



Werkzeugkasten „Fachkräftesicherung“

Heft 98 der Schriftenreihe der IHK Siegen
Juni 2012



Industrie- und Handelskammer
Siegen

Heft 98 der Schriftenreihe der IHK Siegen

Juni 2012

Redaktion:

Sabine Bechheim, Jana Krapohl, Jutta Rathmann, Heike Weyer, Klaus Gräbener,
Helmut Henrich, Stephan Jaeger, Andreas Kurth

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 die ersten Ausläufer eines Gezeitenwechsels. 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 um ca. ein Viertel in den kommenden acht Jahren. An jüngeren Erwerbstätigen wächst also deutlich weniger nach, als an Älteren am anderen Ende des Lebensarbeitszyklus ausscheidet. Hinzu kommt, dass sich in zahlreichen Unternehmen der Arbeitsprozess immer wissens- und technologieintensiver gestaltet. Dadurch 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, wird 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 ausprägen 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 wollen wir mit der vorliegenden Schrift ein Stück weit schließen.

Wir wenden uns mit dem „Werkzeugkasten“ 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 pflegen, fortzuentwickeln und an die Unternehmung zu binden.

Wir haben uns bemüht, in der Broschüre die regionalen Unterstützungsleistungen möglichst vollständig darzustellen. Aber auch hier gilt: „nobody is perfect.“ Sicherlich sind uns einige Instrumente „durchgegangen“. Und sicherlich wird auch die Nennung entsprechender Ansprechpartner vielleicht nicht in jedem Falle vollständig sein. Hierfür bitten wir um Nachsicht. 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 berücksichtigen. Denn wir planen, diese Schrift regelmäßig zu überarbeiten, damit die Unternehmen permanent eine Übersicht mit möglichst aktuellen Instrumenten und Daten verfügbar haben.

Die regionalen Einrichtungen, die Dienstleitungen in der Fachkräftesicherung anbieten, agieren dabei keineswegs im luftleeren Raum. Die zentralen arbeitsmarktpolitischen Akteure in den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe entwickelten im Jahre 2011 eine breit angelegte Fachkräftestrategie. Sie machten dabei deutlich, dass die Region ihr absehbares Fachkräfteproblem insbesondere dann lösen kann, wenn es ihr gelingt,

- die Frauenerwerbstätigkeit deutlich zu steigern. Gelänge es in einem konzentrierten Prozess in den kommenden 10 Jahren, die Frauenerwerbsquote auf das derzeitige Niveau des Bundesdurchschnitts zu steigern, würde das verfügbare Arbeitskräftepotenzial allein dadurch um ca. 5.000 Personen gehoben werden.
- die bereits heute vielfältigen Bemühungen um einen noch effektiveren Übergang von der Schule in den Beruf zu verstetigen und zu optimieren. Dabei muss klar sein: Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schulen ist keine lästige Pflichtaufgabe, sondern als ein regionalpolitischer Gestaltungsprozess erster Kategorie zur langfristigen Sicherung von Fachkräften aufzufassen.
- Personen mit Migrationshintergrund stärker an das regionale Beschäftigungssystem heranzuführen, hierbei eine „Willkommenskultur“ zu entwickeln und zugleich die kulturellen Gräben, die einer stärkeren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Teilhabe der Migranten derzeit noch im Wege stehen, einzuebnen.

Bei der Erstellung der Fachkräftestrategie 2012ff wurde deutlich, dass vieles in der Region passiert, von dem nicht alle Unternehmen Kenntnis haben. Insofern verstehen wir den vorgelegten „Werkzeugkasten“ auch als einen kleinen Beitrag zu noch größerer Transparenz in einer Region, die seit Jahrzehnten bestrebt ist, ihre Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik vor Ort jenseits „institutioneller Eitelkeiten“ gemeinsam zu entwickeln und zu gestalten. Dieser regionale Konsens ist einer der großen Standortvorteile der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe; jedoch beileibe nicht der einzige.

Siegen, im Juni 2012



Franz J. Mockenhaupt
Hauptgeschäftsführer



Klaus Gräbener
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	1
In den Nachwuchs investieren	5
Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit in Anspruch nehmen	5
Lehrstellenbörse der Kammern nutzen	5
„Jugend in Arbeit plus“ in Betracht ziehen	6
Praktika anbieten	6
Kontakte zu Schulen knüpfen	7
Lehrgänge der Berufsorientierung und –vorbereitung nutzen	7
Beim „Haus der Berufsvorbereitung“ mitmachen	9
Arbeitskreis Schule/Wirtschaft in Anspruch nehmen	9
Instrument der Ausbildungsmessen nutzen	10
Berufsmesse Olpe	10
Ausbildungsmesse Siegen	11
Einstiegsqualifizierungen in Betracht ziehen	11
Auszubildende fördern	12
Zu Auslandsaufenthalten motivieren	13
Zusatzqualifikationen anbieten	13
Qualitativ hochwertige Ausbildung sichern	13
Überbetriebliche Lehrwerkstätten nutzen	14
Begrüßungstage und Mentoring-Programme beim Einstieg einsetzen	15
Leistungsschwache Jugendliche unterstützen	15
Die eigenen Ausbilder/innen qualifizieren	16
Kompetenzbasierte Anforderungsprofile entwickeln	17
Fachkräfte finden	18
Zeitarbeit verantwortungsbewusst einsetzen – Personaldienstleister nutzen	18
Arbeitgeber-Marketing gezielt aufbauen	19
Fachkräftemessen besuchen	20
Kontakte zu Qualifizierungsanbietern knüpfen	20

Potenzialberatungen in Anspruch nehmen	23
Kooperationen mit Hochschulen lebendig gestalten	23
Agentur für Arbeit und Jobcenter in Anspruch nehmen	25
Internet-Stellenbörsen nutzen	26
Möglichkeiten des „Anerkennungsgesetzes“ nutzen	27
Fachkräfte binden	27
Systematische betriebliche Personalentwicklung umsetzen	28
Weiterbildungsberatung nutzen	29
Weiterbildungsangebote finden	29
Finanzielle Förderung in Anspruch nehmen	30
Fachkräfte aus dem Ausland engagieren	32
Führungsinstrumente nutzen	32
Bildungsbedarfe untersuchen – Fördergespräche führen	33
Eine wirkliche Willkommenskultur schaffen	34
Demografie-Check durchführen	35
Bei Sucht und Verschuldung Beratungseinrichtungen aufsuchen	35
Zeitgemäßes, familienfreundliches Arbeitsumfeld schaffen	37
Modernes Gesundheitsmanagement aufbauen	37
Intelligente Modelle für Vereinbarkeit von Kindern und Beruf schaffen	38
Teilzeitberufsausbildung prüfen	38
Beratung der Verbände nutzen	39
Kompetenzzentren Frau und Beruf in Anspruch nehmen	39
Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Auge haben	40
Innovative Arbeitszeitmodelle schaffen	41
„Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne...“	42
Auszeiten betrieblich (mit-)gestalten	42
Sachverstand von Rentnern weiterhin betrieblich nutzbar machen	43
Ein gutes Ende finden – Kündigungen auf Augenhöhe gestalten	43
Links & Infos, die außerdem hilfreich sein können	44

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 konkurrierte eine Fülle von Bewerbern um knappe Lehrstellen. Unternehmen konnten sich daher wählerisch verhalten. Vielerorts überstieg die Nachfrage nach Lehrstellen deutlich das Angebot. Zukünftig gilt jedoch: die Lehrlinge werden knapper, wenn auch im Moment noch gefühlt. 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 wird in den nächsten Jahren deutlich weniger Fachkräfte hergeben als bisher. Partiiell spüren das die Unternehmen in Siegen-Wittgenstein und Olpe bereits heute 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.

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 IHKn 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.

IHK Siegen

Ansprechpartner: Andreas Kurth

Tel.: 0271 / 3302210

E-Mail: andreas.kurth@siegen.ihk.de

www.ihk-lehrstellenboerse.de

„Jugend in Arbeit plus“ in Betracht ziehen

„Herr Leis, was halten Sie von dem hier vorgelegten Werkzeugkasten?“



Wir als Gewerkschaften begrüßen diese Veröffentlichung der IHK Siegen. Kurz und kompakt sind hier die für die Arbeitgeber und die ausbildenden Betriebe wichtigen regionalen Adressen, Ansprechpartner und Projekte aufgelistet, die der Gewinnung, Bindung und Weiterbildung von Fachkräften dienen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich in allen angesprochenen Fragen an ihre Gewerkschaft wenden. Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter/-innen entscheiden über die Wettbewerbsfähigkeit und damit über den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Heute mehr denn je zuvor. Gute Arbeit muss daher das Markenzeichen der Region werden, um junge Menschen hierzuhalten, sie zur Rückkehr zu bewegen oder sie sogar nach Südwestfalen zu locken. Weniger befristete Stellen, weniger Leiharbeit, weniger Minijobs – das sind nach unserer Einschätzung auch Mittel gegen den regionalen Fachkräftemangel, da niemand für einen Leiharbeitsplatz oder einen Zeitvertrag in unsere Region zieht.

*Werner Leis
DGB Region Südwestfalen,
Siegen*



„Jugend in Arbeit plus“ ermöglicht jungen Erwachsenen unter 25 Jahren, die sich auf dem Arbeitsmarkt schwer tun und arbeitslos sind, den Einstieg in das Berufsleben. Das Ziel dieses Programms besteht darin, Jugendliche auf die Aufnahme einer Beschäftigung vorzubereiten, passgenaue Arbeitsplätze zu vermitteln und das Beschäftigungsverhältnis 12 Monate lang zu begleiten. Gefördert wird das Programm aus Mitteln des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds ESF. Qualifizierungs- und Eingliederungszuschüsse der Agentur für Arbeit sowie der Jobcenter sind möglich.

Informationen sind erhältlich über

*Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein
und Olpe*

Ansprechpartnerin: Antje Saßmannshausen

Tel.: 0271 / 3331172

E-Mail: a.sassmannshausen@siegen-wittgenstein.de

www.regionalagentursi-wi-oe.de

Praktika anbieten

Praktika stellen häufig eine Win-Win-Situation dar: Der Betrieb bekommt die Chance, unverbindlich mögliche Nachwuchskräfte kennen zu lernen. Die Jugend-

lichen erleben das Berufsleben aus erster Hand mit. 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.

Ansprechpartner:

Technische Hotline der Bundesagentur für Arbeit

Tel.: 01801/002862 (Festnetzpreis 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min)

E-Mail: hotline@service.arbeitsagentur.de

www.jobboerse.arbeitsagentur.de

Kontakte zu Schulen knüpfen

Bis zum Jahr 2020 geht die Zahl der Schulabgänger in der Region um rund ein Viertel zurück. Um qualifizierten Fachkräftenachwuchs zu bekommen, sollten Unternehmen daher nicht nur über den Bedarf hinaus ausbilden, sondern schon im Vorfeld der Ausbildung aktiv werden, um junge Menschen frühzeitig für das Unternehmen und den jeweiligen Beruf zu begeistern. Der Kontakt zu Schulen und das Werben bei Schülern sind also dringend zu empfehlen. Informationen und Netzwerke für Hilfestellungen:

IHK Siegen (www.ihk-siegen.de)

Handwerkskammer Südwestfalen (www.hwk-suedwestfalen.de)

Berufsbildungszentrum – bbz (www.bbz-siegen.de)

Haus der Berufsvorbereitung – HdB (www.hdb-siegen.de)

Agentur für Arbeit Siegen (www.arbeitsagentur.de)

zdi-Zentrum („Zukunft durch Innovation.NRW“) Regionalinitiative

MINT Siegen-Wittgenstein (www.mint-siwi.de)

Arbeitgeberverband im Kreis Olpe (www.agv-olpe.de)

Unternehmerschaft im Kreis Siegen Wittgenstein (www.arbeitgeberverbaende.de)

*Wirtschaftsjunioren Südwestfalen – Arbeitskreis Schule, Bildung, Beruf
(www.wjsw.de)*

*Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des BMWI
(www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)*

Institut der Deutschen Wirtschaft (www.iwkoeln.de)

Stiftung Partner für Schule NRW (www.partner-fuer-schule.nrw.de)

Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd (www.kh-olpe.de)

www.girls-day.de

Regionales Bildungsnetzwerk des Kreises Olpe (www.kreis-olpe.de)

Lehrgänge der Berufsorientierung und -vorbereitung nutzen

Um Schülerinnen und Schüler rechtzeitig auf den Übergang von der Schule in den Beruf vorzubereiten, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten der Berufsorientierung. Diese richten sich an Jugendliche in der 8./9. Klasse. Bei frühzeitigem Kontakt bestehen gute Chancen, zukünftigen Auszubildenden zu verdeutlichen, warum eine Ausbildung gerade im eigenen Unternehmen das Richtige ist. Die Angebote bieten i. d. R. den Jugendlichen die Möglichkeit, unterschiedliche Berufsbereiche wie Metall, Bau, Verkauf, Gastgewerbe, Garten- und Landschaftsbau etc. kennen zu lernen. Die wichtigsten Programme in diesem Themenfeld sind „Startklar“ (Land Nordrhein-Westfalen) und das „Berufsorientierungsprogramm BOP“ des Bundesinstituts für Berufsbildung. Über die beteiligten Bildungseinrich-

„Warum engagiert sich die IBF GmbH derart intensiv im Übergang Schule/Beruf?“

In Gesprächen mit unseren Kunden, aber auch in unserem eigenen Unternehmen, haben wir festgestellt, dass es immer schwieriger geworden ist, junge Leute für technische Ausbildungen zu begeistern. Gerade in unserer Region werden jedoch verstärkt Facharbeiter, Techniker und Ingenieure benötigt. Deshalb haben wir uns bereits vor einigen Jahren dazu entschlossen, Kindern und Jugendlichen mit teilweise eher spielerischen Angeboten die Freude an Technik nahezubringen.

