

Werkzeugkasten Fachkräftesicherung

IHK Siegen

November 2018

Verfasser: Sabine Bechheim, Dagmar Gierse, Ann Katrin Hentschel, Stephan Jäger

Werkzeugkasten Fachkräftesicherung 2018

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
Vorwort	4
In den Nachwuchs investieren	6
Interesse von Kindern und Jugendlichen wecken	6
- Tag der offenen Tür	6
- Erlebnis Maschinenbau	6
- Tag der Technik Siegen	6
- MINT-Förderung	7
- Projekt „ Innovationsbudget“ nutzen	7
Kontakte zu Schulen knüpfen	7
- Berufsorientierungstage an Schulen	7
„Kein Abschluss ohne Anschluss“ – Berufsfelderkundung ermöglichen	7
Praktika anbieten	8
Ausbildungsbotschafter aussenden	8
Ausbildungsmessen nutzen	8
- Berufsmesse in Olpe und Ausbildungsmesse in Siegen	8
- Ausbildungsmesse Südsiegerland und Wittgenstein	8
Gezielt um Auszubildende werben	8
- Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit in Anspruch nehmen	9
- Lehrstellenbörse der Kammern nutzen	9
- Die eigene Internet-Seite bewerten lassen beim „Ausbildungs-Frieder“	9
- Bei hashtag-Ausbildung mitmachen	9
Neue Zielgruppen ansprechen	9
- Ausbilder für schwierige Jugendliche sensibilisieren	9
- Einstiegsqualifizierungen in Betracht ziehen	10
- Studienabbrecher gezielt ansprechen	10
Duales Studium anbieten	10

Auszubildende fördern	11
Kompetenzbasierte Anforderungsprofile entwickeln	11
Qualitativ hochwertige Ausbildung sichern – Ausbildungsbetrieb zertifizieren	11
Gütesiegel Ausbildung Südwestfalen	12
Überbetriebliche Lehrwerkstätten nutzen	12
Begrüßungstage und Mentoring-Programme beim Einstieg einsetzen	12
Leistungsschwache Jugendliche unterstützen	13
Zusatzqualifikationen anbieten	13
Zu Auslandsaufenthalten motivieren	13
Die eigenen Ausbilder/innen qualifizieren	14
Fachkräfte finden	15
Ein attraktiver Arbeitgeber sein und dies kommunizieren	15
Neue Mitarbeiter aktiv einführen und unterstützen	16
Demografie-Check durchführen und Personalbedarfe frühzeitig klären	17
Fachkräftemessen besuchen	17
Auf Vielfalt setzen: Chancengleichheit und „Diversity“	18
Fachkräfte aus dem Ausland engagieren	18
- Flüchtlinge qualifizieren / ausbilden	18
- „Blaue Karte EU“ nutzen	19
- Möglichkeiten des „Anerkennungsgesetzes“ nutzen	19
Internet-Stellenbörsen nutzen	19
Kontakte zu Qualifizierungsanbietern knüpfen	20
Kooperationen mit Hochschulen lebendig gestalten	21
Bei der Personal- und Organisationsentwicklung beraten lassen	22
Menschen mit langer Berufsunterbrechung eingliedern	22
Zeitarbeit verantwortungsbewusst einsetzen – Personaldienstleister nutzen	22
Fachkräfte entwickeln / Fachkräfte binden	23
Systematische betriebliche Personalentwicklung umsetzen	23
Angelernte umschulen / qualifizieren	24
Inklusion fördern	24
Mitarbeiter weiterbilden	26

- Weiterbildungsberatung nutzen	26
- Weiterbildungsangebote finden	26
- Finanzielle Förderung in Anspruch nehmen	27
Bildungs- und Entwicklungsbedarfe untersuchen – Fördergespräche führen	29
Führungsinstrumente nutzen – mitarbeiterorientierte Führung stärken	29
Motivierende Angebote für Mitarbeiter schaffen und ausbauen	30
Unterstützung durch soziale Beratungsmöglichkeiten prüfen	31
Bei Sucht und Verschuldung Beratungseinrichtungen aufsuchen	32
Zeitgemäßes, familienfreundliches Umfeld schaffen	33
Innovative und flexible Arbeitszeitmodelle schaffen	33
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern	34
Angebote für Mitarbeiter mit Kindern ausbauen	34
- Regionales Kompetenzzentrum Frau und Beruf in Anspruch nehmen	35
- Vereinbarkeit Familie und Beruf leben und kommunizieren	36
Teilzeitausbildung anbieten	36
Pflegerische Mitarbeiter unterstützen	37
Moderne betriebliche Gesundheitsförderung auf- und ausbauen	37
„Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne...“ – Unterbrechungen und Ende des Arbeitsverhältnisses	39
Betriebliches Eingliederungsmanagement als Chance sehen	39
Betrieblichen Sachverstand sichern und bewusst weitergeben	39
Ein gutes Ende finden – Kündigungen auf Augenhöhe gestalten	40
Links & Infos, die außerdem hilfreich sein könnten	41

Vorwort

Die Leistungsstärke unserer Region hängt maßgeblich davon ab, dass den Unternehmen die nötigen Fachkräfte zur Verfügung stehen. Schließlich nutzen volle Auftragsbücher nichts, wenn die Firmen nicht über das Personal verfügen, das die Aufträge abarbeitet. Je knapper qualifizierte Fach- und Führungskräfte sind, desto kreativer muss betriebliche Personalarbeit gestaltet werden. Im Wettbewerb um die Fachkräfte der Zukunft werden nicht notwendig die größeren Betriebe „die Nase vorn haben“, sondern die kreativen und zur Veränderung bereiten Unternehmen.

Wir erleben einen Gezeitenwechsel. Schon heute ist das Problem fehlender Arbeitskräfte virulenter denn je: Die Belegschaften in den Unternehmen altern. Die Zahl der Arbeitslosen ist auf ein Niveau gesunken, das noch zu Beginn des letzten Jahrzehnts nahezu unvorstellbar war. Zugleich sinkt die Zahl der Schulabgänger in den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe weiter. Im Jahr 2020 werden es ca. ein Viertel weniger Schulabgänger sein als im Jahr 2010. An jüngeren Erwerbstätigen wächst also deutlich weniger nach, als an Älteren am anderen Ende des Lebensarbeitszyklus ausscheidet. Selbst wenn die Geburtenrate zuletzt auch in unserer Region wieder etwas angestiegen ist, werden junge Nachwuchskräfte zunehmend fehlen.

Hinzu kommt, dass sich in zahlreichen Unternehmen der Arbeitsprozess immer wissens- und technologieintensiver gestaltet. Nicht zuletzt durch die Digitalisierung steigen nahezu kontinuierlich die Anforderungen an die fachlichen und überfachlichen Qualifikationen, die heute die Unternehmen beim Eintritt in das Erwerbsleben, aber auch über die Beschäftigungsphase hinweg formulieren. Mit anderen Worten: Fachkräfte zu gewinnen und zu sichern, ist und bleibt eines der Mega-Themen der kommenden Jahre.

Die Unternehmen müssen sich in diesem Prozess für zukünftige, aber auch für die bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant machen. Sie sind daher gut beraten, im Fachkräftewettbewerb Alleinstellungsmerkmale auszuprägen und ein möglichst unverwechselbares Profil zu entwickeln. Hierbei können sie durchaus voneinander lernen. Zudem werden ihnen vielfältige Dienstleistungen und Hilfestellungen angeboten, die ihnen häufig jedoch nicht oder zumindest nicht hinreichend transparent sind. Diese Informationslücke haben wir mit der ersten Ausgabe des „Werkzeugkasten Fachkräftesicherung“ ein Stück weit geschlossen. Seitdem hat sich aber im Bereich der Fachkräftesicherung viel getan: weitere Themen und Angebote sind hinzugekommen, bestehender Service wurde ausgeweitet, Ansprechpartner haben sich geändert u. v. m. Diese Aktualisierung des Werkzeugkastens soll diesen Veränderungen Rechnung tragen.

Auch mit der aktuellen Ausgabe wenden wir uns in erster Linie an kleine und mittelständische Unternehmen, die über keine eigenständige und systematisierte Personalentwicklung verfügen. Sie sind der eigentliche Adressat dieser Schrift, da es ihnen zukünftig immer schwerer fallen dürfte, ihren Fachkräftebedarf nachhaltig zu sichern. Diese Unternehmen finden in dieser Broschüre einen umfangreichen Überblick über die in den beiden Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe verfügbaren Werkzeuge, Fachkräfte betrieblich auszubilden und sie im Anschluss daran im Unternehmen zu halten, zu fördern, fortzuentwickeln und an die Unternehmung zu binden.

Wir haben uns erneut bemüht, in der Broschüre die regionalen Unterstützungsleistungen möglichst vollständig darzustellen. Aber auch dieses Mal gilt: „nobody is perfect.“ Sicherlich sind uns einige Instrumente „durchgegangen“. Und sicherlich wird auch bei den Kontaktangaben vielleicht nicht in jedem Falle alles vollständig sein. Hierfür bitten wir um Nachsicht. Oft ist bewusst auch „nur“ die Eingangsseite des entsprechenden Internetangebotes aufgeführt, da diese im Zweifel beständiger ist. Ebenfalls bitten wir um Verständnis, dass wir wegen der besseren Lesbarkeit auf die Nennung der weiblichen Form überwiegend verzichtet haben.

Sollten Ihnen Unzulänglichkeiten auffallen, informieren Sie uns bitte. Wir werden Ihre Anregungen bei der nächsten Auflage bzw. durch Aktualisierungen in unserem Internetangebot berücksichtigen. Denn wir

überarbeiten diese Schrift regelmäßig, damit die Unternehmen permanent eine Übersicht mit möglichst aktuellen Instrumenten und Daten verfügbar haben.

Siegen, im November 2018

In den Nachwuchs investieren

Es gibt sicherlich keinen Königsweg für einzelne Regionen, das Fachkräfteproblem insgesamt zu lösen. Dazu sind die Bedingungen von Branche zu Branche, von Unternehmen zu Unternehmen und auch von Ort zu Ort einfach zu unterschiedlich. Sicher ist jedoch: Der beste Weg, Fachkräfte dauerhaft an das Unternehmen zu binden, besteht in einer qualitativ hochwertigen betrieblichen Erstausbildung, die nicht punktuell betrieben, sondern als ein stetiger Prozess begriffen wird.

Dabei ist klar: Früher konkurrierten viele Bewerber um knappe Lehrstellen. Unternehmen konnten daher wählerisch sein. Vielerorts überstieg die Nachfrage nach Lehrstellen deutlich das Angebot. Inzwischen gilt jedoch: Die Lehrlinge werden knapper. Insgesamt gibt es weniger Schulabgänger, von denen sich außerdem immer mehr für ein Studium entscheiden. Dies zwingt zum Umdenken. Für Unternehmen wird es zukünftig nicht mehr reichen, unter dem berechtigten Hinweis auf mangelnde Ausbildungsfähigkeit die Bereitstellung von Lehrstellen zu verweigern. Denn auch der Arbeitsmarkt gibt deutlich weniger Fachkräfte her als früher. Viele Unternehmen in Siegen-Wittgenstein und Olpe spüren das bereits deutlich.

Die Unternehmen werden den Kontakt mit den Schulen intensivieren und sich stärker als bisher auch um Schüler mit Defiziten bemühen müssen. Wir erleben einen Paradigmenwechsel. In den letzten 20 Jahren stand die Frage im Vordergrund, ob Auszubildende geeignet für eine Lehre sind. Zukünftig geht es vermehrt darum, welche Unternehmen sich in den Augen vor allem der begabten Schulabgänger besonders für die individuelle Personalentwicklung eignen. Der Markt kehrt sich um. Die Unternehmen sollten daher bereits im Vorfeld der Ausbildung aktiv werden, um Schülerinnen und Schüler rechtzeitig vor dem Ende ihrer Schulzeit auf sich aufmerksam zu machen. Hierbei können sehr unterschiedliche Instrumente hilfreich sein.

Interesse von Kindern und Jugendlichen wecken

Tag der offenen Tür

Mit der Gestaltung eines Tages der offenen Tür können Unternehmen in kleinem Rahmen zeigen, was sie zu bieten haben. Hierzu können Familienmitglieder von Beschäftigten, Nachbarn und Schülerinnen und Schüler eingeladen werden. Das Unternehmen hat die Gelegenheit, eine „Visitenkarte“ abzuliefern und sich bekannt zu machen. Insbesondere auch durch eine begleitende Öffentlichkeitsarbeit kann so der erste Samen für die Gewinnung zukünftiger Auszubildender gelegt werden.

Erlebnis Maschinenbau

„Erlebnis Maschinenbau“ bietet die Gelegenheit für Kinder und Jugendliche, selbst Hand anzulegen und speziell im für unsere Region so wichtigen Maschinenbau erste Erfahrungen zu sammeln. Unternehmen, die auf der Suche nach Nachwuchskräften sind, können mitmachen und eigene Angebote auf der zentralen Plattform platzieren. Partner der Initiative „Erlebnis Maschinenbau“ sind die IHKs NRW, METALL NRW, IG Metall und der VDMA NRW in Kooperation mit OWL Maschinenbau.

http://nrw.vdma.org/nachwuchs_und_bildung
www.ihk-siegen.de

Tag der Technik Siegen

Beim „Tag der Technik Siegen“ kommt die Werkstatt in die Stadt: Unternehmen des produzierenden Gewerbes und die Universität Siegen z. B. stellen sich vor, die Gäste können erleben, wie Technologie fasziniert. Der „Tag der Technik“ macht die Materialien und Methoden mit allen Sinnen erlebbar und vermittelt darüber hinaus, dass Technologie und Naturwissenschaft schöpferisch sind, eine neue Welt gestalten, neue Wirklichkeiten schaffen und deshalb exzellente

Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung von jungen Menschen bieten. Der „Tag der Technik“ ist deshalb zum Mitmachen da. Unternehmen mit interessanten Angeboten können sich so optimal präsentieren.

www.werkstadt-si.de

www.ihk-siegen.de

MINT-Förderung

Unterstützen Sie Schulen oder Jugendeinrichtungen dabei, Interesse von Kindern und Jugendlichen an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) zu entwickeln. Das können Sie durch die finanzielle Förderung bestimmter Materialien, aber auch, indem Sie beispielsweise Spezialisten aus Ihrem Unternehmen in den Unterricht schicken. Viele Schulen sind dankbar für diese Hilfe aus der Praxis. Vielleicht wollen Sie sogar ein ganzes Projekt daraus machen? Dann ist ggf. das zdi-Zentrum Regionalinitiative MINT Siegen-Wittgenstein bzw. das zdi-Netzwerk Kreis Olpe der richtige Partner für Sie.

www.mint-siwi.de/

www.kreis-olpe.de

(Stichwort „Bildungsnetzwerk“)

Projekt „Innovationsbudget“ nutzen

Die IHK Siegen fördert Projektvorhaben von Kindertagesstätten, Grundschulen und weiterführenden Schulen in Siegen-Wittgenstein und Olpe, die bei Kindern und Jugendlichen frühzeitig das Interesse für technische und wirtschaftliche Zusammenhänge wecken. Auch in den Jahren 2019 und 2020 werden innovative Projekte mit weiteren 80.000 Euro unterstützt. Die Erfolge zeigen, dass dieses Geld gut angelegt ist. Die Beteiligung von regionalen Unternehmen an Projekten von Schulen oder Kindertagesstätten ist dabei erwünscht und sinnvoll.

www.ihk-siegen.de

Kontakte zu Schulen knüpfen

Berufsorientierungstage an Schulen

Viele Schulen bieten eigene Veranstaltungen zur Berufsorientierung für ihre Schülerinnen und Schüler an. Deshalb lohnt es sich, die Schulleitungen und jeweiligen Fördervereine anzusprechen und anzufragen, ob es möglich ist, sich zu beteiligen. Dabei reicht die Bandbreite von umfassenden Messeständen bis hin zum Einsatz von Auszubildenden als „Ausbildungsbotschafter“ (s. u.), die den eigenen Beruf vorstellen.

Kontaktdaten der weiterführenden Schulen finden sich hier:

www.siegen-wittgenstein.de/?NavID=2170.128.1

www.kreis-olpe.de/Bildung-Soziales/Bildung/Schulen-im-Kreis-Olpe

Ausbildungsbotschafter aussenden

Ausbildungsbotschafter sind Auszubildende im 2. oder 3. Lehrjahr, die Spaß an ihrem Beruf haben und Schülerinnen und Schülern von ihrer Ausbildung berichten. Sie geben praxisnahe und authentische Einblicke in ihren Beruf, erzählen von persönlichen Erlebnissen und Erfahrungen in der Ausbildung und stellen ihr Unternehmen vor. Ziel ist es, Schülerinnen und Schülern die vielfältigen Möglichkeiten und Chancen dualer Ausbildungsberufe aufzuzeigen und sie für eine Ausbildung zu motivieren. Ausbildungsbotschafter sollen somit auch einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses leisten.

www.bbz-siegen.de

„Kein Abschluss ohne Anschluss“ – Berufsfelderkundung ermöglichen

Das Land Nordrhein-Westfalen setzt in allen Schulen des Landes das Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ um. Dabei geht es um die systematische Berufsorientierung ab der 8. Klasse. Dazu gibt es eine zentrale Koordinierungsstelle. Sie soll den gezielten Abbau des

"Maßnahmedschungels" begleiten, ohne dass die notwendige Vielfalt verloren geht. Je mehr Unternehmen sich hieran beteiligen, umso besser.

Regionales Bildungsbüro des Kreises Siegen-Wittgenstein: www.siegen-wittgenstein.de (Stichwort „Kein Abschluss ohne Anschluss“)

Regionales Bildungsbüro des Kreises Olpe: www.kreis-olpe.de (Stichwort „Berufsfelderkundung“)

Praktika anbieten

Durch Praktika können Jugendliche und Unternehmen nur gewinnen: Der Betrieb bekommt die Chance, unverbindlich mögliche Nachwuchskräfte kennenzulernen. Die Jugendlichen erleben das Berufsleben aus erster Hand. Oft genug ist das Praktikum für sie ein Sprungbrett für die berufliche Karriere: Aus einem Schülerpraktikum kann sich ein Ausbildungsplatz ergeben. Und aus Praktika während des Studiums sind häufig schon Diplom-, Bachelor- oder Master-Arbeiten und daraus resultierend auch feste Anstellungsverhältnisse entstanden. Darüber hinaus bietet ein Praktikum auch Berufsrückkehrern die Möglichkeit, ggf. einen Wiedereinstieg in das Berufsleben zu finden. Betriebe können ihre freien Praktikantenstellen online in der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit einstellen.

Dort steht sowohl Betrieben, die Praktikanten suchen, als auch Bewerbern um eine Praktikantenstelle eine selbst beschreibbare Plattform zur Verfügung.

www.jobboerse.arbeitsagentur.de

Hier finden Sie eine Checkliste zur Vorbereitung von Praktika:

www.ihk-siegen.de/ausbildung-fortbildung-und-studium/aktuelles/checkliste-praktika/

www.bbz-siegen.de/service/projekte/ausbildungsbotschafter/

Ausbildungsmessen nutzen

Berufsmesse in Olpe und Ausbildungsmesse in Siegen

Regelmäßig werden in beiden Kreisen im Frühsommer eines jeden Jahres Berufs- und Ausbildungsmessen durchgeführt. Sie dienen als Orientierungshilfe für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 9 – 13, die Ausbildungsstellen oder ein Studium in Erwägung ziehen oder sich frühzeitig über in Frage kommende Berufe informieren wollen. Die Messekonzepte in Siegen und in Olpe zielen auf die freiwillige Teilnahme interessierter junger Menschen ab. Die Öffnungszeiten sind deswegen auf die Nachmittags- und Abendstunden konzentriert. Schüler, Eltern und Lehrer können sich bei der Berufsmesse nicht nur über die Berufsbilder informieren. Sie verschaffen sich zugleich einen sehr guten Überblick über die derzeitige Situation auf dem Arbeitsmarkt. Für Unternehmen wiederum bieten die Messen die Chance, direkte Kontakte zu Jugendlichen zu knüpfen.

www.ausbildungsmesse-siegen.info

www.berufsmesse-olpe.de

www.ihk-siegen.de

Ausbildungsmesse Südsiegerland und Wittgenstein

Auch auf lokaler Ebene etablieren sich Messeformate zusehends. Beispiele hierfür sind die Ausbildungsmesse Südsiegerland (wp.ausbildungsmesse-suedsiegerland.de/) oder die Bildungsmesse Wittgenstein (www.berufskolleg-wittgenstein.de/).

Gezielt um Lehrlinge werben

Insgesamt gilt es, sich als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb interessant und bekannt zu machen. Deshalb ist es gut, auch mit den Stellen, die gezielt in die Vermittlung von Auszubildenden einsteigen, zu kooperieren. Portale machen das eigene Angebot zugänglich, auf der eigenen Internetpräsenz ist es möglich, ins Detail zu gehen und die einzigartige Ausbildungsleistung des Betriebs darzustellen.

Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit in Anspruch nehmen

Suchen Unternehmen zukünftige Lehrlinge, können sie ihre offenen Stellen jederzeit der Agentur für Arbeit melden. Die Berufsberaterinnen und Berufsberater der Agentur für Arbeit bieten jungen Menschen Unterstützung bei der Wahl des richtigen Berufs und helfen ihnen bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle, indem sie den jungen Menschen geeignete Vermittlungsvorschläge unterbreiten und die Lehrstellenangebote der Unternehmen einer Vielzahl junger Menschen transparent machen.

Agentur für Arbeit Siegen

Ansprechpartner: Arbeitgeberservice
Tel.: 01801 / 664466 (Festnetzpreis 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min)
E-Mail: siegen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

Lehrstellenbörse der Kammern nutzen

Die gemeinsame Lehrstellenbörse der IHKs soll Jugendliche und Unternehmen gezielt und passgenau zusammenbringen. Betriebe, die ihre freien Ausbildungsplätze hier einstellen, dehnen ihren Suchradius auf ganz Deutschland aus. Umgekehrt haben Jugendliche hier die Möglichkeit, individuelle Gesuche einzustellen. Über eine Matching-Funktion können automatisch die Angebote und Gesuche verglichen und den Unternehmen passgenaue Kandidaten für die Besetzung ihrer freien Ausbildungsstellen vorgeschlagen werden.

www.ihk-lehrstellenboerse.de

Die eigene Internet-Seite bewerten lassen beim „Ausbildungs-Frieder“

Die eigene Internetseite ist für Unternehmen ein wichtiges Instrument, um sich zu präsentieren. Sie dient dabei nicht nur der Vorstellung der eigenen Produkte und Dienstleistungen, sondern stellt gerade für Schülerinnen und Schüler, die sich über die Möglichkeiten zur Ausbildung informieren, eine wichtige Informationsquelle dar.

Das haben Erhebungen und Studien zum Ausbildungswahlverhalten junger Menschen immer wieder bestätigt.

Die Industrie- und Handelskammer Siegen (IHK) lobt daher einen Preis aus: den „Ausbildungs-Frieder“, mit dem regionale Unternehmen für die besten Internetseiten zur Gewinnung von Auszubildenden ausgezeichnet werden sollen. Der Preis wird jeweils beim Ausbildungs-Forum im November verliehen. Grundlage dafür sind Bewertungen von zukünftigen Auszubildenden aus der Region.

Kontakt: IHK Siegen, Dagmar Gierse (www.ihk-siegen.de)

Bei hashtag-Ausbildung mitmachen

Mit einem „Hashtag“ (Schlagwort, Zeichen: #) kennzeichnen Jugendliche in den digitalen Medien das, was sie interessiert. Diesen Gedanken greift das Ausbildungsportal „hashtag-ausbildung.de“ auf, das die Industrie- und Handelskammer Siegen (IHK) in Kooperation mit der ontavio GmbH aus Lennestadt ins Leben gerufen hat. Unter dem Motto „Dein Berufseinstieg in der Region“ erhalten Jugendliche authentische Einblicke in heimische Unternehmen und deren Ausbildungsmöglichkeiten, digital sowie aus der Perspektive von Auszubildenden und dual Studierenden.

Weitere Informationen zum Mitmachen:
www.hashtag-ausbildung.de

Neue Zielgruppen ansprechen

Ausbilder für schwierige Jugendliche sensibilisieren

Die Anzahl der Jugendlichen, die sich für eine betriebliche Erstausbildung entscheiden, wird immer kleiner. Deshalb können sich manche Betriebe dafür entscheiden, auch nicht ganz so gut geeignete oder vorbereitete Jugendliche für die Ausbildung einzustellen. Dies erfordert jedoch neue, zusätzliche Kompetenzen bei den Ausbilderinnen und Ausbildern. Sie benötigen das Rüstzeug für den Umgang mit Jugendlichen mit Lernproblemen, mit Migrationsgeschichte, mit

Sprachproblemen, mit Verhaltensauffälligkeiten oder gesundheitlichen Einschränkungen. Das ist deutlich leichter gesagt als getan. Deshalb kann es eine gute Idee sein, dazu Hilfe in Anspruch zu nehmen:

Weiterführende Informationen und Seminarangebote zum Thema:

www.bbz-siegen.de

Durch die IHK-Ausbilderakademie können die Kompetenzen zertifiziert werden:

<http://www.ihk-ausbilder-akademie.com/ausbilder-akademie>

Einstiegsqualifizierungen in Betracht ziehen

Durch Einstiegsqualifizierungen bekommen Jugendliche, die nach dem Schulabschluss keine Lehrstelle gefunden haben bzw. die noch nicht voll für den Eintritt in eine klassische berufliche Ausbildung geeignet sind, eine Chance zum gleitenden Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung. Sie durchlaufen ein finanziertes Praktikum mit einer Dauer von mindestens 6, höchstens jedoch 12 Monaten. Dabei bekommen sie inhaltliche Abschnitte eines Ausbildungsberufs vermittelt, um den Berufsalltag in einem Unternehmen kennenzulernen. Je nach Ausbildungsberuf haben sie zusätzlichen Theorieunterricht in Fachklassen der Berufsschule.

Die Unternehmen lernen die Jugendlichen während der Einstiegsqualifizierung kennen. Bei entsprechender Eignung besteht die Chance, die Jugendlichen in ein reguläres Ausbildungsverhältnis zu übernehmen. Durch die Agentur für Arbeit wird die Vergütung für die Einstiegsqualifizierung von bis zu 216 € monatlich zuzüglich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages erstattet. Die Übergangsquote in ein betriebliches Lehrverhältnis beträgt zwischen 60 und 65 %.

www.ihk-siegen.de/ausbildung-fortbildung-und-studium/ausbildung/einstiegsqualifizierung

Studienabbrecher gezielt ansprechen

Viele Studenten stellen irgendwann fest, dass Studieren doch nicht der richtige Weg für sie ist. Überforderung, Leistungsdruck, finanzielle Schwierigkeiten, mangelnde Motivation – die Gründe, ein Studium abzubrechen sind vielfältig. Ein Neustart als Auszubildender bringt oft dann endlich den gewünschten Erfolg. Unternehmen, die sich hier offen zeigen, gewinnen engagierte und kluge Mitarbeiter.

www.navi-studienabbrecher.de

Duales Studium anbieten

Wenn schon studieren, dann aber richtig, d. h. mit guter Praxisanbindung. Das bietet das duale Studium. So können Betriebe leistungsfähige junge Menschen frühzeitig an sich binden und ihnen gute berufliche Chancen anbieten. Es gibt unterschiedliche Formen, mit oder ohne integrierte Ausbildung. Beratung bekommen interessierte Unternehmen bei der IHK Siegen.

www.ihk-siegen.de/ausbildung-fortbildung-und-studium/studium-und-beruf/das-duale-studium

Auszubildende fördern

Der Lehrstellenmarkt kippt. Und damit verändern sich auch die „Machtverhältnisse“ zugunsten junger Leute. Die Unternehmen sollten dies verinnerlichen. Sie werden zukünftig gut beraten sein, ihre Anforderungen an ihre Lehrlinge neu zu justieren. Dabei gilt auch: Unternehmen, die bereits während der Lehrzeit durch besondere „Highlights“ Alleinstellungsmerkmale ausprägen, haben es deutlich leichter, die jungen Menschen nach erfolgter Erstausbildung an ihre Unternehmen zu binden. Hierbei können unterschiedlichste Instrumente eingesetzt werden - Lob, attraktive berufliche Perspektiven, ein leistungsgerechtes Entgelt, Auslandsaufenthalte, Fachlehrgänge in überbetrieblichen Lehrwerkstätten, betrieblicher Stützunterricht, inhaltlich interessante Kooperationsprojekte zwischen Betrieben und Berufskollegs und vieles andere mehr. Der innerbetrieblichen Kreativität sind hierbei fast keine Grenzen gesetzt. Dabei können unterschiedliche Organisationen und Instrumente in der Region behilflich sein.

Kompetenzbasierte Anforderungsprofile entwickeln

Kompetenzen sind Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, z. B. in der beruflichen Praxis. Man unterscheidet oft nach Methodenkompetenzen, sozialen und personalen Kompetenzen sowie Fachkompetenzen. Bei zukünftigen Auszubildenden kann es wichtiger sein, auf die sozialen und personalen Kompetenzen (z. B. Verhalten im Umgang mit anderen, Pünktlichkeit und Leistungsbereitschaft) zu achten als auf Fachkompetenzen, die sich z. B. in Mathematiknoten ausdrücken. Die bisherige Praxis der Unternehmen, überwiegend diejenigen Schüler mit den besten Schulnoten bei der Einstellung von Azubis zu berücksichtigen, erschwert eine passgenaue Stellenbesetzung und funktioniert bei rückläufigen Bewerberzahlen zunehmend schlechter. Kompetenzbasierte Anforderungsprofile für die zu besetzenden Plätze und der Abgleich der Bewerbungsunterlagen auf Basis der dort dargestellten Kompetenzen können die passgenaue Besetzung von Ausbildungsplätzen erleichtern. Viele Schüler durchlaufen inzwischen Kompetenzchecks oder Potenzialanalysen. Die Ergebnisse dieser Analysen zeigen oft deutlicher

auf, welche Kompetenzen (d. h. Fähigkeiten und Neigungen) die Schüler mitbringen. Unternehmen sollten in Vorstellungsgesprächen abfragen, ob Bewerber solche Potenzialanalysen oder Kompetenzchecks durchlaufen haben oder am Berufsnavigator teilgenommen haben.

www.berufsnavigator.de

Ein kompetenzbasiertes Anforderungsprofil können die Unternehmen mit der Erfassung von erfolgskritischem Verhalten (Critical Incident Technique - CIT) erstellen. Dazu analysieren sie einige typische Probleme, die ein Azubi im Betrieb lösen muss oder erfolgskritische Alltagsaufgaben. Dann überlegen die Unternehmen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Problemlösung erforderlich sind. Daraus lassen sich die Basiskompetenzen ableiten, die ein künftiger Azubi mitbringen sollte, um im Unternehmen erfolgreich die Ausbildung zu durchlaufen. Im Bewerbungsgespräch fragen die Mitarbeiter der Personalabteilung dann genau nach diesen Situationen: Wie würde der Bewerber das Problem angehen? Dadurch erfahren die Firmen mehr über die Persönlichkeit von Bewerber/innen als Schulnoten jemals aussagen könnten.

Weitere Informationen zur Methode:

www.uni-hohenheim.de

Qualitativ hochwertige Ausbildung sichern – Ausbildungsbetrieb zertifizieren

Zwar sind Lehrjahre auch bei veränderten demografischen Vorzeichen noch keine Herrenjahre! Dennoch: Unternehmen, die ihren Fachkräftebedarf zukünftig mit Auszubildenden decken möchten, können durch eine gut organisierte und strukturierte Ausbildung in Kombination mit attraktiven Lernorten und qualifizierten Ausbilderinnen und Ausbildern hier entscheidende Wettbewerbsvorteile erlangen. Die Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammer stehen den Firmen mit Rat und Tat zur Seite (www.ihk-siegen.de).

Gütesiegel Ausbildung Südwestfalen

Aufgrund der demografischen Entwicklung und der steigenden Studierneigungen erhalten besonders KMU immer weniger Bewerbungen. Um dem entgegen zu wirken und die Aufmerksamkeit verstärkt auf die innovativen und gut auszubildenden KMU zu lenken, bietet die IHK Siegen das "Gütesiegel Ausbildung Südwestfalen" für ausgezeichnete Ausbildungsbetriebe an.

Das Verfahren bietet den Unternehmen die Chance, die Ausbildung hinsichtlich der Qualität objektiv und einheitlich bewerten und zertifizieren zu lassen. Darüber hinaus werden die KMU bei der Implementierung weiterer Qualifizierungsangebote unterstützt, um auch für leistungsstarke Bewerber attraktivere Angebote vorhalten zu können. Das Gütesiegel kann und soll von den teilnehmenden Unternehmen als Qualitätsmerkmal im Bereich Azubi-Marketing und -Gewinnung eingesetzt werden.

Informationen zum Ablauf der Zertifizierung finden Sie auf der Homepage der IHK Siegen: www.ihk-siegen.de

Überbetriebliche Lehrwerkstätten nutzen

Oft wird gefragt, ob Unternehmen sämtliche Ausbildungsinhalte verpflichtend erbringen müssen. Die Antwort ist relativ einfach. Ja, sie sind dazu verpflichtet, können hierzu allerdings auch externe Partner nutzen. Gerade in den für die Region wichtigen Metall- und Elektroberufen können Ausbildungsunternehmen auf drei leistungsfähige Zentren zurückgreifen, aber nicht nur dort:

Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen
www.bbz-siegen.de

Bildungszentrum Wittgenstein GmbH
www.bz-wittgenstein.de

LEWA Attendorn GmbH
www.lewa-attendorn.de

BBZ der Friseurinnung Westfalen-Süd
www.friseur-innung-westfalen-sued.de

BBZ der Elektro-Innung Siegen
www.elektro-innung-siegen.de

BBZ der Fachinnung Sanitär – Heizung – Klima Siegen-Wittgenstein
<https://www.lv-siegen.de>

Unternehmen, die in den industriellen oder handwerklichen Bauberufen unterwegs sind, können ebenfalls auf einen leistungsfähigen überbetrieblichen Partner in der Region zurückgreifen.

Aus- und Weiterbildungszentrum Bau (AWZ)
www.awz-bau.de

Begrüßungstage und Mentoring-Programme beim Einstieg einsetzen

Aller Anfang ist schwer – für viele junge Menschen ist der Übergang zwischen Schule und Berufsleben eine Phase voller neuer Herausforderungen und Unsicherheiten. Ausbildungsbetriebe können viel tun, um den Einstieg zu erleichtern. Begrüßungstage, ein gemeinsames „Event“ etwa im Klettergarten oder gar mehrtägige Seminare für die Azubis nehmen Berührungsgänge und tragen zur erfolgreichen Teambildung bei. Ganz nebenbei werden die Motivation und die Identifikation mit dem Unternehmen von Anfang an gefördert. Bewährt haben sich auch Mentoring-Programme. Dabei wird den Berufseinsteigern zusätzlich zu ihrem Ausbilder, der häufig eine Vielzahl von Azubis betreut, ein „alter Hase“ (es können auch jüngere sein) als persönlicher Ansprechpartner für praktische und fachliche Probleme zur Seite gestellt. Auch ältere Azubis übernehmen diese Verantwortung oft gerne! Wie bekommt man ergänzende Informationen?

Ausbildungsberater der Kammern:

IHK Siegen:
www.ihk-siegen.de

Handwerkskammer Südwestfalen:
www.hwk-swf.de

Interessant in diesem Zusammenhang: Der CVJM setzt in seiner Initiative „Pack's an“ einige Dutzend ehrenamtliche Coaches ein, die in unterschiedlichen Berufsfeldern junge Menschen bei der Berufswahl an die Hand nehmen. Der zentrale Vorteil liegt in der langfristigen Begleitung.

CVJM-Kreisverband Siegerland:
www.cvjm-siegerland.de

Leistungsschwache Jugendliche unterstützen

Manchmal zeigt sich nach Beginn der Ausbildung, dass Auszubildende Probleme haben, die schulische Leistung zu erbringen, die für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erforderlich ist. Natürlich ist es gut, wenn die Unternehmen zunächst selbst dafür sorgen, dass mit Hilfe von gezielter Nachhilfe schulische Defizite abgebaut werden. Aber es gibt auch Situationen, in denen der Betrieb mit einer so starken Unterstützung überfordert ist, sei es zeitlich oder auch inhaltlich. Dann können die Firmen über die Agentur für Arbeit sog. ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) nutzen: Dabei handelt es sich um kostenlosen Stützunterricht für Jugendliche. In kleinen Gruppen oder im Einzeltraining helfen Fachleute bei schulischen, fachpraktischen oder auch persönlichen Problemen. So können sich die Unternehmen auf den betrieblichen Teil der Ausbildung konzentrieren.

Agentur für Arbeit Siegen
www.arbeitsagentur.de/siegen

Zusatzqualifikationen anbieten

Unternehmen, die während der Ausbildung ihren Lehrlingen Zusatzqualifikationen anbieten, die nicht in der Ausbildungsordnung eines Berufes vorgeschrieben sind, schaffen Alleinstellungsmerkmale. Zusatzqualifikationen ergänzen daher zielführend die betriebliche Erstausbildung. Sie tragen zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildung und des jeweiligen Berufs bei.

Ergänzende Informationen im Internet:

IHK Siegen: www.ihk-siegen.de

Handwerkskammer Südwestfalen:
www.hwk-swf.de

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)
www.bibb.de

Ausbildung 4.0 – Siegen-Wittgenstein – JOB-STARTER plus-Projekt:
www.ausbildung4punkt0.info

Zu Auslandsaufenthalten motivieren

Schon während der Ausbildung einmal Auslandsluft schnuppern dürfen – für motivierte und zielstrebige Azubis ist ein Auslandspraktikum ein ganz besonderes Highlight ihrer Ausbildung! Unternehmen, die an dieser Stelle in den Nachwuchs investieren, können ihr Image als Ausbildungsbetrieb deutlich aufwerten. Sie fördern gleichzeitig die Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen der künftigen Fachkräfte. Zusätzlich wirken sich Auslandspraktika erwiesenermaßen positiv auf die Entwicklung von Selbstbewusstsein und Persönlichkeit der jungen Menschen aus. Zur Erleichterung der Umsetzung und Finanzierung solcher Maßnahmen stehen sowohl Beratungsangebote als auch Förderprogramme zur Verfügung. Wer hilft?

Mobilitätsberater der Kammern:

IHK Siegen:
www.ihk-siegen.de

Handwerkskammer Südwestfalen:
www.hwk-swf.de

Berufsbildung ohne Grenzen:
www.berufsbildung-ohne-grenzen.de

NABIBB (Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung):
www.machmehrausdeinerausbildung.de

Die eigenen Ausbilder/-innen qualifizieren

Für den Mittelstand ist Ausbildung das entscheidende Instrument für die Personalentwicklung im Unternehmen. Gleichzeitig erleben viele Ausbilder, dass es schwieriger wird, eine qualitativ hochwertige Ausbildung im Unternehmen umzusetzen: Sei es, weil die Arbeitsverdichtung zu wenig Zeit für Ausbildung lässt oder sei es, weil die Jugendlichen heutzutage andere Anforderungen an die Ausbilder stellen als früher. Zudem wird immer deutlicher: Das Bildungsniveau der Jugendlichen verändert sich: Es gibt mehr Jugendliche mit deutlichen Lernschwierigkeiten, aber auch mehr junge Leute, die ein Studium anstreben. Dadurch bleiben weniger Jugendliche, die mit einem mittleren Bildungsniveau in die Ausbildung einsteigen. Da gleichzeitig die Gesamtzahl der Schulabsolventen sinkt, müssen immer mehr Betriebe auch Auszubildende akzeptieren, bei denen ein problemloses Durchlaufen der Ausbildung nicht zu erwarten ist. Daraus folgt die Notwendigkeit, Ausbilder noch stärker auf ihre Aufgabe vorzubereiten und sie noch besser in ihrer Arbeit zu unterstützen. Ein Weg kann dabei die Qualifizierung sein. Informationen über Aufstiegsfortbildungen für Ausbilder/innen (z. B. Berufspädagoge IHK) erhalten Unternehmen über die IHK Siegen.

Eine gute Möglichkeit etwa bietet die Ausbilder-Akademie der IHK Siegen. Sie ist eine neuartige dreistufige Fortbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder, die mit einer IHK-Prüfung abschließt. Das wesentliche Ziel besteht darin, erbrachte Ausbilder-Leistungen anzuerkennen und nachvollziehbar zu machen. In drei Stufen können sich Ausbilderinnen und Ausbilder ihre erworbenen Kompetenzen bescheinigen lassen.

Informationen über die Ausbilder-Akademie der IHK Siegen: www.ihk-ausbilder-akademie.com

Informationen zur Ausbildung im Handwerk liefert die Handwerkskammer Südwestfalen: www.hwk-swf.de

Seminarangebote zu Einzelthemen der Ausbildung finden Unternehmen in Kursdatenbanken (siehe dort) oder über die regionale Weiterbildungsberatung

Kreis Siegen-Wittgenstein, Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung: www.weiterbildungsberatung.nrw

Ein interessantes Informationsangebot für Ausbilder/-innen findet man auch hier: www.ausbildernetz.de.

Fachkräfte finden

Ein attraktiver Arbeitgeber sein und dies kommunizieren

Arbeitgeber müssen attraktiv sein für jetzige und künftige Mitarbeiter. Es macht für Unternehmen daher Sinn, „Alleinstellungsmerkmale“ zu entwickeln und gewissermaßen eine eigene „Arbeitgebermarke“, neudeutsch auch „Employer Branding“, offensiv nach außen und innen zu kommunizieren. Das Marketing stellt dabei auch einen Orientierungsrahmen für das Personalwesen dar. Aber alleiniges Kommunizieren hilft nicht. Die Arbeitgeberattraktivität muss auch gelebt werden, von „oben“ nach „unten“ und umgekehrt. Eigene und potenzielle Mitarbeiter erkennen schnell, ob die kommunizierte Attraktivität auch authentisch ist. Das Motto lautet also: „Tue Gutes für Deine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und rede darüber“.

Wichtige Ansprechpartner zum Thema:

AK Demografie des Runden Tisches Siegen für Siegen-Wittgenstein und Olpe
www.regional-agentur.de/start

Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH Volkholz und Partner (GfAH):
www.demowerkzeuge.de

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine zentrale Plattform zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Bundesfamilienministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB (www.erfolgsfaktor-familie.de).

Die Plattform hat einen Leitfaden für Personalmarketing veröffentlicht: „Mit Familienfreundlichkeit Personal gewinnen“ – Leitfaden für Personalmarketing mit dem Erfolgsfaktor Familie.

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/mit-familienfreundlichkeit-personal-gewinnen/96142

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA):

„Zukunft sichern, Arbeit gestalten“, lautet das Motto der Initiative Neue Qualität der Arbeit. Seit mehr als zehn Jahren setzt sich die Initiative für eine neue Qualität der Arbeit ein: Wie kann Arbeit für Unternehmen rentabel und für Beschäftigte gesund, motivierend und attraktiv gestaltet werden?

www.inqa.de

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ von der INQA hilft z. B., sich mit einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte besser aufzustellen. Das Besondere daran: Mitarbeitende und die Geschäftsführung in den teilnehmenden Unternehmen und Verwaltungen sitzen von Beginn an gemeinsam an einem Tisch. Der Handlungsbedarf wird gemeinsam identifiziert und alle Verbesserungsvorschläge werden zusammen entwickelt. Mehr zum Audit unter www.inqa-audit.de.

Die Südwestfalen Agentur bietet Veranstaltungen zum Thema Arbeitgebermarketing in der Region an und organisiert Karrieremessen: www.suedwestfalen.com

Das Programm „unternehmensWert:Mensch“ unterstützt die moderne Personalpolitik – speziell zugeschnitten auf die Bedürfnisse im Mittelstand – und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert: www.unternehmens-wert-mensch.de.

Das Programm kann in NRW mit einer „Potenzialberatung“ ergänzt werden. Weitere Informationen dazu unter www.potenzialberatung.nrw.de oder bei der Regionalagentur:

Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe, c/o Kreis Siegen-Wittgenstein (<http://www.regional-agentur.de>).

Vor dem Hintergrund der oft schlagkräftigen Imagekampagnen sowie des generell höheren

Bekanntheitsgrades von Großunternehmen bedarf es bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) größerer Anstrengungen, im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte zu bestehen. Daher sollten diese ein wettbewerbsfähiges Arbeitgeberprofil/Arbeitgebermarke für ihr Unternehmen entwickeln. Dies stärkt wesentlich auch die Bindung von Fachkräften an das Unternehmen.

Das KOFA (das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) bietet ebenso zu diesem Thema umfangreiche Informationen für KMU:

www.kofa.de

www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/employer-branding

Besonders die eigene Internetseite ist für Unternehmen ein wichtiges Instrument, um in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels für Mitarbeiter zu werben – vor allem im Hinblick auf junge Nachwuchskräfte. Gerade für Schülerinnen und Schüler, die sich über die Möglichkeiten zur Ausbildung informieren möchten, sind die Internetauftritte der Betriebe mit die wichtigste Informationsquelle. Das haben IHK-Erhebungen immer wieder bestätigt.

Wenn ein Unternehmen für Auszubildende attraktiv sein will, muss sich das auch im Internet widerspiegeln. Wie zur Arbeitgeberattraktivität gilt auch in Punkto Ausbildung: „Tue Gutes und zeige es am besten auf Deiner Homepage!“. Geseonderte und speziell zugeschnittene Seiten für Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten sind ein großes Plus.

Weitere Informationen bei der IHK Siegen (www.ihk-siegen.de; Stichwort „Ausbildungs-Frieder“).

Ähnliches gilt beim Werben um den jungen Akademikernachwuchs: Auch für ihn kommt der Unternehmenshomepage im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität eine herausragende Rolle zu. Was genau unterscheidet das Unternehmen von anderen? Hat der Betrieb einen guten Ruf als Ar-

beitgeber? Gerade auf der Homepage – aber natürlich auch auf den anderen Kommunikationskanälen – muss deutlich werden, dass die Arbeitgeberattraktivität authentisch gelebt wird. (siehe dazu z. B. Heft 127 der Schriftenreihe der IHK Siegen: „Was erwarten Studierende von ihren zukünftigen Arbeitgebern?“; www.ihk-siegen.de, Stichwort „Schriftenreihe“).

Neue Mitarbeiter aktiv einführen und unterstützen

Der neue Mitarbeiter ist gefunden und eingestellt, damit ist eine erste Hürde genommen. Doch wie geht es jetzt weiter, und zwar so, dass die neue Kollegin, der neue Kollege optimal in das Unternehmen eingegliedert wird? Dazu bedarf es einiger Vorbereitung vor dem ersten Arbeitstag, denn nur dann kann dieser schon gleich dazu beitragen, dass der/die „Neue“ sich gleich wohlfühlt. Also gilt es, festzulegen, wer genau als Pate, Mentor oder einfach als erster Ansprechpartner zur Verfügung steht. Das sollte jemand sein, der selbst gut im Unternehmen verankert ist und der die Abläufe im betreffenden Bereich beherrscht. Für Organisatorisches lohnt sich eine Checkliste anzufertigen: Ist der Arbeitsplatz hergerichtet einschließlich Schlüsselausgabe, Einrichtung der IT und Zeiterfassung? Der neue Mitarbeiter benötigt Informationen zu Arbeitszeiten, Pausenregelung, ggf. Küchennutzung, über die internen Informationssysteme, Urlaubsplanung, Umgang mit Krankheitsfehltagen sowie eine Einweisung zur Arbeitssicherheit. Eine Liste mit wichtigen Ansprechpartnern sollte nicht fehlen. Über die organisatorische Einweisung hinaus kann es eine schöne Idee sein, dafür zu sorgen, dass der neue Kollege, die neue Mitarbeiterin an ihrem ersten Tag nicht alleine zu Mittag isst. Es geht darum, deutlich zu machen, dass der Betrieb ein wirkliches Interesse zeigt. Der Mentor oder die Patin hat darüber hinaus die Aufgabe, die Organisationsstruktur und auch informelle Strukturen zu zeigen, so dass diese schnell begreifbar werden. Auch Abläufe, die sich „eingeschliffen“ haben, sollten kommuniziert werden.

www.fachkraefte-offensive.de/DE/Fuer-Unternehmen/Ihre-Optionen/Die-Besten-halten/personalentwicklung.html

Demografie-Check durchführen und Personalbedarfe frühzeitig klären

Der demografische Wandel hat auf Unternehmen erhebliche Auswirkungen. Die Anforderungen an das Personal- und Gesundheitsmanagement nehmen spürbar zu. Mittelfristig schrumpft die Zahl junger Nachwuchskräfte im Arbeitsmarkt. Der Fachkräftemangel wird sich weiter verschärfen. Gleichzeitig steigt in der Regel das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen. Auf welche Herausforderungen sich Unternehmen im Zeitverlauf genau einstellen müssen, kann erst nach einer eingehenden Analyse der jeweiligen Mitarbeiterstruktur und der Bedarfsplanung gesagt werden. Dabei können die IHK-Instrumente „Demografierechner“ und „Fachkräftemonitor“, aber auch Angebote von weiteren Institutionen, gut helfen.

Weitere Informationen, Ansprechpartner und Netzwerke für Hilfestellungen:

Demografie-Rechner der IHK Siegen:
www.ihk-siegen.de;
www.demografierechner-nrw.de

Fachkräfte-Monitor der IHKs in NRW:
www.ihk-siegen.de;
www.ihk-fachkraefte-nrw.de

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA):
www.kofa.de/handlungsempfehlungen/situation-analysieren

Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA, Geschäftsstelle, c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin:
www.inqa-demographie-check.de

Fachkräftemessen besuchen

Um qualifizierte Fachkräfte und Fachkräftenachwuchs zu bekommen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, ist auch die Präsenz auf Berufs-, Fachkräfte- und Ausbildungsmessen ein probates Mittel. Informationen, Ansprechpartner und Netzwerke für Hilfestellungen:

Ausbildungsmesse Siegen:
www.ausbildungsmesse-siegen.info

Berufsmesse Olpe:
www.berufsmesse-olpe.de

Wittgensteiner Ausbildungsmesse:
www.wittgensteiner-ausbildungsmesse.de

Ausbildungsmesse Südsiegerland:
<http://wp.ausbildungsmesse-suedsiegerland.de>

Hochschulkontaktmessen an der Uni Siegen:
www.uni-siegen.de
www.vwi-siegen.de

Der W&I-Tag gilt als einer der wichtigsten Hochschulkontaktmessen an der Universität Siegen für Studierende der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften, die ihrer Karriere durch direkten Kontakt zu Firmen den richtigen Anstoß geben möchten:

<https://www.wi-tag.com>

Auf Vielfalt setzen: Chancengleichheit und „Diversity“

Unternehmen, die auf Vielfalt („Diversity“) setzen, nutzen aktiv die vielseitigen Potenziale von Mitarbeitern. Dieser Aspekt umfasst dabei Unterschiede in der Belegschaft sowohl in äußerlich erkennbaren Merkmalen wie beispielsweise Geschlecht, Alter oder Behinderungen als auch in Merkmalen, die oft nicht direkt sichtbar sind, wie religiöse Anschauungen, kultureller Hintergrund, gesellschaftliche Rollen etc. „Diversity Management“ hebt somit die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hervor und versucht sie für den Unternehmenserfolg positiv zu nutzen. Das bietet Vorteile auf mehreren Ebenen: Zum einen erweitert es im Zuge des zunehmenden Fachkräftemangels den Horizont für das Finden von Nachwuchs- und Fachkräften. Des Weiteren verbessert es die Unternehmens- und Willkommenskultur und –kommunikation sowie die Teamarbeit im Betrieb selbst. Das erhöht auch die Arbeitgeberattraktivität nach außen und innen erheblich. Schließlich erweitert Vielfalt zudem die Perspektiven in einer Arbeitswelt, die durch zunehmende Geschwindigkeit, Vernetzung, Internationalität und Veränderung gekennzeichnet ist. Eine moderne Personalführung berücksichtigt dabei kompetent die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten im Rahmen unternehmerischer Belange. Eine mitarbeiterorientierte Führungskultur fördert und verstärkt die interne Vielfalt z. B. durch Teamkonstellationen, in denen verschiedene Altersgruppen, Menschen unterschiedlichen Geschlechts sowie unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft mit verschiedenen Kompetenzen und Erfahrungen zusammenkommen.

Weitere Informationen dazu:

Initiative Neue Qualität der Arbeit bietet Arbeitgebern und Beschäftigten vielfältige Anregungen für das Handlungsfeld „Chancengleichheit & Diversity“:

www.inqa.de/DE/Informieren-Themen/Diversity/inhalt.html

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA):
www.kofa.de/themen-von-a-z/diversity

berufundfamilie gemeinnützige GmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung:
www.berufundfamilie.de/arbeitgeberattraktivitaet/diversity-management

Fachkräfte aus dem Ausland engagieren

Flüchtlinge qualifizieren oder ausbilden

In den letzten Jahren sind viele geflüchtete Menschen in unsere Region gekommen, die die Kreise und Kommunen nicht nur vor viele Herausforderungen stellen, sondern auch eine wichtige Ressource für die Fachkräftesicherung darstellen. So ist es bei immer mehr geflüchteten Menschen möglich, über eine Ausbildung oder eine vorgeschaltete Einstiegsqualifizierung (EQ) den Weg in den Beruf zu bahnen. Bei der Vermittlung der notwendigen Sprach- und Kulturkompetenz sind zahlreiche Träger unterstützend tätig. Diese Kurse sind z. B. über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (www.bamf.de) zu finden.

Das bbz in Siegen verfügt durch entsprechende Projekte über Erfahrung zu diesem Thema und kann dazu beraten:

www.bbz-siegen.de

Weitere Informationen, z. B. zu den Voraussetzungen zur Einstellung von Flüchtlingen, finden sich im Online-Magazin „Faktor A“ der Agentur für Arbeit:

www.faktor-a.arbeitsagentur.de/mitarbeiter-finden/hilfe-fuer-arbeitgeber-fluechtlinge-einstellen

„Blaue Karte EU“ nutzen

Wenn sich Fachkräfte nur noch weltweit finden lassen, weil der deutsche und der europäische Arbeitsmarkt in diesem speziellen Segment total leergefegt sind, ist die „Blue Card“ (Blaue Karte EU) eine Möglichkeit. Mit ihr werden Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis erteilt, sofern bestimmte Bedingungen für die Fachkraft erfüllt sind. So muss ein Hochschulabschluss nachgewiesen werden und dem Arbeitsverhältnis muss ein Bruttojahresgehalt in einer bestimmten Mindesthöhe zugrunde liegen. Alle wichtigen Informationen zur Erteilung der „Blue Card“ sind hier gebündelt:

www.bamf.de/DE/Migration/Arbeiten/Buerger-Drittstaat/BlaueKarte/blaue-karte-node.htm

Möglichkeiten des Anerkennungsgesetzes nutzen

Menschen mit Migrationsgeschichte sind eine der wichtigsten Ressourcen für die Fachkräftegewinnung. Nicht immer muss man bei der Einstellung von ausländischen Arbeitskräften bei null anfangen: Viele haben bereits im Ausland bestimmte Berufsqualifikationen erworben. Diese können in Deutschland anerkannt werden, so dass eine Vergleichbarkeit zum deutschen Berufsqualifikationssystem hergestellt wird. Damit wird für Arbeitgeber transparenter, was hinter den manchmal sehr wohlklingenden Abschlüssen wirklich steckt. Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) bietet den Rechtsrahmen, um die im Ausland erworbenen Qualifikationen anzuerkennen. Zuständige Stellen sind die Kammern.

www.ihk-siegen.de

www.hwk-swf.de

Die wichtigsten Informationen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen sind in einem Internetportal zusammengefasst: www.erkennung-in-deutschland.de

Internet-Stellenbörsen nutzen

Inzwischen haben die allermeisten Unternehmen einen eigenen Internetauftritt, auf dem sie auch freie Stellen veröffentlichen. Doch wer soll diese dort finden? Das gelingt nur bei denjenigen, die gezielt nach Stellen in diesem Unternehmen suchen. Breiter kommuniziert man Stellenanzeigen über Stellenbörsen.

Die größte Stellenbörse im deutschsprachigen Internet ist das kostenfreie Angebot der Agentur für Arbeit.

Dort sind z. T. auch Profile von Bewerbern hinterlegt. Mit etwas Glück finden Arbeitgeber dort schon gleich die richtige Neubesetzung. Wenn Unternehmen sich registriert haben, können sie selbst ihre Angebote ins Netz stellen. Bei Problemen unterstützt die Arbeitsagentur aber auch.

www.jobboerse.arbeitsagentur.de

Darüber hinaus gibt es viele kommerzielle Angebote, die z. T. branchenorientiert oder auch nach Einstiegsniveau sortiert sind. Über die üblichen Suchmaschinen finden sich zahlreiche Angebote. Ein wenig stöbern hilft dabei, sich für die passenden Angebote zu entscheiden.

Sicherlich ist es jedoch sinnvoll, die regionalen Angebote zu nutzen, die gezielt Bewerber ansprechen, die sich für Stellen in Siegen-Wittgenstein/Olpe bzw. Südwestfalen interessieren. Deshalb finden sich hier die Links zu den bisher bekannten regional orientierten Stellenbörsen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit).

www.karriere-suedwestfalen.de

www.regionaler-jobverbund.de

www.57jobs.de

Kontakte zu Qualifizierungsanbietern knüpfen

Die Region Siegen-Wittgenstein und Olpe verfügt seit vielen Jahren über eine sehr gut ausgeprägte Anbieterstruktur im Bereich der beruflichen Qualifizierung. Die überbetrieblichen Ausbildungsstätten, die Berufskollegs, die gewerkschaftsnahen und die freien Träger bieten regelmäßig eine Vielzahl an Qualifizierungsmöglichkeiten in allen möglichen Sequenzen beruflicher Erfordernisse an. Viele sind neben der klassischen berufsbegleitenden Weiterbildung auch im Vollzeitbereich tätig. Firmen können diese Dienstleistungen sowohl für die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen als auch für die Akquisition von neuen Fachkräften aus dem Bereich der aktuellen Vollzeitmaßnahmen. Nachstehend eine kleine (bei weitem nicht abschließende) Auswahl entsprechender Anbieter in den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe (zur besseren Kontaktmöglichkeit sind in diesem Fall die Telefonnummern mit aufgeführt):

Aus- und Weiterbildungszentrum Bau (AWZ)
Tel.: 02732 / 2794-3
E-Mail: info@awz-bau.de
www.awz-bau.de

Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen
Tel.: 0271 / 89057-0
E-Mail: info@bbz-siegen.de
www.bbz-siegen.de

Bildungszentrum Wittgenstein GmbH
Tel.: 02751 / 44523-10
E-Mail: info@bz-wittgenstein.de
www.bz-wittgenstein.de

LEWA Attendorn GmbH
Tel.: 02722 / 66-0
E-Mail: kontakt@lewa-attendorn.de
www.lewa-attendorn.de

bfw Berufsbildungswerk des DGB GmbH
Tel.: 0271 / 3593350
E-Mail: siegen@bfw.de
www.bfw.de

bfw – Unternehmen für Bildung
Gewerblich-technische Bildungsstätte Olpe
Tel.: 02761 / 40356
www.bfw.de/olpe/olpe-gewerblich-technische-bildungsstaette/

bfw – Unternehmen für Bildung
Kaufmännisches Bildungszentrum Olpe
Tel.: 02761 / 40115
www.bfw.de/olpe/olpe-kaufmaennisches-bildungszentrum/

DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
Tel.: 0271 / 23094-0
E-Mail: info.siegen@daa.de
www.daa-siegen.de

DEKRA Akademie GmbH
Tel.: 0271 / 37512-0
E-Mail: siegen.akademie@dekra.com
<https://www.dekra-akademie.de/siegen/>

TÜV Rheinland Schule
Tel.: 0271 / 7721917
E-Mail: schule-siegen@de.tuv.com
www.tuv.com/de/deutschland/schule/berufskolleg_siegen.html

BSL Bildungswerk Sieg-Lahn e.V.
Tel.: 0271 / 23263-0
E-Mail: info@bsl-siegen.de
www.bsl-siegen.de

CJD Olpe
Tel.: 02761 / 96430
E-Mail: info@cjd-olpe.de
www.cjd-olpe.de

Berufskolleg Allgemeingewerbe, Hauswirtschaft und Sozialpädagogik des Kreises Siegen-Wittgenstein
Tel.: 0271 / 236670
E-Mail: info@berufskolleg-ahs-si.de
www.berufskolleg-ahs-si.de

Berufskolleg Technik des Kreises Siegen-Wittgenstein
Tel.: 0271 / 232640

E-Mail: info@berufskolleg-technik.de
www.berufskolleg-technik.de

Berufskolleg Wirtschaft und Verwaltung
des Kreises Siegen-Wittgenstein
Tel.: 0271 / 236680
E-Mail: info@berufskolleg-wirtschaft.de
www.berufskolleg-wirtschaft.de

Berufskolleg Wittgenstein des Kreises Siegen-
Wittgenstein
Tel.: 02751 / 92950
E-Mail: bk.wittgenstein@t-online.de
www.berufskolleg-wittgenstein.de

Berufskolleg des Kreises Olpe
Tel.: 02761 / 923700
E-Mail: info@berufskolleg-olpe.de
www.berufskolleg-olpe.de

Kölner Wirtschaftsfachschule –
WiRa-Gruppe-GmbH
Schulungszentrum Siegen
Tel.: 0271 / 2319553
E-Mail: siegen@wifa.de
www.wifa.de

WBS TRAINING AG, Berlin
Tel.: 030/695450400
E-Mail: kontakt@wbstraining.de
www.wbstraining.de
Kostenlose Beratung: 0800 - 927 927 9

Der Beratungsservice Weiterbildung des Kreises Siegen-Wittgenstein bietet eine neutrale, kostenfreie Beratung zu allen Fragen rund um Bildung, Beschäftigung und Beruf. Das Angebot richtet sich an Beschäftigte, an Berufsrückkehrerinnen und an Personen in beruflichen Veränderungsprozessen. Auch Personen mit im Ausland erworbener Berufsqualifikation werden auf dem Weg zum regionalen Arbeitsmarkt unterstützt.

Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung des
Kreises Siegen-Wittgenstein
Informationen und Terminvergaben:
Tel.: 0271 333-152
Internet: www.siegen-wittgenstein.de

Kooperationen mit Hochschulen lebendig gestalten

Insgesamt gilt es für Unternehmen, sich bei den regionalen Studierenden überhaupt als attraktiver Arbeitgeber und „Anbieter“ von relevanten und sichereren Arbeitsplätzen für Akademiker bemerkbar zu machen. Aus mehreren IHK-Studien ist bekannt, dass ein Großteil der hiesigen Studierenden die vielen erfolgreichen Unternehmen mit Karrierechancen kaum kennen. Ein wichtiger Schritt für die regionalen Arbeitgeber ist es deswegen, in Zukunft verstärkt direkt auf die Studierenden zuzugehen, um ihnen mögliche Arbeitsplätze aufzuzeigen und ihre diesbezüglichen Erwartungen ernst zu nehmen. Etwa beim Besuch von Studierendenvereinen und Jobmessen – wie z. B. dem Wirtschafts- und Ingenieurtag an der Universität Siegen – Praktikantenstammtischen, Semesterauftaktveranstaltungen u. v. m. Dabei geht es für Unternehmen zwar auch darum, direkt neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu werben. Viel wichtiger ist es bei diesen Veranstaltungen aber, aus erster Hand die Einstellungen und Erwartungen der Studierenden und zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erfahren. Konkrete Hilfen im Hinblick auf die Universität Siegen:

Alumniverbund der Universität Siegen (Dr. Susanne Padberg) ansprechen;
Teilnahme am Mentoringprogramm:
www.uni-siegen.de/alumni

Career Service der Universität Siegen (Marcellus Menke) kontaktieren:
Vorträge im Rahmen des Career:FORUM halten
www.uni-siegen.de/cs

Fachbereiche ansprechen und fragen, ob es im Rahmen von z. B. dem Bautag Firmenkontaktmessen für Studierende gibt: www.uni-siegen.de/start/fakultaeten.

AStA und Fachschaften ansprechen:
www.asta.uni-siegen.de/studis/fachschaften

Wirtschafts- und Ingenieurtag an der Universität Siegen nutzen: www.wi-tag.com

Die Jobvermittlung der Universität Siegen ist in den letzten 25 Jahren zu einer wichtigen und sehr gefragten Anlaufstelle für Studierende und Betrieben geworden. Unternehmen können durch

die Jobvermittlung auf qualifizierte Studierende zurückgreifen, während die Studierenden bereits während des Studiums über einen längeren Zeitraum hinweg Praxiserfahrungen sammeln können (www.jobvermittlung.uni-siegen.de).

Auch die spezielle Ansprache von ausländischen Studierenden kann sich lohnen. Universität Siegen und IHK Siegen bieten im Hinblick auf diese Zielgruppe etliche Aktivitäten an:

Universität Siegen / International Student Affairs: www.uni-siegen.de/isa; IHK Siegen: www.ihk-siegen.de

Informationen zu weiteren Hochschulen in Südwestfalen unter:

<https://www.suedwestfalen.com/familie-bildung/unis-fhs/die-hochschulen-in-suedwestfalen>

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung beraten lassen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich bei der Einführung von Personalentwicklungskonzepten oder bei der Organisationsentwicklung unterstützen zu lassen. Durch die Förderprogramme „Potenzialberatung“ und „unternehmensWert Mensch“ werden Unternehmen unterstützt, die bei der Umsetzung die Hilfe von externen Beratern in Anspruch nehmen. Weitere Informationen zu Fördervoraussetzungen und -höhe bietet die Regionalagentur Beschäftigungsförderung der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe:

www.regional-agentur.de

Menschen mit langer Berufsunterbrechung eingliedern

Im Hinblick auf die Besetzung offener Stellen lohnt es sich oft, Menschen, die längere Zeit nicht berufstätig waren, eine Chance zu geben. Das können Frauen mit längerer Kindererziehungs- oder Pflegezeit sein oder Fachkräfte mit gesundheitsbedingten Auszeiten. Aber auch Langzeitarbeitslose warten womöglich auf ihre Chance, sich im Betrieb zu bewähren. Sicher ist die Eingliederung von Menschen, die längere Zeit

nicht beruflich aktiv waren, nicht ganz einfach. Manchmal bedarf es dabei auch der Unterstützung von außen. Deshalb gibt es in vielen Fällen auch finanzielle Unterstützung oder auch die fachliche Begleitung. Daher ist es wichtig, frühzeitig Kontakt zu den zuständigen Stellen wie Agentur für Arbeit oder Integrationsfachdienst aufzunehmen. Auch das Kompetenzzentrum Frau und Beruf kann hier vermittelnd tätig werden.

www.arbeitagentur.de - Jobcenter

www.ifd-westfalen.de/ifd-si-oe

www.competentia.nrw.de/kompetenzen-tren/kompetenzzentrum_Siegen-Wittgenstein-Olpe

Zeitarbeit verantwortungsbewusst einsetzen – Personaldienstleister nutzen

Zeit- bzw. Leiharbeitnehmer sind in den unterschiedlichsten Branchen und Qualifikationen vertreten. Neben den bekannten „Adressen“ gibt es kleinere, teils sehr spezialisierte Anbieter mit einem durchaus interessanten Pool an qualifizierten Bewerbern und Mitarbeitern. Eine sofortige oder spätere Übernahme des entsprechenden Mitarbeiters ist in der Regel möglich. Im Hinblick auf eine direkte Einstellung von geeigneten Führungskräften können private Arbeitsvermittlungen bzw. die sogenannten „Head Hunter“ die Personalabteilung bei der Suche entlasten.

Zeitarbeitnehmer haben grundsätzlich ab dem ersten Tag dieselben Rechte und Pflichten wie vergleichbare Beschäftigte des Entleihers. Das betrifft wesentliche Arbeitsbedingungen wie z. B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsanspruch.

Am 1. April 2017 ist die AÜG-Reform („Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung“) in Kraft getreten. Zwei Kernelemente für Zeitarbeitsverhältnisse in Deutschland sind von zentraler Bedeutung: die grundsätzliche Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten und ein sogenanntes „Equal Pay“ nach neun Monaten. Arbeiten Zeitarbeiter also längere Zeit am Stück bei demselben Kunden, steht ihnen in der Regel nach einem Dreivierteljahr dasselbe Gehalt zu wie der

Stammbelegschaft des Entleihers. Der Gesetzgeber hat aber auch tarifliche Erweiterungsspielräume für die Zeiträume von 18 beziehungsweise neun Monaten vorgesehen. Weitere wesentliche Punkte sind die Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht (der Vertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und dem Kundenbetrieb muss ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichnet und der Zeitarbeitnehmer muss dabei namentlich genannt werden) sowie das Streikeinsatzverbot (Zeitarbeitnehmer darf nicht tätig werden, wenn das entleihende Unternehmen unmittelbar von einem Arbeitskampf, also einem Streik, betroffen ist).

Im IHK-Bezirk gibt es etliche handelsregisterlich geführte Unternehmen mit dem Geschäftszweck der Arbeitnehmerüberlassung. Diese sind mit den üblichen Internetrecherchen zu finden.

Weitere Informationen zum Thema:

Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de/zeitarbeit

Ergänzende Informationen:

IHK Siegen: www.ihk-siegen.de

IG Metall Siegen: www.siegen.igmetall.de

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund Region Südwestfalen:
www.region-suedwestfalen.dgb.de

Arbeitgeberverbände in der Region:
www.agv-siegen-wittgenstein.de
www.agv-olpe.de

Fachkräfte entwickeln / Fachkräfte binden

Schon lange ist die betriebliche Personalarbeit nicht mehr nur auf die „Personalverwaltung“ und Entgeltabrechnung beschränkt. Im Zuge des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass sich starkes Engagement in das Finden und Binden von Mitarbeitern auch unternehmerisch lohnt. Gut aufgestellte und motivierte Mitarbeiter sind eine Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg. Je besser Fachkräfte gewonnen, gehalten, fortentwickelt, gefördert und an den Betrieb gebunden werden können, desto stärker werden diese zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Wenn der Lehrstellenmarkt kippt, Fach- und Führungskräfte rar werden, die Studierneigung immer weiter steigt und zugleich immer weniger Schulabsolventen den Unternehmen als Lehrstellenbewerber zur Verfügung stehen, dann ist gute und mitarbeiterorientierte Personalarbeit gefragter und lohnender denn je. Verantwortlich handelnde Unternehmen müssen sich auf die geänderten Fachkräftebedingungen und Erwartungen der Mitarbeiter einstellen, ob sie dies wollen oder nicht.

Systematische betriebliche Personalentwicklung umsetzen

Betriebliche Personalentwicklung dient dazu, die vorhandenen Fähigkeiten und Interessen von Mitarbeitern zu erkennen, zu erhalten und weiter zu entwickeln. Doch damit ist es nicht getan: Sie sind mit den Anforderungen der Arbeitsplätze in Übereinstimmung zu bringen; und dies stets von neuem. Gut ausgebildete Mitarbeiter sichern die eigene Wettbewerbsfähigkeit. Das gilt im Zeichen der Digitalisierung umso mehr, wenn etablierte immer mehr und immer schneller neuen Geschäftsfeldern weichen werden.

Wichtige Erfolgsfaktoren wie Führung, Fachkräfte und Innovation lassen sich mit einer systematischen Personalentwicklung positiv beeinflussen.

Dabei ist es wichtig, die Personalentwicklung direkt aus der Unternehmensstrategie abzuleiten und sie systematisch auf alle Mitarbeitergruppen zu beziehen. Die operativen Maßnahmen sind ausgerichtet auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen an die Mitarbeiterschaft und mit

Personalmarketing, Personalauswahl und Organisationsentwicklung verzahnt. Den Beschäftigten sollte klar sein, dass Lernen ein erwünschtes Unternehmensziel ist. Gerade die Digitalisierung macht ein lebenslanges Lernen im Betrieb erforderlich. Verbunden damit sollte auch eine Unternehmenskultur der Fehlertoleranz gepflegt werden. Dann werden die Beschäftigten weniger Scheu haben, Qualifizierungsdefizite zuzugeben und aktiv Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Wer Weiterbildung unter dem Aspekt betrachtet, dass sich da jemand „einen Lenz macht“, verkennet, dass die steigenden Anforderungen an Qualität und Flexibilität von Unternehmen auch steigende Anforderungen an das Personal mit sich bringen.

Kleine und mittlere Unternehmen können das Thema Personalentwicklung auch gemeinsam bearbeiten. Beispiele für Personalentwicklung im Verbund sind:

www.mach1-weiterbildung.de
(Region Ostwestfalen)

www.regionaler-jobverbund.de
(Siegen-Wittgenstein)

www.via-consult.de
(VIA Consult GmbH & Co.KG, Olpe)

Mehr Informationen über Personalentwicklung:

www.bmbf.de/de/weiterbildung-71.html

www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a876-monitor-personalentwicklung.html

www.egcom.de/site/weiterbildung-im-betrieb-mit-konzept.html

www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Fachkraeftesicherung_Personalentwicklung/Leitfaden_Personalentwicklung_Die_Unternehmenschance.pdf

www.wkr-ev.de

www.iwwb.de

Weitebildungsberatung der IHK Siegen:

www.ihk-siegen.de/ausbildung-fortbildung-und-studium/fuer-beschaefigte/weiterbildung-anstreben

Weiterbildungsberatung der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung des Kreises Siegen-Wittgenstein (www.siegen-wittgenstein.de).

An- und Ungelernte umschulen / qualifizieren

An- und Ungelernte spielen im Wertschöpfungsprozess vieler Unternehmen eine wichtige Rolle. Durch Personalentwicklungsmaßnahmen wie Fort- und Weiterbildungen können sie auch anspruchsvollere Tätigkeiten übernehmen. An- und Ungelernte stellen daher eine ernstzunehmende Reserve dar, um die größer werdende Fachkräftelücke zu schließen. Zumal das Anforderungsniveau – nicht zuletzt durch die Digitalisierung – in der modernen Arbeitswelt immer weiter steigt. Eigene Mitarbeiter weiterzuqualifizieren zeigt zudem gesellschaftliche Verantwortung.

Im Übrigen werden gerade Weiterbildungsmaßnahmen von Geringqualifizierten vielfach gefördert. Weitere Informationen dazu im Unterkapitel „Finanzielle Förderung in Anspruch nehmen“.

www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/qualifizierung-von-an-und-ungelernten

www.fachkraefte-toolbox.de/fachkraefte-gewinnen/un-und-angelerte

Inklusion fördern

Unternehmen tun gut daran, die Inklusion von behinderten Menschen im eigenen Betrieb zu fördern. Zum einen gibt es gesetzliche Vorgaben dazu. Zum anderen sollten auch alle Fachkräftegruppen im Zuge des demografischen Wandels beim Finden und Binden von Mitarbeitern eingebunden werden. Schließlich kommt eine „Unterstützungskultur“ dem Unternehmen auch allgemein zugute. Sie ist Ausdruck der Wertschätzung aller Mitarbeiter und erhöht dadurch die Motivation insgesamt.

Unternehmen mit monatlich mindestens 20 Arbeitnehmer/innen im Jahresdurchschnitt sind gesetzlich verpflichtet, mindestens fünf Prozent schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Betriebe, die unter dieser Pflichtquote bleiben, müssen für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe bezahlen. Diese ist umso niedriger, je mehr behinderte Mitarbeiter/innen im Unternehmen arbeiten oder ausgebildet werden.

Für Kleinbetriebe mit weniger als 60 Beschäftigten gelten Sonderregelungen. In der Regel werden schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter/innen auf einen Pflichtplatz angerechnet. Unter besonderen Umständen können sogar zwei bis drei Plätze für einen schwerbehinderten Menschen anerkannt werden. Hierüber entscheidet die Agentur für Arbeit.

Alternativen zur Ausgleichsabgabe:

- Menschen mit Behinderung ausbilden, denn jeder Azubi mit Behinderung wird auf zwei Pflichtplätze angerechnet. Die doppelte Anrechnung gilt nicht nur während der Ausbildung, sondern auch noch im ersten Beschäftigungsjahr nach Abschluss der Ausbildung.
- Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben: Haben Werkstätten für behinderte Menschen für den Betrieb Aufträge erledigt, kann die Hälfte des Rechnungsbetrages, der auf die Arbeitsleistung der behinderten Werkstattmitarbeiter/innen entfällt, von der Ausgleichsabgabe abgezogen werden. Materialkosten und Arbeitskosten der nicht behinderten Beschäftigten werden bei der Anrechnung nicht berücksichtigt. Arbeitgeber/innen sollten darauf achten, dass der Betrag in den Rechnungen ausgewiesen ist. Welche Produkte und Dienstleistungen von den Behindertenwerkstätten angeboten werden, kann bei REHADAT-Werkstätten nachgeschaut werden.

Weiterführende allgemeine Informationen:

Das Portal „REHADAT“ ist das zentrale Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Es wird beim Institut der

deutschen Wirtschaft Köln erstellt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert das Projekt aus dem Ausgleichsfonds.

www.rehadat.de

Dazu gehört auch das Angebot „REHADAT-talentplus“, ein praxisorientiertes, kostenfreies Informationsportal für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und behinderte Menschen im Arbeitsleben.

www.talentplus.de

Die Internetplattform "Inklusion gelingt" der Wirtschaftsverbände DIHK, BDA und ZDH legt den Fokus auf das Potenzial von Arbeitskräften mit Behinderung. Sie informiert und unterstützt gerade auch kleine und mittlere Betriebe, damit diese die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich gestalten können.

www.inklusion-gelingt.de

Allgemeine Informationen der Agentur für Arbeit für Unternehmen, die schwerbehinderte Menschen einstellen möchten:

www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behindierungen

Regionaler Ansprechpartner:

Integrationsfachdienst (IFD) für die Kreise Siegen - Wittgenstein / Olpe. Der Partner für die berufliche Integration behinderter Menschen (auch hier sind zur besseren Kontaktmöglichkeit ausnahmsweise auch Telefonnummern aufgeführt):

- Büro in Siegen: Seelbacher Weg 15, 57072 Siegen; Tel.: 0271/70 32 52-50

- Büro in Olpe: Kardinal-von-Galen-Str. 6, 57462 Olpe; Tel.: 02761-83536-0

Allgemeine E-Mail: ifd-si-oe@ifd-westfalen.de

Internet:

www.ifd-westfalen.de/ifd-si-oe

Regionale Links:

www.awo-siegen.de/einrichtungen/integration-sagentur

www.awo-siegen.de/einrichtungen/werkstatt-siegen

www.caritas-olpe.de/einrichtungen/werthmann-werkstaetten/werthmann-werkstaetten

Mitarbeiter weiterbilden

Weiterbildungsberatung nutzen

Der Beratungsservice Weiterbildung des Kreises Siegen-Wittgenstein bietet eine neutrale, kostenfreie Beratung zu allen Fragen rund um Bildung, Beschäftigung und Beruf. Das Angebot richtet sich an Beschäftigte, an Berufsrückkehrerinnen und an Personen in beruflichen Veränderungsprozessen sowie an Unternehmen. Auch Personen mit im Ausland erworbener Berufsqualifikation werden auf dem Weg zum regionalen Arbeitsmarkt unterstützt.

Die Ausgabe des NRW-Bildungsschecks für Betriebe und Beschäftigte sowie die Bildungsprämie des Bundes ergänzen das Angebot.

Die Bildungsberatung des Kreises Siegen-Wittgenstein ist Netzwerkpartner von NAVI, der Beratungsstelle für Studienabbrecher.

Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung des Kreises Siegen-Wittgenstein

Informationen und Terminvergaben:

Tel.: 0271 333 0

Internet: www.siegen-wittgenstein.de

Eine Online-Beratung gibt es hier:

www.weiterbildungsberatung.nrw/foerderung/bildungsscheck

Informationen zur Bildungsscheckberatung an der Volkshochschule des Kreises Olpe:

www.vhs-kreis-olpe.de/vhsservice/bildungsberatung/bildungsscheck.html

Informationen zur Beruflichen Bildung liefert auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung:

www.bmbf.de/de/berufliche-bildung-69.html

Eine Beratung bezüglich der Zulassungsvoraussetzungen für IHK-Fortbildungsprüfungen gibt es bei der IHK Siegen: www.ihk-siegen.de

Weiterbildungsangebote finden

Natürlich können Unternehmen dazu auch die übliche Online-Suche verwenden. Bessere Ergebnisse liefert jedoch oft die Suche in spezialisierten Datenbanken. Es gibt verschiedene Kurs- und Seminar-Datenbanken. Die schlechte Nachricht ist: Keine Datenbank ist vollständig, da sie immer davon abhängig ist, wie regelmäßig und vollständig die Anbieter ihre Inhalte dort einspeisen. Die gute Nachricht andererseits: Datenbanken können einen guten Überblick verschaffen, welche Angebote und welche Anbieter es für die gesuchte Weiterbildung gibt. Wichtig bei der Recherche ist, die Stichworte gut auszuwählen. Am besten nutzt man die Möglichkeit, mehrere Stichworte mit UND (findet nur Angebote, in denen alle verknüpften Stichworte vorkommen) und ODER (findet Angebote, in denen entweder das eine oder das andere Wort vorkommen) zu verknüpfen.

www.wis.ihk.de – Suchmaschine für Seminare und Aufstiegsfortbildungen. Findet im Schwerpunkt Angebote von Industrie- und Handelskammern sowie deren angeschlossenen Berufsbildungseinrichtungen.

www.kursnet.arbeitsagentur.de – Suchmaschine der Agentur für Arbeit. Im Gegensatz zur landläufigen Meinung findet man in diesem Suchportal auch viele Angebote zur nebenberuflichen Qualifizierung von Beschäftigten.

www.weiterbildungsportal.rlp.de – Weiterbildungen in Rheinland-Pfalz.

www.iwwb.de – Meta-Suchmaschine, die wohl umfassendste Suche im Internet. Das Portal durchsucht eine ganze Reihe regionaler und überregionaler Datenbanken. Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Eingrenzung, so dass die Ergebnisse dennoch recht übersichtlich dargestellt werden. Außerdem gibt es auf der Seite eine relativ vollständige Auflistung von Datenbanken, in denen auch gesucht werden kann. Hat man sich einen Überblick verschafft, sollte man die in Frage kommenden Anbieter anrufen und sich nach Details erkundigen sowie herausfinden, ob es vielleicht noch passendere Kurse gibt, die nicht in der Datenbank auftauchen. Dann gilt es noch, die Frage der Qualität zu klären: Ein wichtiger Hinweis auf gute Anbieter sind sicherlich Erfahrungsberichte ehemaliger Teilnehmer. Mitarbeiter der Personalabteilung können im Betrieb oder bei Kollegen nachfragen, ob jemand schon einmal Erfahrung mit dem Anbieter gemacht hat. Meist erhalten sie dadurch gute Hinweise. Auch können Referenzen beim Anbieter erfragt und dort nachgehakt werden.

Weitere Hinweise zum Thema Qualität in der Weiterbildung:

Die Stiftung Warentest überprüft seit einiger Zeit auch berufliche Bildungsangebote:
www.test.de/bildung-beruf/tests

In einer Checkliste hat das Bundesinstitut für Berufsbildung zusammengetragen, was bei der Auswahl eines Weiterbildungsangebotes beachtet werden sollte (www.bibb.de).

Einen Ratgeber für Berufliche Weiterbildung bietet auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) an: www.dihk.de bzw. www.ihk-siegen.de.

Finanzielle Förderung in Anspruch nehmen

Für die Personalentwicklung und die berufliche Weiterbildung gibt es unterschiedliche Möglichkeiten der finanziellen Förderung. Hier sind die wichtigsten für den Mittelstand:

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Weiterbildung von Beschäftigten durch das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU). Es können Weiterbildungen gefördert werden, die im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes durchgeführt werden. Neben den anfallenden Weiterbildungskosten kann bei geringqualifizierten Beschäftigten auch ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt ausbezahlt werden. Über individuelle Fördermöglichkeiten informiert der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit.

Agentur für Arbeit:
Arbeitgeber-Service
www.arbeitsagentur.de/siegen
E-Mail: siegen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de/unternehmen

Mit dem Bildungsscheck NRW unterstützt die Landesregierung Anstrengungen zur beruflichen Weiterbildung. Vor allem im Fokus: Geringqualifizierte und weiterbildungsferne Beschäftigte. Das Förderangebot richtet sich an Betriebe, Beschäftigte und Berufsrückkehrende.

Mit dem Bildungsscheck wird die Eigenverantwortlichkeit der Betriebe und der Beschäftigten für berufliche Weiterbildung unterstrichen. Beschäftigte und Unternehmen in NRW erhalten einen Zuschuss von 50 Prozent zu den Weiterbildungskosten. Pro Bildungsscheck können maximal bis zu 500,- Euro gefördert werden.

Im individuellen Zugang richtet sich der Bildungsscheck an Beschäftigte aus Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten (Vollzeitäquivalente) mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von max. 40.000,- Euro (max. 80.000,- Euro bei gemeinsamer Veranlagung).

Im betrieblichen Zugang richtet sich der Bildungsscheck an kleinere und mittlere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten. Das Unternehmen darf nicht dem öffentlichen Dienst angehören. Pro Kalenderjahr können pro Betrieb bis zu zehn Bildungsschecks gefördert werden. Jede Person kann in diesem Zeitraum nur einen Scheck erhalten.

Weitere Voraussetzungen klärt ein Gespräch mit der zuständigen Beratungsstelle oder ein Blick auf die Internet-Seite www.weiterbildungsberatung.nrw/foerderung/bildungscheck. Ein Zusatzangebot ist die Untersuchung des individuellen Bildungsbedarfs durch die Berater/innen des Beratungsservice Weiterbildung. Auch diese Analyse kann bezuschusst werden.

Eine Bildungsprämie des Bundes erhalten Beschäftigte mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von bis zu 20.000,- Euro (und bei gemeinsam Veranlagten 40.000,- Euro). Die Höhe der Förderung beträgt 50 Prozent der Veranstaltungsgebühren, maximal jedoch 500 Euro. Informationen dazu gibt es unter www.bildungspraemie.info oder beim Beratungsservice Weiterbildung bei der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung des Kreises Siegen Wittgenstein (www.siegen-wittgenstein.de).

Für Aufstiegsfortbildungen mit mehr als 400 Unterrichtsstunden kommt die Förderung über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz/AFBG (sog. „Aufstieg-„ bzw. „Meister-Bafög“) infrage. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.aufstiegs-bafog.de/ oder bei der IHK Siegen.

IHK Siegen
Internet: www.ihk-siegen.de
E-Mail: si@siegen.ihk.de

Weitere Informationen zur Finanzierung von Weiterbildung bietet die Broschüre der Stiftung Warentest:

www.test.de/Leitfaden-Weiterbildung-finanzieren-Weiterbildung-zahlt-sich-aus-4886405-0

Soll ein umfassendes Personalentwicklungskonzept im Unternehmen eingeführt oder verändert und dafür die Unterstützung einer Unternehmensberatung in Anspruch genommen werden, kommt ggf. die Förderung einer „Potenzialberatung“ in Betracht. Auch diese Förderung ist gedacht für Unternehmen aus NRW, die weniger als 250 Beschäftigte haben. Weitere Informationen dazu unter www.potenzialberatung.nrw.de oder bei der Regionalagentur:

Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe
c/o Kreis Siegen-Wittgenstein
<http://www.regional-agentur.de>

Büro in Siegen:
Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe
c/o Kreis Siegen-Wittgenstein
St.-Johann-Str. 18
57074 Siegen
Telefon: 0271 333-1160

Außenstelle in Olpe:
Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe
c/o Kreis Olpe
Westfälische Straße 75
57462 Olpe
Telefon: 02761 81-499

Seit 1991 unterstützt das Förderprogramm der Bundesregierung „Begabtenförderung berufliche Bildung“ gezielt begabte, junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung bei ihrer „Karriere mit Lehre“ mit einem Weiterbildungsstipendium. Finanziert wird das Programm vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Durchgeführt wird es von den Kammern und zuständigen Stellen der Berufsbildung. Beratung dazu gibt es bei der IHK Siegen (www.ihk-siegen.de; Stichwort „Begabtenförderung“).

Eine umfassende Übersicht über Förderprogramme zur beruflichen Weiterbildung bzw. Entwicklung für Beschäftigte in NRW & Bund liefert die Gesellschaft für innovative Beschäftigtenförderung mbH (G.I.B. NRW) unter www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank (Stichwortsuche „Förderprogramme Weiterbildung“). Informationen dazu sind auch bei der IHK Siegen erhältlich (www.ihk-siegen.de; Stichwort „Fachkräftesicherung“).

Bildungs- und Entwicklungsbedarfe untersuchen – Fördergespräche führen

Es gibt verschiedene Methoden, den Bildungsbedarf eines Unternehmens zu erheben. Üblicherweise geschieht dies dauernd, jedoch nicht sehr systematisch, sondern eher „nebenbei“. So wird z. B. im Rahmen des Qualitätsmanagements einmal jährlich die Frage gestellt: Welche Weiterbildung brauchen die Mitarbeiter?

Eine systematische Bildungsbedarfsanalyse hat jedoch mehrere Vorteile: Zum einen wissen die Unternehmen dann gut darüber Bescheid, was die eigenen Leute können – und was nicht. Zum anderen können sie Weiterbildungsmaßnahmen dann auch über einen längeren Zeitraum hinweg und über Abteilungsgrenzen hinaus planen. Dadurch kann manche Weiterbildung auch intern/inhouse und damit individueller, vielleicht auch kostengünstiger durchgeführt werden als bei externen Anbietern üblich. Doch wie findet man den Bedarf heraus?

Ein wichtiges Instrument sind regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterfördergespräche, in denen die Frage gestellt wird, welche Veränderungen erwartet werden und welchen Bildungsbedarf das wohl nach sich ziehen wird. Dieses Verfahren ist gründlich, aber aufwendig.

Wenn wirklich größere Veränderungen anstehen, ist es sicher sehr empfehlenswert, ein solches Gespräch systematisch mit der gesamten Belegschaft zu führen, zumal es sich dabei um ein sehr wirkungsvolles Führungsinstrument handelt. In den einzelnen Abteilungen können zudem regelmäßig Qualifizierungsthemen in den Besprechungen behandelt werden, deren Ergebnisse zentral zusammenzuführen und auszuwerten sind. Dadurch erhalten die Firmen einen guten Überblick, ohne sich in Details zu verlieren. Schließlich können die Unternehmen bestehende Beratungsangebote nutzen oder Internet-Ressourcen in die Analyse mit einbeziehen.

Gute Beispiele für Internetangebote dazu sind:

www.merig.org/trainsme/toolkit/toolkit/de/index.htm (Multidisziplinäre Institut für Europa-Forschung Graz – MERIG)

www.kofa.de (KOFA steht für „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“. Gestartet wurde das KOFA im Mai 2011 vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) mit dem Ziel, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Fachkräftesicherung und der Gestaltung ihrer Personalarbeit zu unterstützen).

www.sozialpartnerinitiative.de (Der VdSM Verband der Siegerländer Metallindustriellen e. V. und die IG Metall Siegen haben im Rahmen ihrer Sozialpartnerinitiative „Lebenslanges Lernen“ das Projekt „WeiterBilden“ durchgeführt. Gemeinsam mit den Projektpartnern Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB (bfw) und der KM:SI wurden interessierte Unternehmen in der Region beim Aufbau eines strukturierten betriebsinternen Weiterbildungs- und Qualifikationsmanagements unterstützt).

Führungsinstrumente nutzen – mitarbeiterorientierte Führung stärken

Die Kompetenz der Führungskräfte ist einer der ausschlaggebenden Erfolgsfaktoren im Unternehmen. Eine defizitäre Führungskultur kann für Minderleistung und mangelnde Motivation im Unternehmen ausschlaggebend sein. Sollen Beschäftigte zu Höchstleistungen motiviert werden, sind die Führungsqualitäten der Vorgesetzten von entscheidender Bedeutung. Gerade in der Produktion steht die Personalführung heute vor einer besonderen Herausforderung. Die Führungsspanne ist teilweise sehr groß, und neue Aufgaben wie Personalentwicklung, Nachfolgeplanung und Leistungsbeurteilungen kommen zu den schon vorhandenen hinzu. Meister, aber auch Team- und Schichtleiter müssen immer mehr organisieren und planen, sie sind zudem in übergreifenden Projekten eingebunden. Dies funktioniert umso besser, je leichter es ihnen fällt, ihre Führungsaufgabe wahrzunehmen.

Gerade die jungen Generationen, sei es die so genannte „Generation Y“ oder die darauf folgende „Generation Z“, bedürfen eine „neue“ Führungskultur, die sich mehr den Mitarbeitern zuwendet und sich mehr an ihnen orientiert. Wie IHK-Studien gezeigt haben, werden weiche Faktoren in der Unternehmenskultur immer wichtiger (siehe auch www.ihk-siegen.de/hn/presse/schriftenreihe).

Kurzum: eine mitarbeiterorientierte und motivierende Führung wird in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels immer bedeutender.

Wichtige Instrumente, um im Wandel zu bestehen, können sein:

- regelmäßige, systematische Mitarbeitergespräche
- systematische Kommunikation
- Qualitätszirkel
- Anwendung unterschiedlicher, adäquater Führungsstile je nach Situation
- Feedback
- Führen mit Zielen
- Delegieren und Kooperation

Schon die Beteiligung an Veränderungsprozessen wirkt qualifizierend: Durch die frühzeitige Beschäftigung mit den anstehenden Herausforderungen und der Beteiligung an Lösungen werden bereits erste Lernprozesse in Gang gesetzt.

Einen ersten Überblick über Führungsseminare bietet das Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen: www.bbz-siegen.de

Weitere Informationen unter:

www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/leitfaden/fuehrung-im-demografischen-wandel/ (RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.)

www.inqa.de/DE/Angebote/Handlungshilfen/Fuehrung/INQA-Check-Personalfuehrung.html

www.inqa.de/DE/Angebote/Handlungshilfen/Wissen-und-Kompetenz/INQA-Unternehmenscheck-Guter-Mittelstand.html

(Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA, Geschäftsstelle, c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin, Tel.: +49 (0) 30 515 48 4000, E-Mail: info@inqa.de).

In diversen Veröffentlichungen liefert zudem die IHK Siegen Handlungsempfehlungen zur Führungs- und Unternehmenskultur in Bezug auf die Fachkräftesicherung (www.ihk-siegen.de; Stichwort „Schriftenreihe“).

Motivierende Angebote und Rahmenbedingungen für Mitarbeiter schaffen und ausbauen

Die Motivation der Mitarbeiter ist eine zentrale Größe für den Unternehmenserfolg. Nur wenn die Mitarbeiter motiviert sind, individuell und in der Gemeinschaft Leistung zu erbringen und diese auf die gewünschten gemeinschaftlichen Ziele ausrichten, wird das Unternehmen Erfolg haben. Die Personalführung muss sich mit den Fragen nach den Voraussetzungen für Motivation und deren systematischen und kontinuierlichen Beeinflussung auseinandersetzen. Es zeigt sich, dass einzelne Mitarbeiter immer individueller zur Leistung motiviert, das Verhalten aller durch individuelle Führung koordiniert und Personal mit Kenntnis- und Fähigkeitsdefiziten durch aufgabenorientierte Führung geholfen werden muss. Auf die Bedeutung einer mitarbeiterorientierten und motivierenden Führungskultur wurde in einem der vorherigen Kapitel schon eingegangen. Allgemein kommt dabei der Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zentrale Bedeutung zu. Diese kann auch durch motivierende Angebote und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zum Ausdruck kommen.

Positive Beispiele für diese motivierenden bzw. helfenden Angebote können sein:

- Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (siehe folgendes Kapitel)
- Gesundheitsangebote (siehe folgendes Kapitel)
- Mitarbeiterorientierte Führung (siehe oben)

- Konkrete Instrumente für Wertschätzung und Lob in den Unternehmensalltag einbinden
- Zusätzliche finanzielle und nicht finanzielle Bonussysteme
- Unternehmensbeteiligung(en)
- Soziale und gesundheitliche Beratungen (auch Suchtberatung, Schuldnerberatung o. ä.)
- U. v. m.

Tue Gutes für Deine Mitarbeiter – unterstützende Bonussysteme im Unternehmen

Zusätzliche finanzielle und nicht finanzielle Bonussysteme – neudeutsch auch „Incentives“ genannt – für sich allein betrachtet reichen bei weitem nicht aus, um Menschen zu motivieren – und manchmal sind sie sogar kontraproduktiv. Richtig eingesetzt und als Ergänzung zu der allgemein motivierenden Unternehmenskultur können sie aber schon positiv unterstützen und die Wertschätzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkret zum Ausdruck bringen.

Beispiele für derartige zusätzliche Bonussysteme sind:

- Gutscheine, Geschenke
- Personalrabatte
- Darlehen
- Urlaubsbeihilfen / Sonderurlaub
- Direktversicherungen, Pensionskassen und betriebliche Altersversorgung
- Familienfreundliche Leistungen und Zuschüsse
- Dienst-Smartphone, Dienstfahrzeug, Business-Bike (Leasing) usw. auch für private Nutzung
- Jobticket
- Motivierende Entgeltumwandlung (mehr netto vom brutto)
- Betriebsfahrten und –veranstaltungen, Gemeinschaftserlebnisse
- Vorschlagwesen
- Obstkörbe, Freigetranke u. Ä.

Weitere Informationen unter:

www.wiwo.de/erfolg/management/unternehmensfuehrung-wie-sie-mitarbeiter-motivieren-koennen/4728900.html

www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-binden/leistungsmanagement-und-verguetung

www.deutsche-rentenversicherung.de (Stichwortsuche „Betriebliche Altersversorgung“)

<https://www.businessbike.de>

Unterstützung durch soziale Beratungsmöglichkeiten prüfen

Arbeitnehmer erleben in der heutigen Zeit einen immer größeren Druck, sei es objektiv oder subjektiv. Nicht selten werden auch private Probleme mit auf die Arbeit getragen. Das belastet Psyche und die Arbeit gleichermaßen. Derartige Belastungen können die Gesundheit der Mitarbeiter gefährden und zu Ausfällen im Betrieb führen. Unternehmen können ihre Belegschaft derart unterstützen, dass sie ihnen und ihren Angehörigen umfassende Hilfsangebote bei gesundheitlichen und sozialen Fragen und Problemen anbieten. Neudeutsch werden diese Angebote auch „Employee Assistance Program“ (EAP) genannt. Auch in der Region können die Betriebe hierzu etwa auf mehrere soziale Dienste zurückgreifen. Damit den entsprechenden Mitarbeiter diesen Service auch annehmen, sollten sie dabei anonym bleiben und unerkannt die externen Berater per Telefon oder per E-Mail erreichen können, z. B. mithilfe entsprechender Hotlines. Ziel derartiger Angebote ist es, Betroffenen so früh wie möglich Hilfe anzubieten, um mit ihnen zusammen bei etwaigen privaten Probleme Lösungen und Entlastungen herbeizuführen. Das hilft den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Gesundheit selbst, erhöht mittel- und langfristig aber auch die Arbeitsfähigkeit und Motivation im Betrieb.

www.beratungsdienste-diakonie.de/ueber-uns/unternehmen

www.diakonie-wittgenstein.de/allg.-lebensberatung.html

www.caritas-siegen.de/allgemeine-sozialberatung-offen-fuer-alle

<https://www.eap-assist.de/index.php/das-unternehmen.html>

Bei Sucht und Verschuldung Beratungseinrichtungen aufsuchen

Es kann mitunter vorkommen, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Suchtproblemen (Drogen, Alkohol etc.) oder Überschuldung zu kämpfen haben. Vielfach bemerken betriebliche Personalverantwortliche dies nicht rechtzeitig. Häufig kann jedoch gerade im Frühstadium das Schlimmste verhindert werden, wenn die richtigen Instrumente eingesetzt werden. Sowohl hinsichtlich der Sucht- als auch bezogen auf die Verschuldungsproblematik bestehen in Siegen-Wittgenstein und Olpe etliche Beratungsstellen, die auch Unternehmen jederzeit nutzen können (zur besseren Kontaktmöglichkeit sind hier die Telefonnummern mit aufgeführt):

Suchtberatung Kreis Siegen-Wittgenstein

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband
Siegen-Wittgenstein/Olpe:

Suchthilfe Siegen

Adresse: Hindenburgstraße 8,
57072 Siegen
Tel.: 0271 / 222 98-660
E-Mail: suchthilfe@awo-siegen.de
Webseite: www.suchthilfe-siegerland.de

Selbsthilfekontaktstelle der Diakonie in Südwestfalen:

Adresse: Wichernstraße 42,
57074 Siegen
Tel.: 0271 / 333-6422
Webseite: www.beratungsdienste-diakonie.de/selbsthilfekontaktstelle

Diakonie in Südwestfalen gGmbH

Beratungsstelle für Suchtkranke

Tel.: 0271 / 5003-220
E-Mail: suchtberatung@diakonie-sw.de
Webseite: www.diakonie-sw.de

Diakonisches Werk Wittgenstein gGmbH
Geschäftsstelle Bad Berleburg

Tel.: 02751 / 921- 3
E-Mail: suchtberatung@diakonie-wittgenstein.de
Webseite: diakonie-wittgenstein.de/suchtberatung.html

Suchtberatung Kreis Olpe

Kreis Olpe – Sozialpsychiatrischer Dienst
Tel.: 02761 / 81 – 0 (476)
E-Mail: info@kreis-olpe.de
Webseite: www.kreis-olpe.de

Caritasverband für den Kreis Olpe e. V.
Caritas – Suchtberatung
Tel.: 02761 / 9211412
E-Mail: suchtberatung@caritas-olpe.de
Webseite: www.caritas-olpe.de

Schuldnerberatung Kreis Siegen-Wittgenstein

Diakonisches Werk Wittgenstein gGmbH
Geschäftsstelle Bad Berleburg
Tel.: 02751 / 921424
E-Mail: beratung@diakonie-wittgenstein.de
Webseite: www.diakonie-wittgenstein.de/schuldenberatung.html

Caritasverband Siegen-Wittgenstein e.V.
Schuldner- und Insolvenzberatung
Telefonhotline: Jeden Mittwoch von 10.00 bis 12.00 Uhr

Tel.: 0271 / 23602-0
Email: schuldnerberatung@caritas-siegen.de
Webseite: www.caritassiegen.de/angebote/menschen-mit-beratungsbedarf/schuldner-und-insolvenzberatung

Diakonie Sozialdienste GmbH

Schuldnerberatung

Tel.: 0271 / 50030

E-Mail: schuldnerberatung@diakonie-sw.de

Webseite: www.diakonie-sw.de

Schuldnerberatung Kreis Olpe

Verbraucherzentrale NRW e.V. (Lennestadt)

Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberatung

Tel.: 02723 / 71957-15

E-Mail: lennestadt.insolvenz@vz-nrw.de

Webseite: www.verbraucherzentrale.nrw/lennestadt

Zeitgemäßes, familienfreundliches Arbeitsumfeld schaffen

Unzweifelhaft gewinnt die betriebliche Personalarbeit an Stellenwert. Denn verantwortlich handelnde Unternehmen reagieren auf die veränderten Marktgegebenheiten – ob sie dies wollen oder nicht. Bei Fach- und Führungskräften müssen sie jetzt und noch mehr in der Zukunft gewinnender, haltender und bindender agieren als bisher. Dies setzt eine entsprechende Personalarbeit voraus. Diejenigen, die Personalentwicklungskonzepte erarbeiten und fortschreiben, aktiv in die Schulen hineingehen, sich um den Nachwuchs kümmern, die betriebliche Gesundheitsförderung ernst nehmen, sich um eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf für die eigene Mitarbeiterschaft kümmern und eine gut organisierte Ausbildung ihr Eigen nennen, die werden auch in Zukunft attraktiv für junge und ältere Menschen sein, die berufliche Herausforderungen suchen. Diejenigen jedoch, die auf jedwede Personalentwicklung verzichten, ihre Personalbedarfe weiterhin kurzatmig befriedigen wollen und meinen, es ginge ohnehin alles weiter wie bisher, werden mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit Schiffbruch erleiden.

Im Wettbewerb um Fachkräfte ist Familienfreundlichkeit ein zentrales Thema. Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese zunehmend ein Entscheidungskriterium.

Bei der Gestaltung eines modernen, attraktiven Arbeitsumfeldes ist es wichtig, die „Fallstricke“ der gesetzlichen Vorgaben zu beachten. Bei den betrieblich bedingten Rechtsfragen, wie z. B. beim Arbeitsrecht, Sozialrecht, Tarifrecht, beim

Personalwesen und bei der Mitbestimmung, bieten die regionalen Arbeitgeberverbände (www.arbeitgeberverbaende.de, www.agv-olpe.de) ihren Mitgliedern Beratung. Unternehmen sollten dieses präventiv wirkende Angebot nutzen, denn Prävention ist allemal besser als (meist langwierige) „gerichtliche Reparatur“.

Innovative und flexible Arbeitszeitmodelle schaffen

Wollen Unternehmen zukünftig wachsen, müssen sie ihr Personal noch intensiver als bisher fördern, entwickeln, qualifizieren und an sich binden. Vor allem innovative, flexible und familienbewusste Arbeitszeitmodelle spielen dabei eine bedeutende Rolle. Sei es etwa Gleit- und Teilzeit, vollzeitnahe Teilzeit, Homeoffice-Modelle, Job-sharing, eine größere zeitliche Souveränität u. v. m. Diese Instrumente steigern die Arbeitgeberattraktivität sowie – als Mittel der Personalbindung – die Zufriedenheit, Gesundheit und Produktivität der Mitarbeiter. Sie können darüber hinaus wichtige Beiträge für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf leisten. IHK-Studien haben gezeigt, dass gerade der jüngeren Generation die flexible Arbeitszeit ein sehr wichtiges Anliegen ist (z. B. Heft 127 der Schriftenreihe der IHK Siegen: „Was erwarten Studierende von ihren zukünftigen Arbeitgebern?“). Und: Wer flexible Arbeitszeit-Modelle anbietet, kann auch zeitliche Flexibilität etwa vom Nachwuchs erwarten. Dieser möchte dann aber selbst darüber entscheiden, ob und wann er etwa außerhalb der Arbeitszeit dienstlich erreichbar ist.

Weitere Informationen, Ansprechpartner und Netzwerke für Hilfestellungen:

AK Demografie des Runden Tisches Siegen für Siegen-Wittgenstein und Olpe (www.regional-agentur.de)

Zeitbüro FOM – Partner für flexible Arbeitszeiten in kleinen und mittleren Betrieben (www.zeitbuero.fom.de); FOM Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige GmbH, Hochschulstudienzentrum Siegen

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-binden)

Projekt VITNESS – Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierten Programms "Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln". Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt" (www.vitness.info)

Informationen von der Bundesagentur für Arbeit in Bezug auf innovative und flexible Arbeitszeitmodell:

www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/familie-und-beruf-vereinbaren

www.arbeitsagentur.de/web/content/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Flyer-Flexible-Arbeitszeiten

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern

Unternehmen, die besonderen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Privatleben legen, können hieraus mittel- und langfristig durchaus auch betriebswirtschaftlichen Nutzen ziehen: durch motiviertere, leistungsfähigere Mitarbeiter, aber auch durch ein verbessertes Unternehmensimage. Zudem kann gerade dadurch das Fachkräftepotenzial von Frauen besser genutzt werden. Hierbei spielen auch betriebliche Hilfestellungen eine Rolle, wenn es um die Betreuung von Mitarbeiterkindern geht. Nicht zuletzt IHK-Studien haben gezeigt

(<https://www.ihk-siegen.de/hn/presse/schriftenreihe>), dass insbesondere die junge Generation auf den Aspekt Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder auch „Work-Life-Balance“ genannt, besonders großen Wert legt. Es gibt also mehrere gute Gründe für Unternehmen, in diesem Sinne positive Rahmenbedingungen zu schaffen.

Angebote für Mitarbeiter mit Kindern ausbauen

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ ist die zentrale Plattform zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit setzt sich das Bundesfamilienministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.

Zudem gibt es in Deutschland starke Netzwerke für Familien: an bundesweit rund 620 Standorten setzen sich „Lokale Bündnisse für Familien“ dafür ein, die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien zu verbessern. Im jeweiligen Netzwerk arbeiten Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft zusammen. Sie finden sich vor Ort auf freiwilliger Basis zusammen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien durch bedarfsorientierte Projekte zu verbessern. Dabei engagieren sich die Beteiligten nach ihren jeweiligen Möglichkeiten und bringen ihr spezifisches Know-how ein. Mehr als 7.400 Unternehmen engagieren sich in Deutschland bereits in Lokalen Bündnissen für Familie. Davon profitieren Beschäftigte und Unternehmen.

Die lokalen Bündnisse werden in der Regel von den Familienbüros in den Kommunen federführend begleitet. Diese bieten meistens auch spezielle Angebote für Unternehmen, vor allem in Bezug auf die Kinderbetreuung. Im Netzwerk werden zudem Erfahrungen ausgetauscht und weiterentwickelt. Das bietet Impulse für familienfreundliche Maßnahmen. Dadurch können Betriebe passgenaue Angebote entwickeln und Kosten sparen. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen profitieren davon.

Weitere Informationen, Ansprechpartner und Netzwerke für Hilfestellungen:

Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ (www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk)

Lokale Bündnisse für Familien allgemein:
www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (www.bmfsfj.de)

Lokale Bündnisse für Familie im IHK-Bezirk Siegen: www.siegen.de / www.familie-siegen.de

www.lennestadt.de

www.familie.kreuztal.de

Das Familienbüro der Stadt Siegen konzipierte in enger Abstimmung mit den Arbeitgeberbänden, der IHK Siegen und den Wirtschaftsjunioren Südwestfalen ein Servicepaket für Unternehmen in diesem Themenfeld. Kontaktdaten:

Familienbüro der Stadt Siegen: www.siegen.de / www.familie-siegen.de

Wirtschaftsjunioren Südwestfalen:
www.wjsw.de

www.arbeitgeberverbaende.de

Weitere Informationen unter:

berufundfamilie gemeinnützige GmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (www.beruf-und-familie.de)

Regionale Ansprechpartnerin:
Elke Hömske in Freudenberg
E-Mail: e.hoemske@berufundfamilie.de
Tel.: 02734 20707)

Agentur für Arbeit Siegen, Stichwort „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“:
Kontakt: Birgit Riemer-Schnabel
E-Mail: Siegen.BCA@arbeitsagentur.de
Tel.: 0271 / 2301-375,

AK Demografie des Rundes Tisches Siegen für Siegen-Wittgenstein und Olpe (www.regionalagentursi-wi-oe.de)

IHK Siegen:

www.ihk-siegen.de/ausbildung-fortbildung-und-studium/servicestelle-fachkraeftesicherung/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf

Regionales Kompetenzzentrum Frau und Beruf in Anspruch nehmen

Mit maßgeblicher finanzieller Unterstützung des Landes NRW sollen die jeweiligen Kompetenzzentren „Frau und Beruf“ in NRW neue Zugänge für Frauen auf dem Arbeitsmarkt schaffen, den Wiedereinstieg nach einer Familienphase unterstützen und sich für eine bessere Berufsorientierung von Mädchen einsetzen. Die Unterstützung von Gründerinnen und Unternehmerinnen gehört ebenso zum Aufgabenkatalog wie die Stärkung der Position weiblicher Führungskräfte sowie die Beratung von Unternehmen bzw. ihrer Organisationen bei der Umsetzung Frauen fördernder Maßnahmen.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe richtet sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen in den regionalen Kreisen. Dabei stehen die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU und die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Vordergrund.

Das Kompetenzzentrum ist auch federführend beim Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“. Weitere Informationen dazu sind im nächsten Unterkapitel zu finden.

Ergänzende Informationen:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe in Siegen
Träger: Kreis Siegen-Wittgenstein
Ansprechperson: Kristina Wertebach
Tel.: 0271 / 333 - 1191
E-Mail: k.wertebach@siegen-wittgenstein.de
Allgemein: www.competentia.nrw.de

Vereinbarkeit Familie und Beruf leben und kommunizieren

Beschäftigte und Unternehmen können die Familienfreundlichkeit im Betrieb sehr unterschiedlich wahrnehmen. Selbst wenn sich ein Unternehmen als besonders familienfreundlich bezeichnet, müssen die Beschäftigten diese Einschätzung nicht so teilen. Ein Grund ist die Unternehmenskultur: Wenn ein Unternehmen Maßnahmen wie Home-Office, vollzeitnahe Teilzeit oder Jobsharing anbietet, heißt das noch lange nicht, dass es auch akzeptiert wird, wenn Beschäftigte die Maßnahmen in Anspruch nehmen. Familienfreundlichkeit muss im betrieblichen Alltag, in der Kommunikation, im Umgang zwischen Beschäftigten und Führungskräften verankert sein und gelebt werden. Nur so wird sie für alle Beteiligten sichtbar und wirksam.

Weitere Informationen zum Thema familienfreundliche Unternehmenskultur:

www.erfolgsfaktor-familie.de/kulturcheck

www.erfolgsfaktor-familie.de/news/meldung/detail/News/familienfreundliche-unternehmenskultur-kurz-erklart.html

www.bmfsfj.de (Stichwort „familienfreundliche Unternehmenskultur“)

An dieser Stelle sei auch noch einmal an das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ von der INQA erinnert: www.inqa-audit.de.

Es ist eigentlich eine Binsenweisheit, dass Unternehmen auch kommunizieren müssen, was Familienfreundlichkeit für sie konkret bedeutet – und was sie im Hinblick darauf zu einem attraktiven Arbeitgeber macht. Kurz gesagt gilt auch diesbezüglich: Tue Gutes für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und rede darüber. Das bezieht sich auf die Internetseite, für das Bewerbungsgespräch und auf alles, mit dem sich Betriebe als attraktiver Arbeitgeber präsentieren können.

