

**Hessisches Ministerium  
für Soziales und Integration**

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen



## Hessischer Zukunftsdialog

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

## Gesamtdokumentation

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

## VORWORT

Staatsminister Stefan Grüttner  
Hessischer Arbeitsminister

- 1 Der Hessische Zukunftsdialog 2016
- 2 Gemeinsame Herausforderungen und Ansätze
- 3 Regionalspezifische Herausforderungen und Ansätze
- 4 Fazit zum Hessischen Zukunftsdialog 2016
- 5 Impressionen aus dem Hessischen Zukunftsdialog 2016
- 6 Impressum



### **2016. Hessischer Zukunftsdialog. In den Regionen. Mit den Regionen. Für die Regionen.**

Wir unterstützen und stärken die Regionen.

Wohlstand und Wachstum, Mensch und Wirtschaft, Moderne und Tradition sind in Hessen zu Hause. Hessen ist ein hochattraktiver Standort, deshalb haben wir hier Wachstum zu verzeichnen. Dank hervorragender Infrastruktur, erstklassigen Unternehmen und einer Top-Lage. Wir als Land setzen gute Rahmenbedingungen für die Unternehmen, die genuin für die Fachkräftesicherung zuständig sind, damit Hessen diesen hervorragenden Platz behält. Unser Handeln passen wir dem Wandel der Wirtschafts- und Arbeitswelt an und helfen den Regionen ihre Stärken zu stärken. In Zeiten des Wandels der Wirtschafts- und Arbeitswelt laden wir die Regionen zur Unterstützung der nachhaltigen Fachkräftesicherung in der Fläche zu einem Hessischen Zukunftsdialog ein.

Mit dem Zukunftsdialog unterstützen wir die Regionen bei der nachhaltigen Fachkräftesicherung und die regionalen Gestaltungspartner beim Finden, Binden und Halten von Fachkräften. Die anstehenden Aufgaben wollen wir zusammen meistern, gemeinsam praxisorientierte und regionalspezifische Lösungen entwickeln und diese in die Praxis umsetzen. Denn Fachkräftesicherung stellt auch und gerade in Zeiten der Digitalisierung die zentrale Herausforderung dar, der sich die Kooperationspartner für die Zukunft der Regionen stellen.

Ein Dankeschön allen Beteiligten für ihre engagierte Mitwirkung im Jahr 2016!

Ich lade alle Akteure herzlich zur Fortsetzung des Hessischen Zukunftsdialogs in 2017 ein, damit es auch künftig heißt: Karrieren starten in Hessen.

Ihr

Stefan Grüttner  
Hessischer Arbeitsminister

# 1 Der Hessische Zukunftsdialog 2016

Arbeit und nachhaltige Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt sind alternativlos und gehen alle an. Sie gehören zu den Erfolgsfaktoren für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit Hessens und seiner Regionen. Auch in Zukunft sollen die Menschen in Hessen und damit in seinen Regionen gut leben und erfolgreich arbeiten und die Wirtschaft ihren Bedarf an Fach- und Arbeitskräften decken können. Diese gesamtgesellschaftliche Zukunfts- und Daueraufgabe zur Sicherung von Wohlstand und Wachstum will das Land auch künftig gemeinsam mit den Arbeits- und Ausbildungsmarktpartnern meistern.

Um die Verantwortlichen in den Regionen zu unterstützen und die hessische Fachkräftestrategie mit den Akteuren vor Ort bei Bedarf weiterentwickeln zu können wurde zur Vertiefung der Kooperation, zur intensivierung der Kommunikation und zur Stärkung der Vernetzung zwischen den Regionen sowie der Regionen mit dem Land im Jahr 2016 der Hessische Zukunftsdialog ins Leben gerufen und ein offener Dialogprozess gestartet. Mit dem Ziel der Sensibilisierung und Verankerung der nachhaltigen Fachkräftesicherung in den Regionen wurde dadurch eine Kommunikationsplattform für die Akteure unterschiedlicher gesellschaftlicher Bereiche beispielsweise aus Politik und Wirtschaft, beruflicher Bildung, Weiterbildung und Nachqualifizierung, Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern, Wirtschaftsförderungen, Arbeitsagenturen, Jobcentern, Kommunen, Arbeitnehmervereinigungen, Verbänden sowie für weitere Interessierte geschaffen.

