

Fachkräfte sichern durch betriebliche Weiterbildung

Verlassen ältere Mitarbeiter ein Unternehmen, besteht die Gefahr, dass sie ihr Know-how mit in den Ruhestand nehmen und Lücken in der Firma hinterlassen. Die Folgen werden viele Unternehmen in den kommenden Jahren spüren – und tun gut daran, sich so früh wie möglich mit dem anstehenden Fachkräftemangel auseinanderzusetzen. Die IHK Mittlerer Niederrhein hält mit ihrem Weiterbildungsprogramm neue Lehrgangsformen vor, mit denen sich Mitarbeiter effektiv weiterbilden können.

„Viele Firmen haben erkannt, dass der Fachkräftemangel droht und reagieren, indem sie in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren“, sagt Arnd Thierfelder, Leiter der IHK Weiterbildung. So wollen laut einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) 52 Prozent der Befragten Firmenchefs ihre Fachkräfte durch betriebliche Weiterbildungen gewinnen.

Dabei beobachtet Thierfelder klare Trends: „Kleine Wissens-Happen sind mehr und mehr gefragt.“ Will heißen: Die Präsenzzeiten der Mitarbeiter in Weiterbildungen müssen möglichst kurz, dafür intensiv sein. Deshalb hat die IHK so genannte Kompakt-Intensiv-Trainings entwickelt, die im Sommer starten. „Das Format hat den Vorteil, dass in kürzester Zeit der komplexe Prüfungsstoff, fokussiert auf die Abschlussklausuren, vermittelt wird, ohne den Praxisbezug aus den Augen zu verlieren“, sagt Dozent Martin Flachsmann.

Kompaktes und intensives Training

Mit Lehrgängen in drei Bereichen geht es los. „Unter anderem sieht die Logistik-Branche einen erheblichen Fachkräftemangel auf sich zukommen“, erklärt Thierfelder. Deshalb bietet die IHK ein Kompakt-Intensiv-Training zum „Geprüften Fachkaufmann für Einkauf und

Foto: Jochmann



Die IHK bietet Lehrgänge und Seminare zur Weiterbildung.

Logistik“ an. Darüber hinaus wurde diese kompakte Lehrgangsform für die beiden Lehrgänge „Geprüfte Fachkaufleute für Marketing“ und „Geprüfte Fachkaufleute für Büromanagement“ neu entwickelt.

Individuell die Fachkräfte von Morgen weiterzubilden, ermöglichen „Inhouse-Seminare“ der IHK. „Die Schulungen werden für Unternehmen passgenau konzipiert“, sagt Thierfelder. Alle Veranstaltungen aus dem Weiterbildungsprogramm können Unternehmen als internes Firmenseminar buchen. Vorteil dieser Lehrgangsform sei auch hier die Zeitersparnis. „Die Mitarbeiter bleiben während der Schulung vor Ort, so dass die Abwesenheit auf ein Minimum reduziert wird.“

gran

INFO

Tel. 02151 635-455
www.weiterbildung-ihk.de

ÄLTERE ARBEITNEHMER

Im Zeitalter des demografischen Wandels ist „Altenfreundlichkeit“ eine Strategie, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Eine entsprechende Personalpolitik sieht nach einem Konzept des Beratungsunternehmens Prognos so aus: Neben Gesundheitsorientierung bietet sie Bildungsanreize, flexible Arbeitszeitmodelle, einen gesunden Altersmix und einen Kompetenztransfer. Die Initiative „Age Cert – Qualitätssiegel Altersgerechte Personalentwicklung“ stellt im Internet einen Selbstcheck für Unternehmen zur Verfügung.

Im

WWW

www.age-cert.de

Mit Ausbildung dem Fachkräftemangel begegnen

Die drei erfolgreichsten Rezepte gegen den Fachkräftemangel lauten: Ausbilden, Ausbilden, Ausbilden. Viele Unternehmer haben das erkannt und investieren Zeit, Geld und Arbeitskraft in die Ausbildung junger Menschen. Dabei gehen Firmen und Azubis neue Wege, um Partnerschaften für die Zukunft einzugehen von denen beide Seite profitieren. Drei Erfolgsgeschichten von glücklichen Azubis und zufriedenen Chefs, drei Beispiele für Ausbildung von heute:

Protection One: Nachwuchs maßgeschneidert

Malte Tasto (23) wollte seine Eltern nicht mit der Finanzierung seines Studiums belasten.

Deshalb war er auf der Suche nach einem Dualen Studium, einer Kombination aus akademischer und beruflicher Ausbildung. Zufällig stieß der Bremer auf eine Stellenausschreibung von Protection One. Das Meerbuscher Sicherheitsunternehmen bot in dreieinhalb Jahren eine Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann kombiniert mit einem ausbildungsbegleitenden Studium. Malte Tasto konnte sich gegen etliche Mitbewerber durchsetzen. Den kaufmännischen Ausbildungsteil hat er inzwischen erfolgreich abgeschlossen. Nun arbeitet er erfolgreich im Vertrieb des Unternehmens. Parallel läuft sein Studium an der Fachhochschule für Ökonomie und Management noch bis Ende 2011 weiter: Dreimal pro Woche ab 18 Uhr und jeden zweiten Samstag stehen Vorlesungen und Seminare für

dem Programm. „Man muss sich halt gut organisieren“, sagt der 23-Jährige.

