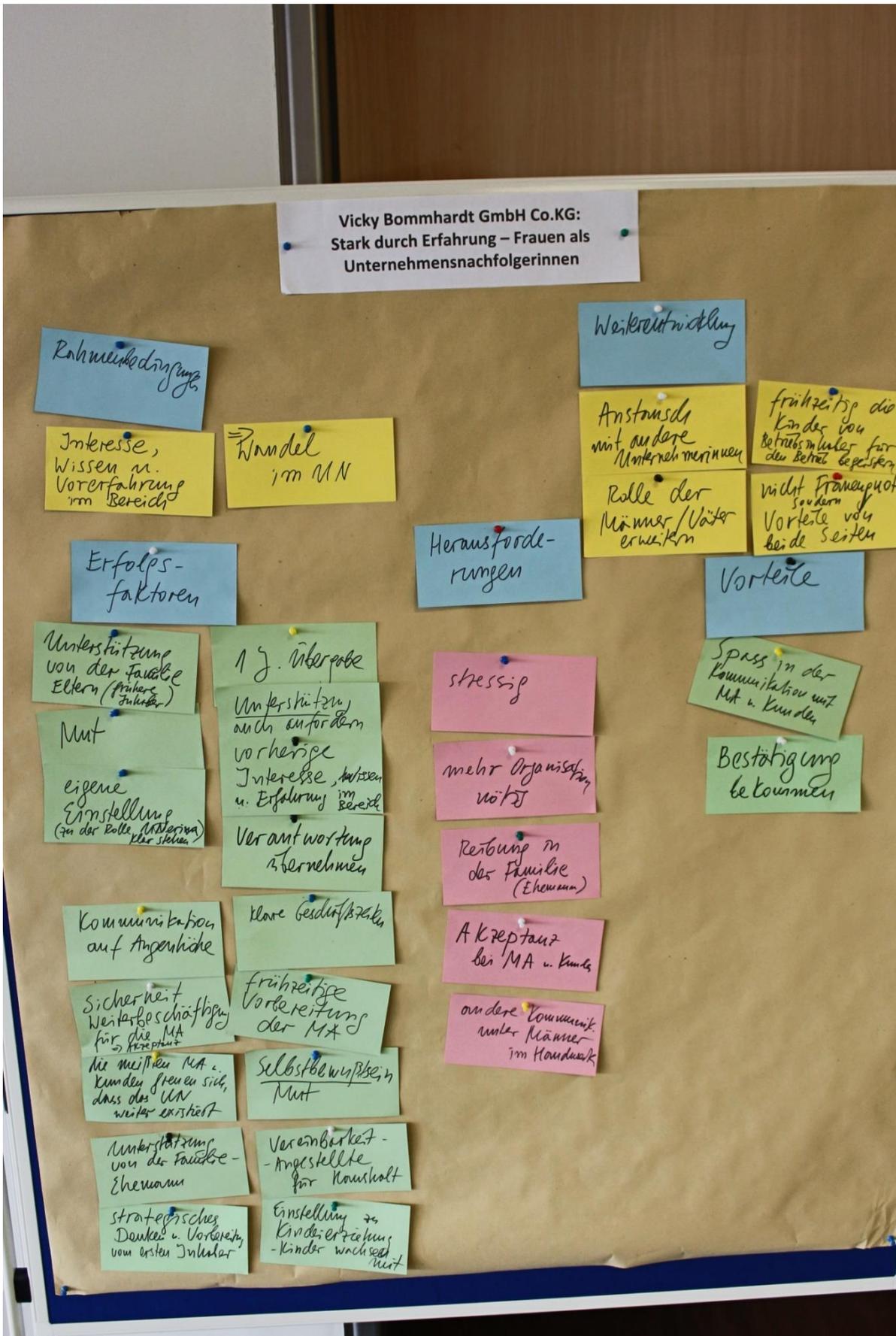
Die Vicky Bommhardt GmbH ist ein familiengeführter Handwerksbetrieb mit zehn Mitarbeiter*innen im Bereich Planung und Durchführung von Elektro-, Heizungs- und Sanitäraufgaben. Im Jahr 2015 ist das Unternehmen zum vierten Mal erfolgreich an die nächste Generation übergeben worden. Zum ersten Mal ist die Betriebsnachfolgerin eine Frau. Die Inhaberin Vicky Fräulin berichtete in diesem Workshop, wie es für eine Frau mit eigener Familie und kleinen Kindern gelingen kann, einen Betrieb in einem traditionell männlich geprägten Bereich zu übernehmen und zu leiten. Die größten Herausforderungen, auf die Frau Fräulin in ihrer neuen Position trifft, sind der hohe Zeitaufwand und Stress bei der Organisation des Arbeitsprozesses sowie die Vereinbarung der eigenen Familie und Kindererziehung, aber auch die Akzeptanz von Kund*innen und Mitarbeitenden.



Als entscheidendste Erfolgsfaktoren wurden von ihr aber das eigene Selbstbewusstsein, ihre mutige und offene Einstellung sowie die Unterstützung durch die Familie und den Ehemann benannt. Die individuelle Einstellung trug dazu bei, überhaupt den schwierigen Schritt

der Betriebsübernahme zu wagen, es einfach anzupacken und Verantwortung zu übernehmen. Sie bringt eine offene, direkte und vertrauensvolle Kommunikation mit Mitarbeitenden und Kund*innen mit sich und findet trotz allen Schwierigkeiten, auch Spaß und Bestätigung bei der Arbeit. Die Unterstützung durch die Familie, in diesem Falle auch dem Ex-Inhaber, äußert sich durch eine gute Vorbereitung der Übergabe durch die Mitarbeitenden, genügend Zeit für die Übergabe (rund ein Jahr) sowie andauernde Mitarbeit und Hilfe in der Firma auch nach diesem Jahr. Die Unterstützung des Ehemanns bezieht sich in erster Linie auf die Beteiligung an der Kinderbetreuung. Wie Frau Fräulin betonte, ist es in beiden Fällen wichtig, die Unterstützung auch aktiv einzufordern, wenn sie nicht angeboten wird.

