

Die regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Fortschreibung 2021-2024

Herausgeber:
Kreisausschuss des Wetteraukreises
Europaplatz
61169 Friedberg/Hessen

Stand: März 2021

Gefördert durch



Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Ermöglicht durch das
Sozialbudget



**ARBEITSWELT
HESSEN**
innovativ · sozial · nachhaltig

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	3
2. Die Strukturlandschaft Wetterau – unterschiedliche Betrachtungsweisen und fortlaufende Herausforderungen für die Region	4
3. Digitalisierung, Mobilität und Bildung – beschleunigter Strukturwandel durch die Corona-Pandemie 2020/2021	9
4. Die Ausrichtung der regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2021-2024 unter dem Einfluss der bisherigen Erkenntnisse der Coronapandemie	12
4.1 Junge Menschen und der regionale Ausbildungsmarkt.....	13
4.2 Integration Erwerbsloser in Arbeit und Qualifizierung im Erwerbsverlauf ..	18
4.3 „Stille Reserven“ – Menschen in Fürsorgeverantwortung und Frauen aktivieren und qualifizieren	28
4.4 Fachkräfteengpässe und die Prognose Mangel im Gesundheitssystem im besonderen Fokus	35
5. Fazit und Ausblick	38

1. Vorwort

Ziel der regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Wetteraukreises für den Zeitraum 2021 bis 2024, welche die Strategie für die Jahre 2017 bis 2020 ablöst, ist die Erschließung zusätzlicher Arbeitskräftepotenziale.

Bedingt durch die Corona-Pandemie war die Entwicklung einer neuen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie nicht einfach. Eine ursprünglich geplante Veranstaltung mit über 50 Akteuren aus allen relevanten Bereichen inkl. Vorträgen und Workshops, musste abgesagt und durch vier Online-Workshops ersetzt werden.

Auch die Tatsache, dass die weitere Entwicklung der Pandemie bzw. die Situation in der Zeit nach der Pandemie schwer abschätzbar ist, hat die Ausarbeitung der Strategie nicht leichter gemacht. Diese außergewöhnliche und noch die dagewesene Situation hat dafür gesorgt, dass sich die aktuelle Lage innerhalb kürzester Zeit extrem ändern kann und wir die Folgen für unser Leben aber auch für die Wirtschaft nur teilweise einschätzen können.

Was wir bereits heute einschätzen können ist die Tatsache, dass wir uns weiterhin verstärkt mit dem Thema Digitalisierung beschäftigen müssen. Unsere Gesellschaft wird durch die durch die Corona-Pandemie in Gang gesetzte flächendeckende Digitalisierung sehr stark gefordert und verändert werden. Im Rahmen der Entwicklung der neuen Strategie wurde sich daher auch intensiv mit Chancen und Möglichkeiten der Digitalisierung auseinandergesetzt. Die Chancen der Digitalisierung sorgen meines Erachtens, insbesondere für einen Flächenkreis wie den Landkreis Wetteraukreis, für große Herausforderungen aber auch für große Potenziale. Die wesentlichen strategischen Ansätze der neuen Strategien können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Erschließung von zusätzlichen Arbeitskräftepotenzialen. Dies geschieht schwerpunktmäßig in den Bereichen der Ausbildung und der Aktivierung, wobei sich die jeweiligen Ansätze an den regionalen Bedarfen orientieren. Ergänzt wird dies für die kommenden Jahre auch durch den Ansatz des Anwerbens in der Region.
- Die Erschließung nicht genutzter Potenziale von Beschäftigten durch Weiterbildung und Nachqualifizierung.

Wir werden diese Strategie laufend hinterfragen und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen, um das Beste für unsere Wetterau zu erreichen.



Stephanie Becker-Bösch

Erste Kreisbeigeordnete und Sozialdezernentin des Wetteraukreises

2. Die Strukturlandschaft Wetterau – unterschiedliche Betrachtungsweisen und fortlaufende Herausforderungen für die Region

Der Wetteraukreis grenzt, im Norden beginnend im Uhrzeigersinn, an die Landkreise Gießen, Vogelsbergkreis, Main-Kinzig-Kreis, an die kreisfreie Stadt Frankfurt am Main sowie an den Hochtaunuskreis und den Lahn-Dill-Kreis. Er ist mit 1.100 km² der viertgrößte Landkreis in Hessen. Die Bevölkerung ist in den vergangenen vier Jahren kontinuierlich angestiegen. Während 2016 noch 303.914 Menschen in der Wetterau lebten, waren es bereits 2019 307.298 (Stichtag 30.06.2019; Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt).

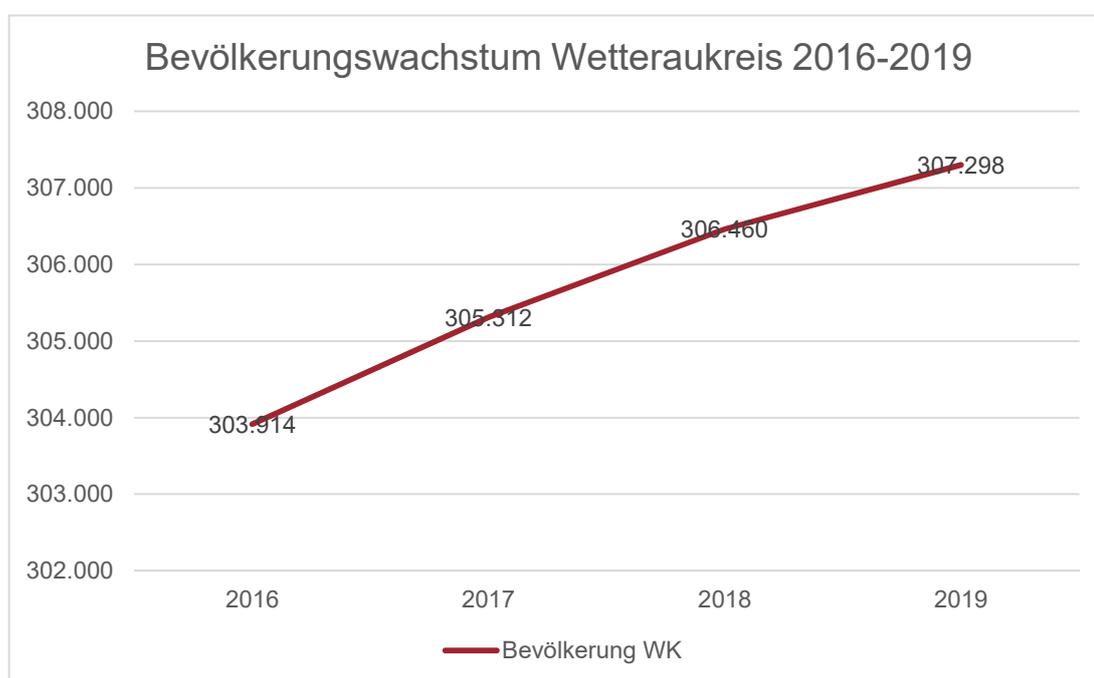


Abb. 1: Eigene Darstellung; (Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt - Statistische Berichte)

Dabei korreliert das Bevölkerungswachstum, mit einem Zuwachs von durchschnittlich ungefähr 0,98% zu dem hessenweiten Durchschnitt des Bevölkerungswachstums von 0,99 % (vgl. Hessisches Statistisches Landesamt - Statistische Berichte). Bis 2040 wird sowohl für die Wetterau als auch hessenweit mit einem weiteren Wachstum gerechnet, allerdings bei Abnahme des Jugendquotienten und Zunahme des Altersquotienten. Dennoch sind aktuelle Geburtenstatistiken darauf hindeutend, dass es für Prognosen wie an zu erwartenden Schülerzahlen, möglicherweise Kehrtwenden gibt. Eine prognostizierte Kehrtwende würde sich aktuell bei den 16-jährigen

Schulabgängern im Wetteraukreis im Jahr 2030 auswirken, was sich in einem Anstieg von Geburten ab dem Jahr 2014 begründet.

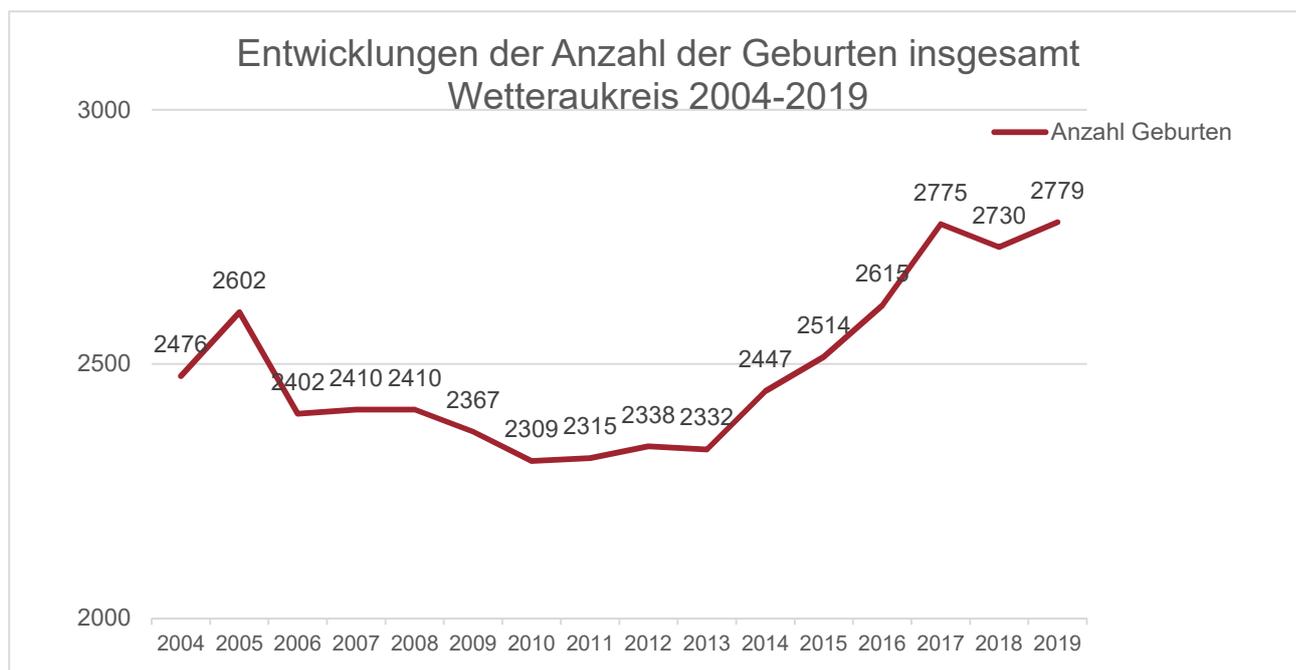


Abb. 2: Eigene Darstellung; (Quelle: Hessische Gemeindestatistik - Statistische Berichte)

Dies würde beispielsweise den Erhalt von Klassengrößen langfristig begünstigen. Allerdings steigen nicht nur die Zahlen an geborenen Kindern, sondern auch die Zahlen der Schülerinnen und Schüler in den Jahrgängen, welche schon älter sind und bereits beschult werden. Dies geschieht vor allem durch bauliche Erweiterungen in den Kommunen, welchen den Zuzug von kreisfremden Familien zur Folge hat. Zu beachten ist, dass die Steigerung der Geburten nicht im gesamten Wetteraukreis gleich ist. Im Westkreis können in allen Kommunen steigende Zahlen verzeichnet werden, wohingegen die Zahlen im Ostkreis teilweise weiterhin rückläufig sind. Auf Kreisebene lässt sich so in Bezug auf die bisherige Prognose einer allgemeinen Rückläufigkeit zumindest in den westlichen Kommunen eine Kehrtwende feststellen. Ein weiteres strukturelles besonderes Merkmal der Wetterau sind die unterschiedlichen infrastrukturellen und wirtschaftlichen Teilräume. Neben einer groben Unterscheidung in den ländlicheren geprägten Ostteil und dem tendenziell dicht besiedeltem Westteil, lassen sich ergänzend eine Vielzahl von themenspezifisierten Unterteilungen wie bspw. die Einteilung in Mittel-, Klein- und Unterzentren im Wetteraukreis vornehmen.

