
Aus der Praxis für die Praxis

Erfolgsfaktoren regionaler Netzwerke zur
Fachkräftesicherung

Wer wir sind...

Ein Projekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das...

- ▶ regionale Netzwerke und Akteure unterstützt, die gemeinsam vor Ort zur Fachkräftesicherung beitragen (wollen).
- ▶ Gründe:
 - ▷ Initiativen zur Fachkräftesicherung können nur im Schulterschluss regionaler Akteure gelingen.
 - ▷ Das Wissen über regionale Handlungsbedarfe sowie erfolgversprechende Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung vor Ort am größten ist.
- ▶ Mitglieder der Netzwerke sind u. a. Agenturen für Arbeit, Kammern, Arbeitgeber- und Unternehmerverbände, Gewerkschaften, Wirtschaftsförderer und Rentenversicherungsträger.
- ▶ Meist mit Arbeitsagentur, Wirtschaftsförderer oder IHK. Unternehmen sind häufig keine aktiven Partner

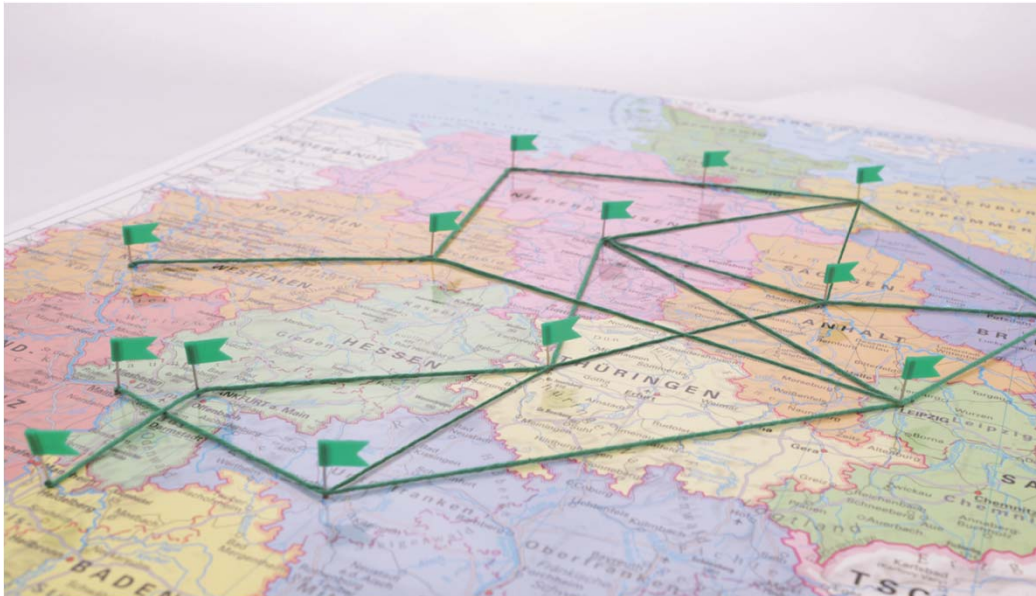
→ **Wir machen Dienstleistungen für Sie, für Ihre Region und Ihre Partner!**

...und was wir tun.



- ▶ Wir unterstützen Netzwerke zur Fachkräftesicherung und regionale Akteure bei der gemeinsamen Arbeit.
- ▶ Wir zeichnen jährlich innovative Netzwerke auf dem Innovationstag für ihre vorbildliche Arbeit aus.
- ▶ Wir organisieren jährlich zwei Großveranstaltungen in Berlin. Außerdem bieten wir den Netzwerken bundesweit Erfahrungsaustauschkreise und Workshops an.
- ▶ Wir veröffentlichen auf unserer Homepage interessante News zum Thema Fachkräftesicherung, Veranstaltungshinweise und konkrete Beispiele aus der Praxis und machen sie einer breiten Öffentlichkeit bekannt.
- ▶ Wir publizieren Broschüren und Leitfäden zu Schwerpunkten der Netzwerkarbeit.

Regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung - ein Überblick



1028 Netzwerke und Initiativen zur Fachkräftesicherung in Deutschland bisher bekannt

579 Kontakte in der Netzwerkdatenbank öffentlich verfügbar

Seit 2012 wurden **18** innovative Netzwerke ausgezeichnet

Handlungsfelder / Themenschwerpunkte

Ausbildung (60%), Weiterbildung (40%), Vereinbarkeit von Beruf und Familie (30%), Integration und Zuwanderung (30%), Beschäftigung Älterer (25%), sonstige Handlungsfelder (49%)

Netzwerke – Zauberwort für Fortschritt und Innovation?

Definitionsversuch: Was sind Netzwerke überhaupt?

- ▶ Gebilde aus Teilen, die miteinander verknüpft sind
- ▶ Zusammenwirken privater und öffentlicher Akteure in bestimmten Bereichen mit bestimmten Zielen
- ▶ Nicht hierarchisch, dezentral, mehrdimensional
- ▶ Struktur für (idealerweise) kooperative Zusammenarbeit

Was können Netzwerke im Idealfall leisten?

- ▶ Austausch von unterschiedlichen Erfahrungen
- ▶ Bündeln von Ressourcen
- ▶ Zusammenführen unterschiedlicher Perspektiven
- ▶ Zusammenwirken unterschiedlicher Kompetenzen
- ▶ Erreichen mehr als jeder nur für sich

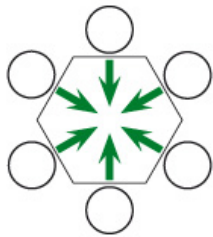
Netzwerke – *mindestens* ein zentraler Aspekt auch bei der Lösung des Fachkräfteproblems



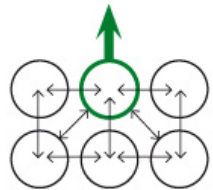
Warum Netzwerke für Fachkräftesicherung wichtig sind:

- ▶ Fachkräftesicherung ist ein komplexes Problem mit mehreren Dimensionen: Unterschiedliche Kompetenzen werden benötigt, verschiedene Perspektiven fließen mit ein und vielfältige Ressourcen sind nötig
- ▶ Fachkräftesicherung setzt Wissen voraus, das nicht an einer Stelle, sondern aus unterschiedlichen Kontexten zusammengetragen werden muss
- ▶ Fachkräftesicherung ist eine „neue“ Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt, die innovative Lösungen und Wege erfordert
- ▶ Fachkräftesicherung birgt auch latente Interessensgegensätze, die ausgeglichen werden müssen

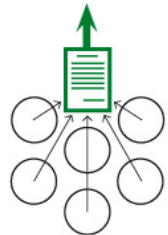
Überblick: Erfolgsfaktoren regionaler Netzwerke zur Fachkräftesicherung



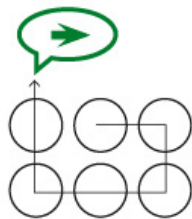
1. Relevante Partner auf Augenhöhe beteiligt, ziehen individuellen Nutzen aus der Zusammenarbeit



2. Arbeitsfähige Strukturen und Ressourcen, die eine kontinuierliche Zusammenarbeit ermöglichen

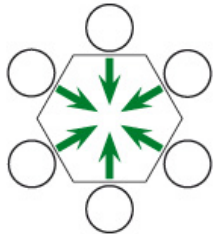


3. Netzwerkarbeit ist als strategischer Prozess angelegt



4. Interne und externe Kommunikation als elementarer Bestandteil der Netzwerkarbeit

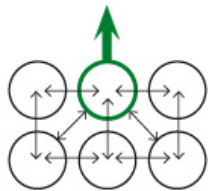
1. Erfolgsfaktor: Relevante Akteure „auf Augenhöhe“ einbinden



