



Wir. Gemeinsam. Vernetzt.

Fachkräfteallianz Baden-Württemberg | Vernetzungskongress mit BarCamp 2020

3. Februar 2020 | Haus der Wirtschaft, Willi-Bleicher-Straße 19, 70174 Stuttgart

Dokumentation

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Vorwort	2
Die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg	3
Ablauf	4
Teilnehmende	5
Eröffnungspanel	7
Einstieg ins BarCamp	10
World-Café.....	10
BarCamp	12
Projektschmiede	13
Pro-Action-Café	21
Wicked-Question-Game.....	28
Story-Telling.....	30
Präsentation der BarCamp-Ergebnisse	46
Feedback.....	49
Organisationsteam	51
Impressum.....	52

Vorwort

Fachkräftesicherung ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Deshalb arbeiten wir mit unseren Partnern in der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg auf Landesebene schon seit langem gemeinsam an den zentralen Herausforderungen der Fachkräftesicherung. Die regionalen Fachkräfteallianzen tragen mit ihrem tatkräftigen Engagement landesweit zur Bewältigung dieser Gemeinschaftsaufgabe bei. Unsere Förderprogramme und Aktionen drehen sich rund um Ausbildung, berufliche Weiterbildung, Wirtschaft und Gleichstellung, Arbeitsmarktpolitik sowie Arbeit und Gesundheit. Auch die Gewinnung von internationalen Fachkräften ist für uns von großer Bedeutung. Das Thema Fachkräftesicherung wird zudem im Rahmen von innovationspolitischen Programmen aufgegriffen, wie den Innovations- und Clusternetzwerken, den regionalen Digital-Hubs oder den Initiativen zu Digitalisierung, Wirtschaft 4.0 und Industrie 4.0.



Die Rahmenbedingungen für die Fachkräftesicherung variieren von Branche zu Branche und können sich durch konjunkturelle Schwankungen schnell verändern. Die Digitalisierung und der demografische Wandel beeinflussen die Fachkräftesicherung dauerhaft. Um auf diese Veränderungen angemessen reagieren und unsere wirtschaftspolitischen Instrumente entsprechend nachjustieren zu können, müssen sich die beteiligten Akteure über Branchen und Regionen hinweg gut vernetzen.

Mit dem Vernetzungskongress haben wir erstmals die landesweite Community, die sich für die Fachkräftesicherung engagiert, in ihrer Vielfalt sichtbar und erlebbar gemacht. Der Kongress bot den Akteuren eine Plattform für einen intensiven und inspirierenden Austausch. Durch Best-Practice-Vorträge und interaktive Austausch- und Workshop-Formate konnten die Teilnehmenden vom Erfahrungs- und Wissensschatz der gesamten Community profitieren. Die Teilnehmenden konnten dieses Jahr das Programm inhaltlich in einem BarCamp selbst gestalten, über das BarCamp-Tool in Echtzeit Workshops buchen und Ergebnisse zusammentragen. Der Kongress wurde außerdem von einem Grafic Recorder begleitet, der die Inhalte und Erkenntnisse in einem Schaubild festhielt.

Ich freue mich, dass dieses agile und innovative Veranstaltungsformat auf so lebhaftes Interesse gestoßen ist und danke allen Teilnehmenden für ihr engagiertes Mitwirken.

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL

Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau des Landes Baden-Württemberg

Die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg

Die Mitglieder der Fachkräfteallianz setzen sich dafür ein, möglichst viele Menschen im Arbeitsmarkt zu halten, den Fachkräftemangel in bestimmten Berufen zu verringern und die Folgen des demografischen Wandels abzufedern.

In der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg, gegründet vom Wirtschaftsministerium im Jahr 2011, sind auf Landesebene über 40 Partner vertreten. Dies sind Wirtschaftsorganisationen, Gewerkschaften, die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, die kommunalen Landesverbände, Pflegeorganisationen, regionale Wirtschaftsfördergesellschaften, der Landesfrauenrat und die Ministerien der Landesregierung.

Die regionalen Fachkräfteallianzen tragen das Engagement in die Fläche.

Ziele der Fachkräfteallianz



1. Die berufliche Ausbildung stärken
2. Die berufliche Weiterbildung kontinuierlich ausbauen
3. Die Beschäftigung von Frauen erhöhen
4. Die Beschäftigung von älteren Personen steigern
5. Die Inklusion von Menschen mit Behinderung stärken
6. Die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern
7. An- und ungelernete Personen zu Fachkräften qualifizieren
8. Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren
9. Die Zahl der Fachkräfte in den technischen Berufen erhöhen
10. Die Zahl der Fachkräfte in der Pflege steigern
11. Das Fachkräftepotenzial von langzeitarbeitslosen Menschen erschließen
12. Mehr Vollzeitstellen
13. Gezielt internationale Fachkräfte gewinnen
14. Gewinnung von Fachkräften in Bereichen, mit besonderer Bedeutung für die Digitalisierung



Näheres zu den Zielen der Fachkräfteallianz finden Sie unter www.fachkraefteallianz-bw.de in der aktuellen Vereinbarung der Fachkräfteallianz.

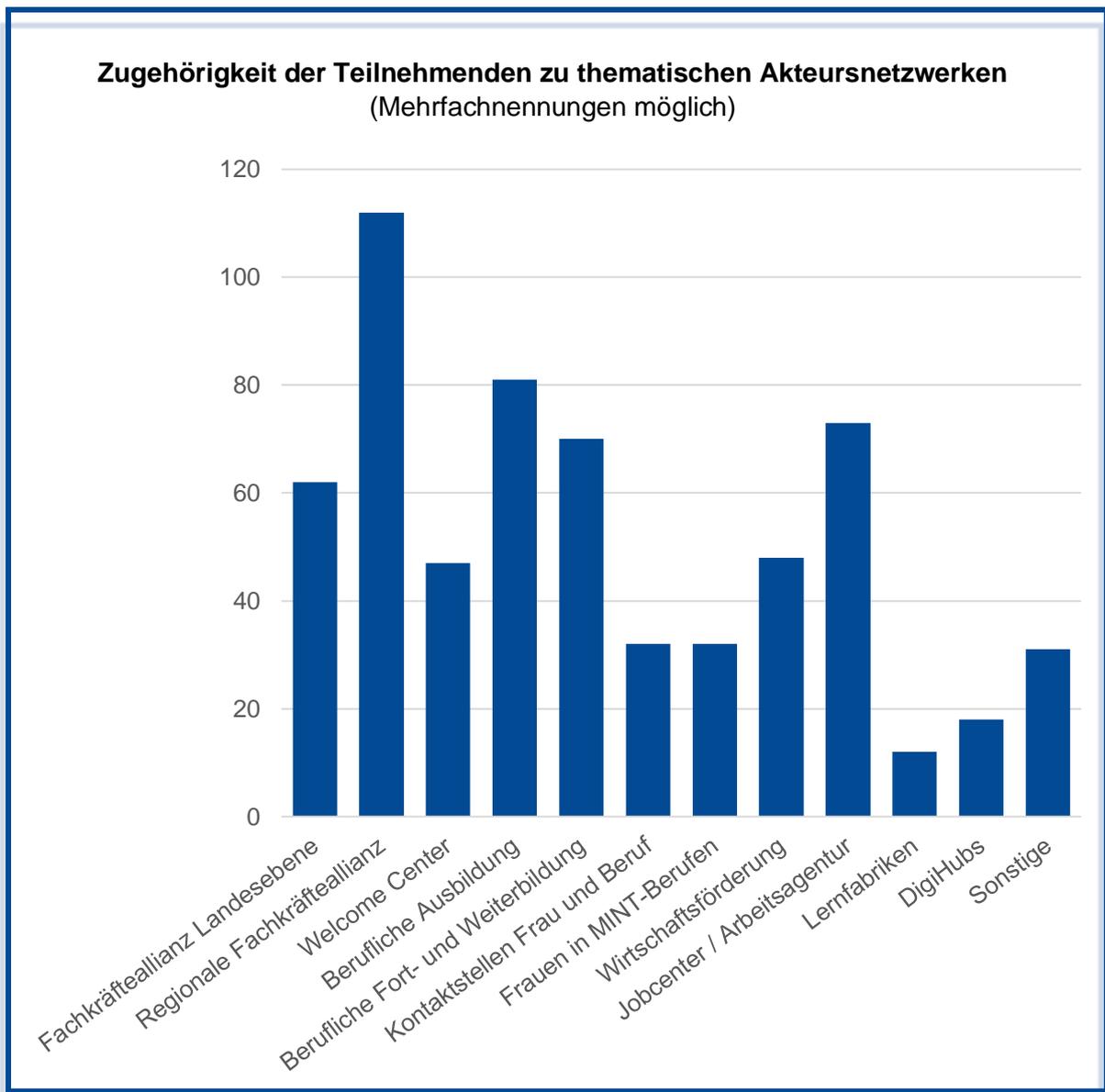
Ablauf

09:00	Registrierung, Willkommenskaffee
10:00	Eröffnungspanel: Spitzengespräch der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg
11:30	Einführung in das BarCamp
11:40	World-Café zum Thema Fachkräftesicherung in der Praxis mit Fokus auf aktuelle Fragen und Herausforderungen
12:15	Mittags-Imbiss
13:15	Start des BarCamps mit Belegung der offenen Workshops
13:45	BarCamp mit folgenden parallelen Workshop-Formaten
15:30	Präsentation der BarCamp-Ergebnisse
16:10	Feedback-Runde
16:25	Schlusswort und Ausblick
16:30	Ausklang bei Apéro
17:30	Ende

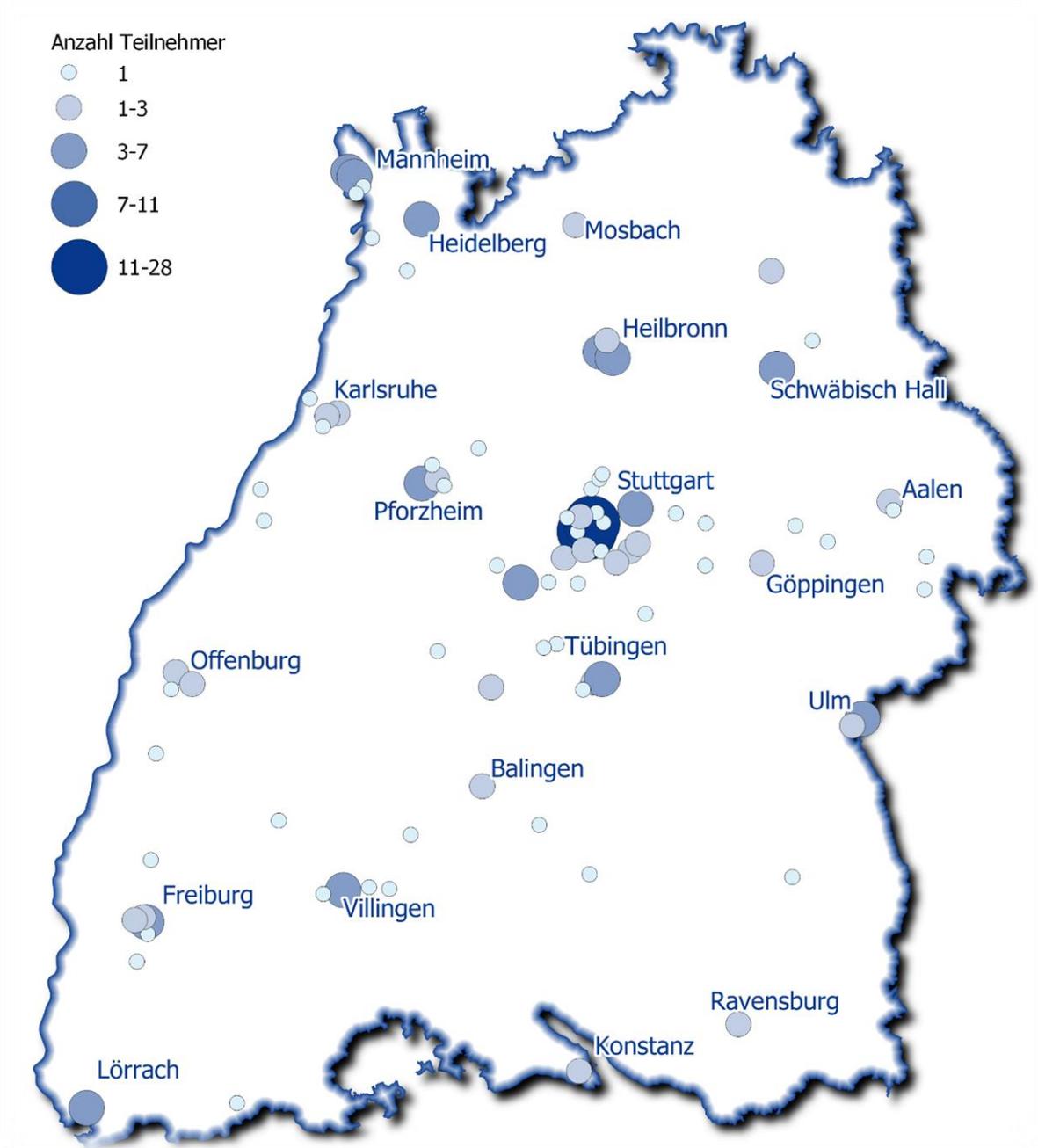
Teilnehmende

Zum Vernetzungskongress der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg waren landesweit, regional und lokal engagierte Akteure im Bereich der Fachkräftesicherung eingeladen.

Insgesamt nahmen 221 Personen am Vernetzungskongress teil. Die folgende Grafik zeigt die thematischen Akteursnetzwerke, in denen die Teilnehmenden mit dem Thema Fachkräftesicherung befasst sind.



Die folgende Karte stellt die regionale Herkunft der Teilnehmenden aus Baden-Württemberg anhand der Postleitzahlen dar.



Eröffnungspanel

Spitzengespräch der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg unter Leitung von Ministerin Dr. Nicole Hoffmeister Kraut

Erstmals fand das jährliche Spitzengespräch der Fachkräfteallianz vor einem breiteren Fachpublikum, den geladenen Gästen des Vernetzungskongresses statt, die aus erster Hand Einschätzungen, Erwartungen und Forderungen zu aktuellen Entwicklungen zur Fachkräftesicherung auf Landesebene erhielten. Das Spitzengespräch verdeutlichte u.a. den die programmatischen Überlegungen und den aktuellen Kontext für die vielfältigen Förderprogramme und Aktionen des Wirtschaftsministeriums im Themenfeld Fachkräftesicherung.

Unter dem Vorsitz von Frau Ministerin Dr. Hoffmeister-Kraut MdL diskutierten die Spitzenvertreterinnen und –vertreter wie sich die Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung angesichts des konjunkturellen und strukturellen Wandels aktuell darstellen und erläuterten, welche Handlungsstränge von ihren Organisationen hierzu aktuell verfolgt werden.

Eröffnungspanel



Frau Ministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL im Gespräch mit

- Frau **Marjoke Breuning**, Präsidentin der IHK Stuttgart
- Herr **Olaf Kierstein-Hartmann**, Geschäftsführer des Baden-Württembergischen Handwerkstags
- Herr **Stefan Küpper**, Geschäftsführer Landesvereinigung der baden-württembergischen Arbeitgeberverbände
- Herr **Martin Kunzmann**, Vorsitzender des DGB Baden-Württemberg
- Herr **Christian Rauch**, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.



In der ersten Talk-Runde stand der Einfluss der konjunkturellen Entwicklungen auf die Fachkräftesicherung im Fokus:

Nach Einschätzung der Panelteilnehmenden lässt sich eine Eintrübung der Konjunktur feststellen, die in einzelnen Branchen bereits erste Auswirkungen zeigt. Andere Branchen wie z.B. große Teile des Handwerks oder der Pflegebereich sind davon nicht betroffen. Gerade bei Unternehmen, die global vernetzt und daher von den internationalen (Handels-)Konflikten unmittelbar betroffen sind, schlagen die konjunkturellen Veränderungen besonders zu Buche. Im Gespräch aber auch deutlich, dass ein konjunktureller Abschwung, anders als man gemeinhin erwarten könnte, kaum eine Entspannung bei der Suche nach Fachkräften zur Folge hat. Dies ist begründet in der Tatsache, dass der demografisch bedingte Strukturwandel einen erheblich höheren Einfluss hat - laut IHK-Fachkräftemonitor 2019 werden in den nächsten zehn Jahren im Schnitt über 300.000 Fachkräfte fehlen - , dass darüber hinaus die Ausbildung von Fachkräften mehrere Jahre dauert und in den seltensten Fällen mit der Konjunktur synchron geht.

Als Konsequenz aus dieser Entwicklung waren sich die Panel-Teilnehmenden deshalb weitestgehend darin einig, dass „auftragsschwächere Zeiten“ von den Betrieben dafür genutzt werden sollten, ihre Beschäftigten zu halten und – mit Blick auf die weiteren strukturellen Herausforderungen – zu qualifizieren, um in Zeiten anziehender Konjunktur durchstarten zu können. Hierfür bedarf es insbesondere für die Sozialpartner weiterer Verbesserungen von (z.T. neu geschaffenen) Fördermöglichkeiten durch die Bundesregierung (z.B. im Bereich Kurzarbeit, Qualifizierungschancengesetz). Mit Blick auf die demografische Entwicklung, die die konjunkturelle Entwicklung überlagert, verdeutlichten einzelne Teilnehmende, dass man ungeachtet konjunktureller Schwankungen weiterhin nicht nachlassen dürfe, das in- und ausländische Fachkräftepotenzial gezielt auszuschöpfen, z.B. durch Aktivitäten im Bereich Ausbildung, Erhöhung Erwerbsbeteiligung Frauen, ausländische Fachkräfte gewinnen, geduldeten Flüchtlingen in Arbeit den Aufenthalt in Deutschland ermöglichen.



In der zweiten Runde nahmen die Panel-Teilnehmenden unter dem Leitthema Fachkräftesicherung in Zeiten der Transformation insbesondere den Wandel durch die Digitalisierung in den Blick. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche speziellen Herausforderungen die Teilnehmenden durch den Strukturwandel und die Transformation in ihren Bereichen sehen und was gemeinsam dazu beigetragen werden kann, um sich in Baden-Württemberg hierzu zukunftsfest aufzustellen. Auch in dieser Talk-Runde wurde deutlich, dass der digitalisierungsbedingte Strukturwandel nicht zur Folge haben wird, dass man mit den Bemühungen zur Fachkräftesicherung nachlassen werden kann. Im Gegenteil. Die mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen werden vor allem das Thema der Qualifizierung in den Mittelpunkt des unternehmerischen Handelns und der Politik stellen, denn alle Qualifikationsstufen vom Helfer über den Facharbeiter bis zu den Spezialisten und Experten sind hiervon betroffen. Allerdings wurde auch die Frage angesprochen, „wohin“ die Beschäftigten qualifiziert werden sollen, um einerseits ihre Beschäftigungsfähigkeit und andererseits die Fachkräftebasis langfristig zu sichern. Diskutiert wurde auch die Frage, inwieweit Fachkräfte aus Branchen, die im Strukturwandel an Bedeutung verlieren könnten, in anderen Branchen integriert werden könnten. Vor allem der Dienstleistungsbereich bietet für Quereinsteiger gute Chancen, allerdings zu den spezifischen Tarifbedingungen.

Bereits heute gibt es bei allen Partnern intensive Bemühungen, sich im Transformationsprozess gut aufzustellen. So werden z.B. im Handel Ausbildungsberufe weiterentwickelt (Kaufleute im E-Commerce), Handwerker stoßen plattformbasierte Kooperationen an, um Kunden zusätzlich und zeitgemäß anzusprechen, die Partner Wirtschaftsministerium, Bundesagentur für Arbeit, Südwestmetall und Südwesttextil haben gemeinsam das Modellprojekt Qualifizierungsverbünde auf den Weg gebracht, das kleinere Unternehmen dabei unterstützt, ihre Beschäftigten weiter zu qualifizieren und sich den Herausforderungen der Digitalisierung zu stellen.

Zugleich wurde deutlich, dass neue Instrumente wie beispielsweise das Qualifizierungschangengesetz teilweise zu wenig „praxisnah“ sind und einer Überarbeitung bedürfen. Der Vertreter des DGB artikuliert zudem seinen Wunsch, seitens der Landespolitik nicht nur die Veränderungen in der Industrie in den Fokus zu nehmen, sondern das Augenmerk auch auf Bereiche wie Bildung und Pflege zu lenken, in denen die Rahmenbedingungen selbst beeinflusst werden können.



Grafic Recording des Spitzengesprächs

Einstieg ins BarCamp

Im Anschluss an das Eröffnungspanel begann der interaktive Teil des Vernetzungskongresses. Zur Förderung der Vernetzung gab es ein breites Angebot an Formaten, damit die Teilnehmenden zugleich untereinander in Kontakt kommen wie auch von Projekten berichten und diese gemeinsam weiterentwickeln konnten. Der Einstieg war als World-Café gestaltet. Zunächst stellten sich die Teilnehmenden nach ihrer Zugehörigkeit zu den Regierungsbezirken im Raum verteilt auf. Die Tische für das anschließende World-Café wurden dann mit überregional gemischten Gruppen besetzt, um auch diesen Aspekt der Vernetzung zu ermöglichen.



World-Café



Das World-Café ist ein Diskussionsformat, das in großen Gruppen einen intensiven Austausch mit vielen Teilnehmenden ermöglicht, bei dem wirklich jede/r zu Wort kommt.

Hierzu wird in Kleingruppen mit maximal fünf Personen über zwei bis drei Runden anhand von Leitfragen unter verschiedenen Blickwinkeln diskutiert.

Eine Person bleibt als Gastgeber/in vor Ort, die übrige Gruppenzusammensetzung ändert sich in jeder Runde. Die gastgebende Person bringt die Ergebnisse der Vorrunde in die Diskussion ein. Auf diese Weise kommt jede Person ins direkte

Gespräch mit bis zu 12 Personen. In der letzten Austauschrunde wird ein Fazit gezogen und in der Großgruppe berichtet.

Im Rahmen des Vernetzungskongresses stand das World-Café unter dem Leitthema Fachkräftesicherung in der Praxis. Hierzu tauschten sich in drei Runden an nach Regionen gemischten Tischen jeweils vier Personen aus.

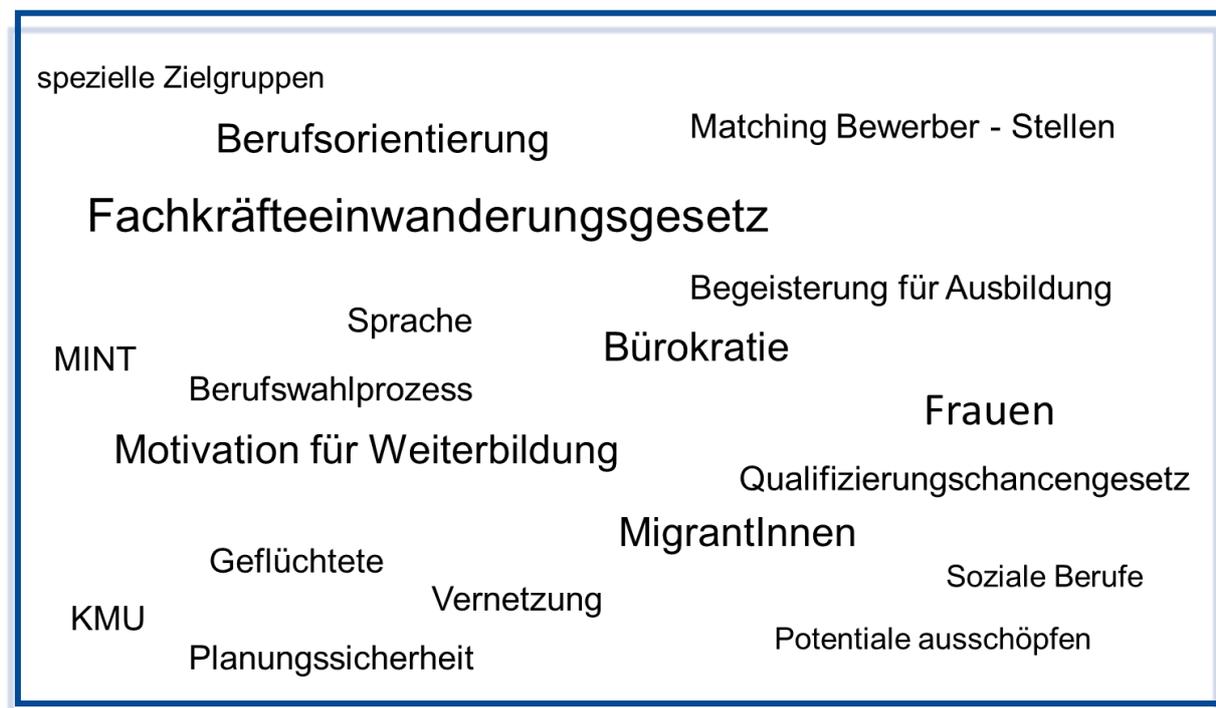
Die Leitfragen lauteten:

- Mit welchen Projekten zur Fachkräftesicherung bin ich aktuell befasst?
- Was sind momentan meine größten Herausforderungen und Fragen in der Umsetzungspraxis?
- Was sind an Ihrem Tisch die zwei größten Herausforderungen oder wichtigsten Fragen?

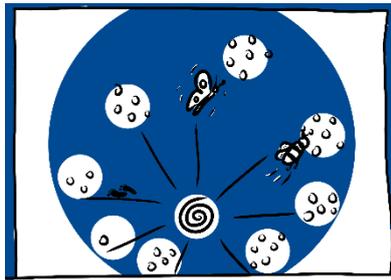


In der letzten Austauschrunde wurde von den Teilnehmenden ein Fazit gezogen und für jeden Word-Café-Tisch die beiden größten Herausforderungen bzw. wichtigsten Fragen benannt und in das internetbasierte BarCamptool eingegeben.