Beispiel für unterschiedliche Teilräume in der Wetterau

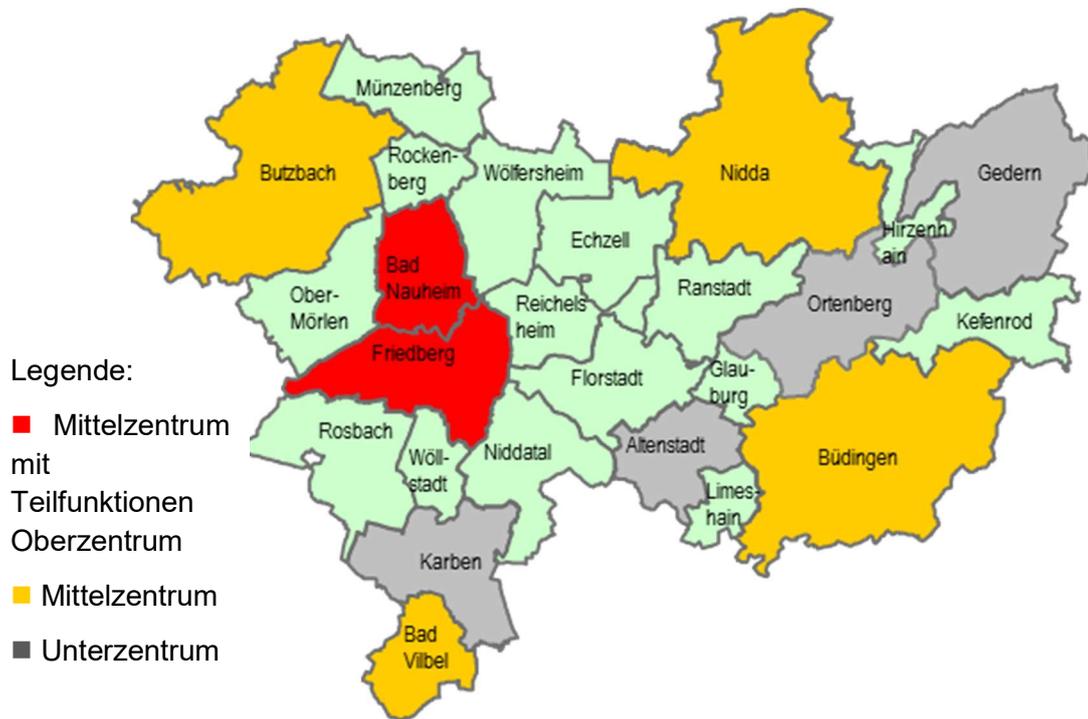


Abb. 3: Karte der Wetterau in Zentren gegliedert; (Quelle: SK-Konzept WK MO)

Im oben aufgeführten Beispiel übernehmen Friedberg, Bad Nauheim, Butzbach und Bad Vilbel im westlichen Teil der Wetterau und Büdingen und Nidda im östlichen Teil der Wetterau als Mittelzentren die Funktion von zentralen Orten. Zur Passgenauigkeit von Förderangeboten sind entsprechend auch weitere Betrachtungsweisen zu berücksichtigen, bspw. die Zugehörigkeit des Wetteraukreises zum Förderprogramm des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums „LEADER“, oder die Zugehörigkeit zum Regionalverband FrankfurtRheinMain. Anhand dieser Betrachtungsweisen können unterschiedliche Funktionen von Orten und deren Einbettung in den Gesamtkontext zur Verbesserung von Angeboten oder zu zielgerichteten Fördermaßnahmen dienen. Mitunter können sich dadurch kontrastreiche Betrachtungsweisen von verschiedenen Gebieten in der Wetterau ergeben, wie beispielsweise das infrastrukturell nah an der Europastadt Frankfurt am Main gelegene Bad Vilbel oder der kleinen Ortschaft Hirzenhain an der Grenze zum Vogelsbergkreis, sodass die unterschiedlichen Merkmale der Strukturräume auch in der Ausbildungs- und Arbeitsmarktlandschaft bei Fragen wie bspw. nach der Mobilität, den Erwerbspotenzialen oder dem prognostiziertem Bevölkerungswachstum zum Tragen kommen. Es gilt vor allem unterschiedliche Merkmale einzelner Strukturräume für individuelle Planungen zu berücksichtigen und jeweils die einzelnen Gebietslandschaften und Kommunen in ihrer Einbettung von

regionalen und überregionalen Strukturlandschaften nach ihren Ressourcen und Potenzialen zu betrachten. Hierzu wird im Wetteraukreis aktuell in der **AG Sozialindex**, ein Gemeindedossier für alle Kommunen des Wetteraukreises erstellt, das die einzelnen Kommunen anhand verschiedener Themengebiete individuell beschreibt und somit kommunale Ressourcen schnell ausgemacht werden können. Die AG setzt sich aus verschiedenen Akteuren der Sozialplanung zusammen und wird von dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt begleitet. Durch das Projekt „Dorf und Du“ wird ergänzend die Anbindung von engagierten Menschen in den LEADER-Regionen an professionelle Strukturen angestrebt, die eine Passgenauigkeit bei der Umsetzung von Angeboten ermöglicht.



Abb. 4: Veranschaulichung zum Konzept des Projektes „Dorf und Du“ für die LEADER-Regionen des Wetteraukreises; (Quelle: <https://www.dorfunddu.de/startseite-2/was-ist-die-dorf-akademie/>)

Die Akteure und Netzwerke:

Die wesentlichen Akteure mit unterschiedlichen Schwerpunkten in den verschiedenen Themenblöcken setzen sich in der Wetterau wie folgt zusammen:

- Fachbereich Jugend und Soziales Wetteraukreis
- Bundesagentur für Arbeit
- Jobcenter Wetterau
- Sonderfachdienst Frauen- und Chancengleichheit Wetteraukreis
- Wirtschaftsförderung Wetterau GmbH
- Industrie- und Handelskammer Gießen – Friedberg
- Kreishandwerkerschaft Wetterau
- Staatliches Schulamt für den Hochtaunus und den Wetteraukreis
- Volkshochschule Wetteraukreis
- Technische Hochschule Mittelhessen
- Jugendmigrationsdienst
- Regionalentwicklung Wetterau/Oberhessen

Folgende relevante Netzwerke sind hier für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt von Bedeutung:

- Steuerungsgruppe OloV (zur Umsetzung der hessenweiten Strategie OloV)
- Netzwerk Schule Beruf Wetterau)
- AK Jugendberufshilfe-Träger Wetteraukreis
- Facharbeitskreis Schulsozialarbeit
- Ehrenamts-Netzwerk
- Steuerungsgruppe Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget und Arbeitsmarktbudget (AQB/AMAB) mit der AG Digitale Bildung
- Steuerungsgruppe WeWeSo (Wetterauer Wege in die Sozialwirtschaft)
- Steuerungsgruppe Netzwerk Migration
- AG Wiedereinstieg / Existenzsicherung und AG Teilzeitausbildung
- AG Flüchtlingshilfe Wetterau
- Diversitätsbeirat
- AG Sozialindex
- AG Inklusion

3. Digitalisierung, Mobilität und Bildung – beschleunigter Strukturwandel durch die Corona- Pandemie 2020/2021

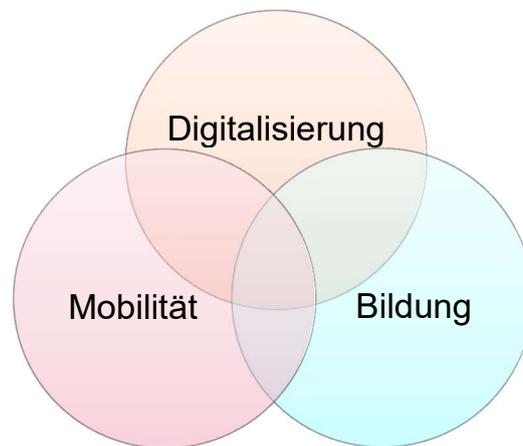


Abb. 5: Eigene Darstellung - zentrale und übergreifende Themenfelder für den regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Strukturwandel

Die Coronapandemie 2020/2021 hat sich in der strategischen Ausrichtung für die kommenden Jahre auf alle Themenfelder ausgewirkt. Der durch die Pandemie ausgelöste beschleunigte Strukturwandel, insbesondere im Bereich der Digitalisierung hat für neue Erkenntnisse gesorgt, bspw. dass bewährte Formate neu oder umgestaltet werden müssen und insgesamt eine hohe Bereitschaft auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gefordert ist, flexibel auf verschiedene Herausforderungen zu reagieren. Ebenso wird zukünftig ein dynamischeres Überprüfen von getroffenen Entscheidungen erforderlich sein, um ggf. entsprechende Passgenauigkeiten zu erreichen. Dabei sind für den regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt die übergreifenden Handlungsfelder in den Themengebieten Digitalisierung, Mobilität und Bildung von zentraler Bedeutung. Hier treten häufig Fragestellungen auf verschiedenen Ebenen auf und vermehrt sind ganzheitliche Betrachtungsweisen neben individuellen Lösungen gefordert. Fragestellungen zu einem dieser Themenfelder können nur unter Einbezug mindestens eines weiteren Themenfeldes beantwortet werden, sodass sich Schnittmengen (s. Abbildung) ergeben. Dabei wird deutlich, dass durch bereichsübergreifende Zusammenarbeit gewinnbringende Haltungen und Rahmenbedingungen geschaffen werden können.

Die übergreifenden Handlungsfelder der regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie:

- Ein wichtiger Faktor ist **Bildungsangebote nach regionalen Bedarfen** unter Einbezug der bereits vorhandenen Strukturen zu erschaffen. Dies wird als wesentlicher Baustein gesehen, um den Strukturwandel in den kommenden Jahren sicher zu gestalten.
- Ebenso ist es Ziel, dass **der Zugang zu Maßnahmen**, insbesondere auch zu Maßnahmen, die auf (Weiter-)Qualifizierung oder eine zukünftige Integration auf den Arbeitsmarkt abzielen, barrierefrei gewährleistet ist.
- **Eine Umstellung auf digitale Formate und Nutzung von digitalen Formaten** kann dazu beitragen, Barrieren abzubauen. Beispielsweise können mitunter Beratungen von Maßnahmenteilnehmenden leichter umgesetzt werden, wenn diese durch Endgeräte von ihrer beratenden Fachkraft angesprochen werden und parallel dazu die digitalen notwendigen Kompetenzen von Fachkräften und Teilnehmenden geschult werden. Während und außerhalb der Coronapandemie hat es sich zudem bewährt, Modelle zu entwickeln, die unkompliziert zwischen Präsenz-, Hybrid- oder Onlineformaten wechseln können. Optimierungsbedarf besteht dabei die Ausstattung von passender Soft- und Hardware zur Teilnahme an Angeboten bereitzustellen und passende Lernkonzepte zu erstellen, die sich an unterschiedlichen Bedarfen orientieren.
- **Die Orientierung an unterschiedlichen Bedarfen** und dazugehörige bisherige Erkenntnisse werden dabei bei der Umsetzung von Angeboten berücksichtigt. Dies bedeutet Erkenntnisse aus Studien, bspw. zum „Digital Gender Gap“ bei dem Schaffen von Lernräumen einfließen zu lassen.
- Durch die **Erstellung eines ersten kommunalen Bildungsberichtes** werden regionale Bedarfe ausfindig gemacht, die von einer passgenauen Angebotslandschaft profitieren und Potenziale genutzt werden können.
- Wichtig ist zudem der **Einbezug der Akteure, die Mobilitätsangebote** im ÖPNV infrastrukturell umsetzen können, um die Attraktivität der Region durch eine größere Barrierefreiheit zu gewährleisten und Herausforderungen gemeinsam zu begegnen. Eine wichtige Erkenntnis ist dabei, dass trotz Umstellung auf Online Formate das infrastrukturelle Netz in der Wetterau weiterhin optimiert werden sollte, denn Online-Angebote sind häufig nur ein Baustein von Angeboten, zum Erfolg ist die Teilnahmemöglichkeit an Bildungsprozessen weiterhin auch in Präsenzformaten notwendig.
- **Auch können einzelne Regionen durch eine verbesserte Mobilität im ÖPNV** neue Erwerbspotenziale gewinnen, bspw. durch die erhöhte Attraktivität bei jungen Menschen.
- **Angebote zu Erweiterung der Diversitätskompetenzen in Bezug auf Teilhabe und Gleichstellung** werden weiterhin als gewinnbringend eingestuft und werden fortlaufend durch Nutzung der Netzwerke in ihrer Reichweite ausgeweitet.

