

Inselübergreifende Koordination des Fachkräftemanagement der Nordseeinseln und Halligen in Schleswig-Holstein

Kurz-Konzept

28.06.2022



Wer steckt dahinter



In Kooperation mit



Flensburg



Amt Föhr-Amrum

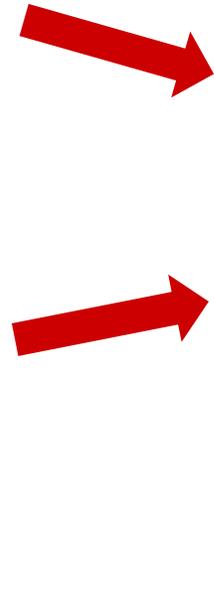
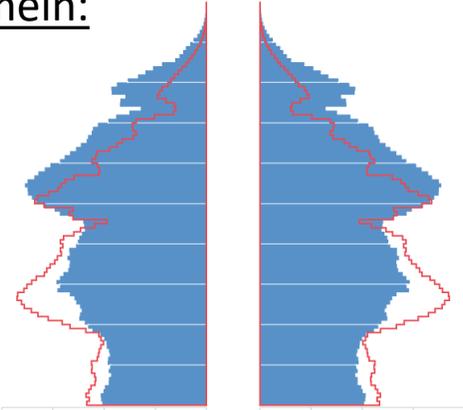
Konzept:

Dr. Martin Linne, GfTF, pro bono, als Arbeitsgrundlage für die Inselkooperation

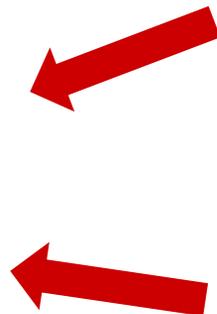
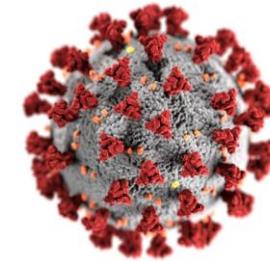


Ursachen für Fachkräftemangel auf den Inseln und Halligen

Allgemein:



Im Tourismus:



Inseln und Halligen:

- Betrifft alle Wirtschafts- und Verwaltungsbereiche
- Wahrnehmung als Wohn- und Arbeitsort
- Eintönigkeit und Langeweile befürchtet
- Bereitschaft auf Insel zu leben schwächer ausgeprägt



Folgen des Fachkräftemangels auf den Inseln und Halligen

Dringender Handlungsbedarf

- Ausweitung von Schließtagen in Gastronomie und Handel (sonntags) auf bis zu 3/Woche
- Ausweitung der Angebotsreduktion z. B. kein Mittagstisch
- Insgesamt spürbare Reduzierung des wirtschaftlichen Leistungsspektrums
- Zunahme der Unzufriedenheit bei Gästen, Mitarbeitern und Unternehmern
- Abwanderung der Gäste
- Betriebsschließungen statt Übergaben



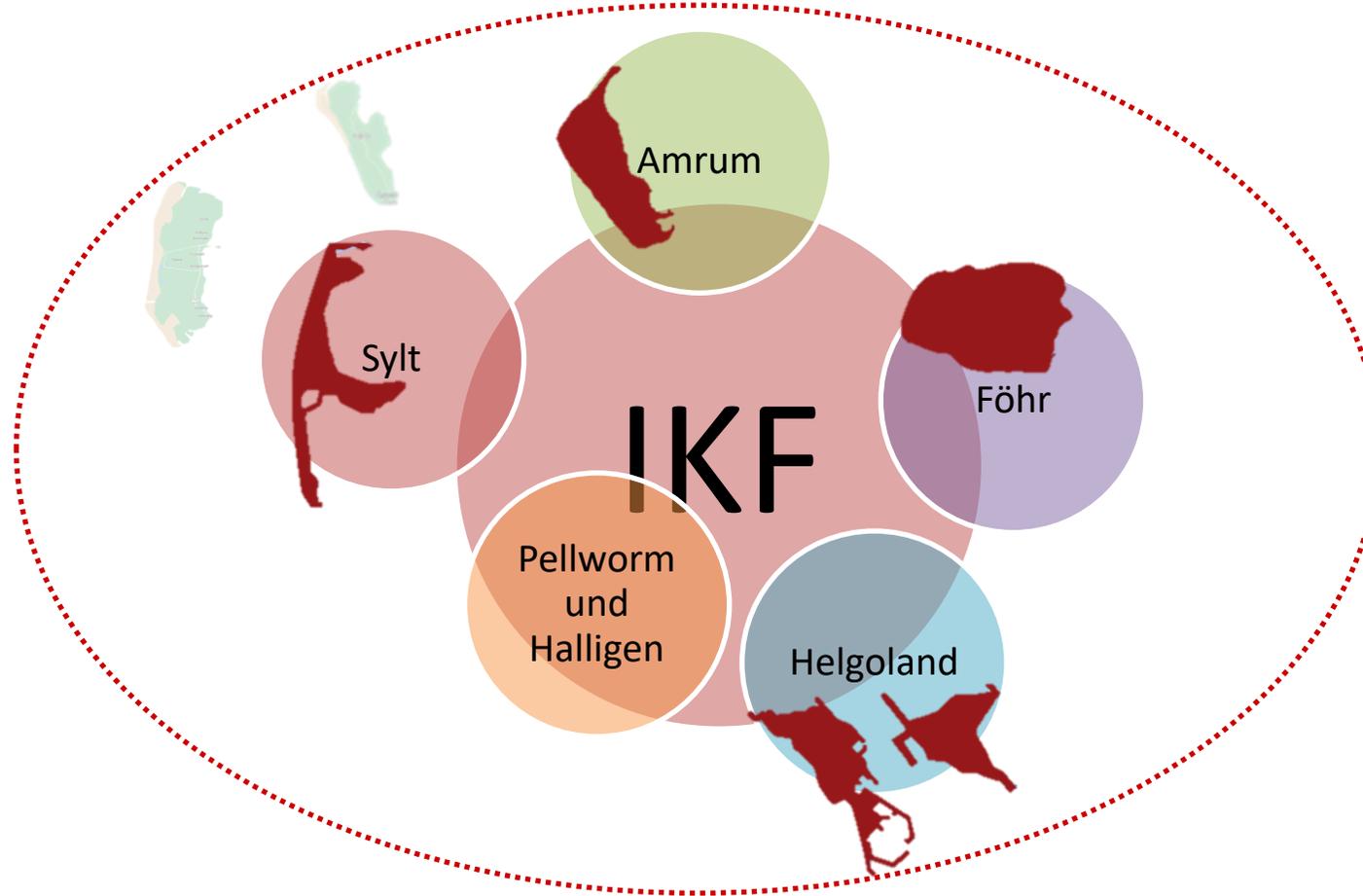
Bedarf an Stellenbesetzungen pro Jahr

	Geschätzte Fluktuationsraten	Arbeitskräftebedarf p.a.
Vorsichtige Schätzung	20 %	3.700
Realistische Schätzung	30 %	5.550
Optimistische Schätzung	40 %	7.400



Dimension der inselübergreifenden Koordination für Fachkräftemanagement

Jede Insel ist anders -> Insel- und Hallig-spezifische Nutzung



Wirkdimensionen der Institution IKF



Aufgabenfelder und Tätigkeitsbereiche

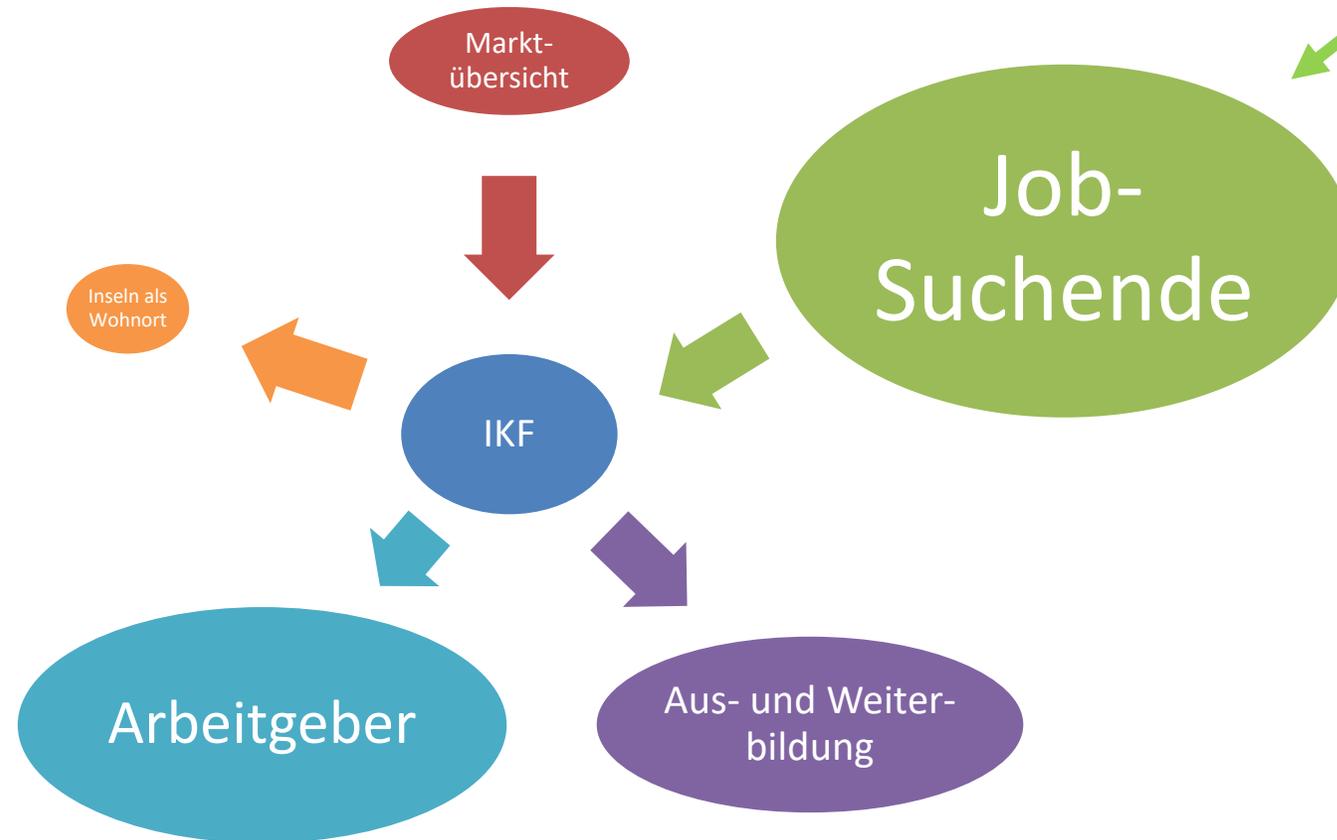
Aufgabe der IKF	Anteile
Marktübersicht	10 %
<ul style="list-style-type: none"> • Laufender Überblick über arbeitsmarktpolitische Förderungen • Fortschreibung der Marktdaten • Monitoring der Vermittlungen, quantitativ und qualitativ • Allgemeine Trends zu Beschäftigungssituationen 	
Job-Suchende	40 %
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau und Entwicklung der Website www.insel-job.de • E-Recruiting /digitales Job-Matching (Job/Kandidat) • Aktives Web- und Social-Media-Marketing • Newsletter für die vielfältigen Anspruchs- und Kontaktgruppen • Fachkräfte-Recruiting aus dem Ausland (Deutsch-Dänische Kooperationen und Jobvermittlungen / weitere Quellgebiete) • Aufbau eines Netzwerks vor Ort Unterstützender • Koordination des Onboarding • Aufbau und Koordination einer Willkommenskultur 	
Inseln als Wohnort	5 %
<ul style="list-style-type: none"> • das Standortmarketing der Orte zu bündeln und auf der Website www.inseljob.de darstellen • die Orte als Wohn- und Arbeitsort besser wahrnehmbar darstellen, die Alleinstellungsmerkmale der Orte deutlich herausstellen sowie • einzelne Best-Practice-Beispiele intern darzustellen 	

Arbeitgeber	25-30 %
<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungen zu allen Arbeitgebern aufzubauen, • ein Monitoring von Bewertungsportalen durchführen, • Arbeitgeberportal auf www.inseljob.de • Refinanzierungsmodelle über das Job-Portal (Suchanzeigen) • Job-Rotation, Sharing-Angebote und Job-/Manpower-Pooling • ein Konzept für ein Employer Branding zu entwickeln 	
Aus- und Weiterbildungsangebote	15-20 %
<ul style="list-style-type: none"> • Attraktivitätssteigerung Leben und Arbeiten auf den Inseln und Halligen • Transparenz bzgl. Unterstützungsangeboten für Auszubildende • Informationen über Ausbildungsgänge • Kombinationen von beruflicher und schulischer Ausbildung • Qualitätsoffensive: Inselübergreifende Zusatzqualifikationen und Weiterbildungsangebote (auch im Verbund mit der BS Sylt/Niebuß) • Einbindung von (dualen) Studienangeboten • Studiengang "Tourismus auf den Nordseeinseln" • Job- oder Ausbildungsrotation auf den Inseln 	



Wirkdimensionen der Institution IKF

Mit anteiliger Gewichtung der Aufgabenfelder



COPENHAGEN
CAPACITY



Inhaltliche Schwerpunkte der Kommunikation mit Website als Steuerungseinheit

Digitalisierung der Prozesse



Vermittlung, Inseln ins
Bewusstsein bringen

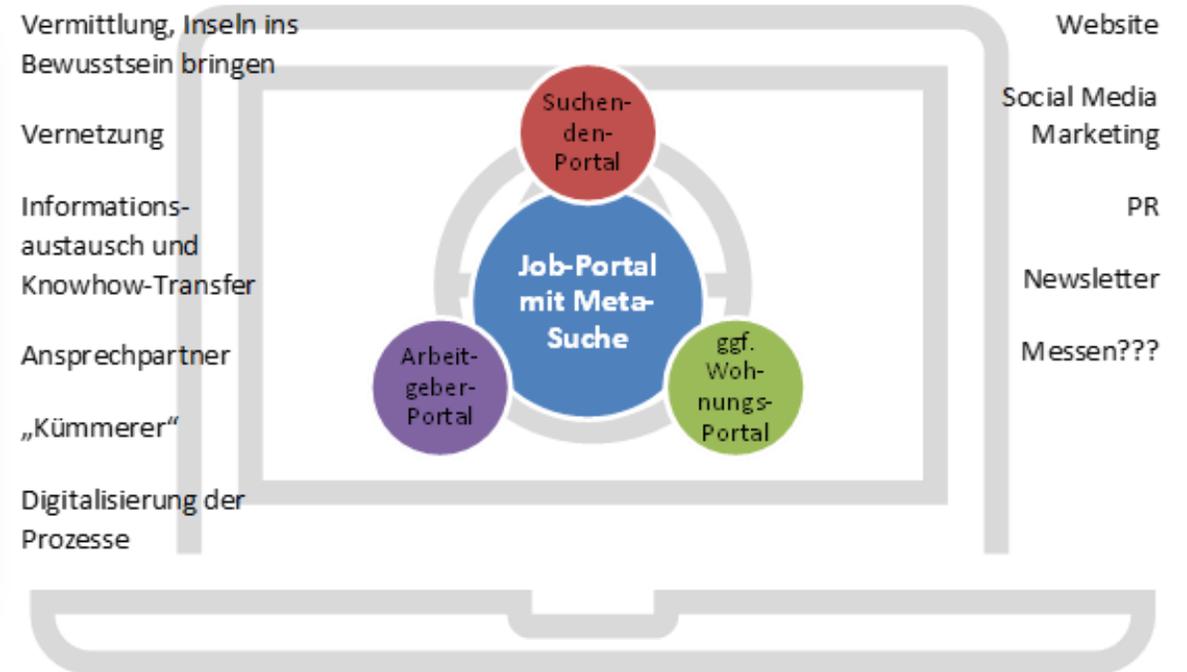
Vernetzung

Informations-
austausch und
Knowhow-Transfer

Ansprechpartner

„Kümmerner“

Digitalisierung der
Prozesse



UMSETZUNGSPLANUNG

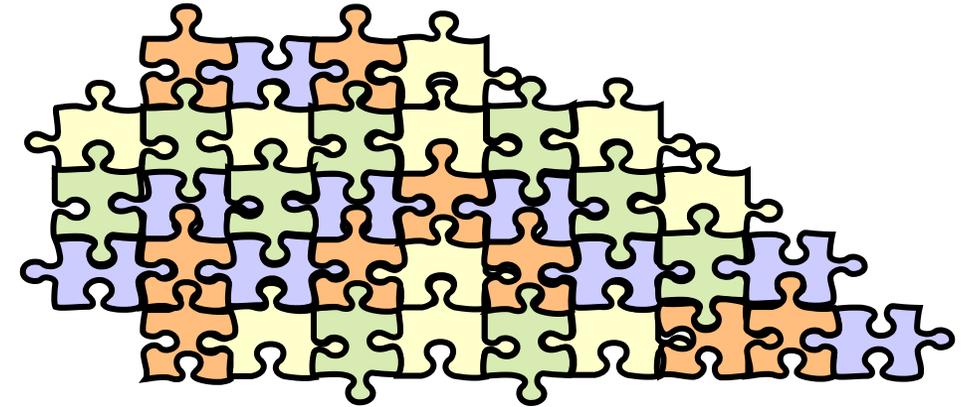


Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile



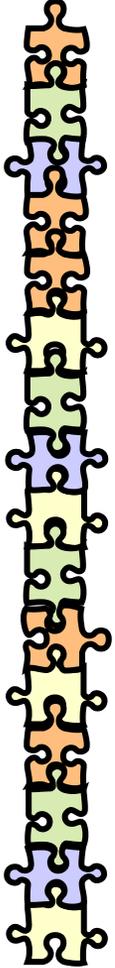
Inselübergreifende Koordination des Fachkräftemanagement

Aufgabe der IKF	Anteile
Marktübersicht	10 %
<ul style="list-style-type: none"> • Laufender Überblick über arbeitsmarktpolitische Förderungen • Fortschreibung der Marktdaten • Monitoring der Vermittlungen, quantitativ und qualitativ • Allgemeine Trends zu Beschäftigungssituationen 	
Job-Suchende	40 %
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau und Entwicklung der Website www.insel-job.de • E-Recruiting /digitales Job-Matching (Job/Kandidat) • Aktives Web- und Social-Media-Marketing • Newsletter für die vielfältigen Anspruchs- und Kontaktgruppen • Fachkräfte-Recruiting aus dem Ausland (Deutsch-Dänische Kooperationen und Jobvermittlungen / weitere Quellgebiete) • Aufbau eines Netzwerks vor Ort Unterstützender • Koordination des Onboarding • Aufbau und Koordination einer Willkommenskultur 	
Inseln als Wohnort	5 %
<ul style="list-style-type: none"> • das Standortmarketing der Orte zu bündeln und auf der Website www.inseljob.de darstellen • die Orte als Wohn- und Arbeitsort besser wahrnehmbar darstellen, die Alleinstellungsmerkmale der Orte deutlich herausstellen sowie einzelne Best-Practice-Beispiele intern darzustellen 	
Arbeitgeber	25-30 %
<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungen zu allen Arbeitgebern aufzubauen, • ein Monitoring von Bewertungsportalen durchführen, • Arbeitgeberportal auf www.inseljob.de • Refinanzierungsmodelle über das Job-Portal (Suchanzeigen) • Job-Rotation, Sharing-Angebote und Job-/Manpower-Pooling • ein Konzept für ein Employer Branding zu entwickeln 	
Aus- und Weiterbildungsangebote	15-20 %
<ul style="list-style-type: none"> • Attraktivitätssteigerung Leben und Arbeiten auf den Inseln und Halligen • Transparenz bzgl. Unterstützungsangeboten für Auszubildende • Informationen über Ausbildungsgänge • Kombinationen von beruflicher und schulischer Ausbildung • Qualitätsoffensive: Inselübergreifende Zusatzqualifikationen und Weiterbildungsangebote (auch im Verbund mit der BS Sylt/Niebuß) • Einbindung von (dualen) Studienangeboten • Studiengang "Tourismus auf den Nordseeinseln" • Job- oder Ausbildungsrotation auf den Inseln 	



Inselübergreifende Koordination des Fachkräftemanagement

Bildung einer Projektstruktur



- Projektkoordination – Verantwortung für Umsetzung und Fortschritt der Teilprojekte
- Bestimmung zugehöriger Teilprojekte
- Integration verschiedener Akteure nach jeweiligen Kompetenzen
- Festlegung der Träger der jeweiligen Teilprojekte
Bestimmung von Verantwortlichkeiten je Teilprojekt
- Zeitplanung: wann wird welches Teilprojekt realisiert
- Erste Ermittlung eines gesamt-Fördervolumens
- Detailplanung der Arbeitspakete der jeweiligen Teilprojekte



Inselübergreifende Koordination des Fachkräftemanagement

Prämissen

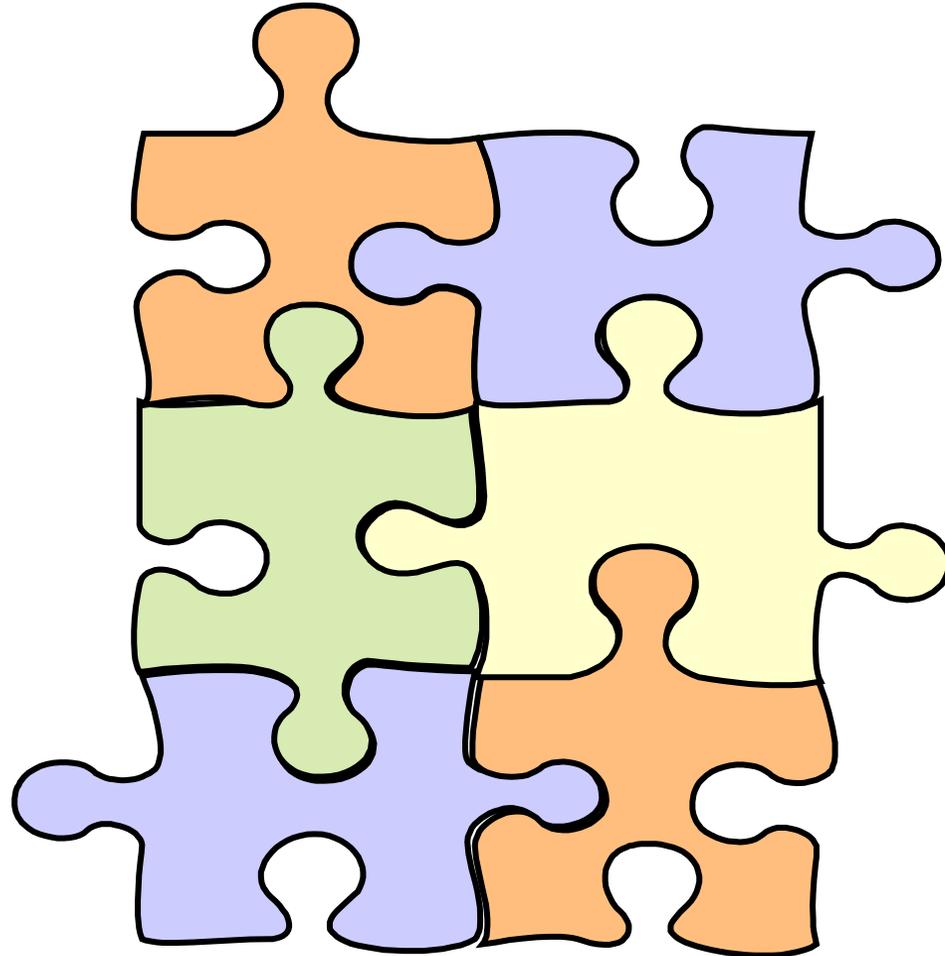


- **Pragmatische** Konzentration auf die wesentlichen Teilprojekte zum Projektstart
- **Digitale** Vernetzung der Akteure
- **Effizienz** im Projektmanagement
-> Sinnvolle zeitliche Staffelung der Teilprojekte
- **Effektivität** in den Ergebnissen: **FACHKRÄFTE** auf die Inseln und Halligen



Inselübergreifende Koordination des Fachkräftemanagement

Die wesentlichen Teilprojekte



Zweck

- Fachkräfteakquisition
 - Inland
 - Ausland
- Fachkräftebindung
- Auszubildenden – Stellen besetzen
- Wahrnehmbarkeit der Inseln und Halligen als Wohn- und Arbeitsort steigern



Ziele

- Aufbau einer groben Projektstruktur mit relevanten Projektpartnern bis 18.8.2022
- Entwicklung der Website www.insel-job.de als Koordinationselement bis Herbst 2022
- Aufnahme des Projektmanagements asap, abhängig von Förderbeginn