Die Abbildung zeigt das Ergebnis der letzten Runde – je größer ein Wort, desto häufiger wurde dieses Thema genannt.



BarCamp



BARCAMP

Das BarCamp ist eine thematisch fokussierte Tagungsform für Profis und Experten mit offenen Workshops, deren Inhalte und Ablauf von den Teilnehmenden zu Beginn der Tagung selbst entwickelt und im weiteren Verlauf gestaltet werden. Aus den Teilnehmenden werden so Teilgestaltende. Jede/r kann sich selbst mit einem Thema, einem Projekt, einer Idee, einem Anliegen oder einfach auch einer drängenden Frage einbringen und andere Profis dazu einladen, sich dazu auszutauschen, ihr Wissen zu teilen und eigene oder gemeinsame Ideen zielgerichtet (weiterzu-)entwickeln. Ein BarCamp bietet so allen Teilnehmenden neben dem fachlich-inhaltlichen Austausch

und der Diskussion auch die Möglichkeit, durch die Kooperation mit anderen Experten bereits im Rahmen der Veranstaltung konkrete Ergebnisse zu erarbeiten.

Das BarCamp im Rahmen des Vernetzungskongresses der Fachkräfteallianz 2020 hatte zum Ziel, das vielfältige in den Regionen vorhandene Expertenwissen zum Thema Fachkräftesicherung den Teilnehmenden umfassend zugänglich zu machen, den intensiven Austausch über Themenschwerpunkte, Hierarchieebene und Regionen hinweg zu ermöglichen und somit den Teilnehmenden zahlreiche neue Impulse für die tägliche Arbeit und praktische Anknüpfungspunkte für neue Kooperationen zu geben. Hierzu standen vier unterschiedliche, moderierte Workshop-Formate sowie ein weiterer freier, von einem Teilnehmer angebotener Workshop zur Verfügung.

Über ein internetbasiertes BarCamptool konnten sich die Teilnehmenden für bis zu zwei verschiedene Workshop-Formate anmelden. Die einzelnen Workshop-Formate werden im Folgenden erläutert und anschließend die bearbeiteten Themen mit den wichtigsten Ergebnissen vorgestellt.

13:45 – 14:30 Uhr	14:40 – 15:25 Uhr
<input type="radio"/> Projektschmiede 	
<input type="radio"/> Pro-Action-Café - Session 1	<input type="radio"/> Pro-Action-Café - Session 2
<input type="radio"/> Wicked-Question-Game - Session 1	<input type="radio"/> Wicked-Question-Game - Session 2
<input type="radio"/> Freies Workshop-Format - Session 1	<input type="radio"/> Freies Workshop-Format - Session 2
<input type="radio"/> Story Telling - Session 1 	<input type="radio"/> Story Telling - Session 2 

Projektschmiede



PROJEKTSCHMIEDE

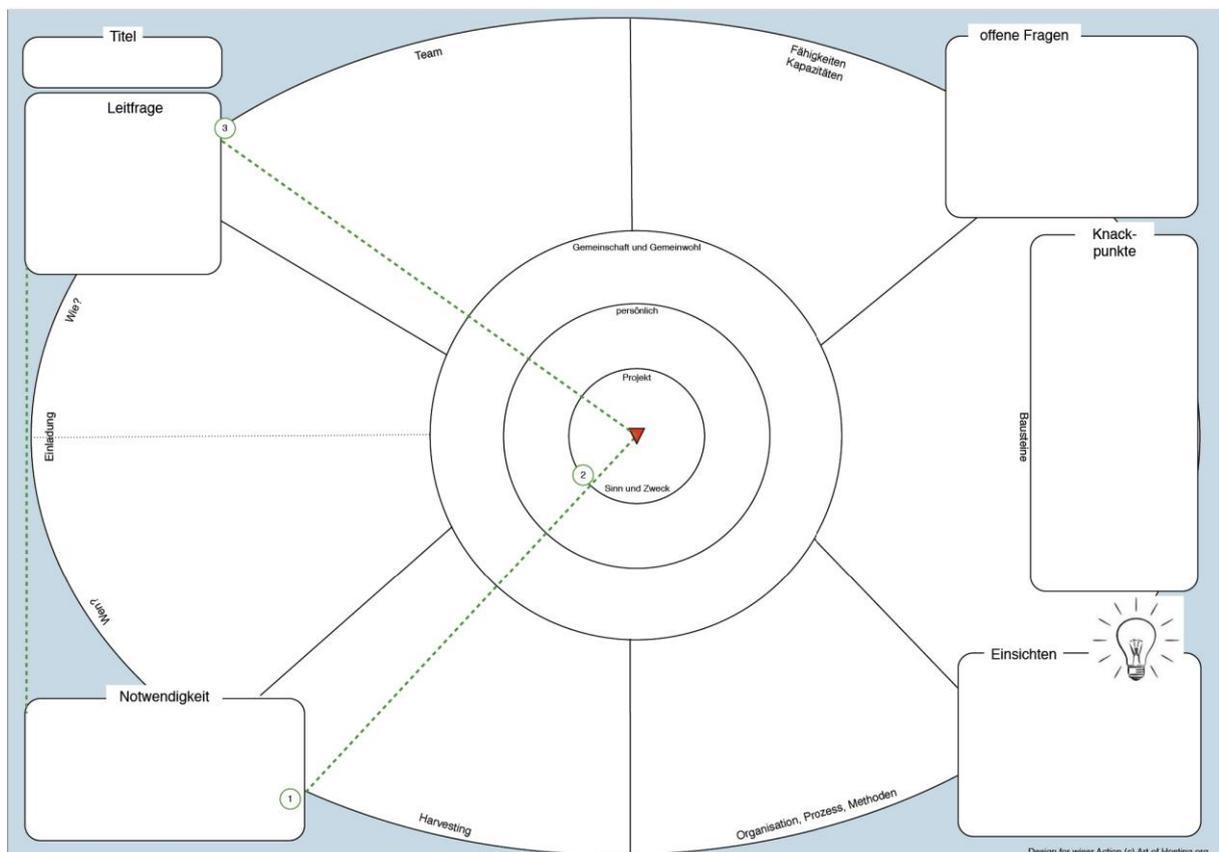
Die Projektschmiede ist ein professionell moderiertes Workshop-Format zur Bearbeitung und Weiterentwicklung von Projekten in unterschiedlichen Planungsphasen. Durch eine klare Strukturierung in drei Workshop-Phasen mit unterschiedlichen Arbeitsaufgaben nutzen die Projekteigner/innen die Ideen und Sichtweisen der anderen Teilnehmenden, sodass die Umsetzung der Projekte im Anschluss gut vorbereitet angegangen werden kann. Sie bietet sowohl den Projekteigner/innen als auch den beratenden Teilnehmenden vielfältige Einblicke in andere Themenfelder und Transfermöglichkeiten für den

eigenen Handlungsbereich.

Im Rahmen des BarCamps wurden in der Projektschmiede sechs Projekte bzw. Projektideen umfassend bearbeitet.

Die Projekteigner/innen erhielten eine intensive Beratung durch andere Teilnehmende. Die beratenden Teilnehmenden lernten im Verlauf der Beratung zwei neue Projekte vertieft kennen, erhielten so Ideen und Anregungen für eigene Projekte und unterstützten die Projekteigner/innen gleichzeitig durch ihr Feedback und ihre Expertise.

Anhand der untenstehenden Matrix wurden die einzelnen Prozessschritte der Projekte geplant.



Folgende Themen wurden in der Projektschmiede bearbeitet:

Projektschmiede – Die Themen



Kooperation	Regionale Akteure der Fachkräftesicherung arbeiten gut und synergetisch zusammen
MINT-Kompetenzzentrum	Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen in Richtung der MINT-Berufe
Employer Branding	Entwicklung und Differenzierung der Arbeitgebermarke St. Josef
Pflege	Perspektiven der Fachkräftesicherung in der Pflege
Ausbildung	Interkulturelle Ausbildung
Digitale Kompetenzen	Auf welche Kompetenzen kommt es in Zukunft an?



Die bearbeiteten Projekte werden im Folgenden anhand der Steckbriefen vorgestellt, die von den Projekteigner/innen zur Verfügung gestellt wurden.

Kooperation – Regionale Akteure der Fachkräftesicherung arbeiten gut und synergetisch zusammen

Ansprechpartnerin und Institution:



Gudrun Gempp, Projektkoordinatorin
Fachkräfteallianz Südwest

Mein Projekt in wenigen Worten:

- Wie schaffen wir es, dass die verschiedenen thematischen Manager, Beratungsstellen, Koordinierungsstellen, DigiHubs etc., die sich innerhalb eines regionalen Territoriums u.a. auch mit dem Thema Fachkräftesicherung befassen, gut und synergetisch zusammenarbeiten.
- Fachkräftesicherung ist ein Querschnittsthema mit vielfältigen Ausprägungen, Themen und Angeboten der regionalen Akteure. Hier gilt es, eine gute Kommunikationsstruktur zu pflegen, Eigeninteressen der Akteure zu berücksichtigen und gleichzeitig Doppelstrukturen zu vermeiden.

Meine Erkenntnisse aus der Projektschmiede:



Transparenz schaffen in Wissen, Informationen und Erfahrungen der Mitglieder

Noch intensivere Verzahnung der strategischen und operativen Ebene der Mitglieder

Erhöhung der Beratungskompetenz der operativen Ebene

Ermöglichungskultur schaffen und stärken

Themencluster für Projektarbeit bilden

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



1. Vernetzungstreffen der Mitglieder der Fachkräfteallianz Südwest um weiter am Thema zu arbeiten. Fachkräfteallianz ist Metaebene

2. Personenunabhängige Transparenz – dezentrales „Wissensmanagement“ für Kundenkontaktpunkte (Unternehmen) schaffen und Ermöglichungskultur verstärken

3. Thema im Kreis der regionalen Fachkräfteallianzen weiter voranbringen

Kontakt für Rückfragen:

Frau Gudrun Gempp, Koordinierungsstelle Fachkräfteallianz Südwest,
Brombacher Str. 2 79539 Lörrach
Tel.: +49 7628 910711 (direkt)
E-Mail: g.gempp@fachkraefteallianz-suedwest.de
Homepage: www.fachkraefteallianz-suedwest.de

MINT-Kompetenzzentrum: Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen in Richtung der MINT-Berufe

Ansprechpartnerin und Institution:



Anneka Merz,
Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit

Mein Projekt in wenigen Worten:

- Ziel des Projektes: Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen in Richtung MINT-Berufe
- Laufzeit des Projektes: Mai 2018 – Dezember 2020
- Folgende Schwerpunkte wurden in den ersten zwei Projektjahren verfolgt: Sensibilisierung & Stärkung der Berufsberatung, Angebote für Mädchen rund um MINT, Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit
- Zentrale Fragestellung für die Projektschmiede: wie kann das dritte und letzte Projektjahr erfolgreich und nachhaltig gestaltet werden? Welche Schritte sind sinnvoll und zielführend?

Meine Erkenntnisse aus der Projektschmiede:

Bestärkung: Das Projekt befindet sich auf einem guten Weg. Viele aus Sicht der Teilnehmenden sinnvollen Schritte wurden bereits unternommen.



Anregung: Von den Teilnehmenden wurden insbesondere eine Ausweitung der Angebote auf Schulen, Lehrkräfte und Eltern als gewinnbringend erachtet. Dies beinhaltet auch die Stärkung (und attraktive Gestaltung) der MINT-Schulfächer. Ebenfalls wurden Peer-to-Peer Role Models genannt sowie eine (notwendige) Veränderung des Mindsets.

Partner: eine gemeinsame Herangehensweise und Vernetzung mit den Angeboten der Partner ist wichtig (Prozesskette).