Relevante Partner sind auf Augenhöhe beteiligt und ziehen einen individuellen Nutzen aus der Zusammenarbeit

- ▶ Potenziell relevante Beteiligte: Kammern, Unternehmensverbände, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Gewerkschaften, Kommunen, Bildungsträger, (Hoch-)Schulen, Unternehmen, u. a.
- ▶ Auf Augenhöhe:
 - ▶ Idealerweise geteilte Verantwortung
 - ▶ Gleiches Stimmrecht
 - ▶ Wertschätzung der Akteure, d. h. auch: „Jeder wie er kann“
- ▶ Individueller Nutzen: Alle Beteiligten sollten mindestens eine Grundmotivation und Identifikation mit den Zielen des Netzwerks mitbringen

2. Erfolgsfaktor: „Arbeitsfähige Strukturen“



Arbeitsfähige Strukturen und Ressourcen, die eine kontinuierliche Zusammenarbeit in einem festgelegten Zeitraum ermöglichen

- ▶ Netzwerkakteure brauchen ein Mandat, Entscheidungen zu treffen und umzusetzen
- ▶ Bereitschaft und Möglichkeit der Akteure, regelmäßig Zeitbudgets einzubringen
- ▶ „Kümmerer“, der/die die Umsetzung von Vorhaben verantwortlich übernimmt (oder zumindest deren Dokumentation, Koordination, Controlling)
- ▶ Regelmäßige Treffen: Auf Arbeitsebene mindestens einmal pro Quartal, auf Lenkungskreisebene mindestens einmal pro Jahr
- ▶ Zumindest kleine „Kriegskasse“, um Netzwerkaktivitäten zu finanzieren
- ▶ Ggf. auch institutionelle Form (Verein, GmbH, Stiftung)

Erfolgsfaktor „arbeitsfähige Strukturen“ – Beispiele für Netzwerkorganisation



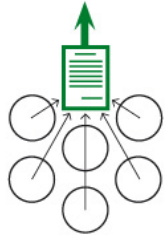
Ems-Achse – Jobmotor Nordwest (2006):

- ▶ 405 Mitglieder, darunter Kommunen, Arbeitsagenturen, Kammern und Unternehmen in Ostfriesland, im Emsland und in der Grafschaft Bentheim
- ▶ Als Verein gegründet, mit Vorstand und Mitgliederversammlung
- ▶ Einzelne Arbeitsgruppen zu bestimmten Projekten, z. B. Familien-Achse
- ▶ Regelmäßige Überprüfung von gesteckten Zielen

Jenaer Allianz für Fachkräfte (2008):

- ▶ Vom Oberbürgermeister initiiert und bei der Wirtschaftsförderung koordiniert
- ▶ Vertreter aus: Kommune, Branchenverbänden, dem staatlichen Schulamt, Wissenschaft, Landkreis, Kammern, der Wirtschaft sowie Thüringer Wirtschaftsministerium
- ▶ Lenkungs- und Arbeitsebene
- ▶ Koordinierung bestehender Projekte sowie Konzipierung neuer Maßnahmen

3. Erfolgsfaktor Netzwerkarbeit als „strategischer Prozess“



Netzwerkarbeit ist als strategischer Prozess angelegt

- ▶ Prozesszyklus:
 - ▶ Analyse/Bewertung des Problems/Ist-Zustands
 - ▶ Formulierung von Zielen und Maßnahmen
 - ▶ Gemeinsame Umsetzung der Maßnahmen
 - ▶ Parallel Wirkungsmessung und -bewertung
 - ▶ Ggf. Reformulierung von Zielen und Maßnahmen

