

# ZWEITE ZUKUNFTSWERKSTATT

## Fach- und Arbeitskräftesicherung im Landkreis Darmstadt-Dieburg



### Key-Facts

- Bis 2030 werden in DA-DI rund 8.000 Fach- und Arbeitskräfte fehlen – durch alle Branchen und Qualifikationsniveaus
- Besonders betroffen: Berufe im Bereich Gesundheitswesen, Erziehung, Handwerk & Bau, Informatik & Technik, Logistik & Verkehr, Verwaltung & Finanzdienstleistung
- Treiber ist insbesondere die demografische Entwicklung (Vielzahl altersbedingter Austritte)
- Entlastungen durch Stellenfreisetzungen gibt es derzeit nur punktuell – etwa in den Industrie- und Produktionsbereichen, was durch die dort üblichen guten Gehälter zu Wohlstands-Verlusten führt.
- Produktionsverlagerungen – ob wegen hoher Energiepreise oder fehlender Fachkräfte – machen die finanzielle Versorgung der Ruheständler zunehmend schwieriger.
- Der wirtschaftliche, gesellschaftliche und Klima-Wandel, die Transformation (Digitalisierung von Arbeitsprozessen, „grüne“ Produktionsweisen, energetische Anpassungen) führt zu Umwälzungen für Betriebe – und für Beschäftigte
- Der Vergleich mit der Entwicklung der Stadt Darmstadt zeigt sehr ähnliche Mangelsituationen bei einzelnen Berufsgruppen wie im Landkreis Darmstadt-Dieburg. Einfache Synergie-Effekte durch passenden „Austausch“ sind nicht ablesbar.
- Strategische Handlungsfelder zur Fach- und Arbeitskräftesicherung sind Inlandspotenziale (Bildung, Qualifizierung, Aktivierung von bisher nicht genutzten Potenzialen) – Auslandspotenziale (Anwerbung aus dem Ausland) – Attraktivität der Betriebe – Regionale Attraktivität: Leben & Arbeiten
- Aktuell gibt es über 200 Maßnahmen zur Fach- und Arbeitskräftesicherung (z.B. im Übergang Schule/Beruf, Hessencampus DaDi, personalisierte Beratungsangebote von KfB, IHK, HWK, Ausländerbehörde, ZIBB, Hochschulen u.v.m.)

### Ergebnisse/Lösungsvorschläge der Arbeitsgruppen

#### Kooperation zwischen dem Landkreis Darmstadt-Dieburg und der Stadt Darmstadt

- Es gibt bereits einige Kooperationen – vor allem auf Bildungs-Maßnahmen ausgerichtet: z.B. OloV-Steuerungsgruppe, gemeinsamer Ausbildungs-Infotag, Plattform „Praktikumswoche“, Bezirke Schulamt, IHK, HWK, VHS und bei den Jobcentern, aber auch bei Vermarktung der Region (z.B. ExpoReal)
- Kooperation der Ausländerbehörden mit WiFö, TU und h\_da im Bereich internationaler Gründenden könnte erweitert werden (z.B. Zusammenschluss für die Anwerbung ausländischer Fachkräfte – Bedarfe der Unternehmen hierzu abfragen)
- Anregungen: ein gemeinsames Netzwerk für die Auswirkung der Transformation auf Arbeit, Aus- und Weiterbildung etablieren (analog MKK), noch stärkere Vernetzung und Bekanntmachung der bestehenden Angebote – z.B. MINT-Region

#### Bindung von freigesetzten Fach- und Arbeitskräften

- Die große Menge an betrieblichen Transformationen mit Freisetzungen ist aktuell (in der Gesellschaft) noch nicht wahrnehmbar – erwartbar jedoch in Maschinenbau und Automotive
- Umorientierung und Quereinstiege gab es bereits z.B. im Einzelhandel und der Verwaltung
- Wichtig sind Stärkung der regionalen Attraktivität (Mobilität und Kinderbetreuung bleiben große Herausforderung) sowie der Arbeitgeber-Attraktivität
- Anregungen: „Erfolgsgeschichten“ zur Bindung an die Region sichtbar machen, lokale Austauschformate über Qualifizierungsmaßnahmen und Angebote, Installation und Festigung von Plattformen für Arbeitgeber (z.B. Arbeitsmarktdrehseife) für Abgabe und Suche von Mitarbeitenden

#### Herausforderungen und Lösungsansätze für Veränderungen innerhalb der Berufe

- Zentrales Thema über alle Berufsgruppen hinweg ist die wachsende Anforderung an Kompetenzen in den Berufen – bei gleichzeitig sinkendem Kompetenzniveau von Bewerberinnen und Bewerbern
- Arbeitsbedingungen und Vergütung im Bereich Erziehung und Pflege haben sich verbessert, was jedoch kaum bekannt ist.
- Anregungen: Information über diese positive Entwicklungen (Imagekampagnen); Unterstützung von Menschen im Integrationsprozess (Willkommenskultur); Förderung/Sensibilisierung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen