

Hessischer Zukunftsdialog 2026

80 Jahre Fach- und Arbeitskräfte für und in Hessen

Dokumentation des Nachmittagsteils

Fulda, Hotel Fulda Mitte

Fulda, 17. Juni 2026

GEWAK



IWAK
Institut für Wirtschaft,
Arbeit und Kultur



HESSEN
Hessisches Ministerium
für Arbeit, Integration,
Jugend und Soziales

Begrüßung



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitwirkende sowie Organisatorinnen und Organisatoren, verehrte Gäste aus Fern und Nah, aus Fulda ebenso wie aus Berlin,

ich freue mich, Sie im Namen der gesamten Hessischen Landesregierung zum zweiten Teil des heutigen Hessischen Zukunftsdialogs 2026 begrüßen zu dürfen.

Der Vormittag hat eindrucksvoll gezeigt, wie eng die Geschichte Hessens und seiner Wirtschaft mit Arbeitsmigration und Arbeitsmarktintegration verbunden ist. Die Diskussionen und Beispiele haben deutlich gemacht, dass Fach- und Arbeitskräftesicherung immer auch eine Frage von Offenheit, Teilhabe und gemeinsamen Erfahrungen ist.

Heute Nachmittag wollen wir den Blick nun noch stärker auf die Gegenwart und die Zukunft der Arbeitswelt richten.

Wie bereits in den vergangenen zehn Jahren wollen wir auch dieses Jahr wieder voneinander lernen und uns intensiv austauschen und vernetzen.

Besonders begrüßen möchte ich in diesem Kontext die Herren Tom Siebels und Louis Huber vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die eigens dafür aus Berlin angereist sind – schön, dass Sie da sind, um unsere Fach- und Arbeitskräftesicherung made in Hessen mit ihren guten Praxisbeispielen und engagierten Akteuren kennenzulernen. Seien Sie herzlich willkommen.

Inhaltlich wollen wir uns heute mit einem Thema befassen, das viele von uns beschäftigt und umtreibt. Ein Thema, zu dem wir meinen, die richtigen Expertinnen und Experten eingeladen zu haben, die ihre Erfahrungen mit uns teilen und uns wertvolle Einblicke in ihre betriebliche Praxis geben können.



Im Mittelpunkt soll heute ein Thema stehen, das für Beschäftigte ebenso wie für Unternehmen immer wichtiger wird: Die berufliche Mobilität und Flexibilität.

Wenn ich überlege, als ich damals in den Arbeitsmarkt eingestiegen bin, brauchte ich mich gar nicht so weit bewegen. Jetzt treffe ich junge Menschen, die mir mitteilen, dass sie viel wechseln müssen und sich der Radius stark erweitert. Dabei ist die Arbeit das eine, aber die Freizeitgestaltung das andere.

Wenn ich dann an die internationalen Talente denke, die noch mehr Flexibilität brauchen, um hierher zu kommen, müssen wir auch eine gute Willkommenskultur haben, um auch dort die Freizeitgestaltung mitzubegleiten. Dies ist keine Einbahnstraße, sondern wir müssen schauen, wie wir aufeinander zugehen.

Bei beruflicher Mobilität könnte man zunächst an Busse, Bahnen, Fahrräder, Fahrgemeinschaften, ÖPNV, Verkehr oder auch Infrastruktur denken – und an die aktuellen Spritpreise – was sehr verständlich ist und ebenfalls auf das Konto der Fach- und Arbeitskräftesicherung einzahlt. Aber mit Traffic und Mobility im klassischen Sinne wollen wir uns heute nicht befassen.

Wir wollen uns heute vielmehr die Bewegung zwischen Branchen und Berufsfeldern anschauen sowie einen der größten Veränderungsfaktoren unserer Arbeitswelt, die Digitalisierung und die KI in den Blick nehmen, die mit bisher unbekannter Geschwindigkeit auf die Wirtschaft und Arbeitswelt einwirken. Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Strukturwandel und demografische Entwicklung führen dazu, dass sich Berufsbilder verändern, Tätigkeiten neu entstehen und Qualifikationsanforderungen dynamischer werden. Genau aus dieser Veränderung ergeben sich ein immer größerer Bedarf an beruflicher Mobilität und in der Folge ein größerer Bedarf an Anpassung und Weiterentwicklungsfähigkeit und zugleich -bereitschaft.

Ich möchte Ihnen ein Beispiel nennen: Ich komme aus einer Automobilstadt, Baunatal in Nordhessen mit Volkswagen, ein Unternehmen, das auch in der Transformation ist. Das BMAS unterstützt diese Transformation dankenswerterweise, aber wenn man sich mit den klassischen Bandarbeiterinnen und -arbeitern unterhält, haben die viele Ängste: „Was passiert morgen? Wie kaufe ich mir morgen mein Brot beim Bäcker? Wie kaufe ich mir meine Kiste Wasser?“ Auch da müssen wir psychologisch die Kolleginnen und Kollegen mitnehmen. Wir überlegen uns das gemeinsam mit den Betriebsräten. Es ist ein tolles Netzwerk entstanden, aber der „Hallenboden“, und das ist nicht meine Wortwahl, sondern das ist das Wort aus der Wissenschaft, muss mitgenommen werden. Der



„Hallenboden“ hat Ängste und die würden wir einfach wegwischen, wenn wir sagen, das ist alles kein Problem. Stattdessen müssen wir transparent darstellen, wie die Arbeitswelt von morgen aussieht.

Schon heute sind Erwerbsbiografien nicht mehr geradlinig. Nicht jeder arbeitet 40 Jahre lang in einem Job. Erwerbsbiografien verlaufen oft anders als noch vor einigen Jahren und Jahrzehnten. Der einmal erlernte Beruf bleibt für viele Menschen nicht automatisch der Beruf, mit dem sie am Ende in den Ruhestand gehen und das gesamte Erwerbsleben verbringen. Das verunsichert, bietet aber auch Chancen und wir dürfen es nicht zu negativ sehen, sondern müssen optimistisch eingestellt bleiben. Denn dies birgt auch neue Zukunftsperspektiven.

Berufliche Mobilität kann helfen, Fach- und Arbeitskräfteengpässe zu reduzieren, Beschäftigung zu sichern und neue Entwicklungsperspektiven zu eröffnen. Viele Menschen bringen Erfahrungen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Talente mit, die auch in anderen Tätigkeitsfeldern wertvoll sind und gebraucht werden. Quereinstiege, Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung gewinnen zunehmend an Bedeutung, sowohl für die Beschäftigten selbst als auch für potentielle Arbeits-, Fach- und Führungskräfte sowie für Nachwuchskräfte, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Die Austauschforen des heutigen Nachmittags greifen genau diese Entwicklung auf. Wir sprechen über Wege von Branchen- und Berufsgruppen mit geringem oder keinem Mangel an Fach- und Arbeitskräften bis hin zu solchen, in denen starke Personalengpässe und Personalbedarfe den Betriebsalltag prägen. Unterschiedliche Praxisbeispiele zeigen, wie Quereinstiege in den Erziehungsbereich, in die öffentliche Verwaltung oder auch in den sozialen Bereich gestaltet werden können, welche Unterstützung es dafür braucht und wie sich die berufliche Mobilität für Betriebe und Beschäftigte langfristig auszahlt.

Ich bin fest davon überzeugt, dass alle Beispiele eins gemeinsam haben: Sie machen uns deutlich, berufliche Übergänge gelingen dort besonders gut, wo Kompetenzen der Beschäftigten erkannt werden, wo man Qualifizierung ermöglicht und aktiv unterstützt und die Menschen aktiv begleitet.

AI bzw. KI verändert Arbeitsprozesse, Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen in vielen verschiedenen Bereichen mit rasantem Tempo und ungeahntem Ausmaß. Deshalb wird Weiterbildung immer wichtiger und Lebenslanges Lernen wird zu einer der Schlüsselkompetenzen in diesem Setting.