- In den einzelnen Themenfeldern ist es zudem in der Ausrichtung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie maßgeblich, dass Strukturen gestärkt werden, die **flexible Rahmenbedingungen** bereitstellen.
- Von Bedeutung ist es zudem, den Gestaltungswillen während der Pandemie durch die verantwortungsvolle Auseinandersetzung und Überprüfen von bisher geltenden Normativen zu stärken. Dadurch kann eine Öffnung für Veränderungen gelingen, welche in Krisenzeiten neue Chancen eröffnet. Beispielsweise können durchdachte Konzepte zum mobilen Arbeiten Antworten auf bestehende Fragen geben.
- Ebenfalls ist es wichtig **flächendeckend Gleichstellungsstrukturen zu stärken**, um die Chancengleichheit von Frauen und Männer weiter zu fördern. Durch die Corona-Krise wurde teilweise ein Aufleben von tradierten Rollenmustern beobachtet, welches sich negativ sowohl auf den Ausbildungsmarkt als auch den Arbeitsmarkt auswirkt und Frauen benachteiligt.

*In dem o.g. Themenbereich ist die **vhs wetterau** als Bildungseinrichtung von zentraler Bedeutung. Teil der aktuellen und geplanten Konzepte ist es hier:*

- *sämtliche Bildungsangebote mit digitalen Elementen anzureichern, dies entwickelt einige Digitalkompetenzen bei den Teilnehmenden durch die „Hintertür“;*
- *dass Bildungsangebote im Wetteraukreis den Herausforderungen nach zeitlicher Flexibilisierung und räumlicher Mobilität gerecht werden und sich digitaler Möglichkeiten, bspw. hybrider Bildungskonzepte, bedienen;*
- *Digital kompetente Fachkräfte benötigen dazu digital kompetente Bildungseinrichtungen, die sich wie Rettungsschwimmer im „digital ocean“ bewegen können (vgl. European Commission DigComp 2.1 The Digital Competence Framework for Citizens With eight proficiency levels and examples of use Authors: Stephanie Carretero, Riina Vuorikari and Yves Punie S. 14f.). Ergänzend geben die vorhandenen Kompetenzen auch anderen Akteuren in der Wetterau Impulse zur eigenen Digitalisierungsstrategie, durch Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote für die Fach- und Führungskräfte verschiedener Institutionen. Wichtig sind hierbei die stetige Vernetzung und das Schaffen von Bildungsangeboten für Institutionen und Akteure des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes.*

4. Die Ausrichtung der regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2021-2024 unter dem Einfluss der bisherigen Erkenntnisse der Coronapandemie

Aufgrund des demographischen Wandels weiterhin bestehenden und prognostizierten Fachkräftemangels für die Region sind in der Fortschreibung die Themenblöcke der **vorherigen Strategie bis 2020 als Basis** zur Gewinnung von Erwerbspotenzialen (Erst/-Ausbildung junger Menschen, Integration Erwerbsloser in Arbeit und Qualifizierung im Erwerbserlauf) weiterentwickelt worden. Neben den bestehenden Blick auf den Fachkräftemangel, auch im Rahmen sich fortlaufend veränderten Anforderungen im durch die Coronapandemie beschleunigten Strukturwandel, werden die **flexiblen Rahmenbedingungen und die Orientierung an individuellen Bedarfen** als unerlässliche Komponente für die Zukunft einer funktionierenden Arbeitswelt besonders betont. Ebenso wird in der vorliegenden Strategie in Hinblick auf die prognostizierten Fachkräfteengpässe die Aktivierung der stillen Reserven und die Anwerbung aus dem Ausland als Fachkräftesicherungsstrategie für die Region ergänzt, sodass sich für den Wetteraukreis in der Fortschreibung 2021-2024 folgende wesentliche strategische Ansätze ergeben:

- **Die Erschließung von zusätzlichen Arbeitskräftepotenzialen. Dies geschieht schwerpunktmäßig in den Bereichen der Ausbildung und der Aktivierung, wobei sich die jeweiligen Ansätze an den regionalen Bedarfen orientieren. Ergänzt wird dies für die kommenden Jahre auch durch den Ansatz des Anwerbens in der Region.**
- **Die Erschließung nicht genutzter Potenziale von Beschäftigten durch Weiterbildung und Nachqualifizierung.**

4.1 Junge Menschen und der regionale Ausbildungsmarkt

Im pandemiegeprägten Frühjahr und Sommer 2020 zeigte sich der regionale Ausbildungsmarkt des Wetteraukreises, im Unterschied zu anderen Regionen, zunächst stabil, es gab sogar einen leichten Zuwachs an gemeldeten Ausbildungsstellen. Und für das Jahr 2020 wurde insgesamt nur einen leichter regionaler Rückgang an Ausbildungsstellen registriert. Insgesamt waren nur im Hotel- und Gastgewerbe und in der Tourismusbranche nennenswerte Reduzierungen des Angebots an Ausbildungsstellen im Zeitraum Mai bis Oktober 2020 erkennbar. 90% der regionalen Ausbildungsbetriebe hielten auch während der Pandemie ihr Angebot aufrecht. Dennoch nahmen Schulabgänger und Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf die Situation auf dem Ausbildungsmarkt häufig schlechter wahr. Der Verbleib im Schulsystem wurde daher häufig bevorzugt, da dieser Bildungsweg als sicherer eingeschätzt wurde.

Verbleib der Schülerinnen und Schüler nach Verlassen der allgemeinbildenden Schulen (ohne SEK II) im Sommer 2019 im nächsten Schuljahr (Angaben in %):

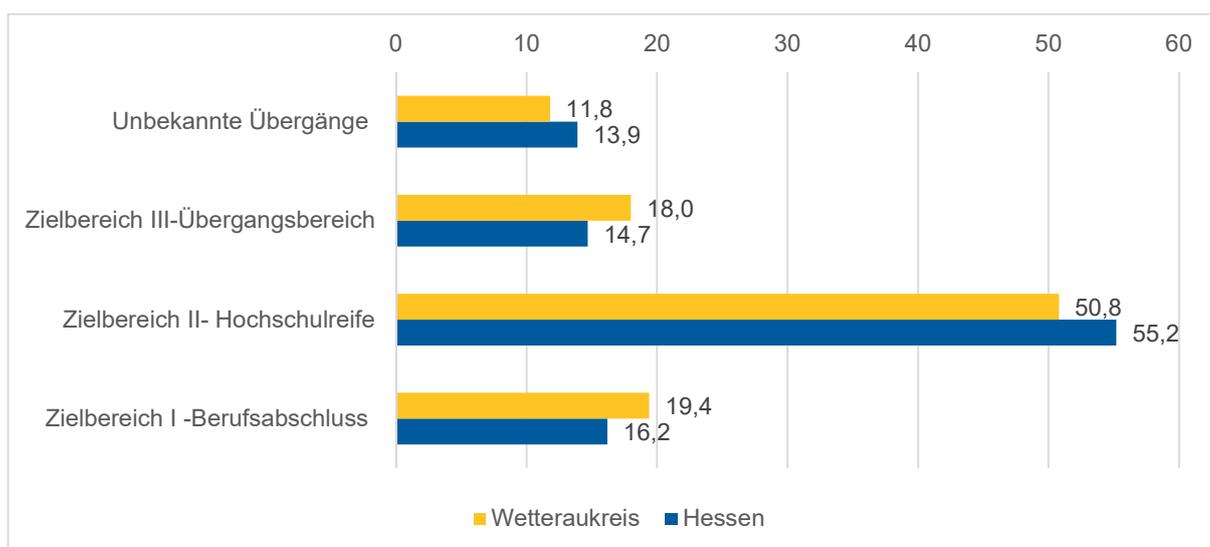


Abb. 6: Eigene Darstellung – Vergleich Verbleib Schülerinnen und Schüler Hessen /Wetteraukreis; (Quelle: Statistische Berichte Kennziffer: B II 12-j/20 Ergebnisse aus dem Projekt Verstetigung einer integrierten Ausbildungsberichterstattung für Hessen)

Im Verlauf des Jahres 2020 gab es einige Prognosen, bzgl. der möglichen Auswirkungen der Coronapandemie auf den Ausbildungsmarkt. Zunächst verspäteten sich Ausbildungsabschlüsse und Prüfungen mussten verschoben werden. Einstiege in Ausbildung verschoben sich bis weit in den Herbst 2020.

Es ist damit zu rechnen, dass die Übergänge in Ausbildung in 2021 und evtl. auch 2022 dadurch erschwert werden, dass dann (Alt-)Bewerber/innen aus den Vorjahren und Neuabgänger/-innen in Konkurrenz stehen. Gleichzeitig ist noch schwer abschätzbar, ob die regionalen Betriebe ihre Ausbildungsangebote aufrechterhalten können. Es muss damit gerechnet werden, dass die wirtschaftlichen Folgen der Coronapandemie in den Jahren 2022 bis 2024 zu einem Rückgang an Ausbildungsplätzen führen wird. Die Problematik des bestehenden Fachkräftemangels könnte sich dadurch verschärfen. Ein hoher Fachkräftebedarf besteht in den Bereichen Pflegeberufe, soziale Berufe und MINT. Wenn die Hotel- und Gastronomiebetriebe wieder öffnen dürfen, sind viele vorher dort Beschäftigte in andere Beschäftigungsverhältnisse gewechselt und stehen kurz- und mittelfristig nicht zur Verfügung. Auch im Handwerks- und Baubereich besteht ein Bedarf an Auszubildenden, offene Ausbildungsstellen können nicht besetzt werden, interessierte Jugendliche bringen teilweise nicht die notwendige Orientierung und Grundqualifikation mit. Auch in der Wetterau sind die Branchen Hotel und Gastronomie, Touristik, Kultur- und Veranstaltungsmanagement, Friseur und Einzelhandel durch die Lockdown-Regelungen besonders betroffen. Hier gilt es in den folgenden Jahren, die sich dort in Ausbildung befindenden jungen Menschen trotz weiter zu erwartenden Einschränkungen, erfolgreich zum Ausbildungsabschluss zu begleiten und zu qualifizieren. Hierfür erforderliche Unterstützungsbedarfe der Betriebe und der Auszubildenden sollen identifiziert und nach Möglichkeit auch regional aufgegriffen werden.

Generell besteht auch in der Wetterau - wie auch bundesweit - der Bedarf für Berufsausbildung zu werben und diese zu stärken. Mittelfristig sollen junge Menschen für duale und schulische Berufsausbildung in der Region angeworben und interessiert werden. Als Hindernis ist hier auf die ungebrochene Tendenz zu reagieren, nach der junge Menschen im weiterführenden Schulsystem verbleiben. Ein Trend, der sich in verunsichernden Zeiten und bei fehlender Gelegenheit reale Einblicke in betriebliche Wirklichkeiten zu erhalten, noch verstärken wird. Die schulische Berufsorientierung konnte in 2020 und wird auch in 2021 nur sehr eingeschränkt umgesetzt werden. Diese wurde teilweise durch digitale Formate erweitert oder ersetzt. Einzelne digitale Formate können die Reichweite von berufsorientierenden und ausbildungsvorbereitenden Angeboten vergrößern, ersetzen können diese den direkten Kontakt mit beruflicher Praxis jedoch nicht. In der Region besteht ein vielfältiges Angebot an außerschulischen ausbildungsvorbereitenden Angeboten, die sich während der Pandemie um- und neu aufgestellt haben. Neue hybride und digitale Formate wurden erprobt und in Konzepte integriert, sodass sie auch in den kommenden Jahren nachhaltig angeboten werden können. Hierdurch konnten

und können viele junge Menschen weiterhin passgenau gefördert werden. Seit 2020 werden in der Wetterau außerdem ergänzende Formate erprobt, wie bspw. im Projekt „PLAY!“, welches auf spielerische Weise an Robotik und Technik heranführt und digitale Kompetenzen mit Ausbildungsvorbereitung verknüpfen. Hier ist auch darauf zu achten, dass eine klischeefreie Berufsorientierung von jungen Frauen und Männern gefördert wird, um deren jeweiligen Interessen und Potentialen anzusetzen. Gerade digitale Formate bieten hier neue Zugangsmöglichkeiten.