Wie Unternehmen das glaubwürdig und wirksam bewerkstelligen können, ist nicht so leicht zu beantworten. Zumal die Selbstbeschreibung „Wir sind ein familienfreundliches Unternehmen“

schon lange kein Alleinstellungsmerkmal mehr ist. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat zusammen mit dem Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ dazu einen Leitfaden veröffentlicht:

„Mit Familienfreundlichkeit Personal gewinnen“ – Leitfaden für Personalmarketing mit dem Erfolgsfaktor Familie (www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/mit-familienfreundlichkeit-personal-gewinnen/96142)

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe (siehe oben) bietet zusammen mit regionalen Partnern das Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“ an. Es stellt im Gegensatz zu den bundesweit verfügbaren Zertifikaten eine kostengünstige und erschwingliche Zertifizierung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dar. Die Eigenleistung ist nach Beschäftigtenzahl gestaffelt und liegt zwischen 300,- und 1.800,- Euro.

Weitere Informationen zum Zertifikat:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe in Siegen (Kontaktdaten siehe oben)

Informationen zum Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“ im Internet:

www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Siegen-Wittgenstein-Olpe/Zertifizierung-_Familienfreundliches-Unternehmen_/index.php

Teilzeitberufsausbildung prüfen

Auch wenn in jungen Familien Kinder zu erziehen sind, bestehen Möglichkeiten, eine betriebliche Berufsausbildung zu durchlaufen. Hierbei kann auch eine Ausbildung in Teilzeitform in Betracht gezogen werden. Dazu ist es erforderlich, dass die Unternehmen ihre Ausbildungsorganisation umstellen und auf die Bedürfnisse von jungen Eltern oder Alleinerziehenden ausrichten. Weiterfüh-

rende Informationen zu Fragen der Ausbildungsorganisation und der finanziellen Förderung sind erhältlich über:

Agentur für Arbeit Siegen
Ansprechpartnerin: Birgit Riemer-Schnabel
Tel.: 0271 / 2301-375
E-Mail: siegen.BCA@arbeitsagentur.de

Ansprechpartner der IHK Siegen:

Jürgen Dax
Tel.: 0271 3302-202
E-Mail: juergen.dax@siegen.ihk.de

und

Burhan Demir
Tel.: 0271 3302-203
E-Mail: burhan.demir@siegen.ihk.de

Handwerksammer Südwestfalen:
Ansprechpartner: Manfred Spanier
Tel.: 02761 / 936852
E-Mail: manfred.spanier@hwk-swf.de

Pflegende Mitarbeiter unterstützen

Die Zahl der Mitarbeiter, die Familienangehörige zuhause pflegen, wird weiter steigen. Die innerbetriebliche Organisation wird hiervon nicht unberührt bleiben. Unternehmen sind gut beraten, auch diesbezüglich ihren Mitarbeitern Hilfestellungen anzubieten.

Für diese Hilfsstellungen gelten zunächst dieselben Angebote, Ansprechpartner und Netzwerke wie zum allgemeinen Ziel Vereinbarkeit Privatleben und Beruf (siehe oben).

Darüber hinaus sind in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf folgende Ansprechpartner wichtig (zur besseren Erreichbarkeit auch hier mit Telefonnummern):

Kreis Olpe – Koordinierungsstelle Seniorenarbeit
Telefon: 02761 81 0
Internet: www.kreisolpe.de/Buergerservice/Senioren/Seniorenarbeit-im-Kreis-Olpe
E-Mail: info@kreis-olpe.de

Senioren- und Pflegeberatung des Kreises Siegen-Wittgenstein

Servicezentrum für soziale Beratung, Betreuung und Prävention
Bismarckstraße 45
57076 Siegen
Telefon: 0271 333-2722 / -2723 / -2728 / -2729
E-Mail: pflegeberatung@siegen-wittgenstein.de
Internet: www.siegen-wittgenstein.de

Informationen, Beratung und die Vermittlung von Angeboten zur Pflege von Demenz-Erkrankten bietet das Demenz-Service-Zentrum Südwestfalen (Wilnsdorf)

Tel.: 0271 / 23417817 oder / 23417833 oder / 23417814

E-Mail: demenz-servicezentrum-suedwestfalen@caritas-siegen.de

Internet: www.suedwestfalen.demenz-service-nrw.de

Moderne betriebliche Gesundheitsförderung auf- und ausbauen

Eine moderne betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bzw. ein umfassendes Gesundheitsmanagement (BGM) stellen weit mehr dar als die Investition in ergonomische Arbeitsplätze: Regelmäßige Gesundheitschecks im Betrieb, gesundheitsbezogene Angebote z. B. zur Entspannung am Arbeitsplatz, zur Ernährung oder für einen gesunden Rücken, individuelle Beratungsangebote oder Aktionstage zur Gesundheit, gemeinsame Sportaktivitäten, eine Optimierung von Arbeits- und Pausenzeiten, gesundes (Kantinen)Essen, die Anschaffung von E-Fahrrädern oder Gesundheits- und Sozialhotlines und, und, und... Es gibt viele gute Ideen für die Verankerung des Themas in Unternehmen. Alle diese Maßnahmen können zum gesunden Mitmachen oder zum „Wohlfühlen“ der Belegschaft beitragen. Vor allem senken sie auf Dauer krankheitsbedingte Ausfallzeiten, erhöhen die Motivation, stärken Teamgeist sowie die Bindung der Mitarbeiter und leisten einen wertvollen Beitrag zu einem positiven Arbeitgeberimage. Aktive Gesundheitsförderung trägt somit zur Wirtschaftlichkeit bei und ist kein alleiniger „Luxus“ für einige wenige Großunterneh-

men. Eine sorgfältige Bestandsaufnahme gewährleistet einen guten Start in ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement, deckt die tatsächlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter auf und hilft bei der Auswahl der für das eigene Unternehmen passenden Maßnahmen.

Wichtig ist, dass die Mitarbeiter dabei mitgenommen und überzeugt werden. Sie könnten zwar oft selbst viel zur eigenen Gesundheit – auch im Betrieb – beitragen. Das Unternehmen hat es aber in der Hand, die Beschäftigten dabei zu unterstützen und zu ermuntern. Gesundheitsförderung bringt vor allem dann Erträge, wenn sie auch von der Geschäftsleitung getragen und gelebt wird.

Die IHK Siegen veranstaltet regelmäßig einen „IHK-Gesundheitstag“, um über Möglichkeiten zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu informieren: Von Einstiegsangeboten bis zum allumfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagement, für jedes Unternehmen ist etwas dabei. Darüber informieren sowohl Gesundheitsexperten, als auch Verantwortliche aus der Praxis.

Seit diesem Jahr hat die IHK auch einen Erfahrungsaustauschkreis (ERFA) zum Thema eingerichtet. Alle interessierten Unternehmen können sich dabei über „Gesundheit im Betrieb“ austauschen und voneinander lernen.

Weitere Informationen zum Thema:

IHK Siegen: www.ihk-siegen.de (Stichworte „Gesundheit“ bzw. „Fachkräftesicherung“).

Kontakt: Stephan Jäger, IHK Siegen (E-Mail: stephan.jaeger@siegen.ihk.de).

Im Rahmen der „BGF-Koordinierungsstelle in Nordrhein-Westfalen“ arbeiten viele Akteure zusammen, um den Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung (weiter) zu entwickeln und nachhaltige gesundheitsförderliche Strukturen in Betrieben aufzubauen. Dazu müssen die Angebote der Akteure im Betrieb verzahnt und die Zusammenarbeit in der betrieblichen Gesundheitsförderung zielgerichtet und verbindlich gestaltet werden.

Hierbei möchten die Krankenkassen in NRW gemeinsam mit den Unternehmensorganisationen, den Sozialversicherungsträgern und dem Land NRW insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen unterstützen, den Herausforderungen wie z. B. der Fachkräftesicherung begegnen zu können.

Die Kooperationspartner und die Krankenkassen in NRW beraten gerne zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und halten ergänzende Angebote vor.

Weitere Informationen unter:

BGF-Koordinierungsstelle in Nordrhein-Westfalen: www.bgf-koordinierungsstelle.de/nordrhein-westfalen

„Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne...“ – Unterbrechung und Ende des Arbeitsverhältnisses

Betriebliches Eingliederungsmanagement als Chance verstehen

Im Sozialgesetzbuch ist verankert, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten, die langfristig erkrankt sind, eine Wiedereingliederung ermöglichen müssen. Der Rahmen des „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ (BEM) kann individuell an das Krankheitsbild des Mitarbeiters angepasst werden. Somit gibt der Gesetzgeber den Unternehmen kein starres Regelwerk an die Hand, sondern eher ein Instrument, um einen Klärungsprozess in Gang zu setzen. Die spezifischen Anforderungen des Arbeitsplatzes werden überprüft und ein angemessener Wiedereinstieg durch unterschiedliche Maßnahmen, wie z. B. die Umorganisation von Arbeitsaufgaben, ermöglicht. Für den betroffenen Mitarbeiter bedeutet dieses Verfahren die schrittweise Wiederaufnahme eines beruflichen Alltags und den Schutz vor einem Arbeitsplatzverlust. Der demografische Wandel zwingt Unternehmen dazu, sich mit den Bedürfnissen einer immer älter werdenden Belegschaft auseinander zu setzen. Gleichzeitig bedeutet dies auch, Erkrankungen und beruflichen Wiedereinstieg von Arbeitnehmern in den Themenkomplex „Fachkräftesicherung“ einzubeziehen. Das BEM hat zudem einen stark präventiven Charakter, um längere bzw. erneute Ausfälle durch Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden und die damit verbundenen Kosten, z. B. durch die Einstellung und Einarbeitung von Ersatzkräften, zu verringern. Somit ist das BEM ein aktiver Bestandteil des unternehmerischen Gesundheitsmanagements.

Um eine schwierige Situation zum Positiven zu wenden, bedarf es einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation. Die Rehabilitationsträger (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung) sowie Betriebsärzte und Integrationsämter können ausführlich zu dem Thema beraten.

Links:

AMZ Arbeitsmedizinisches Zentrum Siegerland e.V. - Verein für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit: www.amz-si.de/start.html

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): www.integrationsaemter.de/Aktuell/72c6/index.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-eingliederungsmanagement.html

Deutsche Rentenversicherung: www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Rente_Reha/02_Rehabilitation/05_fachinformationen/infos_fuer_arbeitgeber_node.html

Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband): www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/praevention_und_bgf_1.jsp

Angebot zum BEM vom bbz Siegen: www.bbz-siegen.de

Betrieblichen Sachverstand sichern und bewusst weitergeben

Jüngere Arbeitnehmer sind schneller – ältere kennen jedoch die Abkürzung! Wissen und Erfahrung ist Kapital, das sprichwörtlich in den Köpfen der Mitarbeiter steckt. Es bedarf schlichtweg menschlichen Sachverstands, um aus Rohstoffen ein Produkt herzustellen. Das Besondere an die-

sem Wissensfundus der Mitarbeiter ist, dass dieser selbstständig in der Lage ist einen Mehrwert zu schaffen. Sei es bei der Optimierung von Arbeitsabläufen oder bei Gesprächen mit Kunden. Das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeiter sind ein bedeutender Erfolgsfaktor für Unternehmen. Die Belegschaft eines Unternehmens kann das vorhandene Wissen durch Neueinstellungen oder Weiterbildung vergrößern und präzisieren. Allerdings ist diese Ansammlung an firmeninternen und fachlichen Wissen bedroht, wenn langjährige Mitarbeiter in den Ruhestand gehen. Eine systematische Sicherung des relevanten Fachwissens während der gesamten Beschäftigungsdauer eines Mitarbeiters sollte daher im Sinne des Unternehmens sein. Aber auch der Kontakt zu ehemaligen Mitarbeitern sollte gehalten werden. Heutzutage möchten viele Menschen, die laut staatlicher Definition Rentner sind, weiterhin aktiv am Geschehen teilhaben. Insbesondere befristete Arbeitsverträge oder auch Beraterverträge können hier als interessante Instrumente genutzt werden. Auch die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung kann hierbei in Betracht gezogen werden. Hinzu kommen beispielsweise noch die Werkzeuge (Lebens-) Arbeitszeitkonten und altersgerechte Stellenbeschreibungen, um den Übergang in den Ruhestand zu gestalten.

Links:

Bundesagentur für Arbeit, BMAS, BMWi - Das Portal zur Fachkräfte-Offensive: www.fachkraefte-offensive.de/DE/Fuer-Unternehmen/Fachkraeftepotenziale/potenzial55plus.html.

Initiative Neue Qualität der Arbeit - c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: www.inqa.de/DE/Informieren-Themen/Wissen-und-Kompetenz/inhalt.html

Ein gutes Ende finden – Kündigungen auf Augenhöhe gestalten

Manchmal kommen Unternehmen nicht darum herum, Beschäftigte freizusetzen. Oder aber andersherum: Fachkräfte suchen nach neuen Perspektiven und verlassen das Unternehmen. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels haben Unternehmen umso bessere Chancen, jemanden zurückzugewinnen, je fairer sie mit diesen Situationen umgehen. Sind Unternehmen gezwungen, jemanden zu entlassen, so sollten sie es als eine wichtige Führungsaufgabe begreifen, dies den betroffenen Mitarbeitern mitzuteilen und dabei so offen wie möglich vorzugehen. Sie sollten die Beweggründe schildern, die sie zu diesem Schritt gebracht haben. Ziel sollte es jedenfalls sein, dass ein offener Dialog auch nach einem solchen Schnitt möglich bleibt.

Wenn Unternehmen sogar in der unangenehmen Situation sind, einen größeren Personalabbau vornehmen zu müssen, sollten sie ernsthaft in Erwägung ziehen, eine Transfergesellschaft zu nutzen, zumindest dann, wenn die Vermittlungskapazitäten von Agentur für Arbeit und Jobcenter – aus welchen Gründen auch immer – nur eingeschränkt verfügbar sind. In diesem Falle bringen Transfergesellschaften Vorteile für die Beschäftigten, weil diese erst später arbeitslos und zugleich bei der Suche nach neuen Arbeitsplätzen unterstützt werden. Für die Unternehmen hat dies Vorteile, weil ihr Image so wenig wie möglich beschädigt wird und sie zudem Planungssicherheit erhalten, denn Kündigungsklagen können auf diese Weise vermieden werden.

Links:

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) des Landes NRW: www.gib.nrw.de/themen/arbeitsgestaltung-und-sicherung/beschaefigtentransfer

Kapitel: Links & Infos, die außerdem hilfreich sein könnten

Beratungsservice Weiterbildung des Kreises Siegen-Wittgenstein: www.siegen-wittgenstein.de/index.php?object=tx%7c2170.11&ModalID=10&FID=2171.982.1

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB): www.bibb.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ) – Erfolgsfaktor Familie: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/werden-sie-mitglied.html

Competentia – Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen, um eine frauen- und familienfördernde Personalpolitik zu etablieren: www.regional-agentur.de

Faktor A – Das Arbeitgebermagazin: www.faktor-a.arbeitsagentur.de

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) des Landes NRW: www.gib.nrw.de/themen

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) – c/o Zukunft der Arbeit GmbH: www.iga-info.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit – c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: www.inqa.de/DE/Startseite/start.html

Kompetenzzentrum Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz: www.za-rlp.de

Potentialberatung – Förderprogramm für kleine und mittelständische Unternehmen(KMU), um Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit zu entwickeln: www.regional-agentur.de

Regionales Bildungsnetzwerk Kreis Siegen-Wittgenstein: www.regionale.bildungsnetzwerke.nrw.de/Regionale-Bildungsnetzwerke/RegBez-A/Kreis-Siegen-Wittgenstein/Handlungsfelder

Regionales Bildungsnetzwerk Olpe: www.kreis-olpe.de/Bildung-Soziales/Bildung/Regionales-Bildungsnetzwerk

unternehmensWert:Mensch – Förderprogramm für Kleinstunternehmen, um bei der Gestaltung einer modernen Personalpolitik zu unterstützen: www.regional-agentur.de

unternehmensWert:Mensch plus – Förderprogramm für kleine und mittelständische Unternehmen(KMU), um gemeinsam mit der Belegschaft die Chancen der Digitalisierung umzusetzen: www.regional-agentur.de

zdi-Zentrum Regionalinitiative MINT Siegen-Wittgenstein: www.mint-siwi.de