Im Hessischen Zukunftsdialog wurden im Jahr 2016 unter dem Motto „Voneinander lernen & gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“ erfolgreich drei Veranstaltungen durchgeführt:

- Für und in Südhessen am 23. Juni 2016 in Frankfurt am Main
- Für und in Mittelhessen am 5. Oktober 2016 in Grünberg
- Für und in Nordhessen am 1. November 2016 in Melsungen

Unter der Schirmherrschaft des hessischen Arbeitsministers Stefan Grüttner tauschten sich insgesamt über 250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer über aktuelle Arbeitsmarktthemen aus. Dies umfasste sowohl Fragen nach Maßnahmen zur Hebung zielgruppenspezifischer Potentiale als auch Aspekte kreisübergreifender Strategien zur Fachkräftesicherung.

Neben der Fokussierung auf die hessischen Regionen kam auch der Blick „über den Tellerrand“ nicht zu kurz: Die den Teilnehmenden präsentierten Beispiele Guter Praxis aus anderen europäischen Regionen wie zum Beispiel die Nutzung von Big Data zur Potentialhebung aus der Region Lombardei/

Italien oder die auf Arbeitgeberbedürfnisse zugeschnittenen Bildungsangebote aus der Region Brno/Tschechien gaben wichtige Impulse und Eindrücke darüber, wie in anderen europäischen Ländern mit ähnlichen Herausforderungen in der demographiebedingten Fachkräftesicherung umgegangen wird. Hier konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer neue Ideen für die eigene alltägliche Arbeit kennenlernen und letztlich individuelle Beispiele Guter Praxis mit Fokus auf die eigene Region entwerfen.

Im Zukunftsdialog ist es im Jahr 2016 auf diese Weise gelungen, die verschiedenen Akteure miteinander zu vernetzen, den fachlichen Austausch zu fördern und untereinander zu stärken sowie Ideen zu entwickeln, wie eine gemeinsame nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen gestaltet werden kann. Die Regionen konnten im Zukunftsdialog ihre Strategien prüfen, innovative Ideen kennenlernen, bestehende Kooperationen stärken, neue Bündnisse eingehen und sich so zukunftsorientiert aufstellen.

Auf dieser breiten Basis war und ist der Hessische Zukunftsdialog ein erfolgreiches und bewährtes Format für einen fachbezogenen und doch gesellschaftlich offenen Austausch unterschiedlichster Positionen, Perspektiven und Hintergründe. Sowohl der demographische Wandel als auch die daraus sich ergebende Debatte um regionale Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt als breitangelegtes und damit gesamtgesellschaftlich relevantes Thema wurden auf diese Weise beleuchtet und gemeinsam fokussiert. Aufgrund der äußerst positiven Resonanz lässt sich bereits heute festhalten, dass der demographische Wandel und die Frage nach dem regionalen Fachkräfteangebot im Wandel der Arbeitswelt wichtige Themen in der Gewährleistung eines stabilen hessischen Arbeitsmarktes darstellen.

Die Veranstaltungen führte das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) im Auftrag der Stabstelle Fachkräftesicherung in Hessen durch. Das IWAK lieferte dabei wichtige thematische Impulse und leitete den Arbeits- und Diskussionsprozess in den Workshops und im Plenum an.

Im Folgenden wird der Zukunftsdialog in seiner Gesamtschau präsentiert. Neben inhaltlichen Gemeinsamkeiten wird auf regionale Spezifika und unterschiedliche Schwerpunkte eingegangen. Die Gemeinsamkeiten werden mittels thesenhafter Beschreibungen skizziert.

Unter [www.soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-hessens](http://www.soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-hessens) sind auf der Homepage des HMSI die Dokumentationen und Präsentationen sowie weitere Informationen zur Fachkräftesicherung in Hessen abrufbar.

## 2 Gemeinsame Herausforderungen und Ansätze

Hessen hat einen soliden, anpassungs- und aufnahmefähigen Arbeitsmarkt mit funktionierenden Strukturen und einer ausgeprägten Vernetzung der Arbeitsmarktpartner. Demografischer Wandel und Digitalisierung wirken sich zunehmend auf den Arbeitsmarkt, die Arbeitswelt, die Menschen und die Wirtschaft aus. Allein in Hessen werden im Jahr 2020 der Wirtschaft laut regio pro im Vergleich zu dem Jahr 2013 rund 134.000 Fachkräfte fehlen. In vielen Berufen und Regionen sind Fachkräftengpässe bereits spürbar. Auch künftig wird weiterhin ein hoher Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften erwartet.

Angesichts dessen und vor dem Hintergrund der Diskussionen und abgehaltenen Workshop-gruppen während der Veranstaltungen des Hessischen Zukunftsdialogs können von allen Regionen gemeinsam geteilte Herausforderungen, Bedarfe und mögliche Ansätze eruiert werden. Die folgenden Ausführungen stellen eine Synthese vermittelter Herausforderungen für eine gelingende nachhaltige und regionale Sicherung der Fachkräftebasis dar.

### ***Angemessene Planungsperspektiven und umfassender Strategiemitix***

*Eine regionale und nachhaltige Fachkräftesicherung benötigt kurz-, mittel- und langfristige Planungsperspektiven sowie unterschiedliche strategische Ansätze: Fragen nach der Bindung bereits vorhandener Fachkräfte sind einer regionalen und nachhaltigen Fachkräfte-sicherung ebenso dienlich wie zielorientierte Anwerbeprozesse. Die unterschiedlichen Strategien müssen dabei ein in sich stimmiges und sinnvolles Setting unterschiedlicher Strategieansätze umfassen und dürfen nicht in Konkurrenz zueinander stehen.*

Hintergrund dieser gemeinsamen Herausforderung ist die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vermittelte Erkenntnis, dass bestehende Maßnahmen oftmals für sich alleine stehend nicht die gewünschte Wirkung entfalten könnten. Zielgruppenspezifische Maßnahmen sollten verstärkt flankiert werden von kreisübergreifenden Strategien, die beispielsweise einen strukturierten und abgestimmten Informationsaustausch oder die Mobilisierung von Zielgruppen für regionale Arbeitsmärkte zum Ziel haben.

Zudem fehle es nach Meinung der Teilnehmenden oftmals an Transparenz bezüglich bestehender Maßnahmen, Initiativen und Projekte. Häufig führe die fehlende Transparenz über bestehende arbeitsmarktpolitische Instrumente und Maßnahmen zu erhöhter Ineffizienz in der Potentialhebung von Zielgruppen oder spezifische Maßnahmen und Initiativen widersprüchen sich, was mit der Gefahr der Bildung von Parallelstrukturen einhergehe.

### **Regionale Attraktivität und regionale Bindung**

*Die Bindung von Fachkräften über Kompetenzerwerb und Kompetenzmanagement sowie die Reduzierung von Vereinbarkeitsproblematiken zwischen Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf stellen wichtige Ansätze dar, um das bereits vorhandene Potential an Fachkräften noch stärker zu nutzen. Davon betroffen sind auch Fragen nach der Attraktivität der hessischen Regionen, da diese die Entscheidungen potentieller Fachkräfte und ihrer Familien zum Leben, Arbeiten und Wohnen entscheidend beeinflussen. In diesem Zusammenhang stellt regionale Bindung einen wichtigen Aspekt für eine gelingende nachhaltige Fachkräftesicherung dar.*

