

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Überregionaler Hessischer Zukunftsdialog 2022

„Raus aus der Unsicherheit – Die Jungen trauen
sich etwas. Die Älteren auch! –
Fachkräftesicherung in den hessischen Regionen“

9. November 2022: virtuell

Dokumentation





Willkommen zum Hessischen Zukunftsdialog 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum siebten Mal bringt der hessische Zukunftsdialog die Akteurinnen und Akteure der Fachkräftesicherung zusammen. Auch 2022 sind Resonanz und Interesse groß. Das zeigt: Das Thema Fachkräftesicherung ist aktuell wie nie und eine echte Gesellschafts- und Zukunftsaufgabe, der wir uns in Hessen aktiv stellen. Im Mittelpunkt des Zukunftsdialogs

stehen in bewährter Weise gute Praxisbeispiele, mit denen die Stabsstelle Fachkräftesicherung Betriebe und Beschäftigte in Hessen unterstützt. Dazu gehören beispielsweise Formate wie der Betrieb des Monats oder die Onlinewerkstätten in Kooperation mit dem RKW Hessen.

„Fachkräfte sichern“ ist und bleibt keine leichte Aufgabe. Im laufenden Transformationsprozess sind immer breiter aufgestellte Fachkräftestrategien nötig. Wir sind mit einer Vielzahl gleichzeitiger Krisen und Herausforderungen konfrontiert – zu den langfristigeren gehört die demografische Entwicklung: Der Fachkräftemangel schlägt in einigen Branchen und Regionen härter zu als in anderen. Viele Beschäftigte, Nachwuchskräfte aber auch Arbeitgeber verunsichert dieser Transformationsprozess. Auch die Dynamik, mit der wir den zahlreichen Herausforderungen begegnen müssen, hat sich verändert: Die Verunsicherung der ersten – bald drei – Coronajahre hält noch an, der Krieg Russlands gegen die Ukraine und die Energiekrise kommen hinzu.

Angesichts dieser Lage haben wir den Zukunftsdialog 2022 unter das Motto „Raus aus der Unsicherheit – Die Jungen trauen sich etwas. Die Älteren auch! – Fachkräftesicherung in den hessischen Regionen“ gestellt. Anhand von Praxisbeispielen zur Fachkräftesicherung werden die **zwei Potenzialgruppen „Die Jungen“ und „Die Älteren“** näher betrachtet. Es stellen sich **Auszubildende, Fach- und Führungskräfte und ihre Betriebe vor**. Sie alle begegnen der herrschenden Unsicherheit mit viel Engagement und ich danke ihnen ausdrücklich für Ihre Bereitschaft, mitzuwirken. Sie trauen sich und das lohnt sich. **Gemeinsam wollen wir noch besser verstehen, wie diese Menschen ihre Potenziale und diese Arbeitgeber ihre Chancen gezielt nutzen, um sich als Fachkräfte zu entwickeln bzw. verfügbare Potentiale zu heben. Vor allem in diesen schwierigen, oft als unsicher empfundenen Zeiten.** Neben Mut, Ausdauer und Engagement gibt es sicherlich einen zentralen Erfolgsfaktor: Sie sind

nicht allein. **Sie können auf ihrem persönlichen bzw. betrieblichen Weg auf helfende Hände und kluge Köpfe vertrauen sowie auf Unterstützungsstrukturen bauen.**

Auch allen mitwirkend Unterstützenden ein herzliches Dankeschön.

Alle Akteure in Hessen sind hierfür wichtige, verlässliche, erfahrene und notwendige Partner. In Hessen messen wir der Fachkräftesicherung schon lange zentrale Bedeutung bei. Wir arbeiten mit unseren Gestaltungspartnern beispielsweise im Neuen Bündnis Fachkräftesicherung in Hessen dauerhaft und Hand in Hand zusammen. Zur Stärkung der Fachkräftebasis Hessens haben wir gemeinsam einen Bündnisplan entwickelt und im März 2022 veröffentlicht. Die Herausforderungen, vor denen wir stehen, sind enorm. Deshalb wollen wir voneinander lernen. Lassen Sie uns Neues entdecken und die Fachkräftesicherung weiter voranbringen – für ein wirtschaftsstarkes, lebenswertes und faires Hessen.

Kai Klose

Hessischer Minister für Soziales und Integration

Grußwort des virtuellen Hausherrn

Sehr geehrter Herr Staatsminister Klose, sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Sie zum mittlerweile siebten Hessischen Zukunftsdialog begrüßen zu dürfen und so viele Vertreterinnen und Vertreter **aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Verbänden und Verwaltung heute willkommen zu heißen**. Und ganz besonders freue ich mich, Sie wieder zusammen mit Herrn Staatsminister Klose begrüßen zu können. **Die gemeinsame Ausrichtung des Zukunftsdialogs durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration und die Goethe-Universität ist inzwischen ja gut bewährte Tradition.**



Die Wichtigkeit dieses Veranstaltungsformats und seines zentralen Themas Fachkräftesicherung wird Jahr für Jahr deutlicher. **Das Gewinnen und Halten von qualifizierten Arbeitskräften ist inzwischen nicht mehr nur ein Gegenstand von Wissenschaft und Politik, sondern betrifft fast alle Berufsfelder und Betriebe – und damit den beruflichen und privaten Alltag von uns allen.**

Das an der Goethe-Universität angesiedelte Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) hat schon seit 2015 mit seinen regionalen Berufsprognosen gezeigt, **dass unsere Arbeitsmärkte und damit auch die Fachkräftesicherung immer stärker und inzwischen sogar überwiegend durch die demografische Entwicklung bestimmt werden. Der Austritt der sogenannten Babyboomer-Generation ließ sich schon früh in den Prognosemodellen erkennen. Was es jedoch bedeutet, wenn die größte Altersgruppe in den Belegschaften altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidet, begreifen wir in ganzer Tragweite erst seit Kurzem.**

Was unternimmt man als Betrieb oder öffentliche Einrichtung, wenn viele Stellen durch Renteneintritte freiwerden und die jungen Menschen zur Nachbesetzung auf dem Arbeitsmarkt fehlen? **Auch wir als Universität sind durchaus mit diesem Thema konfrontiert. Gerade in Frankfurt stehen wir im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern aus Wissenschaft und Wirtschaft.** Darauf reagieren wir, wie vermutlich Sie und alle anderen auch: Wir setzen alles daran, **selbst mehr auszubilden und uns als Arbeitgeber attraktiv aufzustellen**. Dabei brauchen wir aber einen langen Atem. Denn die Prognosen des IWAK zeigen, dass die Fachkräfteengpässe noch bis in die 2040er Jahre hineinreichen werden.

Allein schon diese Herausforderung zu meistern erfordert immense Kraftanstrengungen. Seit dem Frühjahr 2020 haben wir aber gelernt, dass noch weitere, nicht planbare Anforderungen für den Arbeitsmarkt bestehen können - zunächst durch die Pandemie und seit diesem Jahr durch den Angriffskrieg auf die Ukraine. Diese Ereignisse haben offenbar dazu geführt, dass Beschäftigte noch viel seltener ihre Stellen wechseln oder sich weiterqualifizieren. Eine solche Lähmung des Arbeitsmarkts ist für die immer weiter steigenden Fachkräftebedarfe natürlich kontraproduktiv. **Deshalb ist es wichtig, wieder mehr Aktivität, mehr Bewegung in den Arbeitsmarkt zu bringen. Es muss uns gelingen, junge und ältere Menschen in diesen unsicheren Zeiten dazu zu bewegen, sich etwas zu trauen, sich zu qualifizieren und weiterzuentwickeln. Das gilt in besonderem Maße für uns als Universität, die Verantwortung für die Ausbildung ihrer Studierenden trägt und auch erheblichen Anteil an deren persönlicher Entwicklung hat.**

Deshalb begrüße ich das Thema des diesjährigen Hessischen Zukunftsdialogs „Raus aus der Unsicherheit“ sehr. Vor allem möchte ich mich bei den zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern aus Betrieben und Verwaltungen bedanken, die heute ihre Best Practice Beispiele in den Austausch einbringen. Ich bin mir sicher, dass Sie und wir alle viele Anregungen und Denkanstöße aus dieser Veranstaltung mitnehmen und **den Fachkräftemangel künftig noch zielgerichteter angehen können.**

Professor Dr. Bernhard Brüne

Vizepräsident der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Überregionaler Hessischer Zukunftsdialog 2022 - Programmablauf

- 09:30 Uhr** **Raus aus der Unsicherheit**
Fast Forward Theatre, Marburg
- 09:35 Uhr** **Begrüßung**
Prof. Dr. Bernhard Brüne, Vizepräsident der Goethe-Universität Frankfurt a.M. (virtueller Hausherr)
Kai Klose, Hessischer Minister für Soziales und Integration
- 09:50 Uhr** **Praxistalk: Forum 1: „Raus aus der Unsicherheit – Die Jungen trauen sich etwas.“**
Moderation: Claudia Wesner, koordinierende Leitung der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
- 10:20 Uhr** **Forum 1: „Raus aus der Unsicherheit – Die Jungen trauen sich etwas“**
Vier parallele Workshops:
- 1.) **Gründen im KI-Bereich und die Fachkräfte aus dem eigenen Netzwerk mitbringen: Lionel F. V. Born**, L-One Systems GmbH, Darmstadt, **Harald Holzer**, Innovations- und Gründungszentrum HIGHEST an der TU-Darmstadt
 - 2.) **Mit langem Atem zum Abschluss – Hürden meistern: Kevin Fischlein**, Schmid & Kahlert IVECO-Nutzfahrzeuge, Mainz-Kastel, **Ingrid Weinreich**, **Claudia Ackermann**, Fresko e.V., Wiesbaden
 - 3.) **Karriere im zweiten Anlauf – nach dem Studienabbruch eine Ausbildung starten: Timo Völske**, Völske-Elektro-Anlagen GmbH, Gudensberg, **Beate Böhme**, Kreisverwaltung Gießen, **Andreas Schönebeck**, Handwerkskammer Kassel, „Kasseler Netzwerk für Studienzweifler:innen“
 - 4.) **In Deutschland neu starten – Geflüchtete im Handwerk ausbilden: Claudia Temmen und Alimou Condé**, Walter Nies GmbH, Wiesbaden, **Anja Kloos**, Handwerkskammer Wiesbaden, Willkommenslotsin
- 11:10 Uhr** **Pause**
- 11:25 Uhr** **Praxistalk: Forum 2: „Raus aus der Unsicherheit – Die Älteren trauen sich auch!“**
Moderation: Claudia Wesner, koordinierende Leitung der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

- 11:55 Uhr** **Forum 2: „Raus aus der Unsicherheit – Die Älteren trauen sich auch!“**
Vier parallele Workshops:
- 1.) **Betriebsübernahme mit über 50: Anja Kronier**, Buch 78, Neu-Isenburg, **Elenor Pospiech**, Pospiech Werbemittel, Oberursel, **Christine Acker**, jumpp – Ihr Sprungbrett in die Selbständigkeit, Frankfurt am Main
 - 2.) **Beruf und Branche wechseln: Beate Weigel, Gelzania Maria Alves Dos Santos, Roland Freitag**, Käthe-Kollwitz-Schule, Fachschule für Sozialwesen, Offenbach
 - 3.) **Digitalisierung und Kompetenzentwicklung für ältere Fachkräfte: Jürgen Frieß**, OHL Gutermuth Industrial Valves GmbH, Altenstadt, **Daniel Carl**, werra-meissner.DIGITAL, Eschwege
 - 4.) **Impulse für die Beschäftigung älterer Fachkräfte: Irina Wein**, Klinikum Fulda, **Prof. Dr. Anja Thies, Florian Hütsch**, Initiative „Personal und Zukunft Fulda“
- 12:40 Uhr** **Zusammenfassende Impressionen aus den Workshops**
Fast Forward Theatre (Marburg)
- 12:55 Uhr** **Verabschiedung**
Claudia Wesner, koordinierende Leitung der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
- 13:00 Uhr** **Ende der Veranstaltung**

Raus aus der Unsicherheit – Die Jungen trauen sich etwas. Die Älteren Auch! – Fachkräftesicherung in den Hessischen Regionen

Die Zeiten sind für viele Beschäftigte, Berufsanfängerinnen und -anfänger und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oft unübersichtlich. Die Verunsicherung der ersten beiden Coronajahre wirkt noch nach, Ukrainekrieg und Energiekrise tun ein Übriges dazu. Weniger Beschäftigte als noch vor der Pandemie wechseln ihre Stellen, entwickeln sich als Fach- und Führungskräfte weiter oder nehmen eine Ausbildung zur Fachkraft auf. Dies wäre jedoch angesichts steigender Fachkräftebedarfe notwendig.

Beim Hessischen Zukunftsdialog 2022 stellen sich **Auszubildende, Fach- und Führungskräfte und ihre Betriebe** vor, die **der wahrgenommenen Unsicherheit mit der Entwicklung ihrer eigenen Potenziale zur Fachkräftesicherung begegnen**. Sie trauen sich. Die Praxisbeispiele zeigen beispielsweise wie **junge Menschen trotz Herausforderungen und Barrieren ihre Wege zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss finden** oder ihre Netzwerke nutzen, um als Selbständige gleich die **richtigen Fachkräfte für ihren Betrieb gewinnen** zu können. Auch **Beschäftigte in der Altersgruppe 50 plus** beschreiten neue Wege, um **zu Fachkräften zu werden** oder ihre **Fachexpertise möglichst lange ihrem Betrieb zur Verfügung** zu stellen. Deutlich wird an diesen Beispielen Guter Praxis, dass junge und ältere Fachkräfte ihre Potenziale vor allem dann gut erschließen und entwickeln können, wenn sie **gezielte fachliche Unterstützung** erhalten. Wie vielfältig diese **Unterstützungsangebote in Hessen** sind, wird ebenfalls gezeigt.

Es stehen acht **Praxisbeispiele** im Zentrum des Hessischen Zukunftsdialogs 2022. Sie bilden die Grundlage für einen **Austausch auf Augenhöhe**. Offene Gespräche über Erfahrungen, Erfolgsfaktoren, Herausforderungen und Visionen, über die Relevanz von Vernetzung und über die damit verbundenen Erfolge in der Fachkräftesicherung stehen im Fokus des Hessischen Zukunftsdialogs. Über 200 an der Fachkräftesicherung interessierte Vertreterinnen und Vertreter **aus Betrieben, Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen, Regionen, Arbeitsagenturen und Jobcentern, Kammern und Verbänden, Aus- und Weiterbildung, Wirtschaftsförderungen sowie der Wissenschaft in Hessen** nehmen am Hessischen Zukunftsdialog 2022 teil.

Einstimmung ins Thema durch das Fast Forward Theatre Marburg

Schon vor Beginn der Veranstaltung stellen sich Martin Esters und Tom Gerritz den Teilnehmenden des Hessischen Zukunftsdialogs 2022 als Schauspieler des Fast Forward Theatre aus Marburg vor. Sie fordern diese auf, mögliche Situationen, in welchen Mut erforderlich ist bzw. man sich etwas trauen muss, im Chat zu teilen. Aus den Stichworten im Chat abgeleitet, entwickeln die beiden Schauspieler eine improvisierte Szene zum Thema „Wofür braucht es Mut bei ...?“

Die improvisierte thematische Einstimmungsszene findet in einem Flugzeug statt: Martin Esters äußert Angst im Flugzeug. Tom Gerritz beruhigt ihn und merkt an, dass sie zusammenhalten müssten und dass sie sicher sind, und Fallschirme haben. Die beiden teilen diverse Erfahrungen auf Grundlage der im Zoom-Chat geteilten Nachrichten zu Dingen, die Mut erfordern: eine neue Sprache lernen, nach Mexiko reisen, Umgang mit digitalen Technologien lernen, sich beruflich weiterzuentwickeln und mehr. Martin Esters merkt an, dass er sich auf der Arbeit weiterentwickeln möchte, traut sich aber nicht, den nächsten Schritt zu gehen. Tom Gerritz bekräftigt Martin Esters und fordert aber, nach Mexiko zu reisen und in das Frankfurter Fußballstadion zu gehen, um im Lokalderby Darmstadt anzufeuern. Martin Esters bedankt sich dafür, dass Tom Gerritz ihn immer ermutigt. Martin Esters möchte mit dem Fallschirm in das Stadion springen. Die beiden fordern den Piloten zur Umkehr auf und signalisieren ihren Fallschirmsprung in Richtung des Frankfurter Fußballstadions.

Zum Video kommen Sie [hier](#).

Praxistalk und Forum 1

Beispiele Guter Praxis „Raus aus der Unsicherheit – Die Jungen trauen sich etwas.“

Von fundamentaler Bedeutung für die aktuelle und zukünftige Fachkräftesicherung in Hessen ist die Gewinnung und Bindung junger Menschen in den hessischen Arbeitsmärkten. In den Beispielen Guter Praxis werden zwei Perspektiven vorgestellt, in denen junge Menschen bei ihrem Arbeitsmarkteintritt besonders Mut benötigen:

- Die erste Perspektive richtet sich auf Unternehmensgründungen im wichtigen Zukunftsfeld der Künstlichen Intelligenz (KI). Denn gerade der Künstlichen Intelligenz kommt für die zukünftige Stabilität der hessischen Wirtschaft besonders große Bedeutung zu. Künstliche Intelligenz kann wesentlich dazu beitragen, dass die Fachkräftenachfrage durch Automatisierung etwas reduziert wird, gleichzeitig basieren viele Tools zum individuellen Kompetenzerwerb auf Künstlicher Intelligenz. In den Betrieben des Branchensegments Künstliche Intelligenz gilt die Rekrutierung und Bindung von Fachpersonal als besonders große Herausforderung. Vor allem bezieht sich dies auf hochkompetente IT-Fachkräfte mit Programmierkenntnissen. Gerade Start-Ups im KI-Bereich stehen dabei in großer Konkurrenz mit bereits etablierten Unternehmen. Am Beispiel Guter Praxis zeigt Lionel Born für sein Unternehmen L-One Systems GmbH aus Darmstadt, wie er seine Netzwerke aus der Universität gezielt nutzen kann, um die IT-Fachkräfte für seinen Betrieb zu gewinnen. Dabei wird er unterstützt durch das Innovations- und Gründungszentrum HIGHEST der TU-Darmstadt, in welchem Harald Holzer, durch gezielte Beratung und Alumniarbeit, Netzwerke zu aktuellen und zukünftigen Fachkräften sichern hilft.
- Die zweite Perspektive richtet sich auf junge Menschen, die nach ihren Schulabschlüssen nicht direkt in eine Ausbildung einmünden konnten, die jedoch über spezifische Zugänge trotzdem noch einen Ausbildungsabschluss erreichen möchten. In den Beispielen Guter Praxis wird der Zugangsweg zum Ausbildungsabschluss über eine Externenprüfung am Beispiel von Kevin Fischlein von der Firma Schmid & Kahlert aus Mainz-Kastel mit Unterstützung durch Ingrid Weinreich und Claudia Ackermann vom Bildungsdienstleister Fresko e.V. aus Wiesbaden vorgestellt. In einem weiteren Beispiel Guter Praxis ist der Fokus auf Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher gerichtet, die eine Ausbildung aufnehmen und erfolgreich von ihren Ausbildungsbetrieben und Verwaltungen gebunden werden können. Beispiele Guter Praxis stellen Timo Völske für die Firma Völske Elektro-Anlagen GmbH aus Gudensberg und für den Bereich öffentliche Verwaltung Beate Böhm aus der Kreisverwaltung Gießen vor. Da eine wesentliche Herausforderung für Betriebe darin bestehen kann,