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



1. Ausweitung der Angebote für Mädchen
2. Verankerung von Angeboten im Schulkontext

Kontakt für Rückfragen:

Frau Anneka Merz, Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit,
Hölderlinstr. 36, 70174 Stuttgart

Tel.: 0711 / 941-1363

E-Mail: Baden-Wuerttemberg.Berufsberatung-MINT@arbeitsagentur.de

Homepage: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bw/startseite>

Employer Branding - Entwicklung und Differenzierung der Arbeitgebermarke St. Josef



Ansprechpartnerin und Institution:

Vera Starz, St. Josef gGmbH Stuttgart

Mein Projekt in wenigen Worten:

- Identitätsbasierte, nach innen und außen wirksame Positionierung als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber
- Übergeordnetes Ziel ist die Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Bereich Kita um konstante Betreuungssituation und pädagogische Qualität zu gewährleisten
- Authentische Entwicklung und Spezifizierung der Arbeitgebermarke St. Josef hinsichtlich Unterscheidbarkeit, Echtheit, Glaubwürdigkeit, Beschaffenheit, Attraktivität – um so Außenwirkung und Präsenz im öffentlichen Raum zu stärken, sowie Interesse und Neugier neuer Fachkräfte zu wecken
- Alleinstellungsmerkmale, Besonderheiten und Benefits herausarbeiten; Strategie zur inhaltlichen Ausarbeitung finden

Meine Erkenntnisse aus der Projektschmiede:



Grundstruktur des Projekts ist stimmig (Großgruppen – Kleingruppen, zunächst Kick Off Veranstaltung mit Mitarbeiter*innen aus allen Bereichen; jeweils Verantwortliche in den Kleingruppen, ganzheitlicher Aufbau; Einbezug und Beteiligung aller Ebenen von Mitarbeiter*innen bis Geschäftsführung)

Markenbildungsprozesse sind gängiger Weise übergeordnet, wir haben ihn dem Überthema Personal untergeordnet

Diskussion und Reflexion des inhaltlichen Transfers in den Alltag und des Verstetigungsprozesses, sodass es sich in der Einrichtungskultur verankert und von bestehenden und neuen Mitarbeiter*innen gelebt und getragen wird.

Zielgruppe genau definieren; Ist-Stand-Analyse zur Außen- & Innenwirkung vornehmen

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



1. Termin mit Geschäftsführung und Gesamtleitungen – Planung weiteres Vorgehen: Ist-Stand-Analyse bzgl. aktueller Außenwirkung & Außenwahrnehmung; Planung der Kick Off Veranstaltung: Diskussion: Projektbegleitung durch externe Referenten? Zeitliche und personelle Ressourcen? Aufteilung von Verantwortung und Entscheidungsbefugnissen?

2. Planung der Kick Off Veranstaltung als Projektstart, bei der sich Mitarbeiter*innen aus allen Bereichen mit ihren Ideen kreativ einbringen können.

Kontakt für Rückfragen:

Frau Vera Starz, St. Josef gGmbH Stuttgart, Haußmannstraße 160, 70188 Stuttgart
Tel.: 0711/16665-290 | E-Mail: vera.starz@st-josefggmbh.de | www.st-josefggmbh.de

ZAFH care4care: Perspektiven der Fachkräftesicherung in der Pflege

Ansprechpartnerinnen und Institution:



Nora Lämmel, Isabelle Riedlinger
Hochschule Esslingen, Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege

Mein Projekt in wenigen Worten:

- Der Forschungsverbund „ZAFH care4care – Fachkräftebedarf in der Pflege im Zeichen von Alterung, Vielfalt und Zufriedenheit“, bestehend aus der Hochschule Esslingen (koordinierende Hochschule), der Hochschule Ravensburg-Weingarten und dem Institut für angewandte Wirtschaftsforschung e. V., untersucht seit dem Jahr 2017 wie Pflegefachkräfte gewonnen werden sowie dauerhaft zufrieden und gesund in ihrem Beruf verbleiben können.
- In der ersten Phase wurden Ansatzmöglichkeiten in Bereichen wie z.B. der beruflichen Bildung, Organisationskultur, Finanzierung sowie Arbeitsprozesse herausgearbeitet und unterschiedliche Aspekte der Berufsattraktivität untersucht.
- In den kommenden zwei Jahren werden aus den Ergebnissen gemeinsam mit den Praxispartnern – dem Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) – Umsetzungsempfehlungen für die Fachkräftesicherung abgeleitet. In engem Austausch mit Akteur*innen der Pflegebranche werden diese Empfehlungen diskutiert oder erprobt und über eine Onlineplattform bereitgestellt. Der Fokus liegt auf den Transfer der Forschungsergebnisse in die Praxis nach dem Motto „mit der Praxis, für die Praxis“

Meine Erkenntnisse aus der Projektschmiede:



Es existiert viel Wissen über Zusammenhänge und mögliche Maßnahmen bzgl. Fachkräftebedarf

Die relevanten Aspekte, die in der Projektschmiede diskutiert wurden, finden sich im Forschungsprojekt wieder und werden in der zweiten Förderphase vertieft sowie für die pflegerische Praxis umsetzbar gemacht.

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



1. Weitere Datenauswertung
2. Triangulation der Ergebnisse
3. Ideen für den Praxistransfer entwickeln
4. Entwicklung Umsetzungsempfehlungen
5. Bereitstellung der Ergebnisse für die Praxis

Kontakt für Rückfragen:

Frau Nora Lämmel / Frau Isabelle Riedlinger, Hochschule Esslingen,
Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, Flandernstraße 101, 73732 Esslingen
Tel.: 0711 397 44 85 / 0711 397 44 87
E-Mail: nora.laemmel@hs-esslingen.de, isabelle.riedlinger@hs-esslingen.de
Homepage: www.zafh-care4care.de

Interkulturelle Herausforderungen in der dualen Ausbildung

Ansprechpartnerin und Institution:



Thilo Lindner, IHK Region Stuttgart
IHK Bildungshaus der Region Stuttgart und Rems Murr Kreis

Mein Projekt in wenigen Worten:

- In der dualen Ausbildung die Interkulturalität der Auszubildenden zu nutzen
- Internationale Erfahrungen der Azubis bringen einen Mehrwert für uns Alle!

Meine Erkenntnisse aus der Projektschmiede:



interkulturelles Training aller Azubis zusammen / auch Teamübergreifend
Tandems / B2 Sprachkurs muss vorliegen

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



1. Förderung über die Sprache hinaus – Fachkompetenz steigern
2. Ausbildungsbegleitende Unterstützung anbieten

Kontakt für Rückfragen

Herr Thilo Lindner, IHK Bildungshaus Region Stuttgart,
Goethestraße 31, 73630 Remshalden
Tel.: 07151-7095-8826
E-Mail: Thilo.Lindner@stuttgart.ihk.de

Netzwerk Q 4.0 – Netzwerk zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals im digitalen Wandel

Ansprechpartnerin und Institution:



Ann-Catrin Zirnig,
Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Mein Projekt in wenigen Worten:

- Passgenaue Qualifizierungsangebote mit nachhaltiger Umsetzung für AusbilderInnen in Bezug auf den digitalen Wandel
- Regionale Netzwerkarbeit zum Austausch und gegenseitiger Unterstützung

Meine Erkenntnisse aus der Projektschmiede:



Unsere Gedanken zum Projektstart sind gut.
Mancher Input ist bereits erarbeitet worden und zur Anwendung bereit.

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



1. Erarbeitung einer Konzeption der Qualifizierungsangebote
2. Weitere Bedarfserhebungen

Kontakt für Rückfragen:

Frau Ann-Catrin Zirnig, Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.,
Mittlerer Pfad 4, 70499 Stuttgart

Tel.: 0162 7485925

E-Mail: zirnig.ann-catrin@biwe.de

Homepage: www.biwe.de

Pro-Action-Café



Das Pro-Action-Café ist ein moderiertes und zugleich kurzes und effektives Workshop-Format zur co-kreativen Mitentwicklung von Anliegen, Vorhaben und Projekten der Teilnehmenden. Etwa jede/r vierte Teilnehmende bringt als Themeneigner/in eine Projektidee, ein aktuelles Problem oder Anliegen in ein fortlaufendes Beratungsgespräch über drei Runden ein. Die anderen Teilnehmenden besuchen als Beratende in drei aufeinander folgenden Runden à ca. 15 min drei verschiedene Themeneigner/innen. Sie unterstützen diese mit ihren professionellen Nachfragen, Überlegungen und Anregungen zum jeweiligen Thema und bringen dabei auch Anregungen von anderen Thementischen mit ein. Gleichzeitig nehmen die beratenden Teilnehmenden aus allen Beratungsrunden Anregungen für ihre eigene Arbeit mit.

Im Rahmen des BarCamps brachten die Teilnehmenden untenstehende Themen in das Pro-Action-Café ein.

Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie die Steckbriefe der Themen, die von den Themeneigner/innen zur Verfügung gestellt wurden.



Pro-Action-Café



- Überforderung Schulen durch vielfältige Angebote
- Schlechten Ruf von Pflege überwinden
- Erhöhung der Attraktivität der einzelnen Berufsfelder
- Mehrsprachigkeit als Zugewinn erkennen
- Setting von Schülerpraktika verbessern
- Digitales Mindset für Frauen erhöhen
- Attraktivitätssteigerung von sozialen Berufen für Männer und Frauen

Gewinnung von Gruppen für den Erzieher/innen Beruf

Ansprechpartnerin und Institution:



Elke Zimmermann-Fiscella,
Landkreis Lörrach, Leiterin des Dezernates Soziales & Jugend

Mein Thema / meine Idee / mein Anliegen in wenigen Worten:

- Im Landkreis Lörrach ist der Mangel an ErzieherInnen sehr deutlich spürbar. Immer häufiger können Gruppen wegen fehlenden Fachkräften nicht eröffnet werden, oder bestehende Gruppen müssen geschlossen oder die Öffnungszeiten eingeschränkt werden (z. B. von Ganztagsöffnung auf Halbtagsöffnung).
- Dies hat Auswirkungen auf die Erfüllung des bestehenden Rechtsanspruchs auf Kinderbetreuung, wobei zu berücksichtigen ist, dass Klagegegner bei nicht erfülltem Rechtsanspruch der Landkreis ist und nicht die Stadt/Gemeinde.
- Es müssen Lösungen gefunden werden, z. B. die Gewinnung von Quereinsteigern, die sich für eine Qualifizierung eignen

Meine Erkenntnisse aus dem Pro-Action-Café:



Unterstützung der belasteten Fachkräfte in den Kitas durch unterstützende Kräfte (z. B. auf 450 €-Basis) mit der Option, dass diese sich für den Erzieherinnenberuf interessieren und sich ggfs. später zur Fachkraft qualifizieren lassen

Prüfung der Zeiträume bezüglich der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

Einrichtung von Möglichkeiten längere Praktika in den Kitas, auch für Personen, die ggfs. für eine Umschulung geeignet sind

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



Einbringen der Erkenntnisse in den nächsten Austausch mit den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern des Landkreises

Kontakt für Rückfragen:

Frau Elke Zimmermann-Fiscella, Landratsamt Lörrach, Dezernat Soziales & Jugend,
Palmstr. 3, 79539 Lörrach

Tel.: 07621/4105000

E-Mail: elke.zimmermann-fiscella@loerrach-landkreis.de

Homepage: www.loerrach-landkreis.de

Harmonisierung der Behörden im Anerkennungsprozess

Ansprechpartner und Institution:



Reiner Mühsiegl,
Freiburg International Academy gGmbH

Mein Thema / meine Idee / mein Anliegen in wenigen Worten:

- Am Gesamtprozess der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses sind verschiedene Behörden beteiligt, deren Handeln von verschiedenen Gesetzen, Verordnungen und Auslegungen definiert ist.
- Die Wechselwirkungen von Entscheidungen einzelner beteiligter Akteure bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse scheint den Beteiligten nicht immer bewusst zu sein und kann zur Verunsicherung, Verzögerung oder gar der Verhinderung eines von allen Beteiligten gewünschten Resultats.
- Eine intensivere Kommunikation/ ein Austausch/ ein Bewusstsein unter allen Akteuren herzustellen ist notwendig.

Meine Erkenntnisse aus dem Pro-Action-Café:



Die Annahmen und die Beschreibung der Situation wurden von den Experten im Pro-Action-Café bestätigt.

Aufgrund der Einzigartigkeit jeder Antragsstellung aufgrund fachlicher, regionaler, persönlicher Unterschiede wurde von den Experten die Notwendigkeit einer individuellen Betreuung als notwendige Maßnahme gesehen

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



Veranstaltung zum Thema Konfliktsituation an den Schnittstellen der beteiligten Akteure vorschlagen und durchführen.

Gruppieren der häufigsten Konfliktsituation an den Schnittstellen der beteiligten Akteure.

Multiplikatoren identifizieren, die auf die beteiligten Akteure zugehen und ein Bewusstsein für die Notwendigkeit implementieren den „eigenen Horizont“ zu erweitern, um das Ziel, die Anerkennung erworbener Abschlüsse und damit die Sicherung benötigter ausländischer Fachkräften, zu gewährleisten

Kontakt für Rückfragen:

Herr Rainer Mühsiegl, Freiburg International Academy gGmbH,
Heinrich-von-Stephan-Str. 5c, 79100 Freiburg
Tel.: 0761 458 911 142
E-Mail: reiner.muehlsiegl@fia-acdemy.de
Homepage: www.fia-academy.de

Mehrsprachigkeit als Zugewinn erkennen

Ansprechpartnerin und Institution:



Clara Maria Kecskeméthy,
vhs Freiburg

Mein Thema / meine Idee / mein Anliegen in wenigen Worten:

- Zugewanderte Kinder, Jugendliche und Erwachsene werden in das deutsche (Aus-) Bildungssystem aufgenommen ohne die (Mutter-)Sprache aus ihren Herkunftsländern als Mehrwert im Umfeld ihrer Bildungsorte anzuerkennen.
- Der Spracherwerb Deutsch drängt die Herkunftssprache in den Hintergrund und nimmt somit den zugewanderten MitbürgerInnen einen Teil ihrer Identität

Meine Erkenntnisse aus dem Pro-Action-Café:



Die Haltung gegenüber Herkunft und Sprache ist wichtig

Deutsch lernen ist unabdingbar aber nicht als Ersatz für die Herkunftssprache sondern als persönlicher und gesellschaftlicher Mehrwert

Jede Fremdsprache ist wichtig und kann in bestimmten Ausbildungs- und Arbeitskontexten förderlich sein

Sprachkompetenzen wertschätzen und nicht allein auf ausgewählte Sprachen verringern

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



Im Beratungskontext und im Austausch mit Bildungsakteuren die Mehrsprachigkeit als Mehrwert erkennen

MigrantInnen ermutigen und unterstützen Deutsch zu lernen und die eigene Sprache zu pflegen

Kontakt für Rückfragen:

Frau Clara Maria Kecskeméthy, vhs Freiburg, Büro Friedrichstr. 52, 79022 Freiburg

Tel.: 0761 3689528

E-Mail: kecskemethy@vhs-freiburg.de

Homepage: <https://vhs-freiburg.de>

Setting von Schülerpraktika verbessern

Ansprechpartner und Institution:



Eckhard Ziegler,
Ansprechpartner Berufliche Orientierung am Staatlichen Schulamt Offenburg

Mein Thema / meine Idee / mein Anliegen in wenigen Worten:

- In der Verwaltungsvorschrift Berufliche Orientierung vom 06.09.2017 sind für alle Schularten in Baden-Württemberg zehn verpflichtende Unterrichtstage für ein Schülerpraktikum vorgesehen.
- Wie können diese Praktika qualitativ und quantitativ von Schule und Betrieben organisiert werden?
- „Schülerinnen und Schüler soll ermöglicht werden, die vielfältigen Tätigkeiten und Anforderungen im jeweiligen Berufs- bzw. Studienfeld kennen zu lernen“ (VwV 3.2.1).

Meine Erkenntnisse aus dem Pro-Action-Café:



In kleineren und mittleren Betrieben und in bestimmten Berufsfeldern kann es aus personellen, saisonalen oder berufsfeldspezifischen Gründen schwierig sein, eine gute Betreuung der Praktikanten zu gewährleisten. Es bedarf hier einer guten Absprache der Akteure in der Schule und den Betrieben und Institutionen

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



Schulen und Betriebe über die verschiedensten Gremien weiterhin über die Inhalte der VwV Berufliche Orientierung informieren.

Die Agentur für Arbeit mit den Berufsberatern und dem Programm der Lebensbegleitenden Berufsberatung weiterhin stark mit in die Schülerpraktika Betreuung einbinden.

Die Kammern und Innungen auf die Wichtigkeit von guten Schülerpraktika hinweisen. Die Kammern und Innungen könnten evtl. dabei ihre Mitglieder beratend oder personell unterstützen. Gut geplante und durchgeführte Praktika können nämlich dazu beitragen, dass es nach dem Schulabschluss zu einer gezielten Gewinnung von Auszubildenden und damit späteren Fachkräften kommen kann

Kontakt für Rückfragen:

Herr Eckhard Ziegler, Staatliches Schulamt Offenburg,
Freiburger Str. 26, 77652 Offenburg

E-Mail: eckhard.ziegler@ssa-og.kv.bwl.de oder eckhard.ziegler@gmx.de

Digitales Mindset für Frauen erhöhen

Ansprechpartnerin und Institution:



Martina Kuhlmann,
Inhaberin Erfolgs Frauen Schmiede Martina Kuhlmann

Mein Thema / meine Idee / mein Anliegen in wenigen Worten:

- Das Mindset für die digitale Transformation von Frauen sollte immens erhöht werden.
- Frauen dürfen sich mental nicht von der Technik abhängig machen.
- Digitalisierung ist auch Frauensache.

Meine Erkenntnisse aus dem Pro-Action-Café:



Das Thema ist bei den Frauen immer noch nicht relevant. Es ist für sie zu abstrakt und nicht greifbar.

Es fehlen konkrete Programme, für die Prozesse in Kleinstunternehmen von Frauen, damit der digitale Zug nicht ohne sie losfährt.

Es fehlen kommunizierte Erfolgs -Beispiele.

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



Die Vorbilder müssen gezeigt werden und die Transformation von Frauen muss dringend an die Öffentlichkeit

Kontakt für Rückfragen:

Frau Martina Kuhlmann, Erfolgs Frauen Schmiede Martina Kuhlmann,
Wiesfleckenstr. 34, 72336 Balingen

Tel.: 07433-3847070

E-Mail: Martina.Kuhlmann@efs-mk.de

Homepage: www.erfolgs-Frauen-Schmiede.de

Wie kann die Attraktivität von sozialen Berufen (in dem Fall den Hilfen zur Erziehung) gesteigert werden

Ansprechpartnerin und Institution:



Lilian Leddin,
Projektmanagement und Fachbereichsleitung St. Josef gGmbH Stuttgart

Mein Thema / meine Idee / mein Anliegen in wenigen Worten:

- Attraktivität für Sozialarbeitende und Erzieher-Berufe steigern
- Fachkräftemangel führt zu enormer Überlastung von bestehendem Personal, da eine Schließung in der stationären Wohngruppenarbeit nicht möglich ist

Meine Erkenntnisse aus dem Pro-Action-Café:



Image/Bild nach außen erheblich schlechter, als es in der Realität wirklich ist (z.B. Bezahlung); am Image muss gearbeitet werden → Internet nutzen (Instagram, Facebook, Twitter); die Arbeit greifbar und vorstellbar machen → Promo-Film über die Arbeit bei St. Josef? Steckbrief erstellen? Aktiv an Hochschulen die Arbeit vorstellen? Bewerber-Börsen einrichten?

Arbeitsbedingungen schrecken ab (Schichtdienste), müssen attraktiv gestaltet werden – flexibel auf Bedürfnisse und Lebenssituationen der Mitarbeitenden eingehen (App für Schichtdienstler?)

Unterstützung bei Fort- und Weiterbildung („wer Erzieher lernt, muss Erzieher bleiben“); Quereinstieg erleichtern? Über Hauswirtschaftler?

Arbeit durch Benefiz/Goodies attraktiv gestalten (z.B. Gesundheitsmanagement, Kooperationen etc.)

Meine nächsten „eleganten“ Schritte sind:



Arbeit am Image und an der Außenwirkung

Aus Projektideen auswählen: Promo-Film, Vorstellen an den Hochschulen/Erzieher Schulen oder Bewerber-Tag/Bewerberbörse organisieren

Kontakt für Rückfragen:

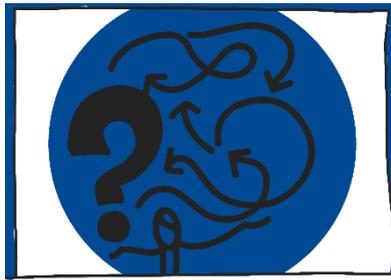
Frau Lilian Leddin, St. Josef gGmbH Stuttgart, Kniebisstraße 29, 70188 Stuttgart

Tel.: 0711/16665-600

E-Mail: lilian.leddin@st-josefggmbh.de

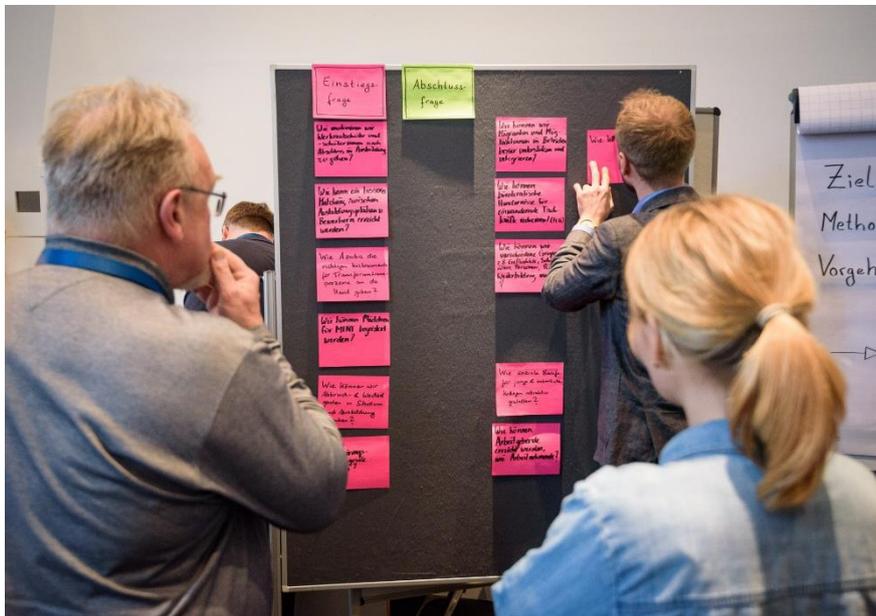
Homepage: www.st-josefggmbh.de

Wicked-Question-Game



WICKED QUESTION GAME

Das Wicked-Question-Game ist, wie der Name schon sagt, ein unkonventionelles und zugleich spielerisches Workshop-Format, das die professionelle Expertise der Teilnehmenden zur gemeinsamen Weiterentwicklung von guten, zielgerichteten Fragen nutzt. Diese Methode ermöglicht allen Teilnehmenden, den wahren Fragen hinter Problemen und Anliegen auf den Grund zu gehen und fördert damit das Durchdringen von komplexen Herausforderungen. Mit dem Wicked-Question-Game konnte im Rahmen des BarCamps individuellen Fragen der Teilnehmenden oder aktuellen Fragen, die im World-Café gesammelt wurden, auf den Grund gegangen werden. In zwei Sessions wurden jeweils acht Fragen bearbeitet.



Einstiegsfrage



Frage hinter der Frage

Wie für die Notwendigkeit einer Weiterbildung sensibilisieren?

Ist dein Arbeitsplatz sicher?

Wie für die Notwendigkeit einer Weiterbildung sensibilisieren?

Was ist Weiterbildung?

Wie erhöhen wir die Kommunikation innerhalb des Netzwerks FKA?

Wie verändern wir das Bewusstsein, damit nachhaltig im Netzwerk kommuniziert wird?

Wie können Arbeitgebende erreicht werden, wie Arbeitnehmende?

Was soll mit welchen Inhalten über welche Akteure erreicht werden?

Einstiegsfrage



Frage hinter der Frage

Wie können Geflüchtete mit geringen Potentialen in die Arbeitswelt integriert werden?

Wie können Geflüchtete mit geringem kognitivem Potential in die Arbeitswelt integriert werden? Steht 2. Arbeitsmarkt zur Verfügung?

Wie kann ein besseres Matching zwischen Ausbildungsplätzen und Bewerbern erreicht werden?

Kann Matching zentral gesteuert werden?

Wie kann ein besseres Matching zwischen Ausbildungsplätzen und Bewerbern erreicht werden?

Sind unsere Bewerbungsverfahren noch zeitgemäß?

Wie Azubis die Informationen und die richtigen Instrumente für Transformationsprozesse an die Hand geben?

Wie schaffen wir Entscheidungskompetenz bei jungen Leuten und wie (nach welchen Kriterien) entscheiden junge Leute?

Welche digitalen Kompetenzen brauchen insbesondere Frauen?

Wie erkennt jede Frau, welche digitalen (Kern-)Kompetenzen sie für sich in ihrem beruflichen Umfeld wirklich benötigt und wo sie diese erhalten kann?

Wie kann man die Attraktivität von Handwerks- und Pflegeberufen steigern?

Wie sieht die Zukunftsvision in Handwerks-/ Pflegeberufen aus?

Wie soziale Berufe für junge und männliche Kollegen attraktiv machen?

Werden soziale Berufe angemessen entlohnt und wertgeschätzt?

Wie können wir verschiedene Gruppen, z.B. Geflüchtete, Schüler, ältere Personen, für Weiterbildung motivieren?

Weshalb müssen wir überhaupt motivieren und ist die Art der Weiterbildung (die wir im Kopf haben) noch zeitgemäß?

Wie können KMUs am besten erreicht werden?

Wie schaffe ich es, dass KMUs den Mehrwert meines Angebots erkennen und verstehen?

Wie könne Mädchen für MINT begeistert werden?

Steht die Gesellschaft in Deutschland offen dem Gegenüber?

Fachkräftemangel und Ermessensduldung – wie passt das zusammen?

Was kann man unternehmen, dass die Geflüchteten trotzdem ihrer Arbeit weiter nachgehen können?

Wie können wir Abbruch- und Wechselquoten in Studium und Ausbildung senken?

In welchen Berufen sind die Quoten besonders gering und was kann man hieraus lernen?