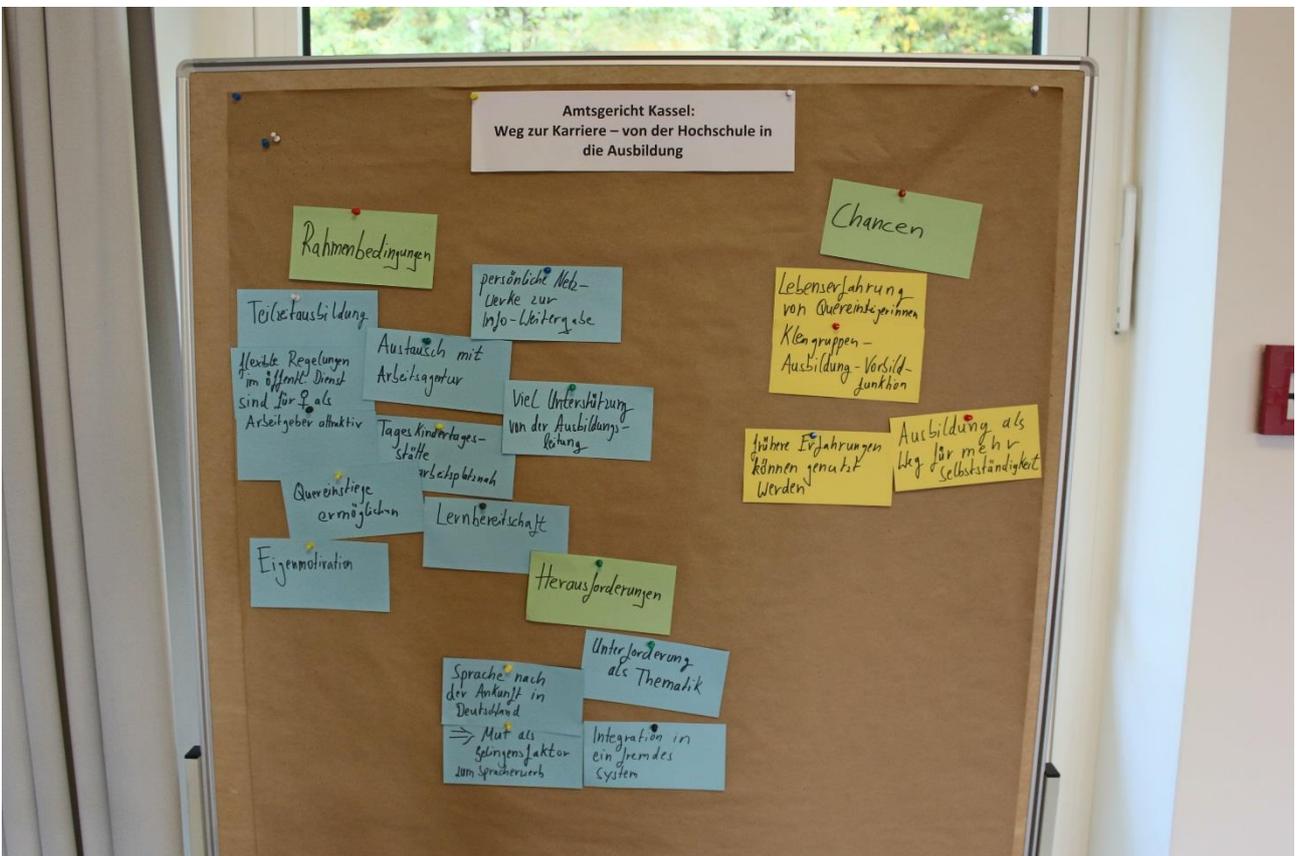




Amtsgericht Kassel

Wie Quereinstiege von Frauen mit beruflichen Erfahrungen aus anderen Bereichen oder mit im Ausland erworbenen Studien- und Berufsabschlüssen in einer Institution der Öffentlichen Verwaltung funktionieren können und welche Rahmenbedingungen hierfür notwendig sind, stellten Vertreter*innen des Amtsgerichts Kassel vor. Die Geschäftsführung verweist auf einen hohen Anteil von Frauen beim Amtsgericht. Durch die Möglichkeit der Teilzeitausbildung und der Ausbildungsverkürzung, einer engen und unterstützenden Zusammenarbeit der Auszubildenden mit der Ausbildungsleitung, betriebsnahen Kinderbetreuungsangeboten sowie engen Kooperationen mit der Bundesagentur für Arbeit gelingt es beim Amtsgericht Kassel, Quereinsteigerinnen - auch wenn diese Kinder haben - beruflich zu integrieren und eine Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen zu ermöglichen. Die Ausbildungsleiterin betonte, dass insbesondere die Lebenserfahrung sowie berufliche Erfahrungen aus unterschiedlichen Kontexten eine wertvolle Ressource der sogenannten Quereinsteigerinnen für das Amtsgericht darstellen können. Innerhalb der Ausbildung werden kleine Lerngruppen initiiert. Auch hierbei übernehmen die Quereinsteigerinnen eine wichtige Vorbildfunktion für die anderen Auszubildenden.

Für einen gelungenen Quereinstieg und einen zügigen innerbetrieblichen Aufstieg steht Frau Kalugina. Mit 23 Jahren kam sie ohne deutsche Sprachkenntnisse und einem in Kiew erworbenen Masterabschluss (Verwaltungsmanagement) aus der Ukraine nach Deutschland. Nach einem weiteren Masterstudium in Berlin entschloss sie sich für eine Berufsausbildung zur Justizfachangestellten beim Amtsgericht Kassel und schloss diese mit Kind und in Teilzeit in nur 2,5 Jahren (Ausbildungsverkürzung) mit sehr guten Leistungen ab. Inzwischen arbeitet sie im Vorzimmer des Präsidenten. Neben der umfassenden Unterstützung durch die Ausbildungsleitung nannte Frau Kalugina persönliche Netzwerke sowie eine hohe Lernbereitschaft als wichtige Faktoren für eine effektive berufliche Integration und eine anschließende berufliche Entwicklung innerhalb der Öffentlichen Verwaltung.



IHK Kassel-Marburg



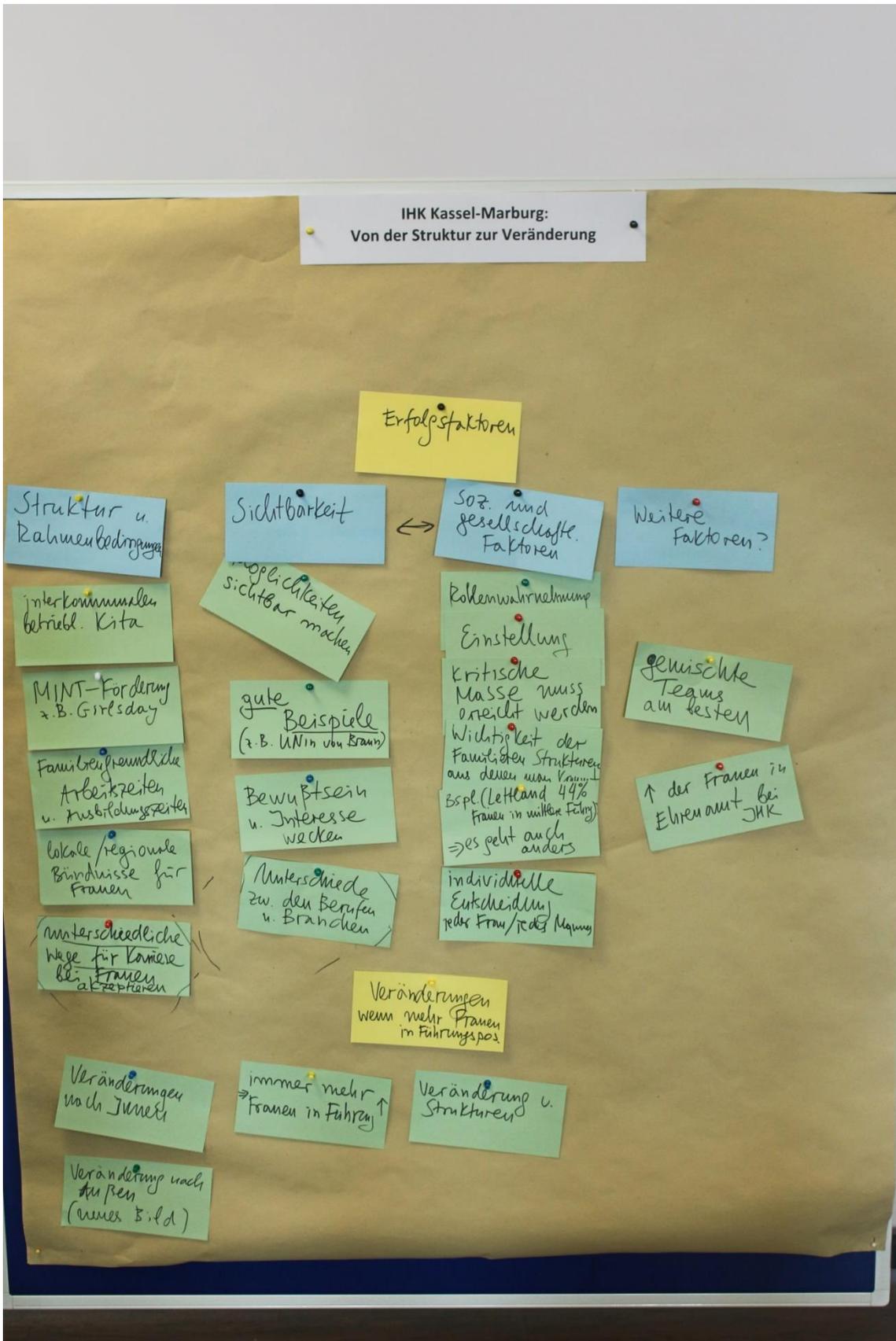
Die IHK Kassel-Marburg hat sich in den letzten Jahren zu einer Organisation mit überwiegend weiblichen Mitarbeiterinnen, einer Frau als Hauptgeschäftsführerin und vielen Frauen in Führungspositionen auf unterschiedlichen Ebenen, entwickelt. Auch bei den ehrenamtlich Eingebundenen steigt die Zahl der Frauen stetig an. Frau Dr. Wöllenstein, die selbst als Teamleiterin die Rolle einer Führungskraft bei der IHK Kassel-Marburg übernimmt, sprach beim Workshop über Faktoren, die die Erhöhung des Frauenanteils in ihrer Organisation begünstigt haben. Beispielsweise nannte sie flexible Arbeitszeitmodelle, die auch vielfältige Teilzeitzuschnitte erlauben oder eine frühzeitige Orientierung von jungen Frauen für die Berufsfelder im MINT-Bereich. Anhand ihres eigenen Werdegangs erläuterte sie die einzelnen Faktoren sehr anschaulich.