Studienabbrecherinnen und -abbrecher zu gewinnen, kann Unterstützung hierbei beispielsweise durch das „Kassler Netzwerk für Studienzweifler:innen“ erfolgen, das von Andreas Schönebeck von der Handwerkskammer Kassel präsentiert wird. Das dritte Beispiel Guter Praxis zeigt wie Geflüchtete für eine Ausbildung interessiert und gewonnen werden können. Claudia Temmen von der Walter Nies GmbH bildet Alimou Condé in ihrem Dachdeckerbetrieb aus und wird dabei durch die Willkommenslotsin Anja Kloos von der Handwerkskammer Wiesbaden unterstützt.

Beispiel Guter Praxis: „Gründen im KI-Bereich und die Fachkräfte aus dem eigenen Netzwerk mitbringen“

Die Zahl zum Thema Gründung

Im Jahr 2021 gab es **188 Start-Up-Neugründungen** in Hessen.

Quelle: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (2022): Start-Ups in Hessen. Bezugsjahr 2021, <https://wirtschaft.hessen.de/Presse/Start-ups-in-Hessen>

Beispiel Guter Praxis: „Gründen im KI-Bereich und die Fachkräfte aus dem eigenen Netzwerk mitbringen“



Lionel F. V. Born
CEO - Geschäftsführer
L-One Systems GmbH
Darmstadt

Mein Motto:
*„Digitalisierung trotz
Fachkräftemangel – dank
innovativer Modelle für die
Softwareentwicklung!“*

Beispiel Guter Praxis: „Gründen im KI-Bereich und die Fachkräfte aus dem eigenen Netzwerk mitbringen“



Harald Holzer
Geschäftsführer
Innovations- und Gründungszentrum HIGHEST,
TU Darmstadt

Mein Motto:

„Making innovations happen!“

*Wir haben schlaue und innovative Köpfe.
Wir müssen es schaffen, dass diese echte
Innovationen entwickeln. Nur dann werden
wir in Hessen und Deutschland
zukunftsfähig sein.“*

Beispiel Guter Praxis: „Gründen im KI-Bereich und die Fachkräfte aus dem eigenen Netzwerk mitbringen“

Wie stellt sich die Ausgangslage dar?

Lionel Born, Gründer des Unternehmens L-One Systems GmbH und Harald Holzer aus dem Innovations- und Gründungszentrum HIGHEST an der TU-Darmstadt berichten aus ihrer Praxis. Herr Born hat bereits mehrere Start-ups im Bereich IT/ Softwareentwicklung gegründet. Während seines Studiums und parallelen Tätigkeit als Unternehmer hat er erstmalig Mitarbeitende gesucht und diese schließlich durch das universitäre Netzwerk und über die Suche in Facebook-Gruppen gefunden und als Werkstudierende eingestellt. Mit der Zunahme von Aufträgen zur Programmierung von Individual-Software stieg auch der Bedarf an Fachkräften und erfahreneren Mitarbeitenden.

Welche Lösungen werden umgesetzt? Welche Erfahrungen werden gemacht? Welche Rolle spielen Unterstützungsstrukturen?

Um den Fachkräftengpässen in der IT-Branche zu begegnen, entstand gemeinsam mit einem studentischen Mitarbeiter aus Syrien die Idee, ein Büro in Damaskus zu gründen und dort Softwareentwicklerinnen und -entwickler für das Unternehmen einzustellen. Nach einer erfolgreichen Testphase mit sechs Angestellten, die alle remote arbeiteten, wurde dies ausgeweitet. Mittlerweile sind dort 40 Softwareentwicklerinnen und -entwickler beschäftigt. Darüber hinaus wurde ein Talent-Pool, bestehend aus circa 100 Personen aufgebaut. Dies war möglich, weil sich das Unternehmen zu einer guten Arbeitgebermarke vor Ort entwickelt hat. Gelebt wird ein respektvoller Umgang miteinander mit flachen Hierarchien und einem eher europäischen oder amerikanischen Unternehmensstil. Dies steht konträr zu dem eher hierarchisch geprägten Unternehmensstil vor Ort. Aktuell ist das Unternehmen dabei, KI-Software im Bereich Medical Writing einzusetzen. Dabei werden Schreibprozesse von klinischen Studien automatisiert, wodurch die Zulassung von Medikamenten stark beschleunigt werden kann.

Das Innovations- und Gründungszentrum HIGHEST der TU Darmstadt hat Herrn Born in seiner Studienzeit bei der Gründung beraten. Herr Holzer berichtet, dass bei HIGHEST Orientierungsberatungen durchgeführt werden, die den potenziellen Gründerinnen und Gründern dabei helfen, die ersten Schritte zu gehen. Die Gründungsberatungen sind kostenfrei, vertraulich und setzen sich aus mehreren Modulen zusammen: Business Model/ Branding (Geschäftsmodell, Positionierung, Alleinstellungsmerkmale, Markt- und Wettbewerbsanalyse), Business Development (Lead Qualifizierung und Sales-Strategien), Marketingstrategien (Marketingmix, Social Media und Domain), Pitch-Training, Businessplan-Entwicklung sowie Vermittlung externer Coachingangebote und Legal Support.

Beispiel Guter Praxis: „Gründen im KI-Bereich und die Fachkräfte aus dem eigenen Netzwerk mitbringen“

Was sind die Erfolgsfaktoren?

Einen entscheidenden Erfolgsfaktor zum Finden von Fachkräften, stellt das Networking dar. Bereits im Studium hat sich Herr Born mit anderen Gründerinnen und Gründern ausgetauscht und setzt diese Netzwerkarbeit auch heute noch fort. Der Bürostandort in Damaskus konnte mit Hilfe des Netzwerks des syrischen Mitarbeiters realisiert werden. Auch in der Beratung, von der Herr Holzer berichtet, spielt das Netzwerken mit Gründerinnen und Gründern, aber auch Marktexpertinnen und -experten, Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partnern, Mitarbeitenden sowie Entwicklerinnen und Entwicklern eine wichtige Rolle.

Präsentation von Herrn Born [hier](#).

Präsentation von Herrn Holzer [hier](#).

**Beispiel Guter Praxis: „Mit langem Atem zum Abschluss – Hürden meistern.
Ausbildungsabschluss über eine Externenprüfung“**

Die Zahl zum Thema Externenprüfung

Im Jahr 2021 konnten in Hessen **138 Ausbildungsabschlüsse über Externenprüfungen** erlangt werden.

Quelle: Berufsbildungsstatistik des Hessischen Statistischen Landesamtes, https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/2022-06/bii5_j21.pdf

Beispiel Guter Praxis: „Mit langem Atem zum Abschluss – Hürden meistern. Ausbildungsabschluss über eine Externenprüfung“



Kevin Fischlein

Fachkraft KFZ Mechatronik
Schmid & Kahlert GmbH & Co.KG
Mainz-Kastel

Mein Motto:
„Dran bleiben!“

Beispiel Guter Praxis: „Mit langem Atem zum Abschluss – Hürden meistern. Ausbildungsabschluss über eine Externenprüfung“



Ingrid Weinreich & Claudia Ackermann
Bildungscoaches & Beraterinnen
Fresko e.V.
Wiesbaden

Unser Motto:
***„Qualifikationen eröffnen
Perspektiven!
Wir zeigen den Weg.“***

Beispiel Guter Praxis: „Mit langem Atem zum Abschluss – Hürden meistern. Ausbildungsabschluss über eine Externenprüfung“

Wie stellt sich die Ausgangslage in Bezug auf (potenzielle) Fachkräfte dar?

Während viele Betriebe mit einem Fachkräftemangel zu kämpfen haben, gibt es nicht wenige Beschäftigte, die aufgrund von Lernschwierigkeiten, schlechten Schulerfahrungen oder aus anderen persönlichen Gründen keinen Berufsabschluss erworben haben. Für solche Beschäftigte, die über ausreichend Berufserfahrung verfügen, gibt es die Möglichkeit der Externenprüfung.

Welche Lösungen werden umgesetzt? Welche Erfahrungen werden gemacht? Welche Rolle spielen Unterstützungsstrukturen?

Herr Fischlein ist diesen Weg der Nachqualifizierung nach Jahren der Tätigkeit als angelernter Mitarbeiter in einem KFZ-Betrieb gegangen und hat sich mittels Externenprüfung zur Fachkraft „Mechatronik Schwerpunkt Transporttechnik“ qualifiziert. Er wurde dabei von den Bildungscoaches von FRESKO e.V. unterstützt. Diese sind spezialisiert auf Qualifizierungsberatung, sie schaffen Orientierung über Fördermöglichkeiten und bieten ein individualisiertes Coaching an. Im Fall von Herrn Fischlein dauerte der Prozess bis zur Expertenprüfung knapp ein Jahr. Neben ganz praktischer Unterstützung (z.B. bei der Abstimmung mit Kammern und Betrieben, beim Beantragen von Fördermitteln, bei der Suche nach geeigneten Bildungsangeboten zur Vorbereitung auf die Externenprüfung) decken die Bildungscoaches auch den Bedarf an psychosozialer und motivationaler Unterstützung. Sowohl die fachliche als auch die psychosozial-motivationale Unterstützung erscheinen unerlässlich.

