



Kleine Zielgruppen – große Chancen

Unterschätzte
Potenziale erschließen

Broschürenreihe

Gute Praxis für Netzwerke

Kleine Zielgruppen – große Chancen

Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort: Unterschätzte Potenziale erschließen – gemeinsam erfolgreich handeln. | 4 |
| 1. Hier lohnt es sich aktiv zu werden – kleine Erwerbspersonengruppen außerhalb des bekannten Fokus | 6 |
| 1.1 Wie Netzwerke Erwerbspotenziale aktivieren können | 8 |
| 1.2 Gutes schaffen – was Netzwerke und Unternehmen gemeinsam erreichen können | 8 |
| 2. Kleine Zielgruppen – ein Mehrwert für die ganze Region | 12 |
| 2.1 Aufbruch statt Abbruch – Angebote für den Umstieg vom Studium in eine Ausbildung | 14 |
| 2.2 Den Neustart wagen – junge Erwachsene ohne Berufsabschluss | 18 |
| 2.3 Inklusion statt Handicap – Menschen mit Behinderung sind auch Fachkräfte | 26 |
| 2.4 Interkulturelle Kompetenz in Berufen mit Zukunft – Menschen mit Migrationshintergrund | 30 |
| 2.5 Alleinerziehende Mütter und Väter leiten ein kleines Unternehmen | 34 |
| 3. Fazit – kleine Zielgruppen: mehr Potenzial als erwartet | 40 |
| 4. Anhang: Weitere Informationen | 44 |
| 4.1 Das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region | 46 |
| 4.2 Netzwerke: Informationen und Kontaktdaten | 47 |
| Impressum | 50 |

Unterschätzte Potenziale erschließen

Gemeinsam erfolgreich handeln.

Als Netzwerk haben Sie in den letzten Jahren viele Projekte gestartet und mit Ihren Maßnahmen größere Erwerbspersonengruppen, wie z. B. Jugendliche, Ältere oder Arbeitsuchende, erreicht. Mit den damit erzielten Ergebnissen konnten Sie erfolgreich zur Fachkräftesicherung in Ihren Regionen beigetragen.

Doch aufgrund der weiter fortschreitenden demografischen und wirtschaftlichen Entwicklung sowie Ihrer erreichten Erfolge gibt es nun nur noch wenige Personen aus den eingangs erwähnten großen und homogenen Gruppen, die zur weiteren Fachkräftesicherung in Ihrer Region zur Verfügung stehen. Es kommt häufiger zu Engpässen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen oder bei der Suche nach geeigneten Fachkräften.

Was tun?

Der Blick von immer mehr Unternehmen richtet sich deshalb mittlerweile auch auf Angehörige kleinerer Gruppen – sogar mit teils multiplen Vermittlungshemmnissen – als potenzielle Fachkräfte. Das können z. B. An- und Ungelernte sein, Menschen mit Behinderung, Alleinerziehende oder Frauen mit Migrationshintergrund. Diese Gruppen haben eines gemeinsam: Sie umfassen in den Regionen häufig relativ

wenige Personen und diese haben darüber hinaus Vermittlungshemmnisse, die es erst zu überwinden gilt. Insbesondere KMU stoßen hier oftmals an ihre Grenzen. Wer, wenn nicht Sie als Netzwerk der regionalen Arbeitsmarktakteure, könnte hier Hilfestellung geben? Sie haben das Wissen und die jeweils notwendigen Kompetenzen und häufig auch die Kapazitäten, um Angehörige kleinerer Zielgruppen, die bisher nicht im Fokus der

Betriebe standen, anzusprechen, zu aktivieren und zu Fachkräften weiterzuentwickeln.

In unserer Broschürenreihe im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales stellen wir gute Praxis mit Vor-

bildcharakter heraus und möchten Sie ermutigen, neue Wege zu denken und zu gehen.

Die vorliegende Broschüre möchte Ihnen zeigen,

- warum es sich lohnt, kleine Zielgruppen in den Blick zu nehmen,
- wie Netzwerke die passenden kleinen Zielgruppen in der Region identifiziert haben,
- wie sie die Angehörigen dieser Zielgruppen – zumeist gemeinsam mit Unternehmen – erfolgreich angesprochen, aktiviert und qualifiziert haben sowie
- welche Erfolgsgeschichten geschrieben wurden.¹

➤ Das 1. Kapitel beschäftigt sich mit der Frage, warum es sinnvoll ist, dass sich gerade Netzwerke um kleinere, bisher weniger im Fokus stehende Zielgruppen bemühen. Wir zeigen Ihnen, welche kleineren Erwerbspersonengruppen es gibt, für die es sich lohnt, als Netzwerk aktiv zu werden, was die kleinen Zielgruppen ausmacht und wie ihre Potenziale für die Fachkräftesicherung genutzt werden können.

➤ Im 2. Kapitel stellen wir Ihnen Praxisbeispiele von konkreten Maßnahmen vor, die von Netzwerken entwickelt worden sind und aktuell angeboten werden. In den Interviews mit den Expertinnen und Experten aus den jeweiligen Netzwerken und Unternehmen beschreiben diese ihre Motivation, Erfahrungen und Erfolge.

➤ Schließlich ziehen wir im 3. Kapitel ein Fazit und weisen auf weiterführende Informationen hin. Eine Liste mit Links und Ansprechpartnern zu den vorgestellten Praxisbeispielen aus den Netzwerken und zu möglichen Partnern und Unterstützern von Netzwerken finden Sie in Kapitel 4. Für Anregungen und Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Herzliche Grüße und viele neue Anregungen

Ihr Team vom Innovationsbüro

¹ Zur Analyse von Fachkräftepotenzialen und Bedarfen siehe auch: Fachkräfteanalyse in regionalen Netzwerken – Leitfadensreihe Netzwerkmanagement des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region, Berlin 2013.



1. Hier lohnt es sich aktiv zu werden

Kleine Erwerbspersonengruppen
außerhalb des bekannten Fokus



Für Geringqualifizierte, Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderung, Alleinerziehende, Studien- und Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher oder junge Erwachsene über 25 ohne Berufsabschluss war es in den letzten Jahrzehnten schwierig, einen passenden Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden. Diese Personengruppen standen für viele Unternehmen nicht im Fokus, weil ausreichend Fachkräfte mit weniger Einstellungshemmnissen zur Verfügung standen.