Wenn ich mich aber mit Menschen unterhalte – und ich habe einen Freund, der hat Elektrotechnik studiert, den Master jetzt abgeschlossen und möchte sich gerne weiterbilden – sind oftmals auch die Unternehmen die Bremser, die das nicht forcieren. Diese wollen erst einmal ihre „Schäfchen“ bei sich haben und gehen oftmals nicht den Weg, obwohl auch die Agentur für Arbeit Menschen unterstützt, sich stetig weiterzuentwickeln. Ich glaube, wir sitzen alle in einem Boot und müssen schauen, dass wir die Unternehmen noch mehr davon überzeugen, dass wir nicht im Stillstand verharren dürfen, sondern innovativ in die Zukunft gehen und sie am Ende des Tages auch selbst von der Weiterentwicklung der Menschen profitieren.

In der laufenden Transformation entstehen neue Chancen, beispielsweise auch für hochqualifizierte Frauen, die sich neue berufliche Perspektiven in zukunftsorientierten Bereichen erschließen wollen und Chancen ergreifen. Warum sage ich das? Weil wir auch Frauenministerium sind. Deswegen möchte ich das an dieser Stelle noch einmal ganz besonders erwähnen.

Die Diskussion am Nachmittag zeigt damit auch: Fach- und Arbeitskräftesicherung bedeutet nicht nur, neue Menschen für bestimmte Berufe zu gewinnen, es geht ebenso darum, Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen, Potentiale sichtbar zu machen, Übergänge aktiv zu unterstützen und zu begleiten.

Dafür braucht es lernbereite Organisationen, flexible Personalstrategien und Angebote zum Lebenslangen Lernen. Diese Kombination trifft den Puls der Zeit. Dazu gehören auch immer wieder zu lernen und die Neugier, etwas Neues auszuprobieren, statt negativer Gedanken, wie etwa die Schulbank drücken zu müssen. Man kann dabei Theorie und Praxis gut in Einklang bringen.

Natürlich bringt dies auch Herausforderungen mit sich. Da müssen wir alle realistisch sein. Es wird nicht immer einfach sein und ohne Mühen und Anstrengungen wird es nicht gelingen. Aber wir als Land wollen Sie zusammen mit dem IWAK und der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen und in Zusammenarbeit mit dem BMAS aktiv dabei begleiten. Denn eine moderne Arbeitswelt braucht nicht nur Innovationen, sondern auch Möglichkeiten zur Teilhabe und Entwicklung.

Ich wünsche uns allen einen schönen Nachmittag. Ich danke Ihnen, dass Sie den ganzen Tag hier sind, heute Vormittag und heute Nachmittag, denn Sie sind die Expertinnen und Experten. Wir sitzen alle zusammen in einem Boot. Die hohe Zahl an Teilnehmenden hier stimmt mich optimistisch und doch werde ich nicht müde, auch den Unternehmen geradeheraus zu sagen, dass auch Sie dafür sorgen müssen, Möglichkeiten zu schaffen.



In diesem Sinne nochmals ganz herzlichen Dank an Sie, Frau Dr. Larsen und Ihr Team, des IWAK und an Frau Wesner, unsere Leitung der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales!

Viel Erfolg!

Manuela Strube

Staatssekretärin im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales



Überregionaler Hessischer Zukunftsdialog 2026 – Nachmittagsprogramm

Hessen im Heute und Hier mit moderner und vielfältiger Arbeitswelt, hoher Integrationskraft und wettbewerbsfähigen Arbeitgebern: Berufliche Mobilität als Chance für Beschäftigte sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

13:15 Uhr

Begrüßung

Manuela Strube, Staatssekretärin im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

13:20 Uhr

Einführung

Warum ist berufliche Mobilität für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ebenso wie für Beschäftigte wichtig? Die Chancen der inter- und innerberuflichen Mobilität.

Dr. Christa Larsen, Leitung des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Goethe-Universität Frankfurt am Main

13:30 Uhr

Praxistalk I

Berufliche Mobilität zwischen Branchen und Berufsfeldern. Über Umstiege neue Potentiale für die Fach- und Arbeitskräftesicherung in Hessen erschließen.

Claudia Wesner, Leitung der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen, Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales



13:45 Uhr

Austauschforum I

Beispiele Guter Praxis aus Betrieben, Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen in drei parallelen Workshops:

1. Vom Verkauf in den Erziehungsbereich – Marc Aulerich, KITA Frankfurt
2. Vom Sekretariat in die öffentliche Verwaltung – Julia Göpel, Regierungspräsidium Kassel und Johanna Krahnke, Landkreis Kassel
3. Aus der Produktion in die Altenhilfe – Matthias Wochnik, Seniorenresidenz Ederbergland, Frankenberg

14:45 Uhr

Blitzlichter aus Austauschforum I

Peggy Norbistrath, Graphic Recording

15:00 Uhr

Kaffeepause

15:15 Uhr

Praxistalk II

Innerberufliche Flexibilität und Mobilität von hochqualifizierten Frauen im Zeitalter der KI. Herausforderungen und Chancengeber.

Claudia Wesner, Leitung der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen, Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

15:30 Uhr

Austauschforum II

Beispiele Guter Praxis aus Betrieben, Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen in drei parallelen Workshops:

1. KI im Bereich Human Resources: Veränderte Arbeitszuschnitte und Kompetenzerwerb – Dr. Olena Linnyk, milch & zucker GmbH, Gießen und Markus Sennefelder, bytewerk GmbH, Fulda
2. Generation Prompt: Berufseinstieg im Zeitalter der KI – Daniel Swoboda und Ralf Löffler, DAMM & BIERBAUM GmbH, Frankfurt
3. Transformationsprozesse in der Informatik: Frauen erschließen sich neue, zukunftssträchtige Berufsfelder in der IT – Anna Lisa Yang, abass GmbH, Langen



16:30 Uhr

Blitzlichter aus Austauschforum II

Peggy Norbistrath, Graphic Recording

16:40 Uhr

Verabschiedung

Claudia Wesner, Leitung der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen, Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

17:30 Uhr

Ende der Veranstaltung



Einführung: Warum ist berufliche Mobilität für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ebenso wie für Beschäftigte wichtig? Die Chancen der inter- und innerberuflichen Mobilität.

Dr. Christa Larsen

Leitung des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die Chancen der inter- und innerberuflichen Mobilität für Arbeitgeber und Beschäftigte

Der aktuelle Arbeitsmarkt hat in den vergangenen zwei Jahren viel an Dynamik eingebüßt. Derzeit bewegt sich die Rekrutierung auf einem sehr niedrigen Niveau. Dies spüren vor allem jene, die beispielsweise gerade nach dem Studienabschluss in den Arbeitsmarkt einmünden wollen oder jene, deren Stellen weggefallen sind und die sich als Freigesetzte neue Berufsfelder erschließen müssen. Aber auch innerhalb von Berufsfeldern entstehen durch Künstliche Intelligenz (KI) oder den Strukturwandel in der Produktion neue Tätigkeitszuschnitte und bisher bewährte fallen weg. All diese Beispiele zeigen, dass sich Beschäftigung und Arbeitsmarkt in einem Umbruch befinden. Es braucht Flexibilität und vor allem berufliche Mobilität, damit Veränderungen in Richtung neuer Realitäten gelingen.

Berufliche Mobilität war in Deutschland und Hessen bisher von eher geringer Bedeutung – gemeint war damit vor allem beruflicher Aufstieg. Angesichts der schnellen Anpassung an neue Gegebenheiten und des hohen Innovationsdrucks sind neben der vertikalen auch die horizontale und eine multidimensionale Mobilität von großer Bedeutung für eine Wiederherstellung der Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten und Beschäftigung. Mobilität bietet dabei zum einen Beschäftigten eine Vielzahl neuer Chancen und zum anderen hervorragende Innovationspotentiale für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Vor diesem Hintergrund lohnt ein genauer Blick auf die konzeptionellen Dimensionen der beruflichen Mobilität.



