

Dokumentation – Erfahrungsaustauschkreis über regionale Fachkräftesicherung - regio pro**1.7.2014, Frankfurt****World Café – Ergebnisse**

Die Leitfragen zu den einzelnen Durchgängen des World Cafés:

- 1. Wie funktioniert eine erfolgreiche regionale Fachkräftesicherung?**
- 2. Was sollte konkret getan werden?**

***Ziel und Ablauf:***

Ziel des World Café war es, die Expertise der Teilnehmenden zu nutzen und einen Austausch zwischen den Regionen und Institutionen herzustellen. Die erste Leitfrage wurde ca. 25 Minuten diskutiert, als diskussionsleitende Elemente dienten die unten aufgeführten Unterthemen der Fachkräftesicherung, die auf Karten auf den Tischen präsentiert wurden. Hierzu wurde an vier Tischen gesprochen, wobei vier Personen als Gastgeberinnen und an den einzelnen Tischen fungierten. Die Teilnehmer hielten die diskutierten Aspekte auf den dafür bereitgestellten „Tischdecken“ fest. Für den zweiten Durchgang wurden die Teilnehmer/innen gebeten, sich an anderen Tischen neu zu formieren. Die zweite Leitfrage wurde dann 20 Minuten diskutiert. Im Nachgang wurden die Gastgeberinnen und Gastgeber gebeten, vor allen Teilnehmer/innen die für sie interessantesten Aspekte aus der Diskussion kurz darzustellen.

Zusammenfassung der diskutierten Inhalte:

A) Benötigte Daten:

Die Teilnehmer/innen sollten diskutieren, welche Daten für eine fundierte regionale Fachkräftesicherung benötigt werden. Besonderes Augenmerk wurde darauf gelegt, welche Daten sich als nützlich erwiesen haben und welche darüber hinausgehenden Daten von den regionalen Arbeitsmarktakteuren zukünftig gebraucht werden.

- ⇒ Es zeigte sich, dass ein breites Spektrum an Informationen benötigt wird. Hierzu zählen insbesondere:
 - Daten zu regionalen Rahmenbedingungen: Bevölkerungsentwicklung, Demografie, Infrastruktur (Internet, Breitband, ÖPNV)
 - Daten zur wirtschaftlichen Lage: Unternehmensstrukturen und Unternehmensplanung, Regionale Branchenentwicklung
 - Daten zum Arbeitsmarkt: Berufsprognosen, Mangelberufe (z.B. regio pro), Arbeitsmarktentwicklung (z.B. Arbeitsmarktmonitor)
 - Hier ist eine regionale höhere Aggregation vorteilhaft, um kleinere Berufe abbilden zu können
 - Daten zum Bildungssystem: Bildungsangebote vor Ort, Ausbildungsmarkt, Beruf- und Fachschulen, Schulentlassene, Bildungsabschlüsse
- ⇒ Grundsätzlich ist noch anzumerken, dass die genannten Daten in der Regel auch vorliegen, aber nicht immer systematisch aufbereitet sind und sich nicht immer aufeinander beziehen lassen. Als Primärinformationen sollten zudem konkrete Bedarfe von Zielgruppen (z.B. Unternehmen) direkt oder über Vertretungsgremien abgefragt und Daten für vertiefende Analysen (z.B. bei Pendlern) erhoben werden.

B) Benötigte Ressourcen:

Hier diskutierten die Teilnehmer/innen, welche konkreten Ressourcen jeglicher Art aus ihrer Erfahrung für die regionale Fachkräftesicherung benötigt werden.

- ⇒ Hierbei lassen sich grob drei miteinander verbundene Ebenen unterscheiden: personelle, finanzielle und politische Ressourcen:
 - Personelle Ressourcen: Es muss eine verantwortliche Person für die Projektleitung („Kümmerer“) der regionalen Fachkräftesicherung gefunden und mit Ressourcen ausgestattet werden. Weiter müssen Personen und Institutionen mit ausreichendem Wissen und Ideen über den regionalen Arbeitsmarkt, die Institutionen, die Bedarfe in der Region und Fachkräftesicherungsstrategien identifiziert und eingebunden werden. Das Engagement der beteiligten Personen muss gefördert werden.
 - Politische Ressourcen (s. auch Punkt D): Der politische Auftrag für eine Fachkräftesicherungsstrategie ist wichtig. Es bedarf der Schaffung von politischen Spielräumen, um Konzepte zur Fachkräftesicherung entwickeln zu können.
 - Finanzielle Ressourcen: Diese werden übergreifend als wichtig erachtet, wobei vorhandene Mittel zielgerichteter und kreativ einzusetzen sind. Darüber hinaus sollten Netzwerke zum Thema Fachkräftesicherung etabliert werden, wobei die Ressourcen entsprechender Personen in Verbänden, Institutionen und KMU geschaffen werden müssen. Die wissenschaftliche Begleitung wird als wichtig erachtet.