Für viele Unternehmen ist inzwischen eine Neuausrichtung bei der Personalsuche notwendig, weil sich der Arbeitsmarkt verändert hat. Es stehen in zunehmendem Maß nicht mehr ausreichend Bewerber-

innen und Bewerber zur Verfügung. Große Unternehmen können das kompensieren und ihren Aufwand zur Personalsuche erhöhen. Dazu sind aber kleinere Unternehmen häufig nicht in der Lage.

Kleine Zielgruppen mit Vermittlungshemmnissen benötigen z. B. Qualifizierungen, um sie auf die Berufstätigkeit vorzubereiten. Sie brauchen Unterstützung und Begleitung im Arbeitsleben oder flexible Lösungen für Arbeitszeiten und -orte, die erst eingeführt werden müssen. Häufig wissen Unternehmen auch nicht vom Vorhandensein dieser möglichen Bewerberinnen und Bewerber oder wenn doch, ist ihnen nicht klar, wie sie diese ansprechen und aktivieren können, oder sie haben gar Vorbehalte, sie einzustellen.

1.1 Wie Netzwerke Erwerbspotenziale aktivieren können

Viele Netzwerke zur Fachkräftesicherung haben erkannt, dass gerade die kleinen Unternehmen aufgrund des veränderten Arbeitsmarkts verstärkt auf andere Zielgruppen als bisher zugreifen müssen und wollen. Gleichzeitig verfügen sie aber nicht über die Kapazitäten und Kompetenzen, um selbst erfolgreich handeln zu können. In den Netzwerken arbeiten die relevanten Arbeitsmarktakteure einer Region zusammen. Sie sind – auch gemeinsam mit den Unternehmen – in der Lage, zu unterstützen.

Viele Netzwerke haben darum bereits Maßnahmen entwickelt, mit denen sie kooperativ bisher eher unbeachtete Zielgruppen ansprechen, aktivieren und ggfs. qualifizieren lassen können. Sie bündeln die Interessen vieler kleinerer Unternehmen, um effizient zu handeln.

Im Folgenden stellen wir Ihnen Maßnahmen aus Netzwerken zu folgenden kleineren Zielgruppen vor:

- Abbrecherinnen und Abbrecher von Ausbildung oder Studium

- Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss
- Menschen mit Behinderung
- Menschen mit Migrationshintergrund und
- Alleinerziehende

Die aufgeführten Beispiele sind nur eine Auswahl an besonders erfolgreichen und gut übertragbaren Maßnahmen von regionalen Netzwerken zur Fachkräftesicherung. Weitere Ideen und Maßnahmen, die derzeit entwickelt und durchgeführt werden, finden Sie in unserer Praxisdatenbank.²

1.2 Gutes schaffen – was Netzwerke und Unternehmen gemeinsam erreichen können

Deutschlandweit gibt es derzeit immer noch rund drei Millionen Arbeit suchende Menschen, von denen viele Schwierigkeiten haben, im ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, weil sie Vermittlungshemmnisse haben. Bisher war es häufig sehr aufwendig, diesen Personen eine berufliche Perspektive zu geben. Die veränderte Arbeits-

marktlage erleichtert das in Zukunft. Damit entstehen auch für Personen mit Vermittlungshemmnissen gute Chancen auf Beschäftigung.

Wenn es Netzwerken, auch in Kooperation mit Unternehmen, gelingt, die bisher nicht genutzten Potenziale zu aktivieren

und diese Personen weiterzuqualifizieren, können sie für zusätzliche Fachkräfte in den Betrieben sorgen. Damit erhöhen sie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Neben den Vorteilen für die Wirtschaft erzeugen sie einen darüber hinausgehenden umfassenden Nutzen für ihre Region. Sie schaffen Perspektiven für

Menschen, die bisher keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hatten oder deren Potenziale noch nicht ausgeschöpft wurden. Damit werden gleichzeitig die Kosten der Arbeitslosigkeit gesenkt und höhere Einnahmen bei Steuern und Sozialabgaben erzielt.

Für eine erfolgreiche Erschließung kleiner, bisher vernachlässigter Erwerbersonen-

gruppen ist eine detaillierte Analyse der regionalen Potenziale entscheidend. Gerade kleinere Zielgruppen erfordern – weil sie häufiger als andere Gruppen Vermittlungshemmnisse haben – eine genaue Beschreibung und Abgrenzung, um passende Ziele definieren zu können. Nur so können ihre speziellen Bedürfnisse und Anforderungen in die Entwicklung zielführender Maßnahmen einfließen.

Allerdings haben diese Personen in vielen Fällen auch Vorteile. Sie wollen arbeiten und sind sehr interessiert an dem Erfolg der ihnen gebotenen Maßnahmen. Sie sind darum motiviert und wollen die ihnen eröffneten Chancen nutzen. Viele von ihnen verfügen über Berufs- oder Studienabschlüsse und haben Berufserfahrung erworben. Berufserfahrungen haben aber auch Beschäftigte ohne Abschluss.

➤ Im Interview:



Jan-Christoph Bürger
Marktleitung Marktkauf Lemgo

Warum haben Sie sich für Alleinerziehende als Fachkräfte entschieden, eine bisher eher zurückhaltend behandelte Erwerbspersonengruppe?

Ich habe mich nicht zum ersten Mal für eine alleinerziehende Mitarbeiterin entschieden, sondern kann auf einen guten Erfahrungsschatz zurückgreifen. Unsere Alleinerziehenden sind überwiegend Frauen, die ihren Kindern etwas bieten und vorleben wollen. Man merkt ihnen an, dass sie gelernt haben, ihr Leben und das Leben ihrer Kinder zu organisieren. Sie sind motiviert, zielstrebig und mit Elan dabei. Im Gegensatz zu manch anderem jungen Mitarbeiter sind sie sehr zuverlässig.

Aus welchen Gründen halten Sie ein Arbeitsmarktprogramm für (Allein-)Erziehende, wie es vom Netzwerk Lippe gemeinsam mit dem Jobcenter angeboten wird, für zweckmäßig?

Aus meiner Sicht tun sich viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit der Einstellung von Alleinerziehenden noch schwer. Es geht dabei zum Beispiel um die Frage, wer sich um die Kinder kümmert, wenn diese krank werden, oder um den flexiblen Einsatz während der Geschäftszeiten. Wir haben diesbezüglich gute Erfahrungen gemacht und sind gerne bereit, das Fachkräftepotenzial dieser Gruppe zu nutzen und ihnen eine faire Chance zu bieten. Ich halte ein Projekt, das sich an diese Zielgruppe wendet, für sinnvoll, auch weil wir sehr gute Erfahrungen gemacht haben.

Im Interview:



Meike Kohlbrecher
Offensive Frauenerwerbstätigkeit Lippe
 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
 Agentur für Arbeit Detmold

Warum sind Sie bei der häufig noch außer Acht gelassenen Zielgruppe Alleinerziehende aktiv geworden?

Die Fachkräftesicherung ist eine zentrale Aufgabe unserer Zeit: Herausforderung und Chance zugleich. Angesichts des demografischen Wandels werden qualifizierte Fachkräfte gesucht. Viele Alleinerziehende, auch hier in Lippe, sind gut ausgebildet und stellen somit ein hohes Potenzial für den Arbeitsmarkt dar. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist gerade für Alleinerziehende von höchster Bedeutung. Um alleinerziehende Mütter und Väter besser unterstützen zu können, haben wir das Netzwerk **Offensive Frauenerwerbstätigkeit Lippe** gegründet.

Wie sind Sie in Ihrem Netzwerk vorgegangen?

Das Netzwerk hat sich zum Ziel gesetzt, sowohl die Berufsaussichten als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alleinerziehende Mütter und Väter zu verbessern. Eine Ausstellung in den Räumen der Agentur für Arbeit Detmold war der Startschuss für eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Gesprächskreise mit Alleinerziehenden in Familienzentren folgten. Durch das Förderprogramm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ konnten gute Kontakte zu Arbeitgebern aufgebaut werden, die wiederum zu guten Vermittlungsergebnissen führten.

Was ist das Besondere an dem Personenkreis – was muss beachtet werden?

Die große Mehrzahl der Alleinerziehenden meistert bereits heute mit großem Erfolg die Doppelaufgabe. So stehen rund 70 % der Alleinerziehenden in Deutschland fest im Berufsleben, mehr als 40 % von ihnen arbeiten in Vollzeit. Diejenigen, die auf dem Arbeitsmarkt noch nicht Fuß fassen konnten, brauchen Unterstützung. Dabei muss beachtet werden, dass die Bedarfe der Alleinerziehenden sehr individuell sind.

Alleinerziehende, ebenso wie andere bisher nur schwer vermittelbare Personen, bilden ein wichtiges Fachkräftepotenzial für den Arbeitsmarkt. Sie sind hoch motiviert und kompetent, müssen aber auch die Chance bekommen, dies zu beweisen. Dabei bringen sie ein hohes Maß an Belastbarkeit auf, benötigen aber eine gute und verlässliche Kinderbetreuung, damit sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen auch einbringen können.

Welche Potenziale entstehen dadurch, wie sehen die bisherigen Erfolge aus?

Durch das Netzwerk **Offensive Frauenerwerbstätigkeit Lippe** und unser Projekt **ULLA** (Unterstützung langzeitarbeitsloser lippischer Alleinerziehender) konnten Weichen gestellt werden: Alleinerziehende werden unterstützt und Fachkräfte gewonnen. Arbeitgeber, die bereit sind, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, profitieren zunehmend von den Kompetenzen der Alleinerziehenden. Damit können alle gewinnen: Durch die





gemeinsame Arbeit aller Beteiligten sind bisher eher schwer vermittelbare, aber hoch kompetente und motivierte Mitarbeiterinnen in Arbeit, und Unternehmen konnten ihren Fachkräftebedarf decken.





2. Kleine Zielgruppen

Ein Mehrwert für die ganze Region



Unternehmen benötigen qualifizierte Fachkräfte und suchen Optionen, um ihren Bedarf trotz sinkender Erwerbspersonenzahlen zu decken. Für KMU ist die Suche nach Fachkräften und auch die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen für die kleineren Zielgruppen schwieriger als für größere Unternehmen. Sie

haben zumeist weder die Kompetenzen noch die Kapazitäten, um hier eigenständig erfolgreich zu sein. Diese Nachteile können Netzwerke ausgleichen, wenn sie für die Betriebe die Ansprache, Aktivierung und Qualifizierung von regional vorhandenen Potenzialgruppen übernehmen.

2.1 Aufbruch statt Abbruch – Angebote für den Umstieg vom Studium in eine Ausbildung

Studienabbrecherinnen und -abbrecher sind eine für Unternehmen interessante Gruppe mit bisher noch wenig genutzten Potenzialen. Sie sind, trotz Abbruch, häufig hoch qualifiziert, denn sie besitzen einen hohen Schulabschluss und haben im Rahmen ihres Studiums Teilqualifikationen und berufsspezifische Kenntnisse erworben. Damit sind sie für eine duale Ausbil-

dung geeignet. Aufgrund der steigenden Zahl Studierender in Deutschland und der weiterhin hohen Studienabbruchquote eröffnet sich insbesondere an Hochschulstandorten ein attraktives und wachsendes Fachkräftepotenzial.

Bisher gab es aber nur wenige Konzepte, die ihnen einen problemlosen Übergang

vom Studium in eine Ausbildung ermöglichen, und bei denen auch bereits erworbenes Wissen und Kompetenzen auf eine Ausbildung angerechnet wurden. Außerdem fehlte es den Studierenden häufig auch an Informationen über diese Konzepte oder allgemein über berufliche Ausbildung als alternativen Berufsweg.



Hi!GH AZUBI – von der Uni an die Werkbank

Anlass für die Entwicklung des Programms **Hi!GH AZUBI** waren die stark rückläufigen Zahlen an technisch interessierten Jugendlichen sowie die Abwanderung eines gut ausgebildeten Personalkreises aus der Region Gütersloh.

Die **Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (gpdm)** entwickelte in Abstimmung mit den Unternehmen das Konzept eines trilateralen Ausbildungssystems. Zu den zwei Säulen Betrieb und Berufsschule kam als dritte Säule das Berufliche Ausbildungsnetzwerk im Gewerbebereich hinzu, kurz: **BANG Gütersloh e. V.** Es ist ein privates Ausbildungsnetzwerk von Unternehmen, das sich als Verein gegründet hat und sich in mehrere regionale Netzwerke untergliedert. **BANG** wurde gegründet, um Ausbil-

dung für Jugendliche attraktiver und für Unternehmen leichter zu machen.