Was sind die Erfolgsfaktoren sowohl im Betrieb als auch in Bezug auf die Unterstützung?

Der Workshop zeigt, dass es sich für Betriebe lohnt, nach Potenzialen in ihrer Belegschaft zu suchen und diese (ggf. bis hin zum Berufsabschluss) zu entwickeln. Die hessischen Bildungscoaches (<https://www.proabschluss.de/beratungsangebot/>) unterstützen dabei ebenso wie die örtlichen Agenturen für Arbeit.

Präsentation [hier](#).

Beispiel Guter Praxis: „Karriere im zweiten Anlauf – nach dem Studienabbruch eine Ausbildung starten“

Die Zahl zum Thema Studienabbruch

Im Jahr 2020 lag die **Studienabbruchquote in Bachelorstudiengängen** an Universitäten in Deutschland bei Bildungsinländerinnen und -inländern bei **35 Prozent**.

Quelle: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2022: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland
https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_05_2022_anhang.pdf

Beispiel Guter Praxis: „Karriere im zweiten Anlauf – nach dem Studienabbruch eine Ausbildung starten“



Timo Völke
Geschäftsführer
Völke Elektro-Anlagen GmbH

Mein Motto:
*„Unsere wertvollsten
Ressourcen sitzen drei
Meter weiter vorne.“*

Beispiel Guter Praxis: „Karriere im zweiten Anlauf – nach dem Studienabbruch eine Ausbildung starten“



Beate Böhm
Ausbildungsleiterin
Kreisverwaltung Gießen

Mein Motto:
*„Niemand weiß, was er
kann – bis er es probiert
hat.“*

Beispiel Guter Praxis: „Karriere im zweiten Anlauf – nach dem Studienabbruch eine Ausbildung starten“



Andreas Schönebeck
Ausbildungsberater
Handwerkskammer Kassel

Mein Motto:
***„Erfolg wächst am besten
durch Gemeinschaft!“***

Beispiel Guter Praxis: „Karriere im zweiten Anlauf – nach dem Studienabbruch eine Ausbildung starten“

Wie stellt sich die Ausgangslage im Betrieb dar? Welche Bedarfe liegen vor, die mit den beschriebenen Aktivitäten befriedigt werden sollen?

Sowohl für den mittelständischen Familienbetrieb aus dem Handwerk Völske Elektro-Anlagen GmbH als auch für einen größeren Arbeitgeber wie die Kreisverwaltung Gießen stellt die Gewinnung, Ausbildung und das Halten von Fachkräften in Anbetracht des fortschreitenden demografischen Wandels eine der größten Herausforderungen dar. Gerade der Trend zur Energieeffizienz bringt gute Entwicklungschancen für die Firma Völske mit sich, daraus leiten sich jedoch zusätzliche Fachkräftebedarfe ab. Die Gewinnung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern für eine duale betriebliche Ausbildung wird von beiden Arbeitgebenden schon seit längerer Zeit als ein wichtiger Bestandteil der eigenen Fachkräftesicherungsstrategie betrachtet, insbesondere auch um auf diese Weise zukünftige Führungskräfte und Spezialisten aufbauen zu können.

Was wird umgesetzt, welche Erfahrungen werden dabei gesammelt? Welche Rolle spielt Unterstützung?

Die Kreisverwaltung profitiert bei der Gewinnung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern von ihrer räumlichen Nähe zur Universität in Gießen. Darüber hinaus suchen Studienzweiflerinnen und -zweifler gerade seit Beginn der Pandemie nach mehr Sicherheit und es stellt sich bei einigen Studierenden eine gewisse Abneigung gegenüber dem digitalen Studienangebot ein, so dass eine zunehmende Offenheit für andere Ausbildungswege außerhalb der Universitäten entsteht. Der Handwerksbetrieb bemüht sich hingegen aktiv um diese Zielgruppe, beispielsweise über zielgerichtete Ansprache in den klassischen Jobportalen und über Social Media, über engen Kontakt mit unterstützenden Institutionen wie die Bundesagentur für Arbeit und der Handwerkskammer, über Ausbildungsmessen und ähnliche Formate. Im Falle beider Arbeitgeber besuchen die ehemaligen Studienabbrecherinnen und -abbrecher gemeinsam mit den anderen betrieblichen Auszubildenden die Berufsschulen. Zudem haben sie die Möglichkeit bei vorhandenen Kenntnissen aus ähnlichen Studiengängen, die Ausbildung zu verkürzen oder einfach leichter durch die Ausbildung als durch das Studium zu kommen und damit wieder an Selbstwert zu gewinnen. Einige der ehemaligen Studienabbrecherinnen und -abbrecher übernehmen aufgrund ihrer bereits vorhandenen Lebenserfahrung deutlich mehr Verantwortung im Betrieb als die deutlich jüngeren Auszubildenden, die direkt nach dem Schulabschluss in den Betrieb eingemündet sind.

Beispiel Guter Praxis: „Karriere im zweiten Anlauf – nach dem Studienabbruch eine Ausbildung starten“

Das „Kasseler Netzwerk für Studienzweifler:innen“ ist von der Universität Kassel initiiert und vereint zahlreiche Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretende aus Nordhessen. Es unterstützt insbesondere dadurch, dass Studienzweifelnde bei ihrer Neuorientierung durch passende Beratung und Formate zur Begegnung mit Arbeitgebern unterstützt werden.

Was sind Erfolgsfaktoren?

Am besten gelingt die Betriebsbindung von zumeist bereits in der Ausbildung leistungsstarken ehemaligen Studienabbrecherinnen und -abbrechern durch eine individuell angepasste Betreuung und Wertschätzung, verbunden mit dem frühzeitigen Aufzeigen von Weiterentwicklung- und Karrieremöglichkeiten im Betrieb sowie der frühzeitigen Eröffnung von abwechslungsreichen und anspruchsvollen Aufgabenbereichen.

Was würden die Beispielgebenden anderen Betrieben in ähnlichen Lagen raten?

Die Studienabbrecherinnen und -abbrecher stellen mit ihrem durchschnittlichen Anteil von 35 Prozent an allen Studienanfängerinnen und -anfängern in den Bachelorstudiengängen ein großes und leistungsstarkes Potenzial für die betriebliche Ausbildung dar. Die Ängste vieler Betriebe, die sich für Ausbildungen von Studienabbrecherinnen und -abbrechern interessieren, richten sich darauf, dass Ausbildungen abgebrochen werden könnten. In der Praxis passiert dies bisher selten. Denn die Gründe für die meisten Studienabbrüche liegen vor allem in falschen Vorstellungen von Studium und Studieninhalten, die als zu praxisfern wahrgenommen werden oder weil Leistungsanforderungen nicht erfüllt werden können. Grundsätzlich zeigt sich jedoch, dass Studienabbrecherinnen und -abbrecher im Schnitt ein gutes Auffassungsvermögen, Basiswissen und Methodenkompetenzen haben, zudem oft über die Fähigkeit verfügen, Verantwortung zu übernehmen und sich weiterentwickeln möchten.

Präsentation von Herrn Völske [hier](#).

Präsentation von Frau Böhm [hier](#).

Präsentation von Herrn Schönebeck [hier](#).

Beispiel Guter Praxis: „In Deutschland neu starten – Geflüchtete im Handwerk ausbilden“

Die Zahl zum Thema Geflüchtete in der Ausbildung im Handwerk

Im Jahr 2020 haben **775 Geflüchtete** in Hessen eine **Ausbildung in einem Handwerksbetrieb** angefangen.

Quelle: Handwerk in Hessen: Jahrespressekonferenz 2021, <https://www.handwerk-hessen.de/artikel/jahrespressekonferenz-2021-5006,0,720.html>

Beispiel Guter Praxis: „In Deutschland neu starten – Geflüchtete im Handwerk ausbilden“



Claudia Temmen
Geschäftsführerin
Walter Nies GmbH
Wiesbaden

Mein Motto:

„In unserem Familienbetrieb ist Vielfalt Standard! Wir geben allen eine Chance, die ihr Potenzial nutzen wollen und ins Team passen. Dabei spielt der Aufenthaltsstatus keine Rolle, sondern das Talent. Talente, die wir gleichzeitig zur Fachkräftegewinnung nutzen!“

Beispiel Guter Praxis: „In Deutschland neu starten – Geflüchtete im Handwerk ausbilden“



Alimou Condé
Auszubildender
Walter Nies GmbH
Wiesbaden

Mein Motto:
*„Klar! Die Ausbildung ist
wichtig für mich, um in
Deutschland gut
anzukommen. Aber ich
habe so vieles mehr
dadurch gewonnen!“*

Beispiel Guter Praxis: „In Deutschland neu starten – Geflüchtete im Handwerk ausbilden“



Anja Kloos
Willkommenslotsin
Handwerkskammer Wiesbaden

Mein Motto:

***„Entscheidend für den
Ausbildungserfolg Geflüchteter
ist das Engagement
unterschiedlicher Akteure. Da
heißt es für die Betriebe am
Ball zu bleiben, offen für
individuelle Lösungen zu sein
und sich einen Partner an die
Seite zu holen.“***

Beispiel Guter Praxis: „In Deutschland neu starten – Geflüchtete im Handwerk ausbilden“

Wie stellt sich die Ausgangslage in Bezug auf (potenzielle) Fachkräfte dar?

