



Fachkräfte sichern!

Landesinitiative zur Fachkräftesicherung –
Nordrhein-Westfalen handelt.



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung



Fachkräfte sichern!

Landesinitiative zur Fachkräftesicherung –
Nordrhein-Westfalen handelt.



Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen muss langfristig gedacht werden. Der Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen ist ein schleichender Prozess, abhängig von Regionen und Branchen. Geschuldet ist er dem demografischen Wandel. Aber auch konjunkturelle Entwicklungen prägen den Fachkräftebedarf.

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen hat frühzeitig darauf reagiert und die Initiative zur Fachkräftesicherung ins Leben gerufen. In ihrem Rahmen wurde das Fachkräfteprogramm entwickelt. Dieses ermöglicht es Regionen, auf Grundlage von spezifischen Handlungsplänen Projekte zur Fachkräftesicherung einzureichen. Gefördert werden können sie durch Mittel der europäischen Strukturfonds.

Wie solche Projekte aussehen können, wird in dieser Broschüre an drei ausgewählten Beispielen dargestellt. Wichtig bei allen Ansätzen ist, vorhandene Potentiale für Erwerbstätigkeit zu entdecken, zu entwickeln und auch innovative Möglichkeiten ins Auge zu fassen.

Ich möchte alle Akteure ermutigen, sich aktiv in den Prozess der Fachkräftesicherung auf allen unterschiedlichen Handlungsebenen einzubringen. Das Thema Fachkräfte wird uns noch lange beschäftigen, denn eine solide Fachkräftebasis ist für die nordrhein-westfälische Wirtschaft ein wesentlicher Standortfaktor von existenzieller Bedeutung.

A handwritten signature in blue ink, which reads 'Garrelt Duin'. The signature is fluid and cursive, with a prominent initial 'G'.

Garrelt Duin
Minister für Wirtschaft, Energie, Industrie,
Mittelstand und Handwerk
des Landes Nordrhein-Westfalen



Nordrhein-Westfalen ist das wirtschaftlich stärkste Bundesland. Die Grundlage für diesen Erfolg sind qualifizierte und motivierte Beschäftigte, die in den Unternehmen unseres Landes für Innovationen, Qualität und Produktivität sorgen.

Bereits jetzt stellen wir in verschiedenen Regionen und Branchen einen Engpass an Fachkräften fest. Wenn wir nicht gegensteuern, droht sich dieser Engpass durch den demografischen Wandel und die Globalisierung zu einem echten Fachkräftemangel zu verschärfen. Das würde nicht ohne Folgen für Wachstum und Wohlstand bleiben.

Die Landesregierung hat die Zeichen der Zeit erkannt und die Initiative zur Fachkräftesicherung ins Leben gerufen. Wir wollen alle Kräfte bündeln, um die Landespolitik noch stärker auf die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften auszurichten. Darüber hinaus stellen wir mit dem Fachkräfteprogramm zusätzliche Finanzmittel in beträchtlicher Höhe bereit, um die Unternehmen bei der Erprobung neuer Wege zur Fachkräftesicherung zu unterstützen.

Im Mittelpunkt unserer Initiative steht die Aktivierung vorhandener Potentiale auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben. Es gilt, diese zu identifizieren, zu mobilisieren und zu nutzen. Wichtige Potentiale liegen bei Frauen, die den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt suchen, aber keine geeigneten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorfinden. Auch durch das Nachholen von Berufsabschlüssen für un- und angelernte Beschäftigte

können neue Fachkräfte gewonnen werden. Viel Potential sehen wir auch bei den Menschen mit Migrationshintergrund, die oftmals unterwertig beschäftigt sind und ihre Erfahrungen und Kenntnisse nicht optimal einsetzen können.

Mit dieser Broschüre möchte ich Ihnen einen Überblick über die Fachkräfteinitiative bieten und stelle Ihnen erfolgreiche Projekte vor, die bereits ihre Arbeit aufgenommen haben. Ich danke den Partnerinnen und Partnern in Wirtschaft und Politik, die mit viel Engagement und einer Menge guter Ideen zum erfolgreichen Start der Fachkräfteinitiative beigetragen haben. Eines ist klar: Die Herausforderung der Fachkräftesicherung lässt sich nur gemeinsam mit den Sozialpartnern – Arbeitgebern und Arbeitnehmern – meistern. Die erste Zwischenbilanz der Initiative stimmt mich optimistisch, dass neue Lösungen möglich sind, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen.

Ich lade Sie ein, sich weiterhin aktiv an der Landesinitiative zur Fachkräftesicherung zu beteiligen. Lassen Sie uns die drängende Herausforderung als Chance begreifen und nutzen für mehr gute und erfolgreiche Arbeit in Nordrhein-Westfalen.

A handwritten signature in blue ink that reads "Guntram Schneider". The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Guntram Schneider
Minister für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhalt

Landesinitiative zur Fachkräftesicherung. _____	8
Wie Nordrhein-Westfalen handelt.	
„Mit den Akteuren vor Ort müssen wir konkrete Lösungen entwickeln.“ _____	10
Interview mit Dr. Ralf Mittelstädt, Hauptgeschäftsführer der IHK NRW.	
„Gegen den Fachkräftemangel brauchen wir präventives Handeln.“ _____	11
Interview mit Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender des DGB NRW.	
Von der Hilfskraft zur Fachkraft. _____	12
An- und Ungelernte qualifizieren sich zum Maschinen- und Anlagenführer. Praxisbericht aus der Fachkräfteinitiative.	
Attraktive Alternative. _____	16
Studienabbrecher aus ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen wechseln in eine duale Berufsausbildung. Praxisbericht aus der Fachkräfteinitiative.	
Gewinnung ausbildungsfähiger Jugendlicher für das Handwerk. _____	20
Jugendliche an Berufskollegs entscheiden sich für eine duale Ausbildung im Handwerk. Praxisbericht aus der Fachkräfteinitiative.	
„Im Handwerk hat der Kampf um Köpfe längst begonnen.“ _____	24
Interview mit Reiner Nolten, Hauptgeschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT).	
„Die Fachkräfteinitiative kommt zur rechten Zeit.“ _____	25
Interview mit Dr. Luitwin Mallmann, Hauptgeschäftsführer der Landes- vereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V. (unternehmer nrw).	
Potentialberatung hilft bei Personalentwicklung. _____	26
Fachkräfteinitiative unterstützt Unternehmen mit Potentialberatung. Praxisbericht.	
Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter. _____	30
Fachkräfteinitiative unterstützt Unternehmen mit Bildungsschecks. Praxisbericht.	
Service. _____	34
Ansprechpersonen und Kontakte.	

Fachkräfte sichern!

Nordrhein-Westfalen handelt.

Globaler Wettbewerb, technologischer Wandel und demografische Entwicklung werden auch in Nordrhein-Westfalen zu enormen Herausforderungen bei der Sicherung von Fachkräften führen. Die NRW-Landesregierung hat präventiv die Landesinitiative zur Fachkräftesicherung gestartet. Denn schon jetzt sind erste Engpässe zu verzeichnen und es bedarf gemeinsamer Anstrengungen aller Akteure aus Politik und Wirtschaft, um für den zukünftig zu erwartenden Fachkräftemangel gewappnet zu sein. Mit der Fachkräfteinitiative stellt sich die Landesregierung NRW einer zentralen Zukunftsaufgabe: Fachkräfte sichern!

Wettbewerbsfähige Betriebe sichern und schaffen zukunftssichere Arbeitsplätze. Flexibilität, Qualität und Innovationen entstehen nicht durch Maschinen, sondern von und mit kompetenten, engagierten und kreativen Beschäftigten. Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen und damit die Sicherung von Beschäftigung hängen also entscheidend von der Verfügbarkeit eines ausreichenden Fachkräfteangebots ab.

Um eine Fachkräftelücke möglichst nicht entstehen zu lassen und frühzeitig gegenzusteuern, gilt es, alle vorhandenen Potentiale auf dem Arbeitsmarkt zu mobilisieren und weiterzuentwickeln. Die NRW-Landesregierung hat deshalb die Landesinitiative zur Fachkräftesicherung gemeinsam mit Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretungen, Kammern, Wirtschaftsförderungen und Arbeitsverwaltung in den 16 Arbeitsmarktregionen des Landes auf den Weg gebracht.

Nordrhein-Westfalen verfolgt mit der Fachkräfteinitiative eine vorbeugende Strategie: Unser Land soll als attraktiver und wettbewerbsfähiger Standort erhalten bleiben.

Zentrale Zukunftsaufgabe: Fachkräfte sichern!

Wenn von den Verantwortlichen nicht gehandelt wird, droht nach Berechnungen des Prognos-Instituts bis 2020 eine Lücke von 630.000 Fachkräften in Nordrhein-Westfalen. Der Fachkräftebedarf ist in Nordrhein-Westfalen regional- und branchenspezifisch unterschiedlich ausgeprägt. Nicht nur bei den Ingenieuren und in der Pflege,

sondern auch bei den Metall- und Elektroberufen, der Logistik und in den Gesundheits- und Erziehungsberufen besteht schon jetzt Handlungsbedarf.

Auch wenn aktuell noch nicht in allen Branchen und Berufsfeldern Engpässe auftreten, eines ist sicher: Der Fachkräftemangel wird alle Wirtschaftsbereiche erfassen. Die Fachkräfteinitiative NRW will zusammen mit den Regionen und der Wirtschaft diese Herausforderung frühzeitig angehen.

Die Landesregierung setzt auf vorhandene Potentiale in den Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt, die es zu entwickeln gilt. Exemplarische Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative sind deshalb:

- **Frauenerwerbsquote erhöhen:** In Nordrhein-Westfalen sind Frauen heute zumeist hervorragend ausgebildet und an einer langfristigen beruflichen Tätigkeit interessiert. Trotzdem ist knapp die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt und NRW belegt mit einer Frauenerwerbsquote von 66 Prozent im Vergleich der Bundesländer den vorletzten Platz. Das sind brachliegende Potentiale, die zur Fachkräftesicherung ausgeschöpft werden müssen.
- **Beschäftigte in den Betrieben qualifizieren:** Je nach Zählweise bilden sich jedoch nur 20 bis 40 Prozent der Beschäftigten regelmäßig weiter. Das ist angesichts der rasanten technologischen Entwicklungen nicht ausreichend. Viele Beschäftigte wären bereit, sich weiter und höher zu qualifizieren, wenn die Möglichkeit gegeben würde und berufliche Perspektiven und interessante Tätigkeitsfelder für sie erreichbar wären. Die Landesregierung unterstützt durch das Angebot des Bildungsschecks bereits jetzt die Weiterbildungsbereitschaft. Darüber hinaus besteht aber noch weiterer Handlungsbedarf in den Unternehmen.
- **Nachholen von Berufsabschlüssen:** Ein ungenutztes Potential liegt auch bei Arbeitslosen und Beschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen. Über die bestehenden Instrumente hinaus ist hier noch längst nicht alles ausgeschöpft.