Interberufliche, horizontale Mobilität

Auf dem aktuellen Arbeitsmarkt zeigt sich bei Fach- und Arbeitskräften eine Gleichzeitigkeit von Mangel und Überhang. Während in einigen Berufen, wie beispielsweise den Sozial- oder Handwerksberufen, nach wie vor Mangel besteht, zeigen sich in anderen Berufen inzwischen Überhänge. Dies bedeutet dort, dass mehr Fach- und Arbeitskräfte als offene Stellen zur Verfügung stehen. Beispielsweise zeigt sich dies bei Freisetzungen in der industriellen Produktion, bei der Automatisierung von Arbeitsprozessen aufgrund von Digitalisierung und KI im Einzelhandel, im Büromanagement sowie in den Kreativ- und Werbeberufen. Zudem führen Auftragseinbrüche in den unternehmensnahen Dienstleistungen zu weiteren Freisetzungen in der IT und in der Unternehmensberatung. Viele der Freigesetzten befinden sich derzeit noch in Transfergesellschaften, andere sind bereits arbeitslos. Klar ist, dass die meisten der Freigesetzten nicht mehr in ihre früheren Berufsfelder zurückkehren können, weil diese nicht mehr bestehen. Sie stellen jedoch eine Fach- und Arbeitskräfteressource für alle Berufsfelder mit Fachkräftemangel dar. Über Quereinstiege bzw. berufliche Umstiege kann ein Übergang in neue Berufsfelder stattfinden. Quereinstiege sind jedoch in den meisten Fällen keine Selbstläufer, da nicht nur neue fachliche Anforderungen notwendig sind, sondern auch mentale Veränderungen und gegebenenfalls finanzielle Zugeständnisse damit einhergehen. Es gibt bereits viele Unterstützungsangebote wie beispielsweise die „Drehscheibe“ der Bundesagentur für Arbeit. Quereinstiege und Umstiege bieten neue und oft sehr stabile Beschäftigungsoptionen mit neuen Entwicklungsmöglichkeiten und -erfahrungen für Beschäftigte. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können darüber neue Potentiale für die Fach- und Arbeitskräftesicherung erschlossen werden.

Beim Hessischen Zukunftsdialog 2026 werden anhand von Beispielen Guter Praxis Quereinstiege und Umstiege vorgestellt und in die Diskussion mit Teilnehmenden eingebracht, so dass daran die bisherigen Erfahrungen gespiegelt und gemeinsam Strategien für erfolgreiche Quereinstiege und Umstiege, also die horizontale berufliche Mobilität, abgeleitet werden können.



Innerberufliche Mobilität

Darüber hinaus verändern sich in vielen Berufsfeldern Tätigkeitszuschnitte. Sei dies in der Automobilzuliefererbranche durch den Wechsel vom Verbrenner- zum Elektromotor, dessen Herstellung andere Tätigkeiten erforderlich macht oder die Teilautomatisierung von Aufgaben durch KI in Personalabteilungen und im Verkauf. Einerseits fallen Teile der ursprünglichen Tätigkeiten weg und andererseits entstehen neue Tätigkeitsfelder.

Besonders bei den durch die KI induzierten Veränderungen ist das Veränderungstempo sehr hoch. Beispielsweise werden inzwischen Rekrutierung und Bewerbermanagement in Personalabteilungen stark durch KI bestimmt oder die beruflichen Profile von akademisch qualifizierten Berufseinsteigenden müssen elaborierte KI-Kompetenzen beinhalten. Aber auch bei IT-Dienstleistern werden Aufgabenbereiche wie (Standard-)Programmierung zu Gunsten von Tätigkeiten im Feld der Cybersicherheit abgebaut.

KI greift bisher stark in Beschäftigungsbereichen mit hohen Frauenanteilen, deshalb stellt sich die Frage, wie gerade Frauen die neuen KI-bezogenen Tätigkeitsbereiche besonders gut für die eigene berufliche Entwicklung nutzen können. Anhand von Beispielen Guter Praxis werden erfolgreiche Ansätze für die Chancen, die sich für Frauen aus diesen Entwicklungen ergeben, vorgestellt. Dabei geht es immer um innerberufliche Mobilität, also Flexibilität innerhalb des gleichen Berufsfeldes. Dies bedeutet, dass dabei auch vertikale Mobilität, also beruflicher Aufstieg, eingeschlossen werden kann. Jedoch zeigen gerade die Veränderungen der Tätigkeitszuschnitte durch KI auch Entwicklungsoptionen, die weder rein vertikal noch rein horizontal sind, sondern sich auf neu entstehende zukunftsfähige Tätigkeitszuschnitte beziehen und damit multidimensionale berufliche Mobilität beschreiben.

Für Beschäftigte können sich durch diese hohe Flexibilität neue Chancen in der Transformation ergeben, indem diese neuen Kompetenzen erwerben. Demgegenüber ist es in diesen Veränderungsprozessen Aufgabe von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Rahmenbedingungen für Beschäftigte zu schaffen, so dass diese möglichst gut die neuen notwendigen Kompetenzen erwerben und damit zur innovativen Weiterentwicklung der Betriebe beitragen können.



Praxistalk I: Berufliche Mobilität zwischen Branchen und Berufsfeldern. Über Umstiege neue Potentiale für die Fach- und Arbeitskräftesicherung in Hessen erschließen.

Claudia Wesner

Leiterin der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Wie üblich besteht der Hessische Zukunftsdialog aus Beispielen Guter Praxis aus hessischen Betrieben und öffentlichen Verwaltungen. Claudia Wesner stellt die Beispiele des ersten Austauschforums kurz vor. In drei parallelen Workshops berichten ausgewählte Impulsgeberinnen und Impulsgeber direkt aus ihrer täglichen Praxis: Die Möglichkeiten des Quereinstiegs aus dem Verkauf in den Erziehungsbereich erläutert Marc Aulerich von Kita Frankfurt. Zum Quereinstieg in die öffentliche Verwaltung werden Julia Göpel vom Regierungspräsidium Kassel und Johanna Krahnke vom Landkreis Kassel interviewt. Der Wechsel aus der Produktion in die Altenhilfe steht bei Matthias Wochnik von der Seniorenresidenz Ederbergland im Mittelpunkt. Die Impulsgeberinnen und Impulsgeber stellen sich dem Publikum kurz vor und berichten schlagwortartig von den Inhalten der kommenden Workshops.



Austauschforum I: Vom Verkauf in den Erziehungsbereich



„Krisensicher, nachhaltig, sinnvoll – immer mehr Menschen entscheiden sich bewusst für den Beruf pädagogischer Fachkräfte. Auch auf dem zweiten Berufsweg. Und das aus gutem Grund: Als Erzieherin und Erzieher sorgt man für eine gute und verlässliche Bildung, Erziehung und Betreuung. Und gestaltet dadurch aktiv die Zukunft unserer Gesellschaft mit.“

Marc Aulerich

Personalgewinnung und Ausbildung
Kita Frankfurt



Herausforderung

Im Verkaufsbereich bestehen aktuell Überhänge an qualifizierten Beschäftigten, während im Erziehungsbereich Fachkräftemangel herrscht, gerade in Ballungsräumen. Gleichzeitig weisen Beschäftigte beider Bereiche ähnliche soziodemografische Merkmale auf und benötigen oft vergleichbare Kompetenzen (Umgang mit Menschen, Kundenorientierung, Stressresistenz). Ein Berufswechsel erscheint daher sowohl gesellschaftlich als auch für die Beschäftigten vorteilhaft, stellt jedoch hinsichtlich Kompetenzerwerb, Integration und Qualitätssicherung Herausforderungen für Berufswechselnde, Einrichtungen und Belegschaften dar.

Lösung

KITA Frankfurt, einer der größten kommunalen Träger von Kindertagesstätten in Deutschland, hat aufgrund rückläufiger Zahlen klassischer Nachwuchskräfte bereits zahlreiche Quereinsteigende aus dem Verkauf und aus anderen Berufen unterschiedlichen Alters erfolgreich in U3-Bereichen, Kindergärten und Grundschulen integriert. Inzwischen bestehe rund die Hälfte der Belegschaften aus Quereinsteigenden, berichtet Marc Aulerich. Für Verkaufsfachkräfte sind insbesondere die hohe Arbeitsplatzsicherheit und die sinnstiftende Tätigkeit attraktiv, reichen jedoch häufig nicht allein als Motivation aus, um einen Berufswechsel anzustoßen. Da die Sicherung der Betreuungsqualität oberste Priorität hat, erfolgt der Quereinstieg grundsätzlich über eine Berufsausbildung. Ein wichtiger Meilenstein hierfür ist die Einführung der dreijährigen praxisintegrierten vergüteten Ausbildung (PiVA – mehr Informationen dazu unter [diesem Link](#); Förderung im Landesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher sowie Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger“), die insbesondere Menschen in der Familienphase oder mit eigenständiger Lebensführung den Einstieg ermöglicht. KITA Frankfurt hat diese etabliert und bietet verschiedene Varianten an: z. B. die dreijährige PiVA ohne weitere Verpflichtungen sowie eine zusätzlich vom Träger finanzierte PiVA mit anschließender befristeter Bindung an die Einrichtungen. Als zentraler Erfolgsfaktor gilt die transparente Kommunikation von Möglichkeiten und Rahmenbedingungen auf Augenhöhe. Darüber hinaus begleitet KITA Frankfurt aktiv die Integration der neuen Fachkräfte in die Teams. Die häufig jüngeren Ausbildungsanleitenden in den Einrichtungen werden gezielt auf die Bedürfnisse der neuen Zielgruppe vorbereitet und stehen den Berufswechselnden als verlässliche Ansprechpersonen im Arbeitsalltag zur Verfügung. Ein Einstieg als „Fachkraft zur Mitarbeit“ mit einer berufsbegleitenden Kurzqualifizierung (160 Stunden) ist bei KITA Frankfurt für zwei bis maximal drei Jahre möglich. Ziel bleibt eine anschließende dreijährige Ausbildung, um das angestrebte Qualitätsniveau sowie die volle Fachkraftqualifikation und -vergütung zu erreichen.