In den Diskussionen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ließ sich erkennen, dass das Augenmerk arbeitsmarktpolitischer Fachkräftestrategien auf einer intensiveren Bindung der bereits im Erwerbsleben befindlichen Fachkräfte gelegt werden sollte. Dies kann über betriebs- und unternehmensinterne Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung oder durch entsprechende Initiativen gelenkte Anreize zur Weiterbildung und Weiterentwicklung individueller Kompetenzen erfolgen. Maßgebliche Aspekte, die die Standortentscheidungen junger Menschen oder junger Familien für und damit gegen eine Region prägen, sind die regionale Attraktivität sowie das perspektivische Familienleben in der Region. Insofern fallen in die Fachkräftestrategien, die auf Bindung ausgerichtet werden, auch Fragen nach der regionalen Nahversorgung, infrastrukturellen Verfügbarkeiten sowie lebensgestalterische Aspekte zwischen Familie und Beruf sowie Pflege und Beruf. Dieser letzte Aspekt ließe sich weiter differenzieren, indem unter anderem Betreuungsmöglichkeiten für Familien und alleinerziehende Elternteile ausgebaut und die Problematiken in der Vereinbarkeit reduziert werden. Dies kann und sollte im Dialog und in Kooperation mit Betrieben und Unternehmen, Kommunen und Landespolitik geschehen.

### **Berufliche Bildung und Berufsorientierung**

*Ein wichtiger Aspekt, mit dem den prospektiven Fachkräfteengpässen begegnet werden kann, stellt eine forcierte berufliche Bildung und Berufsorientierung dar. Hier geht es darum, junge Menschen über die Vielfalt der Berufe zu informieren, frühzeitig für eine (duale) Ausbildung zu begeistern und die Durchlässigkeit der Bildungssysteme zu vermitteln, um der Attraktivität eines „Universitätslebens“ eine attraktive Alternative nebenan zu stellen. Dafür gelte es besonders, das Image der dualen Berufsausbildung, von Berufsbildern und spezifischen Berufen aus dem Handwerk, dem verarbeitenden Gewerbe oder dem Gesundheits- und Pflegebereich zu steigern.*

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sprachen sich einhellig über die Notwendigkeit erhöhter Praxisanteile für junge Menschen, unter anderem durch Praktika in Betrieben aus. Junge Menschen sollten sowohl in der Schule als auch darüber hinaus verstärkt die Möglichkeit haben, sich in unterschiedlichen praxisbezogenen Kontexten auszutesten und unterschiedliche Berufe kennenzulernen, um dadurch ihre Talente, Kompetenzen und letztlich sich selbst besser einschätzen und ihre persönlichen Potentiale ausschöpfen zu können. Gelingt es, Heranwachsende in unterschiedlichen Praxisfeldern Erfahrungen sammeln zu lassen, können sie in ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Entscheidungs-kompetenz für eine Ausbildung oder einen spezifischen Beruf gestärkt werden. Im Zuge des Sammelns von Erfahrungen und des Reifeprozesses junger Menschen sollte der gesellschaftliche Umgang des Scheiterns hinterfragt werden, der junge Menschen auch im Hinblick auf die individuelle berufliche Perspektive eher entmutigt. In diesem Zusammenhang gelte es auch das soziale Umfeld junger Menschen für die Attraktivität einer Ausbildung zu sensibilisieren und gleichzeitig die gesellschaftlich geteilte Norm zur Akademisierung zu hinterfragen. Im Zuge dieser verstärkten Sensibilisierung für eine Ausbildung können in einem weiteren Schritt die Zahlen der Studienabbrecher minimiert werden. Eine verstärkte berufliche Bildung und Berufsorientierung ließe sich im Zusammenspiel aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern sowie betreuenden regionalen Strukturen anvisieren.