Strategisch soll perspektivisch auch die Wohn- und Lebenssituation von jungen Ausbildungsinteressierten in den Blick genommen werden. Junge Menschen in Gemeinschaftsunterkünften, an einem Wohnort ohne stabilen Internetanschluss, in beengten Wohnverhältnissen oder ohne ÖPNV-Anbindung, sind hierdurch teilweise erheblich belastet und können ihr Potentiale für Bildung und Ausbildung deshalb nicht voll ausschöpfen. Denkbar ist bspw. eine Unterbringung in der Nähe von Berufsschulen. Eine verbesserte Mobilität durch die Verkürzung von Fahrzeiten kann zusätzliche Ausbildungspotenziale aktivieren und junge Menschen in der Region verankern. Dazu sind bessere ÖPNV-Anbindung oder Innovationen - insbesondere in der östlichen Wetterau - notwendig, die durch das Stärken von übergreifender Kommunikationsstrukturen umgesetzt werden können. Die Zahl der Ausbildungsabbrüche könnte hierdurch ebenfalls verringert werden.

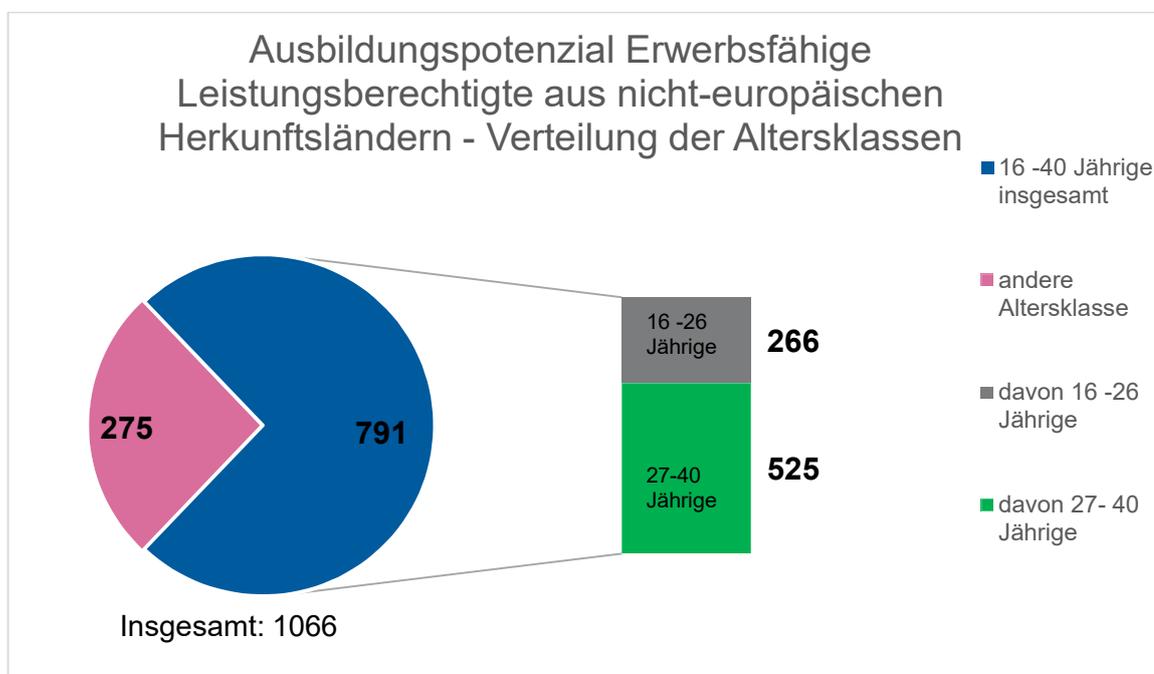


Abb. 7: Eigene Darstellung zum Ausbildungspotenzial ELB aus Nicht-EU Ländern; (Quelle: IPW Wetteraukreis Stand 30.10.2020)

Die Handlungsfelder:

Einige Handlungsfelder werden anknüpfend an der Strategie 2017-2020 fortgeschrieben:

- Bewerben der Möglichkeiten dualer und schulischer Ausbildung
- Marketing-/Imagekampagnen mit neuen Medien
- Einzel- und Gruppencoaching in Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung
- Vermittlung in Ausbildung
- Verknüpfung von Sprachförderung Deutsch als Zweitsprache „DaZ“ mit verschiedenen Angebotsformaten und -inhalten
- Ausbildung in Teilzeit für Erziehende und junge Menschen mit Benachteiligungen (§ 13 SGB VIII)
- Niedrigschwellige Angebote zur sinnvollen Tages- bzw. Freizeitstrukturierung
- Werben für interkulturelle Öffnung und Diversitätsmanagement

Weitere Handlungsfelder sollen für die Jahre 2021-2024 ergänzt werden:

- Werben für Vereinbarkeit Familie und Beruf bzw. Ausbildung
- Erprobung und Förderung digitaler Formate zur Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung
- Optimierung des Zugangs zum Ausbildungsmarkt durch Verbesserung regionaler Mobilität unter Einbezug weiterer Akteure wie z.B. Regionalentwicklung, Verkehrsgesellschaft Oberhessen, RMV
- Förderung lernfreundlicher Wohn- und Lebenssituationen für Auszubildende

Neue **Herausforderungen** ergeben sich bzgl. der Einbindung regionaler Betriebe, die teilweise wenige Ressourcen haben, um gut angeleitete Praktika anzubieten und als Werbestrategie zu nutzen oder Diversitätsmanagement in den Betriebsalltag zu integrieren. Notwendig ist auch zu Teilzeitausbildung und den aktuellen Regelungen zu informieren und hierfür zu werben, um das regionale Angebot – über die geförderten Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen „BaE“-Plätze - hinaus zu erweitern.

Für die Umsetzung der Handlungsfelder wird das Zusammenwirken und Vernetzen aller Akteure des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes benötigt und gefördert. Die bereits gut etablierte Vernetzungsstruktur in der Wetterau wird genutzt und ausgebaut, um Angebote auf verschiedenen Ebenen bekannt und zu machen und Kooperationen einzugehen.

Das Netzwerk Schule-Beruf-Wetterau und die Umsetzung der hessenweiten Strategie OloV in der Wetterau orientiert sich in den Jahren 2021-2023 an der aktualisierten **regionalen OloV Strategie**. Hier wurden folgende drei Oberziele in der OloV-Steuergruppe abgestimmt:

- **Oberziel 1:** Angebot und Nachfrage von Praktikumsplätzen stehen in der Region in einem ausgewogenen Verhältnis.
- **Oberziel 2:** Jugendliche werden für die Aufnahme einer dualen Ausbildung gewonnen. Eltern der Schüler/-innen werden am Prozess der beruflichen Orientierung beteiligt.
- **Oberziel 3:** Individuelle Beratung und Beteiligung im Vermittlungsprozess werden durch Betriebsbesichtigungen und Kurzpraktika ergänzt werden.

Die Zielgruppen:

- Alle jungen Menschen im Übergang Schule Beruf in der Wetterau – mit besonderem Fokus auf junge Menschen aus dem sog. „Übergangsbereich“, mit Behinderung/ Assistenzbedarf
- Junge Menschen mit Motivation für Ausbildung oder Arbeit und mit Sprachförderbedarf Deutsch als Zweitsprache
- Schulumüde junge Menschen (ab Sek I)
- Junge Menschen, die ein Studium oder eine Ausbildung abgebrochen haben oder nach einer Unterbrechung zurück kehren wollen
- Arbeitssuchende junge Menschen
- Erziehende mit Interesse an Ausbildung
- Eltern von jungen Menschen im Übergang Schule - Beruf
- Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber und deren Interessenvertretungen

4.2 Integration Erwerbsloser in Arbeit und Qualifizierung im Erwerbsverlauf

Durch die Coronapandemie 2020/2021 wird der Wetterauer Arbeitsmarkt mit langfristigen Auswirkungen konfrontiert sein. Prognostiziert werden stärkere Übergänge aus dem SGB III Bereich in den SGB II Bereich ab Mitte 2021. Offen war dabei zunächst die Frage, inwieweit die Wirtschaftszweige des verarbeitenden und produzierenden Gewerbes, die in der Vergangenheit die Krisenanfälligkeit der Wetterau abmilderten, ihre Stärke beibehalten können, da durch die Auswirkungen der Coronapandemie alle Wirtschaftszweige von Veränderungen betroffen sein werden. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Strategiepapiers zeigte sich wieder eine leichte Belebung.

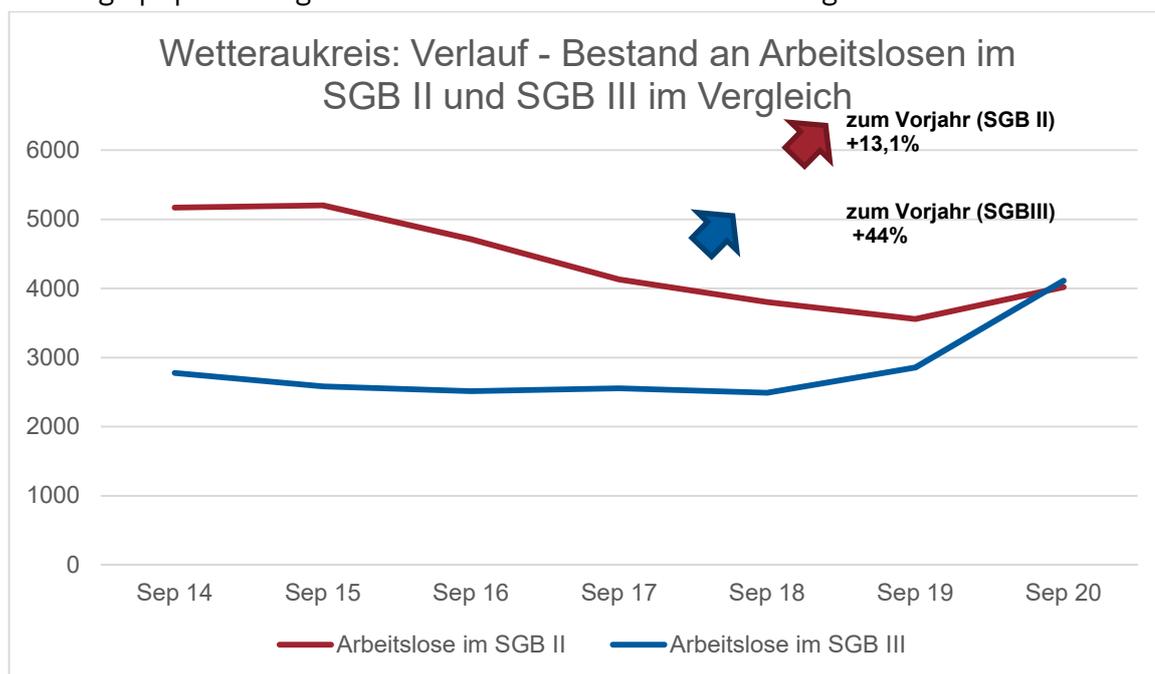


Abb. 8: Eigene Darstellung Arbeitslosigkeit; (Quelle: Bundesagentur für Arbeit der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Wetteraukreis)

Kurze Einordnung der Daten: Ausgelöst durch die politischen Maßnahmen im Kontext der Coronapandemie übersteigt zum ersten Mal seit mind. sechs Jahren die Anzahl der Arbeitslosen im SGB III Bereich die Anzahl der Arbeitslosen im SGB II Bereich.

Bestand der ELB nach Personenkreisen

Jobcenter Wetterau

Merkmal	ELB Gesamt	Anteil im JC*	Männer	Anteil im JC*	Frauen	Anteil im JC*
Bestand ELB Gesamt	10.948	100,0%	5.418	49,5%	5.530	50,5%
Deutsche	6.256	57,1%	3.084	56,9%	3.172	57,4%
Ausländer	4.660	42,6%	2.315	42,7%	2.345	42,4%
unter 25 Jahre	2.060	18,8%	1.078	19,9%	982	17,8%
25 bis unter 55 Jahre	7.048	64,4%	3.383	62,4%	3.665	66,3%
55 Jahre und älter	1.840	16,8%	957	17,7%	883	16,0%
mit abgeschl. Berufsausbildung	2.896	26,5%	1.476	27,2%	1.420	25,7%
ohne abgeschl. Berufsausbildung	8.019	73,2%	3.926	72,5%	4.093	74,0%

* Der Anteil bezieht sich auf den Bestand der ELB

Quelle: SGB II Cockpit, Berichtsmonat September 2020, Monatswert Juni 2020

Abb. 9: Merkmale der Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten „ELB“; (Quelle: Arbeitsmarkt und Integrationsprogramm – Operatives Programm Jobcenter Wetterau)

Kurze Einordnung der Zahlen (Jobcenter Wetterau): Die Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich im Vorjahresvergleich nur wenig verändert. Der Anteil der unter 25-jährigen hat sich leicht reduziert, ebenso wie der Anteil der Nichtdeutschen unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, während sich der Anteil der über 55-jährigen leicht erhöht hat. Es zeigt sich weiterhin ein großer Qualifizierungsbedarf bei den ELB ohne abgeschlossene Berufsausbildung, immerhin ist hier trotz „Corona-Krise“ keine Steigerung erfolgt.