- ▶ Kern der Netzwerkarbeit ist die Umsetzung gemeinsamer Projekte

Erfolgsfaktor „strategischer Prozess“ – Beispiel Heilbronn-Franken



Beispiele aus dem Zielkatalog des *Fachkräftebündnisses Heilbronn-Franken*

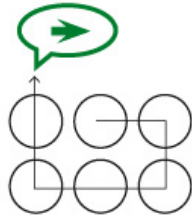
Mehr Frauen beschäftigen

- ▶ Erhöhung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Arbeitsort in der Region Heilbronn-Franken von 143.000 um 15.000 auf 158.000 bis 2020
- ▶ Erhöhung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Arbeitsort mit Hochschul- und Fachhochschulabschluss in Heilbronn-Franken von 7.500 um 1.500 auf 9.000 bis 2020

Mehr Studierende für Heilbronn-Franken

- ▶ Erhöhung der Studierendenzahl in Heilbronn-Franken von 10.478 um 4.522 auf 15.000 bis 2015
- ▶ Erhöhung der Studienanfänger im ersten Hochschulsesemester in der Region Heilbronn-Franken von 3.450 um 550 auf 4.000 bis 2015
- ▶ Maximal 20% Studienabbrecher in Heilbronn-Franken bis 2015

4. Erfolgsfaktor: „Kommunikation nach innen und außen“



Interne und externe Kommunikation wird als elementarer Bestandteil der Netzwerkarbeit erkannt und umgesetzt

- ▶ Interne Kommunikation:
 - ▶ Ergebnis interner Kommunikation sind die Analyse, Hypothesenbildung und Zielsetzungen
 - ▶ Sie profitiert mitunter von externer (neutraler) Moderation
- ▶ Externe Kommunikation:
 - ▶ Darstellung des Netzwerkes als handlungsfähiger und wirksam agierender Zusammenschluss von Akteuren, die am gleichen Strang ziehen
 - ▶ Darstellung von gemeinsamen Erfolgen unter einem Dach

Erfolgsfaktor „Kommunikation nach innen und außen“ - Beispiele

Kampagne: Die Türanhänger für Rückkehrer



Erfolgsfaktor „Kommunikation nach innen und außen“

WOHIN NACH DER SCHULE?
AUSBILDUNG UND KARRIERE IN JENA UND REGION

Termine zur Berufsorientierung und Studienwahl im Schuljahr 2013/2014

GERAER AUSBILDUNGSBÖRSE
21. September 2013 / Panndorfhalle Gera
Unternehmen und Institutionen der Region stellen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten vor
www.gera.lhk.de/berufsorientierung → Link „Veranstaltungen“

UNTERNEHMER- UND FACHKRÄFTEBÖRSE „THÜRINGEN IST ZUKUNFT“
12. Oktober 2013 / Agentur für Arbeit Jena
Unternehmen und Institutionen aus dem Agenturbezirk der Agentur für Arbeit Jena bieten Ausbildungs- und Arbeitsstellen an
www.arbeitsagentur.de/jena

JOBBÖRSE EISENBERG
7. Februar 2014 / Stadthalle Eisenberg
Unternehmen und Institutionen bieten Ausbildungs- und Studiengänge sowie Praktika an
www.stadt-eisenberg.de

Flyer: Wohin nach der Schule?



Job4u-App

Flyer: Rent-a-Student

SCHÜLER-PRAKTIKASTELLEN in Deiner Nähe
www.unternehmen.gera.lhk.de → Suche → Schülerpraktika

JENA JOB BLOG: Lerne Berufsbilder aus Jena kennen
www.jenajobblog.de

Eine Initiative der „Jenaer Allianz für Fachkräfte“
Redaktion: Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH
Telefon: 03641 8730030

Noch mehr Infoangebote: www.jenawirtschaft.de/karriere/bildung-und-berufseinstieg

JENA Wirtschaft
Wirtschaftsförderung

Was ist job4u?
job4u ist ein Verein, der sich aus verschiedenen Firmen, Institutionen und Beschäftigten aus der Wirtschaft zusammensetzt. Alle Mitglieder verfolgen ein Ziel: Der Verein versteht sich als „Lieber Engel“ in Sachen Studium, Aus- und Weiterbildung. So bieten wir SchülerInnen, Studierenden und Bildungswilligen individuelle Lösungsvorschläge für die jeweilige Ausbildungssituation an. Den Machern von job4u geht es um kurze Wege sowie schnelle und effiziente Entscheidungen. Über job4u können die eigenständigen Partner ihre Angebote zielgruppen-gerecht platzieren und präsentieren.