Übertragbarkeit

Die zentralen Erfolgsfaktoren Wertschätzung, transparente Kommunikation der Rahmenbedingungen, finanzielle Unterstützung bei Bedarf, Vorbereitung von Ausbildungsbegleitungen und Belegschaften auf einen wertschätzenden Umgang und Anerkennung der vielfältigen Lebens- und Berufserfahrungen der Berufswechselnden sind auch für Quereinstiege in anderen Branchen zentral.

Moderation des Workshops: Lora Demireva, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Goethe-Universität Frankfurt am Main



Austauschforum I: Vom Sekretariat in die öffentliche Verwaltung



„Quereinsteigende bringen frischen Wind in die öffentliche Verwaltung. Damit das Onboarding zum Erfolg wird, muss dieses besonders gut begleitet werden.“

Julia Göpel

Leitende Regierungsdirektorin
Regierungspräsidium Kassel



Austauschforum I: Vom Sekretariat in die öffentliche Verwaltung



**„Wege entstehen dadurch,
dass man sie geht.“**

Johanna Krahne

Fachdienstleitung Personalentwicklung

Landkreis Kassel



Herausforderung

Die öffentliche Verwaltung war in den vergangenen Jahren von starkem Fachkräftemangel betroffen. Durch die Übernahme neuer Aufgaben, die Schaffung neuer Stellen und den zunehmenden demografischen Druck wuchs der Bedarf an Fachkräften, aber auch die Belegschaften stark. Während diese Entwicklung durch die derzeit klammen öffentlichen Kassen ausgebremst wurde, wird der demografische Druck aufgrund hoher Durchschnittsalter weiter zunehmen. Dies spiegelt sich auch beim Regierungspräsidium Kassel und dem Landkreis Kassel wider. Beide haben sich daher für Quereinstiege geöffnet, da über Ausbildung und Rekrutierung von Personen mit Verwaltungshintergrund nicht mehr ausreichend Personal gewonnen werden kann. Während das Regierungspräsidium vor allem Personen auf Fachkraftniveau sucht (für die zentrale Bezügestelle), ist der Landkreis damit konfrontiert, dass viele Stellen von Führungskräften neu zu besetzen sind. Für Quereinsteigende bildet beim Einstieg in die öffentliche Verwaltung insbesondere die im Vergleich zur Privatwirtschaft andere Kultur eine Herausforderung. Brücken können jedoch entstehen, wenn zuvor ähnliche Berufe, wie beispielsweise im kaufmännischen Bereich oder in Sekretariaten ausgeübt wurden.

Lösung

Julia Göpel aus dem Regierungspräsidium Kassel berichtet, dass dort stark auf eine strukturierte Einarbeitung mit individueller Betreuung gesetzt werde. In einem speziellen Einarbeitungsteam könnten Quereinsteigende die ersten drei Monate verbringen, die Basics des Verwaltungsalltags lernen und sich an die neue Kultur gewöhnen, bevor sie in ihre eigentlichen Teams einsteigen würden. Zentral für den Erfolg dieser Art des Onboardings sei eine kontinuierliche und transparente Kommunikation. Darüber hinaus stünden allen Quereinsteigenden verschiedene Möglichkeiten zur internen Weiterbildung zur Verfügung.

Aus dem Landkreis Kassel berichtet Johanna Krahnke hingegen, dass dort mit der „Quereinsteigsquali“ ein Instrument geschaffen worden sei, das Quereinsteigenden ohne Fortbildung zum/r Verwaltungsfachwirt/in den Weg in Führungspositionen eröffne. Durch eine strukturierte interne Weiterbildung, die über zwei Jahre je einen Tag pro Woche umfasse und aus verschiedenen Seminaren insbesondere zu den Bereichen Recht und Finanzen bestehe, würde Quereinsteigenden, die bereits eine gewisse Zeit beim Landkreis tätig sind, der Aufstieg in Führungspositionen ermöglicht. Für das Instrument habe der Landkreis externe Dozierende engagiert und erhoffe sich so, künftige Führungskräfte langfristig zu binden.



Übertragbarkeit

Beide Instrumente können auch von anderen Organisationen oder Unternehmen der Privatwirtschaft adaptiert werden. Sie zeigen exemplarisch, wie eine genaue Analyse der Bedarfe der Organisation dazu beitragen kann, dass jeweils passende Instrumente zu deren Lösung entwickelt werden können. Beide Instrumente tragen in Bezug auf den Quereinstieg zu einer langfristigen Bindung bei – das erste, indem es den Einstieg in die neue Organisation sowie das neue Setting erleichtert und den „Kulturschock“ abmildert, das zweite, indem es Perspektiven und Aufstieg ermöglicht, der anderenfalls ohne formellen Abschluss nicht möglich wäre. So gelingt es den Organisationen, dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken.

Moderation des Workshops: Dennis Schmehl, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Goethe-Universität Frankfurt am Main



Austauschforum I: Aus der Produktion in die Altenhilfe



„Pain is weakness leaving the body.“

Matthias Wochnik
Betreuungskraft
Seniorenresidenz Ederbergland
Frankenberg



Herausforderung

In den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen besteht seit Jahren ein Mangel an Fach- und Arbeitskräften. Die Fragestellung des Workshops war, wie angesichts der Freisetzen im Produktionsbereich Fachkräfte aus diesem Segment für eine Tätigkeit in Pflege und Betreuung gewonnen werden können.

Lösung

Der Impulsgeber Matthias Wochnik berichtet zunächst aus seiner Berufsbiografie: Im Rahmen seiner Beschäftigung in der Eisengießerei und in der Lagerlogistik sei er mehrfach von Freisetzungswellen betroffen gewesen. Seine Unzufriedenheit mit der Situation habe im Laufe der Zeit zugenommen. Parallel sei durch die Berührungspunkte mit Pflege und Eingliederungshilfe im privaten Kontext sein Interesse an einer Tätigkeit im sozialen Bereich gewachsen. Während seiner Zeit in der Transfergesellschaft habe der Gedanke, das Berufsfeld zu wechseln, konkrete Formen angenommen. Er habe ein Praktikum in einem Pflegeheim absolviert, um anschließend die Qualifizierung zur Betreuungskraft nach § 43 SGB XI beginnen zu können. Nach erfolgreichem Abschluss und einem weiteren Praktikum habe er ein Beschäftigungsverhältnis als Betreuungskraft in der Seniorenresidenz Ederbergland beginnen können. Dort arbeite er nun in Vollzeit und kümmere sich als Teil eines Teams von acht Betreuungskräften um die soziale Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner. Er betont ausdrücklich, dass seine Arbeitszufriedenheit sehr hoch sei. Er stellt insbesondere die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit heraus und berichtet von vielen bereichernden Erlebnissen mit den älteren Menschen.

Übertragbarkeit

Die Beratung in der Transfergesellschaft und durch die Bundesagentur für Arbeit war ein zentraler Erfolgsfaktor, mithilfe dessen Matthias Wochnik seinen Umstieg gut meistern konnte. Hier hat er wichtige Impulse für seine berufliche Umorientierung erhalten. Die Aufnahmebereitschaft der Pflegebranche für Quereinsteigende ist in der Arbeitsverwaltung bekannt und es stehen unterschiedliche Förderinstrumente zur Verfügung. Mittlerweile wird zunehmend versucht, Freigesetzten im Produktionsbereich soziale Berufe näherzubringen und sie in Richtung sozialer Berufe zu orientieren, wie die Diskussion des Workshops zeigt. Vielleicht müssten hier aber noch mehr geeignete „Hebel“ gefunden werden, denn die Status- und Gehaltsunterschiede zwischen den Branchen stellen noch immer eine Hürde dar. Gleiches gilt für den Wechsel aus einer männlich dominierten in eine weiblich

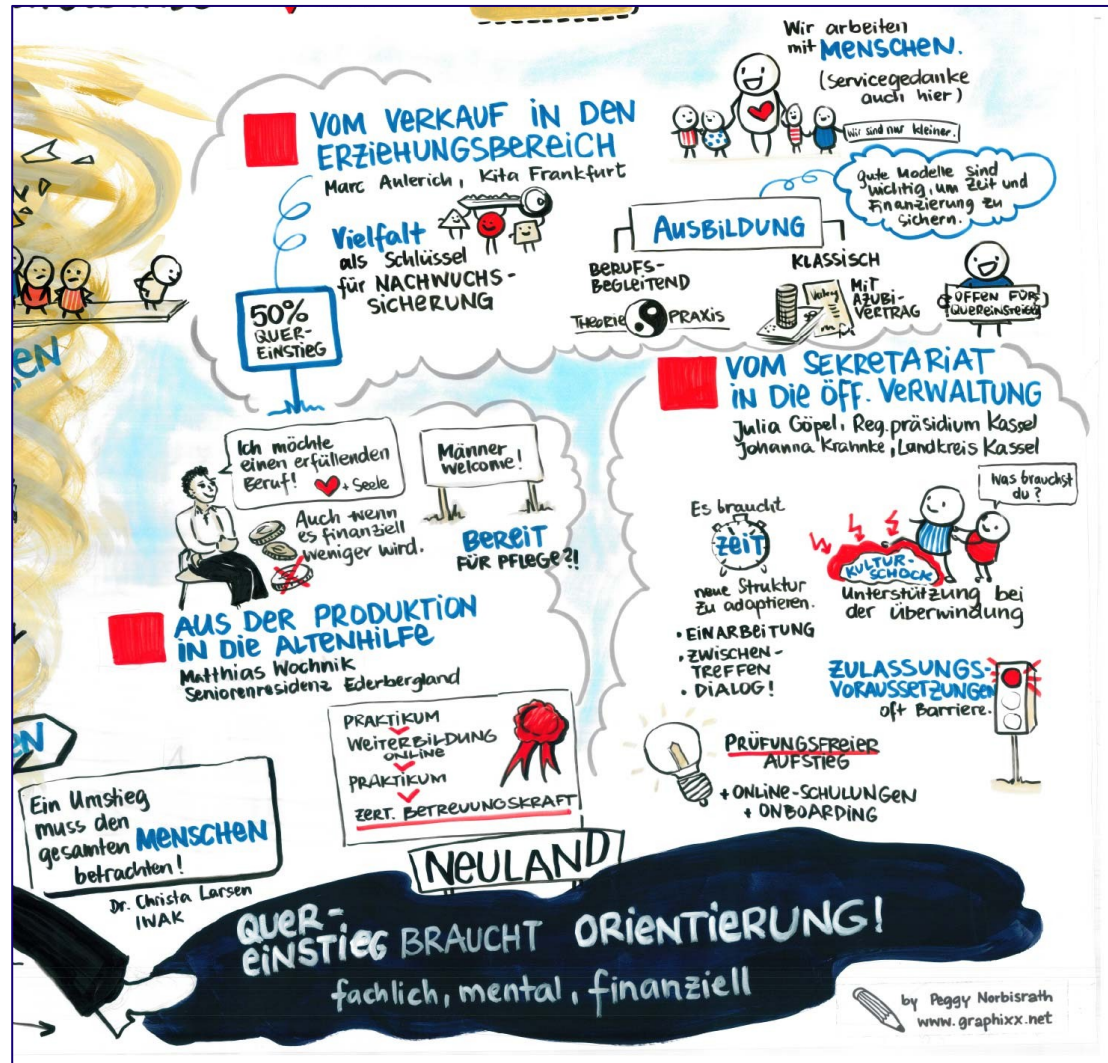


dominierte Berufswelt. Nichtsdestotrotz dürften sich einige Personen – gerade in Anbetracht der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit einerseits und der guten Arbeitsmarktchancen andererseits – für einen Umstieg begeistern lassen. Eine vermehrte Öffentlichkeitsarbeit aus der Pflege heraus könnte dabei helfen, die Chancen eines Umstiegs in die Pflege aufzuzeigen.

Moderation des Workshops: Dr. Oliver Lauxen, stellvertretende Leitung des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Goethe-Universität Frankfurt am Main



Blitzlichter aus Austauschforum I



Peggy Norbistrath

Graphic Recording



Praxistalk II: Innerberufliche Flexibilität und Mobilität von hochqualifizierten Frauen im Zeitalter der KI. Herausforderungen und Chancengeber.

Claudia Wesner

Leiterin der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Auch die Beispiele Guter Praxis des zweiten Austauschforums werden dem Publikum von Claudia Wesner vorgestellt. Auch die zweite Workshoprunde beinhaltet ausgewählte Impulsgeberinnen und Impulsgeber aus hessischen Betrieben in drei parallelen Workshops. Über durch KI veränderte Arbeitszuschnitte und den daher notwendigen Kompetenzerwerb im Bereich Human Resources sprechen Dr. Olena Linnyk von milch & zucker aus Gießen sowie Markus Sennefelder von bytewerk aus Fulda. Zu Herausforderungen und Chancen beim Berufseinstieg berichten Daniel Swoboda und Ralf Löffler von DAMM & BIERBAUM aus Frankfurt. Anna Lisa Yang von abass aus Langen zeigt auf, wie sich Frauen durch Transformationsprozesse in der Informatik neue und zukunftssträchtige Berufsfelder erschließen können. Vor den Workshops erhalten alle Impulsgeberinnen und Impulsgeber die Möglichkeit zur kurzen Vorstellung vor dem gesamten Publikum.



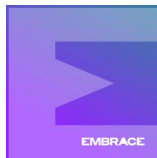
Austauschforum II: KI im Bereich Human Resources: Veränderte Arbeitszuschnitte und Kompetenzerwerb



**„Prognosen sind immer schwierig,
besonders wenn sie die Zukunft betreffen.“
(Niels Bohr)**

Dr. Olena Linnyk

Vice President „AI, Consulting and Research“
milch & zucker GmbH, EMBRACE.family
Gießen



Austauschforum II: KI im Bereich Human Resources: Veränderte Arbeitszuschnitte und Kompetenzerwerb



Markus Sennefelder
Chief People Officer
bytewerk GmbH
Fulda



„Gute Personalarbeit beginnt dort, wo Lebensläufe nicht geradlinig sind – sondern Potentiale erkannt und mit den richtigen Technologien entfaltet werden.“



Herausforderung

Die Automatisierung wiederkehrender Aufgaben wie Kalender- und Terminmanagement oder Eingangsbestätigungen sowie die Unterstützung bei Prozessen, in denen Inhalte verstanden, verdichtet und bewertet werden müssen (z. B. Transkription, Zusammenfassung, Dokumentation sowie Wissensextraktion und -management), steigern die Produktivität in Personalabteilungen erheblich und werden zunehmend unverzichtbar. Dabei werden nicht weniger Fachkräfte benötigt; vielmehr gewinnt die Zusammenarbeit von Mensch und KI an Bedeutung. Diese entlastet Beschäftigte, verändert jedoch gleichzeitig Aufgabenprofile und die dafür erforderlichen Kompetenzen. Zunehmend gefragt sind ein ganzheitliches Verständnis von Prozessen, deren Zielen und Anforderungen sowie die Fähigkeit, diese klar zu kommunizieren, kritisch zu reflektieren und die Ergebnisse der KI zu überprüfen. Dagegen verliert die rein fachliche und präzise Ausführung einzelner Routinetätigkeiten an Bedeutung. Entscheidend ist, dass Fachkräfte die Bereitschaft und Möglichkeit haben, ihre Kompetenzen und die Zusammenarbeit mit der KI kontinuierlich weiterzuentwickeln. Im Personalbereich stellen zudem Datenschutzanforderungen sowie die Vermeidung der Übernahme menschlicher Verzerrungen (Biases) in KI-gestützten Auswahlprozessen besondere Herausforderungen dar.