Story-Telling



"Tue Gutes und berichte davon!" Dieser Weisheit bedient sich das Story-Telling und fördert im Rahmen von Großveranstaltung das Bekanntmachen und gleichzeitig die Reflektion von guten Beispielen. Die Zuhörenden übernehmen dabei eine aktive Rolle, denn sie werten die vorgestellte Erfolgsgeschichte unter verschiedenen Leitfragen aus und tragen ihre Erkenntnisse bei. Im Gegensatz zum normalen "Geschichten erzählen" werden dadurch die zentralen Essenzen der Erfolgsgeschichten für die unterschiedlichen Zuhörenden herausgearbeitet und die Übertragung auf die eigenen Anliegen und Herausforderungen der Konferenzteilnehmenden erleichtert.

Im Rahmen des Barcamps wurden in zwei Sessions Erfolgsgeschichten erzählt. In den Kleingruppen wurde zunächst 15 Minuten erzählt und anschließend anhand folgender Fokusfragen reflektiert:

- Welche Interventionen, Schritte, Maßnahmen gab es im Prozess?
- Wendepunkte: Wann gab es Durchbrüche?
- Akteure und Führung: Wer wurde für den Erfolg gebraucht?
- Welche Herausforderungen wurden gemeistert?
- Welche Änderungen von System und Umfeld gab es?

Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie die Steckbriefe, die von den Erzähler/innen der präsentierten Erfolgsgeschichten zur Verfügung gestellt wurden.



Story-Telling – Session 1



- Jobmesse für ausländische Fachkräfte und Unternehmen
- Gewinnung neuer Fachkräftepotenziale in der Altenpflege
- Pädagogische Berufe für zugewanderte Akademiker*innen
- TASK -Tandems von Auszubildenden und Studierenden im Landkreis Konstanz
- Wir jammern nicht – wir machen! (im Bereich KMU)
- Qualifizierungsverbünde Baden-Württemberg
- Standortbindung von Studierenden - Studierendenbefragung Stadt Mannheim



Story-Telling – Session 2



- Brücken bauen zwischen internationalen Studierenden und Unternehmen
- Fachkräftegewinnung bei Geflüchteten durch vorgeschaltete Berufsorientierung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten
- Fachkräftesicherung im Handwerk
- Regionale Arbeitsmarktkonferenz: Betriebe zeigen wie es geht – Erfolgreiche Wege für mehr Fachkräfte
- TQ Plus: Vom Quereinsteiger mit Sprachdefiziten zum Abschluss im Verkauf
- Moskau – Paris – BerlinHeilbronn; Mit Dual Career Netzwerken erfolgreich Fachkräfte für KMU gewinnen
- Fast 4 Jahre Integration durch Ausbildung - Eine Erfolgsgeschichte!-?



Steckbriefe der präsentierten Erfolgsgeschichten in Session 1

Jobmesse für ausländische Fachkräfte und Unternehmen

Ansprechpartnerin und Institution:



Dr. Verena Andrei, Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH/ Welcome Service Region Stuttgart

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Seit 2016 veranstalten die IHK Region Stuttgart, die Agentur für Arbeit Stuttgart, die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart, die Stadt Stuttgart mit dem Jobcenter und weitere Akteure mit großem Erfolg zweimal im Jahr eine Jobmesse für ausländische Fachkräfte, Auszubildende und Unternehmen.
- Mit der Geschichte beschrieben die Veranstalter das Konzept, wie sich die Jobmesse entwickelt hat und wie durch die Zusammenarbeit der Arbeitsmarktakteure der Region ein deutlicher Mehrwert für die Zielgruppen und das Ziel Fachkräftesicherung in geschaffen wird.

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Gutes Format, Zuhörer hatten Interesse, das Konzept in ihre Region zu übertragen, das Engagement der Partner ist entscheidend für Erfolg.

Mehrwert durch „Matching“/Suche passender Teilnehmer für Stellenangebote

Für die Vermittlung des Erfolgs an Dritte, wären Angaben über stattgefundene Vermittlungen/Arbeitsverträge gut (Problem der zeitlichen Verzögerung, da die Einstellungen erst im Nachgang erfolgen). Ziel: Diese Zahlen noch systematischer zusammen zu tragen/abzufragen.

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Durch die Zusammenarbeit der Arbeitsmarktakteure (Agentur für Arbeit, IHK, Jobcenter, Welcome Center, u.a.) entsteht der Mehrwert, können mehr Zuwanderer und UN angesprochen werden und ungenutzte Potenziale erschlossen werden.

Kontakt für Rückfragen:

Frau Dr. Verena Andrei, Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH/Welcome Service Region Stuttgart, Friedrichstraße 10, 70174 Stuttgart

Tel.: 0711 22835 880

E-Mail: verena.andrei@region-stuttgart.de

Homepage: www.welcome.region-stuttgart.de

Gewinnung neuer Fachkräftepotenziale in der Altenpflege



Ansprechpartner und Institution:

Nizar Bou-Sandal, Arbeitsagentur Reutlingen

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Die Altenpflegehilfe - ein Beruf für Menschen mit Herz und Verstand! Abwechslungsreich, sinnstiftend, herausfordernd, sicher und attraktiv! Für Migranten gibt es ein besonderes Format! Berufsabschluss erreichen, parallel Sprachkenntnisse erwerben. Durch die intensive Sprachförderung beträgt die Ausbildungszeit zwei Jahre statt ein Jahr Vollzeit.
- Die Ausbildung Altenpflegehilfe für Migranten gibt Menschen mit ungenügenden Deutschkenntnissen die Chance, sich für einen Beruf mit sehr guten Beschäftigungschancen zu qualifizieren. In dieser dualen Ausbildung erlernen Flüchtlinge und Migranten in zwei Jahren den Beruf des Altenpflegehelfers/der Altenpflegehelferin. Nahezu die Hälfte des Unterrichts in der Berufsschule ist Deutsch und Landeskunde.
- Die Aufnahmevoraussetzungen sind u.a.: Deutsch A2-Niveau, körperliche und psychische Eignung, polizeiliches Führungszeugnis, ein fehlendes Schulzeugnis ist kein Hinderungsgrund.
- Die Schule unterstützt bei der Suche nach einem Ausbildungsbetrieb und bei der Genehmigung der Ausbildung durch die Ausländerbehörde.
- Herr Madi Sabally berichtete über seine bisherige Ausbildungszeit und seine Beweggründe, wieso er diese Ausbildung gewählt hat. Herr Sabally berichtete speziell von seinen beiden persönlichen Schlüsselmomenten. Der eine war vor Ausbildungsbeginn als ihn ein Sozialarbeiter bei der Berufswahl unterstützte und ihn auf den Beruf des Altenpflegehelfers brachte. Der zweite Schlüsselmoment war ein Erlebnis während der Ausbildung, als er sah wie ein älterer Mann sich nicht selbst helfen konnte und zwingend auf die Hilfe von Herr Sabally angewiesen war. Dieses Erlebnis zeigte ihm, dass es richtig ist diesen Beruf auszuüben, da er dringend benötigt wird.

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Sozialbetreuer als persönlicher Berater wirkt unterstützend bei Berufswahl.
Erfolgsversprechend für eine erfolgreiche Ausbildung ist ein vorgeschaltetes Praktikum

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Mentor (z.B. Sozialbetreuer) – Praktikum – „Aha-Erlebnis“ – gute Betreuung durch die Schule – erfolgreicher Berufsabschluss

Kontakt für Rückfragen:

Herr Nizar Bou-Sandal, Arbeitsagentur Reutlingen, Albstraße 83, Reutlingen

Tel.: 07121-309-351

E-Mail: nizar.bou-sandal@arbeitsagentur.de | Homepage: www.arbeitsagentur.de

Pädagogische Berufe für zugewanderte Akademiker/innen

Ansprechpartner und Institution:



Clara Maria Kecskeméthy,
vhs Freiburg

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Die Brückenmaßnahme B3 in Freiburg ist ein IQ-gefördertes Teilprojekt und kann den Zugang zu adäquater Beschäftigung für zugewanderte AkademikerInnen mit (sozial-) pädagogischen Abschlüssen durch Vernetzung und innovativer Formen der Weiterbildung ermöglichen.
- Die Verzahnung von Spracherwerb auf C1-Niveau mit fachbezogenem Austausch und Qualifizierungsmodulen rüstet sprachlich und inhaltlich jährlich 18 Teilnehmende auf einen Übergang in Arbeit.
- Begleitung und Coaching bedingen eine verbindliche Teilnahme

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Hürden im Anerkennungsverfahren sind zu überwinden

Qualifizierungen werden der Nachfrage entsprechend bedarfsgerecht konzipiert

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Weiterbildungen für zugewanderte Fachkräfte müssen innovativ konzipiert werden und sowohl den berufsbezogenen Spracherwerb Deutsch als auch enges Coaching und Begleitung eingliedern.

Kontakt für Rückfragen:

Frau Clara Maria Kecskeméthy, vhs Freiburg, Büro Friedrichstr. 52, 79022 Freiburg

Tel.: 0761 3689528

E-Mail: kecskemethy@vhs-freiburg.de

Homepage: <https://vhs-freiburg.de/index.php?id=32>

TASK -Tandems von Auszubildenden und Studierenden im Landkreis Konstanz

Ansprechpartner und Institution:



Jan Vollmar
Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Das Ziel von TASK ist es, Auszubildenden mit Fluchthintergrund durch eine kostenlose, individuelle Einzelförderung bei ihrer Ausbildung zu begleiten, sie zu fördern und zu stärken.
- TASK leistet einen zivilgesellschaftlichen Beitrag zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration der Auszubildenden und hilft unbürokratisch dort weiter, wo Betriebe, berufliche Schulen sowie weitere Akteure systembedingt an Grenzen stoßen.

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Individuelle Betreuung kann helfen, Vertrauen aufzubauen und Lernerfolge zu erzielen

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



*Auszubildende und Studierende der Wirtschaftspädagogik bilden ein festes Tandem, das sich regelmäßig trifft. Die Inhalte der Treffen orientieren sich am Bedarf der Auszubildenden. Die Studierenden helfen den Auszubildenden bei Fragen rund um die Ausbildung, der Nachbereitung des Unterrichtsstoffs, der Vorbereitung auf Prüfungen, vermitteln Lernstrategien oder schließen Wissenslücken, etwa in Mathematik
→ individuelle peer-to-peer Betreuung und diverse Angebote*

Kontakt für Rückfragen:

Herr Jan Vollmar, Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee,
Reichenaustraße 21 78467 Konstanz
Tel.: +49 (0)7531 / 2860 - 181
E-Mail: jan.vollmar@konstanz.ihk.de
Homepage: <https://www.wiwi.uni-konstanz.de/task/>

Wir jammern nicht – wir machen! (KMUs)

Ansprechpartner und Institution:



Albrecht Bühler,
Initiative für Ausbildung

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Wie die Initiative für Ausbildung seit 10 Jahren kleinen und mittleren Unternehmen dabei hilft, mit guter Ausbildungspraxis und positiver Arbeitgebermarke erfolgreich zu sein.
- Eine Unternehmerinitiative

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Es braucht manchmal Mut, um etwas auf den Weg zu bringen
Auch Unternehmer*innen können was unternehmen

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Einfach mal machen.

Gute Ausbildung steckt an.

Beackern, aussäen, wachsen lassen.

Kontakt für Rückfragen:

Herr Albrecht Bühler, Bühler und Görzen GmbH, Hindenburgstr. 67, 72622 Nürtingen
Tel.: 07022 3060666

E-Mail: buehler@baum-und-garten.de

Homepage: www.initiative-fuer-ausbildung.de

Qualifizierungsverbünde Baden-Württemberg

Ansprechpartner und Institution:



Maximilian Mühlhausen, Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft & Thorsten Würth, Südwestmetall

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Der Geschäftsführer der Müller Metall GmbH (ein KMU der M+E-Industrie), stellt sich den Herausforderungen der digitalen Transformation mit Unterstützung der Verbundmanager des Bildungswerkes im Unternehmensverbund (mit dem Fokus der Qualifizierung seiner beschäftigten Mitarbeiter).

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Die Mehrwerte im Netzwerk mit Unterstützung der Lotsen des Bildungswerkes d. BW Wirtschaft e.V. nutzbar machen

Mit Qualifizierung und Weiterbildung im Verbund für die Herausforderungen der Zukunft fit werden

Durch kostenlose & trägerneutrale Beratung der Verbundmanager einen ganzheitlichen Blick bekommen

Die Möglichkeiten der öffentlichen Förderkulisse nicht nur kennen, sondern zu nutzen wissen.

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Durch Kooperation und Vernetzung gemeinsam erfolgreich sein (Verbund)

Verbundmanager als Lotse/ Kümmerer

Herausforderungen: Wohin qualifizieren? Bereitschaft zum Austausch? Bewusstsein?