Individuelle Konzepte, die Kompetenzen feststellen, anerkennen und entwickeln, sind gefragt.

- Ausbildungs- und Studienabbruch verhindern: Seit vielen Jahren wird beobachtet, dass zwischen 20 und 30 Prozent der jungen Menschen ihre berufliche Ausbildung oder ihr Studium ohne Abschluss vorzeitig abbrechen. Abbruch ist oft das Ergebnis falscher Berufswahl, was auch durch mangelhafte Berufsvorbereitung verursacht ist. Durch vorsorgende und flankierende Maßnahmen lassen sich viele Abbrüche vermeiden oder rechtzeitig Alternativen entwickeln.

Kompetente Unterstützung in NRW: erfolgreiche Förderangebote.

Die Fachkräfteinitiative bindet erfolgreiche Förderinstrumente und -programme ein, die schon jetzt einen wichtigen Beitrag des Landes zur Sicherung der Fachkräftebasis leisten – wie beispielsweise den Bildungsscheck NRW, die Potenzialberatung oder das Handlungsprogramm zur Berufsrückkehr „Brücken bauen in den Beruf“. Auch die Weiterbildungsberatung für Betriebe und Beschäftigte ist ein zentrales Angebot zur Fachkräftesicherung.

Ein wichtiger Eckpfeiler ist darüber hinaus die Verbesserung der dualen Berufsausbildung und eine optimale Gestaltung des Übergangssystems Schule und Beruf.

Klar ist aber: Eine erfolgreiche Strategie gegen Fachkräftemangel kann nicht von der Politik allein bestritten werden. Das Engagement der Wirtschaft ist für die Bewältigung dieser großen Zukunftsaufgabe von entscheidender Bedeutung. Die Landesregierung bietet deshalb den Unternehmen besondere Unterstützung zur Erprobung neuer Wege der Fachkräftesicherung durch das 2011 aufgelegte Förderprogramm zur Fachkräftesicherung. Hierzu stehen beträchtliche zusätzliche Mittel zusätzlich aus den EU-Strukturfonds bis 2015 zur Verfügung.

Fachkräfteinitiative NRW: regionale Partnerschaft – regionale Lösungen.

Das Fachkräfteprogramm setzt bewusst auf regionale Lösungen und Partnerschaften von

Arbeitgebern, Kammern, Arbeitsverwaltungen, Arbeitnehmervertretungen und Hochschulen zur Entwicklung gemeinschaftlicher regionaler Strategien zur Fachkräftesicherung. Die Regionen haben, ausgehend von den Bedarfen der Unternehmen in ihrer Region, bereits Handlungspläne zur Fachkräftesicherung entwickelt und mit der Umsetzung von regionalen Aktionen begonnen.

Die Landesregierung hat dieses Vorgehen gewählt, weil es keine „von oben“ verordnete Patentlösungen für die Sicherung des Fachkräftebedarfs gibt, sondern die Regionen und Unternehmen selbst am besten wissen, welchen Bedarf sie haben und welche Wege sie in neuen Projekten gehen können und wollen. Unterstützt wird dieses Engagement mit bis zu 50 Prozent Förderung der Projektkosten.¹

Die Landesinitiative hat inzwischen Fahrt aufgenommen und im ganzen Land haben bereits Projekte ihre Arbeit aufgenommen, die sich zum Beispiel der Erhöhung der Frauenerwerbsquote, dem Fachkräftebedarf in der Altenpflege, der Verbesserung beim Übergang Schule – Beruf und der Integration von Studienabbrechern widmen. Die Vielfalt der Handlungsfelder und Herangehensweisen ist dabei ein Spiegelbild der dynamischen und diversifizierten Wirtschaft und Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen. Einige erfolgreiche Beispiele werden in dieser Broschüre näher vorgestellt.

Gemeinsames Engagement für eine nachhaltige Lösung.

Die Fachkräfteinitiative NRW will die Bereitschaft aller Akteure wecken, sich aktiv und verantwortlich an der Lösung der Probleme zu beteiligen und eine gemeinschaftliche regionale Strategie zur Fachkräftesicherung zu entwickeln. Ihr Erfolg hängt maßgeblich ab von der Eigeninitiative der Arbeitgeber, Kammern, Arbeitsverwaltungen, Arbeitnehmervertretungen und Hochschulen. Denn nur gemeinsam kann die Zukunftsaufgabe Fachkräftesicherung nachhaltig gelöst werden.

www.fachkraeffteinitiative-nrw.de

¹ Die Förderrichtlinie ist abrufbar unter: <http://fachkraeffteinitiative-nrw.de/>

„Mit den Akteuren vor Ort müssen wir konkrete Lösungen entwickeln.“



Dr. Ralf Mittelstädt

Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen, IHK NRW, sind Partner der Landesinitiative zur Fachkräftesicherung. Ein Interview mit Dr. Ralf Mittelstädt, Hauptgeschäftsführer der IHK NRW, zu Kooperation und Unterstützung.

Herr Doktor Mittelstädt, wie stellt sich aus Sicht der Industrie- und Handelskammern in NRW die Fachkräftesituation dar? Gibt es bereits Engpässe?

Wir stellen noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel fest, aber es gibt Engpässe in einzelnen Regionen und in einzelnen Branchen und Berufsfeldern. Betroffen sind zum Beispiel das Hotel- und Gaststätten-Gewerbe oder das Logistikgewerbe etwa im Hochsauerland, wo es schon jetzt schwierig ist, Fachpersonal zu finden oder Ausbildungsplätze zu besetzen. Wir beobachten zudem, dass Unternehmen inzwischen von sich aus aktiv werden und eigenes Personal abstellen, um nach Fachkräften suchen zu lassen. Mit Blick auf demografische Veränderungen leisten die 16 Industrie- und Handelskammern in NRW schon jetzt Unterstützung und sind in die regionalen Aktivitäten weitreichend eingebunden.

In welchen Handlungsfeldern sind die Industrie- und Handelskammern in NRW bereits jetzt aktiv, um dem Fachkräftemangel zu begegnen?

Als IHK NRW wollen wir vor allem mehr für die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems

und die tollen Karriereperspektiven mit einer dualen Ausbildung in den Unternehmen darstellen. Unsere Aktivitäten betreffen konsequenterweise insbesondere den Aus- und Weiterbildungsbereich. Unternehmen müssen inzwischen verstärkt auf die Bewerber und Bewerberinnen zugehen und über sich und die Ausbildungsmöglichkeiten informieren. Wir haben daher viele Ausbildungsplatzvermittler, die Unternehmen, aber auch Jugendliche bei einer passgenauen Vermittlung unterstützen und die dafür sorgen, dass ein Matching-Prozess stattfinden kann. Wir beschäftigen uns auch verstärkt mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Denn das Themenfeld ist ein ganz wichtiger Standortfaktor.

Worin unterstützt die IHK NRW als Partner die Fachkräfteinitiative, welche Schwerpunkte setzen Sie?

Wir wollen vor allem darüber Aufklärung leisten, wo in Zukunft welcher Fachkräftebedarf auftauchen wird. Auf Landesebene haben wir dafür einen internetgestützten Fachkräftemonitor entwickelt, der Unternehmen bei der langfristigen Personalpolitik Hilfestellung leistet. Der Monitor liefert regionale Informationen, wie viele Fachkräfte Jahr für Jahr fehlen – oder auch nicht. Es ist ein Prognosetool, um rechtzeitig aktiv zu werden oder gezielt auszubilden. Denn nur wer Bescheid weiß, wo in wenigen Jahren Fachkräfte fehlen werden, kann sich frühzeitig darum kümmern.

Wie wichtig ist aus Sicht der IHK NRW eine Initiative zur Fachkräftesicherung? Wie bewerten Sie das regionale Vorgehen?

Die Initiative kann das Fachkräfteproblem sicher nicht allein lösen. Doch sie ist ein Schritt und trägt dazu bei, dass die Probleme rechtzeitig erkannt und prognostisch auf die Zukunft hin gelöst werden. Vor allem den regionalen Ansatz, also mit regionalen Partnerschaften nach regionalen Lösungen zu suchen, befürworten und begleiten wir gerne. Die Zusammenarbeit mit den Akteuren vor Ort steht auch bei den Industrie- und Handelskammern im Mittelpunkt und ist ein geeigneter Weg, um zukünftige Lösungsansätze zu formulieren und konkrete Lösungsschritte zu entwickeln.

„Gegen den Fachkräftemangel brauchen wir präventives Handeln.“

Der DGB NRW ist Partner der Landesinitiative Fachkräftesicherung. Ein Interview mit Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender des DGB NRW, zu Kooperation und Unterstützung.

Herr Meyer-Lauber, wie stellt sich das Fachkräfteproblem aus Sicht der Gewerkschaften dar?

Nach unseren Erkenntnissen haben wir bislang nur in einigen wenigen Bereichen einen erkennbaren Fachkräftemangel. In der aktuellen Lage haben die Unternehmen offensichtlich noch keine besonders umfangreichen Probleme, sich mit Fachkräften zu versorgen, abgesehen von Ausnahmen im Bereich der Ingenieure oder Pflegekräfte. Es ist aber eine ernst zu nehmende Zukunftsprognose, dass wir in einen größeren Fachkräftemangel geraten können. Wir brauchen daher präventives Handeln.

Wo muss präventives Handeln ansetzen, wo setzt der DGB Schwerpunkte?

Die wichtigste Frage ist: Wo sind die Potentiale für Fachkräfte noch nicht ausgeschöpft? Bei jungen Leuten sehen wir ein großes Potential, denn etwa 15 Prozent aller Jugendlichen machen keine Berufsausbildung. Von Bedeutung ist das nicht nur für Industrie und Gewerbe. Das gilt auch für die Biografie der jungen Leute, die selbstständig leben wollen und eine Berufsausbildung brauchen. In NRW fehlen aber jährlich etwa 20.000 Ausbildungsplätze. Das zweite große Potential liegt bei den Frauen. In Nordrhein-Westfalen haben wir eine unterdurchschnittliche Erwerbstätigkeit von Frauen. Hier sehen wir es als eine Hauptaufgabe, dass Familie und Beruf besser vereinbart werden können. Dafür sind Kindertagesstätten und Ganztagschulen auszubauen. Aber es bedarf weiterer Unterstützung und Werbung, um gerade beruflich qualifizierte Frauen in der Arbeitswelt zu halten. Wenn sie wegen der Kinder eine Pause machen, ist es wichtig, ihnen einen qualifizierten Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Wie unterstützt der DGB NRW die Landesinitiative, wie kooperieren Sie?

In den Regionen Nordrhein-Westfalens wirken wir in den Projekten zur Fachkräfteinitiative

mit. Erste Projekte sind an den Start gegangen, es müssen aber mehr Projekte in Gang kommen. Dabei ist es richtig, nach regionalen Lösungen zu suchen. In Nordrhein-Westfalen gibt es extrem unterschiedliche Ausgangslagen: Wir haben Regionen, in denen fast Vollbeschäftigung herrscht, und andere Regionen, in denen es durch den Strukturwandel immer noch eine erhebliche Arbeitslosigkeit gibt. Inhaltlich kümmern wir uns besonders um die Ausbildung von Jugendlichen. Wir brauchen deutlich mehr Ausbildungsplätze. Zur Lösung des Fachkräftebedarfs ist das ein wichtiger Schlüssel. Aktive Unterstützung durch die Gewerkschaft gibt es auch für alle Projekte rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Andreas Meyer-Lauber

Wie wichtig ist aus Sicht der Gewerkschaft die Initiative zur Fachkräftesicherung? Kommt sie zum rechten Zeitpunkt?

Die Fachkräfteinitiative ist mit Blick auf die Zukunft des Landes sinnvoll und notwendig. Ihre Kraft muss sie jedoch noch entfalten. Offensichtlich braucht es ein bisschen Zeit, um in den Regionen sinnvolle Aktivitäten anzustoßen. Als DGB NRW beteiligen wir uns selbstverständlich an der Initiative. Schließlich sind alle Aktivitäten, die den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen unterstützen und stärken, auch gewerkschaftliche Anliegen. Der Wohlstand, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Anspruch nehmen, muss erwirtschaftet werden. Junge Leute und diejenigen, die gerade arbeitslos sind, haben ein Interesse daran, qualifizierte Beschäftigung zu finden. Um das langfristig zu sichern, ist es gut, dass in Nordrhein-Westfalen alle relevanten Akteure bei wichtigen Fragen wie der Fachkräftesicherung zusammenarbeiten.



V.l.n.r.: Tobias Gogol (Leiter des Projekts KarrierePfad), Jana Bitter (Personalwesen im Siegener Werk der Deutschen Edelstahlwerke GmbH) und Jan Giertz (Leiter Weiterbildung bei der Karrierewerkstatt)



Von der Hilfskraft zur Fachkraft.

An- und Ungelernte qualifizieren sich zum Maschinen- und Anlagenführer.

Das Fachkräftepotential an- und ungelernter Beschäftigter blieb bislang weitgehend unbeachtet. Das haben auch ihre Arbeitgeber erkannt, die infolge steigender Kundenansprüche auf gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen sind. In der Märkischen Region lassen deshalb Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe einige ihrer an- und ungelernten Arbeitskräfte im Projekt „KarrierePfad“ zu Maschinen- und Anlagenführern ausbilden. So sorgt die Fachkräfteinitiative NRW für ein größeres Angebot an Spezialisten in einem Beruf, der in der Region stark nachgefragt wird.

Fast die Hälfte aller Beschäftigten in der Märkischen Region arbeitet in industriellen Bran-

chen. Doch mit gut 20 Prozent weist die Region den landesweit höchsten Anteil An- und Ungelernter auf. Für Unternehmen, die sich in hoch spezialisierten Nischen etabliert haben, ist die unzureichende Qualifikationsstruktur ein echtes Problem, verschärft durch Abwanderungstendenzen und den demografischen Wandel. Nachwuchskräfte sind knapp in der Märkischen Region, Engpässe im Bereich qualifizierter Facharbeit unübersehbar. Also müssen sich die Unternehmen neue, innovative Formen der Fachkräftegewinnung einfallen lassen. Dazu zählt der Versuch, betriebsinterne Potentiale zu mobilisieren.

Individueller Bildungsplan.

Innovativ ist die Maßnahme „KarrierePfad“, durchgeführt in der Deutschen Edelstahlwerke Karrierewerkstatt GmbH. Das Angebot steht



Levent Kundakci hat nicht gezögert, die Möglichkeit zur Ausbildung als Maschinen- und Anlagenführer zu nutzen.

allen Unternehmen aus der Region offen: An- und ungelernte Beschäftigte können hier mithilfe eines modularisierten Lehrgangssystems innerhalb eines Jahres nachträglich den Berufsabschluss „Maschinen- und Anlagenführer“ erwerben. „Für die Teilnehmenden ist die Ausbildung ein erster Karriereschritt“, hebt Tobias Gogol, Mitarbeiter der Karrierewerkstatt, die Vorteile für beide Seiten hervor, „für ihre Arbeitgeber die Chance, aus der eigenen Belegschaft heraus die dringend benötigten Fachkräfte von morgen zu entwickeln.“

Der Ablauf der nach der „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung“ (AZWV) zertifizierten Schulung ist klar strukturiert: Nach der Kompetenzfeststellung in Kombination mit einer intensiven Fertigungsprüfung und der Erarbeitung eines individuellen Bildungsplans folgt die Qualifizierungsphase.

Teilnehmende durchlaufen dabei bis zu acht Ausbildungsmodulen, darunter Fertigungstechnik, Elektropneumatik und Hydraulik sowie technisches Zeichnen und Mathematik. Die tatsächliche Dauer der Qualifizierung hängt von den Vorkenntnissen der Lernenden ab. Gegenüber klassischen Umschulungen lassen sich die Lehrgangszeiten so erheblich verkürzen. Neben der intensiven Kompetenzfeststellung ist dazu natürlich eine konsequente Praxisorientierung notwendig. Alle Ausbildungsmodulen sind an den konkreten Arbeits- und Geschäftsprozessen der betrieblichen Praxis ausgerichtet. Tobias Gogol unterstreicht zudem die positiven Nebeneffekte für die beteiligten Unternehmen: „Die unmittelbare betriebliche Verwertbarkeit des Erlernten ist so jederzeit gewährleistet.“

Nach einer abschließenden Kompetenzbilanzierung steht zum Ende des Qualifizierungsprojekts die Externenprüfung bei der Industrie- und Handelskammer an. Um die Aussichten auf deren erfolgreiches Bestehen zu verbessern, steht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern während der gesamten Projektlaufzeit zusätzlich zum Fachunterricht eine sozialpädagogische Begleitung zur Verfügung.

Höherwertige Tätigkeit.

So professionell die Unterstützung ist, leicht zu bewältigen ist die Qualifizierung nicht. Levent Kundakci hat sich dennoch auf die Herausforderung eingelassen. Seit sieben Jahren arbeitet er bei der Deutschen Edelstahlwerke GmbH, zunächst als Ultraschallprüfer und Produktionsarbeiter, zuletzt als Schleifer im Walzwerk. Nach Abschluss der Hauptschule hatte er zunächst ein Praktikum absolviert, um anschließend eine Ausbildung als Gas- und Wasserinstallateur zu beginnen. Doch die Firma, die ihm bereits einen Ausbildungsplatz versprochen hatte, musste Konkurs anmelden. Für Levent Kundakci begann damit eine Phase wechselnder Tätigkeiten in einem Leiharbeitsunternehmen. 2005 endlich ist es ihm gelungen, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei seinem jetzigen Arbeitgeber zu wechseln.

Den Wunsch, eine Ausbildung abzuschließen, hat er jedoch nie aufgegeben. Er weiß, warum: „Unternehmen stellen heutzutage fast nur noch Fachkräfte mit Berufsabschluss ein. Wenn ich



Das Team der Deutschen Edelstahlwerke GmbH und die Projektverantwortlichen im Ausbildungsbetrieb von Herrn Kundacki

meine Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt erhalten oder bei meinem derzeitigen Arbeitgeber eine andere, höherwertige Tätigkeit ausüben will, muss ich eine abgeschlossene Ausbildung nachweisen können. Als ich das Angebot von meiner Firma bekam, mich während der Arbeitszeit zum Maschinen- und Anlagenführer ausbilden zu lassen, habe ich keinen Augenblick gezögert, zuzusagen.“

Trotz Wechselschicht hat er sich auf die Doppelbelastung von Arbeiten und Lernen eingelassen. Doch sein beruflicher Ehrgeiz ist damit noch längst nicht erschöpft: „Mein Ziel ist eine Ausbildung zum Techniker. Der jetzige Lehrgang ist dazu ein erster wichtiger Schritt.“

Strategische Personalpolitik.

Starkes Interesse an der beruflichen Weiterbildung zum Maschinen- und Anlagenführer hatte vor allem der Betrieb, die Deutsche Edelstahlwerke GmbH. Obwohl aktuell kein drängender Bedarf an einem weiteren Beschäftigten mit dieser Qualifikation besteht und Levent Kun-

dacki nach Abschluss der Ausbildung zunächst wieder an seinem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt wird, hat das Unternehmen seinen Fortbildungswunsch von Beginn an mit Nachdruck unterstützt. Eva Sieg-Blank, Leiterin des Personalwesens im Werk Siegen der Deutschen Edelstahlwerke GmbH, nennt den Grund: „Zur langfristigen Sicherung der hohen Qualität unserer Produkte legen wir Wert auf gut ausgebildetes Fachpersonal. Die zusätzliche Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitert im Bedarfsfall ihre Einsatzmöglichkeiten und erhöht so unsere Flexibilität.“

Dass die Deutsche Edelstahlwerke GmbH zur Fachkräftesicherung eine strategisch ausgerichtete Personalpolitik betreibt, hat das Unternehmen schon in der letzten Krise bewiesen. Eva Sieg-Blank: „Wir haben in der damaligen Zeit der Unterauslastung eine erhebliche Zahl an un- und angelernten Mitarbeitern zu Schweißern, Maschinen- und Anlagenführern und sogar zu Verfahrensmechanikern qualifiziert. Das hat sich später rentiert.“



Kurzinformation

Die NRW-Landesregierung fördert das Projekt „KarrierePfad“ in der Märkischen Region im Rahmen ihrer Initiative zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs mit Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union. An- und ungelernte Beschäftigte aus überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen der Metallbranche erhalten die Chance, durch Nachqualifizierung einen Berufsabschluss als Maschinen- und Anlagenführer zu erwerben. Im verarbeitenden Gewerbe, dem dominierenden Wirtschaftssektor der Märkischen Region, werden sie dringend gebraucht.

Auf den Einwand, dass Beschäftigte mit einer beruflichen Qualifizierung ihren Wert am Arbeitsmarkt erhöhen und leichter in ein anderes Unternehmen wechseln könnten, reagiert die Personalleiterin souverän: „Die Überlegung ist in gewisser Hinsicht richtig. Aber wir gehen davon aus, dass unsere massive Unterstützung des Weiterbildungsinteresses unserer Mitarbeiter nicht nur deren Motivation erhöht, sondern dass wir sie so auch langfristig an unser Unternehmen binden, zumal die Arbeitsbedingungen in unserem Unternehmen für Fachkräfte zweifellos attraktiv sind.“

Auch den mittelfristigen Ambitionen ihres Mitarbeiters Levent Kundakci, sich zum Techniker weiterzubilden, steht sie positiv gegenüber: „Gut ausgebildete Techniker sind eine Bereicherung für unser Unternehmen, erst recht, wenn sie aus unseren eigenen Reihen stammen und bestens in die betrieblichen Prozesse eingearbeitet sind. Unsere strategisch dominierte Personalpolitik, die ja auch Kennzeichen der Fachkräfteinitiative NRW ist, hat sich jedenfalls immer ausgezahlt.“



Kontakt:

Deutsche Edelstahlwerke
Karrierewerkstatt GmbH
Tobias Gogol

Herbeder Straße 39
58455 Witten

Telefon: 02302 29-4548

Mail: tobias.gogol@dew-karrierewerkstatt.com



V.l.n.r.: Achim Gerling (Projektleiter), Stefan Döring (Geschäftsführer der Friedrich Amtenbrink GmbH & Co. KG) und Winfried Elsener (Betriebsleiter der Friedrich Amtenbrink GmbH & Co. KG)



Attraktive Alternative.

Studienabbrecher aus ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen wechseln in eine duale Berufsausbildung.

Junge Menschen, die ihr ingenieurwissenschaftliches Studium abbrechen, finden in der Region Ostwestfalen-Lippe im Projekt „HI!GH AZUBI“ Unterstützung beim neuen Einstieg in ihre berufliche Karriere. Sie beginnen im Kontext der Fachkräfteinitiative NRW eine Ausbildung in einem von der Wirtschaft besonders stark nachgefragten Beruf: als Industrie- oder Zerspanungsmechaniker zum Beispiel oder als Mechatroniker. Mit ihren fortgeschrittenen mathematisch-technischen Kompetenzen sind die ehemaligen Studentinnen und Studenten vor allem für kleine und mittlere Unternehmen ein echter Gewinn.

Allein an der Fachhochschule Bielefeld brechen jedes Jahr etwa 200 Studierende der sog-

nannten MINT-Fächer ihr Studium ab. Niemand weiß Genaues über ihren weiteren beruflichen Verbleib. Zu vermuten ist, dass viele von ihnen lediglich als ungelernete Hilfskräfte unterkommen. Damit gehen den Betrieben wertvolle Ressourcen verloren.

In Ostwestfalen-Lippe ist das jetzt anders. Hier bietet der von 35 Unternehmen getragene Verein „Berufliches AusbildungsNetzwerk im Gewerbebereich“ (BANG e.V.) mit dem Projekt „HI!GH AZUBI“ bis zu 50 Studienabbrechern die Chance, eine berufliche Ausbildung in Betrieben des Maschinenbaus und der Metallverarbeitung zu absolvieren.

Zusätzliche Ausbildungsmodule.

Angesprochen und motiviert werden die Studienabbrecher über das in der Fachhochschule Bielefeld neu eingerichtete Careercenter. Bei



scher Fertigkeiten etwa in den Bereichen Metallverarbeitung, Elektropneumatik und CNC.

Bis dahin ist die Ausbildung inhaltlich identisch mit der für alle Auszubildenden. Den ehemaligen Studentinnen und Studenten aber stehen zusätzliche Ausbildungsmodule offen. Sie können sich betriebswirtschaftliches Wissen aneignen und dabei international anerkannte Zertifikate wie die „European Business Licence“ erwerben. Kommunikationstraining, Zeitmanagement und Lernstrategien, Arbeitsschutz und Ergonomie ergänzen das anspruchsvolle Angebot. Zur Vertiefung ihrer auf Technik ausgerichteten Fremdsprachenkenntnisse nehmen die Auszubildenden an zertifizierten Sprachkursen teil. Optional ist eine Sprachreise ins schottische Edinburgh, idealerweise verbunden mit einem Praktikum in einem dort ansässigen Metallbetrieb. Achim Gerling: „Unser Programm bietet den ehemaligen Studentinnen und Studenten eine gute Grundlage für Weiterbildungsmöglichkeiten zum Techniker, zum Industriemeister Metall oder zur späteren Übernahme einer mittleren Führungsposition – alles auch zum Nutzen der Betriebe.“

Reiz der Praxis.

Einer von denen, die einen über BANG e.V. vermittelten Ausbildungsplatz gefunden haben, ist Dennis Schrader. Zwei Semester lang hatte er nach seinem Abitur Umwelttechnik und Ressourcenmanagement studiert. Zufrieden war er mit dem Studienangebot nicht: „Alles war reine Theorie: Mathematik, Physik, Chemie. Es gab keine Labore und keine Werkstätten, nur Zahlen, aber keine Anwendung. Mir fehlte der praktische Bezug.“

Genau den bot ihm das „HIGH AZUBI“-Projekt. Mit Unterstützung von BANG e.V. fand er in Gütersloh einen Ausbildungsplatz bei der Friedrich Amtenbrink GmbH & Co. KG, spezialisiert auf den Handel und die Bearbeitung von Stahlprodukten, mit 125 Beschäftigten; das Unternehmen ist einer der führenden Anbieter im Marktsegment Anarbeitung. Hier lässt er sich zum Industriemechaniker ausbilden. Die regulär dreieinhalb Jahre dauernde Ausbildung kann er aufgrund seiner im Studium erworbenen Vorkenntnisse auf zwei Jahre verkürzen. Die Entscheidung für eine Ausbildung in einem mittelständischen Betrieb hat er bewusst

Interesse nehmen sie anschließend beim BANG e.V. an einem speziell für Metallberufe entwickelten Test teil, bei dem ihre mathematischen Kenntnisse, ihr technisches und räumliches Vorstellungsvermögen, aber auch ihr Allgemeinwissen auf den Prüfstand kommen. „Auf Basis der Testergebnisse“, so Diplom-Kaufmann und Projektleiter Achim Gerling, „erstellt BANG e.V. ein detailliertes Bewerberprofil und sucht nach einem möglichst genau dazu passenden Ausbildungsbetrieb.“

Kommt ein Ausbildungsvertrag mit einem der kleinen und mittleren Unternehmen zustande, steht zunächst – typisch für alle Metallberufe – das Erlernen praktischer Grundfertigkeiten auf dem Programm. Projektmitarbeiter Hans-Peter Klausmeier: „Sägen und Drehen gehören genauso dazu wie Lötten und Fräsen.“ Anschließend erfolgt die Vermittlung weiterer prakti-

V.l.n.r.: Stefan Döring (Geschäftsführer), Michael Steltmann (Ausbilder), Winfried Elsenpeter (Produktionsleiter), Dennis Schrader (Azubi)



getroffen: „Der Betrieb ist überschaubarer, familiärer als ein Großunternehmen. Anders als dort kennt jeder jeden, und der Betriebsleiter weiß, ob man seine Sache gut macht. Vielleicht unterstützt und fördert er dann später auch meine Teilnahme an Weiterbildungen.“

Doch so weit ist es noch nicht. Zurzeit arbeitet und lernt Dennis Schrader in der Ausbildungswerkstatt von BANG e.V., einem hochmodernem Technologiezentrum. Auch darin sieht er Vorteile: „Hier komme ich mit Auszubildenden aus verschiedenen Unternehmen zusammen. So können wir uns fachlich austauschen und neue, betriebsübergreifende Erfahrungen sammeln.“

Mehrwert für die Unternehmen.

Nicht nur die Studienabbrecher profitieren vom „HI!GH AZUBI“-Projekt, sondern vor allem auch die kleinen und mittleren Unternehmen der Region. BANG e.V. hilft ihnen, die besten Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden.

Stefan Döring, Geschäftsführer der familiengeführten Friedrich Amtenbrink GmbH & Co. KG, kann das bestätigen: „Wirklich gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den technischen Bereich oder für den Vertrieb zu akquirieren ist heutzutage nicht einfach. Wir haben Stellenanzeigen geschaltet, im Internet für unsere freien Stellen geworben und die Arbeitsagentur kontaktiert, aber diese Maßnahmen sind keine Garantie für qualifizierte Bewerberinnen oder Bewerber, mit denen wir uns verstärken können.“ Also hat sich die Unternehmensleitung der Friedrich Amtenbrink GmbH & Co. KG für die Ausweitung ihrer Ausbildungsaktivitäten entschieden. Heute zählen elf Auszubildende zur Belegschaft.

Die Vorauswahl über BANG e.V. wertet Stefan Döring als wertvolle Unterstützung: „Neben den Zeugnissen liefern die Testergebnisse des HI!GH-AZUBI-Programms als Teil der Fachkräfteinitiative NRW ein zusätzliches Auswahlkriterium. Beides zusammen ermöglicht eine



Dennis Schrader fehlte im Studium der praktische Bezug.

Kurzinformation

Die NRW-Landesregierung fördert das Projekt „HIGH AZUBI“ in der Region Ostwestfalen-Lippe im Rahmen ihrer Initiative zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs mit Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union. Studienabbrecher aus den MINT-Fächern erhalten eine berufliche Ausbildung mit anschließender Übernahme in Betrieben der Bereiche Maschinenbau und Metallverarbeitung. Mit ihren fortgeschrittenen mathematisch-technischen Kompetenzen sind die ehemaligen Studentinnen und Studenten vor allem für kleine und mittlere Unternehmen ein echter Gewinn.



fundierte Entscheidung.“ Bedenken, einen Studienabbrecher einzustellen, hat der erfahrene Kaufmann nicht: „Unser neuer Auszubildender konnte die Entwicklung seiner bisherigen Laufbahn im Bewerbungsgespräch überzeugend vermitteln. Wer so intensiv über seine berufliche Zukunft nachgedacht hat, verdient eine zweite Chance. Dabei haben wir aber auch, das brauche ich nicht zu verschweigen, an unsere eigene Fachkräftesicherung gedacht.“

Auch die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld unterstützt das Projekt. Swen Binner, IHK-Geschäftsführer für Berufliche Bildung: „Der Fachkräftemangel in den technischen Berufen ist bekannt. Wir freuen uns deshalb über jede Aktivität, die hier Abhilfe schafft.“



Kontakt:

gpdm – Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement mbH
 Joachim Gerling
 Breslauer Straße 31
 33098 Paderborn
 Telefon: 05251 7760-46
 Mail: agerling@gpdm.de



V.l.n.r.: Verena Koschorreck (Auszubildende), Ute Schrage (Geschäftsführerin der Schrage Stahlbau GmbH) und Dr. Norbert Tschirpke (Projektentwickler der Kreishandwerkerschaft Hellweg-Lippe)



Betriebsnah und praxisorientiert.

Jugendliche an Berufskollegs entscheiden sich für eine duale Ausbildung im Handwerk.

Viele Jugendliche wechseln nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule in einen vollzeitschulischen Bildungsgang am Berufskolleg. Die Gründe sind vielfältig: fehlende Orientierung bei der Berufswahl, mangelnde Motivation oder aber Resignation aufgrund der erfolglosen Suche nach einem Ausbildungsplatz. Nicht wenige von ihnen wären jedoch für eine duale Ausbildung im Handwerk weitaus besser geeignet. Das beweist das Projekt „Gewinnung ausbildungsfähiger Jugendlicher für das Handwerk“ der Kreishandwerkerschaft Hellweg-Lippe, entwickelt und umgesetzt im Rahmen der „Fachkräfteinitiative NRW“.

Schon in naher Zukunft könnten Hunderte von Ausbildungsplätzen im Bezirk der Kreishandwerkerschaft Hellweg-Lippe unbesetzt bleiben.

Betroffen sind u. a. die Bereiche Bauhauptgewerbe und Kfz-Handwerk sowie die Berufe Friseur/-in, Bäcker/-in oder Tischler/-in. Während fehlender Nachwuchs die meist kleinen Handwerksbetriebe mittelfristig in existenzielle Schwierigkeiten bringt, absolvieren viele Jugendliche – abseits der täglichen betrieblichen Praxis – einen vollzeitschulischen Bildungsgang am Berufskolleg. Darunter manche junge Frau, mancher junge Mann, die eher praktisch begabt sind oder mit den rein schulischen Ansprüchen überfordert sind – verschenktes Fachkräftepotential, das im Handwerk fehlt.

Passgenaue Vermittlung.

Um diese „stille Reserve“ auszuschöpfen, hat die Kreishandwerkerschaft Hellweg-Lippe ein mit Betrieben und Berufskollegs abgestimmtes Projekt initiiert: „Gewinnung ausbildungsfähiger Jugendlicher für das Handwerk“.



Das Projekt startet für die Jugendlichen nach einem Aufnahmeverfahren mit einem Ausbildungsvertrag im gewünschten Ausbildungsberuf, abgeschlossen zunächst mit der Kreishandwerkerschaft Hellweg-Lippe. Nach Kompetenzfeststellung und Potentialanalyse folgt die praktische Qualifizierung in den Werkstätten des Bildungszentrums der Kreishandwerkerschaft. „Hier geht es um die Stärkung vorhandener Kompetenzen, vor allem aber um die Vermittlung theoretischer Lerninhalte auf der Basis individueller Förderpläne und mit sozialpädagogischer Begleitung“, erläutert Dr. Norbert Tschirpke von der Kreishandwerkerschaft das Konzept.

In bis zu drei verschiedenen Gewerken können die Jugendlichen betriebliche Praktika absolvieren und so – gegebenenfalls – ihrem ursprünglichen Ausbildungsberuf entsprechend ihre Neigungen und Fähigkeiten revidieren. Das Um-

schreiben des Ausbildungsvertrages erfolgt in dem Fall schnell und unkompliziert.

Von Beginn an sind die Ausbilderinnen und Ausbilder der Innungsbetriebe in den Qualifizierungsprozess integriert: „So gelingt eine größtmögliche Passgenauigkeit zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden. Zudem lassen sich die potentiellen Auszubildenden sehr viel zielgenauer für die jeweiligen Betriebsanforderungen Vorbilden. Die besondere Praxisnähe beugt nicht zuletzt den sonst teils hohen Ausbildungsabbrüchen vor.“

Wechselt eine Jugendliche oder ein Jugendlicher unter Anrechnung der bis dahin absolvierten Ausbildungszeit in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis – angesichts von 3200 Innungsbetrieben ist die Wahrscheinlichkeit groß –, wird der frei werdende Maßnahmeplatz unverzüglich mit einem anderen Jugendlichen besetzt. Dr. Norbert Tschirpke: „So entsteht ein rollierendes System, das den effektiven und effizienten Einsatz der Mittel garantiert.“

Frauen in männertypischen Berufen.

Doch nicht Finanzen stehen im Mittelpunkt des Projekts, sondern die Betriebe und die Auszubildenden. Zu ihnen gehört Verena Koschorreck. Sie hatte nach dem Abschluss der Realschule zunächst einen vollzeitschulischen Bildungsgang am Berufskolleg begonnen. Erst im Zeitverlauf stellte sich heraus, dass sie einen technischen Beruf lieber direkt in einem Handwerksunternehmen erlernen wollte: „Wichtig war mir die Praxis. Ich wollte die betriebliche Wirklichkeit erfahren.“

Eine Gelegenheit dazu bot sich ihr mit dem Wechsel vom Berufskolleg in das Projekt der Kreishandwerkerschaft. Nach Eignungstest und praktischer Erprobung in der Holz-, später in der Metallwerkstatt des Bildungszentrums der Kreishandwerkerschaft entschied sie sich für eine Ausbildung zur Metallbauerin. „Obwohl ich zunächst gewisse Zweifel hatte“, gibt sie unumwunden zu, „dass ich den körperlichen Belastungen, die mit dem Beruf verbunden sind, gewachsen bin.“ Stärker als die Bedenken wogen letztlich jedoch ihr Interesse an dem Beruf und an der betrieblichen Praxis. Im Bewerbungsgespräch bei der Schrage Stahlbau GmbH in Soest jedenfalls wusste sie zu überzeugen und erhielt den erhofften Ausbildungsvertrag.



Erste Tätigkeiten wie „Bauteile entgraten, ausrichten und anschweißen“ – der Fachjargon ist ihr schon geläufig – hat sie bereits kennengelernt, angeleitet und unterstützt von einem Gesellen und unter Aufsicht des zuständigen Meisters. Mit ihren ausnahmslos männlichen Kollegen kommt sie bestens zurecht: „Da gibt es keine Schwierigkeiten. Ich glaube und hoffe: Da bin ich akzeptiert!“

Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung.

Ein Eindruck, der offensichtlich nicht täuscht. Ihre Chefin, Diplom-Ingenieurin Ute Schrage und Geschäftsführerin der Schrage Stahlbau GmbH, teilt jedenfalls ihre Auffassung: „Eine Frau in einem typischen Männerberuf, wie hier bei uns im Metallhandwerk, ist heute noch selten, wie ich aus eigener Erfahrung weiß. Wenn aber das Interesse und die Fähigkeiten vorhanden sind, sollte die Chance ruhig ergriffen

werden. Bei guten Leistungen ist der Respekt und die Akzeptanz in der Belegschaft schnell vorhanden.“

Die Schrage Stahlbau GmbH ist heute Teil der Unternehmensgruppe Schrage in Soest, die auf eine lange Unternehmensgeschichte zurückblicken kann. Das 1884 gegründete Unternehmen wird nunmehr in der vierten Generation von der Familie Schrage geführt und besteht aus der Schrage Stahlbau GmbH und der Schrage GmbH, Maschinen- und Apparatebau. Durch sukzessive Ausweitung des Liefer- und Leistungsprofils bietet die moderne Unternehmensgruppe heute eine breite Palette an Fertigungsmöglichkeiten: von der Erstellung von Schweißkonstruktionen bis hin zum Maschinenbau. Die individuelle Fertigung nach Kundenwunsch, zahlreiche Lohnfertigungen sowohl im Stahlbaubereich wie auch bei der Zerspaltung sowie die Anfertigung von Sondermaschinen ergänzen das umfangreiche Angebot.



Verena Koschorreck fühlt sich als junge Frau in einem typischen Männerberuf wohl und von den Kollegen akzeptiert.

Kurzinformation

Die NRW-Landesregierung fördert das Projekt „Gewinnung ausbildungsfähiger Jugendlicher für das Handwerk“ in den Regionen Westfälisches Ruhrgebiet und Hellweg-Hochsauerland im Rahmen ihrer Initiative zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs mit Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union. Jugendliche, die an vollzeitschulischen Bildungsgängen an Berufskollegs teilnehmen, werden in Abstimmung mit Betrieben und Berufskollegs in eine betriebliche Ausbildung überführt.

In der Region und darüber hinaus genießt die Unternehmensgruppe Schrage hohe Wertschätzung. Nicht nur wegen der Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen, sondern auch aufgrund der hohen Ausbildungsquote: Sie liegt in der Schrage Stahlbau GmbH bei rund 23 Prozent. Aktuell zählen 38 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie neun Auszubildende zur Belegschaft.

Bei den Bewerbungsgesprächen ist Ute Schrage immer dabei: „Ich möchte sehen, wie die Jugendlichen an die Bewältigung der ihnen gestellten Aufgaben herangehen. Wir prüfen dabei die berufsspezifische Eignung, wollen herausfinden, ob die Jugendlichen über mathematische Grundkenntnisse und über ein räumliches Vorstellungsvermögen verfügen. Immerhin sollen sie später einmal unser Fachkräfteteam verstärken.“ Einen guten Eindruck im Bewerbungsgespräch hat offensichtlich Verena Koschorreck hinterlassen – die zukünftige Metallbauerin.



Kontakt:

Kreishandwerkerschaft und
Berufsbildungszentrum Hellweg-Lippe
Dr. Norbert Tschirpke
Haus des Handwerks
Am Handwerk 4
59494 Soest
Telefon: 02921 892-410
Mail: tschirpke@kh-hellweg.de

„Im Handwerk hat der Kampf um Köpfe längst begonnen.“



Reiner Nolten

Der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT) ist Partner der Landesinitiative Fachkräftesicherung. Ein Interview mit Reiner Nolten, Hauptgeschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT), zu Kooperation und Unterstützung.