Jörg Bitterlich & Jens Bitterlich
Geschäftsleitung
IBF GmbH, Freudenberg



tungen können Unternehmen frühzeitig zum Ausbildungsnachwuchs der Zukunft Kontakt aufnehmen. Wer hilft weiter?

Kreis Siegen-Wittgenstein:
Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen
Ansprechpartnerin: Uta Fiedler
Tel.: 0271 / 8905721
E-Mail: fiedler@bbz-siegen.de
www.hdb-siegen.de

Kreis Olpe:
Olpe (BOP)
Ansprechpartnerin: Heike Fick
Tel.: 02761 / 964332
E-Mail: heike.fick@cjd-olpe.de
www.cjd-olpe.de

Berufsvorbereitende Lehrgänge für Jugendliche, die nicht mehr zur Schule gehen, organisiert die Arbeitsagentur. Berufsvorbereitungskurse geben einen Einblick in Berufsfelder und berufliche Tätigkeiten. Sie vermitteln erste berufsfachliche Kenntnisse. Zugleich erlangen die Teilnehmer Schlüsselqualifikationen, die ihre Ausbildungsfähigkeit erhöhen.

Agentur für Arbeit Siegen
Ansprechpartner: Joachim Schneider
Tel.: 01801 / 555111 (Festnetzpreis 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min)
E-Mail: siegen.151-U25@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de/siegen

Das Land Nordrhein-Westfalen setzt gerade in einigen Modellkommunen, darunter auch Siegen-Wittgenstein, das „neue Übergangssystem Schule-Beruf“ um. Dazu gibt es eine zentrale Koordinierungsstelle. Diese hat die Aufgabe, ein nachhaltiges und systematisches Übergangssystem Schule - Beruf anzustoßen, erforderliche Abstimmungsprozesse zu organisieren und an einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des Angebots mitzuarbeiten. Sie soll den gezielten Abbau des "Maßnahmedschungels" begleiten, ohne dass die notwendige Vielfalt verloren geht.

Regionales Bildungsbüro des Kreises Siegen-Wittgenstein
Kommunale Koordinatorin Übergang Schule-Beruf
Ansprechpartnerin: Hanni Leepile
Tel.: 0271 / 3331460
E-Mail: h.leepile@siegen-wittgenstein.de

Bildungsbüro des Kreises Olpe
Ansprechpartnerin: Susanne Spornhauer
Tel.: 02761 / 81749
E-Mail: s.spornhauer@kreis-olpe.de

Beim „Haus der Berufsvorbereitung“ mitmachen

Der Lehrgang „Haus der Berufsvorbereitung“ bereitet Zehntklässler aus Hauptschulen zielgerichtet auf eine betriebliche Erstausbildung vor. Das Projekt unterstützt zudem bei der Suche nach geeigneten Ausbildungsstellen. Die Jugendlichen kommen regelmäßig an zwei Nachmittagen in der Woche über das gesamte 10. Schuljahr hinweg in ein Berufsbildungszentrum, um sich freiwillig für eine Lehrstelle zusätzlich zu qualifizieren. Die jungen Menschen setzen dabei mindestens vier Ferienwochen für die Praktika in den Betrieben ein. Neben praktischen Inhalten werden ihnen auch in den Bereichen Knigge, Deutsch, Mathe und Bewerbungstraining unterstützende Dienstleistungen geboten.

Für Unternehmen stellt dieser Lehrgang eine hervorragende Möglichkeit dar, die Sekundärtugenden von qualifizierten Hauptschülerinnen und Hauptschülern zu testen. Ein Anruf genügt – schon schauen die Lehrgangsträger im Haus der Berufsvorbereitung, ob sich geeignete Jugendliche für die Besetzung der von den Unternehmen angebotenen Lehrstellen finden.

Haus der Berufsvorbereitung

Ansprechpartnerin: Uta Fiedler

Tel.: 0271 / 8905721

E-Mail: fiedler@bbz-siegen.de

www.hdb-siegen.de

Arbeitskreis Schule/Wirtschaft in Anspruch nehmen

Die Arbeitskreise Schule/Wirtschaft in Siegen-Wittgenstein und Olpe sind Zusammenschlüsse von Lehrerinnen und Lehrern verschiedenster Schulformen. Sie interessieren sich für wirtschaftliche Zusammenhänge und aktuelle Entwicklungen in den Unternehmen. Die Arbeitgeberverbände in Siegen-Wittgenstein und Olpe unterstützen die Arbeitskreise durch die Organisation von Seminaren, Vortragsveranstaltungen, die Bereitstellung aktueller Informationen über Wirtschaftsthemen sowie Betriebserkundungen für die Lehrerinnen und Lehrer. Unternehmen, die sich in diesen Arbeitskreisen engagieren oder den Pädagogen die Tore ihrer Unternehmen für Betriebsbesichtigungen öffnen, verbessern damit eindeutig ihre Außendarstellung in Schulen. Ein guter Ruf der Firmen bei Lehrerinnen und Lehrern wiederum trägt dazu bei, dass diese zukünftig geeignete Schülerinnen und Schüler bei der Lehrstellensuche auf ihr Unternehmen hinweisen.

Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Olpe

Ansprechpartner: Stephan Stracke

Arbeitgeberverband für den Kreis Olpe e. V.

Tel.: 02761 / 96640

E-Mail: info@agv-olpe.de

Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Siegen-Wittgenstein

Ansprechpartner: Josef Wiesmann und Helmut Hofmann

Tel.: 0271 / 230430

E-Mail: vds@arbeitgeberverbaende.de

www.arbeitskreise-schule-wirtschaft.de

„Herr Fischer, warum macht Gebr. Kemper seit Jahren bei Berufsmessen mit?“

Das Unternehmen Gebr. Kemper GmbH + Co. KG als ausgesprochen leistungsstarkes und zukunftsorientiertes NE-Metallunternehmen leitet seinen Erfolg in ganz besonderem Maße von der Kreativität und dem Engagement seiner Mitarbeiter ab. Nur hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte machen das Unternehmen Kemper dauerhaft zu Herstellern von High-Tech-Produkten mit Weltgeltung. Bei Kemper wird in schlechten wie in guten Zeiten konstant ausgebildet – oft erheblich über den eigenen Bedarf hinaus. „Ausbildung lohnt sich!“ – diese alte Weisheit trifft ebenso auf die Jugendlichen zu, deren Berufsweg gesichert wird, als auch auf die Firma; den tüchtigen Nachwuchs kann ein Unternehmen nur selbst heranbilden.

Winfried Fischer
Geschäftsführung
Gebr. Kemper
GmbH + Co. KG, Olpe



Instrument der Ausbildungsmessen nutzen

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. Dass Unternehmen gut beraten sind, auch als Aussteller an diesen Messen mitzuwirken, weist die Resonanz im Jahre 2012 eindrucksvoll nach. An der Berufsmesse Olpe wirkten insgesamt 30 Aussteller mit, an der Ausbildungsmesse Siegen-Wittgenstein 2012 waren über 60 Firmen als Aussteller beteiligt.

Berufsmesse Olpe

IHK Siegen; Geschäftsstelle Olpe
Ansprechpartnerin: Gabriela Pokall
Tel.: 02761 / 944520
E-Mail: gabriela.pokall@siegen.ihk.de
www.berufsmesse-olpe.de

Agentur für Arbeit Siegen – GS Olpe
Ansprechpartner: Werner Heuel
Tel. 02761 / 9640135
E-Mail: werner.heuel@arbeitsagentur.de

Arbeitgeberverband für den Kreis Olpe e. V.
Ansprechpartner: Stephan Stracke
Tel.: 02761 / 96640
E-Mail: info@agv-olpe.de

Kreishandwerkerschaft Südwestfalen
Ansprechpartner: Matthias Rink
Tel.: 02761 / 936819
E-Mail: rink@kh-olpe.de

Wirtschaftsjunioren Südwestfalen
Ansprechpartner: Markus Weber
Tel.: 0271 / 772370
E-Mail: mw@berolina-siegen.de

Ausbildungsmesse Siegen

IHK Siegen

Ansprechpartner: Helmut Henrich

Tel.: 0271 / 3302221

E-Mail: helmut.henrich@siegen.ihk.de

www.ausbildungsmesse-siegen.info

Agentur für Arbeit

Ansprechpartner: Joachim Schneider

Tel.: 0271 / 2301215

E-Mail: jochim.schneider3@arbeitsagentur.de

Wirtschaftsjunioren Südwestfalen

Ansprechpartner: Josef Wiesmann (Geschäftsstelle)

Tel.: 0271 / 230430

E-Mail: info@wjsw.de

Aus- und Weiterbildungszentrum Bau (AWZ)

Ansprechpartner: Horst Grübener

Tel.: 02732 / 279442

E-Mail: h.gruebener@awz-bau.de

www.awz-bau.de

Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd

Ansprechpartner: Matthias Rink

Tel.: 02761 / 936819

E-Mail: rink@kh-olpe.de

DGB Südwestfalen

Ansprechpartner: Werner Leis

Tel.: 0271 / 3134514

E-Mail: werner.leis@dgb.de

Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein

Ansprechpartner: Josef Wiesmann und Helmut Hofmann

Tel.: 0271 / 230430

E-Mail: vdsm@arbeitgeberverbaende.de

Schulaufsicht für den Kreis Siegen-Wittgenstein

Ansprechpartner: Walter Sidenstein

Tel.: 0271 / 3331451

E-Mail: w.sidenstein@siegen-wittgenstein.de

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 zusätzlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages erstattet. Die Übergangsquote in ein betriebliches Lehrverhältnis beträgt zwischen 60 und 65 %.

IHK Siegen

Ansprechpartner: Sven Weber

Tel.: 0271 / 3302215

E-Mail: sven.weber@siegen.ihk.de

Handwerkskammer Südwestfalen

Ansprechpartner: Dirk Cordes

Tel.: 02931 / 877146

E-Mail: dirk.cordes@hwk-swf.de

Agentur für Arbeit Siegen

Ansprechpartner: Thorsten Sauerwald

Tel.: 0271 / 2301402

E-Mail: thorsten.sauerwald@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Siegen – GS Olpe

Ansprechpartner: Michael Simon

Tel.: 02761 / 9640118

E-Mail: michael.simon@arbeitsagentur.de

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 Unternehmungen zu binden. Hierbei können unterschiedlichste Instrumente eingesetzt werden – Lob, attraktive berufliche Perspektiven, ein leistungsgerechtes Entgelt, Auslandsaufenthalte, Fachlehrgänge in überbetrieblichen Lehrwerkstätten, betrieblicher Stützunterricht, interessante inhaltliche Projekte 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.

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?