So finden interessierte Jugendliche unter www.job4u-eV.de, www.job4u-bremen.de oder www.job4u-ostthuringen.de alle ausbildungs- und studienrelevanten Informationen auf einen Blick. Dazu die passenden AnsprechpartnerInnen und Adressen in der Metropolregion. Eine Vielzahl von Themen rund um die Berufswahl bzw. Berufsaufnahme werden im Portal für Jugendliche und Eltern sowie für Lehrkräfte angeboten.

job4u eV
Kontakt
Vorstandsvorsitzende
Sils Krause
ERBAUSE KONZEPT
Goebenstraße 4
38209 Bremen
Tel: 0421-168 33 00
Fax: 0421-168 33 54
info@job4u-eV.de

Unsere Partner
AFZ
K
IOM
Hafen Bremer

Rent a Student
Studierendes als erster Mann
STUDIUM? JA unbedingt!
Aber Wo und welche Fachrichtung?
Antworten gibt's hier!

Unternehmen gewinnen und überzeugen

Netzwerke stellen Unternehmen Folgendes zur Verfügung:

- ▶ Personelle und finanzielle Kapazitäten
- ▶ Struktur und Organisation des Netzwerks und der Zusammenarbeit
- ▶ Wissen und Kompetenz zu den Kernthemen der institutionellen Akteure, z.B. Arbeitsmarkt
- ▶ Produkte und Dienstleistungen, wie z.B. Weiterbildung, die gerade kleine KMUs nicht alleine stemmen können
- ▶ Vernetzung und Kooperation mit Gleichgesinnten
- ▶ Gute Praxis

Unternehmen für die Mitarbeit im Netzwerk gewinnen



Bevor Netzwerke sich an Unternehmen wenden, sollten die Netzwerkpartner untereinander klären,

- ▶ welche Unternehmen es vor Ort gibt und welcher Branche sie angehören,
- ▶ welche Bedarfe (Fach- und Führungskräfte, Auszubildende u. a.) bei den jeweiligen Betrieben vorliegen
- ▶ und ob sich deren Bedarf mit dem deckt, was das Netzwerk anbieten will,
- ▶ warum für eine geplante Maßnahme die Beteiligung von Unternehmen notwendig ist,
- ▶ welche Rolle die Unternehmen im Projekt haben sollen,
- ▶ mit welchen Argumenten sie überzeugt werden sollen sowie
- ▶ welcher Nutzen für die Betriebe entsteht.

Unternehmen für die Mitarbeit im Netzwerk gewinnen



Die Mehrzahl der dem Innovationsbüro bekannten Netzwerke gehen für die Ansprache von Unternehmen vier Wege:

- ▶ Sie sprechen Betriebe direkt an, die für eine Zusammenarbeit besonders geeignet erscheinen, z. B. weil sie über Kompetenzen verfügen, die für das Projekt besonders geeignet sind.
- ▶ Sie versuchen Unternehmen über Veranstaltungen und Mailings, Öffentlichkeits- und Pressearbeit sowie über Aktionen des Netzwerks zu erreichen.
- ▶ Sie versuchen Unternehmen indirekt über öffentlichkeitswirksame Aktionen zu erreichen, in denen gute Praxis dargestellt wird.
- ▶ Sie arbeiten mehrstufig und kombinieren die verschiedenen Kanäle.

Erfolgsfaktor: Gute Ideen!!!

