

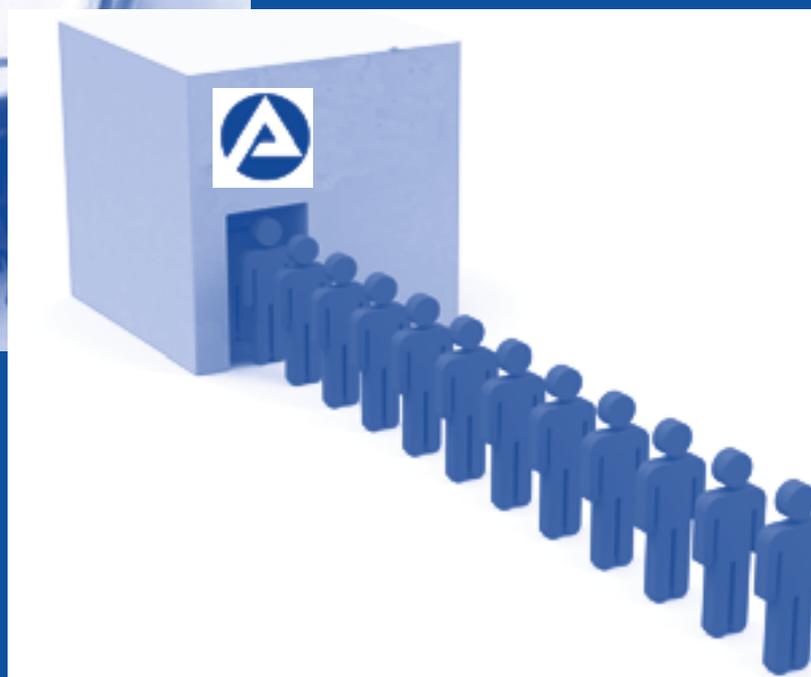
Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

AUSGABE 18 **Dezember 2012**

LEITTHEMA

Fachkräftemangel?!



Mit Gastbeiträgen von:
Prof. Dr. Gunther Olesch
Dr. Martina Müller-Wacker
Prof. Barbara Schwarze

Leitartikel

- 3** Fachkräftemangel?!
Dr. Wolfgang Sieber, Netzwerk Lippe gGmbH und Moritz Lippa, ifB OWL e.V.

Zahlen - Daten - Fakten

- 4** Arbeitsmarktmonitor OWL
5 Ein Jahr Initiative zur Fachkräftesicherung NRW – Erfahrungen und Ergebnisse für OWL
7 Förderprogramme zur Fachkräftesicherung

Kommentar

- 7** Employer Branding als Erfolgsfaktor

Zielgruppenpotentiale

- 8** Wer fährt zukünftig die LKWs?
9 Fachkräftemangel auch im Handwerk spürbar – der Wettbewerb ist in vollem Gange
10 Fachkräftemangel (!?) in den Pflegeberufen
11 Potentiale von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt
12 Zukunftsperspektive Fachkräftenachwuchs – Frauen in MINT!

Potentiale im SGB II

- 13** Lernen Sie Deutsch – Integrations- und Qualifizierungsangebote im Kreis Höxter
13 Jobcenter Kreis Paderborn setzt auf Qualifizierung zur Deckung des Fachkräftebedarfs
14 Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt: Alleinerziehende im Kreis Lippe erschließen ihre Potentiale
15 Erzieherinnen und Erzieher verzweifelt gesucht?
16 Wirksame Hilfe gegen Fachkräftemangel: Jobcenter Lippe hilft bei der Suche nach dem richtigen Auszubildenden
16 Großer Dank nach Paderborn
16 Terminkalender

Herausgeber

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in Ostwestfalen-Lippe herausgegeben.

Redaktion

Daniela Pixa
Teutoburger Straße 38
33604 Bielefeld
Fon: 0521 - 13 75 25
Mail: daniela.pixa@web.de

V.i.S.d.P.

Dr. Wolfgang Sieber
Mail: w.sieber@netzwerk-lippe.de

Moritz Lippa
Mail: moritz.lippa@ifb-owl.de

Bildquelle

Cover: © JiSIGN/beermedia auf fotolia.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter <http://www.ifb-owl.de/92.0.html>



Fachkräftemangel?!

Fachkräftemangel?!“ lautet das Thema der vorliegenden Ausgabe der Forum OWL. Dieser viel zitierte Begriff ist bewusst um „!?“ ergänzt. Das, um zum Einen keineswegs die Relevanz des Themas zu bestreiten (!), aber auch um zum Anderen darauf zu verweisen, dass ein differenzierter Blick auf das Thema zwingend notwendig ist (?).

Wenn eine bedeutende Zahl von Arbeitsplätzen mit bestimmten Qualifikationsanforderungen nicht besetzt werden kann, weil diese Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, kann von einem Mangel gesprochen werden.

Differenzierung vor Pauschalisierung

Es ist sinnvoll, einen aktuellen Fachkräftebedarf von einem strukturellen Fachkräftemangel als Ausdruck eines langfristigen Ungleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt zu unterscheiden. Wo gibt es aktuell schon echten Mangel und welche Entwicklungen sind für die Zukunft prognostizierbar?

Allerdings scheiden sich die Geister schon in der Bewertung der Ist-Situation: Das Institut der deutschen Wirtschaft konstatiert eine riesige Fachkräftelücke im MINT-Bereich (-166.000). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sieht dagegen aktuell keine Anzeichen für einen allgemeinen Fachkräftemangel, auch wenn die Lage in einigen Teilarbeitsmärkten angespannt ist. Hier sind vor allem die medizinischen Berufe bzw. der Pflegebereich sowie IT-Berufe zu nennen. (Beitrag der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel).

Vieles deutet darauf hin, dass der Begriff „Fachkräftemangel“ auch als interessengeleitetes Schlagwort benutzt wird, denn die Verschiebung der Relationen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt hat extrem weit reichende wirtschaftliche Konsequenzen. Dies wird hinsichtlich der unterschiedlichen Vorschläge zur Lösung deutlich.

So werden einerseits vermehrte Bildungsanstrengungen und die Ausschöpfung vorhandener Personalreserven gefordert, andererseits gibt es sowohl eine Debatte um weitere Zuwanderung als auch schon eine Vielzahl konkreter Anwerbeinitiativen.

Perspektiven der Arbeitsmarktakteure in OWL

Ziel der Ausgabe ist es, den Blick auf die Situation und Diskussion in OWL zu wagen und das Thema für die Institutionen am Arbeitsmarkt, insbesondere für die Träger des SGB II zu entwickeln. Es hat sich unübersehbar eine Schere geöffnet zwischen den auch aktuellen Bedarfen an qualifizierten Arbeitskräften und den Möglichkeiten, Personen aus der Langzeitarbeitslosigkeit in dauerhafte und möglichst qualifizierte Beschäftigung zu vermitteln. Dies gilt umso stärker auch für die Zukunft: Geht die Fachkräftedebatte an den Realitäten des Ar-

beitsmarktes – sprich der Arbeitslosigkeit – vorbei? Werden Langzeitarbeitslose abgehängt?

Anhand konkreter Beispiele wird dargestellt, dass dies nicht zwingend so sein muss, und dass es durchaus funktionierende konkrete Ansätze gibt. Verschiedene Ansätze von Qualifizierungen und Umschulungen (Beiträge aus Herford, Paderborn und Lippe) zeigen dies. Ergänzt wird dieser Blickwinkel aus den Jobcentern um eine Perspektive der Wirtschaft.

Die Unternehmen stehen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte, sind zunehmend gefordert. Arbeitgeberattraktivität wird immer stärker zum Thema. Dabei sind längst nicht alle Arbeitskräfte gleichermaßen begehrt. Der Beitrag von Prof. Olesch ist eine Unternehmensperspektive und stellt Employer Branding als Erfolgsfaktor für die Gewinnung von Mitarbeitenden heraus.

Ein wichtiger Betrag zu einer sachgerechten Diskussion wird von den Arbeitsagenturen geleistet. Deren Arbeitsmarktmonitor bildet die regionalen Angebots- und Nachfrageverhältnisse nach Berufsgruppen differenziert ab. Der Beitrag von Thomas Richter stellt den Arbeitsmarktmonitor vor. Darüber hinaus werden die zehn Handlungsfelder der Perspektive 2025 als mögliche Stellenschrauben gegen einen Fachkräftemangel angeführt.

Ansätze der berufsbegleitenden Qualifizierung von Beschäftigten rücken zudem immer mehr in den Mittelpunkt. Durch immer weniger junge Nachwuchskräfte wird es zwingend erforderlich, sich auf die bestehenden – und älter werdenden – Belegschaften zu konzentrieren. Stichwort sind hier Bildungsprämie/Bildungsscheck NRW, Beratung zur beruflichen Entwicklung etc. Die Beiträge der Regionalagentur fokussieren dieses Thema.

Zukunftspotential von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund

Die Politik hat das Thema schon seit geraumer Zeit aufgenommen. Ein Beispiel ist die Initiative zur Fachkräftesicherung des Landes NRW. Hier werden verschiedene gute Beispiele aus der Region präsentiert, in denen es arbeitsmarktseitig gelingt, Lücken bedarfsgerecht zu schließen sowie seitens der Wirtschaft Strukturen im Sinne von Arbeitgeberattraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte zu entwickeln.

Die jüngst veröffentlichte Studie der Prognos AG zur Familienfreundlichkeit stellt Ostwestfalen-Lippe das Zeugnis „unattraktiv“ aus. Regional gibt es jedoch bedeutende Unterschiede, z.B. schneidet die Stadt Bielefeld bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überdurchschnittlich gut ab. Gerade Frauen stellen das bedeutendste Fachkräftepotential dar. Der Beitrag von Frau Prof. Schwarze verdeutlicht die Chancen einer besseren Erwerbspersonenbeteiligung von Frauen in den MINT-Berufen.

Der Arbeitsmarkt entwickelt sich sukzessive zum „Arbeitnehmermarkt“. Ist dies auch eine Chance für bislang deutlich benachteiligte Gruppen wie Migrantinnen und Migranten? Auf deren Potentiale wird auch im Rahmen des Gesetzes zur Feststellung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse aufmerksam gemacht. Dieses Thema steht auch im Zusammenhang mit der neuerlichen Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Der Beitrag von Frau Dr. Müller-Wacker stellt strukturelle Unterschiede in der Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund heraus und liefert einen differenzierten Blick auf die Situation des Erwerbspersonenpotentials und der Situation um Anerkennung von beruflichen Abschlüssen aus dem Ausland in Deutschland.

Der beschriebene Mangel ist anhand der Daten des Arbeitsmarktmonitors der Agentur für Arbeit noch nicht zu spüren. So lag die Relation bei den Gesundheitsberufen in den Kreisen Gütersloh, Herford, Lippe, Minden-Lübbecke und der Stadt Bielefeld bei 882 Bewerbern/-innen auf 314 Stellen. Die Probleme liegen auf einer anderen Ebene, wie der Beitrag der von Bodelschwingschen Anstalten zeigt. Die politisch gesetzten Rahmenbedingungen verhindern vielfach die o.g. Arbeitgeberattraktivität.

Zukunftspotential Jugend

Insbesondere die Entwicklung am Ausbildungsmarkt kann nicht als quantitativer Mangel beschrieben werden. Noch sind Jugendliche in ausreichender Anzahl am Übergang Schule-Beruf, diese sind oftmals aber nicht ausbildungswillig oder -fähig. In Ostwestfalen-Lippe kamen im Jahr 2011/2012 18.418 Bewerber/-innen auf 13.394 Ausbildungsplätze, in Lippe lag die Relation bei 3.839 zu 2.120. Anhand dieser demografischen Kennzahl lässt sich leicht prognostizieren, dass sich diese Relationen frühestens Mitte/Ende des Jahrzehnts ändern werden.

Gleichwohl deutet sich bereits heute Handlungsbedarf an: Wie gelingt es, ausreichend Jugendliche für die duale Ausbildung zu gewinnen, im Schulsystem für die jeweiligen Chancen in betrieblicher und schulischer Ausbildung zu sensibilisieren und genügend Bewerber/-innen für Zukunftsbranchen zu begeistern? War es in der Vergangenheit so, dass aufgrund der starken Nachfrage viele Jugendliche keinen Ausbildungsplatz bekommen konnten, so wird sich die Situation in der Zukunft „drehen“. Keine Jugendliche/kein Jugendlicher wird mehr „über“ sein, alle werden gebraucht werden.

Herausforderungen für die Akteure des Arbeitsmarktes

Die Eröffnung von Chancen und die Herstellung der Ausbildungsreife gerade für die vermeintlich schwächeren Jugendlichen werden zu einer der wichtigsten Herausforderungen für die Akteure des Arbeitsmarktes. Unternehmen werden sich z.B. in ihren Auswahlverfahren umorientieren (müssen), wenn die Hälfte der Bewerber/-innen einen Migrationshintergrund hat.

Aufgaben der fachlichen und sozialen Vorbereitung, Begleitung und ggf. Stabilisierung werden möglicherweise aus den Maßnahmen und Bildungsangeboten der Träger und Berufskollegs stärker direkt in Ausbildung integriert und somit in die Unternehmen verlagert werden. Dies alles hat mit ungeklärten Finanzierungsfragen zu tun, wird aber auf jeden Fall auch die Rollen der Akteure des Arbeitsmarktes verändern.

Lange Jahre suggerierte die öffentliche Meinung, dass das Stellenangebot knapp sei und jeder zusätzlich vermittelte Nachfrager als Leistung der Wirtschaft gebucht werden solle. Hier hat das Schreckgespenst „Fachkräftemangel“ für einen Paradigmenwechsel gesorgt.

So wird es, für die für den Rahmen, in welchem sich Beschäftigung gestaltet, verantwortlichen Institutionen am Arbeitsmarkt handlungsleitend, die Arbeitsnachfragenden entsprechend des jeweiligen Arbeitsangebotes zu entwickeln. Entsprechend wertet sich die gesellschaftliche Funktion auf und die Arbeitsverwaltung fungiert an einer Schlüsselstelle für die volkswirtschaftlichen Potentiale in der Region, im Land und im Bund.

Zahlen – Daten – Fakten

Arbeitsmarktmonitor für Ostwestfalen-Lippe



Thomas Richter
Leiter der Agentur für
Arbeit Bielefeld

Die deutsche Wirtschaft hat die letzte Krise überwunden und ist seit 2010 auf Wachstumskurs. Zugleich steigen die Anforderungen der Betriebe an die Qualifikation ihrer Mitarbeiter/-innen, während – durch den demografischen Wandel bedingt – das Arbeitsangebot bei den jüngeren Jahrgängen im Arbeits- und Ausbildungsmarkt sinkt. Ein Trend, der sich weiter verschärfen wird. Die aktuelle Konjunktur sorgt schon heute dafür, dass Betriebe ihre offenen Stellen für Fachkräfte nicht so schnell besetzen können.

Dies mag angesichts von rund drei Millionen Arbeitslosen verwundern. In der Ökonomie wird hier von einem „Mismatch“ gesprochen. Der Mismatch ergibt sich einerseits durch Informations- und Suchdefizite, aber auch daraus, dass Arbeitsnachfrage und -angebot nicht zueinander passen. Vor allem qualifikatorische Lücken lassen sich häufig nicht kurzfristig schließen.

Monitor für detaillierte Arbeitsmarktanalyse

Auch in Ostwestfalen-Lippe zeigt sich dieses Phänomen immer deutlicher. Zwar nur in gewissen Branchen und Berufszweigen, jedoch merklich. Gerade in den Bereichen Metall, Bau und im Gesundheitsbereich wird die Schere zwischen Arbeitslosen und Arbeitsstellen immer enger oder es gibt schon mehr offene Stellen als gut geeignete Bewerber/-innen. Beispielsweise in Bielefeld suchten Ende September 56 Arbeitgeber nach neuen Mitarbeitern im Bereich Mechatronik und Automatisierungstechnik, nur 17 Bewerber/-innen waren in diesem Bereich gemeldet. In der Energietechnik klafft die Lücke noch weiter, 316 Stellen zu 52 Bewerbern/-innen.

Dieser Situation kann durch Qualifizierung begegnet werden. Besser ist, vorbeugend solche Notlagen zu verhindern. Das beginnt mit einer generellen Analyse. Die Agenturen nutzen dazu gemeinsam mit ihren Netzwerkpartnern seit 2010 den sogenannten Arbeitsmarktmonitor. Der Arbeitsmarktmonitor zeigt anhand variabler Indikatoren die Chancen und Risiken für Beschäftigung und schätzt gleichzeitig die strukturelle Verfassung der Region ein.



Moritz Lippa
Projektkoordinator
Initiative für
Beschäftigung OWL e.V.

Dr. Wolfgang Sieber
Bereichsleiter
Arbeitsmarktintegration
Netzwerk Lippe gGmbH



Die Erkenntnisse aus den gewonnenen Daten bilden eine faktenbasierte Grundlage für alle beteiligten Netzwerkpartner, die richtigen Fragen zu stellen und konkrete Maßnahmen für die Zukunftsfähigkeit der Region OWL zu entwickeln.

Arbeitsmarktpolitik muss sich verändernden Rahmenbedingungen anpassen

Die Beschäftigungsprobleme durch den Mangel an Fachkräften können effektiv nur in Kooperation aller Verantwortlichen vor Ort gelöst werden. Hierfür müssen diese einen Überblick über den Arbeitsmarkt behalten. Dieser unterliegt jedoch der realen Dynamik. Die Arbeitsmarktakteure in den Regionen, z.B. Unternehmen, Gewerkschaften, Kammern, Verbände, Politik, Kommunen und Arbeitsagenturen, müssen sich dieser Dynamik stellen und ihre Arbeitsmarktpolitik an die sich verändernden Rahmenbedingungen anpassen.

Wie wird die hiesige Industrie künftig mit qualifizierten Fachkräften versorgt? Wie entwickeln sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und Männer nach der Elternzeit? Wie entwickelt sich die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer/-innen? Wie wirken sich Wanderungen und Pendlerströme verschiedener Altersgruppen in der Region aus?

Diese und viele weitere Fragen unterlegt der Arbeitsmarktmonitor mit übersichtlich aufbereiteten Daten und Grafiken. Neben regionalen und branchenspezifischen Indikatoren zur Abbildung von Chancen und Risiken für Beschäftigung sind auch lokale Entwicklungstendenzen bestimmt durch Bevölkerungsentwicklung, soziale Lage und Bildungsdynamik abrufbar.

Die Perspektive 2025

Doch nicht nur die Analyse und den Überblick zu behalten sind wichtig. Es braucht Lösungsansätze, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu minimieren. Hierfür hat die Bundesagentur für Arbeit aus einer Vielzahl von Analysen zu Potentialen und gegenseitigen Abhängigkeiten zehn Handlungsfelder abgeleitet, die sich zur Erhöhung der Zahl qualifizierter Erwerbspersonen innerhalb Deutschlands eignen und Teil eines Gesamtmix zur Bekämpfung des drohenden Fachkräftemangels sein könnten – die Perspektive 2025.

Die Handlungsfelder eröffnen eine greifbare Chance, dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2025 zusätzliche Fachkräfte und hochqualifizierte Akademiker zur Verfügung zu stellen. Die zehn Handlungsfelder sind:

1. Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in den Beruf verbessern
2. Ausbildungsabbrecher reduzieren
3. Studienabbrecher reduzieren
4. Erwerbspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen
5. Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern
6. Zuwanderung von Fachkräften steuern

7. Arbeitszeit von Beschäftigten in Vollzeit steigern
8. Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben
9. Arbeitsmarkttransparenz erhöhen
10. Flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabebereich prüfen

Erfolgspotential durch breiten Ansatz

Die Vielzahl und die Verschiedenheit der Handlungsfelder machen deutlich, dass der Fachkräftemangel umso wirksamer bekämpft werden kann, je breiter der Ansatz und je stärker die Mitwirkung der Akteure ist. Insbesondere wird deutlich, dass es nicht die eine, universell wirkende Maßnahme gibt, die allein der Schlüssel zur Lösung des Problems wäre.

Vielmehr liegen die Potentiale bei den meisten Handlungsfeldern eng beieinander; erst deren Zusammenspiel kann das nötige Gegengewicht zum drohenden Defizit bei den Fachkräften bilden. Ebenso wenig wie eine einzelne Maßnahme kann ein einzelner Akteur im Arbeitsmarkt allein den Fachkräftemangel abwenden. Dazu ist vielmehr die Zusammenarbeit verschiedener Arbeitsmarktakteure und Politikbereiche nötig. Jeder Akteur muss für sich entscheiden, welches Handlungsfeld bzw. welche Handlungsfelder für ihn relevant und umsetzbar sind. Wir als Agentur für Arbeit unterstützen und beraten Sie als Arbeitgeber gerne, sprechen Sie uns an.

Einen Zugang zum Arbeitsmarktmonitor können Netzwerke mit Bezug zu Arbeitsmarktthemen über die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit vor Ort erhalten.

Weitere Informationen unter:

www.arbeitsagentur.de - Partner vor Ort

Für Bielefeld:

Mail: bielefeld.buero-der-geschaeftsfuehrung@arbeitsagentur.de

Ein Jahr Initiative Fachkräftesicherung NRW – Erfahrungen und Ergebnisse für OWL



Claudia Hilse
Leiterin
Regionalagentur OWL

In 2011 hat das Land Nordrhein-Westfalen die Initiative Fachkräftesicherung NRW gestartet. Ziel ist die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Gewinnung, Entwicklung und Sicherung von qualifiziertem Fachpersonal. Dabei wurde von Anfang an großen Wert darauf gelegt, Strategien zur langfristigen Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der Regionen in den Mittelpunkt zu stellen und nicht nur einzelne Branchen oder Berufe mit akutem Fachkräftemangel zu fördern.

Bei der Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung ist Ostwestfalen-Lippe landesweiter Spitzenreiter. Neun der bisher zur Förderung empfohlenen Projekte kommen aus unserer Region, weitere Projekte befinden sich im Antragsverfahren.

Im ersten Jahr konnten viele Erfahrungen gesammelt werden, von denen regionale Strategien zur Fachkräftesicherung auch zukünftig profitieren können. Dies umso mehr, da von Landesseite aus eine Fortführung der Initiative Fachkräftesicherung in der neuen ESF-Förderphase ab 2014 geplant ist.

Qualitätsfaktor und Prüfstein: Beteiligung von Unternehmen

Der Fachkräftemangel, seine möglichen Auswirkungen und sein tatsächliches Ausmaß sind mittlerweile zum medialen Dauerthema geworden. Immer wieder melden sich aber auch Menschen zu Wort, die trotz Fachkräftemangel und guter Qualifikation keinen oder keinen adäquaten Arbeitsplatz finden. Mit ihren Berichten machen sie darauf aufmerksam, dass ein wachsender Fachkräftebedarf nicht automatisch zu neuen betrieblichen Strategien der Fachkräftesicherung führt. Sich selbst als Arbeitgeber im Wettbewerb um Auszubildende und Fachkräfte positionieren zu müssen, ist für viele kleine und mittlere Unternehmen eine neue Erfahrung. Und eine zusätzliche Herausforderung in Anbetracht knapper finanzieller und zeitlicher Ressourcen.

Die Initiative Fachkräftesicherung macht das Engagement von kleinen und mittleren Unternehmen zum entscheidenden Prüfstein für alle Modellvorhaben. Ohne eine breite betriebliche Beteiligung hat kein Modellprojekt eine Chance im Landeswettbewerb. Die in den letzten 12 Monaten eingereichten Konzepte geben deshalb auch einen Einblick in die Strategien, mit denen kleine und mittlere Unternehmen aus OWL zukünftig den eigenen Bedarf an qualifizierten Beschäftigten decken wollen.

Top-Thema: Nachwuchskräfte gewinnen

Ausbildung ist für viele Unternehmen eine der wichtigsten Möglichkeiten zur Sicherung von jungen Fachkräften. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass über 50 Prozent der Projekte zur Fachkräftesicherung aus OWL die bessere Nachwuchsförderung zum Ziel haben. Dabei werden bewährte Rekrutierungsstrategien weiter entwickelt: Unternehmen vertiefen die Kooperation mit Schulen und geben schwächeren Jugendlichen eine Chance, wenn sie sich im betrieblichen Alltag bewähren.

So bringt das Projekt der VDW-Nachwuchsstiftung GmbH „Starte durch – dein Job im Maschinenbau“ ausbildungswillige Unternehmen mit förderbedürftigen Schülern/-innen aus dem Kreis Gütersloh zusammen und bietet Jugendlichen bei erfolgreichem „Matching“ sogar eine Ausbildungsplatzgarantie. Auf der Suche nach engagierten Auszubildenden gehen Betriebe zunehmend auch bisher noch wenig erprobte Wege. Das Projekt „Second Service“ der BANG e.V. vermittelt in Kooperation mit der Fachhochschule Bielefeld Studienabbrechern/-innen ohne eine berufliche Perspektive in eine (verkürzte) duale Ausbildung.

Gleichzeitig öffnen Unternehmen sich für betriebliche Optimierungsprozesse. Fortbildungen für Meister und Personalverantwortliche, Begleitung von Jugendlichen während der Ausbildung und die aktive Werbung für bestimmte Berufsbilder sind wichtiger Bestandteil vieler Projekte. Hierbei setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass nicht schöne Hochglanzbroschüren, sondern konkrete Arbeitsbedingungen die Attraktivität eines Berufsbilds mit bestimmen.

So startet der ZAM e.V. aus dem Kreis Minden-Lübbecke am 01. Dezember 2012 mit mehr als 30 Unternehmen das Projekt „EXPERT“, in dem Jugendliche in Mangelberufe vermittelt und gleichzeitig die Betriebe intensiv beraten werden, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. In den Ausbildungsprojekten aus Ostwestfalen-Lippe überdurchschnittlich vertreten sind Unternehmen aus Branchen mit wachsendem Fachkräftemangel – Maschinenbau und Metallverarbeitung, Hotel- und Gaststättengewerbe und Handwerk, gefolgt von der Gesundheitswirtschaft.

Mittelfristiges Ziel: Attraktiver Arbeitgeber werden

Die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, dazu gibt es neben der

Entlohnung noch zahlreiche weitere Möglichkeiten. Die in OWL entwickelten Ansätze in diesem Bereich sind vielfältig, zeigen eine große Beweglichkeit der Unternehmen und reichen von der Intensivierung des Personalmarketing bis zur konkreten betrieblichen Gesundheitsförderung. So bietet beispielsweise das Projekt „Employer Branding 2.0“ der Fachhochschule des Mittelstandes in Kooperation mit Social Media OWL e.V. maßgeschneiderte Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen, um die neuen Medien intensiver zur Fachkräftegewinnung und -bindung zu nutzen.

Im Kreis Höxter haben sich zahlreiche mittelständische Betriebe zusammen getan, um erwerbslose Fachkräfte aus NRW in den Kreis zu holen und ihnen dort ein attraktives Umfeld zu bieten. Das Projekt „Locator“ gpdmbh hilft Firmen bei der Suche nach passenden Arbeitnehmern/-innen und kümmert sich gleichzeitig darum, interessante Angebote für Familien und junge Menschen im Kreis zu entwickeln.

Fazit: Initiative Fachkräftesicherung gibt wichtige Impulse für OWL

Das Fazit nach einem Jahr Initiative Fachkräftesicherung in OWL ist deshalb positiv. Das regionale Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung, das von der Region unter Koordination der Regionalagentur erarbeitet wurde, ist eine gute Basis für die Region. Seine Empfehlungen sind in die regionalen Konsultationen zur Neuausrichtung des Europäischen Sozialfonds und des Europäischen Fonds zur wirtschaftlichen Zusammenarbeit aufgenommen worden.

Unternehmen, Verbände und Bildungseinrichtungen setzen sich intensiv mit dem Thema Fachkräftesicherung auseinander. Die Anzahl der entwickelten und von der Regionalagentur beratenen Ideen und Konzepte übersteigt dabei um ein Vielfaches die tatsächlich eingereichten Projektanträge.

Zwei wichtige regionale Handlungsfelder gibt es, für die offenbar ein langer Atem notwendig ist: Die bessere Förderung der beruflichen Potentiale von Frauen und die Qualifizierung von An- und Ungelernten in OWL. Beide Themen sind in den Wettbewerbsbeiträgen bisher nur marginal vertreten.

Umso wichtiger ist es, dass das Land hier zusätzliche Unterstützung anbietet. 12 Beratungsstellen zur beruflichen Entwicklung, angesiedelt bei den bestehenden Bildungsscheckberatungsstellen, werden in Kürze in OWL ihre Arbeit aufnehmen. Das Thema Nachqualifizierung steht ganz oben auf der Agenda des Arbeitsministeriums. Und das im April gestartete Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL hat sich die Förderung der Fachkräftepotentiale von Frauen als ein zentrales Thema gesetzt.

Die mit der Initiative Fachkräftesicherung NRW notwendig gewordene engere Kooperation zwischen Arbeits- und Wirtschaftsministerium auf Landesebene und zwischen Regionalagentur und Bezirksregierung auf regionaler Ebene dient schon jetzt als Blaupause für die neue EU-Förderphase. Ab 2014 soll der integrierte Einsatz der

Fonds, insbesondere auch von ESF und des EFRE, weiter ausgebaut werden.

Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL
 Claudia Hilse
 Mail: c.hilse@regionalagentur-owl.de

Förderprogramme zur Fachkräftesicherung

Fachkräfte zu finden, zu binden und zu entwickeln, wird zunehmend eine Herausforderung für Unternehmen in OWL. Die Förderprogramme „Potentialberatung“ und „unternehmensWert: Mensch“ sind gute Instrumente, um viele für die Fachkräftesicherung relevante Themenfelder zu bearbeiten.

Bewährtes Landesförderprogramm: „Potentialberatung“

In Nordrhein-Westfalen können kleine und mittlere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten eine Potentialberatung in Anspruch nehmen. Bezuschusst werden 50 Prozent der notwendigen Ausgaben für Beratungstage – bis maximal 500 Euro pro Beratungstag. Das ESF-Programm des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales fördert ein breites Spektrum an Themen aus den drei Bereichen

- Kompetenzentwicklung durch berufliche Weiterbildung,
- Arbeitsorganisation,
- Gesundheit am Arbeitsplatz und Demografischer Wandel.

Das Programm läuft seit 10 Jahren erfolgreich in OWL – über 2.000 Unternehmen aus der Region haben das Programm bereits zur Modernisierung genutzt. 228 waren es im Jahr 2011, 134 im ersten Halbjahr 2012. Im Rahmen der Potentialberatung werden bereits viele für die Fachkräftesicherung relevante Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheit am Arbeitsplatz, Stressreduktion, Aus- und Weiterbildung und Arbeitgeberattraktivität in den Unternehmen angesprochen und umgesetzt.

Neues Bundesförderprogramm: „unternehmensWert: Mensch“

Zum 01. Oktober 2012 ist das ESF-Programm unternehmensWert: Mensch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gestartet. Das Programm will Unternehmen für zukünftige Herausforderungen sensibilisieren und sie bei der Entwicklung und Umsetzung einer demografieaktiven und lebensphasenorientierten Personalpolitik unterstützen.

Für die Umsetzung des Programms werden zurzeit in 16 Modellregionen regionale Beratungsstellen für die Erstberatung eingerichtet. In Nordrhein-Westfalen sind

zehn Beratungsstellen vorgesehen, eine davon ist die Regionalagentur OWL. Das Programm fördert wie die Potentialberatung kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern/-innen. Bezuschusst werden bis zu 80 Prozent der notwendigen Ausgaben für Beratungstage – bis maximal 800 Euro pro Beratungstag.

Um die Qualität der Unternehmensberatungen sicher zu stellen, veranstaltete die Regionalagentur OWL am 14. November 2012 in Bad Oeynhausen die Fachtagung „Förderprogramme für den Mittelstand“. Gemeinsam mit Unternehmen und Beratern/-innen wurde diskutiert, wie die Förderprogramme für die Umsetzung der Fachkräftesicherung in den Unternehmen bereits genutzt werden und zukünftig verstärkt zum Einsatz kommen können.

Die Ergebnisse der Fachtagung finden Sie auf der Homepage der Regionalagentur (www.regionalagentur-owl.de).

Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL
 Claudia Hilse
 Mail: c.hilse@regionalagentur-owl.de

Kommentar

Arbeitgeberattraktivität: Employer Branding als Erfolgsfaktor



Prof. Dr. Gunther Olesch
 Geschäftsführer
 Personal, Informatik & Recht
 Phoenix Contact GmbH & Co. KG

Seit Jahrzehnten ist es den Unternehmen bewusst, die eigene Marke mit einem guten Image zu verbinden. Mercedes, BMW, Audi, Porsche haben z.B. ein Top Branding. Dadurch sind deutsche Autos weltweit sehr gefragt. Gerade aufstrebende Länder wie China, Indien, Russland, aber auch etablierte wie USA, England usw. setzen auf deutsche Produkte mit exzellentem Ruf.

Deutschland steht nach der größten Wirtschaftskrise mit komplexen und qualitativ hochwertigen Produkten sowie dem Brand „Made in Germany“ wieder hoch im Kurs. Marketingfachleuten ist bewusst, dass gutes Markenimage den Erfolg des Unternehmens entscheidend prägt. Um ein Produkt gut zu verkaufen, gehört ein gutes Branding unbedingt dazu.

Die Marke Arbeitgeber

Bedingt durch die demografische Entwicklung wird neben der guten Produktmarke vor allem die Arbeitgebermarke entscheidend. Der Wettbewerb unter den Unternehmen wird in Zukunft nicht primär durch gute Produkte stattfinden, sondern durch den Kampf um die guten Mitarbeiter/-innen! Gerade die Generation Y nutzt Social Media, um Informationen über potentielle Arbeitgeber

ber zu bekommen. Sie entscheidet nicht nach Unternehmenspräsentationen in Personalanzeigen, auf Hochschulmessen und Homepages der Firmen.

Durch Social Media wird eine enorme Transparenz und Überprüfbarkeit von Marketingaussagen gefördert. Kununu.de ist das populärste Portal für Arbeitgeberbeurteilung in Deutschland. 85.000 Unternehmen werden mittlerweile von ihren Arbeitnehmern/-innen bewertet. Erhält man eine positive Beurteilung wird die Gewinnung von qualifiziertem Personal einfacher.

Gutes Employer Branding: Arbeitgeberwettbewerbe

Phoenix Contact hat zwei Nachteile, wie viele Unternehmen in OWL. Erstens gehört das Unternehmen zur Investitionsgüterindustrie und stellt keine Konsumgüter her. Die Produkte und das Unternehmen sind daher nicht so bekannt wie z.B. die Konsumermarken Miele, Oetker, Porsche, etc. Bekannte Marken wirken attraktiver auf interessierte Jobsuchende. Ein weiterer Nachteil ist die Lage der Werke. Sie sind alle in kleineren Städten recht ländlich gelegen. Nun zieht es häufig qualifizierte Kräfte mehr in Großstädte, wo z.B. mehr kulturelle Angebote vorliegen. Vielen anderen OWL-Unternehmen geht es ähnlich.

Eine wichtige Aktivität für gutes Employer Branding ist die erfolgreiche Teilnahme an Arbeitgeberwettbewerben wie TOP JOB, Great Place to Work oder CRF. Phoenix Contact nimmt über viele Jahre bereits daran teil. Wir erhielten in den Jahren 2008 und 2011 von TOP JOB die Auszeichnung zum besten Arbeitgeber. Im laufenden Jahr 2012 wurde das Unternehmen zum besten Arbeitgeber für Ingenieure gekürt, was für ein ingenieurgetriebenes Unternehmen besonders wichtig ist. Die Folge ist aktuell, dass ca. 800 Bewerbungen pro Monat eingehen.

Ein gutes Ergebnis in einem Arbeitgeberwettbewerb dient zur erfolgreichen Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern/-innen. Phoenix Contact konnte z.B. in 2011 – einem Boomjahr für Fachkräfte – 88 Prozent des Personalbedarfs decken. In deutschen Unternehmen konnten vergleichsweise weniger als 66 Prozent aller offenen Positionen für qualifizierte Mitarbeiter/-innen besetzt werden. Weiterhin dient eine gute Platzierung bei Arbeitgeberwettbewerben zur Bindung von Mitarbeitern/-innen. Während deutschlandweit die Fluktuation sieben Prozent beträgt, liegt sie bei Phoenix Contact nur unter einem Prozent.

Wie wird man zu einem der besten Arbeitgeber?

Die Mitarbeiter/-innen fühlen sich beim besten Arbeitgeber Deutschlands gut aufgehoben und gehen daher nicht auf die Arbeitsplatzangebote anderer Unternehmen oder Personalberater ein. So erhielt ich Ende 2011 einen Anruf eines Headhunters, der mitteilte, dass er erfolglos versucht hat, 16 Ingenieurspositionen für seine Kunden durch Mitarbeiter von Phoenix Contact zu besetzen. Zu diesem Zweck hat er 42 Ingenieure angerufen. Es wollte keiner das Unternehmen verlassen. Dies ist ein Erfolg durch Employer Branding.

Wie wird man nun zu einem der besten Arbeitgeber? Dazu gehören viele Aspekte, aber zu Beginn muss eine HR-Vision stehen, z.B.: „Wir sind einer der besten Arbeitgeber“. In Deutschland will das Unternehmen zu den drei besten Arbeitgebern gehören und weltweit zu den zehn Besten des jeweiligen Landes. Phoenix Contact hat in 47 Ländern eigene Unternehmen, wo durch Great Place to Work alle zwei Jahre das Vertrauen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen mit dem Unternehmen gemessen wird.

In Deutschland wird um ein Jahr dazu versetzt eine Mitarbeiterbefragung durch TOP JOB vorgenommen. Die Mitarbeiterbefragung ist gewissermaßen die firmeninterne HR-Bilanz. Die Ergebnisse werden in allen Ländern analysiert und der jeweilige Manager muss geeignete HR-Aktivitäten einleiten, wo Verbesserungsbedarf gemeldet wurde.

Welche HR-Themen führten dazu, dass Phoenix Contact mehrfach zum besten Arbeitgeber gekürt wurde? Primär bewerten die Mitarbeiter/-innen als besonders wichtig:

1. Die gute Unternehmenskultur
2. Work Life Balance durch flexible Arbeitszeitmodelle
3. Das betriebliche Gesundheitsmanagement

Das Phoenix Contact die HR-Strategien und Aktivitäten erfolgreich umsetzt, zeigt sich auch in der Arbeitnehmerbewertung auf Kununu.de. Das Unternehmen zählt zu den am besten von Mitarbeitern/-innen beurteilten 85.000 Unternehmen. All diese Maßnahmen sind kein Selbstzweck, sondern dienen auch dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Phoenix Contact wächst stärker als seine Branche und ist seit vielen Jahren Marktführer und baut diese Position weiter aus.

Der Schlüssel dieses Erfolges sind die Mitarbeiter/-innen und die Unternehmenskultur. Denn wenn Mitarbeiter/-innen sich gut behandelt fühlen, sind sie leistungsbereiter, wodurch das Unternehmen wirtschaftlich erfolgreicher wird.

Zielgruppenpotentiale

Und wer fährt in Zukunft die LKWs?



Volker Uflacker
Referat Verkehr, Stadt- und
Regionalplanung
IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

Die LKW-Fahrer natürlich! Was für eine Frage?! So einfach die Frage erscheint, umso schwieriger wird deren Beantwortung in Zukunft sein. Die Logistikbranche steuert zunehmend auf ein immer größer werdendes Problem zu, welches sich mit einfachen mathematischen Mitteln nachvollziehen lässt.

Das Durchschnittsalter eines Berufskraftfahrers beträgt derzeit 46 Jahre. Bezogen auf die ca. 660.000 Fahrer im Güterkraftverkehr bedeutet ein Anteil der über 50-jährigen Fahrer von etwa 40 Prozent, dass ca. 245.000 Fahrer in den nächsten 10 bis 15 Jahren in den Ruhestand gehen werden. Verschärft wird diese Situation noch durch die Tatsache, dass das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei Berufskraftfahrern bei ca. 60 Jahren liegt.

Zu wenig Nachwuchskräfte

Entgegen der globalen Bevölkerungsentwicklung, schrumpft die Einwohnerzahl Deutschlands kontinuierlich.

lich. Dieser demografische Wandel bewirkt, dass Deutschlands „Alterspyramide“ auf dem Kopf steht. Es fehlen zunehmend Nachwuchskräfte – nicht nur in der Transportbranche.

Verschiedene Umfragen in der Transportbranche zeigen ein einheitliches Bild – der Fachkräftemangel, insbesondere bei den Berufskraftfahrern, bedroht zunehmend die Entwicklungsmöglichkeiten der Unternehmen. Zwar werden jedes Jahr immer mehr Berufskraftfahrer in der dualen Berufsausbildung ausgebildet – aktuell sind es ca. 3.000 Auszubildende – trotzdem ist diese Ausbildungsquote viel zu niedrig.

Strukturprobleme innerhalb der Branche

Der Grund liegt in der Struktur der Branche. Der Markt ist dominiert von Transportunternehmen mit maximal fünf Fahrzeugen mit nur höchstens zehn Fahrern. Ausgebildet wird daher eher in den größeren Unternehmen. Zu den Auszubildenden kommen noch ca. 12.000 Quereinsteiger über die beschleunigte Grundqualifikation. Um den Bestand zu halten, wären aber jährlich etwa 25.000 neue Kraftfahrer notwendig.

Durch die Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/59 in Form des Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetzes haben sich die Ausbildungskosten für einen Lkw-Fahrer mehr als verdoppelt. 6.000 bis 8.000 Euro kann kaum ein Kraftfahrer privat finanzieren. Deutschlands ehemalige größte Fahrschule, die Bundeswehr, hat früher noch etwa 15.000 Kraftfahrer jährlich ausgebildet. Das ist inzwischen weggefallen.

Finanzierungen aus öffentlichen Mitteln, etwa durch die Bundesagentur für Arbeit, werden zukünftig eine immer größere Rolle spielen. So wurde beispielsweise im Jahr 2011 mit 48 Prozent (in absoluten Zahlen: 22.258) fast die Hälfte der Eintritte in eine berufliche Weiterbildung für Fahrer gefördert.

Das Hauptproblem liegt jedoch in der mangelhaften Attraktivität des Fahrerberufes. Das Image des Kraftfahrers ist überwiegend schlecht, Beruf und Familie lassen sich kaum miteinander vereinbaren, die Entlohnung ist niedrig, die zeitliche Belastung ist groß, die Arbeitsbedingungen sind schlecht, die Straßeninfrastruktur kommt dem wachsenden Güterverkehrsaufkommen nicht mehr nach, Fahrzeiten verlängern sich dadurch bedingt immer mehr, Termindruck und Stress für die Fahrer sind die logischen Folgen.

Gesellschaftliche Bedeutung wird verkannt

Die Bedeutung des Güterverkehrs ist in der Öffentlichkeit nicht bekannt und infolgedessen ist die Akzeptanz sehr gering. Veränderte Konsumgewohnheiten lassen das Transportaufkommen stetig steigen. Viele Internet- bzw. Home-Shopping-Nutzer sind sich nicht bewusst, welche logistischen Leistungen hinter den Bestell-Button von Amazon & Co. stecken. Dass die im Internet bestellte Ware in der Regel bereits ein bis zwei Tage später beim

Empfänger ist, empfinden die meisten Verbraucher deshalb als ganz normal.

Dabei gäbe es durchaus viele Möglichkeiten, die Attraktivität des Fahrerberufes zu steigern. Dazu ist aber die Unterstützung aller Beteiligten in der Logistikkette notwendig, angefangen vom Auftraggeber über die Disponenten bis zum Empfänger. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, müssen neue bzw. bisher weniger genutzte Logistikkonzepte genutzt werden. Spezielle Systemverkehre ermöglichen, dass auch die sonst üblicherweise im Fernverkehr tätigen Kraftfahrer täglich wieder zu Hause bei ihren Familien sein können.

Ein großes Optimierungspotential besteht an den System-Schnittstellen in Logistiksystemen, insbesondere an den Rampen. Hier werden durch unkalkulierbare lange Wartezeiten enorme Ressourcen zu Lasten der Fahrer verschwendet. Spürbare Lohnerhöhungen werden unumgänglich sein, welche durch die Auftraggeber auch akzeptiert werden müssen. Denn, finanziellen Spielraum haben die wenigsten Unternehmen in dieser Branche. Die Gewinnmarge liegt gerade mal bei einem halben bis ein Prozent.

Weitere Informationen unter:

IHK Ostwestfalen zu Bielefeld
Volker Uflacker
Mail: v.uflacker@ostwestfalen.ihk.de

Fachkräftemangel auch im Handwerk spürbar – der Wettbewerb ist in vollem Gange

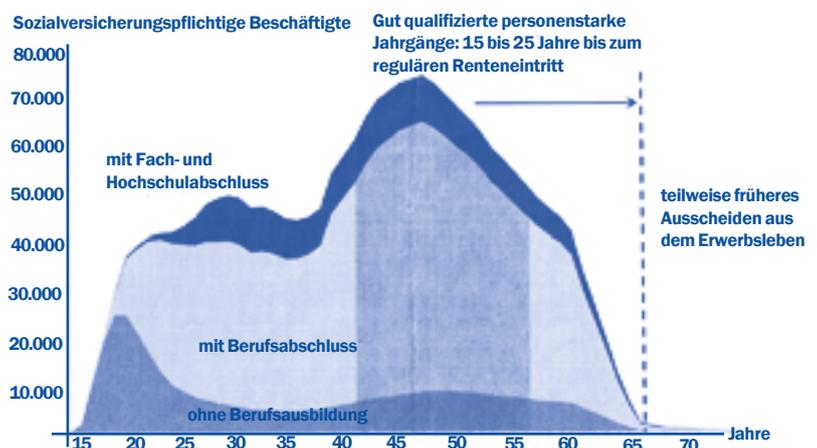
Für immer mehr Firmen gestaltet es sich mittlerweile schwierig, geeignete Mitarbeiter/-innen zu finden. Mitverantwortlich dafür ist der demografische Wandel, der den Unternehmen bereits jetzt einen Fachkräftemangel beschert. Und dabei steht die Wirtschaft erst am Anfang einer Entwicklung, die sich künftig noch weiter zuspitzen wird.

Denn in den kommenden 15 bis 25 Jahren gehen die qualifizierten personellen Jahrgänge in Rente und hinterlassen dann eine deutlich spürbare Lücke, die der Nachwuchs in dieser Größenordnung nur schwerlich oder kaum schließen kann.

Demografischer Wandel erschwert Ausbildungsbemühungen

Auch im Kreis Paderborn ist der Großteil der sozialversicherungspflichtig Be-

Bundesweiter Trend: Personenstarke Beschäftigungsjahrgänge gehen in Rente, Nachwuchs kommt wenig nach



Quelle: Kreishandwerkerschaft Paderborn

schäftigten über 40 Jahre alt, wobei der Anteil der unter 30-Jährigen bei nur 24 Prozent liegt – mit sinkender Tendenz. Von dieser Situation sieht sich auch das Handwerk in der Region betroffen.

„Erstmals stellen unsere Betriebe nachhaltig fest, dass sie in ihren Ausbildungsmaßnahmen um zukünftige Fachkräfte durch die demografische Entwicklung gebremst werden“, beschreibt Peter Gödde, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Paderborn (KH), die Lage. Dabei seien die Branchen durchaus unterschiedlich stark von der Problematik beeinträchtigt.

Besonders betroffene Branchen konkurrieren um gute Nachwuchskräfte

In einigen Bereichen kämen einfach nicht genügend junge Facharbeiter nach, um den Bedarf zu decken. „Besonders „gebeutel“ sind dabei die Metall- und die Baubranche. Bei den Schlossern bspw. ergebe sich bis 2020 ein Ersatzbedarf von rund 17 und bei den Betonbauern um gut 14 Prozent.

„Der Wettbewerb um den Berufsnachwuchs ist längst in vollem Gange“, weiß Gödde zu ergänzen. Um künftig konkurrenzfähig zu bleiben, sei es daher immens wichtig, auch das heimische Handwerk mit ausreichend qualifizierten Fachkräften zu versorgen. Vor diesem Hintergrund setze die Kreishandwerkerschaft schon seit geraumer Zeit eine ganze Reihe spezieller Instrumente ein.

„Vor allem für die Zielgruppen der Jugendlichen muss das Handwerk sich öffnen“, so der Geschäftsführer. Dies werde auch deutlich durch die groß angelegte Imagekampagne des Berufsstandes, die insbesondere der Jugend die attraktiven Perspektiven des Handwerks näher bringen wolle.

Intensive Zusammenarbeit mit Schulen

„Die Kreishandwerkerschaft konzentriert sich in diesem Zusammenhang auf vermehrte Ausbildungsanstrengungen – in intensiver Zusammenarbeit mit den Schulen“, erklärt Gödde. Schülerpraktika, Berufsorientierungen oder Schulpatenschaften seien dabei nur einige der zahlreichen Bausteine, welche die KH mit Bedacht auf den Weg gebracht habe. „So kommen zum Beispiel auch Ausbildungsberater zum Einsatz, die Handwerksberufe an Schulen vorstellen und auf Wunsch auch direkt Ausbildungsplätze vermitteln.“

Passgenaue Maßnahmen durch das Technologie- und Berufsbildungszentrum (tbz) und verstärkte Weiterbildungsaktivitäten rundeten zudem das Portfolio ab. Und, last but not least, bilde die Mitarbeit in entsprechenden Netzwerken und die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter einen wichtigen Kernbereich der vielfältigen wie zielgerichteten Aktionen.

Weitere Informationen unter:

Kreishandwerkerschaft Paderborn
Peter Gödde
Mail: peter.goedde@kh-paderborn.de

Fachkräftemangel (!) in den Pflegeberufen

Es waren noch nie so viele Menschen in der Pflege tätig, wie heute. Wesentlich auch durch den demografischen Wandel begründet, ist der Gesundheits- und Pflegebereich ein Wachstumsmarkt. Dies wird er auch absehbar bleiben.

Die Ausbildungskapazitäten wurden und werden auch weiterhin ausgebaut. Die Umstellung auf die Umlageverrechnung der Ausbildungskosten hilft den Trägern von Einrichtungen/Diensten. Bremsend wirken nicht Bewerberzahlen – es gibt genug –, bremsend wirkt nicht ein fehlendes Engagement von Ausbildungsträgern, sondern die Deckelung der Kontingente und damit auch der

Refinanzierung durch das Land. Im Ergebnis bleibt zu attestieren: Finanzpolitik sticht Fach- bzw. Sozialpolitik.

Die fachlichen Anforderungen in der Pflege steigen. Menschen in Altenpflegeeinrichtungen sind in steigendem Maße pflegebedürftig, sie brauchen eine fundierte Fach- und Behandlungspflege. Menschen, die behandlungsbedürftig im Krankenhaus sind, sind älter, eine altersgemäße Begleitung bekommt einen immer größeren Stellenwert. Menschen mit Pflegebedarf brauchen heute nicht nur Unterstützung im häuslichen Umfeld oder einer stationären Einrichtung, sondern auch in vielfältigen Formen im Sozialraum/im Quartier.

Unternehmensstrategie der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel

Die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel haben die Zeichen der Zeit erkannt, sie wissen um ihren Personalbedarf der Zukunft, sie wissen, dass sie ohne diese Ressource die wichtige Arbeit in den sozialen und pflegerischen Handlungsfeldern nicht werden stemmen können.

Das Ziel: Nachwuchskräfte gewinnen und fördern. Wir steigern unsere Attraktivität als Arbeitgeber, sichern Nachwuchs für Fach- und Führungskräfte in allen Arbeitsfeldern nachhaltig, qualifizieren anforderungsgerecht und nutzen dabei auch unsere eigenen Ressourcen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung (Hrsg. v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel: Unsere Vision und unsere Strategischen Entwicklungsschwerpunkte 2011 – 2016).

Damit ist die Stoßrichtung angedeutet: Es geht zum einen darum, die Attraktivität der Pflegeberufe zu steigern – wir selbst müssen stärker imageprägend tätig werden – und zum anderen, uns als attraktiver Arbeitgeber auf dem Gesundheits- und Pflegemarkt behaupten.

Das Naheliegende tun ...

Wir wollen selber etwas tun (nicht auf andere, auf Politik und Verwaltung warten) und wir können auch eine Menge tun:

1. Wir intensivieren die Partnerschaften mit allgemeinbildenden Schulen, interessieren junge Menschen für Berufsbilder im Bereich Gesundheit und Soziales.
2. Wir bieten jungen Menschen, insbesondere mit dem Betheljahr die Möglichkeit an, die soziale und pflegerische Arbeit in Bethel kennen zu lernen – in 2012 sind es bereits 439 junge Menschen, die uns ihre Zeit schenken und diesen Rahmen für sich nutzen.
3. Wir bieten interessierten Menschen eine Einführung in Pflege, Betreuung und Assistenz an: In vier Monaten erhalten sie eine Orientierung und Qualifizierung, die sie in ihrer Entscheidung unterstützt, in der Pflege tätig zu werden oder sich ausbilden zu lassen.
4. Wir gehen offensiv auf die Pflegehilfskräfte zu, die bereits bei uns beschäftigt sind, und klären, bei wem die schulischen und fachlichen Voraussetzungen als auch das persönliche Interesse gegeben sind, eine Pflegeausbildung zu durchlaufen.

- Wir nutzen unser Potential als Träger der Pflegeausbildungen und Anbieter von Praxisstellen, um diese beiden Ausbildungsstränge möglichst gut miteinander zu verzahnen und damit die Vielfalt des Berufes erlebbar zu machen und die Qualität der Ausbildung noch mehr zu steigern.
- Wir arbeiten an unseren Arbeitsbedingungen in der Pflege: Eine Arbeit in der Pflege muss leistbar bleiben, sie muss Entwicklungsperspektiven haben, sie muss auskömmlich sein, sie muss vereinbar mit biografischen Phasen/Familienzeiten sein u.v.m.

... und das Neue denken

Wir sind uns auch bewusst, dass wir neue Wege gehen müssen, um den Bedarf an Pflegefachkräften für die Zukunft zu sichern:

- Wir wollen bereits frühzeitig Auszubildende aus unseren Pflegefachschulen mit Übernahmeangeboten an uns binden.
- Wir wollen das Selbstbewusstsein der Pflege stärken, sie als eigenständige Profession achten und fördern und uns für ein authentisches Bild der Pflege in der Öffentlichkeit einsetzen.
- Wir setzen uns mit den Anforderungen einer kultursensiblen Pflege und somit auch einer interkulturellen Weiterentwicklung auseinander.
- Wir streben eine weitere Differenzierung und Qualifizierung von Pflegefunktionen bis hin zu akademischen Abschlüssen (z. B. an unserer Fachhochschule der Diakonie) an.

Weitere Informationen unter:

v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
Werner Arlabosse

Mail: werner.arlabosse@bethel.de

Anette Seidel

Mail: anette.seidel@bethel.de

Potentiale von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt



Dr. Martina Müller-Wacker
Geschäftsführerin des
Instituts Global Competences
(haftungsbeschränkt)

Zahlreiche der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten bringen akademische und berufliche Qualifikationen aus dem

Ausland mit. Bislang schafften es nur wenige von ihnen, diese erfolgreich in das deutsche Bildungs- bzw. Beschäftigungssystem zu transferieren. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Mangelnde Anerkennungsmöglichkeiten waren ein Grund. Hier verspricht ein neues Bundesgesetz seit 01. April 2012 Abhilfe. Aber auch die Wirtschaft ist noch stärker gefragt, die Vorteile von Diversity in der Belegschaft über geeignete Programme besser zu nutzen.

Überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote

Obwohl ca. 2,8 Millionen über ausländische Berufsqualifikationen verfügen, sind Migranten/-innen in Deutschland von überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit betroffen. Ihre Arbeitslosenrate lag 2011 bei 14,6 Prozent, während die der Inländer bei 6,4 Prozent lag (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Kurz-Zusammenfassung mit ausgewählten Daten und Aussagen des 9. Berichts über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin 2012, S. 11).

Ebenso wie die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit ist auch die unterdurchschnittliche Aus- und Weiterbildungsbeteiligung bei Personen mit Migrationshintergrund bekannt. Bei Personen mit Migrationshintergrund war 2010 der Anteil derer, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen mit 9,6 Prozent um ca. die Hälfte geringer als bei Personen ohne Migrationshintergrund, deren Anteil bei 18,4 Prozent lag (vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Zweiter Integrationsindikatorenbericht, Köln/Berlin 2011, S. 73. Zu den Hintergründen siehe ausführlicher Englmann/Müller, Brain Waste: Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, Augsburg 2007, S. 22 ff.).

Bessere Nutzung der Bildungsressourcen

Der Fachkräftemangel forciert derzeit den Wunsch der Wirtschaft nach einer stärkeren Ausnutzung vorhandener Bildungsressourcen der hier lebenden Migranten/-innen sowie der gezielten Anwerbung von qualifizierten Zuwanderern/-innen. Schon bis zum Jahr 2020 fehlen laut einer McKinsey-Studie zwei Millionen Fachkräfte (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg 2011, S. 8).

In Branchen, denen es bereits an Fachkräften mangelt, wie z.B. bei Ärzten/-innen, Pflegekräften, Erziehern/-innen, Ingenieuren/-innen ist das Interesse an Migranten/-innen größer als in Branchen, die noch nicht betroffen sind, stellte der DIHK jüngst fest (vgl. DIHK, Arbeitsmarkt im Zeichen der Fachkräftesicherung. DIHK-Arbeitsmarktreport 2011, Berlin 2011, S. 3).

Sowohl für die Erschließung der Qualifikationsreserven, über die Migranten/-innen verfügen, als auch im Hinblick auf die Attraktivität Deutschlands für potentielle Neuzuwanderer/-innen, spielt die Praxis der Anerkennung von Auslandsqualifikationen eine bedeutende Rolle. Beide Aspekte sind daher auch Ziele, die die Bundesregierung mit dem neuen sog. „Anerkennungsgesetz“ („Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“), das am 01. April 2012 in Kraft getreten ist, verfolgt.

Wichtig: Neues Anerkennungsgesetz für Berufsqualifikationen

Wichtig für eine bessere Nutzung der Arbeitsmarktpotentiale von Migranten/-innen ist, dass nach dem neuen Gesetz nun nahezu alle Inhaber/-innen eines ausländischen Abschlusses einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren haben.

Gerade am deutschen Arbeitsmarkt sind formale Bildungsnachweise von essentieller Bedeutung. Anerkennungsbescheide können nun mehr Personen zu einer Akzeptanz ihrer ausländischen Qualifikationen am Arbeitsmarkt verhelfen. Bislang wurden die Bescheide von Personalverantwortlichen oft falsch interpretiert oder als zu wenig aussagekräftig beurteilt, wie die Anerkennungsforschung der letzten Jahre gezeigt hat (vgl. Englmann/Müller-Wacker, Die Ana-

lyse der bundesweiten Anerkennungsberatung im Modellprojekt Global Competences: Dokumentation 2008-2009, Augsburg 2010, S. 91ff.) Auch hier setzt das neue Gesetz an. Bescheide sollen zukünftig verständlicher werden und stärker den Informationsbedürfnissen potentieller Arbeitgeber entsprechen.

Ein weiterer wesentlicher Entwicklungsschritt des deutschen Anerkennungsrechts besteht darin, dass die erworbenen Berufserfahrungen und Weiterbildungen – denen am Arbeitsmarkt und im Kontext des Lebenslangen Lernens eine wichtige Rolle zukommen – bei der Bewertung der Gleichwertigkeit ausländischer Abschlüsse nun miteinbezogen werden. Wenn in einem ersten Schritt die Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation mit der entsprechenden inländischen Qualifikation noch nicht festgestellt werden kann, ist es jetzt möglich, durch individuellen Kompetenzaufbau im Rahmen von Berufspraxis oder Weiterbildung die Gleichwertigkeit und damit Anerkennung zu einem späteren Zeitpunkt zu erreichen.

Aktives Diversity nutzt Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Der gezielte Aufbau noch fehlender Kompetenzen im Betrieb ist anderen Maßnahmen durch mehr Wirtschaftsnähe überlegen und auch kostengünstiger. Hier sind die Unternehmen gefragt. Bislang fehlen noch weitgehend Trainee-, Mentoren- und Praktikaprogramme für Inhaber/-innen von ausländischen Abschlüssen, die eine erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern. Dabei liegen die Vorteile von Diversity auf der Hand. Kulturell gemischte Teams sind kreativer und innovativer als monokulturelle – im Zuge des Innovationsdrucks in Folge globalisierter Märkte erfolgsentscheidende Kriterien. Zudem verfügen Migranten/-innen über kulturspezifisches Wissen zu Absatzmärkten und Kundengruppen. Deutsche Unternehmen hängen immer noch hinterher im Prozess, sich dieser Vorteile bewusst zu werden und sie gezielt für sich zu nutzen.

Mit dem neuen Anerkennungsgesetz ist der politische Wille, mehr Transparenz zu ausländischen Qualifikationen für alle Arbeitsmarktakteure zu schaffen und damit eine bessere Erschließung der Arbeitsmarktpotentiale von Migranten/-innen zu erreichen, deutlich geworden. In vier Jahren, wenn das Gesetz evaluiert wird, wird sich zeigen, ob dieser Anspruch erfüllt werden konnte.

Weitere Informationen unter:

Instituts Global Competences (haftungsbeschränkt)
Dr. Martina Müller-Wacker
Mail: mueller-wacker@globalcompetences.de

neu in den Technologiewettbewerb eintretenden Länder, Brasilien und Indien, in denen Frauen den höchsten Beitrag zu Forschung und Innovation leisten. Die fünf Länder, die beim Frauenranking die hinteren Plätze einnehmen, sind die Niederlande, Deutschland, Österreich, Taiwan und Japan.

Frauen zweifeln an guten Perspektiven für ihre Karriere

Insgesamt 46 Prozent der 28,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juli 2012 sind Frauen. In den Top- und Mittel-Management-Positionen der Unternehmen nehmen sie dagegen nur 20,3 Prozent ein, wie eine Studie von Hoppenstedt-Firmeninformationen und Forscherinnen der Hochschule Osnabrück zeigt. Dieser geringe Anteil trägt dazu bei, dass Studentinnen an ihren Karriereperspektiven in der Wirtschaft zweifeln. Dies gilt insbesondere für die MINT-Studiengänge und die Wirtschaftswissenschaften.

So zeigen die Ergebnisse der 8. „Continental-Studentenumfrage“ unter 1.000 Studierenden der Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften im Jahr 2011, dass die Studentinnen aufgrund der breiten Diskussion um Quoten ihre zukünftigen Berufs- und Karriereaussichten so zurückhaltend bewerten wie zuletzt 2004. Während 70 Prozent der Studenten ihre Karriereaussichten sehr bzw. eher zuversichtlich einschätzen, liegt der Anteil der Studentinnen nur bei knapp 55 Prozent. Dies ist der niedrigste Wert seit Beginn der Studien.

Widersprüchliche Signale aus den Unternehmen

Studentinnen zweifeln in erheblichem Maße an der Ernsthaftigkeit der Maßnahmen von Wirtschaft und Politik zur Unterstützung der Karrieren von weiblichen Fachkräften und machen dies insbesondere an der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf fest.

Die eher zurückhaltende Sicht junger Akademikerinnen auf ihre zukünftigen Berufs- und Karriereaussichten trifft zudem auf widersprüchliche Signale aus den Unternehmen. Während Frauen in der Diskussion um den demografischen Wandel und um fehlende Nachwuchskräfte als ein wichtiges Potential gesehen werden, stehen sie gleichwohl nicht an zentraler Stelle der Personalentwicklungsmaßnahmen von Unternehmen.

In der Mittelstandsstudie der Commerzbank bei 4.000 Unternehmen zeigte sich bspw. im Jahr 2011, dass sich zwar knapp die Hälfte der mittelständischen Unternehmen um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bemüht, Programme für den weiblichen Führungsnachwuchs hingegen nicht zum Standardprogramm mittelständischer Personalarbeit gehören. Somit gilt es neue Wege zu gehen, um die wichtige Zielgruppe der Frauen zu gewinnen.

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (www.kompetenz.de) in Bielefeld bietet hierzu für Unternehmen, Hochschulen und Wirtschaftsorganisationen ein umfassendes Spektrum an Experti-

Zukunftsperspektive Fachkräftenachwuchs – Frauen in MINT!



Prof. Barbara Schwarze
Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik – Diversity – Chancengleichheit
Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück

Zahlreiche Innovationsstudien der letzten Jahre sehen einen wichtigen Handlungsansatz für die Bewältigung der Fachkräftenachfrage bei den Frauen. International betrachtet sind es vor allem die

se – in Form von Informationen, aktuelle Zahlen, Beratung und Coaching –, das einen Zugang zum weiblichen Fachkräftenachwuchs eröffnet.

Weitere Informationen unter:

Kompetenzzentrum Technik – Diversity –
Chancengleichheit
Prof. Barbara Schwarze
Mail: vorstand@kompetenzz.de

Potentiale im SGB II

Lernen Sie Deutsch – Integrations- und Qualifizierungsangebote für Migrantinnen und Migranten im Kreis Höxter



Bernd Zymner
Fallmanager
Jobcenter Kreis Höxter

Dieses Motto einer Informationsveranstaltung zur Frauenaktionswoche im Jobcenter kennzeichnet die Basis, auf der das Jobcenter Kreis Höxter Menschen mit Migrationshintergrund und sprachlichen Defiziten mit gezielten sprachlichen und qualifizierenden Maßnahmen fördert um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Gute Sprachkenntnisse sind die Grundlage für eine erfolgreiche Integration

Statistische Erhebungen des Jobcenters Kreis Höxter zeigen, dass die Arbeitslosenquote bezogen auf Ausländer im Rechtskreis SGB II dreimal höher ist. In den Beratungsgesprächen kristallisiert sich eindeutig heraus, dass fehlende bzw. unzureichende deutsche Sprachkenntnisse eine wesentliche Ursache dieser Situation ist.

Erste sprachliche Grundlagen schaffen die Integrationskurse bei den lokalen Volkshochschulen. Hier hat sich ein differenziertes Angebot entwickelt, das von Alphabetisierungskursen über Teilzeitkurse, Frauenkurse bis hin zu allgemeinen Integrationskursen reicht, die je nach Konzeption zur B-1 Prüfung führen.

Auf dieser Grundlage setzt das Angebot berufsorientierter Sprachkurse an, die die Brücke zu Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt schlagen. Ein Angebot bei einem lokalen Weiterbildungsträger verbindet in idealer Weise Sprachun-

terricht, gezielte Förderung von Fachsprache und praktische Arbeit in den eigenen Werkstätten. Über ein Praktikum entsteht der Kontakt zum ersten Arbeitsmarkt. Während der Teilnahme wird sehr individuell auf jeden einzelnen Teilnehmenden eingegangen und ein Förderplan entwickelt. Die Vermittlungszahlen der letzten Maßnahmen lagen deutlich über 50 Prozent.

Ein weiteres Angebot sind die ESF-kofinanzierten berufsorientierten Sprachkurse. Auch sie verbinden intensiv gezielte sprachliche Förderung mit beruflicher Orientierung und einem Praktikum. Für jeden Kurs werden hier die beruflichen Schwerpunkte festgelegt und dazu die passenden Teilnehmer/-innen ausgesucht. Es zeigen sich gerade in den letzten Kursen steigende Vermittlungszahlen.

Gute Übernahmequoten bei den Fachkräfteumschulungen

Das Jobcenter möchte das Potential der Migranten/-innen nutzen und dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Viele Migranten/-innen, insbesondere die dritte oder vierte Generation, sind durchaus in der Lage, den Anforderungen einer Umschulung standzuhalten. Daher bietet das Jobcenter Umschulungen zum Maschinen- und Anlagenführer, Verfahrensmechaniker und Konstruktionsmechaniker in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Paderborn an. In einem Vorbereitungskurs „Sprache und Technik“ werden die Teilnehmenden sprachlich und fachlich auf „Herz und Nieren“ geprüft und bei Eignung in die Umschulung übernommen.

Die Übernahmequoten der letzten Umschulungen zeigen, dass durch diese Vorgehensweise wichtige Impulse zum Abbau des Fachkräftemangels gegeben werden konnten. Ein Teilnehmer, Yunus Ö., gehörte in 2011 mit zu den Lehrgangsbesten und wurde folgerichtig vom Umschulungsbetrieb übernommen. Migranten/-innen mit guten Sprachkenntnissen werden auch in andere Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung vermittelt. So konnten Schweißer, Kraftfahrer, Bauhelfer und andere Fachkräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt und vermittelt werden.

Durch intensive Netzwerkarbeit mit Weiterbildungsträgern, Jobcentern, Agentur für Arbeit, dem Bundesamt für Migration sowie Migrantenselbstorganisationen versucht das Jobcenter, ständig neue Anregungen für die eigene Arbeit zu erhalten.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Höxter
Bernd Zymner
Mail: hoexter@jobcenter-ge.de

Jobcenter Kreis Paderborn setzt auf Qualifizierung zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Das Jobcenter Kreis Paderborn hat in den letzten Jahren stets einen Schwerpunkt in seinem Arbeitsmarktprogramm auf Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen gelegt, um arbeitslose SGBII-Bezieher/-innen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Zahl der Integrationen belegt deutlich, dass dieser Ansatz erfolgreich ist. Daher hat das Jobcenter auch im Jahr 2012 seine Anstrengung für diese Maßnahmen noch deutlicher intensiviert.

Nachhaltiger Abbau von Arbeitslosigkeit durch Qualifizierung

Hans Werner Gailus, Geschäftsführer Jobcenter Kreis Paderborn und Hermann-Josef Bentler, der bis September 2012 für den operativen Bereich zuständig war, sehen dies als einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Gailus: „Uns allen ist klar, dass eine den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechende Qualifizierung von vorrangiger Bedeutung ist. Nur



Hans-Werner Gailus und Hermann-Josef Bentler mit dem Arbeitsmarktprogramm und dem Maßnahmenkatalog zur beruflichen Weiterbildung des Jobcenters Kreis Paderborn

auf diese Weise kann Arbeitslosigkeit im Bereich des Sozialgesetzbuches II (SGB II) nachhaltig abgebaut werden.“

Allein 558 Weiterbildungsgutscheine für qualifizierte Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie rund 550 Teilnehmerplätze in Maßnahmen zu Aktivierung, Orientierung und Kenntnisvermittlung stehen in diesem Jahr zur Verfügung. Insbesondere für den hohen Anteil ungelerner erwerbsfähiger

Leistungsberechtigter sind diese Aktivitäten wichtig, um überhaupt eine dauerhafte Berufsintegration erreichen zu können.

Intensivierung der Kontakte zu Unternehmen und Betrieben

Alleine in den ersten sechs Monaten dieses Jahres nahmen 512 Teilnehmer/-innen an diesen Maßnahmen teil. Hierzu zählen insbesondere Qualifizierungen und Umschulungsmaßnahmen im Bereich Metall, Pflege, Lager und Logistik, die im Kreis Paderborn für entsprechende Stellensetzungen angefragt sind. Außerdem wurde vor einigen Wochen erstmals in der Region eine InfoBörse Verkehr und Logistik vom Jobcenter Kreis Paderborn gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Paderborn durchgeführt. Dadurch konnten die Kontakte zu Betrieben und Unternehmen intensiviert werden.

Hermann-Josef Bentler stellte fest: *„Dazu konnte seit Januar der eigenständige Unternehmensservice des Jobcenters Kreis Paderborn mit seinen acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rund 700 Außendienste in Betrieben und Unternehmen im Kreis Paderborn durchführen, um die Vermittlungsaktivitäten auch in diesem Bereich weiter zu intensivieren. So wurden in diesem Jahr bereits 1.613 Personen in den Arbeitsmarkt integriert.“*

Kurzfristig wurde jetzt noch auf festgestellte Bedarfe des regionalen Arbeitsmarktes reagiert. Zusätzliche Weiterbildungen im Bereich Lagerwirtschaft und Speditionswesen sowie ein Vorbereitungskurs für die Ausbildung im Pflegebereich wurden eingerichtet und die Maßnahmenplätze um weitere 130 aufgestockt.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Paderborn
Bernhard Schaefer
Mail: bernhard.schaefer@jobcenter-ge.de

Arbeitsmarktintegration oft ein langer Prozess

Wie die 35-jährige Karin Alves da Silva, alleinerziehende Mutter von zwei Kindern, die nach einer längeren Familienphase den Berufseinstieg wagen wollte. Doch sie hat keine abgeschlossene Ausbildung und musste schnell feststellen, dass sie kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat. Hier gilt es für die Jobcenter, die Frauen an den Arbeitsmarkt heranzuführen – ein Prozess der Zeit braucht.

„Rom ist auch nicht in einem Tag erbaut worden“, sagt dazu Ulrike Grabow, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Lippe. „Viele Frauen, die lange zu Hause geblieben sind und sich auf die Kindererziehung konzentriert haben, müssen sich erst einmal auf dem Arbeitsmarkt orientieren, eigene Potentiale erkennen, berufliche Ziele entwickeln und Unterstützung auf dem Weg zum Berufsabschluss und zur Arbeitsaufnahme erfahren.“



Ein Berufsabschluss ist Voraussetzung für den Arbeitsmarkt: Karin Alves da Silva lernt für ihre Ausbildung zur Altenpflegerin

Der hürdenreiche Weg zur Arbeitsaufnahme für Karin Alves da Silva begann mit dem Projekt „ULLA – Unterstützung langzeitarbeitsloser lippischer Alleinerziehender“, das von der Netzwerk Lippe gGmbH im Auftrag des Arbeitsministeriums durchgeführt wird. Hier bekommen die Teilnehmerinnen individuelle Hilfen in allen Problemlagen, die einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen.

Mit neuen Lösungen, Kompetenzen und Zielen ausgestattet, nahm Alves da Silva anschließend teil an „kiBa – kreativ in Beruf und Arbeitsmarkt“. Die Qualifizierungsmaßnahme im Auftrag des Jobcenters Lippe orientiert Erziehende mit kreativ-künstlerischen Ansätzen kombiniert mit Eignungstest und Praktika auf den Arbeitsmarkt.

Projekte sollen realistische berufliche Orientierung ermöglichen

„Eine realistische berufliche Orientierung auf den Arbeitsmarkt ist die eigentliche Aufgabe dieser Projekte“, unterstreicht Ulrike Grabow vom Jobcenter Lippe. „Die Teilnehmerinnen müssen durch eigene Erfahrungen wahrnehmen, wo ihre Stärken liegen, und welchen Beruf sie ergreifen können und wollen. Das ist die Grundlage dafür, dass den Frauen dann eine Qualifizierung oder Umschulung durch das Jobcenter ermöglicht wird.“

Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt: Alleinerziehende im Kreis Lippe erschließen ihre Potentiale

In Lippe leben zweitausendsiebenhundert Ein-Eltern-Familien und beziehen Arbeitslosengeld II, zumeist handelt es sich dabei um alleinerziehende Mütter. Sie sind es vor allem, die oft mit gesellschaftlichen Vorurteilen und schwierigen Rahmenbedingungen kämpfen. Doch gerade in Zeiten des Facharbeitermangels findet in Gesellschaft und Politik ein Umdenken statt, wird es immer deutlicher: Alleinerziehende sind eine wertvolle Ressource für den Arbeitsmarkt!