Der Betrieb ist wie viele Unternehmen im Baugewerbe ständig auf der Suche nach neuen Fachkräften, insbesondere für den Außeneinsatz, konkret als Dachdecker. In Wiesbaden ist die Walter Nies GmbH für ihr soziales Engagement bekannt und beteiligt sich an verschiedenen sozialen Aktionen wie beispielsweise „Wiesbaden Engagiert!“.

Welche Lösungen werden umgesetzt? Welche Erfahrungen werden gemacht? Welche Rolle spielen Unterstützungsstrukturen?

Nachdem Herr Condé 2018 nach Deutschland kam, wurde ihm im eine Stelle bei der Walter Nies GmbH in Wiesbaden vermittelt, deren Geschäftsführerin Frau Temmen darin die Chance sah, eine neue Fachkraft zu gewinnen und das eigene multikulturelle Team zu vergrößern. Unterstützt im Ausbildungsprozess wurde die Walter Nies GmbH von der Handwerkskammer Wiesbaden und dem Bildungswerk der hessischen Wirtschaft. So ließ sich beispielsweise das Förderinstrument der „Einstiegsqualifizierung“ (EQ +) der Bundesagentur für Arbeit nutzen, um Herrn Condé in einem vollständig finanzierten einjährigen Praktikum kennenzulernen und man konnte ihm einen fachlichen Sprachkurs vermitteln. An diesem nimmt er neben seiner Arbeit im Betrieb und dem Besuch der Berufsschule weiterhin regelmäßig teil. Aufgrund seiner sehr guten Leistungen in Ausbildung und Berufsschule wurde Herr Condé im Februar 2022 von der Handwerkskammer Wiesbaden als „Lehrling des Monats“ ausgezeichnet. Inzwischen gibt es einen weiteren Auszubildenden mit Fluchthintergrund im Betrieb.

Was sind Erfolgsfaktoren?

Erfolgsfaktoren im Ausbildungsprozess bilden von Seiten des Betriebes beispielsweise das bestehende multikulturelle Team, aber auch die Offenheit der Geschäftsführerin Frau Temmen, Personen mit einem nicht gradlinigen Lebenslauf eine Chance zu geben und diesen Auszubildenden stets wertschätzend zu begegnen. Zudem konnte Frau Temmen (bedingt auch durch ihre aus der Tätigkeit des Betriebs resultierenden Kontakte) Herr Condé bei der Wohnungssuche unterstützen. So konnte Herr Condé, mit finanzieller Unterstützung durch das Jobcenter, aus einer Gemeinschaftsunterkunft ausziehen und wohnt nun in der Nähe seines Arbeitsplatzes. Er selbst betont zudem, dass seine Bereitschaft, die deutsche Sprache zu lernen, ihm im Ausbildungsprozess sehr geholfen habe. Insgesamt zeigt das Beispiel, dass es vielfältige Möglichkeiten gibt, finanzielle Förderungen im Ausbildungsprozess zu erhalten – sowohl auf Seiten des Betriebes als auch auf jener des Auszubildenden.

Präsentation [hier](#).

Praxistalk und Forum 2

Beispiele Guter Praxis „Raus aus der Unsicherheit – Die Älteren trauen sich auch!“

Die größte Altersgruppe in den Belegschaften bilden derzeit die Beschäftigten ab 50 Jahren. Gerade in dieser Altersgruppe sind noch erhebliche Potenziale für die Fachkräftesicherung zu heben. Anhand von Beispielen Guter Praxis werden verschiedene Potenziale aufgezeigt:

- Um die immer größer werdende Zahl an Betriebsnachfolgen zu besetzen, können lebens- und berufserfahrene Beschäftigte in der Altersgruppe 50 plus gewonnen werden. An den Beispielen der Übernahmen von Buch78 in Neu-Isenburg durch Anja Kronier und von Pospiech Werbemittel durch Elenor Pospiech beschreiben die beiden Unternehmerinnen die Chancen und Herausforderungen im Übernahmeprozess. Unterstützungsstrukturen können helfen den Übernahmeprozess gut zu gestalten. Christine Acker von jumpp – Ihr Sprungbrett in die Selbständigkeit zeigt, wie entsprechende Unterstützung ausgestaltet werden kann.
- Wenn die bisherige Tätigkeit nicht mehr nachgefragt wird oder wenn sich Beschäftigte jenseits der 50 noch einen Start in ihrem Traumberuf wünschen, so ist dies durch einen Quereinstieg in ein neues Berufsfeld möglich. Am Beispiel des Berufs der Erzieherin wird aufgezeigt, wie solche Quereinstiege für lebens- und berufserfahrene Menschen möglich sind und welchen Gewinn dies für die Klassen in der Ausbildung und in der Praxis darstellen kann. Es entstehen auf diese Weise intergenerationale Perspektiven, die für alle Beteiligten bereichernd sind. Ronald Freitag, Leiter der Fachschule für Sozialwesen in Offenbach, und die Auszubildenden Beate Weigel und Gelzania Maria Alves Dos Santos zeigen an ihrem Beispiel wie Quereinstiege für Personen in der Altersgruppe 50 plus gut gelingen können.
- Die Digitalisierung von Prozessen in Betrieben kann wesentlich auf die Erfahrungen der älteren Beschäftigten aufbauen und diese als Träger der Veränderung im Betrieb mitnehmen. Auf diese Weise können flexible Arbeitsformen entstehen, die darüber hinaus älteren Beschäftigten einen längeren Betriebsverbleib ermöglichen können und damit zur Fachkräftesicherung beitragen. Als Beispiel Guter Praxis wird die Firma OHL Gutemuth Industrial Valves GmbH aus Altenstadt durch ihren Finanzleiter Jürgen Frieß vorgestellt. Unterstützung in ihrer internen Digitalisierung können Betriebe von kommunalen Wirtschaftsförderungen erhalten. Am Beispiel des werra-meissner.DIGITAL zeigt Daniel Carl auf, wie solch eine regional ausgerichtete Strategie aussehen kann.

- Fachkräften, die dies möchten, können auch jenseits der 65 beschäftigt werden. Am Beispiel des Klinikum Fulda stellt Irina Wein vor, wie ältere Beschäftigte möglichst lange im Betrieb gehalten werden können. Betriebe können sich dabei unterstützen lassen, beispielsweise durch die regionale Initiative „Personal und Zukunft Fulda“, die von Prof. Dr. Anja Thies von der Hochschule Fulda und von Florian Hütsch von der Kreisverwaltung Fulda präsentiert wird.

Beispiel Guter Praxis: „Betriebsübernahme mit über 50“

Die Zahl zum Thema Betriebsübernahme mit über 50

Im Jahr 2020 lag der **Anteil der über 50-Jährigen an den Betriebsübernahmen** in Deutschland bei **14,9 Prozent**.

Quelle: Nachfolgemonitor 2021, <https://drive.google.com/file/d/1nb5OBSn4hYiD3kzCdjg7F9kHI3aWR5R1/view>

Beispiel Guter Praxis: „Betriebsübernahme mit über 50“



Anja Kronier
Inhaberin
buch78
Neu-Isenburg

Mein Motto:
*„Die Liebe zum guten
Buch und die Freude an
der Gestaltung des
eigenen Ladens
motivieren mich jeden
Tag aufs Neue.“*

Beispiel Guter Praxis: „Betriebsübernahme mit über 50“



Elenor Pospiech
Geschäftsführerin
Pospiech Werbemittel
Oberursel

Mein Motto:

***„Kommunikation hat viele
Formen. Mein Team und ich
finden Produkte, die
Businesskunden und
Mitarbeitenden als kleine oder
größere Geschenke in
Erinnerung bleiben.
Nachhaltigkeit liegt mir bei
allen Projekten am Herzen.“***

Beispiel Guter Praxis: „Betriebsübernahme mit über 50“



Christine Acker

Projektleiterin & Beraterin Unternehmensnachfolge
jumpp – Frauenbetriebe e.V.
Frankfurt

Mein Motto:

„Unternehmensnachfolge ist für alle Beteiligten eine höchst sensible Angelegenheit und bietet insbesondere gut qualifizierten Frauen eine große Chance, als Übernahmegründerin direkt auf dem Cheffinnensessel Platz zu nehmen. Eine fachkundige Begleitung ist ein wichtiger Baustein im komplexen Übergabeprozess.“

Beispiel Guter Praxis: „Betriebsübernahme mit über 50“

Wie stellt sich die Ausgangslage dar?

Christine Acker, Projektleiterin der Anlaufstelle Unternehmensnachfolge von „jumpp – ihr Sprungbrett in die Selbständigkeit“ berichtet aus ihrer Beratungspraxis. Die Anlaufstelle für Unternehmensnachfolge wird gefördert durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen sowie durch das Frauenreferat der Stadt Frankfurt am Main. Neben einer kostenfreien Bedarfsanalyse bietet die Anlaufstelle Begleitung in allen Phasen der Unternehmensnachfolge, leistet Mithilfe bei der Unternehmensbewertung, unterstützt dabei ein erfolgreiches Matching von Übergebenden und Nachfolgenden, bereitet auf ein Notfallmanagement vor und bietet Sprechtag, Seminare und Fachvorträge an. Durch die Unternehmensnachfolge tragen die Unternehmensnachfolgerinnen zudem zum Erhalt der regionalen Wirtschaftsstruktur und zur Attraktivität der Regionen als Ort des Lebens, Arbeitens und Wirtschaftens bei.