Im Bereich Aktivierung von Erwerbspotenzialen durch Integration und Qualifizierung werden daher weiterhin besondere arbeitsmarktpolitische Zielgruppen in den Blick genommen, die ihre bisherigen Potenziale nicht voll ausschöpfen konnten. Ergänzend zu den o.g. Ansätzen gehört die Erkenntnis, dass die Flexibilisierung von Rahmenbedingungen, neben einer Bedarfsorientierung des Arbeitsmarktes ein wesentlicher strategischer Ansatz ist, um Potenziale zu aktivieren. Dabei wird die **„Flexibilisierung von Rahmenbedingungen“** aufgrund des beschleunigten Strukturwandels durch die Coronapandemie 2020/2021 von den Akteuren besonders betont.

Für die kommenden Jahre sind die Ziele im Bereich der Integration Erwerbsloser in Arbeit und der Qualifizierung auf Basis der Strategie 2017-2020 weiterhin gültig. Aufgrund der Coronapandemie wird bei der Umsetzung der strategischen Ziele die Flexibilisierung von Rahmenbedingungen für beide Bereiche besonders betont, und dabei ein stärkerer Fokus der Einbindung von Arbeitgebern in die Umsetzung gelegt.

Übergeordnetes Ziel Integration Erwerbsloser in Arbeit:

„Das übergeordnete Ziel in diesem Schwerpunktbereich ist die Integration erwerbsloser Menschen in Arbeit und die Förderung der eigenständigen Teilnahme an Erwerbsleben und Gesellschaft unter Berücksichtigung von Diversität und Lebensphasen der Betroffenen.“

Übergeordnetes Ziel Qualifizierung im Erwerbsverlauf:

„Im Fokus der Qualifizierungsstrategie des Wetteraukreises liegt die berufliche Qualifizierung, die die Erwerbsfähigkeit fördert. Um einen chancengleichen Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen zu erreichen werden flexible Rahmenbedingungen etabliert, die verschiedene Lebenslagen und Bedarfe berücksichtigen.“

Für die Verbesserung der Situation bei der Einbindung erwerbsloser Menschen in Arbeit und der Förderung der eigenständigen Teilnahme am Erwerbsleben und Gesellschaft, ist die Flexibilisierung von Rahmenbedingungen von zentraler Bedeutung. Eine zielgerichtete und potenzialorientierte Nutzung von Diversität, den besonderen Lebensphasen und den möglicherweise nicht berücksichtigten Befähigungen und Talenten der erwerbslosen Menschen, kann zu besseren Ergebnissen für beide Seiten führen. Hierfür ist ein verändertes Analysesystem im Zusammenhang mit den Potenzialen und den Rahmenbedingungen der erwerbslosen Menschen notwendig, um eventuell noch nicht entdeckte Talente und Befähigungen besser aktivieren zu können und damit ein besseres Matching zu erreichen. Genauso kann die Überprüfung der Rahmenbedingungen auf der Arbeitgeberseite zur Auffindung von noch nicht genutzten Weiterentwicklungspotenzialen des Unternehmens führen. Gerade in den Zeiten der Pandemie, zeigt sich, dass Flexibilisierungen und Veränderungen im Arbeitsablauf gewinnbringend umsetzbar sind. Ob es die Bereiche der Digitalisierung, Arbeitszeiten, Homeoffice, Diversität, Vertriebswege usw. betrifft, in allen Bereichen hat sich gezeigt, dass ein zeitgemäßer und flexibler Umgang mit den Gegebenheiten Zukunftsfähigkeit ermöglicht. Insbesondere in Zeiten des Arbeitskräftemangels sollen Potenziale nicht ungenutzt bleiben.

Viele bestehende Handlungsfelder in diesem Themenfeld werden entsprechend auf Basis der Strategie 2017-2020 fortgeschrieben, wobei einige Handlungsfelder unter Berücksichtigung der bisherigen Erkenntnisse aus der Coronapandemie für die Jahre 2021 - 2024 angepasst, verändert oder hinzugefügt werden.

Die Handlungsfelder im Bereich Integration Erwerbsloser in Arbeit:

- **Die Identifizierung der Kompetenzen des Einzelnen** wird als wesentlicher Grundbaustein - vor allem bei der Arbeitsmarktintegration - von den Akteuren als Ausgangspunkt genannt, auf denen eine erfolgreiche Ressourcenerkennung und die Potenzialanalyse gestaltet werden kann. Daher ist dies weiterhin eines der wichtigsten Handlungsfelder, um die Erwerbsfähigkeit von Arbeitslosen zu fördern oder entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zuzuordnen. Als zielführend hat sich wie oben beschrieben erwiesen, die drei folgende Punkte nach der Identifizierung der Kompetenzen zukünftig auch in bisheriger Reihenfolge aufzubauen:
 - Profiling
 - Weiterentwicklung der Kompetenzen bspw. Einzelfallberatung und/oder Einzelfallbegleitung
 - Matching

Dies geschieht nach der Identifizierung der Kompetenzen an jeweils passenden unterschiedlichen Stellen. **Der Integration Point Wetterau** hat sich im Bereich des bestehenden Nutzens von Erwerbspotenzialen im Bereich der Migration als optimale Anlaufstelle zur Identifizierung der Kompetenzen und des Profilings etabliert. Seit Juni 2017 kümmert sich der Integration Point um die berufliche und allgemeine Integration von neuangekommenen Geflüchteten in der Wetterau. Im Fokus stehen eine zeitnahe Erstberatung und Kompetenzfeststellung durch erfahrene Beratungsfachkräfte, aber auch die Konzeptionierung eigener Fördermaßnahmen, die sich an besonderen Bedarfen der Geflüchteten orientiert. Durch Nutzung interkultureller Kompetenzen und ausgeprägter Netzwerke in der Bildungslandschaft der Wetterau, wird unter Berücksichtigung der jeweiligen persönlichen Situation eine Strategie erstellt, um zugewanderten Menschen eine rasche Integration zu ermöglichen. Hierzu gehören unter anderem die Zuweisung zu Sprach- und Integrationskursen, aber auch zu anderen Fördermaßnahmen und Netzwerkpartnern wie bspw. der Anerkennungsberatung für ausländische Bildungsabschlüsse, Universitäten, Bundesagentur für Arbeit und vielen mehr.

Integration Point Wetterau (IPW)
Verteilung der Merkmale M/W zwischen
06/17 und 01/21
Gesamtprofilings: 1093

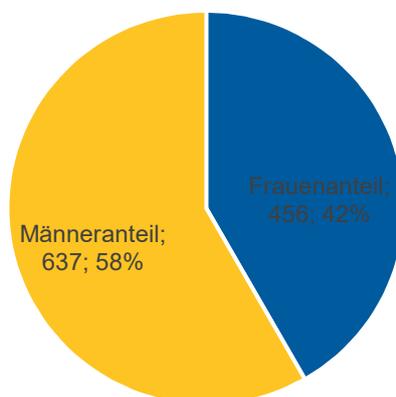


Abb. 10: Darstellung des IPW - Verteilung m/w zu durchgeführten Profiling

Kurze Beschreibung zum Integration Point Wetterau (IPW):

Erstberatung und Profiling von Geflüchteten im Wetteraukreis seit Juni 2017

Gesamtprofilings: 1.093 Klientinnen und Klienten, davon 456 Frauen und 637 Männer; ca. 47% Folgeberatungen in 2. und 3. Gesprächen;

- *Vermittlungen in Maßnahmen und an Netzwerkpartner u. a. an die Bundesagentur für Arbeit, Universitäten, Anerkennungsberatung im IQ Netzwerk, verschiedene Maßnahmen: 1.004 Klienten ca. 91%*
- *In Zusammenarbeit mit der Test und Meldestelle des BAMF wurden seit August 2018 insgesamt 433 (ca. 40%) der Klienten aus dem AsylbLG nach Beratung und Prüfung einen Berechtigungsschein zur Teilnahme an einem Integrationskurs von IPW ausgestellt.*
- *Weiterer Schwerpunkt: Eigenständige Konzeptionierung diverser Integrations- und zertifizierter Sprachfördermaßnahmen unter Berücksichtigung des Aufenthaltstitels, persönlicher Qualifikation und privater Herausforderungen.
Direktvermittlung von Teilnehmerinnen und Teilnehmer in eigene Maßnahmen, sowie als Kooperationspartner in Maßnahmen, die bspw. durch den Europäischen Sozialfonds gefördert sind.*

- *Besonderheit:
Vermittlung von Akademikern an Universitäten und Bezuschussung der Semesterfahrkarte*

Seit 2018 wurden insgesamt 238 Klienten direkt in diese Maßnahmen vermittelt.

Durch die Coronapandemie musste 2020 zeitweise auf persönliche Vorsprachen/ Profilings verzichtet werden, sodass die die Anzahl der Profilings nicht im üblichen Umfang durchgeführt werden konnte.

- Ausgelöst durch die Coronapandemie gab es die Erfahrungen, dass zur Weiterentwicklung der Kompetenzen ausreichende Sprachkenntnisse wesentlich für ein erfolgreiches langfristiges Matching sind. Daher werden entsprechende **Angebote zur (berufsqualifizierender) Sprachförderung** zukünftig weiterhin ein wesentlicher Gelingensfaktor für die Arbeitsmarktintegration dieser Zielgruppe sein.
- Durch die Coronapandemie wurde zudem die Notwendigkeit deutlich, die Verbesserung des Zugangs zum Internet durch **flächendeckenden Ausbau von (WLAN-) Netzwerken** zeitnah und beschleunigt umzusetzen.
- Dazu sind die Angebote zur Erweiterung von **digitalen Kompetenzen auf verschiedenen Ebenen** ergänzend zur Ausstattung von zentraler Bedeutung. Auch eine Verknüpfung der digitalen Kompetenzen mit der Erweiterung von Sprachkompetenzen wird zielgruppenspezifisch gefördert.
- **Ausbau der Vernetzungsstrukturen der Akteure:** Die Vernetzung der Akteure findet fortlaufend durch die Teilnahme an verschiedenen Netzwerken rund um den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt statt. Im Jahr 2020/2021 fanden zudem **erste Austauschforen in Hinblick auf unterschiedliche Themengebiete und Zielgruppen** statt, in der mitunter gemäß der gemeinsamen Verantwortung der Akteure die Erkenntnisse aus den Netzwerken zusammengeführt werden und für Multiplikatoren Effekte sorgen. Außerdem werden weiterhin gemäß gemeinsamer Verantwortung der Akteure vorhandene Kommunikationswege genutzt, insbesondere an den Schnittstellen verschiedener Rechtskreise. Die Umsetzung erfolgt dabei fortlaufend bspw. durch die Teilnahmemöglichkeiten an Netzwerktreffen. Im Einzelfall hat sich auch eine anonymisierte kollegiale Fallberatung bewährt und wird genutzt, um optimale Synergieeffekte zu erhalten. Die bewährten Handlungsfelder werden für die Strategie 2021 - 2024 noch durch die vermehrte **Einbindung der Akteure erweitert, die im Arbeitgeberservice** tätig sind. Zu nennen sind hier auch Angebote für Arbeitgeber in Bezug auf Diversitätsmanagement.