Karin Alves da Silva hat die erste Hälfte ihres Weges erfolgreich bewältigt. Sie macht nun eine Ausbildung zur Altenpflegehelferin. Das Jobcenter finanziert die Ausbildung, denn an Eignung und Motivation der Auszubildenden gibt es aufgrund der intensiven Vorbereitung keinen Zweifel.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Lippe
Ulrike Grabow
Mail: ulrike.grabow@jobcenter-lippe.de

Erzieherinnen und Erzieher verzweifelt gesucht?



Ursula Obereiner
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Pressesprecherin
Jobcenter Herford

Seit Monaten überschlagen sich die Medien mit solchen Meldungen: **Deutschland fehlen 15.000 KiTa-Erzieherinnen**, **„Weil Personal fehlt – Hartz IV-Empfänger sollen Erzieher werden“**, **„KiTa-Ausbau in NRW stockt, weil tausende Erzieher fehlen“**. **Der Grund: Ab August 2013 haben Eltern auch für unter dreijährige Kinder einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz.**

Nach Berechnungen der Universität Dortmund werden im bevölkerungsreichsten Bundesland dann bis zu 90.000 KiTa-Plätze fehlen. Dafür wären 6.750 Erzieher und Erzieherinnen notwendig. Nach Aussage des Bundesfamilienministeriums bedarf es „noch großer Anstrengungen von allen Seiten, um im nächsten Jahr eine ausreichende Zahl an Betreuungsplätzen sowie Erzieherinnen und Erzieher zur Verfügung zu stellen“.

Erfahrungen einer „dringend Gesuchten“

Müssten Träger von Kindertageseinrichtungen vor diesem Hintergrund nicht froh sein über jede Bewerbung einer motivierten und gut ausgebildeten Fachkraft? Die so viel beschworene Umkehr am Arbeitsmarkt sollte Arbeitssuchenden eigentlich Hoffnung geben. Aber wie sieht es wirklich aus?

Zu ihren Erfahrungen bei der Arbeitssuche wurde die 26-jährige Jennifer Kruse, eine fertig ausgebildete Erzieherin und alleinerziehende Mutter aus Herford befragt:

Frau Kruse, Sie sind staatlich anerkannte Erzieherin und suchen seit dem Frühjahr dieses Jahres nach ei-

nem Arbeitsplatz. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Ich habe mich bisher auf zehn Erzieherinnenstellen beworben. Nur von zwei Arbeitgebern wurde ich zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Von zwei Arbeitgebern habe ich Absagen erhalten und auf sechs Bewerbungen habe ich gar keine Antwort erhalten.

Was waren das für Stellen, auf die Sie sich beworben haben? Nach welchen Kriterien haben Sie sie ausgesucht?

Ich habe mich auf neun Teilzeitstellen und eine Vollzeitstelle in verschiedenen Bereichen beworben: In der Grundschulkindbetreuung, in Kitas, in der U3-Betreuung und als Integrationskraft. Ich bin da auch noch ganz offen. Während der Ausbildung habe ich Praktika in einer Kita und im Kinderheim gemacht. Im Anerkennungsjahr habe ich eine heilpädagogische Vorschulgruppe betreut.

Suchen Sie denn vorrangig eine Teilzeitstelle?

Nein, ich würde auch gerne Vollzeit, von 8 bis 16 Uhr, arbeiten. Meine Kinder werden ganztägig in der Kita und in der Schule betreut. Es werden aber überwiegend Teilzeitstellen angeboten. Von den Stellen, auf die ich mich bewerben konnte, wurde nur diese eine in Vollzeit angeboten.

Was meinen Sie mit „Stellen, auf die Sie sich bewerben konnten“?

Ich muss natürlich schauen, ob ich Arbeitszeit, Arbeitsweg und Weg zur Kita vereinbaren kann. Bevor ich eine Bewerbung abschicke, habe ich das immer ganz genau geprüft. Deshalb bewerbe ich mich nur auf Stellen im Umkreis von bis zu 13 km.

Zwei Absagen und von sechs Arbeitgebern haben sie noch gar nichts gehört. Was vermuten Sie, könnten die Gründe sein?

Ich habe den Eindruck, dass man als Alleinerziehende ohne Berufserfahrung von vielen Arbeitgebern von vornherein aussortiert wird. Ich hatte bereits ein kleines Kind und war mit meinem zweiten Kind schwanger, als ich im Sommer 2009 mein Anerkennungsjahr absolviert habe. Die Prüfung habe ich gut bestanden. Es ist schlimm, wenn man dann keine Chance bekommt, sich persönlich vorzustellen und deutlich machen kann, dass man die Kinderbetreuung tatsächlich geregelt hat und hoch motiviert ist, jetzt endlich in den erlernten Beruf einzusteigen.

Alleinerziehende durch Vorurteile gehandicapt

Hoch motiviert und ausgebildet in einem Beruf, in dem es an Fachkräften mangelt: Jennifer Kruse macht zurzeit die Erfahrung, die viele alleinerziehende Frauen machen. Viele Arbeitgeber haben Vorurteile, die z.T. überhaupt nicht auf eigene Erfahrungen gestützt sind. Von ihrer besonderen Belastung durch die Alleinverantwortung für Kinder, die sich vor allem bei unerwarteten alltäglichen Notsituationen zuspitzen könnte, schließen sie auf eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit und Verlässlichkeit, auf eine höhere Zahl von eigenen und von Ausfallzeiten wegen der Versorgung der Kinder bei Krankheit. Alleinerziehende zu beschäftigen oder auszubilden erscheint ihnen deshalb mit vielen Risiken belastet.

Nur wenige Arbeitgeber, meist sind es die mit Erfahrungen des Alleinerziehens im eigenen familiären Umfeld, schätzen Alleinerziehende wegen ihres Organisations- und Improvisationstalents – wenn sie die schwierige Balance zwischen der Alleinverantwortung für Kinder und Beruf bewältigen, kann man ihnen offenbar auch am Arbeitsplatz einiges zutrauen.



Jennifer Kruse, ausgebildete Erzieherin und alleinerziehende Mutter

Wirksame Hilfe gegen Fachkräftemangel: Jobcenter Lippe hilft bei der Suche nach dem richtigen Auszubildenden

Wir begegnen dem Fachkräftemangel, indem wir Jugendliche und Arbeitgeber optimal zusammenführen“, sagt Katja Buschmann, Arbeitgeberberaterin beim Jobcenter Lippe. Sie und ihr Kollege Cevat Kilic informieren, unterstützen und begleiten Jugendliche im Arbeitslosengeld-II-Bezug sowie Arbeitgeber, bis der passende Betrieb und die bzw. der richtige Auszubildende zusammengefunden haben.

Überzeugungsarbeit für eine Ausbildung



Cevat Kilic und Katja Buschmann, Arbeitgeberberater beim Jobcenter Kreis Lippe

Nicht alle Jugendlichen schaffen den Sprung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sofort und aus eigener Kraft. Manche brauchen eine langfristige und individuelle Unterstützung durch die Mitarbeiter/-innen des Jobcenters. Den Arbeitgeberberatern/-innen ist dabei besonders wichtig, einen nachhaltigen Erfolg zu erzielen.

„Es nutzt nichts, wenn wir einen Jugendlichen in eine Ausbildung vermitteln und nach drei Monaten wirft er das Handtuch!“, betont Katja Buschmann. Deshalb leisten die Arbeitgeberberater/-innen schon weit vor einer Vermittlung viel Überzeugungsarbeit, um Jugendlichen den hohen Wert einer Ausbildung und die notwendigen Voraussetzungen dazu zu vermitteln. Dazu gehört zum einen mit den Jugendlichen klare Vorstellungen von ihrem Berufswunsch und ihren Fähigkeiten zu erarbeiten.

Nachhaltiger Erfolg durch individuelle Unterstützung

Zum anderen werden Sozialkompetenzen trainiert, z.B. durch theater- oder kreativpädagogische Projekte. Treten während der Ausbildung Probleme auf, stehen die beiden den Auszubildenden und den Betrieben für Konfliktlösungsgespräche und individuelle Hilfestellung zur Verfügung. Abbrüche können so oft vermieden werden. Neben dieser individuellen persönlichen Begleitung werden Jugendliche und Betriebe auch durch unterschiedliche Förderleistungen unterstützt.

In 2012 wurden bereits 180 Ausbildungsstellen mit Unterstützung durch die Arbeitgeberberatung mit den passenden Bewerbern/-innen besetzt. Eine Unterstützung, die zukünftig für Arbeitgeber weiter an Bedeutung gewinnen wird, wenn sie aus immer weniger Bewerbern/-innen ihre Auszubildenden finden müssen.

„Die persönlichen Gespräche mit den Jugendlichen und den Arbeitgebern sind die Basis unserer Arbeit“, erklärt Cevat Kilic. „Wir kennen unsere Bewerber gut und pflegen intensive Kontakte zu den Ansprechpartnern in den Betrieben. So wissen wir um die Erwartungen auf beiden Seiten und können passende Bewerber und Bewerberinnen und Betriebe gezielt zusammen bringen.“

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Lippe
Katja Buschmann
Mail: katja.buschmann@jobcenter-lippe.de
Cevat Kilic
Mail: cevat.kilic@jobcenter-lippe.de

Großer Dank nach Paderborn

Mit großem Dank für die herzliche und zielführende Zusammenarbeit möchte die Herausberggemeinschaft einen ihrer aktivsten Mitstreiter in den wohlverdienten Ruhestand verabschieden.

Hermann-Josef Bentler war einer der Gründer des arbeitsmarktpolitischen Magazins Forum OWL und hat die Arbeit unserer Herausberggemeinschaft über 17 vielfältigste Ausgaben unterstützt und unsere Runde mit hoher Fachlichkeit und einem großen Netzwerk an Kontakten sehr bereichert.



Stets sehr engagiert: Hermann-Josef Bentler

Wir wünschen Herrn Bentler alles Gute für den neuen Lebensabschnitt. Er hat sich neue Aufgaben gestellt und wir ahnen, dass dieser Ruhestand produktiv und unruhig wird.

Die Herausberggemeinschaft

Terminkalender

14. Januar bis 28. Februar 2013

Hochschulwochen

Berufsinformationszentrum (BiZ), Bielefeld

Die nächste Ausgabe von Forum OWL erscheint im Mai 2013 zum Thema „Globalisierung des Arbeitsmarktes“