Die Gremien des **BANG** haben bei der Analyse zukünftiger regionaler Fachkräftepotenziale Studienabbrecherinnen und -abbrecher als eine größere Zielgruppe für die gemeinsame Arbeit erkannt. Diese bringen durch ihre Schulbildung, ihr Alter samt persönlicher Reife und ihre Vorkenntnissen aus den Studiengängen der Ingenieurwissenschaften das Interesse und auch das Potenzial für die gesuchten Ausbildungsgänge mit. Sie sind deshalb für die ansässigen Firmen von größter Bedeutung.

Weitere Kooperationspartner sind die Agenturen für Arbeit in Bielefeld und Paderborn, die Fachhochschule Bielefeld mit

ihrem Career Center, die Universität Paderborn sowie der Arbeitgeberverband Paderborn. Finanziert wird das Projekt vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung sowie von der Fachkräfteinitiative NRW und den ausbildenden Unternehmen. Das Programm richtet sich an KMU, die gute Auszubildende suchen, sowie an Studierende, die sich für eine Ausbildung entscheiden.

Basis der Ausbildung sind der intensive Praxisbezug im Unternehmen sowie die Vermittlung der Theorie in der Berufsschule. Den teilnehmenden Unternehmen stehen darüber hinaus externe Ausbildungsseminare und Workshops von Bildungsträgern in allen für sie jeweils relevanten Bereichen zur Verfügung.

Diese werden als Dienstleistungen über die **gpdm** vermittelt.

Folgende Module werden für eine erfolgreiche Ausbildung unter anderem angeboten: Vermittlung von praktischen Fertigkeiten, z. B. in der Metallverarbeitung in modernen Technologiezentren,

Persönlichkeitsbildung durch Kommunikationstraining, Zeitmanagement und Lernstrategien sowie die Weiterbildung zum Techniker oder Industriemeister Metall. Das Besondere an der Ausbildung ist die ausgefeilte Kombination von Theorie und Praxis in den technischen Bereichen mit Schulungen in den Bereichen Be-

triebswirtschaft und Sprachen einschließlich eines Auslandspraktikums, bei denen als Zusatzqualifikation die „European Business Licence“ erworben werden kann. Die Ausbildung wird dadurch aufgewertet und besonders auch für Studienabschreinerinnen und -abschreier interessant.

Im Interview:



Olaf Kottmann
Geschäftsführer Kottmann GmbH

Warum nutzen Sie das Programm Hi!GH AZUBI für Ihr Unternehmen?

Einführend muss ich sagen, dass unser Unternehmen seit der Gründung 2005 ein aktives Mitglied im Ausbildungsnetzwerk **BANG Hochstift e. V.** ist. **BANG** kümmert sich um die Ausbildungsbelange der Unternehmen im Metallbereich. D. h., der Verein übernimmt auf Wunsch des Unternehmens Praxis- und Theorieschulungen während der Ausbildung, zum Teil aber auch die Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber.

Die Unternehmen treffen sich mindestens einmal jährlich auf der Jahreshauptversammlung des Vereins. Mehrfach wurde in diesem Rahmen das Projekt **Hi!GH AZUBI** vorgestellt. Für mich als Unternehmer gab es zwei wichtige Motive, bei dem Projekt mitzumachen: Die nicht allein aufgrund ihres höheren Alters potenziell bessere Sozialkompetenz von Studienabschreinerinnen und -abschreier sowie das anzunehmende breitere theoretische Wissen des neuen Azubis, da er ja schon mehrere Semester fachbezogen studiert hat. Für mich als Hydraulik-Experten mit vielen Montageanteilen vor Ort beim Kunden sind das sehr wichtige Details. Die mögliche Verkürzung der Ausbildungszeit ist übrigens ein weiteres Argument für diese Vorgehensweise.

Was mussten Sie tun?

Nach der Jahreshauptversammlung habe ich mich an den Projektleiter der **gpdm** gewandt und ihm mein Interesse geschildert. Bei einem Termin vor Ort bei uns im Unternehmen wurde das Projekt noch mal detailliert beschrieben. Ich habe meine Anfrage nach diesem Termin aufrechterhalten und nach kurzer Zeit kamen dann Vorschläge ins Haus.

War Ihre Suche nach Fachkräften aus der Zielgruppe erfolgreich?

Ja, wir haben uns für Herrn Matthias Auer entschieden. Herr Auer absolviert jetzt seine Ausbildung als Industriemechaniker bei uns. Er hat die Probezeit bestens bestanden.





Grundsätzlich würde ich **Hi!GH AZUBI** wieder nutzen. Da wir aber nicht jedes Jahr einen neuen Auszubildenden einstellen, haben wir das Projekt 2014 nicht für uns in Betracht gezogen. Auf alle Fälle kann man dieses Konzept mit den Studienabbrecherinnen und -abbrechern weiterempfehlen. Meine Erwartungen, die mich für das Projekt haben entscheiden lassen, haben sich erfüllt.

Im Interview:



Matthias Auer
Auszubildender der Kottmann GmbH

Wie sind Sie auf das Programm Hi!GH AZUBI aufmerksam geworden?

Aufmerksam geworden bin ich auf das Programm **Hi!GH AZUBI** zuerst bei meiner Internetrecherche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Dort stieß ich häufiger auf Ausbildungsangebote, die über das **BANG**-Netzwerk angeboten wurden, das ein Projekt der **gpdm** in Paderborn ist. Da ein Kollege aus meiner näheren Umgebung dort arbeitet, habe ich mir von ihm weitere Informationen und Broschüren geben lassen. Als ich erfahren habe, wie so eine Ausbildung genau abläuft, habe ich dort an einem Einstufungstest teilgenommen.

Wie sah die Begleitung und konkrete Unterstützung aus?

Nachdem der Test abgeschlossen war, wurde ich nach wenigen Tagen informiert, dass die Firma **Kottmann GmbH – Hydraulik Pneumatik Elektronik** an einem Bewerbungsgespräch mit mir interessiert wäre. Auch nach Beginn der Ausbildung wurde ich weiterhin von der **gpdm** in Paderborn unterstützt. Durch sie habe ich stets Informationen über den Ausbildungsablauf, die Grundausbildung im Trainingszentrum Scherfede und weitere Veranstaltungen erhalten.

Durch die Teilnahme an dem **gpdm**-Projekt bekam ich die Möglichkeit, die Ausbildungszeit auf zweieinhalb Jahre zu verkürzen. Vorangestellt war jedoch, wie bei jeder Ausbildung, die Grundausbildung im Fachbereich Metalltechnik. So konnte ich mir die grundlegenden Kenntnisse aneignen und erlernte die Bedienung von diversen Maschinen, wie Fräse, Drehbank, Bandsäge usw.

Des Weiteren bietet die **gpdm** einen Werkunterricht an, in dem auf bestimmte Aufgabengebiete der Schule weiter eingegangen wird. Dieser dient zusätzlich zur Prüfungsvorbereitung. Ab August 2014 wird auch ein Vorbereitungskurs für die Abschlussprüfung Teil 1 im Trainingszentrum Scherfede angeboten, der sich über mehrere Wochen erstreckt. Zusätzlich zu den normalen Veranstaltungen werden auch noch andere Kurse angeboten, wie ein Schweißkurs oder ein CNC-Kurs.





Was mussten Sie dafür tun?

Um an dem Projekt teilnehmen zu können, muss man ein Studienabbrecher im Bereich der Ingenieurwissenschaften sein. Da ich vorher Maschinenbau an der Fachhochschule Südwestfalen in Soest studiert habe, war diese Voraussetzung schon einmal erfüllt. Weiterhin musste ich einen Einstellungstest ablegen, der sich schwerpunktmäßig mit Mathematik, Physik und logischem Denken befasste. Anschließend wurden noch die genauen Berufswünsche aufgenommen, damit die entsprechenden Firmen herausgesucht und angesprochen werden konnten.

Werden Sie das Angebot weiterempfehlen? Wenn ja, warum?

Ich würde das Projekt **Hi!GH AZUBI** weiterempfehlen. Es wird genau auf die Wünsche der Auszubildenden bei der Jobsuche eingegangen und sie erhalten eine umfangreiche Grundausbildung und Einführung in die Bedienung diverser Maschinen. Durch die zusätzlichen Kurse kann man sich weiteres Wissen aneignen, das man in der Firma mit einfließen lassen kann. Als weiterer positiver Aspekt ist die umfangreiche Prüfungsvorbereitung zu nennen.

Im Interview:



Markus Kamann
Geschäftsführender Gesellschafter
Gesellschaft für Projektierungs- und
Dienstleistungsmanagement (gpdm) mbh

Warum sind Sie aktiv geworden und wie sind Sie vorgegangen?

Die Unternehmen in unserer Region haben weiterhin eine große Nachfrage nach Fachkräften. Sie spüren aber durch die Bewerberlage, dass es immer weniger Auszubildende gibt. Deshalb haben wir uns im Netzwerk gedacht: Wir müssen neue Wege gehen und uns neue Zielgruppen erschließen. Nur dann können wir den Fachkräftebedarf längerfristig decken. Bei unseren Überlegungen sind wir auf die Gruppe der Studienabreicherinnen und -abbrecher gestoßen. Sie bilden für unsere Unternehmen mit anspruchsvollen Ausbildungsplätzen ein gutes Potenzial.

Wie haben Sie die Partner an den Hochschulen gewonnen?

Anfangs waren die Hochschulen ein wenig skeptisch und wollten das Thema ungern ansprechen. Denn schließlich handelt es sich um Personen, die die Hochschule verlassen, um andere Karrierewege einzuschlagen. Die Hochschulen sind bis dato nur darauf gepolt, die Zahl der Studienanfänger zu erhöhen, Stichworte G8 und Hochschulpakt 2020. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen ist da eher zweitrangig – das wird sich ändern müssen. Es ging für uns also erst einmal darum, Verständnis für die Idee des Projekts bei den Career Centern und bei den Dekanen der Fachbereiche zu schaffen.





Wie haben Sie die Unternehmen für das Projekt begeistert?

Auch die Unternehmen waren zuerst zögerlich. Die Idee des Projekts leuchtete ihnen zwar ein. Aber wir sollten zuerst den Beweis führen, also geeignete Kandidatinnen und Kandidaten präsentieren. Und dann würden die Unternehmen mal schauen, ob ihnen der oder die gefällt und sie mitmachen wollen. Die Zielgruppe wurde anfangs skeptisch gesehen. Doch im Nachhinein erweist sie sich als großes Potenzial.

Was ist das Besondere an dem Personenkreis – was muss beachtet werden, und welche Potenziale entstehen dadurch?

Das Besondere an den Studienabbrecherinnen und -abbrechern ist vor allem ihre gereifere Persönlichkeit. Sie bringen einen größeren Erfahrungshorizont mit und verkraften eine stärkere Arbeitsbelastung – das sind wichtige Vorteile für einen Betrieb. Durch ihr Studium und teilweise auch bereits geleistete Praktika haben sie oftmals schon eine gewisse „Branchenreife“. Ihre Vorkenntnisse sind gut und können gegebenenfalls auf die Ausbildungsinhalte – und somit auf die Ausbildungszeit – angerechnet werden. Dabei stehen wir in engem Austausch mit der IHK und haben ein spezielles Instrument entwickelt, um 20 bis 40 förderliche Credit Points anzurechnen. Außerdem bringt die Zielgruppe häufig gute Sprachkenntnisse mit und ist sehr mobil. Durch diese Erfahrungen und Reife können die Betriebe die erwachsenen Auszubildenden eigenständig zu Messen oder auch zu Kunden fahren lassen.

Was sind die bisherigen Erfolge?

Nach anfänglichen Schwierigkeiten sind mittlerweile zwölf Studienabbrecherinnen und -abbrecher in Festanstellungen. Es gibt ein Coaching für den Bewerbungsprozess. Dazu haben wir ein spezielles Verfahren aus zwei Individualterminen mit speziellen Übungen und Hinweisen und einem Gruppentermin gemeinsam mit anderen Aspiranten entwickelt. Wir geben in geschützter Umgebung wichtige Hinweise und helfen, die richtigen Worte für das eigene „Storyboard“ zu finden. Außerdem zeigen die Unternehmen als zusätzlichen Anreiz die späteren Karriereöglichkeiten im Betrieb auf, z. B. Aufstieg zum Industriemeister oder Maschinenbautechniker. Hier kooperieren wir mit dem Berufsverband der Techniker und dem Industriemeisterverband.

2.2 Den Neustart wagen – junge Erwachsene ohne Berufsabschluss

Rund 15 Prozent aller Personen zwischen 25 und 34 Jahren haben keinen beruflichen Abschluss.³ Sie arbeiten zumeist schon länger als An- und Ungelernte, häufig in befristeten oder schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen. Trotzdem sind sie ein Potenzial für die Fachkräftesicherung: Sie verfügen bereits über Berufserfahrung, die für

eine Beschäftigung interessant sein kann. Außerdem bringen sie eine Reife mit, die Jüngere in den meisten Fällen noch nicht haben. Zudem sind sie, wenn sie sich für eine Qualifizierung entschieden haben, hoch motiviert und wollen diese zweite Chance erfolgreich nutzen. Diese Gruppe kann damit für Unternehmen ein interes-

santes Reservoir für Fachkräfte sein. Gerade Betriebe, die diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen wollen, sind an einer weiteren Qualifizierung sowohl vor als auch nach der Einstellung interessiert.⁴

³ Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Bonn 2013.

⁴ Siehe auch das Beispiel Quali-Lift in der 2. Broschüre des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region „Service-Angebot von Netzwerken“, Berlin 2014.

➤ Neue Chancen für Ungelernte – Nachqualifizierung am Niederrhein

Ziel des Projekts **Nachqualifizierung am Niederrhein** im Rahmen von Perspektive Berufsabschluss war es, modulare Angebote zur Nachqualifizierung dieser Zielgruppe als feste Bestandteile des Weiterbildungsangebotes in der Region zu installieren. Dazu wurden mit einer Weiterbildungsberatung dauerhafte Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Unternehmen aufgebaut, die junge Menschen ohne Berufsabschluss nachqualifizieren möchten. Parallel dazu wurden in Zusammenarbeit mit Betrieben berufsbegleitende Weiterbildungsangebote installiert.

Die trägerübergreifend wirkenden Weiterbildungsberatungsstellen in Moers und in Kleve beraten Betriebe hinsichtlich ihres Weiterbildungsbedarfs speziell für an- und ungelernete junge Erwachsene und vermitteln passende Angebote bzw. richten sie ein.

Dazu ist eine enge Netzwerkarbeit notwendig, die gemeinsame Standards und Strategien des in der Region relativ neuen Angebotes der Nachqualifizierung ermöglicht. Das Netzwerk agiert auf verschiedenen Ebenen: Im sogenannten „offenen

Netzwerk“ sind Multiplikatoren wie die Agentur für Arbeit, die Jobcenter, die Kammern und die Wirtschaftsförderungen sowie interessierte Bildungsanbieter beteiligt. Mit den Beteiligten wurden gemeinsam Handlungsstrategien zur regionalen Umsetzung von Nachqualifizierung vereinbart. Auf der „engeren“ Netzwerkebene planen die kooperierenden Bildungsdienstleister Angebote zur abschlussbezogenen modularen Nachqualifizierung nach den Qualitätsstandards des Netzwerks.

➤ Im Interview:



Christoph Eckhardt
Geschäftsführer von qualiNETZ
Beratung und Forschung GmbH

Warum sind Sie gerade bei dieser Zielgruppe aktiv geworden?

In der Logistikbranche gibt es viele Hilfskräfte. ‚Das kann jeder‘, so lautet das Vorurteil. Gabelstapler fahren muss man aber lernen. Auch wenn der praktische Teil mit viel Übung am Hochregal schon nach einer Woche klappt, so dauert der theoretische Teil mit den Grundlagen der Lagerwirtschaft noch einmal drei Wochen. Es mag solche Arbeitsplätze geben, für die der praktische Teil reicht, zumindest für den Anfang. Aber wenn ein Betrieb nur „Ameisen“ und „Picker“ beschäftigt, aber zu wenig Leute hat, die die Gesamtprozesse und die Wirtschaftlichkeit im Auge haben, kann es im Extremfall zu Qualitätseinbußen und Problemen bei der Wirtschaftlichkeit kommen. Manche Unternehmen mit einem hohen Anteil von An- und Ungelernten reagieren vorausschauend und kümmern sich um die Nachqualifizierung ihrer Beschäftigten mit dem Ziel, ihnen einen Berufsabschluss zu ermöglichen. Hier bietet unser Netzwerk jetzt Unterstützung.

Wie sind Sie vorgegangen?

Die Idee entstand im IHK-Prüfungsausschuss. Anlässlich einer Abschlussprüfung kam Kai Johansen, Weiterbildungsberater des **Nachqualifizierungsnetzwerks Niederrhein** und zugleich Ausbildungsleiter des Theodor-Brauer-Hauses Berufsbildungszentrum **Kleve e. V.**, mit einem Ausbilderkollegen der **BLG Handelslogistik GmbH & Co. KG** ins





Gespräch. Netzwerkvertreter haben einigen Personalverantwortlichen aus regionalen Unternehmen das Konzept vorgestellt, nachdem es am Niederrhein bereits in Kooperation mit anderen Logistikunternehmen erprobt worden war. Wir haben außerdem die Agentur für Arbeit einbezogen, um die Fördermöglichkeiten aus dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) zu klären.

Was sind die bisherigen Erfolge?

Vier Jahre lang wurde das **Nachqualifizierungsnetzwerk Niederrhein** aus dem Programm Perspektive Berufsabschluss des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Inzwischen sind weitere vom Land Nordrhein-Westfalen und dem Europäischen Sozialfonds finanzierte Projekte entstanden, um die Unternehmen zu motivieren, die Potenziale ihrer an- und ungelernten Beschäftigten für die Fachkräftesicherung zu nutzen. Allerdings braucht man einen langen Atem, bis ein Unternehmen anbeißt und sich dazu entschließt, bei so einem Programm zur Nachqualifizierung mitzumachen.

Die Weiterbildungsberatung ist mittlerweile in mehreren Städten am Niederrhein aktiv. Gemeinsam mit Bildungsträgern entwickeln sie für das jeweilige Unternehmen passende Nachqualifizierungsmaßnahmen oder unterstützen an Weiterbildung interessierte Menschen.

Ohne eine ergänzende Förderung des Projekts „Potenziale nutzen“, gefördert vom Land Nordrhein-Westfalen und dem Europäischen Sozialfonds, wäre dies nicht denkbar. Die Nachqualifizierung bis zum Berufsabschluss wird in der nächsten Förderperiode ein wichtiger Schwerpunkt in der Strategie des Landes Nordrhein-Westfalen zur Fachkräftesicherung sein. Dieses Beispiel zeigt, was gelingen kann, wenn Unternehmen, Bildungsträger, Kammer und Agentur für Arbeit Hand in Hand arbeiten. Man muss das Rad nicht immer wieder neu erfinden. Wir geben unsere Konzepte und Erfahrungen auch gerne an andere Regionen weiter.