BESTIMMUNG DER WESENTLICHEN TEILPROJEKTE



Projekt-koordination

Projekt management

Monitoring Vermittlungen

Monitoring AG Bewertungsportale

Monitoring arbeitsmarkt politische Förderungen

Monitoring Arbeitsmarkt/Arbeitsamt

Monitoring Trends Beschäftigungssituationen

Arbeitgeber

Beitragungsaufbau Einbindung

Konzept Employer Branding

Konzept Job-Sharing

Konzept Job-Rotation

Konzept Job-Pooling

Arbeitgeberportal

Job Suchende

Willkommenskultur

Vor-Ort-Unterstützer Wirtschaftsvereine

Onboarding vor Ort

Recruiting aus Ausland

Recruiting aus Inland

Web & SM Kommunikationskonzept

Kommunikationskonzept Newsletter an Akteure

Aus- und Weiterbildung

Studien Angebote auf den Inseln schaffen

Duales Studienangebot

Inselübergreifende Zusatzqualifikation

Job- und Ausbildungsrotation über die Inseln

Kombination berufliche und schulische Bildung

Ausbildungsinfos

Azubi-Unterstützung

Inseln als Wohnort

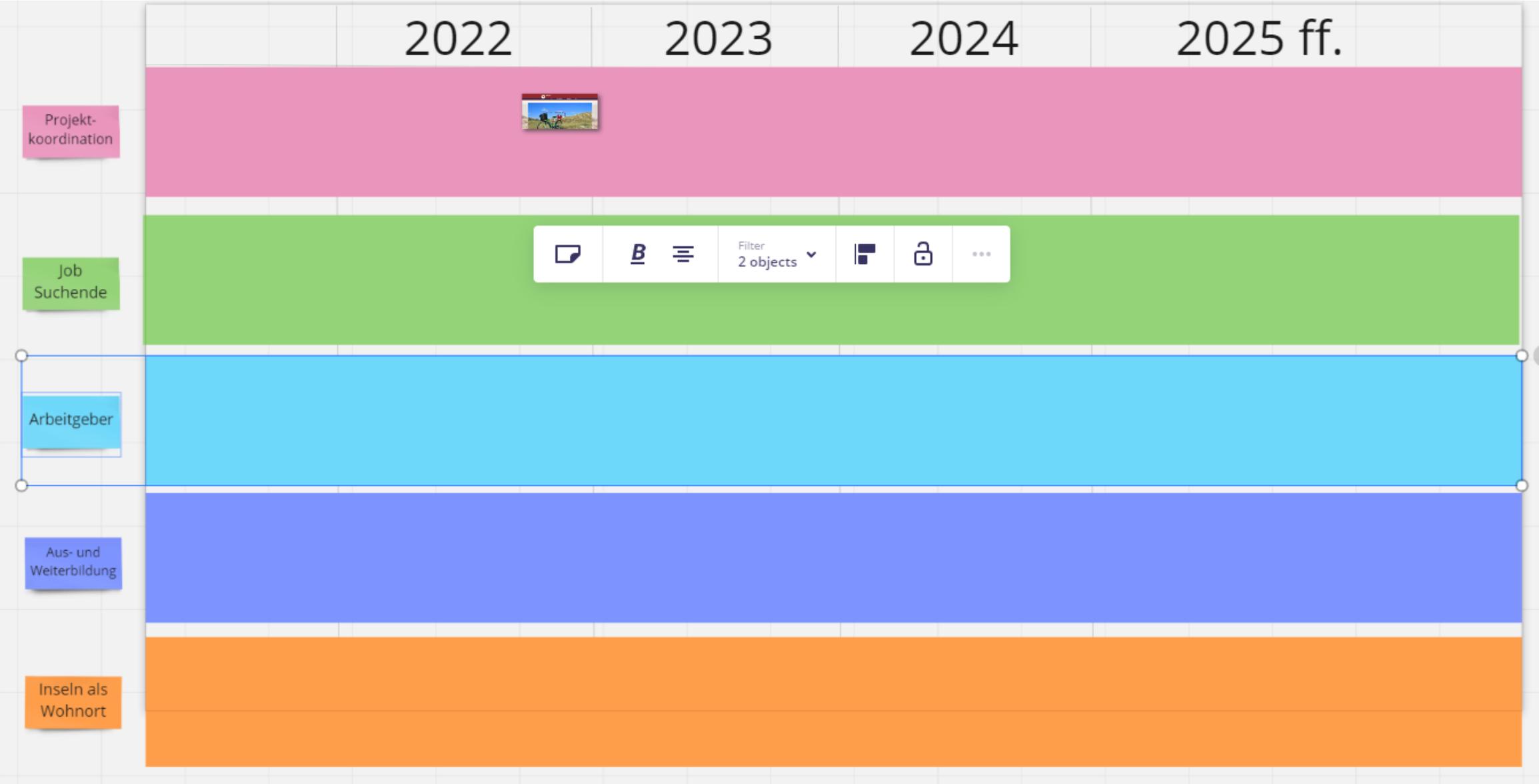
Koordination von Best-Practice-Beispielen

Alleinstellung smerkmal deutlich herausstellen

Bündelung des Standortmarketing



Aufgabe: Bestimmung der Teilprojekte mit zeitlicher Priorisierung



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



Das Urheberrecht der Präsentation liegt bei der GtTF.

Die vorliegenden Charts dienen lediglich der Visualisierung eines Vortrags.

Ohne den Wortbeitrag sind die Charts unvollständig bis schwer verständlich und in ihrer Aussagekraft eingeschränkt.

Maßgeblich ist die ausgearbeitete schriftliche Version des Konzeptes zum „Inselübergreifende Koordination des Fachkräftemanagement der Nordseeinseln und Halligen in Schleswig-Holstein“ von der Gesellschaft für Tourismusforschung (GtTF), Elmshorn.