Lösung

In den Unternehmen bytewerk GmbH aus Fulda sowie milch & zucker GmbH aus Gießen werden KI- und Automatisierungstools im Personalbereich bereits erfolgreich eingesetzt und geschätzt. Markus Sennefelder berichtet, dass der IT-Dienstleister bytewerk GmbH mit Microsoft Copilot ein gängiges und vergleichsweise kostengünstiges KI-Tool nutze. Dabei setze das Unternehmen auf Transparenz gegenüber Kundschaft, Beschäftigten und Bewerbenden sowie auf deren Einverständnis. Zudem würden die von der KI erzeugten Ergebnisse kontinuierlich durch den Personalverantwortlichen überprüft. Die Arbeitsentlastung beschreibt er als erheblich. Der Erwerb der erforderlichen Kompetenzen erfolge vor allem durch Eigeninitiative, kontinuierliches Ausprobieren der Möglichkeiten und Grenzen des Tools sowie die fortlaufende Optimierung der Zusammenarbeit mit KI. Auch die KI selbst werde dabei als Lern- und Beratungsinstrument genutzt.

Die milch & zucker GmbH entwickelt selbst KI-gestützte Automatisierungslösungen für den Recruiting-Bereich. Dr. Olena Linnyk zeigt, dass durch gezielt entwickelte, am deutschen und europäischen Recht orientierte Systeme, lokale Serverstandorte in Hessen und entsprechende Investitionen auch in mittelständischen und großen Unternehmen sowie öffentlichen Verwaltungen mit hohen



regulatorischen Anforderungen ein sicherer und effektiver KI-Einsatz möglich sei. Der notwendige Kompetenzerwerb könne durch passgenaue Schulungen in Unternehmen oder von Hochschulen unterstützt werden. Gleichzeitig betont sie, wie wichtig es sei, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Beschäftigten Freiräume und Zeit für das eigenständige Experimentieren mit KI-Tools einräumen würden (idealerweise mehrere Stunden pro Woche, mindestens pro Monat). Dies erleichtere auch skeptischen oder verunsicherten Mitarbeitenden den Umgang mit den dynamischen Entwicklungen und fördere den Erwerb der zunehmend wichtigen Kompetenzen für den Arbeitsmarkt.

Zudem würden wissenschaftlich-praktische Forschungsprojekte zeigen, dass KI dazu beitragen könne, auf menschlichen Vorurteilen basierende Verzerrungen bei der Gestaltung von Stellenanzeigen und Bewerbungsprozessen zu reduzieren. Mithilfe von KI konzipierte Stellenanzeigen in männlich dominierten Branchen hätten teils zu einer Verdreifachung der Bewerbungen von Frauen geführt, während zugleich auch die Zahl der Bewerbungen von Männern und weiterer bisher schwer erreichbarer Zielgruppen (geschlechtsunabhängig) angestiegen sei.

Übertragbarkeit

Die Entwicklungen und Erfahrungen in der IT-Branche und im Personalwesen können als Vorbild für zahlreiche andere Berufsfelder dienen. Auch dort werden das Fachwissen und Urteilsvermögen von Beschäftigten weiterhin benötigt. KI kann diese Kompetenzen wirksam unterstützen, Arbeitsprozesse erleichtern und die Produktivität steigern.

Moderation des Workshops: Lora Demireva, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Goethe-Universität Frankfurt am Main



Austauschforum II: Generation Prompt: Berufseinstieg im Zeitalter der KI



Daniel Swoboda
Kreativdirektor Digital
DAMM & BIERBAUM GmbH
Frankfurt



„KI wird nicht deinen Job stehlen, sondern jemand, der mit KI umgehen kann.“



Austauschforum II: Generation Prompt: Berufseinstieg im Zeitalter der KI



**„Differenzierung fängt da an,
wo KI aufhört.“**

Ralf Löffler

Geschäftsführer

ISK GmbH (Teil von DAMM & BIERBAUM GmbH)

Frankfurt

D&B



Herausforderung

KI verändert Arbeitsmärkte rasant, so auch in der Werbebranche. Wie in vielen anderen Wirtschaftsbereichen wirkt KI auch hier insbesondere dahingehend, dass bisher durch Menschen ausgeführte Routinetätigkeiten wegfallen und so Berufseinstiege junger Menschen ohne Berufserfahrung erschwert werden. Darüber hinaus kann KI zudem viele Standardprodukte liefern, sodass die Branche teils unter dem Druck steht, den Mehrwert ihrer Produkte unter Beweis stellen zu müssen. Dies wiederum führt zu wirtschaftlichem Druck, der die Stellensituation nochmals verschärft. Werden langfristig jedoch nicht ausreichend „Junior-Positionen“ besetzt, führt dies dazu, dass später Personal für jene Positionen fehlt, die Berufserfahrung erfordern. Während des Bewerbungsprozesses kann der beidseitige Einsatz von KI zudem dazu führen, dass lediglich KIs miteinander kommunizieren und menschliche Expertise zunehmend in den Hintergrund rückt.

Lösung

Wie Daniel Swoboda und Ralf Löffler von DAMM & BIERBAUM aus Frankfurt jedoch aufzeigen, liegen in der Anwendung von KI auch viele Chancen für junge Menschen. Würden diese Skills wie Prompting, kritisches Gegenlesen oder eine authentische Eigendarstellung mitbringen, könnte es ihnen auch unter den derzeit erschwerten Einstellungsbedingungen gelingen, gut bezahlte Jobs zu finden. Zwar sinke die Bedeutung von „auswendig gelerntem“ Wissen, doch würden soziale Kompetenzen wie Kommunikation, Empathie, Verhandeln oder Führen sowie Fähigkeiten wie Urteilsvermögen, Kontextverständnis, Domänenwissen und ethische Reflexion im Zeitalter der KI noch wichtiger werden. Bringen Berufseinsteigende diese Kompetenzen mit, könnte der Berufseinstieg auch weiterhin gelingen und es könnten sogar höhere Gehälter erzielt werden. Zudem könnten die Berufseinsteigenden unter Zuhilfenahme von KI heute das leisten, was vor einigen Jahren nur Personen mit einer Berufserfahrung von mehreren Jahren schaffen konnten. In den Unternehmen selbst sei es wichtig, diese Entwicklung zu gestalten, wie es auch bei DAMM & BIERBAUM geschehe. Langjährig berufserfahrene Personen könnten laut der Impulsgeber von jungen Menschen viel in Bezug auf die Nutzung von KI lernen (Reverse-Mentoring) und KI könne in Zeiten demografischer Umbrüche aktiv zur Unterstützung des Wissensmanagements genutzt werden.



Übertragbarkeit

Im Workshop wurden primär Risiken aufgezeigt, die entstehen, wenn Unternehmen sich zu stark auf KI-Systeme verlassen und jungen Menschen keine Einstiegspositionen mehr anbieten. Dass dies zu fehlendem Nachwuchs führt, gilt für alle Branchen. Zugleich können auch in allen Wirtschaftszweigen Betriebe wie ältere Beschäftigte von einem Erfahrungsaustausch in Bezug auf KI profitieren.

Die Präsentation zum Workshop finden Sie unter [diesem Link](#).

Moderation des Workshops: Dennis Schmehl, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Goethe-Universität Frankfurt am Main



Austauschforum II: Transformationsprozesse in der Informatik: Frauen erschließen sich neue, zukunftssträchtige Berufsfelder in der IT



Anna Lisa Yang
Head of Security
abass GmbH
Langen



**„Learning is the first step. Confidence
is the second. Success follows both.“**



Herausforderung

Frauen sind in der IT-Branche unterrepräsentiert; der Frauenanteil liegt nur bei 17 Prozent. Anna Lisa Yang war als Biologin und Neurowissenschaftlerin zunächst wissenschaftlich tätig, ist dann in das elterliche IT-Unternehmen abass eingestiegen. Mittlerweile ist sie „Head of Security“. In dieser Funktion setzt sie sich unter anderem für mehr Bewerbungen von Frauen in diesem Zukunftsfeld ein. Sie hält Vorträge an Hochschulen, ermöglicht jungen Frauen Praktika im Betrieb und nimmt am jährlich stattfindenden Girls' Day teil.