Die folgenden bewährten Handlungsfelder bleiben für die kommenden Jahre bei der Integration Erwerbsloser in Arbeit bestehen:

- Förderleistungen SGB II und SGB III
- Arbeitsmarktbudget und Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget
- Verbesserung des Zugangs zum ersten Arbeitsmarkt und nachhaltige Beschäftigung
- Vermittlung einer Arbeitsstelle oder eines Ausbildungsplatzes
- Berufsorientierung durch praktische Werkstattarbeit und Coaching
- Einstiegshilfen in den Arbeitsmarkt
- Vermittlung von Praktika und Beschäftigungsstellen
- Potenzialorientierte berufliche Beratung

Die Handlungsfelder im Bereich Qualifizierung im Erwerbsverlauf:

- Maßnahmen zum Erwerb von Sprach- und Grundkompetenzen, sowie Fachkompetenzen
- Verknüpfung von Integrations- und Sprachkursen mit dem Erwerb digitaler Kompetenzen
- Lokale wie auch dezentrale bzw. webbasierte Bildungsangebote und Mobilitätsförderung
- Da bekannt ist, dass es für bedarfsgerechte Qualifizierung **Orientierung** braucht, werden hier Angebote und Projekte an unterschiedlichen Stellen umgesetzt. Zu nennen ist hier die **lebensbegleitende Berufsberatung** - ein Angebot für Personen, die sich bereits im Erwerbsleben befinden und an einem Punkt in ihrer Erwerbsbiographie angekommen sind, an dem sich ein erweiterter Orientierungsbedarf ergibt. Dazu zählen Beratungsangebote für Erwerbstätige mit geringer Qualifikation, bei beruflicher Neu- oder Umorientierung, für Menschen vor dem beruflichen Wiedereinstieg, für Arbeitsuchende und Arbeitslose mit einem erweiterten beruflichen Orientierungsbedarf, sowie für Absolventinnen und Absolventen an Berufs- und Hochschulen mit Orientierungsbedarf. Sie ergänzt das bisherige Angebot der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben. In diesem Kontext möchten die Akteure weiterhin auch **eine verstärkte Einbindung der Arbeitgeber in Qualifizierung** seiner Beschäftigung fokussieren z.B. mit dem Qualifizierungschancengesetz, welches Unternehmen nutzen können, um ihre Mitarbeiter durch Weiterbildungen auf die zukünftigen Herausforderungen ihres Arbeitsfeldes vorzubereiten.
- Die vermehrte Einbindung der Arbeitgeber in die Qualifizierung soll insbesondere auch durch Angebote, die zu den Themen Diversitätsmanagement und Digitalisierung informieren.
- Mit dem „**Arbeit-von-morgen-Gesetz**“ vom März 2020 sollen zudem die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiterentwickelt werden.

- Die Angebote der **Orientierung** können zudem die soziale Integration von Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarfen oder formal gering Qualifizierten fördern. Zusätzlich wird dieser Faktor durch Vermittlung von Kenntnissen über das deutsche Arbeitsmarkt- und Bildungssystem verstärkt.
- Durch Erprobung von Konzepten verschiedener Onlineformate sollen Studienabbrecher/-innen auch während der Coronapandemie eine Orientierung zur Weiterqualifizierung durch individuelle Beratung finden.

Neben der allgemeinen Integration auf den Arbeitsmarkt, wird regional angestrebt, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonventionen auch im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt fortlaufend zu gewährleisten. Die Erwerbspotenziale von Menschen mit Beeinträchtigungen, können insbesondere durch flexible Rahmenbedingungen, die inklusive Konzepte mitdenken und Barrieren abbauen, aktiviert werden aufgrund der „Erkenntnis, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleich berechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern (...)“ (Die UN-Behindertenrechtskonventionen - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - die amtliche Übersetzung von Deutschland, Österreich, Schweiz und Lichtenstein; Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen; S. 5). Eine besondere Herausforderung wird bei der ergänzenden Betrachtung des Inklusionsbegriffes unter allgemeinen Teilhabeaspekten gesehen, d.h. eine ganzheitliche Betrachtungsweise von Inklusion, die alle Menschen mit besonderen Unterstützungs- oder Orientierungsbedarfen unter Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt, miteinbezieht. Dies betrifft sowohl die Berufsorientierung als auch die Arbeitsmarktintegration. Bspw. können derzeit sprachbasierte Testverfahren wie HAMET nicht immer als Feststellungsverfahren zur Vermittlung geeigneter Maßnahmen angewendet werden können.

Während der Coronapandemie waren zudem die praktischen Erprobungsmöglichkeiten stark eingeschränkt, insbesondere wenn längere, kontinuierliche Zeiträume zur Berufsorientierung notwendig sind, die häufig junge Menschen mit Teilhabebeeinträchtigungen benötigen. Auch in den Schulen sind Beratungen durch Rehabilitationsträger während der Coronapandemie nicht mehr in gewohntem Umfang durchführbar gewesen. Niedrigschwellige Angebote werden aktuell aber auch langfristig als Möglichkeit gesehen, um insbesondere die Menschen anzusprechen, welche durch die Barrierefreiheit eher erreicht werden können, was besonders Menschen mit Behinderungen, Beeinträchtigungen oder mit fehlendem

Unterstützungsumfeld betrifft. Insgesamt zeichnet sich ab, dass Personen die bereits Wege in Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse gefunden hatten, während der Krise von der vorhandenen Stabilität profitieren konnten.

Unter psychisch erkrankten oder gering literarisierten Geflüchteten, häufig in Verbindung niedriger Sprachkompetenzen, zeigt sich vermehrt ein Personenkreis, der mit regulären Rechtskreismitteln nicht angesprochen werden kann. Bei der Umsetzung von Maßnahmen ergibt sich die Schwierigkeit, dass es oft fehlende Ausdifferenzierungsmöglichkeiten gibt bei der Frage: Was hindert den Lernzuwachs? (Traumata, Behinderung, psychische Erkrankung etc.). Dies betrifft in der Wetterau **derzeit 46 Personen (Stand: Januar 2021)**, mit der Tendenz steigend, wobei der kontinuierliche Zuwachs nicht gleichbleibend hoch ist. Auch zeigt sich zudem eine Zunahme von Suchtmittelabhängigkeiten während der Coronapandemie. Prognosen waren dahingehend zum Zeitpunkt der Erstellung des Strategiepapiers unterschiedlich, die Beobachtung wurde sowohl als pandemiebedingtes und zeitlich begrenztes Phänomen, als auch eine langanhaltende und sich verfestigende Problematik eingestuft. Zu der geschilderten Situationen gibt es bereits einige **Handlungsansätze im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt:**

- Entwicklung und Erprobung eines **praxisorientierten Spracherwerbsprojektes** für geflüchtete Menschen, welche in den regulären Maßnahmen zum Spracherwerb keinen Lernzuwachs verzeichnen
- **Umstellung auf niedrigschwelliger Formate**, insbesondere während der Coronapandemie
- fortlaufende Auseinandersetzung und Überprüfung mit Handlungsfragen zum Thema Inklusion und Teilhabe
- Aufbau- und Netzwerkarbeit zum Thema Inklusion/Teilhabe

Die aktuelle Aufgabe ist es eigene Ziele für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu entwickeln. So können die bisherigen Handlungsansätze erprobt, vertieft und ergänzt werden um langfristige und bewährte Handlungsfelder zu etablieren.

Die Zielgruppen:

- Arbeitslose Asylbewerber, Geduldete, Asylberechtigte und geflüchtete Menschen
- Menschen mit Migrationshintergrund mit besonderen Unterstützungsbedarfen
- Menschen mit Behinderungen mit besonderen Unterstützungsbedarfen
- Menschen mit Unterstützungs- oder Orientierungsbedarfen z.B.:
 - Formal gering Qualifizierte
 - Berufsrückkehrer/-innen, Studienabbrecher/-innen
 - Langzeitarbeitslose
 - Arbeitssuchende in Problemlagen
 - Arbeitgeber, fachliches Personal und Akteure im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

4.3 „Stille Reserven“ – Menschen in Fürsorgeverantwortung und Frauen aktivieren und qualifizieren

Dem ergänzenden neu eingeführten o.g. Themenfeld in die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie liegt ein fokussierter Blick sowohl bei der Integration auf den Arbeitsmarkt als auch bei der (Weiter-)Qualifizierung - insbesondere durch die Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation zu Grunde. Dies orientiert sich in der Fortschreibung vor allem an dem Aktivieren und Reaktivieren von Erwerbspotenzialen welche „stille Reserven“ - häufig aufgrund von Fürsorgeverantwortungen haben. Die besondere Berücksichtigung dieser individuellen Lebenssituation - in diesem Falle die Fürsorgeverantwortung durch Kinderbetreuungspflichten oder Pflege von Angehörigen - ist sowohl für die allgemeine Integration auf den Arbeitsmarkt als auch für die Qualifizierung und Weiterbildung relevant. Bereits vor der Coronapandemie war es für den Wetterauer Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ein Ansatz, Potenziale für den Arbeitsmarkt ausfindig zu machen, die bereits in der Region leben. Mit dem ausgebauten Fokus können nun auch vermehrt Beschäftigungspotenziale in den Blick genommen, die bisher im Wetteraukreis nicht voll ausgeschöpft wurden. Menschen in Fürsorgeverantwortung, - was vermehrt Frauen betrifft - haben häufig schlummernde Beschäftigungspotenziale und werden aktiv von Akteuren und Akteurinnen als Zielgruppen benannt. Frauen leisten den Großteil der häuslichen Fürsorgearbeit und sind daher überdurchschnittlich in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung vertreten, was zu geringeren Lohnzuwächsen, schlechteren Karriere- und Entwicklungschancen sowie kleineren Renten führt.

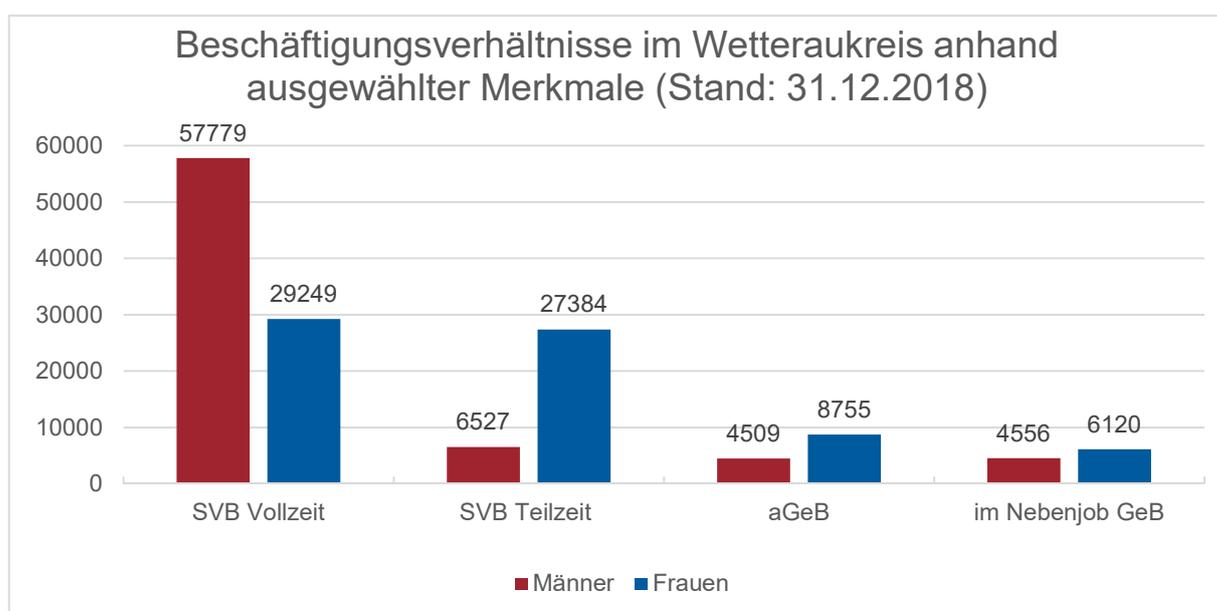


Abb.11: Eigene Darstellung (Quelle: Hessischer Lohnatlas Aktualisierung 2020 S.461)