Herr Nolten, wie dringend ist aus Sicht des WHKT der Fachkräftebedarf im Handwerk?

Beim Kampf um qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hat das Handwerk in einigen Branchen bereits Probleme. Traditionell betroffen sind Lebensmittelhandwerke wie Bäcker und Fleischer. Für die Gebäudereinigerbetriebe ist es ebenfalls schwierig geworden, qualifiziertes Personal zu finden. Zu erwarten sind auch Probleme bei den hoch technisierten Metallbetrieben, die in Konkurrenz zu den schon heute dringend gesuchten Ingenieuren um Fachpersonal ringen müssen. Es gibt Lücken, aber noch ist es kein Flächenbrand. Wir wissen allerdings, was aufgrund des demografischen Wandels auf uns zukommt. Deshalb wollen wir im Handwerk vorbereitet sein und unsere Betriebe frühzeitig unterstützen.

Was unternimmt das Handwerk schon heute, um qualifiziertes Personal und Fachkräfte zu sichern?

Wir haben vor allem eine Reihe von Zusatzqualifikationen entwickelt, die Handwerksberufe auch für qualifizierte Schulabgänger und Schulabgängerinnen interessant machen. Zum Beispiel den Betriebsassistenten im Handwerk

oder den Europaassistenten im Handwerk mit stärkerer außenwirtschaftlicher Orientierung. Inzwischen gibt es auch den Assistenten für Energie und Ressourceneffizienz, der für Kunden wie Betriebe relevant ist. Für die Zukunft können wir uns weitere Zusatzqualifikationen vorstellen, die zusätzlich zur Ausbildung vermittelt werden und Jugendliche weiterbringen. Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang auch die wachsenden Angebote zu dualen Studiengängen. In einzelnen Kammerbezirken gibt es sogar triale Angebote, die betriebliche Ausbildung, Meisterqualifizierung und Hochschulstudium zusammenführen.

Wie unterstützt der WHKT die Fachkräfteinitiative des Landes, wo wollen Sie besondere Schwerpunkte setzen?

Da Handwerksbetriebe eher branchenspezifische als regionale Probleme haben, werden wir den Fokus auf besondere Branchen setzen. Dabei ist der Ansatz der Initiative, die vorhandenen Potentiale zu nutzen, auf jeden Fall auch für das Handwerk der richtige Weg. So müssen wir uns wieder stärker dem Thema „mehr Frauen in männerspezifische Berufe“ zuwenden. Wir müssen schauen, wie wir Ältere länger an uns binden können und welche Potentiale bei den Migrantinnen und Migranten vorhanden sind.

Wie wichtig ist aus Sicht des WHKT die Landesinitiative zur Fachkräftesicherung? Welche Erwartungen knüpfen Sie daran?

Es ist richtig und zum richtigen Zeitpunkt, dass das Land die Fachkräfteinitiative gestartet hat. Wir sammeln jetzt wichtige Erfahrungen und wir werden die Initiative entsprechend diesen Erfahrungen weiterentwickeln müssen. Für das Handwerk wird es sicher darauf ankommen, die kleinen Handwerksbetriebe stärker als bisher einzubinden. Und auch die Frage der Betriebsnachfolge ist aus unserer Sicht zusätzlich in den Themenkatalog aufzunehmen. Der Kampf um Köpfe hat im Handwerk längst begonnen, er wird sich auf allen Ebenen verstärken, davon bin ich überzeugt. Für die Zukunft wird das Handwerk aber gut aufgestellt sein, um zukünftigen Herausforderungen zu begegnen.

„Die Fachkräfteinitiative kommt zur rechten Zeit.“

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V. (unternehmer nrw) ist Partner der Landesinitiative zur Fachkräftesicherung. Ein Interview mit Dr. Luitwin Mallmann, Hauptgeschäftsführer von unternehmer nrw.

Herr Doktor Mallmann, gibt es aus Sicht Ihres Verbandes bereits akute Probleme bei der Fachkräftesicherung?

Der Fachkräftebedarf lässt sich nicht allgemein beschreiben, spürbar sind jedoch erste Schwierigkeiten, die passenden Fachkräfte zu finden. Die Situation ist dabei regional, aber auch mit Blick auf die Berufe unterschiedlich ausgeprägt. Engpässe zeichnen sich etwa in den klassischen Facharbeiterberufen ab. Wir wissen zum Beispiel, dass im Siegerland ein ausgesprochener Engpass an Werkzeugmachern besteht. Insofern haben wir hier ein akutes Problem, während sich die Situation im angrenzenden Sauerland schon anders darstellen kann.

Womit wollen Sie einem möglichen Fachkräftemangel begegnen?

Unsere Mitgliedsverbände werben natürlich in erster Linie für eine Facharbeiterausbildung in den Metall- und Elektroberufen. Dabei stellen wir fest, dass aus den Schulen entweder nicht ausreichend Bewerbungen oder nicht ausreichend qualifizierte Bewerbungen vorliegen. Als Metall NRW haben wir deshalb beispielsweise den Tarifvertrag „Förderung von Ausbildungsfähigkeit“ mit der IG Metall abgeschlossen. Jugendliche, die noch nicht ausbildungsfähig sind, werden in einer Praktikumsphase im Betrieb ausbildungsfähig gemacht und können dann lückenlos in eine gewerblich-technische Berufsausbildung übergehen. Die Teilnehmerzahlen in diesem Förderangebot sind deutlich angestiegen. Darüber hinaus haben wir eine Reihe von Initiativen, die sich um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie kümmern. Wir wollen damit einen Benchmark für familienfreundliche Metall- und Elektrobetriebe setzen und so für Tätigkeiten in unseren Unternehmen werben.

Unternehmer nrw ist Partner der Fachkräfteinitiative, worin sehen Sie Ihre besondere Rolle, welche Schwerpunkte wollen Sie setzen?

Beim Transport von erkennbar richtigen Ergebnissen in die Regionen werden wir unsere Scharnierfunktion wahrnehmen, die Erkenntnisse in die Verbände der Metall- und Elektroindustrie und darüber hinaus weitervermitteln sowie den Erfahrungsaustausch unter unseren Mitgliedern zum Thema Fachkräfte fördern. Die erste Priorität wird darauf liegen, junge Leute für eine Ausbildung zu gewinnen. Es geht aber auch darum, ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigungsfähig zu halten und das Thema lebenslanges Lernen zu einer Selbstverständlichkeit zu machen.



Dr. Luitwin Mallmann

Welche Erwartungen verbinden Sie mit der Initiative zur Fachkräftesicherung?

Die Fachkräfteinitiative kommt zur rechten Zeit. Die demografische Entwicklung sorgt schon allein dafür, dass aus den Schulen zahlenmäßig nicht genügend junge Menschen nachrücken, um frei werdende Stellen adäquat zu besetzen. Deshalb ist es richtig, dass die Landesregierung die Initiative ergriffen hat. Das regionale Vorgehen ist genau der richtige Ansatz.

Von der Fachkräfteinitiative erwarte ich zunächst, dass sie öffentlichkeitswirksam die Fachkräfteproblematik deutlich macht und erklärt, was in den nächsten Jahren auf uns zukommen wird, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird. Hoffnungen setze ich auch in die regionalen Initiativen und erwarte, dass praktische Ansätze und Modellprojekte entwickelt werden, wie ein Fachkräfteengpass von vornherein vermieden werden kann.



Potentialberatung hilft bei Personalentwicklung.

Reinigungsunternehmen wächst aus eigener Kraft.

Die Feldmann Gebäudereinigungs GmbH ist im Raum Wesel und Umgebung eine feste Größe im Reinigungsgewerbe. Geschäftsführer Andreas Feldmann und seine Frau Gabriele haben sich seit 1994 einen großen, vor allem gewerblichen Kundenstamm aufgebaut – eine gute Basis also, um weiter zu wachsen. Um das trotz fehlender Fachkräfte in der Branche zu realisieren, nutzte der Weseler Meisterbetrieb eine seit Jahren bewährte Hilfestellung des Landes NRW, der auch im Rahmen der Fachkräfteinitiative eine wichtige Rolle zukommt: eine mit ESF-Mitteln geförderte Potentialberatung.

Der Wunsch nach der Weiterentwicklung eines Unternehmens wirft viele Fragen auf: Welche Mitarbeiter brauche ich zusätzlich und wo finde ich sie? Und was muss sich in meiner Firma eigentlich grundsätzlich ändern? „Meistens mehr, als die Geschäftsführung zunächst

denkt“, sagt Franz-Josef Rehfisch. Auf seine Unternehmensberatung argentum fiel die Wahl der Feldmann GmbH, als man ein Beratungsunternehmen suchte. Franz-Josef Rehfisch schlug sofort vor, eine Potentialberatung zu nutzen, denn dieses Instrument ist genau auf kleine und mittlere Unternehmen zugeschnitten, die sich weiterentwickeln wollen.

Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten können die Hilfe in Nordrhein-Westfalen in Anspruch nehmen. Bei den landesweit rund 100 Beratungsstellen – beispielsweise Regionalagenturen, Kammern und Einrichtungen der Wirtschaftsförderung – erhalten die interessierten Unternehmen nach Information und Beratung über die Förderkonditionen einen Beratungsscheck, der ihnen die Nutzung dieses Instruments schnell und unbürokratisch ermöglicht. Die Beratungstage – bis zu 15 sind

◀ *Geschäftsführer Andreas Feldmann hat dank der Potentialberatung neue Freiräume für die Unternehmensentwicklung gewonnen und Fachkräfte für seinen Betrieb gesichert.*



Nachhaltige Fachkräftesicherung: Der Auszubildende Norman Krebs soll übernommen werden.

erlaubt – werden mit 50 Prozent bis maximal 500 Euro pro Beratungstag bezuschusst.

Mitarbeiter einbezogen.

Grundsätzlich schließt eine Potentialberatung immer die Beteiligung der Beschäftigten mit ein – und so setzte Franz-Josef Rehfisch neben einer Auswertung der betriebswirtschaftlichen Daten bei dem Weseler Reinigungsunternehmen auch mit einer Befragung der Mitarbeiter

an. „Der Berater hat sich ausführlich mit uns allen unterhalten und unsere Anregungen und Ideen auch tatsächlich aufgenommen“, erinnert sich Michael Spogahn, der zweite fachliche Leiter neben Andreas Feldmann. Auf dieser Grundlage erstellte Franz-Josef Rehfisch eine Stärken-Schwächen-Analyse des Betriebs und leitete daraus den Optimierungsbedarf ab. Am Ende der Beratung standen dann ein eng mit der Geschäftsführung abgestimmter Handlungsplan inklusive eines Personalentwicklungskonzepts und ein Maßnahmenkatalog. Der ganzheitliche Ansatz der Potentialberatung ist essenziell, wundert aber manchmal die Unternehmer, die oft zunächst nur ein bestimmtes isoliertes Problem im Betrieb lösen wollen.