Dieser Umstieg aus der Biologie in die Informatik sei für sie durchaus herausfordernd gewesen. In der „Männerwelt IT“ sah sich Anna Lisa Yang mit üblichen Vorurteilen gegenüber Frauen konfrontiert. Sie habe in ihrem beruflichen Umfeld jedoch durch ihre Stärken wie analytisches Denken, Kommunikation und Zusammenarbeit überzeugen und sich durch ihre fachliche Expertise behaupten können.

Lösung

Durch die Verbreitung von Digitalisierung und KI gewinne das Feld der Cybersicherheit rasant an Bedeutung, berichtet sie im Workshop. Hier gebe es viele unbesetzte Stellen und genau in diesem Feld spielen analytisches Denken, etwa beim Erkennen von Sicherheitslücken, Kommunikation und Zusammenarbeit eine große Rolle. In diesem Segment der IT gebe es gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, zumal auch die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie günstig seien.

Übertragbarkeit

Im Workshop wird diskutiert, welche Qualifikationsanforderungen für einen Umstieg in den Bereich Cybersicherheit wichtig sind. Es gebe viele Workshopangebote auf dem Markt, die Lage sei unübersichtlich, so die Rückmeldungen insbesondere aus der Arbeitsverwaltung. Anna Lisa Yang verweist hier auf die Zertifikate, die in Richtung Auditorin bzw. Auditor für eine DIN-ISO-Zertifizierung qualifizieren (IHK-geprüfter ISB, BSI IT-Grundschutzpraktiker, ISO/IEC 27001 Auditor). Diese seien eine sehr gute Voraussetzung für die Tätigkeit, sie seien als zukunftsfähig anzusehen und nicht sehr teuer. Es brauche jedoch noch mehr Bildungsträger, die diese Zertifikatslehrgänge anbieten. Formale Abschlüsse würden im Bereich Cybersicherheit dagegen nur eine untergeordnete Rolle spielen.



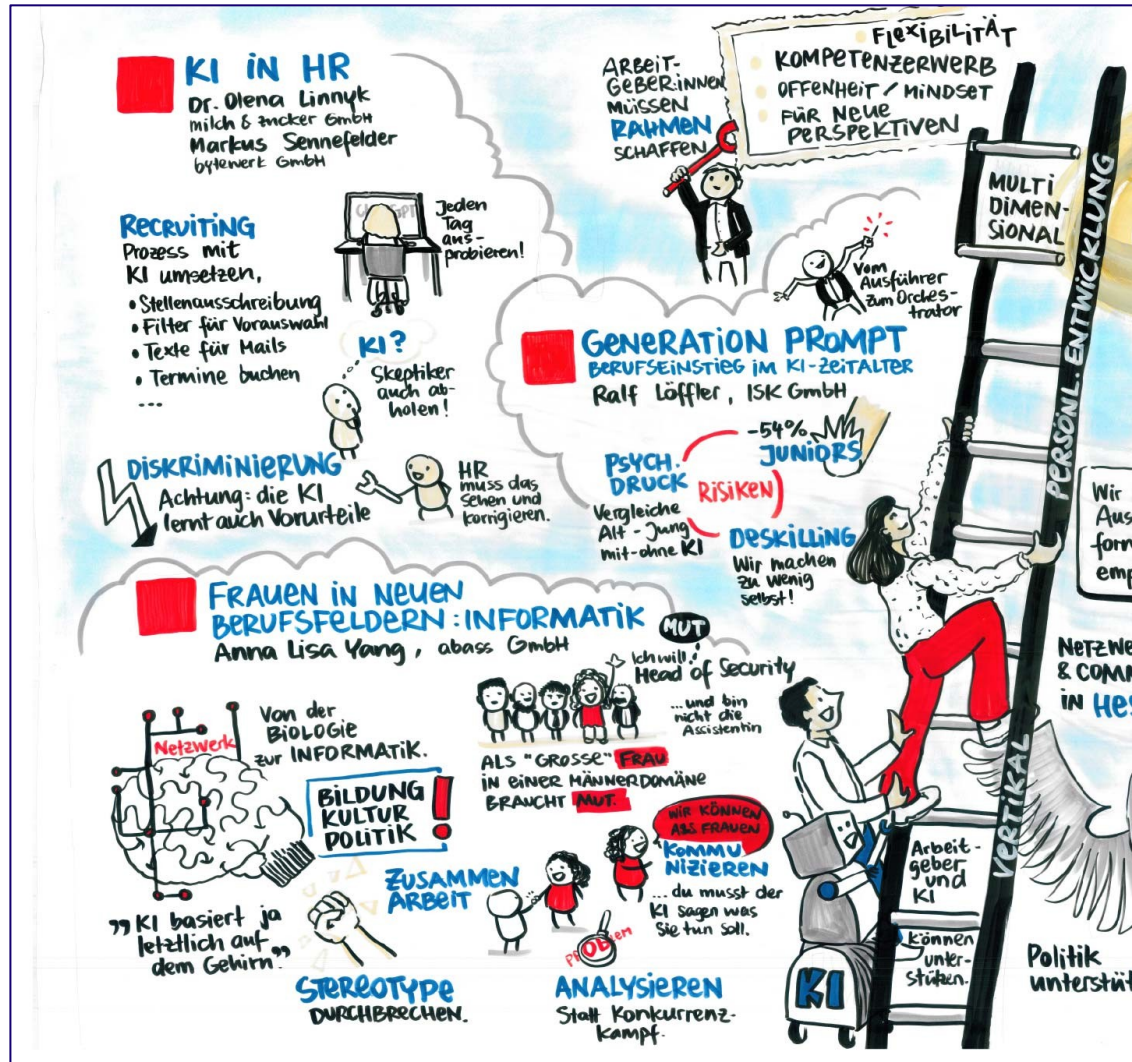
Es bedürfe weiterhin MINT-Förderung (insbesondere für Mädchen und Frauen) sowie geeigneter Weiterbildungs- und Umschulungsangebote. Auch Förderprogramme, Quotenregelungen und Brancheninitiativen könnten unterstützend wirken. In den Betrieben brauche es Mentoring, transparente Karrierewege und flexible Arbeitszeitmodelle.

Die Präsentation zum Workshop finden Sie unter [diesem Link](#).

Moderation des Workshops: Dr. Oliver Lauxen, stellvertretende Leitung des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK),
Goethe-Universität Frankfurt am Main