### **Zielgruppenspezifische regionale Fachkräftestrategien**

*Eine nachhaltige Fachkräftesicherung bedarf der Relativierung bestehender Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt für etwaige Zielgruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen ohne Bildungsabschluss, Menschen mit Behinderungen, ältere und junge Menschen sowie Frauen. Hierfür werden unterschiedliche Ansätze als zielführend erachtet, die vor dem Hintergrund der gruppenspezifischen Herausforderungen konzipiert werden müssen.*



### Menschen mit Migrationshintergrund

Angesichts der Aktualität der Flüchtlingsfrage wurde bei dieser Zielgruppe von den Teilnehmenden die Gruppe der Menschen mit Fluchterfahrung fokussiert. Dabei wurden Ansätze als sinnvoll erachtet, die auf einen kurzfristigen Spracherwerb für geflüchtete Menschen abzielen. Im Zuge des kurzfristigen Spracherwerbs wird der Erwerb einer basalen Sprachkompetenz anvisiert, die im Laufe einer anschließenden Erwerbstätigkeit oder eines Praktikums ausgebaut werden kann. Sollten zudem sollten Anerkennungsverfahren von Qualifikationen und Kompetenzen für geflüchtete Menschen beschleunigt werden.

### Menschen ohne Bildungsabschluss

Für diese Gruppe können sich nach Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Maßnahmen zur Nachqualifizierung als zielführend erweisen. Ferner gelte es Betriebe und Unternehmen für brüchige Erwerbsbiographien zu sensibilisieren.

### Ältere und junge Menschen

Während ältere Erwerbstätige über wichtige Erfahrungsschätze und Erfahrungswissen sowie wertvolle Qualifikationen verfügen, können junge Menschen neue Impulse und Kompetenzen in ein Unternehmen oder einen Betrieb einbringen. Diese beiden Seiten können Gegenstand eines fruchtbaren intergenerationalen Austauschs sein. Prinzipiell sollten ältere Erwerbstätige in ihrer bisherigen Leistung wertgeschätzt werden. Sie können als Vorbilder für junge Menschen dienen.

### Menschen mit Behinderungen

Nach Ansicht der Teilnehmenden sind Menschen mit Behinderungen oftmals zu weit von der Arbeitswelt und dem Erwerbsleben mit seinen Anforderungen und Möglichkeiten entfernt, um ihre Potentiale voll entfalten und einbringen zu können. Dabei bestand Einigkeit, dass der Integrationsprozess von Menschen mit Behinderungen häufig viel Überzeugungsarbeit bei den Unternehmen/ Arbeitgebern benötigt. In persönlichen Gesprächen müssen die Erwartungen an alle Seiten klar abgesteckt und transparent gestaltet werden; dadurch kann man die Unternehmen und die Menschen der Zielgruppen stärker abholen und im Arbeitsprozess integrieren. Jobcenter und Agenturen für Arbeit bieten unter anderem Programme und Maßnahmen zur fortlaufenden Integrationsbegleitung dieser Zielgruppe.

### Frauen

In Bezug auf die Zielgruppe der Frauen betonten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Vielschichtigkeit der Vereinbarkeitsproblematiken heraus und stellten dar, dass insbesondere Frauen

durch die Wahrnehmung der Doppelrolle aus Erwerbstätigkeit und Fürsorge-/ Familienarbeit sich damit konfrontiert sehen. Diese Vereinbarkeitsproblematiken sollten als Anlass für ein weitreichendes Maßnahmensetting genommen werden, in dem sich nicht nur auf Frauen als Person, sondern auch auf die Partnerschaft und Familie als soziales Umfeld bezogen wird. Eine Kontextbetrachtung erscheine angemessen. In diesem Sinne können auch Initiativen, die sich mit einer Ermutigung junger Väter beschäftigen, als Maßnahmen verstanden werden, die sich der Vereinbarkeitsproblematiken annehmen. Darüber hinaus sollten geschlechtsbezogene Denkmuster – Was ist ein „Männerberuf“? Was ist ein „Frauenberuf“? – hinterfragt werden.

### **3 Regionalspezifische Herausforderungen und Ansätze**

Neben den gemeinsamen Herausforderungen und Ansätze können für jede Region spezifische Herausforderungen und Bedarfe eruiert werden. Die hier vorgestellten regionalspezifischen Herausforderungen fanden sich im Zuge der Diskussionen in den unterschiedlichen Workshopgruppen als Bezugspunkte für eine gelingende nachhaltige und regionale Fachkräftesicherung wieder.