Doch die umfangreiche Stärken-Schwächen-Analyse sollte sich für die Feldmann Gebäudereinigungs GmbH auszahlen. Die Befragung der sechs Vollzeit- und 37 Teilzeitkräfte ergab zunächst, dass sie sich mit dem Unternehmen identifizieren und dass das Betriebsklima gut ist – eine wichtige Voraussetzung, um Fachkräfte an das Unternehmen zu binden. Die Stärke des Betriebs liegt nach der Analyse im Rahmen der Potentialberatung denn auch neben dem Qualitätsmanagement und einem hohen Maß an Service- und Kundenorientierung in seinen motivierten, qualifizierten und loyalen Mitarbeitern.

Auch die Organisation in der Geschäftsführung schien auf den ersten Blick gut. Gabriele Feldmann ist verantwortlich für die kaufmännische, Andreas Feldmann für die technische Leitung. Was Franz-Josef Rehfisch bei der Potentialberatung aber auch herausfand, war, dass die Geschäftsführung zu sehr in das operative Tagesgeschäft eingebunden war, um sich um die eigentliche Unternehmenssteuerung, zum Beispiel um Controlling, zu kümmern. Ein Phänomen, das in kleineren Unternehmen häufig anzutreffen ist. Auch die Arbeitseffektivität musste nach Erkenntnis des Beraters durch eine bessere Arbeitsorganisation gesteigert werden.

Selbstständigkeit der Führungskräfte gestärkt.

Um Andreas Feldmann größere Freiräume für die Unternehmensentwicklung zu ermöglichen, war es unbedingt notwendig, die Selbstständigkeit der leitenden Mitarbeiter zu stärken. Ihre Aufgabengebiete wurden deshalb überprüft,



Dieter Jaeckel (links) und Norman Krebs wurden – wie alle Beschäftigten – während der Potentialberatung einbezogen.

Aufstiegsmöglichkeiten aufgezeigt und ermöglicht. So nahm die langjährige Mitarbeiterin Ilona Dähn im Nachgang der Potentialberatung an einer Führungskräftebildung teil und arbeitet nun als geprüfte Objektleiterin. Einsatzleiter Dieter Jaeckel besuchte Sicherheits-Lehrgänge bei der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft. Michael Spogahn nahm an einer Weiterbildung zum Fachwirt für Reinigungs- und Hygienemanagement teil. 2013 sind für ihn weitere Fortbildungen zum Sicherheitsbeauftragten und zum Qualitätsmanagementbeauftragten geplant. Als Auszubildender wurde Norman Krebs ins Unternehmen geholt. Er soll nach Ende der dreijährigen Ausbildung übernommen werden und das Feldmann-Team verstärken – auch das eine unternehmerische Entscheidung zur

nachhaltigen Fachkräftesicherung. Außerdem wurden im Rahmen der Potentialberatung ein Konzept für individuelle Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern erstellt sowie Anforderungsprofile für den mittelfristigen zusätzlichen Fachkräftebedarf im Bereich der Gebäudereiniger erarbeitet.

Die Weiterbildung eigener Mitarbeiter ist keineswegs die zweite Wahl, wenn man Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht sofort findet. „Fortbildungen haben Vorteile gegenüber Neuanstellungen“, sagt Franz-Josef Rehfisch. „Man baut quasi auf einer soliden Basis auf, man weiß, wie sich die Mitarbeiter im Arbeitsalltag verhalten – bei Neueinstellungen bleibt da immer ein gewisses Restrisiko.“ Solche Personalentwick-



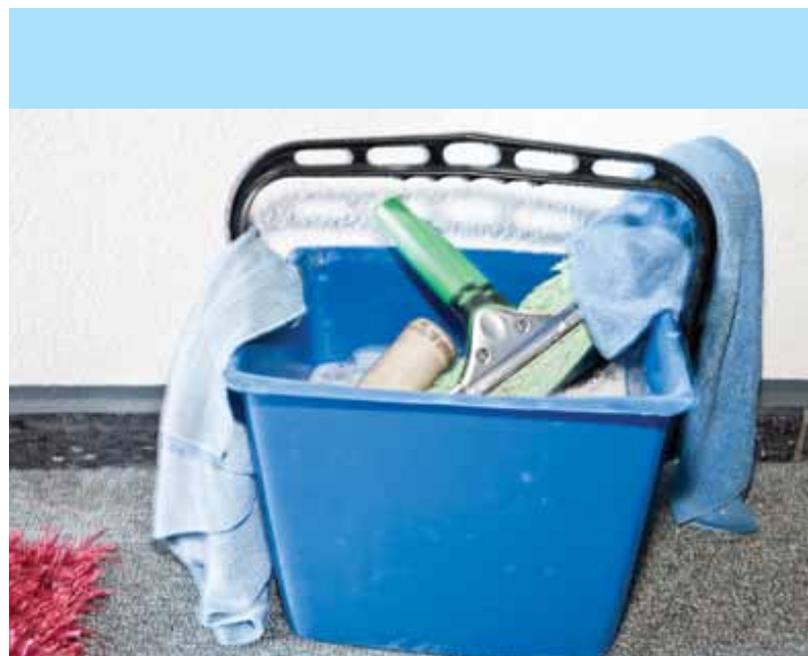
lungsmaßnahmen unterstützt das Land NRW mit Bildungsschecks, einem weiteren Hilfsangebot, das im Rahmen der Fachkräfteinitiative genutzt werden kann. Auch die Feldmann GmbH machte davon Gebrauch.

Was einmal mit Putzkolonnen begann, ist heute eine komplexe Dienstleistungsbranche. Gabriele und Andreas Feldmann haben durch die Verbesserung der Arbeitsorganisation und die Stärkung der leitenden Mitarbeiter durch Qualifizierung mehr Zeit, ihre Position in dieser Branche zu behaupten und auszubauen. So kümmern sie sich nun verstärkt um die vom Berater empfohlene Akquisition im Bereich Glas- und Sonderreinigungen sowie um Aufträge der öffentlichen Hand; eine Kostenreduktion ist bereits gelungen. Die durch die Potentialberatung angestoßenen Verbesserungen machen das Unternehmen außerdem auch auf dem Fachkräftemarkt für Bewerber attraktiver.

Kurzinformation

Eine Potentialberatung können kleine und mittlere Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit weniger als 250 Beschäftigten in Anspruch nehmen. Bezuschusst werden 50 Prozent der notwendigen Ausgaben für Beratungstage – bis maximal 500 Euro pro Beratungstag. Die Potentialberatung kann zwischen einem und bis zu 15 Tagen dauern. Informationen und Beratung erhalten Unternehmen bei den landesweit rund 100 Beratungsstellen – beispielsweise Regionalagenturen, Kammern und Einrichtungen der Wirtschaftsförderung. Die Betriebe erhalten anschließend einen Beratungsscheck, der ihnen eine schnelle und unbürokratische Umsetzung der Potentialberatung ermöglicht.
www.potentialberatung.nrw.de

Das Fazit von Andreas Feldmann: „Man kann sich bei der Unternehmensleitung noch so viel Mühe geben, es stellt sich mit der Zeit immer eine gewisse Betriebsblindheit ein. Der Blick von außen auf das Unternehmen ist nicht zu ersetzen.“ – Dieser Blick lässt sich in NRW einfach realisieren: durch eine Potentialberatung.





Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fachkräfteinitiative unterstützt Unternehmen mit Bildungsschecks.

Die Diakonie Gütersloh ist eines der drei großen Dienstleistungsunternehmen in der Altenpflege im Raum Gütersloh. Wie überall nimmt hier in Ostwestfalen der Bedarf für die Betreuung Demenzkranker zu und wie überall sind Pflegefachkräfte mit entsprechendem Spezialwissen kaum zu finden. In der Pflegebranche ist der Fachkräftemangel bereits heute angekommen. Deshalb setzt die Diakonie Gütersloh auf ein neues Konzept, und das heißt: eigene Pflegekräfte zu Demenzexperten weiterbilden. Unterstützt wird sie dabei mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und durch die vom Land NRW geförderten Bildungsschecks.

Als kirchlicher Träger ist die Diakonie Gütersloh für den gesamten evangelischen Kirchenkreis

Gütersloh zuständig. Vier Diakoniestationen, drei Tagespflegeeinrichtungen und neun Pflegewohngemeinschaften der Diakonie mit rund 150 Vollzeitstellen in der Pflege sind über die Fläche verteilt. Durch den hohen Anteil an Teilzeitkräften, vor allem Frauen, ist die Zahl der tatsächlich Beschäftigten noch wesentlich größer.

Auf Bedarfe reagieren.

In allen Einrichtungen ist die Pflege und Betreuung Demenzkranker eine der wichtigsten Aufgaben. Besonders Plätze in den Pflegewohngemeinschaften, in denen zwischen zwölf und 20 Senioren überwiegend mit Demenzerkrankung in Apartments wohnen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch die Pflegekräfte ein möglichst selbstständiges und selbstbestimmtes Leben

▼ Mechthild Ewers (links), examinierte Altenpflegerin, und Margarete Langwald, Pflegedienstleiterin



führen, werden stark nachgefragt. Mittlerweile gibt es lange Wartelisten, berichtet Margarete Langwald, Pflegedienstleiterin und Qualitätsmanagementbeauftragte für den Bereich Pflege bei der Diakonie Gütersloh.

Für solche vorbildlichen und zudem auch finanziell vergleichsweise günstigen Unterbringungsmöglichkeiten für demente Senioren braucht man engagierte und fachlich gut ausgebildete Pflege- und Leitungskräfte. Doch die gibt es kaum. In Ostwestfalen, wie in anderen Regionen auch, tobt mittlerweile ein regelrechter Kampf der verschiedenen Pflegeeinrichtungsträger um geeignete Fachkräfte. „Die Pflegefachkräfte können sich aussuchen, wo sie arbeiten möchten“, sagt Margarete Langwald. „Wir brauchen in der Regel drei Monate, um eine Stelle nachzubesetzen. In Gütersloh ist der Markt total leer gefegt.“

Potential eigener Kräfte nutzen.