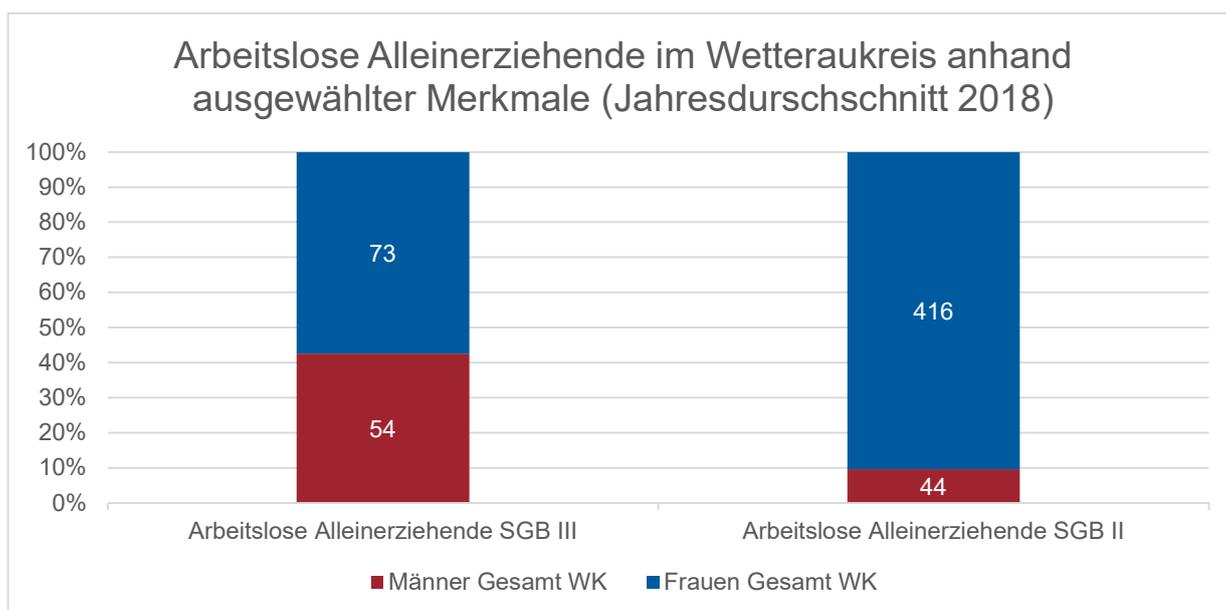


Abb. 12: Eigene Darstellung (Quelle: Hessischer Lohnatlas Aktualisierung 2020 S.461)

Kurzbewertung: „Die Daten von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort zeigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit erwerbstätig ist. Der hohe Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder geringfügig beschäftigt sind, zeigt, dass noch **große brachliegende Beschäftigungspotenziale** bei den Einwohnerinnen des Kreises vorhanden sind. Diese noch besser zu erschließen, kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Lohnlücken bei den Einwohnerinnen des Kreises zu verringern. Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Orientierung und Qualifizierung stellen wichtige Bausteine dafür dar.“ (Hessischer Lohnatlas Aktualisierung 2020 S. 462).

Während der Coronapandemie hat sich dabei gezeigt das Unternehmen, welche auf familienfreundliche Strukturen bspw. durch flexible Arbeitszeiten, die Ermöglichung vom Homeoffice oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen anboten, in der Krise profitieren konnten. Die regionale Auszeichnung **„Familienfreundliches Unternehmen Wetterau“** unterstützt über Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit familienfreundliche Angebote und Strukturen. Eine erneute Auszeichnungsrunde soll im Jahr 2021 erfolgen. Durch dokumentierte Erfahrungsberichte soll die Reichweite der Darstellung von Vorteilen für Unternehmen erweitert werden, welche auf familienfreundlichen Rahmenbedingungen setzen. Auch im Bereich des Ausbildungsmarktes können Erziehende oder Pflegenden durch vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen besser aktiviert werden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Möglichkeit flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten oder Homeoffice

zu nutzen nur als familienfreundlich gesehen wird, sofern staatliche Betreuungs- und Bildungsaufgaben nicht gleichzeitig sichergestellt werden müssen. Im Rahmen der Coronapandemie wurde aufgrund geschlossener Kitas und Schulen eine besondere Herausforderung an Erwerbstätige mit Fürsorgepflichten gestellt, und es konnten negative Effekte auf die Aktivierung von Erwerbspotenzialen festgestellt werden. Ein Rückzug in starre Rollenmuster, negative gesundheitliche Auswirkungen und fehlende Sicherstellung allgemeiner Bildungsprozesse von Kindern und Jugendlichen wurden häufiger benannt. Die Coronapandemie hat gezeigt, dass vermehrt Frauen als erziehende oder pflegende Fürsorgepersonen beruflich zurückstecken, Arbeitszeit reduzieren, ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder nicht mehr an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen um Kinder zu betreuen und pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen. So gehen dem Arbeitsmarkt auch gut qualifizierte Fachkräfte und Erwerbsarbeitspotentiale verloren. Erziehende und Frauen in systemrelevanten Berufen stehen mit ihrer familiären und finanziellen Belastung stark unter Druck, diese Situation hat sich auch vor der Coronapandemie bereits ungünstig auf Erwerbsverläufe ausgewirkt. Durch die Corona-Krise hat sich die Situation jedoch nochmals verschärft. Mehrfachbelastungen nahmen nochmal deutlich durch Homeoffice, Homeschooling und Kinderbetreuung zu, da diese Anforderungen sich zeitlich nur sehr schwer vereinbaren lassen. Frauen in Minijobs und deren Familien sind teilweise massiv von Einkommensverlusten betroffen. Viele Frauen, die ihren Arbeitsplatz während der Krise verloren haben oder deren Arbeitsplatz gefährdet ist, suchen aktuell nach einer Neuorientierung.

Fazit:

Flexible Rahmenbedingungen wie bspw. die Ermöglichung von Homeoffice und mobilem Arbeiten und Arbeitszeiten müssen sich auch an den individuellen Bedarfen insbesondere von Personen mit Fürsorgeverantwortung orientieren, da sie ansonsten ein Belastungsfaktor werden können und Erwerbspotenziale verloren gehen.

Die regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie will hier steuernd durch bedarfsgerechte Rahmenbedingungen, die sich an den unterschiedlichen Lebenslagen orientieren, entgegen wirken. Die berufliche Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollten nach Bedarf Kinderbetreuung anbieten und/ oder bei der Klärung der Kinderbetreuung z.B. in Form einer Lotsenfunktion unterstützen. Zeitliche Flexibilität und Teilzeitformate erleichtern die Teilnahme für alle Menschen, die Fürsorgeaufgaben haben. Digitalisierte Formate/Blended learning werden als Chance für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für passgenaue Qualifizierung

genutzt. Damit diese auch Frauen erreicht, die keine oder geringe digitale Kompetenzen haben (Digital Gender Gap) werden digitale Basiskompetenzen in Qualifizierungsmaßnahmen integriert oder als Einstieg in eine weitere Qualifizierung angeboten. In Qualifizierungen werden den Teilnehmenden Endgeräte/ Internetzugänge zur Verfügung gestellt. Der neue Fokus in der Strategie auf diesem Themenfeld trägt zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Fürsorgeaufgaben und zur Fachkräftegewinnung durch zusätzlich aktivierte Erwerbsarbeitspotentiale bei. Indikatoren, dass dies gelingt sind z.B. die Steigerung des Anteils von Frauen bei den Erwerbstätigen, höhere Erwerbsarbeitszeiten, die Verringerung in geringfügiger Beschäftigung und eine Lohnangleichung zwischen Männer und Frauen.

Die Corona-Pandemie hat die strukturellen Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sichtbarer gemacht und teilweise verschärft. Integrations- und Qualifizierungsprozesse insbesondere von Migrantinnen, geflüchteten Frauen sowie arbeitslosen Frauen wurden unterbrochen, da sie aufgrund der fehlenden Kinderbetreuung nicht mehr an Kursen teilnehmen. Angebote in online-/ hybriden Formaten erreichen die Frauen ohne digitale Basiskompetenz und Ausstattung nur schwer.

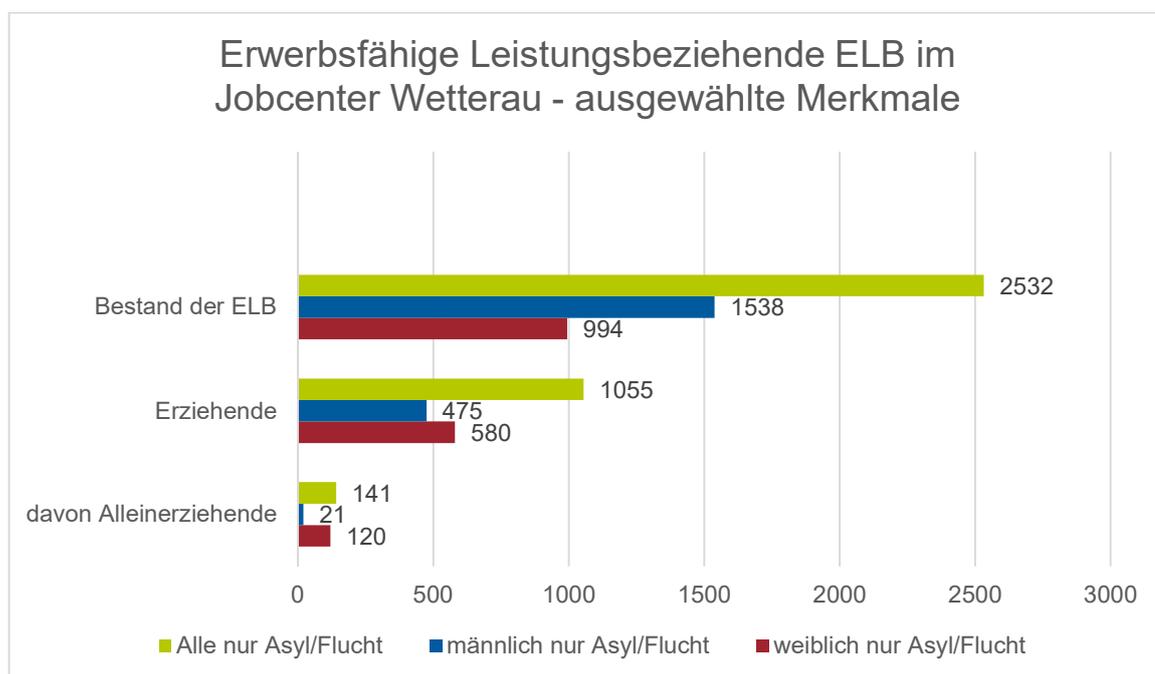


Abb. 13: Merkmale ELB im SGB II Bezug; (Quelle: Jobcenter Wetterau Stand: 12/2017)

Kurze Einordnung der Daten: Rund 40% der Geflüchteten ELB im SGB II Bezug sind Erziehende, und in der Mehrzahl Frauen.

Die Auswertung von Arbeitsmarktprojekten hat vor der Coronapandemie bereits ergeben, dass geflüchtete Frauen auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind. Auch hier spielen familienfreundliche Rahmenbedingungen zur Aktivierung von Erwerbspotenzialen eine wesentliche Rolle, damit die Integration auf den Arbeitsmarkt gelingt. Solche Maßnahmen werden daher je nach individueller Situation darauf ausgerichtet, die Berücksichtigung der besonderen Lebenslage, in denen sich geflüchtete Frauen befinden, mit den Möglichkeiten zur Maßnahmenteilnahme zu verknüpfen. Dazu wird zunächst die Verbesserung der Sprachkompetenz oder die Schulung von digitalen und Alltagskompetenzen als Basis gesehen, auf denen Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration aufgebaut werden können. Geflüchtete Frauen leben häufiger in größeren Familien mit mehreren Kindern und müssen sich oft mit tradierten Rollenmustern auseinandersetzen, die ihre berufliche Entwicklung erschweren. Gleichzeitig sehen viele aber eine Chance auf gesellschaftliche Teilhabe aufgrund des Neuanfangs in Deutschland und bringen eine hohe Lernmotivation und Wissbegierigkeit mit. Gelingt eine Anbindung in eine zielgruppenspezifische Maßnahme, gibt es eine hohe Anwesenheitsquote und geringe Abbrüche. Aufgrund ihrer Aufgaben in der Familie kommen viele dennoch verzögert in Kontakt zu Bildungsmaßnahmen wie bspw. dem Sprachkurs. Neben einer Vielzahl an Herausforderungen auf struktureller und pädagogischer Ebene - bspw. Mobilitätsfragen oder multifaktorielle Belastungen wie erlebte Traumata und divergierende Rollenbilder - werden als Gelingensfaktoren und Erfolgsfaktoren vor allem der erleichterte Zugang zu allgemeinen Bildungsprozessen insbesondere zu Integrations-, Sprach- und digitaler Bildungskurse genannt. Dabei spielt eine optimierte Kinderbetreuung die ausschlaggebende Rolle. Die Akteure ordnen es als gewinnbringend ein, wenn Ressourcen im Bereich des Bildungsniveaus und der Sprach- und Alltagskompetenz durch „Step by Step“ Angebote erweitert werden, in denen die allgemeine Integration der Arbeitsmarktintegration vorgeschaltet ist. Diese beiden Aspekte werden daher bei der Umsetzung von Maßnahmen berücksichtigt. Niedrigschwellige Kurse und Workshops wie z.B. „Mein Handy ist mein Werkzeug“, die digitale Basiskompetenzen für den Alltag vermitteln, erleichtern den Zugang zu Online-Lernformaten und stärken Selbstkompetenz und gesellschaftliche Teilhabe auch bei der Erziehung und Unterstützung der Kinder.