Welche Lösungen werden umgesetzt? Welche Erfahrungen werden gemacht? Welche Rolle spielen Unterstützungsstrukturen?

Frau Acker stellt zwei Unternehmerinnen vor, die sie bei der Betriebsübernahme unterstützt hat: Anja Kronier, Inhaberin der Buchhandlung Buch78 und Elenor Pospiech, Inhaberin von Pospiech Werbemittel geben Einblicke in den Prozess der Betriebsübernahme mit über 50. Frau Kronier berichtet, dass Sie vor der Unternehmensübergabe branchenspezifische Gründungsseminare besucht hat, danach eine Beratung durch jumpp in Anspruch genommen und auch ein persönliches Coaching durchlaufen hat. Letzteres auch, um festzustellen, ob sie die passenden Qualifikationen und Einstellungen für eine Übernahme-Gründung mitbringt. Frau Pospiech hat im Vorfeld viele Start-Up Veranstaltungen besucht und konkret nach einem Unternehmen zur Übernahme gesucht.

Was sind Erfolgsfaktoren?

Beide Impulsgeberinnen führen aus, dass es ein entscheidender Erfolgsfaktor war, eine gute persönliche Beziehung mit den abgebenden Unternehmerinnen aufgebaut zu haben.

Beispiel Guter Praxis: „Betriebsübernahme mit über 50“

Was würden die Beispielgebenden anderen Betrieben bzw. Beschäftigten in ähnlichen Lagen raten?

Die Beratung hilft realistisch zu bleiben und in einer Tandemstruktur immer wieder gefordert zu werden. Dabei ist es hilfreich, dass immer wieder sachliche Themen, wie beispielsweise relevante Kennzahlen besprochen werden. Um die Betriebsübernahme mit über 50 zu verwirklichen, bedarf es Mut und Selbstbewusstsein, um das Vorhaben umzusetzen und sich nicht von kritischen Stimmen Dritter verunsichern zu lassen.

Präsentation [hier](#).

Beispiel Guter Praxis: „Beruf und Branche wechseln. Quereinsteige erfolgreich meistern“

Die Zahl zum Thema Berufs- und Branchenwechsel

Im Schuljahr 2021/2022 befanden sich **ca. 9.000 Personen in einer Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher** in Hessen.

Quelle: Pressestelle des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, <https://hessen.de/presse/neuer-hoehchststand-bei-den-ausbildungszahlen>

Beispiel Guter Praxis: „Beruf und Branche wechseln. Quereinstiege erfolgreich meistern“



Beate Weigel
Auszubildende als Erzieherin
PivA

Mein Motto:
*„Einfach mal machen,
könnte ja gut werden!“*

Beispiel Guter Praxis: „Beruf und Branche wechseln. Quereinsteige erfolgreich meistern“



Gelzania Maria Alves Dos Santos
Auszubildende als Erzieherin
PivA

Mein Motto:
*„Wohin du auch gehst,
geh mit deinem ganzen
Herzen.“ (Konfuzius)*

Beispiel Guter Praxis: „Beruf und Branche wechseln. Quereinstiege erfolgreich meistern“



Ronald Freitag
Abteilungsleiter
Fachschule für Sozialwesen
Offenbach

Mein Motto:
*„Chancen.nutzen
Demokratie.gestalten
Praxis.schaffen
Mut.beweisen
Frieden.“*

Beispiel Guter Praxis: „Beruf und Branche wechseln. Quereinstiege erfolgreich meistern“

Wie stellt sich die Ausgangslage dar?

Der Erzieherinnen- bzw. der Erzieherberuf gehört zu den Berufen mit sehr großem Fachkräftemangel. Die praxisintegrierte vergütete Ausbildung (PivA) zeigt sich in dieser Hinsicht als eine Möglichkeit lebens- und berufserfahrene Menschen, die ihren Beruf oder Branche gerne wechseln möchten, für den erzieherischen Bereich zu gewinnen. „Es ist nie zu spät zum Wechseln“, sagt Ronald Freitag, der Abteilungsleiter in der Fachschule für Sozialwesen Käthe-Kollwitz-Schule in Offenbach. Die Arbeitschancen und Zukunftsperspektiven in diesem Bereich sind sehr gut.

Was wird umgesetzt, welche Erfahrungen werden dabei gesammelt? Welche Rolle spielt Unterstützung?

Die Beispiele von Beate Weigel und Gelzania Maria Alves Dos Santos, die sich beide momentan in der Ausbildung zur Erzieherin befinden, zeigen auf anschauliche und authentische Weise wie wertvoll bisherige berufliche und private Erfahrungen bei einer Umorientierung sein können. Beide haben auch Dank des neuen PivA-Modells den mutigen Schritt in ihren Traumberuf gewagt. Frau Weigel verfügt bereits über 30 Jahre Berufserfahrung als Floristin und Frau Alves Dos Santos hat nach Hochschulabschluss und Lehrtätigkeit in ihrem Heimatland Brasilien, jedoch ohne deren Anerkennung in Deutschland, jahrelange im Cateringbereich gearbeitet. Beide Frauen befinden sich bereits in der Altersgruppe 50 plus und nehmen die Ausbildung als anspruchsvoll wahr, besonders hinsichtlich des Lernaufwandes und des verstärkten Umgangs mit neuen Technologien. Die Schule stellt eine wichtige Stütze für die Quereinsteigerinnen dar, da sie dort motiviert und unterstützt werden.

Was sind Erfolgsfaktoren?

Die Ausbildungsvergütung stellt die grundlegende Voraussetzung dafür dar, dass lebenserfahrene Quereinsteigende überhaupt eine Ausbildung aufnehmen können. Die Vergütung ist jedoch nicht ausreichend, um den Lebensunterhalt zu finanzieren. Zusätzliche Unterstützung wird teilweise über einige Einrichtungsträger geboten oder über lokale Jobcenter oder Arbeitsagenturen. Zudem wird die direkte Einbindung in die Praxis während der Ausbildung als vorteilhaft für das schulische Lernen empfunden, da sich Sachverhalte leichter nachvollziehen lassen. Des Weiteren kann in begründeten Fällen frühere Erfahrung aus der Arbeit mit Kindern anerkannt und somit eine Ausbildungsverkürzung möglich werden.

Beispiel Guter Praxis: „Beruf und Branche wechseln. Quereinstiege erfolgreich meistern“

Was würden die Beispielgebenden anderen Beschäftigten in ähnlichen Lagen raten?

Trotz aller Herausforderungen kann lebenserfahrenen Menschen, die an der Arbeit mit Kindern interessiert sind und an einen beruflichen Wechsel denken, empfohlen werden, einen Quereinstieg zu wagen.

Beispiel Guter Praxis: „Digitalisierung und Kompetenzentwicklung für ältere Fachkräfte“

Die Zahl zum Thema Digitalisierung

38 Prozent der hessischen KMU schätzten sich im Jahr 2021 als **hoch digitalisiert** ein.

Quelle: Hessischer Digitalindex 2021, https://digitales.hessen.de/sites/digitales.hessen.de/files/202205/hessen_digitalindex_fokus_barrierearm_mai2022_fin.pdf

Beispiel Guter Praxis: „Digitalisierung und Kompetenzentwicklung für ältere Fachkräfte“



Jürgen Friess
Finanzdirektor

OHL Gutermuth Industrial Valves GmbH
Altenstadt

Mein Motto:
„Digitalisierung ist betrieblich und privat nicht eine Frage des Alters, sondern der Einstellung, sich dem ‚Digitalen Push‘ zu stellen.“

Beispiel Guter Praxis: „Digitalisierung und Kompetenzentwicklung für ältere Fachkräfte“



Daniel Carl
Projektmanager
werra-meissner.DIGITAL
Eschwege

Mein Motto:
*„Bleibe immer auf dem
Laufenden bei der
Transformation zu einer
digitalen Landregion!“*

Beispiel Guter Praxis: „Digitalisierung und Kompetenzentwicklung für ältere Fachkräfte“

Wie stellt sich die Ausgangslage dar?

Die zunehmende Digitalisierung prägt und verändert Arbeitsprozesse in hessischen Unternehmen schon seit vielen Jahren und kann durch immer neue Innovationen weiterhin als laufender Prozess angesehen werden, der kontinuierlich Neuerungen mit sich bringt. Ein Vorurteil besagt, dass sich insbesondere ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei dieser Veränderung schwer tun.

Welche Lösung wird umgesetzt? Welche Erfahrungen werden gemacht? Welche Rolle spielen Unterstützungsstrukturen?

Herr Frieß hat Digitalisierungsprozesse in verschiedenen Unternehmen begleitet und gesteuert. Als Herausforderungen und Hürden innerhalb des Digitalisierungsprozesses können sich mangelnde Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitenden oder technische Probleme, für die es individuelle Lösungen zu finden gilt, erweisen. Viele Hürden auf Seiten von Beschäftigten erscheinen zwar oftmals als individuelle Herausforderungen, jedoch treffen diese meistens auch bei weiteren Beschäftigten zu. Daher gilt es den Betrieb im Veränderungsprozess ganzheitlich zu betrachten und kooperative Lösungen zu entwickeln, zu denen einerseits alle Beschäftigten beitragen, von denen andererseits aber auch alle profitieren. Dabei ist das Alter der Beschäftigten keineswegs eine solch große Hürde wie angenommen, da die Digitalisierung das Privatleben von alten wie jungen Menschen bereits jetzt sehr stark prägt. Vielmehr sind die individuelle Motivation und Bereitschaft zur Veränderung von besonderer Bedeutung. Im Unternehmen stellen zudem „Medienbrüche“ eine Herausforderung dar, also nicht vollständig umgesetzte Digitalisierungsprozesse, bei denen einzelne Arbeitsschritte weiterhin im analogen Raum verankert bleiben. Digitalisierung kann nur dann gelingen, wenn der gesamte „Workflow“ digitalisiert wird und das Unternehmen nicht in einzelnen Einheiten, sondern in seiner Gesamtheit betrachtet wird. Hierbei müssen auch Themen wie Datenschutz, Geheimhaltung oder Cyber Crime bedacht werden, die meist nur als Nebenschauplätze aufscheinen. Wird die Digitalisierung von Betriebsseite als umfassender Prozess anerkannt, ist es auch kein Problem, ältere und berufserfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen einzubinden und deren wichtiges und wertvolles Wissen weiterhin im Betrieb zu nutzen.

Als Unterstützungsstruktur für Betriebe in Digitalisierungsprozessen stellt Herr Carl das neugegründete Werra-Meißner-Lab vor. Dieses ist Teil der kommunalen Wirtschaftsförderung und steht Betrieben aus dem Kreis als Ansprechpartner rund um das Thema Digitalisierung zu Verfügung. Zudem bietet es verschiedene

Beispiel Guter Praxis: „Digitalisierung und Kompetenzentwicklung für ältere Fachkräfte“

Vortragsangebote beispielsweise zu augmented reality oder social media basics für Betriebe, aber auch alle anderen Interessierten der Region an. In Kooperation und Netzwerken mit vielen anderen Arbeitsmarktakteuren aus der Region unterstützt das Werra-Meißner-Lab umfassende Strategie- und Veränderungsprozesse in Unternehmen. Förder- und Beratungsmöglichkeiten in Bezug auf das Thema Digitalisierung bietet zudem die **RKW Hessen GmbH** unter folgendem Link: <https://www.rkw-hessen.de/beratungsfoerderung/digitalisierungsberatung.html> .

Präsentation von Herrn Friess [hier](#).

Präsentation von Herrn Carl [hier](#).

Beispiel Guter Praxis: „Impulse für die Beschäftigung älterer Fachkräfte“

Die Zahl zum Thema Beschäftigung älterer Fachkräfte

3,3 Prozent der Erwerbstätigen waren in Hessen 2021 **über 65 Jahre** alt.

Quelle: Mikrozensus Hessen 2021, <https://statistik.hessen.de/zahlen-fakten/bevoelkerung-gebiet-haushalte-familien/erwerbstaetigkeit-mikrozensus/tabellen>

Beispiel Guter Praxis: „Impulse für die Beschäftigung älterer Fachkräfte“



Irina Wein

Personal- und Organisationsentwicklung
Klinikum Fulda

Mein Motto:
***„Aufgeben ist keine
Option!“***

Beispiel Guter Praxis: „Impulse für die Beschäftigung älterer Fachkräfte“



Prof. Dr. Anja Thies
Professorin für allgemeine BWL mit Fokus
auf Personalmanagement
Hochschule Fulda

Mein Motto:
***„Nachhaltige
Fachkräftesicherung:
Arbeits- und
beschäftigungsfähige
Fachkräfte durch
bedarfs- und
bedürfnisgerechten
Einsatz!“***



Florian Hütsch
Leiter Sachgebiet Arbeitskräftesicherung
Landkreis Fulda

Beispiel Guter Praxis: „Impulse für die Beschäftigung älterer Fachkräfte“

Wie stellt sich die Ausgangslage dar?

Im Landkreis Fulda ist der Arbeitsmarkt stark angespannt. Die Arbeitslosenquote ist niedrig, viele Betriebe haben große Schwierigkeiten, Arbeits- und Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Beschäftigung älterer Mitarbeitender auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus bietet die Chance, den Fachkräftemangel abzumildern. Das Klinikum Fulda als größter Arbeitgeber in der Region eröffnet die Möglichkeit, die von vielen Mitarbeitenden sehr geschätzt und von einem immer größeren Anteil der Belegschaft genutzt wird. Für nicht wenige Mitarbeitende im ärztlichen Bereich und im Pflegedienst geht es insbesondere darum, weiter der Profession nachgehen und Gutes tun zu können. Für andere steht im Vordergrund, zumindest so lange im Betrieb zu bleiben, bis eine gute Nachfolgeregelung gefunden ist, um die Weitergabe des eigenen Wissens zu sichern.

Welche Lösungen werden umgesetzt? Welche Erfahrungen werden gemacht? Welche Rolle spielen Unterstützungsstrukturen?

Im Klinikum haben die Beschäftigten regelmäßig die Möglichkeit, einen Beratungstermin mit der Deutschen Rentenversicherung wahrzunehmen. Zudem führt die Personalabteilung frühzeitig Austrittsgespräche, sondiert weitere Beschäftigungsmöglichkeiten und begleitet die Mitarbeitenden bei der Lösungsfindung. Wichtig ist, dass die Mitarbeitenden weiterhin in ihren jeweiligen Teams verbleiben können und die Arbeitszeit wunschgemäß gestaltet wird. Zukünftig sollen weitere Konzepte mit Blick auf die Generation 50plus entwickelt werden, um gezielt Beschäftigte dafür zu gewinnen, länger zu arbeiten.

Die Initiative „Personal und Zukunft“ von d Fulda, Landkreis Fulda, Kreishandwerkerschaft und IHK Fulda sowie des BBZ Mitte bietet den Betrieben im Landkreis Fulda Unterstützung bei der Personalentwicklung, für die insbesondere den KMU nicht selten die Ressourcen fehlen. Derzeit steht das Thema Beschäftigung älterer Fachkräfte im Fokus. Auf einer Online-Plattform finden sich Tools, Checklisten und vieles mehr, auf die registrierte Betriebe zugreifen können (<https://www.ihk.de/fulda/servicemarken/ueber-uns/ihk-arbeitskreise/initiative-personal-und-zukunft/der-arbeitskreis-initiative-personal-und-zukunft--3674592>). Zudem werden Themenabende und betriebsinterne Workshops angeboten. So sensibilisiert die Initiative für diese innovative Fachkräftesicherungsstrategie und orientiert zu möglichen betrieblichen Ansätzen.

Präsentation [hier](#).

Zusammenfassende Impressionen aus den Workshops durch das Fast Forward Theatre Marburg

Tom Gerritz und Martin Esters vom Fast Forward Theatre aus Marburg präsentieren eine improvisierte szenische Zusammenfassung der acht Workshops, in der sie die dort besprochenen Themen spontan aufgreifen, miteinander verknüpfen und zum Teil humoristisch ineinander überführen.

Ausgangspunkt ist eine Gärtnerei. In einer Metapher zum Wachstum der Büsche in seinem Garten verweist Martin Esters darauf, dass er Hilfe benötigt, weil die Mehrwertsteuer bei 16 Prozent bleibt und fragt, ob KI dabei helfen kann. Tom Gerritz merkt an, dass KI das Problem nur zu 93 Prozent lösen kann, aber es werden ja 100 Prozent benötigt. Martin Esters fragt, ob ein Unternehmen gegründet werden kann, um das Problem zu adressieren. Das Wichtigste, um das zu erreichen, ist laut Tom Gerritz Motivation. Er sagt, dass er sich um die Steuern kümmern wird. Viele behaupten laut Tom Gerritz, dass Digitales nicht lebendig sei. Er merkt hingegen an, dass Digitalisierung benötigt wird, um Privates und Arbeit mit Leben zu füllen und Potenziale auszunutzen.

In der folgenden Szene wird das Verhältnis von Theorie und Praxis diskutiert. Martin Esters reicht Tom Gerritz ein großes Lehrbuch, das als Bibel bezeichnet wird, weil damit alles gelernt werden könne. Tom Gerritz sagt aber, dass dies aber nicht gut in der helfe, denn Theorie und Praxis seien nicht immer deckungsgleich. Martin Esters fragt, ob Tom Gerritz eine Externenprüfung in Polen machen möchte, um dieses Problem zu lösen. Aber Tom Gerritz verweist darauf, dass er über 50 Jahre alt sei und fragt, wie er das in Polen machen soll. Martin Esters kennt einen digitalen Dinosaurier, der dabei helfen könne. Die Bibel könne digitalisiert werden. Das ist Martin Esters individueller Wunsch. Nach kurzer Abwesenheit kommt Martin Esters wieder und berichtet vom Chef, der Tom Gerritz Wunsch in eine Vision für die Digitalisierung des Unternehmens verwandeln werde. Tom Gerritz fragt, was aus seinen Leitz-Ordern wird und äußert Sorgen, was mit ihm als älterem Beschäftigten im Digitalisierungsprozess passieren könnte.