Im weiteren Verlauf des Workshops beschrieb Frau Dr. Wöllenstein, dass sich durch die größere Einbindung von Frauen, auch in Führungsverantwortung, deutliche Änderungen in der IHK Kassel-Marburg vollzogen hätten. Nach innen hat sich bei allen Beschäftigten mehr

Offenheit für die zunehmende Beschäftigung von Frauen ergeben und auch eine Bereitschaft und Akzeptanz für unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Nach außen hat sich die Arbeitgebermarke auf diese Weise neu aufstellen können. Denn es zeigte sich, dass Führungskräfte ihre Tätigkeit auch gut mit familiären Verpflichtungen vereinbaren können.

Nach diesen Beiträgen hatte sich unter den Teilnehmenden des Workshops eine Diskussion darüber entwickelt, ob es wichtiger wäre, dass sich zunächst die gesellschaftlichen Vorstellungen zu den Geschlechterrollen verändern bzw. modernisieren sollten oder ob darüber, dass Frauen verstärkt gefördert würden, um immer häufiger Führungspositionen einzunehmen, eine noch weitergehende Veränderungen und Modernisierung des Geschlechterverhältnisses erreicht werden könnte.

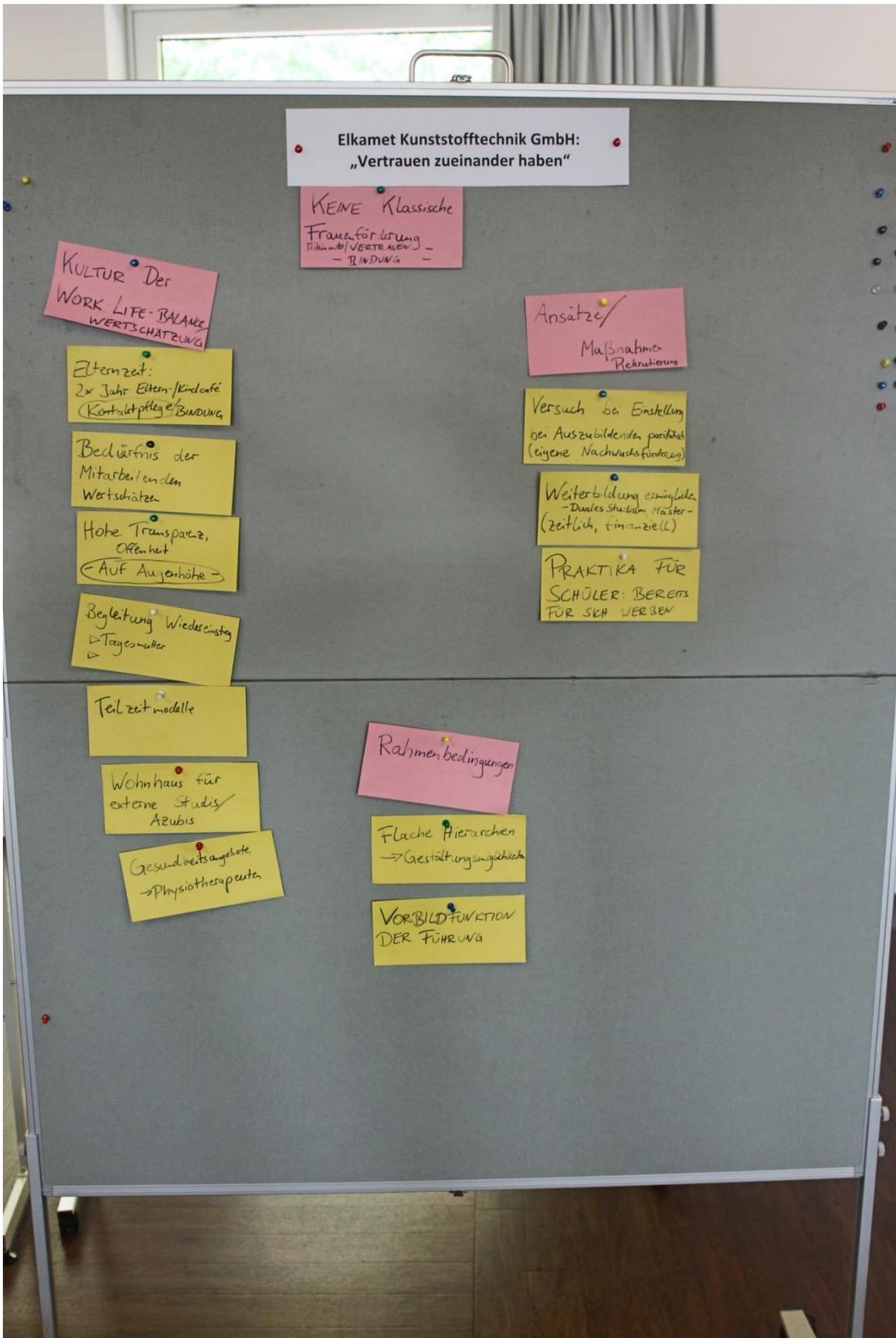




Elkamet Kunststofftechnik GmbH



Herr Honndorf berichtete davon, dass Elkamet sich einer Unternehmenskultur verpflichtet fühle, die sich durch eine besondere Wertschätzung der Mitarbeitenden auszeichnet. Die daraus entstehenden Programme und Ansätze werden konkret nicht als klassische Frauenförderung verstanden, sondern