Die Studiengebühren zahlt seine Firma. Im Gegenzug hat sich Tasto verpflichtet, drei Jahre für das Unternehmen zu arbeiten. „Eine faire Sache“, sagt er. Melanie Dietzel, Personalleiterin von Protection One, stimmt zu: „Mit diesem außergewöhnlichen Ausbildungsangebot wollen wir Nachwuchskräfte für uns gewinnen, die genau unseren Anforderungen entsprechen.“ Denn gute Leute für Vertrieb und Buchhaltung seien rar. Tasto ist der dritte Azubi der kombinierten Ausbildung bei den Meerbuschern. Sein Vorgänger Christoph Schwitulla ist inzwischen sogar Teamleiter des Vertriebsinnendienstes im Unternehmen. Momentan ist Melanie Dietzel auf der Suche nach dem nächsten Azubi für diese anspruchsvolle Ausbildung.

Life Systems: Ein Glücksfall für beide Seiten

Schlechte Stimmung und langweilige Arbeit – Torsten Kattner (23) hatte Anfang des Jahres seine Ausbildung zum Bürokaufmann in einem Gastronomie-Unternehmen satt. IHK-Ausbildungsberaterin Elke Peggen konnte ihm aus der Misere helfen. Denn während für Kattner die Situation in seinem Ausbildungsbetrieb zunehmend unerträglich wurde, suchte gleichzeitig das Unternehmen Life Systems händeringend einen Azubi.

Das Unternehmen ist spezialisiert auf Dienstleistungen in der Kardiotechnik und hat erst vor wenigen Monaten seinen Firmensitz von Hamburg nach Mönchenglöblich-Rheydt verlegt. „Frau Peggen hat uns Herrn Kattner vermittelt und nach den ersten Gesprächen mit unserem Human Resources Director Christoph Schröder und mir stand schnell fest: Das passt“, erzählt Personalmanagerin Daniela Kalcher.



Foto: Berns

Melanie Dietzel, Personalleiterin von Protection One, freut sich mit Malte Tasto über seine erfolgreiche Ausbildung bei dem Meerbuscher Sicherheitsunternehmen.

Der Aufhebungsvertrag mit seinem alten Ausbildungsbetrieb war schnell unterzeichnet und seit dem 15. April setzt Torsten Kattner seine Ausbildung bei Life Systems fort. Das Know-how der IHK-Experten bei der passgenauen Vermittlung von Auszubildenden hat dem Unternehmen Kosten und Zeit gespart – und den 23-Jährigen aus einer unglücklichen Lage befreit. „Ein Glücksfall“, freut sich Torsten Kattner.

Beko Technologies: Mit KIA gegen Personalengpass

Drei Produktionsstandorte, 15 Vertriebsgesellschaften und 320 Mitarbeiter weltweit – Beko Technologies, Neusser Spezialist für Drucklufttechnik, expandiert. Doch kein Wachstum ohne Fachkräfte. „Deswegen bilden wir seit einigen Jahren technische Zeichner aus“, erzählt Herbert Schlensker, Technischer Ausbildungsleiter bei Beko. „Schließlich haben wir festgestellt, dass wir Bedarf an Mitarbeitern haben, deren Qualifikation über eine Berufsausbildung hinausgeht.“

In der Hochschule Niederrhein mit ihrer Kooperativen Ingenieur-Ausbildung (KIA) fand die Firma den idealen Partner. Seit zwei Jahren bildet das Neusser Unternehmen nun junge Leute im Rahmen eines Dualen Studiums aus. Die Auszubildenden lernen bei Beko innerhalb von zwei Jahren den Beruf des Technischen Zeichners und studieren acht Semester Maschinenbau mit dem Abschluss Bachelor of Engineering. Schlensker hofft so, ideale Fach- und Führungskräfte für die Zukunft zu gewinnen – Mitarbeiter, die das Unternehmen, seine Produkte und die recht spezielle Branche kennen: „Die Suche nach externen Fachleuten ist wahnsinnig teuer und aufwändig. Wer die KIA-Ausbildung bei uns gemacht hat, hat jede Menge Möglichkeiten im Unternehmen.“ Das hört Nadine Rohlffing gern. Die 20-Jährige ist im ersten Jahr ihrer dualen Ausbildung. „Die Entscheidung war goldrichtig.“ Auch in finanzieller Hinsicht. Beko zahlt ihre Studiengebühren und ein Azubi-Gehalt. „Das ist natürlich prima“, sagt Rohlffing, die sich durchaus vorstellen kann, langfristig bei Beko zu bleiben.

Lutz Mäurer



Mit Hilfe der IHK hat Torsten Kattner einen Ausbildungsplatz bei Life Systems bekommen und Personalmanagerin Daniela Kalcher konnte so schnell eine vakante Stelle besetzen.



Nadine Rohlffing wird bei Beko Technologies zur Technischen Zeichnerin ausgebildet. Gleichzeitig studiert sie Maschinenbau. Herbert Schlensker, Technischer Ausbildungsleiter, möchte Nachwuchskräfte langfristig für sein Unternehmen gewinnen.