Mit Bereitschaft des Gebens & Nehmens dem Wandel begegnen

Kontakt für Rückfragen:

Herr Maximilian Mühlhausen, Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft, landesweite Koordinierungsstelle, Hopfenstr. 22, 73430 Aalen

Tel.: +49 162 2416531

E-Mail: muehlhausen.maximilian@biwe.de

Homepage: <https://www.biwe.de/qualifizierungsverbuede>

Flyer: <https://www.biwe.de/flyer/qualiverbuede>

Standortbindung von Studierenden - Studierendenbefragung Stadt Mannheim

Ansprechpartner und Institution:



Harald Pfeiffer,
Stadt Mannheim

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Universitäts- und Hochschulstädte haben einen Standortvorteil bei der Fachkräftesicherung.
- Die Stadt Mannheim unterstützt die Standortbindung Studierender auf Grundlage ihrer wirtschaftspolitischen und ihrer Talent- und Fachkräftestrategie.
- Seit 2012 wird alle zwei Jahre eine umfassende Studierendenbefragung durchgeführt, konzipiert in Kooperation mit einem Lehrstuhl der Universität Mannheim.
- Anhand der Ergebnisse wurden Maßnahmen zur Attraktivierung der Studierendenstadt, zum Kontakt zu Unternehmen, zur Stärkung der Existenzgründung und zur Integration der Studierenden in die Stadtgesellschaft gemeinsam mit vielen Partnern wie beispielsweise der Agentur für Arbeit Mannheim konzipiert.
- Für die Zielgruppe der internationalen Studierenden gibt es seit 2018 ein spezielles Angebot des vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg geförderten „Welcome Center Rhein-Neckar“. Grundlage für das Angebot war eine gezielte Befragung der internationalen Studierenden als Teil der Studierendenbefragung.

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Ein Vortrag ohne Visualisierung (z. B. Power Point) ist zunächst gewöhnungsbedürftig, „zwingt“ einen aber dazu, seinen mündlichen Vortrag möglichst pointiert und strukturiert darzustellen.

Die Rückmeldung zu den Fokusfragen war sehr hilfreich für das eigene Projekt.

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Eine Strategieentwicklung und eine direkte Befragung der Zielgruppe, die unterstützt werden soll, ist für eine erfolgreiche Fachkräftemaßnahme eine notwendige Voraussetzung für die passgenauen Angebote. Die Angebote und die Ziele müssen im Zeitablauf immer wieder überprüft werden.

Die Vernetzung ist erfolgreich, wenn alle Partner einen Mehrwert haben.

Kontakt für Rückfragen:

Herr Harald Pfeiffer, Menschen und Kompetenzen, Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung, Rathaus E5 | 68159 Mannheim

Tel.: +49 621 293 2049

E-Mail: harald.pfeiffer@mannheim.de

Homepage: www.mannheim.de

Steckbriefe der präsentierten Erfolgsgeschichten in Session 2

Brücken bauen zwischen internationalen Studierenden und Unternehmen

Ansprechpartner/in und Institution:



Dr. Andreas Schumm, Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH
Marlene Neumann, Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH Abt. Welcome Center Heilbronn-Franken

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Internationale Studierende sind ein Baustein für die Fachkräftesicherung
- Um einen Austausch auf Augenhöhe mit regionalen Unternehmen zu ermöglichen hatte unsere Veranstaltung folgende Zutaten: neue Methoden mit Barcamp, offene Atmosphäre, hippe Location, eigene Fragen, neue Ideen, internationale Perspektive.

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Ein Barcamp bietet die Möglichkeit außerhalb von klassischen Messen auf einer fachlichen Ebene Kontakt zwischen den Zielgruppen internationale Studierende und regionale Unternehmen zu ermöglichen.

Gute Möglichkeit auch Unternehmen, Personalverantwortliche aber auch Mitarbeiter aus den jeweiligen Fachabteilungen, für die Zielgruppe zu öffnen und Kompetenzen sichtbar zu machen.

Wichtig ist eine enge persönliche Betreuung der Unternehmen, sowohl in der Vorbereitung als auch bei der Nachbereitung der Veranstaltung

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Neue Ideen ausprobieren, neue Formate, Barcamp als Vernetzungsmöglichkeit auf Augenhöhe

Potentialorientierte Denkansätze in der Veranstaltungsplanung berücksichtigen

Kontakt für Rückfragen:

Herr Dr. Andreas Schumm / Frau Marlene Neumann,
Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH, Weipertstraße 8-10, 74076 Heilbronn
Tel.: 07131 7669 867
E-Mail: a.schumm@heilbronn-franken.com, m.neumann@heilbronn-franken.com
Homepage: www.heilbronn-franken.com, www.welcomecenter-hnf.com

Fachkräftegewinnung bei Geflüchteten durch vorgeschaltete Berufsorientierung (BO) in überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Ansprechpartner und Institution:



Jan Peter Kalus,
Handwerkskammer Karlsruhe

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Durch eine vorgeschaltete Berufsorientierung werden jugendliche Geflüchtete in VABO, VAB-R oder AV Dual Klassen in überbetrieblichen Ausbildungsstätten trainiert, so dass Ihnen dort Handwerksberufe praktisch nahegebracht sowie ein Einblick in die duale Ausbildung vermittelt wird.
- Dadurch kann der Mangel an Fachkräften in manchen Handwerksberufen (Bauhauptgewerbe) gelindert sowie neue Impulse gegeben werden

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Viele Wege führen zum Ziel Fachkräftesicherung durch vorgeschaltete BO, es war gut sich über die besten Routen mit den anwesenden Kümmerer-KollegInnen sowie Netzwerkpartnern auszutauschen

Neue Herausforderungen stehen an: Wie können zukünftig aus Geflüchteten erst Gesellen und schließlich kompetente Ausbilder und/oder Geschäftsführer werden?

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Internationale Fachkräftegewinnung von auswärts (MENA-Staaten/Asien) oder aus der Region (Menschen mit Migrationshintergrund, EU-Bürger) – beides geht (wenn man es richtig anpackt)

Kontakt für Rückfragen:

Herr Jan Peter Kalus, Handwerkskammer Karlsruhe, Haus des Handwerks,
Friedrichsplatz 4-5, 76133 Karlsruhe

Tel.: 0721 / 1600 - 4667

E-Mail: kalus@hwk-karlsruhe.de

Homepage: www.hwk-karlsruhe.de

Fachkräftesicherung im Handwerk

Ansprechpartner/in und Institution:



Alexandra Natter, Handwerkskammer Ulm
Niklas Czeranski, Handwerkskammer Freiburg

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Im Handwerk ist die Fachkräftesituation bereits jetzt schon angespannt. Wie wir im Rahmen der Zukunftsinitiative Handwerk 2025 dennoch Erfolgsgeschichten schreiben, erzählen wir Ihnen anhand unserer Erfahrungen und Best-Practice

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Handwerksbetriebe können eine kostenfreie Beratung durch die Betriebsberater für Personal- und Organisationsentwicklung in Anspruch nehmen

Manchmal führen kleine Maßnahmen zum Erfolg, im vorliegenden Fall durch die Erstellung einer Karriereseite auf der Betriebswebsite mit passender Stellenanzeige

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Grundlagenberatung an der Basis ist notwendig, um Hilfe zur Selbsthilfe erfolgreich anzubieten

Von nichts kommt niemand, deshalb müssen Betriebe selber aktiv werden

Persönlicher Kontakt zu den Betrieben und individuelle Beratung mit passgenauen Konzepten

Hilfe zur Selbsthilfe

Kontakt für Rückfragen:

Herr Niklas Czeranski, Handwerkskammer Freiburg, Bismarckallee 6, 79098 Freiburg
Tel.: 0761 21800 118

E-Mail: niklas.czeranski@hwk-freiburg.de

Homepage: <https://www.hwk-freiburg.de/de>

Regionale Arbeitsmarktkonferenz: Betriebe zeigen wie es geht – Erfolgreiche Wege für mehr Fachkräfte

Ansprechpartner/in und Institution:



Lisa Henninger, Christian Ramm,
Agentur für Arbeit Freiburg, Fachkräfteallianz Südlicher Oberrhein

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Die Fachkräfteallianz Südlicher Oberrhein hat derzeit 24 Partner, davon 21 aus Deutschland und drei aus Frankreich. Die Sicherung von Fachkräften in der Region ist unser Ziel und deshalb ist es uns wichtig, uns mit den Arbeitgebern aus der Region sowie weiteren Institutionen zu vernetzen.
- Die Regionale Arbeitsmarktkonferenz hat sich in der Region Freiburg als erfolgreiches Format etabliert, um Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen anhand von Expertenvorträgen sowie Erfolgsgeschichten von Unternehmen aus der Region (und das ist mitunter auch das Besondere an der Veranstaltung) Strategien und Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung und -sicherung aufzuzeigen.
- Bei der 4. Regionalen Arbeitsmarktkonferenz 2018 ließen sich fast 300 Teilnehmende verzeichnen. Deshalb hat man sich dazu entschieden, sie zwei Jahre später wieder stattfinden zu lassen. Am 25.03.2020 findet die Regionale Arbeitsmarktkonferenz zum fünften Mal statt.

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Positives Format, um von einer Veranstaltung (oder anderen Themen) kurz und prägnant zu berichten

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Arbeitgeber berichten direkt aus der Praxis = zielführendes Format, um weitere Arbeitgeber darin zu inspirieren, es ihnen gleich zu tun

Mehrere Partner der FKA führen eine Veranstaltung gemeinsam durch = breites Perspektivenspektrum sowie weitläufiger Marketingradius

Kontakt für Rückfragen:

Frau Lisa Henninger, Koordinatorin der FachkräfteAllianz Südlicher Oberrhein,
Agentur für Arbeit Freiburg, 79138 Freiburg

Tel.: 0761 2710 373

E-Mail: Fachkraefteallianz-S-Oberrhein@arbeitsagentur.de

Homepage: www.fachkraefte-allianz-oberrhein.de

TQ Plus: Vom Quereinsteiger trotz Sprachdefizite zum Berufsabschluss im Verkauf

Ansprechpartner und Institution:



Michael Rimkus,
Jobcenter Landkreis Lörrach

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Qualifizierung + Arbeitsvertrag + Sprachförderung: Das geht!
- Vom Quereinsteiger in Schritten zum Berufsabschluss „Das ist im Verkauf möglich“ auch wenn Sprachdefizite vorliegen.
- Die Gewinnung von Teilnehmer ist sehr aufwendig.

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Erfolgsfaktoren: gute Vernetzung und hohe Flexibilität
Mitarbeiter/innen müssen „mitgenommen“ werden

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Wenn wir neue Wege gehen, können unsere Kunden (AG+AN) davon profitieren und wir als Organisation unsere Ziele besser erreichen

Kontakt für Rückfragen:

Herr Michael Rimkus, Jobcenter, Brombacherstr.2, 79539 Lörrach

Tel.: 07621/178-489

E-Mail: Michael.Rimkus@jobcenter-ge.de

Homepage: <https://www.jobcenter-landkreis-loerrach.de/>

Moskau – Paris – BerlinHeilbronn Mit Dual Career Netzwerken erfolgreich Fachkräfte für KMU gewinnen

Ansprechpartnerin und Institution:



Sandra Büchele,
Agentur für Arbeit Heilbronn

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Katia ist Key Account Managerin bei einem internationalen Aromen- und Duftstoff-Hersteller. Sie spricht fließend deutsch, englisch, französisch und russisch - lebt in den interessantesten Metropolen der Welt. Als ihr Mann mit einem Jobangebot im Großraum Heilbronn liebäugelt stellt sich die alles entscheidende Frage: Wo um alles in der Welt liegt Heilbronn???

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Fach- und Führungskräfte entscheiden sich leichter für eine neue Stelle, wenn Sie bereits während des Rekrutierungsprozesses zur Region und ihren Möglichkeiten für die ganze Familie beraten werden.

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Ein Dual Career Netzwerk nach dem Heilbronner Modell lässt sich gut übertragen, da es ein Zusammenschluss von bestehenden Akteuren/innen ist.

Erfolg durch Face-to-Face-Kontakt

Kontakt für Rückfragen:

Frau Sandra Büchele, Agentur für Arbeit Heilbronn, Rosenbergstr. 50, 74074 Heilbronn
Tel.: 07131 969 166

E-Mail: Sandra.Buechele@arbeitsagentur.de

Homepage: www.arbeitsagentur.de/heilbronn

Fast 4 Jahre Integration durch Ausbildung - Eine Erfolgsgeschichte!?

Ansprechpartner und Institution:



Eberhard Fuchs, BBQ Balingen, regionaler Projektleiter Projekt Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte

Die Geschichte in Stichpunkten:

- Innensicht aus dem Projekt ‚Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte‘ des Baden-Württembergischen Wirtschaftsministeriums im Cosponsoring mit Südwestmetall.
- Erfolgreicher Ergebnisbeitrag zur Fachkräftesicherung

Erkenntnisse aus dem Story-Telling:



Projektansatz ist für alle Migranten mit ausreichenden Leistungspotentialen auch an anderen Standorten sehr erfolgreich. Viele Teilnehmer konnten in Ausbildung oder feste Arbeitsverhältnisse vermittelt werden. Sie konnten dabei in den meisten Fällen auch insgesamt gesellschaftlich integriert werden und sind Bestandteil ihres Umfelds geworden.