Die Alternative: das Potential der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen – besonders das der älteren. „Wir haben mindestens 50 Mitarbeiterinnen in der Pflege, die über 50 sind“, sagt Margarete Langwald, „und in der Pflege hat sich so viel verändert. Die Ansprüche sind größer geworden, die Pflegestandards von heute gab es früher nicht. Bei denen, die vor Jahrzehnten ihre Ausbildung gemacht haben, spielte die Pflege Demenzkranker zum Beispiel noch keine Rolle.“

Dabei bieten sich Arbeitsplätze in Pflegegemeinschaften gerade für ältere Pflegekräfte an: „Besonders in den Senioren-Wohngemeinschaften benötigen wir einen höheren Anteil an ruhigen, erfahrenen Pflegekräften“, so die Pflegedienstleiterin. „Außerdem empfinden viele Ältere die Arbeitsbedingungen in diesen Einrichtungen gegenüber den stationären als besser und stressfreier. Die Leiterinnen der Wohngemeinschaften haben zum Beispiel einen überschaubaren Verantwortungsbereich und können weitgehend autonom arbeiten.“

Vor einem Jahr ging die Diakonie Gütersloh in die Offensive. Mit dem neuen Vorstand, Björn Neßler, kam Bewegung in die Mitarbeiter-Weiterbildung. Er hatte bereits aus seiner früheren Tätigkeit Erfahrungen mit zwei Förderinstrumenten des NRW-Arbeitsministeriums: Potentialberatungen und Bildungsschecks. Und so half eine mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes geförderte Potentialberatung bei der Stärken-Schwächen-Analyse und der Erstellung einer neuen Geschäftsstrategie. Schnell war klar: Pflegegemeinschaften sind der Wachstumsbereich im Unternehmen, und die gezielte Weiterqualifizierung der dort arbeitenden Kräfte ist unabdingbar.

Betrieblicher Weiterbildungsplan.

Zunächst wurden die Qualifizierungsbedarfe ermittelt. Dann kümmerte sich Margarete Langwald in ihrer neuen Funktion als Qualitätsmanagementbeauftragte um die Beantragung der Zuschüsse für die Weiterbildungen. Dazu wandte sie sich an die Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe (OWL), die als Transferstelle zwischen dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und der Region fungiert und gleichzeitig



eine von 41 Beratungsstellen für Bildungsschecks im Raum Gütersloh ist.

Dort erfuhr sie, dass die Gruppe der über 50-Jährigen im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW einen neuen Schwerpunkt bei der Vergabe von Bildungsschecks bildet. Ältere Mitarbeiter werden neben An- und Ungelernten, Beschäftigten, die seit mehr als vier Jahren nicht mehr in ihrem erlernten Beruf arbeiten, befristet Beschäftigten und Zeitarbeitnehmern vom NRW-Arbeitsministerium nun nämlich besonders gefördert. Mindestens jeder zweite beantragte Bildungsscheck muss an jemanden aus diesen Personengruppen vergeben werden. Vom Land wurde ein Zuschuss von 50 Prozent zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren, maximal 500 Euro pro Scheck, erstattet.

Bei der hohen Anzahl an über 50-Jährigen war man sich bei der Diakonie Gütersloh sofort einig, dass man die Weiterbildungen nicht „kle-

ckerweise“ durchführen wollte. So beantragte Margarete Langwald für das Jahr 2012 nach dem obligatorischen Beratungsgespräch mit der Beratungsstelle gleich das maximale Kontingent an 20 Bildungsschecks.

Die mehrtägigen Schulungen in zwei Zehnergruppen waren zudem auch günstiger als Einzel- oder Kleingruppenschulungen. Einen Schwerpunkt bei der Weiterbildung der Altenpflegekräfte bildete entsprechend dem Bedarf in den Pflegewohngemeinschaften der Bereich Demenz. Im Rahmen der Weiterbildung zur Pflegedienstleitung ging es auch um die Themen Wirtschaftlichkeit, Qualitätssicherung, Kundenwünsche sowie um die Dokumentation nach den bundeseinheitlich festgelegten Expertenstandards.

Mechthild Ewers (50), seit knapp 20 Jahren examinierte Altenpflegerin, hat im Frühjahr 2012



Im Pflegebereich ist der Fachkräftemangel bereits spürbar: Margarete Langwald setzt deshalb vor allem auf die Potenziale der älteren Beschäftigten.

an einer Weiterbildung zur Pflege Demenzkranker teilgenommen. „Es geht heute darum, einfühlsamer auf den Menschen einzugehen“, sagt sie. Ihre Arbeit in der Pflegewohngemeinschaft sei mit der früheren in einem Altenheim nicht vergleichbar. „Das ist hier ein Miteinander. Man hat mehr Zeit, man gibt etwas, aber die Bewohner geben einem auch etwas zurück – sie schenken einem ihr Vertrauen.“

Messbare Steigerung der Qualität.

Die Schulungen hatten direkte Auswirkungen auf die Qualität der Pflege und der Dokumentation: Der Medizinische Dienst der Krankenkassen hat den Diakoniestationen und Pflegewohngemeinschaften der Diakonie Gütersloh jüngst wesentlich bessere Leistungen bescheinigt als noch vor einem Jahr. Die neue Personalentwicklungsstrategie zeigt also Erfolg und steigert damit die Wettbewerbsfähigkeit des Gütersloher Pflegeunternehmens.

Kurzinformation

Mit dem Bildungsscheck erhalten Unternehmen einen Zuschuss von 50 Prozent, bis zu 500 Euro, zu den Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten. Die Landesregierung finanziert diesen Förderzuschuss aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), die andere Hälfte tragen die Betriebe selbst. Betriebe unter 250 Beschäftigten können 20 Schecks pro Jahr nutzen. Ausgewählte Beratungsstellen vor Ort beraten bei der Wahl des passenden Weiterbildungsangebots und stellen den Bildungsscheck aus. www.bildungsscheck.nrw.de

Wie sieht die Zukunft aus? „Die Nachfrage nach Plätzen in Pflegewohngemeinschaften wird weiter steigen“, sagt Margarete Langwald. Die Diakonie Gütersloh setzt deshalb weiter auf die Qualifikation eigener Pflegefachkräfte und auf Bildungsschecks: Für 2013 ist geplant, die nächsten zu beantragen – es sollen wieder 20 sein.

Für Mechthild Ewers brachte der Bildungsscheck eine Weiterbildung zur Pflege Demenzkranker.



Ansprechpersonen und Kontakte.

Fachkräfteinitiative NRW: regionale Partnerschaft – regionale Lösungen.

Die Fachkräfteinitiative besteht aus der zielgerichteten Politik unterschiedlicher Ressorts und verschiedenen Regelförderprogrammen des Landes wie beispielsweise dem Bildungsscheck NRW, der Potentialberatung oder dem Handlungsprogramm zur Berufsrückkehr „Brücken bauen in den Beruf“. Auch die Weiterbildungsberatung für Betriebe und Beschäftigte ist ein zentrales Angebot zur Fachkräftesicherung. Darüber hinaus stehen im Fachkräfteprogramm zusätzliche Mittel aus den EU-Strukturfonds bis 2015 bereit. Interessierte Organisationen wenden sich für weitere Informationen an die Regionalagenturen in Nordrhein-Westfalen.

www.regionalagenturen.nrw.de

Informationen im Internet.

Ein Internetportal der G.I.B. informiert die nordrhein-westfälischen Akteure zur Fachkräfteinitiative. Hier sind wichtige Materialien zur Umsetzung der Fachkräfteinitiative zusammengestellt, etwa die regionalen Handlungskonzepte und Beispiele guter Praxis. Zugleich finden sich hier die Ergebnisse zum regionalen Fachkräftemonitoring, das im Rahmen der Landesinitiative aufgebaut wurde. Über das Fachkräftemonitoring lassen sich die Entwicklungen in den Regionen vergleichen. Zur Verfügung stehen Daten zur Beschäftigungsentwicklung, Erwerbsbeteiligung, demografischen Entwicklung und zur Bildungslage in den 16 Arbeitsmarktregionen des Landes.

www.fachkraefteinitiative-nrw.de

Mit der Potentialberatung wettbewerbsfähig bleiben.

Die Potentialberatung ist ein zentrales Förderinstrument in Nordrhein-Westfalen und unterstützt – mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds – Unternehmen und ihre Beschäftigten, erfolgreich zu arbeiten. Im Rahmen dieses Beratungsangebots werden Stärken und Schwächen ermittelt und betriebliche Weiterentwicklungen erarbeitet. Die thematischen Zugänge sind breit gefächert und erlauben – immer unter Beteiligung der Beschäftigten – ganzheitliche Lösungswege.

Eine Potentialberatung können kleine und mittlere Betriebe in Nordrhein-Westfalen mit weniger als 250 Beschäftigten in Anspruch nehmen. Bezuschusst werden 50 Prozent der notwendigen Ausgaben für Beratungstage – bis maximal 500 Euro pro Beratungstag. Weitere Informationen für Unternehmen:

www.potentialberatung.nrw.de

Weiterbildung – gewinnen mit dem Bildungsscheck.

Weiterbildung ist ein Motor für betriebliche Innovationen und zentraler Baustein für Arbeitsplatzsicherheit und beruflichen Aufstieg. Um mehr Beschäftigte und Betriebe für Weiterbildung zu gewinnen, gibt es in Nordrhein-Westfalen den Bildungsscheck.

Mit dem Bildungsscheck erhalten Beschäftigte und Unternehmen einen Zuschuss von 50 Prozent, bis zu 500 Euro, zu den Weiterbildungskosten. Die Landesregierung finanziert diesen Förderzuschuss aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), die andere Hälfte tragen Betriebe und Beschäftigte selbst. Ausgewählte Beratungsstellen vor Ort beraten bei der Wahl des passenden Weiterbildungsangebots und stellen den Bildungsscheck aus.

www.bildungsscheck.nrw.de

Herausgeber

Ministerium für Arbeit, Integration und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax: 0211 855-3211
info@mais.nrw.de
www.mais.nrw.de

Redaktion

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung (G.I.B.)
Detlev Brum, Manfred Keuler

Text

Birgit Meding, Paul Pantel,
Frank Krupop

Gestaltung

designbüro andreamischok

Fotos

Michel Koczy, Berlin
Ralf Sondermann
Fotolia – JiSIGN

Druck

Druckerei Glauco, Wuppertal

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Jede
Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechts-
gesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung
des Herausgebers.

Düsseldorf, Februar 2013

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.



Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax: 0211 855-3211
info@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de
www.arbeit.nrw.de