C) Einbindung der Betriebe:

Im Rahmen der Workshops zur regionalen Fachkräftesicherung in den teilnehmenden Landkreisen konnten ansässige Betriebe bei der Strategie- und Maßnahmenentwicklung nicht immer eingebunden werden. Deswegen wurden die Teilnehmer/innen gebeten, sich über erfolgversprechende Strategien zur Beteiligung regionaler Betriebe auszutauschen.

- ⇒ Hierbei herrschte Einigkeit, dass regionale Fachkräftesicherung nicht ohne Unternehmen geht und engagierte und mit eingebundenen Betrieben unerlässlich sind. Als Ansätze zur Einbindung wurden genannt:
- Die konkreten Bedarfe müssen bei den Betrieben abgefragt werden
 - Die Datengrundlagen sollten von der Metaebene auf die betrieblichen Bedarfe herunter gebrochen werden
 - Die Ziele der Unternehmen müssen erfasst werden
 - Schwer erreichbare Betriebe sollten ebenfalls eingebunden werden, wobei es spezieller Angebote bedarf.
 - Durch Gewinnung von ein bis zwei „Leuchtturmunternehmen“ kann erreicht werden, dass weitere Unternehmen am Prozess der Fachkräftesicherung mitwirken.
 - Sehr wichtig dabei ist eine intensive und individuelle Ansprache der Betriebe („Klinken putzen“)

D) Politische Spielräume:

Eine funktionierende regionale Fachkräftesicherung braucht Initiierung und Begleitung durch die (Kommunal-)Politik. Die Teilnehmer/innen tauschten sich über die Spielräume der kommunalen Politik aus und diskutierten funktionierende politische Strategien.

- ⇒ Wichtig ist aus Sicht der Teilnehmenden v.a.:
- Die Erfolge der Strategie müssen herausgestellt werden; die Politik benötigt Konzepte zur Fachkräftesicherung
 - Die Politik sollte das Standortmarketing in einer Fachkräftesicherungsstrategie mit Personalmarketing verbinden.
 - Es bedarf der Unterstützung der Politik bei der Umsetzung von Maßnahmen (Bsp.: Schaffung von Ressourcen beim Jugendamt zur Unterstützung der Schaffung neuer Betriebskindertagesstätten)
- ⇒ Grundsätzlich wurde aber betont, dass die politischen Spielräume und Handlungsmöglichkeiten auf kommunaler Ebene eingeschränkt sind, zumal viele durch den kommunalen Schutzschirm nur bedingt agieren können.

E) Funktionale Maßnahmen:

Den Kern einer regionalen Fachkräftesicherung bilden Maßnahmen, die einem aktuellen oder künftigen Fachkräftemangel entgegen wirken. Die Teilnehmer/innen wurden darum gebeten, funktionale Maßnahmen und deren Voraussetzungen zu diskutieren.

- ⇒ Im Kern lassen sich die diskutierten Maßnahmen in vier Felder gliedern: thematische und zielgruppenorientierte Ansätze, Maßnahmen zum Regionalmarketing sowie grundsätzliche Ideen und Ansätze:

- **Themenspezifischer Zugang:**
 - o Auf betriebliche Ausbildung fokussieren.
 - o Modulare Nachqualifizierungen lernorientiert und trotzdem noch in wirtschaftlichen Kursgrößen evtl. in Kombination mit gecoachtem E-Learning.
 - o Senkung der Anforderung an mögliche Auszubildende.
- **Zielgruppenspezifische Ansprache**
 - o Perspektive erweitern - > „Sensibilisierung für versteckte Talente OloV“.
 - o Ausschöpfung der Arbeitskraftressourcen: Langzeitarbeitslose, Teilzeitquote erhöhen, flexible Arbeitszeiten, Frauenerwerbstätigkeit stärken, Unqualifizierte einbinden/ qualifizieren.
 - o Zusatzangebote für Arbeitnehmer seitens der Arbeitgeber schaffen, z.B. bezahlbare Wohnungen, Betriebskindertagesstätten, Unterstützung bei Betreuung und Pflege von Familienangehörigen.
- **Regionalspezifische Konzepte**
 - o Bedarfsgerechtes und abgestimmtes regionales Marketing offener Stellen (z.B. für potentielle Auszubildende oder Fachkräfte).
 - o Regionales Profil schärfen und Attraktivität der Region herausstellen, hinsichtlich Bildung, Sichere Arbeit, Familie, Wohnen, Mobilität, Freizeit, Kultur.
 - o Weiche Standortfaktoren durch Imagekampagnen für die Region stärker herausstellen.
 - o Gemeinsam mit den Betrieben Vorteile der jeweiligen Region darstellen (Standortmarketing) und die Vorteile der ansässigen Arbeitgeber darstellen.
 - o Standortmarketing mit Personalmarketing verbinden: Etablierung von Willkommensstruktur (Daseinsvorsorge), Brancheninitiativen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Berufe, Migration.
- **Übergreifende Ideen:**
 - o Bewusstsein für Fachkräfteproblematik bei allen Akteuren schaffen.
 - o Durchführung von „Leuchtturmprojekten“: kleine, erfolgsversprechende Projekte, die nachfolgende Projekte attraktiv machen, wobei der Anstoß dieser Projekte aus der Wirtschaft kommen muss.
 - o Individuelle und passende Lösungen für die Region und die Menschen.

F) Nachhaltigkeit:

Regionale Fachkräftesicherung sollte auf eine nachhaltige Entwicklung angelegt sein, um erfolgreich zu sein. Die Teilnehmer/innen wurden deshalb gebeten, nachhaltige Strategien und Maßnahmen zu diskutieren.

- ⇒ Hierbei herrschte Konsens, dass die Fachkräftesicherung zielorientiert und langfristig angelegt sein sollte. Um dies zu erreichen, ist es insbesondere wichtig, den Weg dorthin als Prozess zu begreifen, in dessen Rahmen folgende Dinge Beachtung finden sollten:
- Interessen bündeln und Mehrwerte für alle Beteiligten herausstellen.
 - Strukturen/ Netzwerke schaffen und bereits Bestehende nutzen (dabei Doppelstrukturen vermeiden).
 - Eine verantwortliche Person („Kümmerer“, z. B. Wirtschaftsförderung) wird für den gesamten Prozess und Netzwerk benötigt. Diese Person dient als fester Ansprechpartner für alle anderen Akteure und sollte über Entscheidungsbefugnis verfügen.

- Es sollte im gesamten Prozess Transparenz herrschen, Region und Betriebe sollten zusammenarbeiten
- Es sollen Bindungsstrategien entwickelt werden, sowohl regional als auch betriebspezifisch.

Ausblick:

Die hier vorgestellten Ergebnisse des Erfahrungsaustauschkreises sowie die Erfahrungen der in den teilnehmenden Landkreisen durchgeführten Workshops zeigen die Möglichkeiten, die bei der regionalen Fachkräftesicherung bestehen, aber auch die Herausforderungen, diese sich den Akteuren stellen. Insbesondere ist es auch Sicht der Akteure notwendig, unter stabilen Rahmenbedingungen eine langfristig angelegte Strategie zu verfolgen. Hierfür wiederum werden ausreichende Ressourcen und ein zentraler Akteur als unerlässlich, ein breites Bündnis und eine externe Begleitung als sehr hilfreich gesehen.

Für eine solche nachhaltige und erfolgversprechende Strategie bedarf es nach Einschätzung der Akteure auch fundierter und aktueller Informationen zu den Rahmenbedingungen, der Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt und den erwarteten Engpässen in den Berufsgruppen im Kreis. Maßnahmen zur regionalen Fachkräftesicherung, so lässt sich schlussfolgern, ist dann nachhaltig und erfolgversprechend, wenn handlungsfähige Akteure in einem breiten Bündnis auf Basis fundierter Informationen zielgerichtet Maßnahmen planen und umsetzen.

Die Veranstaltung hat zudem gezeigt, dass ein regions- und institutionsübergreifender Austausch zum Thema regionale Fachkräftesicherung sinnvoll ist und auf hohe Resonanz und großes Engagement bei den Akteuren stößt. Unabhängig von den konkreten Ergebnissen und den weiteren regionalen und überregionalen Aktivitäten sollte daher über eine Verstetigung einer solchen Plattform nachgedacht werden.