Im Interview:



Birgit Hilken
Leiterin DC Emmerich
BLG Handelslogistik GmbH & Co. KG, Emmerich

Warum haben Sie sich entschlossen, beim Nachqualifizierungsprojekt mitzuwirken?

Die **BLG Logistics Group** betreibt am Standort Emmerich ein europäisches Distributionszentrum für Kopierer und Zubehöre für einen Großkunden. Dafür benötigen wir qualifizierte und vor allem motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen wir die Chance





geben möchten, sich beruflich weiterzuentwickeln. Mit der Teilnahme am Nachqualifizierungsprojekt sichern wir die notwendige Fachkompetenz heute und in der Zukunft.

Was mussten Sie tun?

Wir haben zunächst eine Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Hieraus entstand eine Gruppe von 31 Kandidatinnen und Kandidaten, die Interesse zeigten, die Maßnahme mitzumachen. Um eine geeignete Lerngruppengröße zu erreichen, haben wir für den ersten Jahrgang diejenigen ausgewählt, die noch gar keine Berufsausbildung abgeschlossen hatten. Dabei haben wir darauf geachtet, dass die acht Männer und vier Frauen schon mehr als viereinhalb Jahre Berufserfahrung in der Logistik vorweisen konnten.

Für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer galt es dann, die Anmeldeformulare auszufüllen, um zur Externenprüfung zugelassen zu werden. Die Agentur für Arbeit unterstützte uns zudem bei der Beantragung von Arbeitsentgeltzuschüssen.

Das Berufsbildungszentrum ermittelte zwischenzeitlich, welche Module noch nötig sind, um die Abschlussprüfung in der dreijährigen Ausbildung „Fachkraft für Lagerlogistik“ bestehen zu können. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zwar schon langjährige Berufserfahrungen in der Logistik aufzuweisen. Jedoch waren sie bisher nicht in anspruchsvolleren Arbeitsbereichen der Disposition und der Steuerung logistischer Prozesse eingesetzt. Die Qualifikation dafür galt es nun in den schulischen Modulen zu vermitteln.

War Ihre Suche nach Fachkräften aus der Zielgruppe erfolgreich?

Die Gruppe hat eine hohe Eigenmotivation entwickelt. Die Erweiterung ihrer beruflichen Handlungskompetenz ist schon während des Lehrgangs deutlich erkennbar geworden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bearbeiten ihre betrieblichen Aufgaben jetzt viel bewusster. Sie analysieren ihre eigenen Arbeitsprozesse im Kontext des logistischen Gesamtprozesses und haben so einen ganz neuen Überblick. Über diese Tendenz sind wir sehr glücklich.

Werden Sie das Angebot weiter nutzen und weiterempfehlen?

Ja, aufgrund der guten Erfahrung mit der Nachqualifizierung ist unser Betrieb auch an einer Fortsetzung interessiert, wenn die jetzige Gruppe im Winter ihre Prüfung abgelegt hat. Die Planungen für die nächste Gruppe laufen bereits.



Im Interview:



Helene Suchanek-Motyka
Teilnehmerin der Nachqualifizierung
BLG Handelslogistik GmbH & Co. KG, Emmerich

Wie sind Sie auf das Programm aufmerksam geworden?

Die Standortleitung hat in einer Infoveranstaltung von dem Programm berichtet, nachdem es unserem Unternehmen vom **Nachqualifizierungsnetzwerk Niederrhein** vorgestellt worden war. Sie konnte mich von den Vorzügen der Weiterqualifizierung überzeugen und hat mich ermutigt, mitzumachen.

Wie sah die Begleitung und Unterstützung aus?

Neun Monate lang absolvieren wir zwölf Frauen und Männer den Vorbereitungskurs. Jeweils am Freitag und Samstag wird die Qualifizierung von Ausbildungsfachleuten des **Theodor-Brauer-Hauses e. V.** in unseren Schulungsräumen sowie im Lager durchgeführt. An einem Tag werden wir vom Unternehmen bei Lohnfortzahlung freigestellt, den zweiten Tag investieren wir selbst aus unserer Freizeit. Die Inhalte des Vorbereitungskurses werden uns praxisnah durch unsere erfahrenen Ausbilder vermittelt. Innerhalb des Kurses besteht ein sehr starker Zusammenhalt, sodass wir uns auch gegenseitig unterstützen und weiterhelfen.

Werden Sie das Angebot weiterempfehlen? Wenn ja, warum?

Die Weiterqualifizierung hilft mir sehr in meinem Beruf. Ich kann meine bereits vorhandenen Kenntnisse weiter vertiefen und sie anschließend durch die Externenprüfung von der IHK offiziell anerkennen lassen. Ich sehe dies als großen Vorteil, gerade auch, weil ich Ausländerin bin. Dadurch habe ich zukünftig mehr Einsatzchancen hier im Unternehmen und erhöhe außerdem meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb kann ich das Programm nur jedem empfehlen, der bisher noch keinen anerkannten Berufsabschluss hat. Die Mühe lohnt sich!

➤ Modulare, abschlussbezogene Weiterbildung – Erfurter Netzwerk Nachqualifizierung

Ähnlich war die Lage in Erfurt, wo das **Erfurter Netzwerk Nachqualifizierung** versucht, Menschen mit Vermittlungshemmnissen zu qualifizieren und mit Unternehmen zusammenzubringen. Ausgangspunkt für die Maßnahme in Erfurt war der Widerspruch zwischen nicht vermittelten qualifizierten Fachkräften und dem von den Betrieben gemeldeten Fachkräftebedarf, den die HWK Erfurt mit Partnern in einem integrativen Ansatz lösen wollte:

Mittels Bildungsmaßnahmen und einer verstärkten sozialpädagogischen Bildungsbegleitung, die auch individuelle Zielvereinbarungen enthält, sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stabilisiert und grundlegend qualifiziert werden. Parallel gehen sie schon während der Laufzeit der Maßnahme in ein Beschäftigungsverhältnis über. Das motiviert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Maßnahme erfolgreich zu absolvieren. Die Betriebe

ihrerseits haben schon frühzeitig die Chance, ihre zukünftige Fachkraft kennenzulernen, einzuarbeiten sowie berufsbegleitend zu qualifizieren. Diese parallele Vorgehensweise entstand aus der Arbeit des Netzwerks, das erkannt hatte, wie wichtig es ist, vor und während der Nachqualifizierung eine Abstimmung zwischen den Qualifizierenden, Bildungsträgern und Betrieben durchzuführen.