IHK Siegen

Ansprechpartnerin: Jutta Rathmann

Tel.: 0271 / 3302357

E-Mail: jutta.rathmann@siegen.ihk.de

Handwerkskammer Südwestfalen

Ansprechpartner: Rainer Koßmann

Tel.: 02931 / 877118

E-Mail: rainer.kossmann@hwk-suedwestfalen.de

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:

IHK Siegen

Ansprechpartner: Jürgen Dax und Edgar Leber

Tel.: 0271 / 3302202 oder 3302203

E-Mail: juergen.dax@siegen.ihk.de

E-Mail: edgar.leber@siegen.ihk.de

Handwerkskammer Südwestfalen

Ansprechpartner: Manfred Spanier

Tel.: 02761 / 936852

E-Mail: manfred.spanier@hwk-swf.de

Qualitativ hochwertige Ausbildung sichern

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 strukturier-

„Herr Adler, warum ermöglicht die Slawinski & Co. GmbH ihren Auszubildenden Auslandspraktika?“



Europa und seine Märkte wachsen schnell enger zusammen. Damit auch wir weiterhin davon profitieren können, ist die Mehrsprachigkeit unserer Mitarbeiter zwingend erforderlich. Für unsere Auszubildenden gibt es unserer Meinung nach keine bessere Möglichkeit ihre Sprachkenntnisse zu vertiefen als während eines Auslandsaufenthaltes. Für die jugendlichen Auszubildenden bringt solch ein berufliches Praktikum im Ausland zusätzlich einen großen und wichtigen Schritt in Richtung Eigenständigkeit mit sich. Diese Chance für den Blick „über den Tellerrand“ motiviert unsere Auszubildenden zusätzlich in ihrer täglichen Arbeit und macht uns als Arbeitgeber für neue Bewerber interessant.

Marcus Adler

Leiter Personal- und Rechnungswesen

Slawinski & Co. GmbH, Siegen



„Herr Dr. Knepe, wie sichert die SMS Siemag die hohe Qualität der Ausbildung?“

Ausgeprägte Betriebsnähe und hohe Prozessorientierung sind wesentliche Elemente unserer Ausbildung. Gelernt wird in Arbeits- und Geschäftsprozessen und für diese. Als Ergebnis beruflichen Lernens soll bewusstes und eigenverantwortliches Handeln stehen.

*Dr. Günter Knepe
Berufsausbildung/Impulse
SMS Siemag Aktiengesellschaft
Hilchenbach-Dahlbruch*



te 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.

*IHK Siegen
Kaufmännische Ausbildungsberufe
Ansprechpartner: Jürgen Dax
Tel.: 0271 / 3302202
E-Mail: juergen.dax@siegen.ihk.de*

*Gewerbl.-technische Ausbildungsberufe
Ansprechpartner: Edgar Leber
Tel.: 0271 / 3302203
E-Mail: edgar.leber@siegen.ihk.de
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
Ansprechpartner: Alfred Neeb
Tel.: 0271 / 8905725
E-Mail: neeb@bbz-siegen.de*

*Bildungszentrum Wittgenstein GmbH
Ansprechpartner: Werner Dreisbach
Tel.: 02751 / 4452315
E-Mail: w.dreisbach@bz-wittgenstein.de*

*LEWA Attendorn GmbH
Ansprechpartner: Ulrich Schmidt
Tel.: 02722 / 66129
E-Mail: E-Mail: ausbildung@lewa-attendorn.de
www.lewa-attendorn.de*

*BBZ der Friseurinnung Westfalen-Süd
Ansprechpartnerin: Mary Maag
Tel.: 0271 / 78823
E-Mail: friseurinnung1@web.de*

*BBZ der Elektro-Innung Siegen
Ansprechpartner: Thomas Bruch
Tel.: 02732 / 27013*

*BBZ der Fachinnung Sanitär – Heizung – Klima Siegen-Wittgenstein
Ansprechpartner: Josef Gerbens
Tel.: 02732 / 27023*

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)

Kontakt: Horst Grübener

Tel.: 02732 / 279442

E-Mail: h.gruebener@awz-bau.de

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 Berührungspunkte 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?

IHK Siegen

Ansprechpartner: Jürgen Dax und Edgar Leber

Tel.: 0271 / 3302202 oder 3302203

E-Mail: juergen.dax@siegen.ihk.de

E-Mail: edgar.leber@siegen.ihk.de

Handwerksammer Südwestfalen

Ansprechpartner: Manfred Spanier

Tel.: 02761 / 936852

E-Mail: manfred.spanier@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

Tel.: 02739 / 895339

packs@cvjm-siegerland.de

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

„Herr Hammes, warum lässt die VETTER Holding GmbH überbetrieblich im bbz ausbilden?“

Die Vetter Holding GmbH bildet gemeinsam mit dem bbz seit Jahrzehnten junge Menschen in gewerblich-technischen Berufen aus. Die Zusammenarbeit ist sehr eng und ausgesprochen vertrauensvoll. Wir schätzen insbesondere die technologisch anspruchsvolle Werkstattausrüstung, die qualifizierten Ausbilder und das sehr schnelle Reagieren auf Veränderungen bei Ausbildungsinhalten in den einzelnen Ausbildungsberufen. Die jeweiligen Ausbildungsinhalte werden in gut konzipierten Modulen vermittelt. Dadurch können wir die externe Ausbildung optimal mit unseren eigenen betrieblichen Möglichkeiten abstimmen.

Norbert Hammes
VETTER Holding GmbH,
Siegen



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

Ansprechpartner: Hotline

Tel.: 01801 / 555111 (Festnetzpreis 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min)

E-Mail: siegen.151-U25@arbeitsagentur.de

www.arbeitsagentur.de/siegen

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; 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

IHK Siegen

Ansprechpartner:

Kaufmännisch: Jürgen Dax, Gewerblich: Edgar Leber

Tel.: 0271 / 3302202, 0271 / 3302203

E-Mail: juergen.dax@ihk.siegen.de, edgar.leber@ihk.siegen.de

www.ihk-siegen.de

Handwerkskammer Südwestfalen

Ansprechpartner: Manfred Spanier

Tel.: 02761 / 936852

E-Mail: manfred.spanier@hwk-swf.de

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

Beratungsservice Weiterbildung
 c/o KM:SI GmbH
 Ansprechpartnerin: Ilona Grüdelbach
 Tel.: 0271 / 30390540
 E-Mail: gruedelbach@kmsi.de
www.kmsi.de

Ein interessantes Informationsangebot für Ausbilder/innen findet man auch hier:

www.ausbildernetz.de.

Kompetenzbasierte Anforderungsprofile entwickeln

Kompetenzen sind die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein Mensch mitbringt, 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.

Ein kompetenzbasiertes Anforderungsprofil können die Unternehmen mit der Erfassung von erfolgskritischem Verhalten (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

„Herr Grafe, wie gestaltet die Gustav Hensel GmbH den Ausbildungsbeginn?“



Ein guter und harmonischer Start in die Berufsausbildung ist sowohl für den Auszubildenden als auch für uns als Ausbildungsunternehmen ein wichtiger Baustein. Wir legen deshalb vor allem zu Beginn der Ausbildung größten Wert auf die Stärkung der Persönlichkeit und stellen die sogenannten „weichen Faktoren“ in den Vordergrund. Durch die gemeinsame Gestaltung des ersten Ausbildungstages mit Kennenlernspielen und einer Betriebsrallye, ein Wochenende im Kletterpark, Rollenspiele der Berufe, Erste-Hilfe-Kurs und weitere wichtige Bestandteile nutzen wir den gesamten ersten Ausbildungsmonat, um hier auch für die Zukunft die richtigen Weichenstellungen zu setzen.

Holger Grafe
 Personalleitung
 Gustav Hensel
 GmbH & Co. KG, Lennestadt



Fachkräfte finden

Früher schalteten Firmen vor allem Annoncen in Tageszeitungen, wenn sie Fachkräfte suchten. Sie setzten auf die Kenntnis des privaten Umfelds von Bewerbern, vor allem aber vertrauten sie darauf, dass ihre Mitarbeiter „in spe“ im Großen und Ganzen ähnlich „tickten“, kommunizierten und sich verhielten wie die Generationen zuvor. Diese Vorstellung ist heute nicht mehr zeitgemäß. Die modernen Informations- und Kommunikationstechniken revolutionierten in den vergangenen Jahren auch die Personalrekrutierung in beinahe unvorstellbarem Ausmaß. Hierauf müssen Unternehmen reagieren. Nicht mehr allein auf Arbeitsagentur, Kammern oder bekannte Bildungseinrichtungen kann zurückgegriffen werden, auch Internetstellenbörsen, neuartige Kooperationsformen mit Hochschulen, facebook, Twitter usw. bieten Chancen – fast ist man geneigt zu sagen „ohne Ende“. Wie stark sich die Unternehmen hierauf einlassen, obliegt naturgemäß ihrer eigenen Entscheidung. Wenn ganze Generationen jedoch künftig mit diesen neuen Medien kommunizieren, handelt als Unternehmen fahrlässig, wer sich nicht auch mit diesen Instrumenten befasst.

Zeitarbeit verantwortungsbewusst einsetzen – Personaldienstleister nutzen

Mittlerweile sind Leiharbeitnehmer in nahezu allen Branchen und Qualifikationen vertreten, die gesetzliche Beschränkung der Überlassungsdauer ist 2004 weggefallen. 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.

Die nachstehenden Unternehmen mit dem Geschäftszweck der Arbeitnehmerüberlassung sind im Handelsregister mit Hauptsitz im IHK-Bezirk Siegen eingetragen:

*PKB Personalservice e.K., Franziskanerstr. 5, 57462 Olpe, www.pkb-personalservice.de
Persana GmbH, Wellersbergstr. 66, 57072 Siegen, www.persana.de (Die Persana GmbH ist eine Tochtergesellschaft der DRK-Kinderklinik Siegen gGmbH, www.drk-kinderklinik.de, die mit Aufgaben der Personaleinstellung und Abrechnung betraut ist)
Persoplan- & Personaldienstleistungen GmbH, Niederste Str. 21, 57439 Attendorn, www.persoplan.de*

*GHP HURTAK GmbH, Kölner Str. 281, 57290 Neunkirchen, www.hurtak.de
Persoplan Gesellschaft für Arbeitnehmerüberlassung mbH, Am Bahnhof 4-12, 57072 Siegen, www.persoplan.de*

Flexa GmbH, Leimbachstr. 150 A, 57074 Siegen

Konzept Pro Consulting GmbH, Spandauer Str. 40, 57072 Siegen, www.konzept-pro.de

Dilba Gesellschaft für Arbeitnehmerüberlassung mbH, Sohlbacher Str. 32, 57078 Siegen, www.dilba.de

UFAR Unternehmen für Arbeitnehmerüberlassung GmbH, Sandstr. 32, 57072 Siegen, www.ufar.de

P.U.S. Industriemontagen GmbH (Personalunion Siegen), Friedrichstr. 23, 57072 Siegen, www.personalunion.de

Cipic GmbH, Am Schieferberg 7, 57074 Siegen

ACP Ahaus GmbH (acrona personalservice), Koblenzer Str. 24, 57072 Siegen, www.acrona-personalservice.de

time-work Personalservice UG, Hatzenbergstr. 68, 57462 Olpe

Georgi Personal Service UG & Co. KG, Auf der Halde 2-8, 57299 Burbach

Schönauer Personalservice e.K., Hauptstr. 66, 57482 Wenden, www.schoenauer-online.de

Gla-Wa Olpe GmbH & Co. KG, Martinstr. 19-21, 57462 Olpe, www.glaw-gmbh.de

persona service AG & Co. KG, Bahnhof Weidenau 6, 57076 Siegen, www.siegen.persona.de

persona service AG & Co. KG, Helmut-Kumpf-Str. 4, 57368 Lennestadt, www.lennestadt.persona.de

KDK Kämpfer GmbH, Untere Industriestr. 6, 57250 Netphen, www.kdk-kaempfer.de

Borst Personalmanagement GmbH, Sandstr. 28, 57072 Siegen, www.borst-zeitarbeit.de

Hundt & Mroß Zeitarbeit GmbH, Löherweg 4, 57462 Olpe, www.hm-zeitarbeit.de

FAIRFLEX Personaldienstleistungen GmbH, Wallhausenstr. 51+ 53, 57072 Siegen, www.fairflex.biz

Metropleasy Sommer GmbH, Bahnhofstr. 21, 57072 Siegen, www.metropleasy.de

Hundt & Mroß, Buchenseifen 1, 57368 Lennestadt, www.hmindustrieservice.de

QuatroTransFair GmbH, Birlenbacher Str. 19-21, 57078 Siegen, www.quatrotransfair.de

START Zeitarbeit NRW GmbH (Siegen), Sandstr. 26, 57072 Siegen, www.start-nrw.de

START Zeitarbeit NRW GmbH (Olpe), Bahnhofstr. 15, 57462 Olpe, www.start-nrw.de

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)

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des BMWI (www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

Arbeitgeber-Marketing gezielt aufbauen

Arbeitgeber müssen attraktiv sein für jetzige und künftige Mitarbeiter. Es macht für Unternehmen daher Sinn, „Alleinstellungsmerkmale“ zu entwickeln und gewissermaßen eine eigene „Unternehmens-Marke“ offensiv nach außen zu kommunizieren. Das Marketing stellt dabei auch einen Orientierungsrahmen für das Personalwesen dar. Weitere Informationen für dieses Arbeitgeber-Marketing (oder neudeutsch „Employer Branding“):

IHK Siegen (www.ihk-siegen.de)

Marketing-Club Siegen e. V. (www.mc-siegen.de/)

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

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des BMWI (www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/)

Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF (www.demowerkzeuge.de)

*www.topjob.de, Ansprechpartner: compamedia GmbH, (www.compamedia.de),
Tel.: 07551/9498630, E-Mail: info@compamedia.de*

**„Herr Gräbener,
wo bekommt die Firma
Eisen & Stein ihre
Ingenieure her?“**

Abhängig von der Fachrichtung bzw. dem Fachgebiet rekrutieren wir unsere Nachwuchs-Führungskräfte direkt von den Universitäten und Hochschulen oder bilden sie dort durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen aus. Für die Bereiche Betriebswirtschaft, Informatik, Keramik und Chemie bedienen wir uns namhafter Universitäten und Hochschulen wie der Universitäten Hamburg, Dortmund, Siegen und Köln sowie der FOM Siegen und der FH Koblenz. Des Weiteren haben Praktikanten oder Berufseinsteiger bei uns die Möglichkeit, schon während ihres Studiums erste praktische Erfahrungen zu sammeln.