<i><b>Hessischer Zukunftsdialog 2016 in und für Südhessen</b></i>
---

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Südhessen waren sich einig, dass aufgrund der Verdichtung von formellen Kommunikationskanälen und Austauschformaten in Südhessen, speziell in und um den Ballungsraum Frankfurt-Rhein-Main, informelle Kanäle zum Austausch und zur Vernetzung etabliert werden sollten. Auf diese Weise könne eine stärkere Sachorientierung erreicht werden, die im Rahmen formalisierter Austauschformate stets situativ und sukzessive erarbeitet werden muss. Hierfür können regional- und fachübergreifende Arbeitsgruppen mit wechselnder Koordinierungs- und Moderationsfunktion zielführend sein. In diesem Zusammenhang ließe sich auch der Austausch relevanter Informationen auf einem niedrig schwelligem Niveau organisieren.

Darüber hinaus gelte es weitere Akteurskreise, insbesondere Unternehmen und Betriebe, für die Themen der nachhaltigen Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt zu sensibilisieren und für die Mitarbeit an regionalen Fachkräftestrategien zu gewinnen. Anlass für diese Aussagen waren Beobachtungen der Teilnehmenden, wonach sich bis dato die aktiven, eingebundenen Akteure vielfach aus den selben Kreisen rekrutierten.

### ***Hessischer Zukunftsdialog 2016 in und für Mittelhessen***

Für Mittelhessen stellten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Bedeutung der regionalen Identität und die Relevanz des geteilten Wissens darüber, worin der individuelle Kern der Region liegt, für eine gemeinsam getragene nachhaltige Fachkräftesicherung heraus.

In diesem Zusammenhang gelte es, insbesondere regionale Betriebe und Unternehmen mit politischen und gesellschaftlichen Akteuren in einen noch stärkeren Austausch darüber treten zu lassen, was zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der regionalen Wirtschaft erforderlich und zielführend erscheint. Nach Ansicht der Teilnehmenden stellt zum Beispiel die als attraktiv beschriebene Lage Mittelhessens zwischen Kultur und Natur einen sehr guten Standortfaktor und klaren Wettbewerbsvorteil der Region dar. Dies kann ein gemeinsamer regionaler Ansatzpunkt sein, der durch regionale Bündnisse zu einem identitätsstiftenden und von allen Akteuren geteilten Wissen verankert werden kann.

Eine regional fokussierte Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt kann vor dem Hintergrund des geteilten Wissens über die Region in Form übergreifender Kooperationen und Kommunikation zwischen Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft etabliert werden.

### ***Hessischer Zukunftsdialog 2016 in und für Nordhessen***

Für Nordhessen betonten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Bedeutung eines jeden regionalen und überregionalen Akteurs, jeder Institution und Organisation für gelingende Fachkräftesicherungs-, bindungs- und entwicklungsstrategien.

Die regionale Sicherung der Fachkräftebasis sollte daher als ein von allen Akteuren Nordhessens getragenes Zukunftsthema und gesamtgesellschaftliche Daueraufgabe verstanden und angegangen werden. Hier gelte es, nachhaltige Fachkräftesicherung durch das Zusammenspiel der unterschiedlichen verantwortlichen Akteure für Nordhessen regional zu spezifizieren. An diesem Punkt fließen Aspekte nordhessischer Identität mit ein, die unter anderem aus der Attraktivität der Region und ihrer Arbeitgeber entfaltet werden kann.

Darüber hinaus artikulierten die Teilnehmenden den Bedarf an strukturierter und regionalübergreifender Kommunikation zwischen unterschiedlichen Akteuren. Insofern können bestehende Kommunikationskanäle stärker formalisiert und damit als verbindlicher Handlungs- und

Austauschräumen mit Fokus auf Nordhessen etabliert werden. Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer liegt daher eine Herausforderung in einer strukturierten tiefen- und breitenwirksamen effektiven Kommunikation, Kooperation und Vernetzung.