Blitzlichter aus Austauschforum II

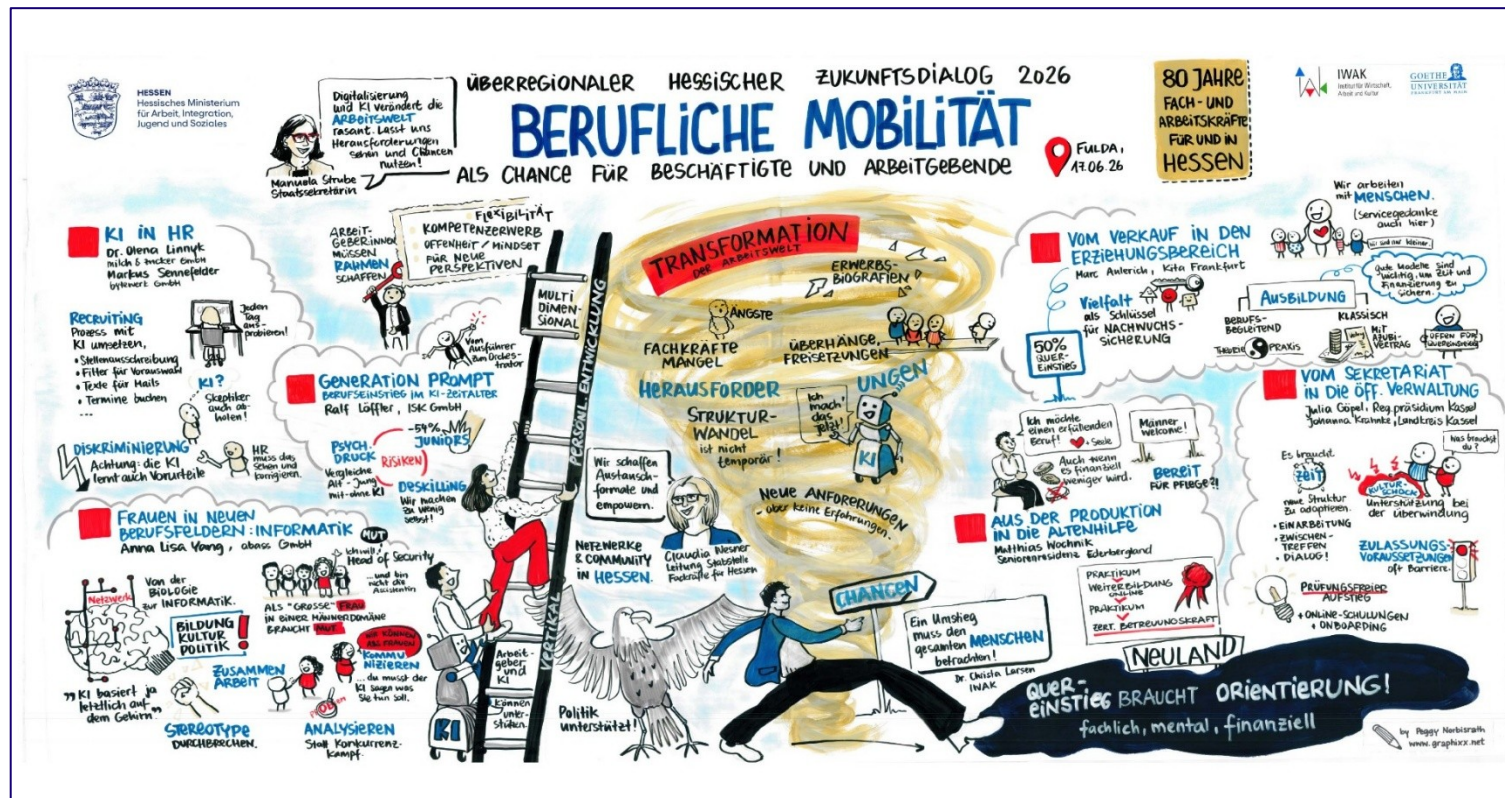


Peggy Norbistrath

Graphic Recording



Gesamtbild Graphic Recording zum Hessischen Zukunftsdialog 2026



Peggy Norbistrath

Graphic Recording



Herzlichen Dank für die gemeinsame Veranstaltung und die gegenseitige Unterstützung



Liebe Teilnehmenden des diesjährigen Hessischen Zukunftsdialogs, die heutige Veranstaltung neigt sich dem Ende zu.

Ich möchte meine abschließenden Worte dazu nutzen, mich vielmals bei Ihnen für Ihr zahlreiches Erscheinen hier in Fulda auf dem diesjährigen Hessentag zu bedanken. Die Teilnahme von Frau Staatsministerin Hofmann sowie Frau Staatssekretärin Strube unterstreichen die Wichtigkeit und Bedeutung dieses Dialogformats. Für diesen Ausdruck der Wertschätzung danken wir sehr.

Ich hoffe, dass Sie die Veranstaltung als ebenso gewinnbringend und erkenntnisreich erlebt haben wie wir. Und mit mir meine ich insbesondere die Kolleginnen und Kollegen des IWAKs, des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität in Frankfurt, die im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung großartige Arbeit geleistet haben, aber auch mein Team der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen. Auch danke ich den beiden Mitarbeitern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ihren Besuch und ihr Interesse an unserer Fach- und Arbeitskräftesicherung made in Hessen. Dass Sie da sind, zeigt einmal mehr, wie wichtig dieses Thema und das Format des Hessischen Zukunftsdialogs auch für den

Bund ist.

Mein besonderer Dank gilt aber insbesondere natürlich Ihnen als Teilnehmenden. Diese Veranstaltung lebt von Erfahrungen und Einschätzungen, wie wir sie heute live von Beteiligten mit all ihren Facetten während unserer Praxistalks und in den Workshops erleben durften. Diese Beiträge machen diese Veranstaltung erst zu dem, was sie ist:



Ein mittlerweile etabliertes Gesprächsforum zum gemeinsamen Austausch und Netzwerken, das sich großen Zuspruchs erfreut und trotz aller unterschiedlichen Perspektiven ein gemeinsames Ziel verfolgt: Die nachhaltige Fach- und Arbeitskräftesicherung für unser Bundesland Hessen.

Ich denke, dass wir in Hessen gemeinsam schon sehr lange auf einem guten Wege sind. Diesen Weg sollten wir auch weiterhin gemeinsam beschreiten und gestalten. Ich möchte Sie deshalb alle ermutigen, sich auch weiterhin so interessiert und engagiert diesem so wichtigen Thema zu widmen. Wir als Stabsstelle Fachkräfte für Hessen möchten Sie dabei auch weiterhin bestmöglich unterstützen.

Gemeinsam können wir auch weiterhin die Fach- und Arbeitskräftesicherung „made in Hessen“ maßgeblich gestalten! Machen Sie's gut und haben Sie noch einen schönen Aufenthalt hier auf dem Hessentag in Fulda. Bis zum nächsten Mal!

Claudia Wesner

Leiterin der Stabsstelle Fachkräfte für Hessen im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales



Hessischer Zukunftsdialog 2026: Gemeinsam Vernetzung stärken, Kooperation ermöglichen und Unterstützung bieten.

Interessierte können Kontakt mit den Beispielgebenden des Hessischen Zukunftsdialogs 2026 aufnehmen.

Austauschforum I: „Berufliche Mobilität zwischen Branchen und Berufsfeldern. Über Umstiege neue Potentiale für die Fach- und Arbeitskräftesicherung in Hessen erschließen.“

1. Marc Aulerich, KITA Frankfurt
E-Mail: Marc.Aulerich@stadt-frankfurt.de
2. Julia Göpel, Regierungspräsidium Kassel
via [LinkedIn](#)
3. Johanna Krahnke, Landkreis Kassel
E-Mail: johanna-krahnke@landkreiskassel.de
4. Matthias Wochnik, Seniorenresidenz Ederbergland
E-Mail: mathiasschaefer75@gmail.com

Austauschforum II: „Innerberufliche Flexibilität und Mobilität von hochqualifizierten Frauen im Zeitalter der KI. Herausforderungen und Chancengeber.“

1. Dr. Olena Linnyk, milch & zucker GmbH
E-Mail: Olena.Linnyk@milchundzucker.de
2. Markus Sennefelder, bytewerk GmbH
E-Mail: m.sennefelder@bytewerker.com
3. Daniel Swoboda, DAMM & BIERBAUM GmbH
E-Mail: ds@dammbierbaum.de
4. Ralf Löffler, Institut für Strategie & Kommunikation GmbH
E-Mail: loeffler@isk-institut.de
5. Anna Lisa Yang, abass GmbH
E-Mail: AnnaLisa.Yang@abass.de



Die Stabsstelle Fachkräfte für Hessen:

Ihre zentrale Ansprechpartnerin auf Landesebene

Kontakt

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Stabsstelle Fachkräfte für Hessen
Sonnenberger Straße 2/ 2a, 65193 Wiesbaden
Internet: <https://soziales.hessen.de/fachkraeftesicherung>
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

Claudia Wesner
Leitung, Stabsstelle Fachkräfte für Hessen

Telefon: +49 611 3219 3339
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de
Fax: +49 611 32719 3457



Impressum

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Sonnenberger Straße 2/ 2A
65193 Wiesbaden

Verantwortlich

Matthias Schmidt, Pressesprecher

Redaktion

Stabsstelle Fachkräfte für Hessen

Bildmaterial

Seite 2: © Paul Schneider / Hessische Staatskanzlei

Seite 39: © cemotion

Die **Bilder der Impulsgebenden** stammen aus privaten Quellen.

Berichterstellung

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Redaktionsschluss: Juli 2026



Diese Druckschrift 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 Druckschrift 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 Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.





Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Sonnenberger Str. 2/ 2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de