sollen allen Mitarbeitenden gleichermaßen zugutekommen. Dazu zählt, dass es eine Vielzahl von verschiedenen Teilzeitmodellen gibt und Eltern konkret unterstützt werden. So wird zweimal im Jahr ein Eltern-Kind-Café angeboten, das der Kontaktpflege dienen soll, indem Mitarbeitende in Elternzeit in Kontakt mit dem Unternehmen bleiben. Zudem wird der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert, indem z.B. auf eine Tagesmutter für einzelne Stunden am Tag zurückgegriffen werden kann. All diese Angebote sind Resultat dessen, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden grundlegend wertgeschätzt und ihnen – soweit möglich – entsprochen werden soll. Die Erfahrung zeigt, dass eine solche Kommunikation auf Augenhöhe und eine solche Unterstützung zu einer hohen Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden führt.



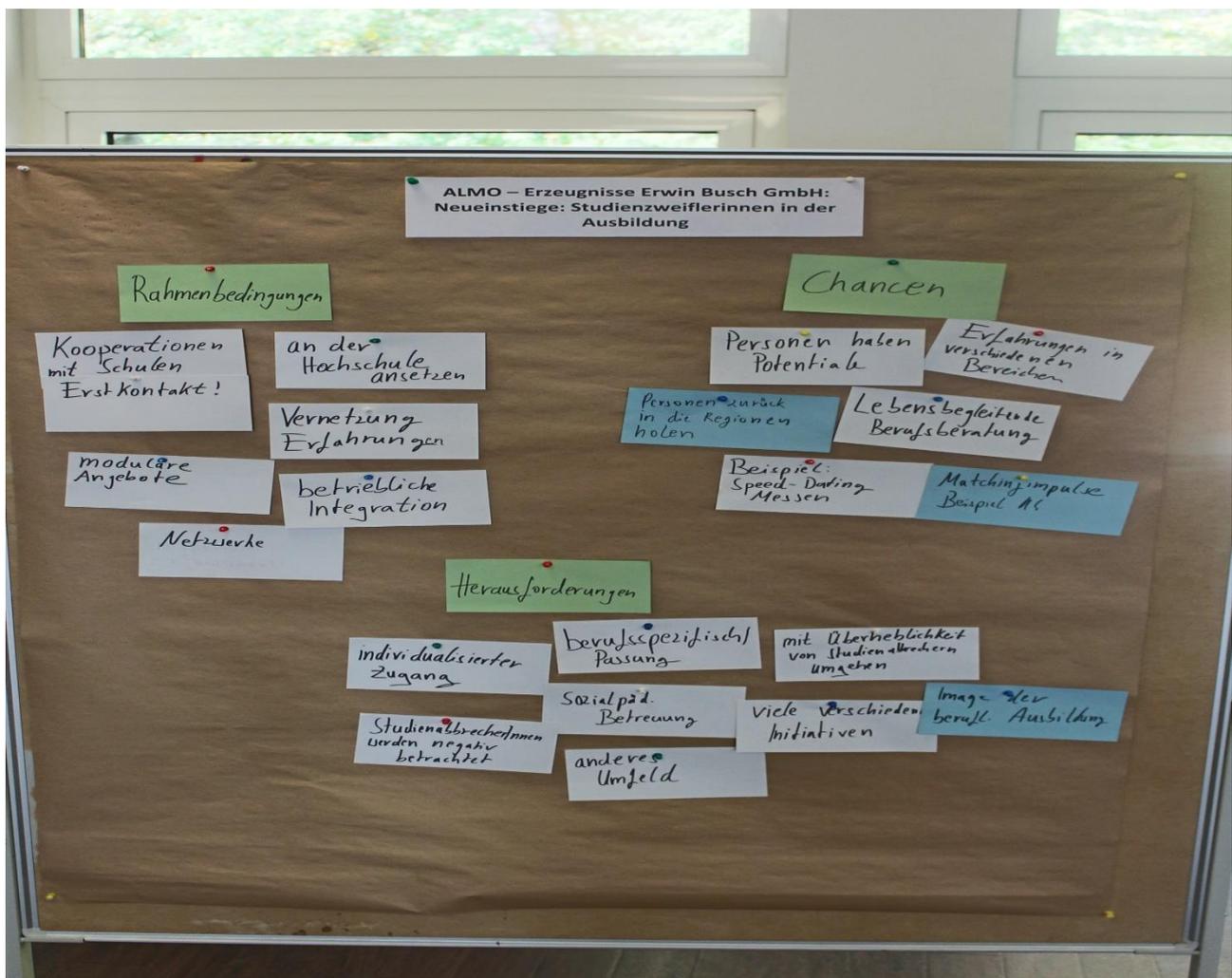
ALMO-Erzeugnisse Erwin Busch GmbH



Das Unternehmen ALMO-Erzeugnisse setzt bei der Besetzung freier Ausbildungsstellen auf die Potenziale von neuen Zielgruppen, wie zum Beispiel die der Studienzweifler*innen. Innerhalb des Workshops illustrierte Frau Teppe, Leiterin des Personalmanagements, Beispiele einer gelungenen und einer gescheiterten betrieblichen Integration von Studienzweiflerinnen. Darüber hinaus wurden unterschiedliche Ideen und Vorgehensweisen zur Rekrutierung dieser Zielgruppe erarbeitet sowie Herausforderungen und Chancen diskutiert.