## **4 Fazit zum Hessischen Zukunftsdialog 2016**

Das Format des Hessischen Zukunftsdialogs hat sich angesichts der positiven Rückmeldung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer als angemessen, sachgerecht und richtig erwiesen. Die Regionen konnten auf diese Weise zielführend bei der nachhaltigen Fachkräftesicherung vor Ort unterstützt werden und ein wertvoller Dialogprozess zur nachhaltigen Verankerung der Fachkräftesicherung als gesamtgesellschaftliche Daueraufgabe wurde angestoßen.

Inhaltlich hat die Veranstaltungsreihe des Hessischen Zukunftsdialogs „Voneinander lernen & gemeinsam gestalten für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen“ gezeigt, wie vielschichtig, komplex, facettenreich und individuell das Thema der regionalen Fachkräftesicherung betrachtet und angegangen werden kann. Diese Vielschichtigkeit, Komplexität und Individualität des Themas ist nicht zuletzt ein Ergebnis der involvierten Akteure und deren unterschiedlicher Perspektiven und Ansätze. Insofern lieferte der Hessische Zukunftsdialog 2016 einen tiefen Einblick in die Arbeit und das Engagement regionaler Akteure und das regionale Arbeitsmarktgeschehen.

Vor diesem Hintergrund können Ansätze für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Regionen entwickelt und eingesetzt werden, in denen die Perspektiven der regionalen Akteure, ihre Herausforderungen und Bedarfe zum Tragen kommen. Es ist deutlich geworden, wie wichtig Ansätze und Maßnahmen für Fachkräftesicherungsstrategien sind, die 1. unterschiedliche Zeit- und Planungshorizonte, 2. die regionalen Spezifika in diesem Thema und 3. die Diversität in den Perspektiven aufgreifen und berücksichtigen. Daher liefert die Veranstaltungsreihe des Hessischen Zukunftsdialogs ein buntes Bild der Fachkräftesicherung in den hessischen Regionen und zeigt die regionalen individuellen Bedarfe auf. Darüber hinaus wurde in den Diskussionen deutlich, wie engagiert einzelne Akteure, aber auch die hessischen Regionen in der nachhaltigen Fachkräftesicherung tätig sind. Dies stellt rückblickend sicherlich das größte Potential für eine gelingende Fachkräftesicherung in Hessen und seinen Regionen dar.

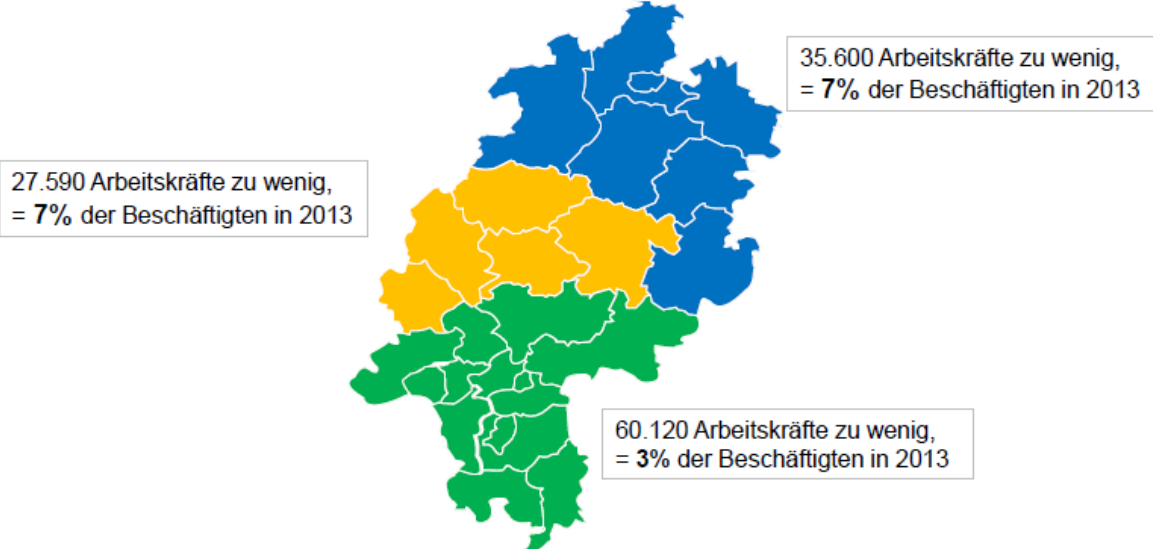
Durch den Hessischen Zukunftsdialog wurde einmal mehr deutlich, dass nur in einem Miteinander der unterschiedlichen Gestaltungspartner des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes die gesamtgesellschaftliche Zukunftsaufgabe der Fachkräfteversorgung erfolgsversprechend angegangen werden kann. Dabei gilt es auch künftig alle verfügbaren Fachkräftressourcen zu heben und zu