In der nächsten Szene kommt Martin Esters von der Universität. Er hat sein Studium nach 14 Semestern abgebrochen, möchte eine Ausbildung in der Kreisverwaltung Gießen machen, um danach Landrat zu werden. Tom Gerritz gratuliert zu diesem Schritt und sagt, dass dies nur ein bis zwei Monate dauern würde. Er kann ihn aufgrund seiner langjährigen Erfahrung beraten. Martin Esters äußert, dass er jetzt gelassener ist, weil er in der Universität häufig durch Prüfungen gefallen sei. Er ist sich unsicher,

Zusammenfassende Impressionen aus den Workshops durch das Fast Forward Theatre Marburg

wie er beim bestehenden Erzieherinnen- und Erziehermangel seiner Familie helfen kann. In der nächsten Szene kommt Tom Gerritz als Arzt einer Klinik mit über 65 Jahren. Tom Gerritz liebt seinen Beruf und möchte noch länger als Arzt arbeiten. Martin Esters merkt an, dass er zu den 3,3 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über 65 Jahren in Hessen gehört. Tom Gerritz hat eine innovative Vorgehensweise eingeführt und behandelt die Leute, bevor sie in die Klinik kommen. Martin Esters schlägt vor, diese Idee über die Gründung eines KMUs umzusetzen. Er verweist auf einen Buchladen, um dort Literatur zur Gründung von Startups zu recherchieren. In diesem Laden habe sich einiges getan.

In der letzten Szene kommt Tom Gerritz in den Buchladen und fragt nach Literatur zur Unternehmensgründung. Martin Esters merkt an, dass er den Buchladen neu übernommen hat und die Literatur digitalisiert wurde. Tom Gerritz sagt, dass er sich entschieden hat, ein KMU zu gründen, ihm fehlen aber Informationen und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen. Martin Esters meint, dass es drei Voraussetzungen dafür gibt: lernen, leben und lieben. So macht man es im Werra-Meissner-Kreis, sagt Martin Esters. Tom Gerritz merkt an, dass er in der Klinik niemandem zum Lieben gefunden hat. Martin Esters kennt eine Floristin, die ihn beraten kann. Tom Gerritz fragt, ob man jetzt schon über Kinder nachdenken soll. Martin Esters bestätigt, dass die Förderung von Kindern schon in frühen Jahren wichtig ist, und dazu braucht es Mut. Tom Gerritz erinnert sich an seine Kindheit mit Büchern. Martin Esters merkt an, dass Tom Gerritz ein Beispiel dafür ist, Vorurteile gegenüber älteren Menschen auszuräumen, da er mit über 65 Jahren noch Vater werden möchte. Die Performance schließt mit einem Verweis darauf, wie wichtig Erzieherinnen und Erzieher für Hessen seien.

Zum Video kommen Sie [hier](#).





Herzlichen Dank für die gemeinsame Veranstaltung und die gegenseitige Unterstützung

Angesichts der aktuellen Gleichzeitigkeit von Trends und Krisen und des bis 2026 für Hessen prognostizierten Fachkräftebedarfs von 150.000 Fachkräften ist es wichtiger denn je, das gesamte Marktpotenzial und damit alle „Talente“ und „Erfahrungen“ auszuschöpfen. Wir alle wissen: Viele Wege führen nach Rom. So ist es auch bei der Fachkräftesicherung. Ein Patentrezept gibt es nicht. Die Arbeitswelt Hessen ist generationsübergreifend und bietet vielfältige Chancen sowohl altersunabhängig für Arbeits-, Fach- und Führungskräfte als auch branchenunabhängig für Arbeitgeber – und das trotz immenser aktueller Herausforderungen. Dies zeigen die Praxisbeispiele und Unterstützungsangebote auf eindrucksvolle Weise.

Von den wertvollen Beispielen Guter Praxis können wir alle lernen. Sie regen zur Nachahmung an und können als „Blaupausen“ für vergleichbare Lebenslagen und betriebliche Situationen dienen. Für ihren außerordentlichen Einsatz und ihre Offenheit danke ich allen Beteiligten ausdrücklich.

Ein herzliches Dankeschön an alle Teilnehmenden, Gäste und Mitwirkende, und an die vielen helfenden Hände im Vorder- und Hintergrund – an das IWAK für die hervorragende Veranstaltungsorganisation und -durchführung, an das Fast Forward Theatre für die künstlerische Rahmung und an mein Team von der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen für die professionelle Unterstützung und gelungene Vorbereitung.

Ich freue mich auf die Fortsetzung des gemeinsamen Fachkräftedialogs und wünsche allen Akteuren der hessischen Fachkräftesicherung bei ihren Vorhaben viel Erfolg. Vielen Dank und alles Gute!

Claudia Wesner

Koordinierende Leitung der Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Über 200 Teilnehmende – Ihre Meinung zählt!

Beispielhafte Statements der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Hessischen Zukunftsdialogs 2022

„Vielen Dank für die interessante
Veranstaltung. Sehr gut organisiert -
Kompliment!
Geschäftsführer eines Verbandes

„Vielen Dank. Gute Themen mit
großartigen Inputs.“
Vertreterin aus der
Arbeitsvermittlung

„Danke auch für die
erkenntnisreiche Veranstaltung.“
Vertreter eines Verbandes

„Vielen Dank für die interessante
Veranstaltung mit den aktuellen
Themen und kompetenten
Vertreter*innen.“
Vertreterin eines Beschäftigungsträger

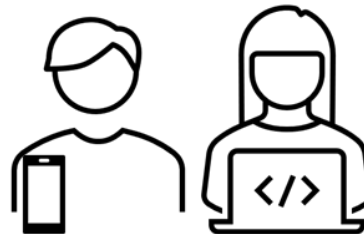
„Vielen Dank an alle Referent*innen
für die Beiträge. Es war sehr
interessant!“
Vertreterin eines Bildungsträgers

„Eine gelungene Veranstaltung!“,
Vertreterin einer Hochschule

„Vielen Dank für diese tolle Veranstaltung.
Super Orga und interessante Workshops, die
das auswählen schwer gemacht haben.
Mehr davon!!“
Vertreterin aus der öffentlichen Verwaltung

„Herzlichen Dank für diese
Veranstaltung, die viele neue
Impulse gegeben hat.“
Inhaberin eines KMU

„Danke für die Impulse und die gute
Zusammenstellung! auch für die
erkenntnisreiche Veranstaltung.“
Kommunale Wirtschaftsförderung



Hessischer Zukunftsdialog 2022: Gemeinsam Vernetzung stärken, Kooperation ermöglichen und Unterstützung bieten.

Interessierte können Kontakt mit den Beispielgebenden des Hessischen Zukunftsdialogs 2022 aufnehmen.

Forum 1: „Die Jungen trauen sich etwas“

a.) Lionel F. V. Born, L-One Systems GmbH aus Darmstadt

E-Mail: lionel.born@l-one.de

Harald Holzer, Innovations- und Gründungszentrum HIGHEST, TU Darmstadt

E-Mail: harald.holzer@tu-darmstadt.de

b.) Ingrid Weinreich & Claudia Ackermann, Fresko e.V. aus Wiesbaden

E-Mail: i.weinreich@fresko.org; c.ackermann@fresko.org

c.) Timo Völske, Völske Elektro-Anlagen GmbH aus Gudensberg

E-Mail: timo.voelske@voelske.de

Beate Böhm, Kreisverwaltung Gießen

E-Mail: beate.boehm@lkgi.de

Andreas Schönebeck, Handwerkskammer Kassel

E-Mail: info@hwk-kassel.de

d.) Claudia Temmen, Walter Nies GmbH aus Wiesbaden

E-Mail: info@dachdecker-nies.net

Anja Kloos, Handwerkskammer Wiesbaden

E-Mail: anja.kloos@hwk-wiesbaden.de

Forum 2: „Die Älteren trauen sich auch!“

a.) Christine Acker, jumpp – Frauenbetriebe e.V. aus Frankfurt

E-Mail: christine.acker@jumpp.de

Anja Kronier, buch78 aus Neu-Isenburg

E-Mail: info@buch78-neu-isenburg.de

Elenor Pospiech, Pospiech Werbemittel aus Oberursel

E-Mail: epospiech@hgp-incentives.de

b.) Ronald Freitag, Käthe-Kollwitz-Schule in Offenbach

E-Mail: ronald.freitag@schule.hessen.de

c.) Jürgen Friess, OHL Gutermuth Industrial Valves GmbH in Altenstadt

E-Mail: friess@ohl-gutermuth.de

Daniel Carl, werra-meissner.DIGITAL in Eschwege

E-Mail: daniel.carl@werra-meissner.digital

d.) Irina Wein, Klinikum Fulda

E-Mail: irina.wein@klinikum-fulda.de

Prof. Dr. Anja Thies, Hochschule Fulda

E-Mail: anja.thies@w.hs-fulda.de

Florian Hütsch, Landkreis Fulda

E-Mail: florian.huetsch@landkreis-fulda.de

Die Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen: Ihre zentrale Ansprechpartnerin auf Landesebene

Kontakt

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen

Sonnenberger Straße 2/2a, 65193 Wiesbaden

Internet: <https://soziales.hessen.de/arbeit/hessische-fachkraefteoffensive-sicherung-des-wohlstands-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

Murat Oduncu

Telefon: 0611 3219 3020

Fax: 0611 32719 3020

Sandra Henzel

Telefon: 0611 3219 3456

Fax: 0611 327 19 3456

Sabine Steitzer-Wohlfahrt

Telefon: 0611 3219 3317

Fax: 0611 327 19 3317

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Redaktion

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
Gesamtverantwortlich: Alice Engel

Bildmaterial freundlich überlassen

GEWAK – Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur in Kooperation mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt a. M.

Bezugsquelle

Stabsstelle Fachkräftesicherung in Hessen
E-Mail: Fachkraeftesicherung@hsm.hessen.de

Berichterstellung

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

Stand: November 2022

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.

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Sonnenberger Str. 2/2a

65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

www.arbeitswelt.hessen.de