*Heinz Gräbener
Eisen- & Stein- Gesellschaft
mbH Horn & Co., Siegen*



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)

Siegerer Messe für Beruf, Aus- und Weiterbildung & Existenzgründung JOBSi (www.jobs-si.de)

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

Aus- und Weiterbildungszentrum Bau (AWZ)

Ansprechpartner: Horst Gräbener

Tel.: 02732 / 279442

E-Mail: h.gruebener@awz-bau.de

www.awz-bau.de

Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen
Ansprechpartner: Rüdiger Bradtka
Tel.: 0271 / 8905718
E-Mail: bradtka@bbz-siegen.de
www.bbz-siegen.de

Bildungszentrum Wittgenstein GmbH
Ansprechpartner: Wilfried Mömken
Tel.: 02751 / 4452311
E-Mail: info@bz-wittgenstein.de
www.bz-wittgenstein.de

LEWA Attendorn GmbH
Ansprechpartner: Ulrich Schmidt
Tel.: 02722 / 66129
E-Mail: ausbildung@lewa-attendorn.de
www.lewa-attendorn.de

bfw Berufsfortbildungswerk des DGB GmbH
Ansprechpartnerin: Angelika Flohren
Tel.: 0271 / 3593350
E-Mail: siegen@bfw.de
www.bfw.de

bfw – Unternehmen für Bildung
Bildungszentrum Metall (TBZ)
Tel.: 02761 / 40356
E-Mail: tbz.olpe@bfw.de

bfw – Unternehmen für Bildung
Kaufmännisches Bildungszentrum Olpe (KBZ)
Tel.: 02761 / 40115
E-Mail: kbz.olpe@bfw.de

DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
Tel.: 0271 / 230940
E-Mail: info.daa-siegen@daa.de
www.daa-siegen.de

DEKRA Akademie GmbH
Ansprechpartner: Dieter Jacobs
Tel.: 0271 / 7721917
E-Mail: dieter.jacobs@dekra.com
www.dekra-akademie.de

TÜV Rheinland Akademie GmbH
Ansprechpartnerin: Anke Weimer
Tel.: 0271 / 7721917
E-Mail: schule-siegen@de.tuv.com
www.tuv.com

*BSL Bildungswerk Sieg-Lahn e.V.
Ansprechpartnerin: Anne Heider
Tel.: 0271 / 2326336
E-Mail: info@bsl-siegen.de
www.bsl-siegen.de*

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

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

*Berufskolleg Technik des Kreises Siegen-Wittgenstein
Ansprechpartner: Sekretariat
Tel.: 0271 / 232640
E-Mail: info@berufskolleg-technik.de
www.berufskolleg-technik.de*

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

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

*Berufskolleg des Kreises Olpe
Ansprechpartner: Sekretariat
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*

Als Navigator durch die regionale Qualifizierungslandschaft steht der *Beratungs-*
service Weiterbildung der KM:SI GmbH in Geisweid zur Verfügung.

KM:SI GmbH
Ansprechpartnerin: Ilona Grüdelbach
Tel.: 0271 / 30390540
E-Mail: gruedelbach@kmsi.de
www.kmsi.de

Potenzialberatungen in Anspruch nehmen

Unternehmen, die ihre Marktposition verbessern, ihre eigenen Stärken erkennen, ihre Schwächen identifizieren und hieraus abgeleitet Handlungsansätze für ihre zukünftige Ausrichtung entwickeln wollen, können hierfür Unternehmensberatungen in Anspruch nehmen. Die dabei entstehenden Kosten fördern das Land NRW und der Europäische Sozialfonds (ESF) durch das Instrument der Potenzialberatung.

Informationen zur den Fördermodalitäten sind erhältlich über

Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe

Ansprechpartnerin: Antje Saßmannshausen

Tel.: 0271 / 3331172

E-Mail: a.sassmannshausen@siegen-wittgenstein.de

Ansprechpartnerin: Elvira Schmengler

Tel: 02761 / 81499

E-Mail: e.schmengler@kreis-olpe.de

www.regionalagentursi-wi-oe.de

Kooperationen mit Hochschulen lebendig gestalten

Bei der Sicherung von Fach- und vor allem von Führungskräften spielen Kooperationen mit Hochschulen eine entscheidende Rolle. Wie können mittelständische Betriebe hier erfolgreich operieren? Welche Möglichkeiten bieten die Universität Siegen, die Fachhochschulen in der Peripherie oder die privaten Hochschulen? Wer kann diesbezüglich angesprochen werden? Hier die Antworten:

● **Duale Studiengänge nutzen!**

Während der Vorlesungszeit an der Hochschule studieren und in der vorlesungsfreien Zeit im Betrieb praktische Fertigkeiten erwerben, das ist das „klassische“ Modell des Dualen Studiums. Abgestimmte Lerninhalte in den Studien- und Praxiszeiten und praxisbezogene Bachelor- bzw. Masterarbeiten als eine Form von Forschungstransfer zwischen Universität und Unternehmen sind Kennzeichen dieser Studiengänge.

Die *Universität Siegen* bietet Duale Studiengänge in den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Wirtschaftsinformatik und Bauingenieurwesen an.

„Herr Frank, warum engagiert sich Achenbach Buschhütten im Dualen Studium?“



„Seit über 10 Jahren sind wir als Partnerunternehmen der Universität Siegen für das Duale Studium anerkannt und bieten Studiengänge in der Elektrotechnik und im Maschinenbau an. Diese Studiengänge verbinden das wissenschaftliche Studium an der Universität sinnvoll mit der Anwendung der dort erworbenen Kenntnisse im Arbeitsalltag. Nach einer vergleichsweise kurzen Studienzeit sind die Absolventen ideal auf den Berufseinstieg vorbereitet. Achenbach sichert damit einen Teil seines Ingenieurbedarfs ab. Absolventen des Dualen Studiums erwarten im Unternehmen interessante Einsatzfelder in Entwicklung, Konstruktion, Akquisition, Projektmanagement und Service. Geboten wird bei Achenbach neben einem technologisch anspruchsvollen Arbeitsgebiet ein mittelstandstypisches breites Aufgabenspektrum. Ein Erfolgsmodell! Eine WIN-WIN-Situation für Studentinnen und Studenten, aber auch für Achenbach und die Universität.“

Karl-Otto Frank
Personalleiter

Achenbach Buschhütten GmbH, Kreuztal



Die *Technische Hochschule Mittelhessen in Wetzlar* bietet ihre Dualen Studiengänge – StudiumPlus – in den Bereichen Betriebswirtschaft, Ingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen u.a. an.

IHK Siegen

Ansprechpartner: Helmut Henrich

Tel.: 0271 / 3302221

E-Mail: helmut.henrich@siegen.ihk.de

www.ihk-siegen.de (Duales Studium)

Aus- und Weiterbildungszentrum Bau (AWZ)

Ansprechpartner: Horst Grübener

Tel.: 02732 / 279442

E-Mail: h.gruebener@awz-bau.de

www.awz-bau.de

Universität Siegen

Ansprechpartner: Zentrale Studienberatung

Tel.: 0271 / 7402712

E-Mail: info@studienberatung.uni-siegen.de

www.uni-siegen.de

Technische Hochschule Mittelhessen

Wissenschaftliches Zentrum Duales Hochschulstudium – StudiumPlus–

Ansprechpartner: Studienberatung

Tel.: 06441 / 20410

E-Mail: info@studiumplus.de

www.studiumplus.de

● **Über Verbundstudiengänge sowie ausbildungs- und berufsbegleitende Studiengänge nachdenken!**

Lernen zu Hause im Selbststudium im Wechsel mit berufsverträglichen Präsenzstudienphasen – fast ausschließlich an Samstagen oder abends – kennzeichnen diese Form des Dualen Studiums. Die Mitarbeiter stehen auch während des Studiums als vollwertige Arbeitskräfte zur Verfügung. Darüber hinaus können die Unternehmen über dieses Instrument besonders leistungsstarken Schülern durch die Kombination von Studium und Ausbildung ein attraktives Ausbildungsangebot offerieren.

An der Hochschule für Oekonomie & Management (FOM) in Siegen kann man zurzeit in den Studiengängen Steuerrecht, Business Administration, Wirtschaftsrecht und Wirtschaftsinformatik seinen Bachelor absolvieren. Die hessische Berufsakademie bietet in Siegen Studiengänge zum Bachelor im Bereich Ingenieurwesen (Maschinenbau, Elektrotechnik und Mechatronik) an. Die Fachhochschule Südwestfalen in Hagen mit Standorten u.a. in Lüdenscheid und Meschede bietet Verbundstudiengänge in BWL, Wirtschaftsrecht, Maschinenbau, Elektrotechnik, Kunststofftechnik, Mechatronik und zum Wirtschaftsingenieur an.

Hochschule für Oekonomie & Management FOM Siegen

Ansprechpartner: Thomas Scheicher

Tel.: 0800 / 4959595

E-Mail: studienberatung@fom.de

www.fom.de

Hessische Berufsakademie BA gemeinnützige GmbH
Ansprechpartner: Thomas Scheicher
Tel. 0800 / 4959595 (zentrale Studienberatung)
E-Mail: studienberatung@hessische-ba.de
www.hessische-ba.de

Fachhochschule Südwestfalen
Ansprechpartner: Annette Balle / Andreas Dordel
Tel.: 02331 / 9330909
E-Mail: studienberatung@ifv-nrw.de
www.verbundstudium.de

● **Das Unternehmen für zukünftige Akademiker interessanter machen!**

Die Beteiligung an Veranstaltungen der Hochschulen wie zum Beispiel dem Wirtschafts- und Ingenieurtag Siegen (www.vwi-siegen.de) oder dem Karrieretag Soest (www.karrieretag-soest.de) sind hervorragende Möglichkeiten, um das eigene Unternehmen Studierenden und Absolventen als innovativen Arbeitgeber zu präsentieren. Möglichkeiten zu Praktika im In- und Ausland können hier ebenso vorgestellt werden wie attraktive Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen.

Aber es geht auch in kleinerem Rahmen. So bietet beispielsweise der Career Service der Universität Siegen gerade mittelständischen Unternehmen an, mit Einzelpräsentationen, Vortragsveranstaltungen, Workshops und Infotagen direkt mit interessierten Studierenden der Universität Siegen in Kontakt zu treten.

Universität Siegen
Career Service
Ansprechpartner: Marcellus Menke
Tel.: 0271 / 7403180
E-Mail: marcellus.menke@uni-siegen.de
www.uni-siegen.de

Agentur für Arbeit und Jobcenter in Anspruch nehmen

Arbeitslose und Arbeit suchende Personen werden in der Region durch die Agentur für Arbeit in Siegen betreut. Dauert die Arbeitslosigkeit länger, sind die in den beiden Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe gegründeten Jobcenter für die Bewerber verantwortlich. Interessierte Personalchefs können hier im Wesentlichen die arbeitgeberorientierte Vermittlung nutzen. Das Dienstleistungsangebot ist für sie kostenneutral. Die Agentur für Arbeit verfügt über die größte Personaldatenbank Deutschlands und kann auf Wunsch auch überregional vermitteln. Für ein Beratungsgespräch zu den Möglichkeiten einer professionellen Arbeitsvermittlung stehen persönliche Ansprechpartner gerne zur Verfügung.

Agentur für Arbeit Siegen
Ansprechpartner: Arbeitgeber-Service
Tel.: 01801/664466 (Festnetzpreis 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min)
E-Mail: siegen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

*Jobcenter Siegen-Wittgenstein
 Ansprechpartner: Joachim Weber
 Tel.: 0271 / 2301819
 E-Mail: joachim.weber@jobcenter-ge.de*

*Jobcenter Olpe
 Ansprechpartner: Hans-Georg Völmicke
 Tel.: 02761 / 94126200
 E-Mail: hans-georg.voelmicke@Jobcenter-ge.de*

Internet-Stellenbörsen nutzen

Natürlich stellen Unternehmen ihr Jobangebot auf der eigenen Internetseite ein. Aber dort finden es natürlich nur die Interessenten, die sich gerade auf dieser Seite umschauen. Deshalb kann es sinnvoll sein, das Angebot noch stärker zu streuen. Im Folgenden sind regionale und überregionale Jobbörsen aufgelistet, die von Arbeit suchenden regelmäßig genutzt werden. Manche veröffentlichen die Angebote kostenlos, andere wiederum nehmen einen meist recht günstigen Obolus für die Veröffentlichung.

Die größte Stellenbörse im deutschsprachigen Internet ist zweifellos das kostenneutrale Angebot der Agentur für Arbeit. Dort sind auch Profile von Bewerbern/innen hinterlegt. Vielleicht ist da ja schon die richtige Person dabei? Die Unternehmen müssen sich einmalig registrieren und können dann selbst ihre Angebote ins Netz stellen.

www.jobboerse.arbeitsagentur.de

Viele kommerzielle Jobbörsen leiten ihr Angebot ebenfalls an das Portal der Arbeitsagentur weiter. Sie unterscheiden meist thematisch bzw. nach Branchen oder Einstiegsniveau. Nachstehend eine Auswahl, die keinesfalls vollständig ist. Wenn Mitarbeiter der Personalabteilungen ein wenig durch die aktuellen Angebote stöbern, finden sie schnell heraus, welche Börse „passt“. Der Hinweis zum Schwerpunkt ist nicht abschließend, sondern gibt ein wenig Orientierung.

www.monster.de – Schwerpunkt: Fachkräfte mit Berufsausbildung

www.stepstone.de – Schwerpunkt: Fachkräfte und Führungskräfte

www.experteer.de – Schwerpunkt: Experten und Führungskräfte

www.xing.de – Businessportal mit der Möglichkeit, Stellenangebote zu veröffentlichen, Schwerpunkt Führungskräfte

www.jobscout24.de – Schwerpunkt: Fachkräfte mit Berufsausbildung

www.meinestadt.de – Schwerpunkt: regionale Stellenangebote, Fachkräfte

„Herr Fries, warum nutzt GEDIA auch Internet-Portale?“

Die Nutzung von Internet-Portalen ist für uns ein Muss. Noch vor wenigen Jahren sind Stellenangebote in Online-Jobbörsen „begleitend“ zu den klassischen Zeitungsanzeigen genutzt worden.



Mittlerweile haben Internetportale die Printmedien bei Weitem überholt, was die Anzahl der Bewerber zeigt, die sich über dieses Medium angesprochen fühlt.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Stellenausschreibungen können schneller platziert werden, die Reichweite ist weitaus höher als von Tageszeitungen, der Zeitraum der Auffindbarkeit verlängert sich um ein Vielfaches gegenüber einer meist verwendeten Tagesausgabe. Letztlich ist diese Form der Stellenausschreibung meist auch kostengünstiger als eine Zeitungsanzeige.

Unternehmen, die auf der Suche nach Fach- und Führungskräften sind, können sich diesem Trend nicht entziehen. Die heranwachsende Generation an Bewerbern ist zunehmend webgeprägt und erwartet vom neuen Arbeitgeber, dass dieser ebenfalls zukunftsweisend und modern ausgerichtet ist.

*Jürgen Fries
 Personalleiter
 GEDIA Gebrüder Dingerkus GmbH,
 Attendorn*



www.regionaler-jobverbund.de – Schwerpunkt: Unternehmen aus Siegen-Wittgenstein, die im Jobverbund organisiert sind

www.karriere-suedwestfalen.de – Schwerpunkt: Fach- und Führungskräfte, Duale Studenten, Auszubildende

Für Unternehmen, die Print-Anzeigen schalten, ist es sicher sinnvoll, die meist vorhandene Option der zusätzlichen Veröffentlichung im Internet zu nutzen.

Möglichkeiten des „Anerkennungsgesetzes“ nutzen

Schon heute kommt fast kein Unternehmen an der Erkenntnis vorbei, dass Menschen mit Migrationshintergrund eine der wichtigsten Ressourcen darstellen, zukünftig die Fachkräfteknappheit zu mildern. Besonders schwierig dabei: Häufig können die Personalabteilungen nicht exakt erkennen, über welche Qualifikationen Menschen aus dem Ausland tatsächlich verfügen. Hilfestellung kann da ein völlig neues Instrument bieten, das zum 01.04.2012 in Kraft getretene Gesetz zur Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz/BQFG). Nutzen Migranten dieses Instrument, können sie sich durch die zuständigen öffentlich-rechtlichen Stellen (vor allem die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern) testieren lassen, über welche Qualifikationen sie verfügen. Für die unternehmerischen Personalleitungen eine wichtige zusätzliche Erkenntnisquelle.

IHK Siegen

Ansprechpartner: Sven Weber

Tel.: 0271/3302215

E-Mail: sven.weber@siegen.ihk.de

Handwerkskammer Südwestfalen

Ansprechpartnerin: Dagmar Stümpel-Müller

Telefon: 02931 / 877133

E-Mail: dagmar.stuempel-mueller@hwk-swf.de

Fachkräfte binden

Bis vor wenigen Jahren bestand die hohe Kunst betrieblicher Personalarbeit vor allem darin, die Personalkosten im Blick zu halten. Vielfach war in diesen Zeiten eine „pro-zyklisch“ ausgerichtete Personalarbeit zu ihrem eigenen Leidwesen überwiegend bestrebt, sich möglichst geräuschlos von eigenen Leuten zu trennen, statt die Kreativität darauf zu konzentrieren, Mitarbeiter zu gewinnen, sie zu halten, fortzuentwickeln, zu pflegen und an den Betrieb zu binden. Diese Zeiten nähern sich unaufhaltsam ihrem Ende. Wenn der Lehrstellenmarkt kippt, Fach- und Führungskräfte rar werden, die Studierneigung steigt und zugleich immer weniger Schulabsolventen den Unternehmen als Lehrstellenbewerber zur Verfügung stehen, dann schlägt die Stunde der Personalarbeit, die innerbetrieblich in den kommenden Jahren deutlich ihren Stellenwert steigern wird. Denn verantwortlich handelnde Unternehmen müssen auf die veränderten Marktgegebenheiten reagieren, ob sie dies wollen oder nicht.

„Frau Trettner, warum hat die Hering GmbH + Co. KG für ihre Mitarbeiter eine Ferienfinca in Spanien?“

Viele unserer Mitarbeiter/-innen unterliegen tagtäglich besonderen Anforderungen an ihre Arbeitszeit. Im Gleisbau fallen viele Nacht- oder Wochenendschichten an. Das bringt dieses Geschäft einfach mit sich, wir können das auch kaum ändern. Deshalb ist es uns wichtig, unserer Wertschätzung für diese außergewöhnliche Leistungsbereitschaft, abgesehen von der rein monetären Vergütung, Ausdruck zu verleihen. Ein gemeinsamer Finca-Urlaub in Spanien mit der Familie, die diese besonderen Arbeitszeitbelastungen ja mitträgt, ist da eine gute Möglichkeit, unseren Dank zum Ausdruck zu bringen.



Nicole Trettner
Personalmanagement
Hering GmbH + Co. KG
Verwaltungsgesellschaft, Burbach



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. 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, und es sollte eine Unternehmenskultur der Fehlertoleranz im Sinne des lebenslangen Lernens gepflegt werden. Dann werden die Beschäftigten auch weniger Scheu haben, Qualifizierungsdefizite zugeben und aktiv Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Wer Weiterbildung nur unter dem Aspekt betrachtet, dass sich da jemand „einen Lenz macht“, verkennt, 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:

www.mach1-weiterbildung.de (Region Ostwestfalen)

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

Das Projekt „WeiterBilden in Siegen-Wittgenstein“ befasst sich ebenfalls mit dem Thema (siehe „Bildungsbedarfe untersuchen“).

Mehr Informationen über Personalentwicklung:

www.egcom.de

www.ihk-bonn.de

<http://www.wkr-ev.de/leitfaeden/bericht42.pdf>

Qualifizierung Personalentwicklung als Fernstudium (Master):

www.zfuw.de (Technische Universität Kaiserslautern)

Qualifizierung zum Personalfachkaufmann/ zur Personalfachkauffrau: Anbieter in der Region finden Sie hier: www.ihk-siegen.de

Weiterbildungsberatung nutzen

Seit mehr als 25 Jahren gibt es in der Region eine Weiterbildungsberatungsstelle, seit über 10 Jahren ist sie als Beratungsservice Weiterbildung „unterwegs“. Der BsW ist ein Kooperationsprojekt von IG Metall Siegen-Wittgenstein, Ver.di Siegen-Olpe, der Unternehmerschaft Siegen-Wittgenstein und der KM:SI GmbH. Die Träger werden unterstützt vom Kreis Siegen-Wittgenstein, dem Jobcenter Siegen-Wittgenstein, der IHK Siegen und von den regionalen Weiterbildungsträgern. Die Beratung richtet sich an Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen. Der Beratungsservice Weiterbildung hat seinen Standort in der Bildungsvilla gegenüber dem Technologiezentrum in Siegen-Geisweid und ist seit 2001 zentrale Beratungsstelle der Weiterbildungs- und Personalentwicklungsberatung für die Region Siegen-Wittgenstein und Olpe.

Beratungsservice Weiterbildung

c/o KM:SI GmbH

Ansprechpartnerin: Klaudia Strohmann-Affholderbach

Terminvereinbarung über Zentrale

Tel. 0271/30390522

E-Mail: strohmann@kmsi.de

www.kmsi.de

Online-Beratung gibt es hier:

<http://www.weiterbildungsberatung-nrw.de>

Weiterbildungsangebote finden

Natürlich können die Unternehmen auch die übliche Onlinesuche verwenden. Bessere Ergebnisse erhält man jedoch oft über 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 allerdings: 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.

„Frau Neuland, welche Ziele haben die "Sommergespräche" bei EJOT?“



Ziele eines Unternehmens können nur gemeinsam und mit gegenseitiger Akzeptanz erreicht werden. Die jährlichen Sommergespräche (der Name resultiert aus dem Durchführungszeitraum) bei EJOT bilden hier die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Während bei Ad-hoc-Gesprächen in der Regel fachliche und aktuelle Fragestellungen im Vordergrund stehen, bietet das Sommergespräch den Rahmen, um sich auf einer übergeordneten Ebene ein Feedback zur Leistung und Kooperation einzuholen. Dabei werden gegenseitige Erwartungen abgesteckt, Missverständnisse und auch Konflikte geklärt. Weiterer Bestandteil ist die berufliche Weiterentwicklung des Mitarbeiters, daraus abgeleitete Personalentwicklungsmaßnahmen sowie bei Notwendigkeit das Thematisieren von Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

*Andrea Neuland
Leiterin Personalentwicklung
EJOT Holding GmbH & Co. KG,
Bad Belebung*

EJOT®

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, sodass 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 sind erhältlich über:

www.test.de/themen/bildung-soziales/test/ – Stiftung Warentest überprüft seit einiger Zeit auch Bildungsangebote

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

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 ausgezahlt werden. Über individuelle Fördermöglichkeiten informiert der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit.

Agentur für Arbeit

Ansprechpartner: Arbeitgeber-Service

Tel.: 01801/664466 (Festnetzpreis 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min)

E-Mail: siegen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Für Unternehmen aus NRW, die weniger als 250 Beschäftigte haben, kommt der Bildungsscheck NRW in Frage. Damit fördert das Land die Nutzung von beruflicher Qualifizierung mit 50 % der Kosten bis max. 500 €. Weitere Voraussetzun-

gen klärt ein Gespräch mit der zuständigen Beratungsstelle oder ein Blick auf die Internetseite www.bildungsscheck.nrw.de. Ein Zusatzangebot ist die Untersuchung des individuellen Bildungsbedarfs durch die Berater/innen des Beratungsservice Weiterbildung. Auch diese Analyse kann finanziell bezuschusst werden.

Arbeitnehmer können den Bildungsscheck NRW auch privat nutzen. Liegen sie unterhalb einer bestimmten Einkommensgrenze, kommt auch die Förderung per Bildungsprämie des Bundes in Frage. Auch hier werden 50 % der Kosten übernommen (bis max. 500 €). Informationen dazu gibt es hier: www.bildungspraemie.info oder bei der Beratungsstelle der KM:SI.

*Beratungsservice Weiterbildung
c/o KM:SI GmbH
Terminvereinbarung über Zentrale
Tel.: 0271 / 30390-0
www.kmsi.de*

Für Aufstiegsfortbildungen mit mehr als 400 Unterrichtsstunden kommt die Förderung über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz/AFBG (sog. „Meister-Bafög“) in Frage. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.meisterbafog.info oder bei der IHK.

*IHK Siegen
Ansprechpartnerin: Daniela Ludwig
Tel.: 0271 / 3302219
E-Mail: daniela.ludwig@siegen.ihk.de
www.ihk-siegen.de*

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

www.test.de/Leitfaden-Weiterbildung-finanzieren-Foerdermittel-von-Bund-und-Laendern-1740203-2740203

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: www.potenzialberatung.nrw.de oder bei

*Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe
c/o Kreis Siegen-Wittgenstein
Ansprechpartnerinnen: Petra Kipping, Antje Sassmannshausen
Tel.: 0271 / 3331160 oder 0271 / 3331172
E-Mail: p.kipping@siegen-wittgenstein.de;
a.sassmannshausen@siegen-wittgenstein.de*

*Außenstelle in Olpe
Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe
c/o Kreis Olpe
Ansprechpartnerin: Elvira Schmengler
Tel.: 02761 / 81499
E-Mail: e.schmengler@kreis-olpe.de
www.regionalagentursi-wi-oe.de*

Fachkräfte aus dem Ausland engagieren

Neue Fachkräfte entdecken Personalchefs in den seltensten Fällen direkt vor dem eigenen Werkstor. Mitarbeiter im Ausland zu suchen bewirkt mehr als eine bloße Verkleinerung der Fachkräftelücke. Ausländische Kollegen bringen auch neue Impulse, Perspektiven und Denkweisen mit und können so zu einem echten Gewinn für das aufnehmende Unternehmen werden. Bei der Nutzung von internationalen Jobbörsen (z.B. www.worldwidejobs.de, www.interpool-personal.de, www.sciencejobs.com, www.the-network.com) sollten die Unternehmen bei der Formulierung der Stellenanzeigen jedoch auf nationale Besonderheiten Rücksicht nehmen. Einige deutsche Firmen beteiligen sich im Rahmen ihrer Personalsuche mittlerweile an ausländischen Recruiting-Messen. Andere arbeiten mit den Auslandshandelskammern zusammen. Eine Vielzahl ausländischer Talente findet sich auch als Gaststudenten in den Hörsälen deutscher Hochschulen. Groß ist mittlerweile auch die Zahl derjenigen Unternehmen, die Partnerschaften deutscher Hochschulen mit ausländischen Universitäten für sich selbst nutzbar machen. Mit der Rekrutierung allein ist es allerdings nicht getan – eine echte Willkommenskultur unterstützt den Mitarbeiter und seine Familie soweit wie möglich, sich in der neuen Umgebung zu orientieren und dauerhaft wohl zu fühlen; Sprachkurse, Veranstaltungen und Mentoren können beispielsweise dazu beitragen.

IHK Siegen

Ansprechpartner: Helmut Henrich

Tel.: 0271 / 3302221

E-Mail: helmut.henrich@siegen.ihk.de

Auslandshandelskammern: www.ahk.de

International Office der Hochschulen, z.B. International Office der Universität Siegen: io@zv.uni-siegen.de

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Agentur für Arbeit, Info-Center der ZAV: 0228 /7131313, zav-auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de

Führungsinstrumente nutzen

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 von Führungskräften 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. 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 bieten:

www.bbz-siegen.de

Beratungsservice Weiterbildung

c/o KM:SI GmbH

Terminvereinbarung über Zentrale

Tel.: 0271/303900

www.kmsi.de

Bildungsbedarfe 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/in-house 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, z. B. den Beratungsservice Weiterbildung (siehe dort) oder Internet-Ressourcen in die Analyse mit einbeziehen. Beispiele:

**„Herr Dr. Staudacher,
wie bindet die VIEGA
GmbH & Co. KG
besonders leistungsfähige
Mitarbeiter an sich?“**



Als zukunftsorientiertes, innovatives Unternehmen sorgen wir für ein Arbeitsumfeld, das jede(n) leistungsbereite(n) Mitarbeiter(in) fördert, aber auch fordert. Konkret bedeutet dies für unsere Beschäftigten beispielsweise, auch bei großen und komplexen Projekten im Rahmen der Zielerfüllung frühzeitig Eigen- und Führungsverantwortung zu übernehmen und selbstständige Beiträge zu leisten. Daneben achten wir auf eine individuelle, personenbezogene Personal- und Karriereentwicklung, die die fachliche und persönliche Fort- und Weiterbildung voranbringt. Dass wir unseren Leistungsträgern darüber hinaus ein marktgerechtes Entgeltpaket (einschließlich Nebenleistungen und erfolgsabhängige Bonuszahlungen) offerieren, versteht sich in diesem Zusammenhang von selbst.

*Dr. Norbert Staudacher
Leiter Geschäftsbereich Personal
VIEGA GmbH & Co. KG,
Attendorf*



www.merig.org/trainsme/toolkit/toolkit/de/index.htm

www.learn.bbwonline.de

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des BMWI (www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

Ein regionales Projekt der Metall- und Elektroindustrie, das sich ausdrücklich auch mit dem Thema Bildungsbedarfsanalyse beschäftigt:

Weiterbilden in Siegen-Wittgenstein

*Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB gGmbH (bfw)
Büro Siegen*

Ansprechpartnerin: Rita Kley

Tel.: 0271 / 25056964

E-Mail: kley.rita@bfw.de

Laufzeit des Projekts: 01.06.2010 - 31.05.2013

Branche: Metall- und Elektroindustrie

Projektpartner:

KM:SI GmbH

IG Metall Siegen

Verband der Siegerländer Metallindustriellen e. V. (VdSM)

Eine wirkliche Willkommenskultur schaffen

Die regionale Wirtschaft wird aller Voraussicht nach in den kommenden beiden Jahrzehnten ihren Fach- und Führungskräftebedarf nur befriedigen können, wenn es gelingt, die bereits hier lebenden ausländischen Mitbürger, aber auch die aus dem Ausland neu in unser Land kommenden Menschen besser als bisher in das

Beschäftigungssystem zu integrieren. Dies gelingt nicht allein durch das Ausländerrecht, Angebote zur Qualifizierung oder Sprachkurse. Erforderlich ist eine wirkliche „Willkommenskultur“ für ausländische Fach- und Führungskräfte. Immer wieder werden hierbei sprachliche Probleme und kulturelle Gräben als Begründungen angeführt, warum Unternehmen, aber auch die Gesellschaft als Ganzes nicht genug tun. Diese Hemmnisse müssen beseitigt werden. Nur Unternehmen, die Menschen mit Migrationshintergrund durch aktives Handeln verdeutlichen, dass sie wertgeschätzt und willkommen sind, werden ihre Chancen erhöhen, an dieser „Ressource“ wirklich teilzuhaben.

Agentur für Arbeit Siegen

Ansprechpartnerin: Birgit Riemer-Schnabel

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Ansprechpartnerin für Migrationsfragen

Tel.: 0271 / 2301375

E-Mail: siegen.BCA@arbeitsagentur.de

„Herr Krumm, warum nutzt die Karl Buch Walzengießerei Mitarbeiter-Fördergespräche?“

Im Hause Karl Buch nutzen wir Mitarbeiterfördergespräche im Wesentlichen aus zwei Gründen. Zum ersten wollen wir unsere Fachkräfte durch gezielte und systematische Fördermaßnahmen langfristig in ihren Kompetenzen stärken. Die Regelmäßigkeit der Gespräche soll dabei einen nachhaltigen und strategischen Kompetenzaufbau bewirken. Als zweites dient das Mitarbeiterfördergespräch der Verbesserung der Führungsarbeit. In vorbereitenden Führungskräftebildungen werden Führungskompetenzen aufgebaut und aktualisiert.



Johann-Peter Krumm

Personalleiter

*Karl Buch Walzengießerei
GmbH & Co. KG, Siegen*



Demografie-Check durchführen

Der demografische Wandel hat erhebliche Auswirkungen auch auf Unternehmen. 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 das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen. Auf welche Herausforderungen sich Unternehmen genau einstellen müssen, kann erst nach einer eingehenden Analyse der jeweiligen Mitarbeiterstruktur und der Bedarfsplanung gesagt werden. Dabei helfen sogenannte Demografie-Checks. Weitere Informationen, Ansprechpartner und Netzwerke für Hilfestellungen:

Demografie-Rechner der IHK Siegen (www.ihk-siegen.de)

Fachkräfte-Monitor der IHKs in NRW (www.fk-monitoring.de).

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des BMWI (www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

Bei Sucht und Verschuldung Beratungseinrichtungen aufsuchen

Es kann mitunter vorkommen, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter – verschuldet oder unverschuldet – 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 aufsuchen können:

Suchtberatung Siegen-Wittgenstein

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Siegen-Wittgenstein/Olpe

Ansprechpartner: Jens Kersting

Tel.: 0271 / 3137330

E-Mail: suchtberatung@awo-siegen.de

www.awo-siegen.de

Selbsthilfekontaktstelle der Diakonie in Südwestfalen:

Ansprechpartnerin: Gabriele Gaumann

Tel.: 0271 / 3336422

www.diakonie-sw.de

Diakonisches Werk Wittgenstein gGmbH

Geschäftsstelle Bad Berleburg

Ansprechpartner: Hans-Peter Bernshausen

Tel.: 02751 / 921433

E-Mail: hp.bernshausen@diakonie-wittgenstein.de

suchtberatung@diakonie-wittgenstein.de

www.diakonie-wittgenstein.de

*Diakonie Sozialdienste GmbH
Beratungsstelle für Suchtkranke
Tel.: 0271 / 5003220
E-Mail: suchtberatung@diakonie-sw.de
www.diakonie-sw.de*

Suchtberatung Olpe

*Kreis Olpe – Sozialpsychiatrischer Dienst
Ansprechpartner: Dr. Thomas Droste
Tel.: 02761 / 81476
E-Mail: t.droste@kreis-olpe.de
www.kreis-olpe.de*

*Caritasverband für den Kreis Olpe e.V.
Caritas - Suchtberatung
Ansprechpartnerin: Simone Clemens
Tel.: 02761 / 9211412
E-Mail: sclemens@caritas-olpe.de
suchtberatung@caritas-olpe.de
www.caritas-olpe.de*

Schuldnerberatung Kreis Siegen-Wittgenstein

*Diakonisches Werk Wittgenstein gGmbH
Geschäftsstelle Bad Berleburg
Ansprechpartnerin: Andrea Dieckhoff
Tel.: 02751 / 921424
E-Mail: a.dieckhoff@diakonie-wittgenstein.de
beratung@diakonie-wittgenstein.de
www.diakonie-wittgenstein.de*

*Caritasverband Siegen-Wittgenstein e.V.
Schuldner- und Insolvenzberatung
Telefonhotline: Jeden Mittwoch von 10.00 bis 12.00 Uhr
Tel.: 0271 / 23602-0
E-Mail: schuldnerberatung@caritas-siegen.de
www.caritas-siegen.de*

*Diakonie Sozialdienste GmbH
Schuldnerberatung
Tel.: 0271 / 50030
www.diakonie-sw.de*

Schuldnerberatung Kreis Olpe

*Verbraucherzentrale NRW e.V. (Lennestadt)
Ansprechpartnerin: Anne Hausmann (Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberaterin)
Tel.: 02723 / 7195715
E-Mail: lennestadt.insolvenz@vz-nrw.de
www.vz-nrw.de*

Zeitgemäßes, familienfreundliches Arbeitsumfeld schaffen

Unzweifelhaft wird die innerbetriebliche Personalarbeit an Stellenwert gewinnen. Denn verantwortlich handelnde Unternehmen müssen auf die veränderten Marktgegebenheiten reagieren – ob sie dies wollen oder nicht. Bei Fach- und Führungskräften müssen sie zukünftig gewinnender, haltender und bindender agieren als bisher. Dies setzt zumindest ein einigermaßen geordnetes Vorgehen in der Personalarbeit voraus. Diejenigen, die Personalentwicklungskonzepte erarbeiten und fortschreiben, aktiv in die Schulen hinein gehen, die betriebliche Gesundheitsförderung ernst nehmen, sich um eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie 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.

Modernes Gesundheitsmanagement aufbauen

Ein modernes Gesundheitsmanagement stellt weit mehr dar als die Investition in ergonomische Arbeitsplätze: Regelmäßige Gesundheitschecks im Betrieb, gesundheitsbezogene Kurse z. B. zur Entspannung, zur Ernährung oder für einen gesunden Rücken, individuelle Beratungsangebote oder Aktionstage zur Gesundheit, gemeinsame Sportaktivitäten, eine Optimierung von Arbeits- und Pausenzeiten, gesundes Kantinenessen, die kostenlose Bereitstellung von frischem Obst oder gesunden Getränken und vieles mehr senken krankheitsbedingte Ausfallzeiten, stärken die Motivation, den Teamgeist sowie die Bindung der Mitarbeiter und leisten einen wertvollen Beitrag zu einem positiven Arbeitgeberimage. Aktive Gesundheitsförderung trägt zur Wirtschaftlichkeit bei und ist somit kein alleiniger „Luxus“ für einige wenige Großunternehmen. 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.

Informationen über alle (betrieblichen) Krankenkassen der Region.

„Herr Schöps, warum hat sich die Sparkasse Siegen in „Beruf und Familie“ zertifizieren lassen?“



Beschäftigte mit Kindern und Mitarbeiter/innen mit häuslichen Pflegesituationen benötigen mehr Zeit und Kraft, um Beruf und Privatleben überein zu bekommen – mit vielen alltäglichen Hürden. Unsere soziale Personalpolitik, zu der auch das „audit“ gehört, drückt hier ganz praktische Wertschätzung aus. Die Folge: Weniger Stress, mehr persönliche Zufriedenheit, bessere Konzentration und damit hohe Arbeitsqualität. Nutzen also für alle – und nebenbei steigt die Bindung an unser Haus.

Auch Bewerber achten heute besonders auf gute Rahmenbedingungen: Weiche Faktoren wie ein Gesundheitsmanagement, flexible Arbeitszeiten, die Teilhabe am Unternehmenserfolg, Mitarbeiterbefragungen usw. prägen oft die Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber. Im „audit berufundfamilie“ kommen alle diese zukunftsträchtigen Themen zur Sprache. Meine klare Meinung: Unverzichtbar!

Dirk Schöps
Personalbereich
Sparkasse Siegen,
Siegen



„Herr Dröge, warum finanziert Kirchhoff Automotive einen Kindergarten mit?“

Unsere Beschäftigten sollen die Chance haben, nach einer familienbedingten Auszeit möglichst schnell an ihren Arbeitsplatz zurückkehren zu können. Diese auch gesellschaftspolitisch veranlasste Zielsetzung korrespondiert teilweise mit den unternehmerischen Anforderungen einer modernen Personalpolitik – den Beschäftigten den Mehrwert von Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten. Dadurch ist gewährleistet, dass qualifizierte Beschäftigte in den Job zurückkehren, bevor jemand Neues für die Position angelernt werden muss. Man muss auf die Bedürfnisse von jungen Familien reagieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich im Unternehmen wohl fühlen, dann kommen sie auch gerne zurück. Daher betreiben wir auch unseren Betriebskindergarten. In Zeiten des demografischen Wandels ist dieser Kindergarten so auch eine Unterstützung, den sich abzeichnenden Fachkräftemangel abzumildern.



Jürgen Dröge
Director Human Resources
Kirchhoff Automotive
Deutschland GmbH,
Attendorn



Intelligente Modelle für Vereinbarkeit von Kindern und Beruf schaffen

Unternehmen, die besonderen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie 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 nicht zuletzt auch betriebliche Hilfestellungen eine Rolle, wenn es um die Betreuung von Mitarbeiterkindern geht. Weitere Informationen, Ansprechpartner und Netzwerke für Hilfestellungen:

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

www.lennestadt.de

www.familie.kreuztal.de

Allgemein: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
berufundfamilie gemeinnützige GmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (www.berufund-familie.de)

Regionale Ansprechpartner: Silvester Schmidt (s.schmidt@berufundfamilie.de) und Elke Hömske (e.hoemske@berufundfamilie.de)

Agentur für Arbeit Siegen, Birgit Riemer-Schnabel (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt), Tel.: 0271 / 2301375, E-Mail: siegen.BCA@arbeitsagentur.de
AK Demografie des Rundes Tisches Siegen für Siegen-Wittgenstein und Olpe (www.regionalagentursi-wi-oe.de/)

„Netzwerk W“ zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach der Familienphase (www.netzwerk-w-expertinnen.de)

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

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

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

Familienbüro der Stadt Siegen: www.siegen.de

Wirtschaftsunioren Südwestfalen: www.wjsw.de

www.arbeitgeberverbaende.de

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

Agentur für Arbeit Siegen
Ansprechpartnerin: Birgit Riemer-Schnabel
Tel.: 0271 / 2301375
E-Mail: siegen.BCA@arbeitsagentur.de

IHK Siegen
Ansprechpartner: Jürgen Dax und Edgar Leber
Tel.: 0271 / 3302202 und 3302203
E-Mail: juergen.dax@siegen.ihk.de
E-Mail: edgar.leber@siegen.ihk.de
www.ihk-siegen.de

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

Beratung der Verbände nutzen

Die Arbeitgeberverbände bieten ihren Mitgliedern Beratung in allen betrieblich bedingten Rechtsfragen, z. B. auf den Gebieten: Arbeitsrecht, Sozialrecht, Personalwesen, Mitbestimmung und Tarifrecht. Unternehmen sollten dieses präventiv wirkende Angebot nutzen, denn Prävention ist allemal besser als (meist langwierige) „gerichtliche Reparatur“.

Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein
Ansprechpartner: Joachim Schmidt-Classen
Tel.: 0271 / 230430
E-Mail: agv@arbeitgeberverbaende.de
www.arbeitgeberverbaende.de

Arbeitgeberverband für den Kreis Olpe e. V.
Ansprechpartner: Stephan Stracke
Tel. 02761 / 96640
E-Mail: info@agv-olpe.de
www.agv-olpe.de

Kompetenzzentren Frau und Beruf in Anspruch nehmen

Derzeit errichten die Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe mit maßgeblicher finanzieller Unterstützung des Landes NRW sogenannte Kompetenzzentren „Frau und Beruf“. Diese Zentren sollen 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

„Herr Kress, warum nutzt Buhl-Data ein betriebliches Gesundheitsmanagement?“



Für Buhl Data stellt die betriebliche Gesundheitsförderung schon seit Jahren ein wesentliches Element einer modernen und vorausschauenden Unternehmensstrategie dar. Nur gesunde, hoch motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter sichern mittel- und langfristig den Erfolg unserer Unternehmensgruppe. Wir sind davon überzeugt, dass eine aktive Gesundheitsförderung im Unternehmen Arbeitsbelastungen reduziert, das Wohlbefinden und die Motivation steigert und letztlich auch das Betriebsklima deutlich verbessert. Daher sind wir bestrebt, die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter stetig zu optimieren.

Mathias Kress
Human Resources Manager
BUHL DATA SERVICE GMBH, Neunkirchen



Stärkung der Position weiblicher Führungskräfte sowie die Beratung von Unternehmen bzw. ihrer Organisationen bei der Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen.

Ergänzende Informationen sind erhältlich über:

Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe

Ansprechpartnerin: Carolin Weyel

Tel.: 0271 / 3331191

E-Mail: c.weyel@siegen-wittgenstein.de

Ansprechpartnerin: Susanne Roth

Tel.: 0271 / 3331192

E-Mail: s.roth@siegen-wittgenstein.de

www.regionalagentursi-wi-oe.de

www.competentia.nrw.de

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Auge haben

Die Zahl der Mitarbeiter, die Familienangehörige zu Hause pflegen, wird weiter steigen. Die innerbetriebliche Organisation wird hiervon nicht unberührt bleiben.

Unternehmen sind gut beraten, auch diesbezüglich ihren Mitarbeitern Hilfestellungen anzubieten. Weitere Informationen, Ansprechpartner und Netzwerke für Hilfestellungen:

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

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

Regionale Ansprechpartner: Silvester Schmidt (s.schmidt@berufundfamilie.de) und Elke Hömske (e.hoemske@berufundfamilie.de)

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

www.lennestadt.de/standard/page.sys/740.htm

www.familie.kreuztal.de/buendnis-fuer-familie

Allgemein: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

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

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

Kreis Olpe, Koordinierungsstelle Seniorenarbeit, Adelheid Lütteke, a.luetteke@kreis-olpe.de, Pflegeberatung, Gisela HaBler (g.hassler@kreis-olpe.de), Ute Szepan (u.szepan@kreis-olpe.de), Pflegestützpunkte im Kreis Olpe (www.kreis-olpe.de)

„Herr Müller, welche Instrumente nutzt das Klinikum, um den erheblichen Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit der Notwendigkeit eines 24-Stunden-Schichtbetriebs in Einklang zu bringen?“



Ein Krankenhaus ist ein hochkomplexer Dienstleister, der 24 Stunden am Tag an 365 Tagen im Jahr leistungsfähig sein muss. Dazu ist eine Vielzahl von qualifizierten Fachkräften erforderlich. Deren Arbeitszeit unterliegt in einem Krankenhaus besonderen Bedingungen. Schließlich muss die Versorgung der Patienten rund um die Uhr sichergestellt werden. Rund 60 unterschiedliche Arbeitszeitregelungen werden aktuell im Kreisklinikum umgesetzt. Kreative Arbeitszeitmodelle in Abstimmung mit dem jeweiligen Mitarbeiterteam sorgen so nicht nur für eine gute Balance von Familien- und Berufsleben. Sie helfen auch, die Arbeitszeit an die zu unterschiedlichen Tageszeiten schwankenden Arbeitsbelastungen anzupassen. So entsteht ein Benefit nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für unser Unternehmen. Familienfreundlichkeit und motivierte Beschäftigte sollen die Kultur unseres Hauses prägen.

*Bertram Müller
Geschäftsführer
Kreisklinikum Siegen GmbH,
Siegen*



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

Familienbüro der Stadt Siegen: www.siegen.de

Wirtschaftsunioren Südwestfalen: www.wjsw.de

www.arbeitgeberverbaende.de

Umfassende Informationen ebenfalls erhältlich über:

Zukunftsinitiative Siegen–Wittgenstein 2020

Leben und Wohnen im Alter

Ansprechpartner: Reiner Jakobs

Tel.: 0271 / 3332721

E-Mail: r.jakobs@siegen-wittgenstein.de

www.zi2020.de

Zukunftsinitiative Siegen–Wittgenstein 2020

Familie ist Zukunft

Ansprechpartner: Gerold Wagener

Tel.: 0271 / 3331346

E-Mail: g.wagener@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

www.suedwestfalen.demenz-service-nrw.de

Innovative Arbeitszeitmodelle schaffen

Wollen Unternehmen zukünftig wachsen, müssen sie ihr Personal noch intensiver als bisher pflegen, entwickeln, qualifizieren und an sich binden. Vor allem innovative und familienbewusste Arbeitszeitmodelle spielen dabei eine bedeutende Rolle. Sie 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. Weitere Informationen, Ansprechpartner und Netzwerke für Hilfestellungen:

AK Demografie des Runden Tisches Siegen für Siegen–Wittgenstein und Olpe (www.regionalagentursi-wi-oe.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 BMWI (<http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.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.vitniss.info)

„Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne ...“

schrieb Hermann Hesse in seinem Gedicht „Stufen“. Und weiter heißt es dort: „Nur wer bereit zu Aufbruch ist und Reise, wird lähmender Gewöhnung sich ent-raffen..“. In diesem Sinne sollten sowohl Unternehmer als auch Arbeitnehmer das „offizielle“ Ende eines Arbeitsverhältnisses als einen neuen Anfang begreifen. Denn wenn Mitarbeiter mit 65 Jahren oder früher aus Unternehmen ausscheiden, muss dies keineswegs bedeuten, dass deren Know-how von „jetzt auf gleich“ unwiederbringlich verloren ist. Gerade wenn Fachkräfte knapp werden, sollten Unternehmen daran interessiert sein, das Wissen dieser Personen – zu-mindest in Maßen – auch weiterhin für die unternehmerische Entwicklung nutz-bar zu machen. Und auch für die ausscheidenden Mitarbeiter kann dies vielfäl-tige Vorteile mit sich bringen. In diesem Sinne gilt es, das Ende eines jeden Arbeitsverhältnisses als einen neuen Anfang zu begreifen, der auch dazu bei-tragen kann, den notwendigen innerbetrieblichen Wissenstransfer zu syste-matisieren.