Fazit:

Insbesondere die standardisierte vorherige Klärung und Unterstützung bei der Kinderbetreuungsfrage ist zukünftig bei Angeboten eine zentrale Frage und ein entscheidende Faktor zur Ermöglichung der Teilnahme an Bildungsprozessen, insbesondere bei Integrationskursen, Sprachkursen oder dem Zugang zum

Erwerb digitaler Kompetenzen, sowohl für geflüchtete Frauen, aber auch allgemein bspw. für Alleinerziehende oder Erziehende mit wenig Unterstützungsumfeld.

Die Handlungsfelder:

- Für die Jahre 2021-2024 gilt weiterhin **die Optimierung der Kinderbetreuung** bspw. durch Gewährleistung der Kinderbetreuung bei Teilnahmen an Maßnahmen zur (Arbeitsmarkt-)Integration. Als wichtigster Umsetzungsschritt wird hierbei benannt, dass die Klärung der Kinderbetreuungsfrage zukünftig bei Angeboten vermehrt Bestandteil des Konzeptes von Maßnahmen sein muss. Ebenso ist ein **Einbezug der „Frühen Hilfen“** in Netzwerke mit Bildungsträgern und Arbeitsmarktakteuren im Jahr 2021 geplant.
- das Ermöglichen von Teilzeitausbildungen und Ausbau des Angebotes „Teilzeitausbildung“ wird als Baustein zur Aktivierung stiller Reserven gesehen.
- das Schaffen von Anlaufstellen für Menschen in Fürsorgeverantwortung, die die Ausbildungs- und Arbeitsmarktorientierung unterstützen (z.B. das Projekt GO!)
- die Stärkung von Strukturen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern durch flexible Rahmenbedingungen und der gleichzeitigen Orientierung an individuellen Bedarfen
- das Schaffen von guter, erreichbarer und flexibler Orientierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote auch in Teilzeit und in hybriden Formaten für Menschen mit Fürsorgeverantwortung insbesondere von Alleinerziehenden und für Frauen die einen beruflichen Wiedereinstieg anstreben
- der Abbau von prekären Beschäftigungsverhältnissen und Verringerung von Minijobs zugunsten sozialversicherter existenzsichernder Beschäftigung und ein dadurch vermindertes Armutsrisiko
- die Verringerung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern
- die Bewusstseinsbildung für eine faire und partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zwischen Frauen und Männern
- die Verringerung des Digital Gender Gaps durch Vermittlung digitaler Kompetenzen und das Schaffen von Lernräumen zur Schulung digitaler Kompetenzen, die an individuellen Bedarfen und der individuellen Lebenssituation angepasst sind
- das Erweitern der Orientierungs- und Qualifizierungsangebote für Wiedereinsteigerinnen in das Erwerbsleben
- das Herstellen von hoher Transparenz der Unterstützungsstruktur und der Angebote

Die Zielgruppen:

- Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung (Mütter, Väter, Alleinerziehende, Pflegende)
- Erziehende mit Berufsrückkehrwunsch
- Teilzeitbeschäftigte/Minijobberinnen mit Aufstockungspotenzialen
- Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte mit und ohne Fürsorgeverantwortung
- Wiedereinsteigerinnen nach Familienpause etc.
- Arbeitgeber/-innen

4.4 Fachkräfteengpässe und die Prognose Mangel im Gesundheitssystem im besonderen Fokus

Analysen machen deutlich, dass bis 2024 fast alle Kreise und kreisfreien Städte mit Arbeitskräfteengpässen konfrontiert sein werden, die vor allem demografische Ursachen haben, wobei in der Mismatchprognose im Wetteraukreis die bisherigen moderaten Fachkräfteengpässe zu starken Engpässen hin prognostiziert werden (vgl. RegioPro Berichtserie: Zukünftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2024 Prognoseergebnisse und Strategieansätze - Kurzversion).

Missmatchprognose, absolut Wetteraukreis	2024
medizinische Gesundheitsberufe	-960 (2020: -640)
Arzt- und Praxishilfe	-360
Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	-380
Human- und Zahnmedizin	-70
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	-110
Pharmazie	-30
nicht medizinische Gesundheit- und Körperpflege, Medizintechnik	-380
Altenpflege	-270
GESAMT:	-2560 (2020:-1870)

Abb. 14: Eigene Darstellung – Überblick zur Prognose Mangel im Gesundheitssystem; (Quelle: Regio Pro Berichtserie Regionaldossiers WK)

Dabei war bis zum Jahr 2020 die Mismatchprognose im Gesundheits- und Sozialwesen (**Defizit: 1870 für das Jahr 2020**) und hier insbesondere bei den Medizinischen Gesundheitsberufen (**Defizit: 640 für das Jahr 2020**) bereits besonders hoch (s. Regio Pro Berichtserie Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seine Regionen bis 2020 Regionaldossier Wetteraukreis). Die Prognosen zeigen, dass sich insbesondere im Gesundheitssystem die Lage in den kommenden Jahren verschärft. Durch die Coronapandemie 2020/2021 wurde deutlich, dass Fachkräfteengpässe im Gesundheitssystem und damit verbundene Behandlungsengpässe und über-

durchschnittliche Kapazitätsauslastungen in Pandemiezeiten zu flächendeckenden Auswirkungen auf alle Branchen führen. Akteure aus diesem Bereich in Vernetzungsstrukturen einzubetten, ist daher für die kommenden Jahre von besonderer Bedeutung. Der Wetteraukreis hat derzeit 40 ambulante Pflegedienste und 46 stationäre Pflegeeinrichtungen, wobei 2018 mehr Pflegekräfte von den Einrichtungen gesucht wurden, als auf dem regionalen Pflegearbeitsmarkt verfügbar waren. Bereits in den Jahren 2022 bis 2024 wird branchenübergreifend mit einem dynamischen Anstieg eines Erwerbsaustritts aufgrund Erreichen des Rentenalters gerechnet und sich für die kommenden Jahre weiter verschärfen.

Prognose Bedarf an Arbeitskräften im Bereich Pflege & Gesundheitssystem Wetteraukreis

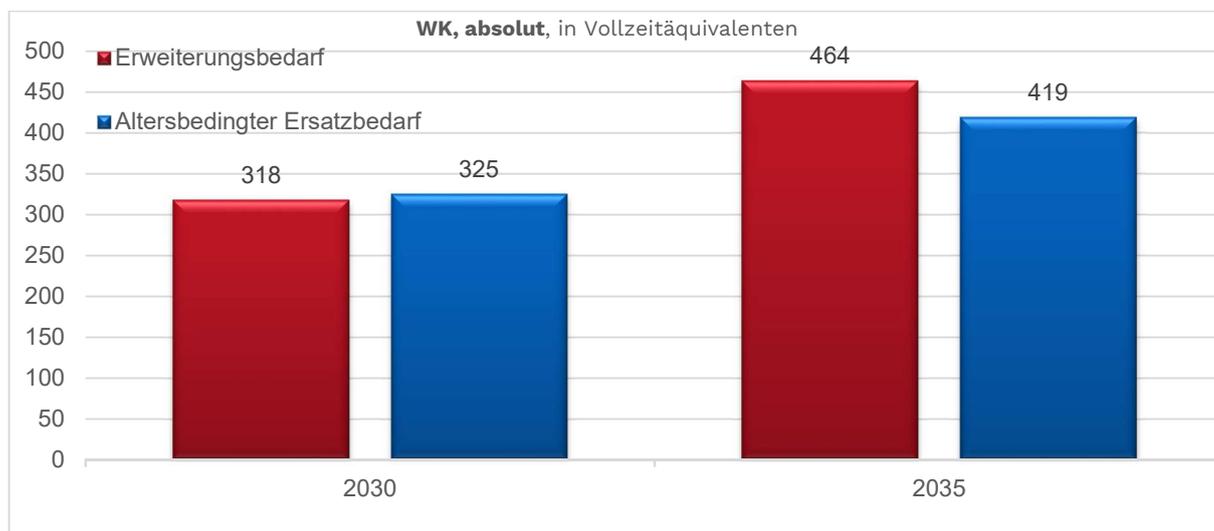


Abb. 15: Eigene Darstellung Prognostizierter Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der Pflege und des Gesundheitssystems; (Quelle: Hessischer Pflegemonitor)

Zukünftig wird das Gesundheits- und Sozialwesen, weiter stark von überdurchschnittlichen Fachkräfteengpässen betroffen sein. Strategische Handlungsansätze finden sich unter anderem im Projekt „**Wetterauer Wege in die Sozialwirtschaft**“ wieder. Dieses schafft dabei Strukturen, Potenziale zu aktivieren, die insbesondere durch Sprachförderung für die Sozial- und Gesundheitsberufe qualifiziert werden können. Zukünftig könnten hier erworbene Erfahrungswerte und Erkenntnisse auch in andere Bereiche übertagen werden. Neben der Erschließung von Erwerbspotenzialen, die bereits in der Region leben wird auch die Anwerbung oder Rückgewinnung in

die Region auch aus dem Ausland als neuer strategischer Ansatz benannt um den Engpässen zu begegnen. Da in vielen Bereichen auch außerhalb des Gesundheitssystems ein Fachkräftemangel besteht und zunehmend mit steigenden Zahlen prognostiziert ist, wird neben den bisherigen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung bei der **Anwerbung von Fachkräften aus dem europäischen und internationalen Ausland** ein erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt als ein wesentlicher Gelingensfaktor eingeordnet. Diese begonnenen Prozesse in den nächsten vier Jahren weiterzuentwickeln und ggf. sowohl durch Ausweitung der Zielgruppen, als auch durch Sammeln von Erfahrungswerten und die Übertragung in andere Bereiche mit Fachkräftemangel, sind hierbei zukunftsweisend.

5 Fazit und Ausblick

Die Coronapandemie hat den Wetteraukreis vor viele neue Herausforderungen gestellt. Die kommenden Jahre werden insbesondere in Hinblick auf den ausgelösten beschleunigten Strukturwandel viele Fragen zur Digitalisierung, der Mobilität und der Bildung aufwerfen und auch vermehrt Einfluss auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nehmen. Hierzu wird in der regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie die Notwendigkeit deutlich, Arbeitgeber und Akteure in Prozesse einzubinden, welche die vorhandenen Analysesysteme auf aktuelle Passgenauigkeiten zur Potenzialnutzung überprüfen und ggf. anpassen. Das Schaffen von flexiblen Rahmenbedingungen, die sich eher an individuellen Bedarfen orientieren können, ist in der Fortschreibung der Strategie besonders betont worden. Für die kommenden Jahre wird es wie vielerorts auch in der Wetterau wichtig sein, sowohl den neuen Herausforderungen in der (digitalisierten) Arbeitswelt mit erhöhten Ansprüchen an den Einzelnen zu begegnen, als auch Zugänge Bildungs- und Teilhabemöglichkeiten für benachteiligte Zielgruppen zu erleichtern und barrierefrei zu gestalten. Ein wichtiger Faktor können dabei gut überlegte und sinnvoll gestaltete Digitalisierungsstrategien und ein gutes Diversitätsmanagement bilden. Die permanente Überprüfung von Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen sind durch die Coronapandemie bereits notwendig geworden und die gesammelten Erfahrungen können daher als Chance für die Zukunft gesehen werden. Von Bedeutung ist es zukünftig auch, dass durch die Auseinandersetzung zu den Themen Inklusion und Gleichstellung unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt vorhandene bisher ungenutzte Erwerbspotenziale im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aktiviert werden. Übergreifende Netzwerkarbeit und die gemeinsame Verantwortung der Akteure sind hierzu die wesentlichen Tragpfeiler und werden daher für die Jahre 2021 - 2024 in der Wetterau entscheidende Wegweiser sein.