Frau Teppe betonte, dass der Erstkontakt zwischen potenziellen Auszubildenden und dem Betrieb bereits in der Schule stattfinden sollte, da dieser Kontakt besonders nachhaltig sei und auch Personen, die zuvor einen anderen Weg gewählt haben wie etwa ein Studium, eine Berufsausbildung als berufliche Option anschließend eher wahrnehmen. Für die Vernetzung mit Studienzweifler*innen stelle die Kooperation mit der Studienberatung an Hochschulen eine gute Möglichkeit dar. Modulare Angebote und die Möglichkeit einer Ausbildungsverkürzung (Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr) können eine besondere Motivation für diese Zielgruppe sein. Hierbei sei allerdings zu beachten, dass zwischen den im Studium erworbenen Kenntnissen und den Inhalten der Berufsausbildung oftmals eine fehlende Passung bestehe und eine Anrechnung von Leistungen aus dem Studium aus diesem

Grund nicht möglich sei. Obwohl die Zielgruppe der Studienzweifler*innen ein großes Potenzial darstellt, gebe es bei der Gewinnung, insbesondere in ländlichen Regionen, Herausforderungen, die überwunden werden müssen. Frau Teppe verwies auf die fehlende Wertschätzung, die gegenüber Studienabbrecher*innen häufig erbracht werde. Demnach herrsche bei vielen Betrieben Skepsis, da das Abbrechen noch häufig mit einem Versagen assoziiert wird. Frau Teppe plädierte dafür, insbesondere diesen Personen eine neue Chance zu geben und bewertete einen individualisierten Zugang und ggf. eine sozialpädagogische Betreuung während der betrieblichen Einbindung als sehr bedeutsam. Als weitere Herausforderung sei die Überheblichkeit einiger Studienabbrecher*innen anzuführen, die eine erfolgreiche betriebliche Integration erschwere und im konkreten Beispiel von Angelika Teppe zu einem Scheitern der Ausbildung führte. Das immer noch schlechtere Image der Berufsausbildung gegenüber dem Studium wurde als weitere Schwierigkeit unter den Teilnehmenden diskutiert.



Osborn GmbH

Die Osborn GmbH ist weltweiter Marktführer in der Herstellung von Werkzeugen für Oberflächenbehandlungs- und Veredelungslösungen. Personalreferentin Michaela Theis berichtete von den vielfältigen Angeboten des Unternehmens, um junge Menschen zu rekrutieren. Es gibt ein breites Portfolio an Ausbildungen, zudem kann ein duales Studium absolviert werden. Praktika werden genauso angeboten wie Ferienjobs und die Möglichkeit für Studierende, ihre Abschlussarbeiten im Unternehmen zu schreiben.

Die Arbeit in der Personalabteilung der Osborn GmbH ist von Flexibilität und Kreativität geprägt. Jede Bewerbung, jede Person werde sehr genau betrachtet, um passfähige Qualifizierungswege zu identifizieren. Eine Zielgruppe, die neuerdings im Blick ist, seien Studienzweiflerinnen. Hiermit gebe es erste positive Erfahrungen. Eine Schwierigkeit stelle allerdings der Zugang zur Zielgruppe dar, auch wenn die Hochschulen mit dem Thema Studienabbruch mittlerweile etwas offener umgehen als noch vor einigen Jahren. In Kassel existiere ein Arbeitskreis zum Thema, an dem u. a. die Agentur für Arbeit, die Hochschule und die Kammern beteiligt seien. Aus Sicht der am Workshop teilnehmenden Vertreter*innen von Unternehmen sollte der Arbeitskreis für interessierte Unternehmen geöffnet werden.



Osborn GmbH:
• Anschlüsse ermöglichen – betrieblich profitieren

Herausforderungen

Angst vor Mehraufwand

viel Mühe, die sich nicht immer lohnt

Unterstützung der Geschäftsführung

Wechsel in Geschäftsführung

Gelingensfaktoren

Viele Angebote (Ausbildung, duales Studium, Praktika, Teilzeitsjobs...)

Bewerbungen gründlich anschauen

Flexibilität

Beharrlichkeit

Vernetzung in der Region

viel Weibung machen

Chancen

Loyalität, Bindung

Arbeitskreis Studienabbrecher Kassel

Zunehmende Offenheit der Unis für Thema Studienabbrecher

Berufsförderungsprojekt (für Rekrutierung von ehem. Sabbatical/innen)

betriebliches Fernerprogramm

Auf dem Markt der Möglichkeiten:

Hilfreiche Informationen und praktische Unterstützung



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

Hessische Fachkräfteoffensive und Arbeitswelt Hessen

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

Weitergehende Informationen

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

Offensive „Land hat Zukunft – Heimat Hessen“



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

Kontakt:

Frau Renate Labonté

Leiterin Stabsstelle Ländliche Räume

Telefon: +49 (0) 611 815 1750

E-Mail: Renate.Labonte@umwelt.hessen.de

Regionalbeauftragte Ländliche Räume

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

Kontakt:

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

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

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

Weitergehende Informationen

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

Lichtenau e.V. – Zentrum für berufliche Bildung

Das Zentrum für Berufliche Bildung ist ein Bereich von LICHTENAU e.V. (ein ganzheitlicher Verbund von Medizin, Rehabilitation und Pflege) und bietet für Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Körper- und/ oder Lernbehinderung berufsorientierende und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Erstausbildungen an. Für uns steht der Mensch mit seinen Bedürfnissen im Vordergrund. Wir fördern und fordern jeden nach seinen Fähigkeiten. Unser Ziel: Durch individuelles Coaching jedem die Chance auf eine berufliche Perspektive zu ermöglichen.

Weitergehende Informationen

<http://lichtenau-ev.org/index.php?id=22>

Handwerkskammer Kassel

Die Handwerkskammer Kassel ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, die eine Vielzahl von Aufgaben für ihre Mitglieder erbringt. Diese Aufgaben sind gesetzlich in der Handwerksordnung festgelegt. Die Handwerkskammer Kassel betreut 16.084 Mitgliedsbetriebe mit ca. 90.500 Beschäftigten und 7.221 Auszubildenden. Zu ihren Aufgaben gehören: Selbstverwaltung, Interessenvertretung und Dienstleistungen.

Vom Staat wurden den Handwerkskammern hoheitliche Aufgaben übertragen. So führen sie unter anderem die Lehrlingsrolle - das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse. Sie beraten und überwachen die Ausbildungsbetriebe und nehmen die Abschluss- und Gesellenprüfungen ab. Für die Fachkräftesicherung haben sie die Projekte Passgenaue Besetzung und Passgenaue Besetzung Willkommenslotse implementiert.

Weitergehende Informationen

<https://www.hwk-kassel.de/ausbildung/fuer-schueler-lehrer-und-studienaussteiger/>

<https://www.hwk-kassel.de/ausbildung/fuer-betriebe/>



Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg

Die IHK Kassel-Marburg steht im Dienste der Wirtschaft. Sie ist Interessenvertreter der regionalen Wirtschaft und erfüllt als öffentlich-rechtliche Institution zahlreiche hoheitliche Aufgaben. Das Thema Fachkräftesicherung stellt eine Herausforderung für die Region dar. Die IHK Kassel-Marburg unterstützt die Unternehmen vor Ort dabei Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren.

Weitergehende Informationen

<https://www.ihk-kassel.de/>

Jobcenter Werra-Meißner – Arbeitgeber-Service & Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Eschwege

Das Jobcenter Werra-Meißner ist eine gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit Kassel und des Werra-Meißner-Kreises. Die Aufgabe des Jobcenters Werra-Meißner ist die Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II, hierzu zählen insbesondere die Integration in Beschäftigung und die Sicherung des Lebensunterhaltes.

Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) ist die Ansprechpartnerin im Jobcenter zu Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Weitergehende Informationen

<http://www.jobcenter-werra-meissner.de/>

Regionalmanagement NordHessen GmbH

Ziel aller Aktivitäten des Regionalmanagements NordHessen GmbH ist die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und Fachkräften sowie die erfolgreiche Weiterentwicklung und Vermarktung der Region. In zahlreichen Projekten konzentriert sich das Regionalmanagement auf die Bereiche Mobilität, Dezentrale Energien, IKT, Tourismus und Gesundheit. Auf diesen Feldern wurden regionale Netzwerke von Produzenten, Zulieferern, Forschungseinrichtungen, Dienstleistern und anderen Beteiligten aufgebaut. Gesellschafter der GmbH sind die Fördergesellschaft Nordhessen mbH (hinter der die Stadt Kassel und die fünf nordhessischen Landkreise stehen), die Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg, die Handwerkskammer Kassel und der Förderverein Pro Nordhessen e. V.

Weitergehende Informationen

<http://www.regionnordhessen.de>



Unternehmerinnenforum Nordhessen

Das Unternehmerinnenforum Nordhessen ist seit 1997 ein Netzwerk für weibliche Selbstständige und Fach- und Führungsfrauen in Kassel und der Region Nordhessen. Die zunehmend wachsende Zahl der Mitgliedsfrauen zeigt, dass weibliche Fach- und Führungskräfte, sowie von Frauen geführte Unternehmen und Betrieben ein wichtiger Wirtschaftsmotor für die Region sind.

Die Mitgliedsfrauen und Interessentinnen des Unternehmerinnenforums Nordhessen erhalten Vernetzung und Weiterentwicklung in beruflichen und persönlichen Themen, Kommunikation und Information, Workshops und Vorträge u.v.m.

Weitergehende Informationen

<http://www.unternehmerinnen-kassel.de/>



ZIP Hessen

Das ZIP Hessen ist zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für ambulante, teilstationäre und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Krankenhäuser, die internationale Pflege- und Gesundheitsfachkräfte anwerben und nachhaltig integrieren möchten. Aus vielen Regionen der Welt kommen internationale Pflege- und Gesundheitsfachkräfte - in vielen Fällen Frauen - nach Hessen und bringen ihre fachliche Expertise ein. Das ZIP Hessen unterstützt Einrichtungen des Pflege- und Gesundheitswesens durch Information, Orientierung, Beratung, Vernetzung und Kontaktvermittlung.

Das Beratungszentrum des ZIP Hessen in Wiesbaden und Alsfeld wird finanziert durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration und ist damit ein Teil der umfangreichen Maßnahmen des Landes Hessen zur Deckung des Fachkräftebedarfes in der Alten- und Krankenpflege.