Allerdings gibt es in der Bundesrepublik Deutschland nahezu kein Feld, das nicht gründlich reguliert ist. Dies gilt auch für das Ende eines Arbeitsverhältnisses. Klar festgelegt ist hier unter anderem, wann das gesetzliche Renteneintrittsalter be-ginnt und mit welchen Abschlägen Personen früher ausscheiden können, wie Hinzuverdienste zu betrachten sind und vieles andere mehr. Zwar wurden in den letzten Jahren durch Altersteilzeit-Modelle Flexibilisierungen möglich. Dennoch sind überwiegend die tradierten Vorstellungen über das Ende des Arbeitsverhält-nisses immer noch vorherrschend, die angesichts der Fachkräfteknappheit in den kommenden Jahren zunehmend als überholt und korrekturbedürftig wahrge-nommen werden dürften.

Auszeiten betrieblich (mit-)gestalten

Um qualifizierte Fach- und Führungskräfte auch langfristig zu binden oder „wie-derzufinden“ und Know-how nicht zu verlieren, sollten Unternehmen auch be-triebliche Auszeiten aktiv mitgestalten. Das betrifft Elternzeiten bzw. längere Auszeiten aufgrund der Kindererziehung genauso wie gesundheitlich bedingte Auszeiten der Mitarbeiter. Wichtig dabei sind etwa das Kontakthalten, die Teil-nahme am betrieblichen Leben und die Sicherung der Qualifikation und des Know-hows. Weitere Informationen, Ansprechpartner und Netzwerke für Hilfe-stellungen:

IHK Siegen (www.ihk-siegen.de)

„Netzwerk W“ zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach der Familienphase (www.kmsi.de)

AMZ Arbeitsmedizinisches Zentrum Siegerland e.V. – Verein für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit (www.amz-si.de)

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

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

Sachverstand von Rentnern weiterhin betrieblich nutzbar machen

Jüngere Arbeitnehmer sind schneller – ältere kennen jedoch die Abkürzung! Mit dem Eintritt von langjährigen Mitarbeitern in den Ruhestand geht meist auch der Verlust von immensem Fachwissen und Erfahrung einher. Umso wichtiger ist es, diesen Übergang schonend zu gestalten und den Kontakt möglichst lange aufrecht zu erhalten. Dies liegt auch und gerade im Interesse der Unternehmen selbst. Insbesondere befristete Arbeitsverträge oder auch Beraterverträge können hier als interessante Instrumente genutzt werden. Auch die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung kann hierbei in Betracht gezogen werden.

Informationen:

Deutsche Rentenversicherung

Ansprechpartner/in:

Hotline der Deutschen Rentenversicherung

Tel.: 0800 / 10004800

E-Mail: drv@drv-bund.de

www.deutsche-rentenversicherung.de

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.

Ein Ansprechpartner in der Region ist die QuatroTransFair GmbH, die von Vertretern des Kreises Siegen-Wittgenstein, des Verbandes der Siegerländer Metallindustriellen e.V. und der IG Metall Siegen gegründet wurde.

QuatroTransFair GmbH

Ansprechpartner: Arno Wied

Tel: 0271 / 77002840

E-Mail: info@quatrotransfair.de

www.quatrotransfair.de

Links & Infos, die außerdem hilfreich sein können

www.inqa.de (Demografischer Wandel)

<http://www.za-rlp.de> (Portal „Zukunftsfähige Arbeit“ des Landes Rheinland-Pfalz mit Informationen und Links zu altersgerechtem Arbeiten, Fachkräftesicherung, betrieblicher Gesundheitsförderung und betrieblicher Weiterbildung)

<http://www.gib.nrw.de/service/specials/kmu-innostrat> (Erkenntnisse der Innovationsforschung für kleine und mittelständische Unternehmen)

www.faktor-a.arbeitsagentur.de (Arbeitgebermagazin)

http://www.ubb-kommunikation.de/tools_cd/ (Betriebliche Frühwarnsysteme für KMU, Ergebnisse EQUAL-Projekt)

www.startklar.nrw.de (Berufsorientierung)

www.bibb.de/berufsorientierung

www.demographie-wiki.de

www.mint-siwi.de (ZDI-Regionalinitiative MINT Siegen-Wittgenstein)

www.si.rbn.nrw.de (Bildungsnetzwerk Siegen-Wittgenstein)

www.kreis-olpe.de (Bildungsnetzwerk Olpe)

In der Schriftenreihe der Industrie- und Handelskammer Siegen erschienen bisher:

Heft 1	Die Industrie - Branchen, Adressen, Größe, Produkte	1977	Heft 51	Entwicklung und Struktur außenwirtschaftlicher Aktivitäten im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen	8/99
Heft 2	Stellungnahme zum Entwurf des Landesentwicklungsplanes I/II „Raum- und Siedlungsstruktur“	2/78	Heft 52	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 1999	10/99
Heft 3	Leitlinien für die Arbeit der Kammer 1978–1982	4/78	Heft 53	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2000	2/2000
Heft 4	Ausbildung der Ausbilder	4/78	Heft 54	Die Machbarkeitsstudie der A 4 – Plädoyer für einen Weiterbau	5/2000
Heft 5	Stimmen für die A 4	7/79	Heft 55	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2000	9/2000
Heft 6	Wirtschaft braucht A 4	9/79	Heft 56	Öffentliche Finanzierungshilfen für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen im Jahr 2001	12/2000
Heft 7	Die Berufsbildung im Wirtschaftsraum Siegen–Olpe–Wittgenstein	10/79	Heft 57	Kommunale Standortkosten im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen	1/2001
Heft 8	Untersuchungen zum Existenzgründungsverhalten	4/80	Heft 58	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2001	1/2001
Heft 9	Perspektiven der Bevölkerungsentwicklung	5/80	Heft 59	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2001	9/2001
Heft 10	Ausbildungsberufe mit Zukunft	5/80	Heft 60	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2002	1/2002
Heft 11	Fachkräfte für die Wirtschaft	9/80	Heft 61	Gewerblicher Mietpreisspiegel im Jahr 2002 für den IHK-Bezirk Siegen	3/2002
Heft 12	Was und Wo? Eine Lehrstellenübersicht der IHK Siegen	3/81	Heft 62	Einzelhandelsatlas: Verzeichnis aller großflächigen Einzelhandelsbetriebe im IHK-Bezirk Siegen	9/2002
Heft 13	Das Einnahme- und Ausgabeverhalten der Städte und Gemeinden im Bezirk der IHK Siegen	9/82	Heft 63	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2002	9/2002
Heft 14	Wirtschaftskundliche Materialien über die Region Siegen–Olpe–Wittgenstein; Arbeitshilfen für den Unterricht der Fächer Wirtschaftslehre und Erdkunde	12/82	Heft 64	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2003	2/2003
Heft 15	Wanderungsmotivbefragung im Kreis Olpe 1981	12/82	Heft 65	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2003	9/2003
Heft 16	Leitlinien für die Arbeit der Kammer 1983 bis 1987	4/83	Heft 66	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2004	2/2004
Heft 17	Das Arbeitsplatzangebot in Betrieben unterschiedlicher Beschäftigtengrößenklassen	5/84	Heft 67	Gewerblicher Mietpreisspiegel im Jahr 2004 für den IHK-Bezirk Siegen	6/2004
Heft 18	Unternehmensberatung: Beratungsdichte und Beratungserwartungen der gewerblichen Wirtschaft im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen	6/84	Heft 68	Empirische Untersuchung zum IHK-Serviceangebot „Starthilfe“	7/2004
Heft 19	Die Benachteiligung der eisenverarbeitenden Industrie durch die Tarifgestaltung der Deutschen Bundesbahn	10/84	Heft 69	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2004	9/2004
Heft 20	Ausbildung der Ausbilder: Begleittext für das Seminar zur Vorbereitung auf die Ausbilderprüfung	11/85	Heft 70	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2005	1/2005
Heft 21	Existenzgründungsservice	5/86	Heft 71	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2005	9/2005
Heft 22	Neue Ausbildung in der Metallindustrie - Das Angebot der Berufsbildungszentren an alle Ausbildungsbetriebe	6/87	Heft 72	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2006	2/2006
Heft 23	Arbeitshilfe bei der Auslandsgeschäftsabwicklung	7/87	Heft 73	Gewerblicher Mietpreisspiegel im Jahr 2006 für den IHK-Bezirk Siegen	8/2006
Heft 24	Auf dem Wege von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft	9/87	Heft 74	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2006	9/2006
Heft 25	Forschung - Entwicklung - Beratung Wissens- und Forschungspotential zur wirtschaftlichen Verwendung	5/88	Heft 75	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2007	1/2007
Heft 26	Handelsatlas: Großflächige Einzelhandelsbetriebe ab 800 qm Verkaufsfläche im Kammerbezirk Siegen	3/89	Heft 76	Was hält die regionale Wirtschaft von den Absolventen der allgemein bildenden Schulen?	7/2007
Heft 27	Info-Stelle Weiterbildung - Baustein einer dynamischen Qualifizierungslandschaft	6/90	Heft 77	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2007	9/2007
Heft 28	Standortanforderungen der Unternehmen im Bezirk der IHK Siegen	8/90	Heft 78	Breitbandversorgung im Bezirk der IHK Siegen	1/2008
Heft 29	Mikroelektronik-Atlas	12/90	Heft 79	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2008	2/2008
Heft 30	Geschichte verstehen - Zukunft gestalten - Eine Region im Aufbruch	7/93	Heft 80	Verkehrswege und Gewerbeflächen - Motoren der Beschäftigtenentwicklung (Neuaufgabe)	4/2008
Heft 31	Wirtschaft im Dreiländereck	11/93	Heft 81	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2008	9/2008
Heft 32	Wirtschaftsstandort Deutschland in der Krise?	1/94	Heft 82	Gewerblicher Mietpreisspiegel im Jahr 2008	12/2008
Heft 33	Finanzlage der Kommunen im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen	1/94	Heft 83	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2009	2/2009
Heft 34	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 1994	2/94	Heft 84	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2009	9/2009
Heft 35	Statutarisches Recht der Industrie- und Handelskammer Siegen	5/94	Heft 85	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2010	2/2010
Heft 36	Die Kraftfahrzeugzulieferindustrie im Bezirk der IHK Siegen	5/94	Heft 86	Unternehmenssicherung im Bezirk der IHK Siegen - Notfallplanung und Nachfolgemangement	4/2010
Heft 37	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 1994	9/94	Heft 87	Einzelhandelsatlas - Verzeichnis aller großflächigen Einzelhandelsbetriebe im IHK-Bezirk Siegen	4/2010
Heft 38	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 1995	2/95	Heft 88	Standortzufriedenheit in den Kommunen des IHK-Bezirks Siegen	6/2010
Heft 39	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 1995	9/95	Heft 89	Was hält die regionale Wirtschaft von Absolventen allgemein bildender Schulen?	8/2010
Heft 40	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 1996	2/96	Heft 90	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2010	9/2010
Heft 41	Handelsatlas mit Verzeichnis der großflächigen Einzelhandelsbetriebe	3/96	Heft 91	Agentur-Kompass Siegen-Wittgenstein/Olpe	11/2010
Heft 42	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 1996	9/96	Heft 92	Dokumentation eines schulereformpolitischen Fachgesprächs	11/2010
Heft 43	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 1997	2/97	Heft 93	Gewerblicher Mietpreisspiegel im Jahr 2010	12/2010
Heft 44	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 1997	10/97	Heft 94	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2011	2/2011
Heft 45	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 1998	2/98	Heft 95	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2011	9/2011
Heft 46	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 1998	9/98	Heft 96	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2012	2/2012
Heft 47	Beschäftigung und Arbeitsmarkt im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen	10/98	Heft 97	Innovationsfähigkeit und Innovationstätigkeit heimischer Unternehmen	3/2012
Heft 48	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 1999	2/99	Heft 98	Werkzeugkasten „Fachkräftesicherung“	6/2012
Heft 49	Verkehrswege und Gewerbeflächen - Motoren der Beschäftigung	3/99			
Heft 50	Beschäftigungswunder Dienstleistungen!?	7/99			