Grenzüberschreitende Zusammenarbeit

Regionale Fachkräfteanalyse **Konfliktlösung**

Ausbildungsmarketing

Lernhilfen

Austausch

JobFÜR2

Gründungsworkshop

Arbeitszeitmodelle

Branchennetzwerk

Jena JobBlog

Berufe fürs Leben

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zielgruppenanalyse

Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss

Stellenpool

Fachkräfte 50plus

Neustart Voraus!

Studienabbrecher vermitteln

Patenprojekte

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Anwerbung ausländischer Jugendlicher

Regionalmarketing

Voneinander lernen

Traumjob Hansebelt

Teilzeitausbildung

Weiterbildung

Azubi Speed Dating

Kommunikation

Job4u App

Rent-a-Student

Anerkennung von Berufsabschlüssen

Pflegesensible Unternehmenskultur

Nachqualifizierung

Berufsmessen

Willkommens-Service

Praxistraining Pflege und Beruf

Berufsorientierung

Prignitzer Nachwuchspool

Soziale Berufe

Migration & Zuwanderung

Wiedereinstiegsprogramme

Netzwerke zu Pflege & Gesundheit

Kultursensible Pflege

Azubi-Tausch Programm

Karrierechancen

Mobil in den Beruf

Die job4u-App



Ziel	Bessere Vermittlung in Ausbildung und Studium sowie in Jobs
Erwerbspersonengruppe	Jugendliche
<ul style="list-style-type: none">▶ Modernes Mittel zur Informationen über und der Suche nach Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.▶ Nutzerinnen und Nutzer bekommen wöchentlich kostenfrei aktuelle Angebote zu Praktika, Jobs und Dualen Studiengängen bei den Unternehmen, die Mitglied im Netzwerk sind, auf das Smartphone geschickt.▶ Unternehmensbesichtigungen werden auch angeboten und sehr intensiv angenommen.▶ 900 User nutzen die App, viele Stellen konnten schon besetzt werden.	

Rent a Student



Ziel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskräfteabwanderung reduzieren ▪ Bessere Vermittlung in Ausbildung und Studium sowie in Jobs ▪ Übergang Schule in den Beruf verbessern
Erwerbspersonengruppe	Jugendliche
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mit Rent a Student Interessierte besser über ein Studienfach informieren und so Studienabbrüche reduzieren. ▶ Schulen können für Orientierung Studenten „mieten“, die in den Schulen informieren. ▶ Individuelle Betreuung über einen Tag für diejenigen, die sich genauer über ein bestimmtes Fach informieren wollen. ▶ Studenten Dualer Studiengänge beteiligter Unternehmen „vermietet“. 	

Talente fördern, Potenzial vernetzen die Entwicklungstrecke



Osnabrück
bildet Zukunft

Ziel	Qualifikationsniveau von Potenzialträgern erhöhen
Erwerbspersonengruppe	Beschäftigte
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entstand aus Workshop der Wirtschaftsförderung mit 25 Unternehmern. ▶ Kooperative Personalentwicklung für KMUs ohne Personalentwicklung. ▶ Soll Talente fördern und an die Region binden. ▶ Durchführung durch Coachinganbieter. ▶ Workshops bei beteiligten Betrieben, so dass Teilnehmer auch unterschiedliche Betriebe kennenlernen. ▶ Integriertes Konzept mit individueller Potenzialanalyse, acht Lehrgangsbausteinen und Fachvorträge und Projekte. ▶ Ergebnis: Talente weiterentwickelt und durch die Vernetzung der Teilnehmer neue Unternehmenskontakte geknüpft. 	

Neustart voraus Studienabbrecher vermitteln



Ziel	Abbrechern eine Perspektive bieten
Erwerbspersonengruppe	Jugendliche
<ul style="list-style-type: none">▶ Studienabbrecher bieten Potenzial für Ausbildung.▶ Es handelt sich um gut qualifizierte Personen, die durch das Studium auch bereits Kompetenzen erworben haben.▶ Das Netzwerk bringt Unternehmen und Abbrecher zusammen▶ Dazu gehört eine Beratung der Kandidaten zu möglichen Berufen etc.▶ Es werden dann anonymisierten Profile an die Unternehmen versendet.	

Die Bundeswehr als Quelle für Fachkräfte der Logistik



Netzwerk Logistik
Leipzig-Halle

Ziel	Vermittlung in Beschäftigung
Erwerbersonengruppe	Alle Qualifikationsniveaus
<ul style="list-style-type: none">▶ Absolventinnen und Absolventen der Bundeswehrlaufbahnen Mannschaft, Unteroffizier und Offizier mit ihren Qualifikationen vermitteln▶ Kooperation mit Karrierecentern und den Berufsförderungsdiensten der Bundeswehr an den Standorten Leipzig und Halle im Rahmen von Kontaktbörsen und Berufsmessen▶ Vakante Stellen der Netzwerkmitglieder werden bei der Online-Stellenbörse der Bundeswehr veröffentlicht▶ Es gibt eine gemeinsame Bundeswehr-Logistik-Kontaktbörse	

Die Fachkräfteservicestellen immer gut beraten



Ziele	Fachkräfte anwerben Willkommenskultur etablieren
Erwerbersonengruppe	Alle Erwerbersonen
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mehr Fachkräfte für unsere Region gewinnen durch Beratung mit kompetenten Ansprechpartnern als Fachkräftemanager für sämtliche Anfragen von Unternehmen und Fachkräften ▶ Service-Gutschein für Mitgliedsunternehmen des Netzwerks, die ihn dann bereits im Bewerbungsgespräch an den Kandidaten aushändigen ▶ Wichtige Informationen enthalten und Auswahl der benötigten Unterstützung sie beim Zuzug in die Region ▶ Servicenummer 0800-EMSACHSE ▶ Newsletter mit aktuellen Informationen und Lebensläufen interessanter Bewerber für Unternehmen 	

Mehr Fachkräfte dank Quali-Lift

Ziel	Qualifikationsniveau erhöhen Weiterbildungsbeteiligung erhöhen
Erwerbspersonengruppe	Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus
<ul style="list-style-type: none"> ▶ An- und Ungelernte in KMU sollen einen Berufsabschluss nachholen können ▶ Ausgebildete Fachkräfte zu Meistern oder Technikern ▶ Meister und Techniker mit Hochschulberechtigung zu Ingenieuren oder einem vergleichbaren akademischen Abschluss ▶ zwei Quali-Lift Lotsen, die die Weiterbildungsberater der einzelnen Mitgliedsorganisationen vernetzen und für einen einheitlichen Zugang zur Beratung sorgen ▶ Unterschiedliche Betriebsgrößen erhalten jeweils spezifische Lösungen 	

Bergisches Schul-Technikum

Unternehmergeist trifft Technikfreak



**BERGISCHES
FACHKRÄFTE
BÜNDNIS**

<p>Ziel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung verbessern • Bessere Vermittlung in Ausbildung und Studium sowie in Jobs
<p>Erwerbspersonengruppe</p>	<p>Jugendliche</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ BeST bietet Kursprogramm für technisch-naturwissenschaftlich interessierte Schüler ab der Jahrgangsstufe 8 aller Gymnasien, Gesamtschulen und Realschulen des Bergischen Städtedreiecks anbieten ▶ Jugendliche sollen eine unternehmensspezifische Aufgabe lösen. Dazu werden sie „Subunternehmer“, die eine technische unternehmensspezifische Problemstellung bewältigen und Ergebnisse den Experten des Unternehmens präsentieren müssen 	

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Katarina von Bönninghausen-Budberg

Projektreferentin

Innovationsbüro Fachkräfte für die Region

Breite Straße 29

10178 Berlin

030/20308-6205

boenninghausen-budberg.katarina@fachkraeftebuero.de

www.fachkraeftebuero.de