nutzen und einen breiten Strategiemix aus Bildung, potenzialorientierter Arbeitsmarktpolitik und Internationalisierung entsprechend der regionalen Gegebenheiten und Erfordernisse zu verfolgen.

## 5 Impressionen aus dem Hessischen Zukunftsdialog 2016

### 1. Regionale Fachkräfteengpässe in Hessen Überblick und Trends

- Regionale Entwicklungen: Arbeitskräftedefizite bis zum Jahr 2020



#### Fachkräftesicherung in den Regionen

Vorstellung ausgewählter Daten  
Lora Demireva, Christoph Rauner-Lange

4 / 10

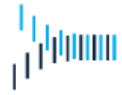


IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Erasmus+



VET-EDS

SIMOVET



Daniel Kahnert

## Fachkräftesicherung in Europa Strategien und Beispiele aus verschiedenen europäischen Regionen

Hessischer Zukunftsdialog  
"Voneinander lernen & gemeinsam gestalten für  
eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den  
Regionen"

Grünberg, 5. Oktober 2016

Die Projekte SIMOVET und VET-EDS werden gefördert durch das Erasmus+ Programm der EU. Die hier geäußerten Ansichten entsprechen nicht zwangsläufig denen der EU.

1 / 21



IWAK

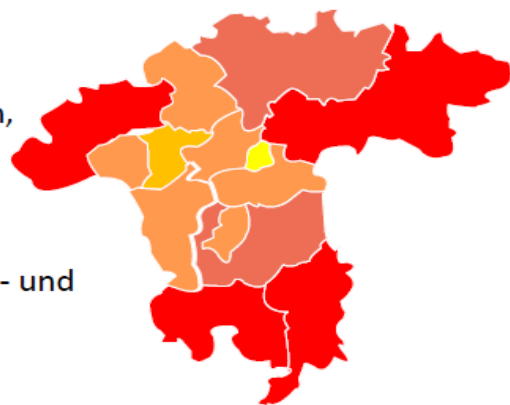
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

23. Juni 2016: Hessischer Zukunftsdialog in und für Südhessen

Campus Westend der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Frankfurt am Main

### 3. Resümee

- **Fachkräftesicherung in Südhessen**
  - Regionale Arbeitsmärkte sind komplex
    - Allgemeine Trends
    - Besondere regionale Entwicklungen, Bedarfe
    - Regionen zwischen Vernetzung und Wettbewerb
  - Unbekannte Entwicklungen auf Arbeits- und Fachkräfte
    - Digitalisierung
    - Migration





**5. Oktober 2016: Hessischer Zukunftsdialog in und für Mittelhessen  
Sporthotel Grünberg, Grünberg**







**1. November 2016: Hessischer Zukunftsdialog in und für Nordhessen  
Stadthalle Melsungen, Melsungen**







## **6. Impressum**

### **Herausgeber**

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dostojewskistraße 4,

65187 Wiesbaden

[www.soziales.hessen.de](http://www.soziales.hessen.de)

### **Redaktion**

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

### **Gesamtverantwortlich**

Esther Walter und IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

### **Stand**

April 2017