Weitergehende Informationen

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



WELCOMECENTER Hessen

Das WELCOMECENTER Hessen ist ein Gemeinschaftsprojekt des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main, der Regionaldirektion Hessen sowie der Agentur für Arbeit Frankfurt am Main. Das WELCOMECENTER Hessen unterstützt internationale Fachkräfte und deren Familien rund um das Leben und Arbeiten in Hessen. Zudem berät es Arbeitgebende in Hessen bei Fragen rund um die Anstellung, Beschäftigung und nachhaltigen Integration internationaler Fachkräfte in den betrieblichen Alltag. Ziel ist es, eine Willkommenskultur und -struktur in Hessen zu fördern und internationale Fachkräfte und ihre Familien beim Leben und Arbeiten in Hessen zu unterstützen.

Weitergehende Informationen

<https://www.welcomecenterhessen.com/>



Initiative ProAbschluss

Die Landesinitiative ProAbschluss des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung unterstützt Beschäftigte (einschließlich geringfügig Beschäftigter und Praktikanten) ab dem 21. Lebensjahr, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen, beim Nachholen eines Berufsabschlusses. Zur Initiative gehört eine landesweite Beratungsstruktur, die sich an Unternehmen und an Beschäftigte richtet. Die Beratungskräfte bieten eine umfassende und auf die individuellen Bedürfnisse und Voraussetzungen angepasste Qualifizierungsberatung für Beschäftigte und Unternehmen, die sich für den Weg der Nachqualifizierung interessieren. Die Kosten der Nachqualifizierung werden über einen Qualifizierungsscheck gefördert.

Weitergehende Informationen

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





Landfrauenverband Hessen e.V.

Der Landfrauenverband Hessen e.V. 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 deren Familien in politischen und vorpolitischen Gremien sowie in der Öffentlichkeit. Ziele des Landfrauenverbandes sind die Verbesserung der Lebenssituation von Frauen und deren 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 sowie 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/>

NeW Netzwerk Wiedereinstieg

Seit 2009 unterstützt das NeW Netzwerk Wiedereinstieg Frauen mittels Qualifizierungsangebote, Mentoring, Beratung, Coaching und Erfolgsteams bei der Rückkehr in den Beruf. Ziel ist die bestmögliche Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt der Zukunft. Seit dem Jahr 2018 gibt es beispielsweise auch Qualifizierungsangebote mit den Schwerpunkten Deutschförderung und Digitales Lernen und neben klassischen Präsenzveranstaltungen kommen auch digitale Selbstlernprogramme wie Webinare, Lernvideos oder Online-Chats zum Einsatz.

Weitergehende Informationen

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



Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration

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 des Wirtschafts- und Arbeitslebens 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**

Weitere Informationen unter:

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

E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

Claudia Wesner
Telefon: 0611 3219 3339
Fax: 0611 327 19 3339

Torsten Becker
Telefon: 0611 3219 3505
Fax: 0611 327 19 3505

Christine Welsch
Telefon: 0611 3219 3339
Fax: 0611 327 19 2390

Sabine Steitzer-Wohlfahrt
Telefon: 0611 3219 3317
Fax: 0611 327 19 3317

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

Fazit des Zukunftsdialogs in, für und mit Nord- und Osthessen am 30. August 2019

Der Hessische Zukunftsdialog in, für und mit Nord- und Osthessen bei der Lichtenau e.V. – Orthopädische Klinik und Rehabilitationszentrum der Diakonie erfreute sich eines großen Zuspruchs. Über 100 Interessierte hatten sich bereits im Vorfeld angemeldet. Besonders wertgeschätzt wurden von den Teilnehmenden, die unterschiedlichen Erfahrungen und institutionellen Hintergründe der Beteiligten. Trotz der großen Heterogenität der Praxisbeispiele zeigte sich in den Workshops, dass die Herausforderungen bei der Erschließung der Potenziale von Frauen oft branchen- und betriebsübergreifend sind. Allein die Lösungen variieren zum Teil. Wichtige Diskussionspunkte ergaben sich bei der Reflexion der innerbetrieblichen Wirkung einer besseren Integration von Frauen. Interessant war, dass sich viele Teilnehmende zum Teil überrascht, gleichzeitig aber 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. Die Innovationsimpulse für Veränderungen in der Betriebskultur durch die stärkere Integration von Frauen waren hingegen für die meisten Teilnehmenden nur schwer greifbar. Interessant ist jedoch, dass die Teilnehmenden viele Parallelen zur Integration von Geflüchteten und aus dem Ausland angeworbenen Fachkräften aufzeigen konnten. Die lebhaften Diskussionen und die intensive Vernetzung lassen erwarten, dass die Teilnehmenden vielfältige Impulse aus der Veranstaltung mitgenommen haben. Viele Teilnehmende äußerten sich dahingehend, dass sie konkrete Ideen mitgenommen 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 weiter an Fahrt gewonnen hat. Der damit verbundene Austausch über gelebte Praxis setzt wichtige Impulse, damit die Fachkräftesicherung zukünftig trotz der demografischen Herausforderungen in Hessen gut gelingen kann.



IMPRESSUM

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/ 2A
65193 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de
www.arbeitswelt.hessen.de

Redaktion

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen: Claudia Wesner
Gesamtverantwortlich: Alice Engel

Bildmaterial freundlich überlassen

GEWAK – Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, in Kooperation mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Bezugsquelle

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen: Claudia Wesner
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de
Telefon: (0611) 3219 3339
Fax: (0611) 327 19 3339

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.