Der wesentliche übertragbare Aspekt der Geschichte lautet:



Mehrere andere Projektleiter haben aber aktuell gleiche Problemstellung: Teilnehmer mit geringen kognitiven Leistungspotentialen sind auch nach längerem Schulbesuch nicht in Ausbildung oder auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelbar. Eine Ausbildungsreife ist auch nach teilweise 4 Jahren VABO-Klasse nicht erkennbar.

Für solche Teilnehmer sind dringend mehr Arbeitsmöglichkeiten des zweiten Arbeitsmarkts erforderlich, mit dessen Hilfe sie zunächst allgemein an den Arbeitsmarkt und eine Beschäftigung herangeführt werden können. Sie können nur in Bereichen unterkommen, in denen keine bis sehr wenige Sprachkenntnisse und keine weiteren Qualifikationen erforderlich sind.

Kontakt für Rückfragen:

Herr Eberhard Fuchs, Berufliches Schulzentrum, Am Schlossberg 7, 72379 Hechingen

Tel.: 0175 3733401

E-Mail: integration-durch-ausbildung@biwe-bbq.de

Präsentation der BarCamp-Ergebnisse

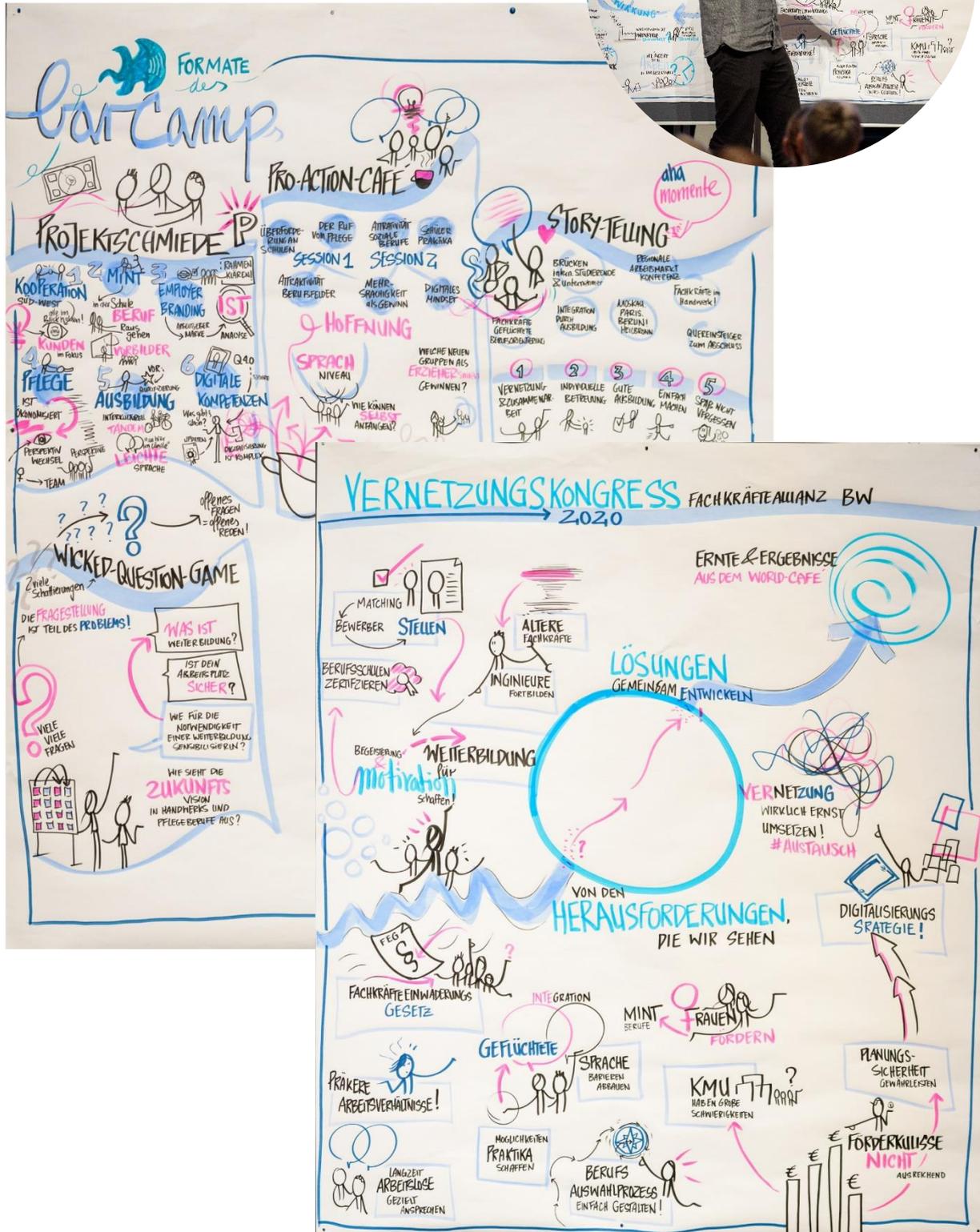
Im Anschluss an das BarCamp begrüßte Ministerialdirektor Michael Kleiner die Teilnehmenden in der König-Karl-Halle zum Abschlussplenum. Zunächst wurden von den Moderatorinnen und Moderatoren kurze Impressionen aus allen Workshop-Formaten vorgestellt.



Anschließend hatten die Teilnehmenden nochmals Gelegenheit zur Reflexion über ihre persönlichen Erkenntnisse aus dem Vernetzungskongress und den gegenseitigen Austausch hierzu an den Word-Café-Tischen.



Zum Abschluss stellte der Grafic Recorder Jakob Kohlbrenner das Ergebnis seiner Live-Visualisierung der Veranstaltung vor, in der die zentralen Aspekte und das Gehörte in Text- und Bildsprache als großes Wandbild übersichtlich und ansprechen gestaltet wurde.



Nach dem Ende der Veranstaltung waren die Teilnehmenden dazu eingeladen, sich beim Apéro weiter zu vernetzen.



Feedback

Das vorrangige Ziel des Vernetzungskongresses war es, die Teilnehmenden, die in sehr unterschiedlichen Netzwerken und unter vielfältigen Themenstellungen am Thema Fachkräftesicherung arbeiten, in einen intensiven und breiten Austausch zu bringen. Zum Zweiten sollte die Möglichkeit geboten werden, das breite Erfahrungswissen der Anwesenden für die Weiterentwicklung eigener Projekte oder Fragestellungen zu nutzen und neue Kontakte für zukünftige ad-hoc-Kooperationen zu knüpfen.

Mit dem Vernetzungskongress wurde deshalb erstmals ein agiles und innovatives Veranstaltungsformat erprobt: im Gegensatz zur üblichen Kongresspraxis wurden daher nicht Themen und Workshop-Inhalte durch den Veranstalter vorgegeben, sondern unterschiedliche Austauschgelegenheiten sowie verschiedene Workshop-Formate mit einer unterstützenden Moderation angeboten.

Die Themen und Inhalte aller Workshops im BarCamp wurden von den Teilnehmenden bestimmt, sei es als Themeneigner/innen oder als beratende Teilnehmende.

Die Themen für die Workshop-Formate Projektschmiede und Story-Telling konnten im Rahmen des Anmeldeprozesses bis eine Woche vor der Veranstaltung gemeldet werden. Die Themeneigner/innen erhielten durch die Tagungsmoderation eine kurze Vorbereitung auf das Workshop-Format.

Die Themen für das Workshop-Format Pro-Action-Café und den freien Workshop konnten am Tag der Veranstaltung bis zur Mittagspause gemeldet werden. Die Ergebnisse aus dem World-Café am Vormittag dienten gleichzeitig als Themeninput für das Workshop-Format Wicked-Question-Game.

Nach der Mittagspause konnten die Teilnehmenden die Inhalte für alle verfügbaren Workshop-Formate über das internetbasierte BarCamptool als Basis für ihre individuelle Workshop-Auswahl einsehen und die Workshops buchen.

Zu Beginn jeder Session gaben die Moderator/innen jeweils eine methodische Einführung in die Workshop-Formate Projektschmiede, Story-Telling, Pro-Action-Café und Wicked-Question-Game. Der freie Workshop wurde von einem Teilnehmer ad hoc und ohne Moderationsunterstützung angeboten.

Um die Vernetzung unter den Teilnehmenden aktiv zu unterstützen wurden die Teilnehmenden schon im Anschluss an das Eröffnungspanel durch eine soziometrische Aufstellung nach geografischen Aspekten zunächst so gemischt, dass an jedem Tisch Personen aus möglichst drei bis vier unterschiedlichen Regionen ins Gespräch kommen konnten.

In einem World-Café mit drei Runden konnten sich die Teilnehmenden kennen lernen und über die eigene Wahrnehmung zum Thema Fachkräftesicherung in der Praxis austauschen. Nach jeweils 10 Minuten wechselten 75% der Teilnehmenden die Tische und suchten sich jeweils neue, ihnen bisher unbekannte Gesprächspartner/innen. Die Ergebnisse aus dem World-Café flossen als Input in das BarCamp ein. Eine weitere Austauschmöglichkeit an den World-Café-Tischen diente im Abschlussplenum zur Reflexion über die persönlichen Erkenntnisse aus der Veranstaltung.

Im Nachgang zur Veranstaltung hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, über eine elektronische Umfrage ihr Feedback zur Veranstaltung abzugeben. Die nachfolgende Auswertung basiert auf den Antworten der 97 Personen, die diese Möglichkeit wahrnahmen.

82% stimmen zu / größtenteils zu, dass die Veranstaltung eine **gute Begegnungsplattform** war.

Ein Impuls einen etwas eingeschlafenen Kontakt wieder neu zu beleben

66% stimmen zu / größtenteils zu, dass der Vernetzungskongress **gewinnbringend** für das Thema der Fachkräftesicherung in Baden-Württemberg war.

Fachkräftesicherung hat viele Facetten. Es gilt Anknüpfungspunkte zu identifizieren und sich dann gegenseitig zu unterstützen. Wir arbeiten in einem sensiblen, komplexen Themenbereich mit sehr hoher Priorität.

Kooperationen eingehen und Neues wagen

neue Ideen, neue Kontakte, neue Impulse, neue Workshopformate

76% der Projekteigner/innen stimmen zu / größtenteils zu, dass die Teilnahme am Workshop ihnen neue, **relevante Impulse** für ihre Arbeit gegeben hat und zur **Schärfung ihrer Ideen** / Projekte beigetragen hat.

70% stimmen zu / größtenteils zu, dass das **Veranstaltungsformat wiederholt** werden sollte.

Es war schön auf verschiedene Weise aktiv zu werden.

Genau solche Formate sollen in Zukunft angewandt werden, um aktiv und interaktiv die Teilnehmer an Kongressen und Veranstaltungen mitwirken zu lassen.

63% stimmen zu / größtenteils zu, dass der Vernetzungskongress gute Möglichkeiten bot, gemeinsam **neue Ideen und Projekte zu entwickeln** und war ihre Arbeit **gewinnbringend** war

Organisationsteam

Moderation & methodische Konzeption des Vernetzungskongresses mit BarCamp

Generationen.Dialog.Zukunft e.V. unter Leitung von Dr. Thomas Uhrendahl

<http://www.generationen-dialog-zukunft.de/>



Event- und Teilnehmendenmanagement mit BarCamptool

eventuality GmbH & Co. KG – Agentur für Erlebniskommunikation

Adolf-Kröner-Str. 7, 70184 Stuttgart

<https://eventuality.de/>

Grafic Recording

Jakob Kohlbrenner

Belfortstraße 28, 79098 Freiburg im Breisgau

<https://www.jakob-kohlbrenner.de/>

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg
Neues Schloss, Schlossplatz 4
70173 Stuttgart
Telefon: +49 (0)711 123-0
Fax: +49 (0)711 123-2121
E-Mail: poststelle@wm.bwl.de
Internet: www.wm.baden-wuerttemberg.de

Redaktion

Eva Kimmig
Generationen. Dialog. Zukunft.
Netzwerk für demografiebewusste Entwicklung e. V.
Friedrich-Blos-Str. 40
76133 Karlsruhe

Referat 21 - Fachkräftesicherung
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

Gestaltung

Eva Kimmig
Generationen. Dialog. Zukunft.
Netzwerk für demografiebewusste Entwicklung e. V.
Friedrich-Blos-Str. 40
76133 Karlsruhe

Download und Bestellung

<https://wm.baden-wuerttemberg.de/publikationen>

Copyright

© 2020, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

Bildnachweis

Thomas Bush
Tom Bush Photography
Merzhauser Straße 12
79100 Freiburg im Breisgau

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf während eines Wahlkampfes weder von Parteien noch von deren Kandidaten und Kandidatinnen oder Hilfskräften zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers bzw. der Herausgeberin zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift verbreitet wurde.

Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.