➤ Im Interview:

Kerstin Buchholz
Bildungs Koordinatorin
Erfurter Netzwerk Nachqualifizierung

Warum sind Sie aktiv geworden?

In unserer Region bestand immer wieder das Problem, dass die Handwerkskammer Teilnehmerinnen und Teilnehmer in verschiedenen Berufsfeldern qualifizierte, diese jedoch nach Maßnahmenende kein dauerhaftes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fanden. Gleichzeitig kamen immer häufiger Anfragen seitens der Agenturen für Arbeit oder der Jobcenter, die keine adäquaten Bildungsprodukte für ihre „schwierigeren“ Kunden anbieten konnten, die über z. T. multiple Vermittlungshemmnisse verfügten. Noch dazu hatten die regionalen kleinen und mittelständischen Betriebe im Handwerk zunehmend das Problem, keine geeigneten Fachkräfte für ihr Unternehmen akquirieren zu können, sodass Stellen unbesetzt blieben. Hier sahen wir die Möglichkeit, eine Lösung zu schaffen, die allen hilft.

Wie sind Sie vorgegangen?

Das Projekt **Modulare abschlussbezogene Nachqualifizierung** besteht aus einer Vorschaltmaßnahme mit Qualifizierungsmodulen aus der jeweiligen Ausbildungsverordnung sowie 640 Stunden Praktikum in einem Betrieb. Die Vorschaltmaßnahme von 3 bis 18 Monaten dient der Vermittlung von beruflichen Grundlagen, der Herausbildung und Festigung von sozialpersonalen Kompetenzen, der Orientierung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie der Qualifizierung in Vorbereitung der Integration. Ein wesentlicher Schwerpunkt ist außerdem die begleitende Lernkoordination.





Darauf aufbauend findet eine Hauptmaßnahme von maximal 12 Monaten statt. Sie findet im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses mit berufsbegleitender Qualifizierung statt. Diese wird inner- und überbetrieblich durchgeführt. Die Finanzierung des Projekts erfolgt über Bildungsgutscheine.

Durch das Netzwerk kann eine größere Berufspalette gemäß den Bedarfen der Wirtschaft mit regionalen Qualifizierungsangeboten abgedeckt werden. Davon profitieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Unternehmen und Fördermittelgeber. Alle Beteiligten können auf einen Ansprechpartner zurückgreifen, was die Zusammenarbeit erleichtert.

Was ist das Besondere an dem Personenkreis – was muss beachtet werden?

In der Mehrzahl der Fälle handelt es sich um Geringqualifizierte mit z. T. mehrfachen Vermittlungshemmnissen. Dieser Personenkreis muss häufig erst wieder „arbeitsfähig“ gemacht werden. Darum haben wir die Vorschaltmaßnahme eingebaut, die die sozialen Kompetenzen stärken soll, die für eine regelmäßige Beschäftigung unerlässlich sind.

Welche Potenziale entstehen dadurch, wie sehen die bisherigen Erfolge aus?

Der Erfolg ist groß, seit 2009 wurden von 247 gering qualifizierten Arbeitssuchenden mit multiplen Vermittlungshemmnissen 73 in Beschäftigung gebracht, 40 erwarben einen anerkannten Berufsabschluss und 76 beendeten das Projekt mit Modulzertifikaten. Das Erfurter Netzwerk hat Partner in Mittel- und Nordthüringen, die Handwerkskammer fungiert hierbei als Leitstelle. 35 Arbeitssuchende befinden sich zurzeit im Nachqualifizierungsprojekt.

Durch das Projekt entstand eine Win-win-Situation für alle Beteiligten im Raum Erfurt, im Ilmkreis sowie in Nordthüringen. Inzwischen wird die Idee, die innerhalb des Bundesprojekts Perspektive Berufsabschluss entstand, weiterentwickelt. Das Netzwerk ist weiterhin aktiv, obwohl das Bundesprojekt Perspektive Berufsabschluss 2012 endete. An dieser Stelle können wir mit Stolz sagen, dass das Netzwerk auch nach Ende der Förderung in seiner Arbeit fortbesteht.

 Im Interview:

Burgunda Kaufmann
Coiffeur Kaufmann in Wandersleben

Warum haben Sie sich entschlossen, beim Nachqualifizierungsprojekt mitzumachen?

Ich war auf der Suche nach einer qualifizierten Fachkraft, die Freude an der Arbeit hat. Allerdings ist die Suche in unserer Region nicht mehr so einfach. Insofern waren wir froh, als wir die Möglichkeit erhielten, über das Nachqualifizierungsprojekt eine Kandidatin zu finden.

Was war Ihre Aufgabe, was mussten Sie tun?

Im ersten Schritt waren wir Praktikumsbetrieb für Frau Trofimenko, die im Rahmen eines Sprachkurses ein Praktikum in meinem Salon absolvierte. Wir hatten so die Gelegenheit, uns gegenseitig kennenzulernen. Sie zeigte während der Zeit des Praktikums Talent und Freude an der Arbeit. Das Projekt **Modulare abschlussbezogene Nachqualifizierung** gab ihr die Möglichkeit, nach einer vorangegangenen Kompetenzfeststellung in diese Qualifizierung einzusteigen. Nach Abschluss dieser Maßnahme schloss ich dann gerne einen Arbeitsvertrag mit Frau Trofimenko als Friseurin.

Werden Sie das Angebot weiter nutzen und weiterempfehlen?

Ich werde dieses Angebot weiterempfehlen, da während der gesamten Qualifizierung eine Betreuung und Koordinierung durch die HWK gegeben ist. Frau Trofimenko hat im Juli 2014 ihre Prüfung zur Gesellin Teil 1 erfolgreich abgeschlossen und wird derzeit im Arbeitsprozess durch den Salon und die Handwerkskammer Erfurt auf die Prüfung zur Gesellin Teil 2 im Sommer 2015 vorbereitet.

 Im Interview:

Svitlana Trofimenko
Absolventin der Nachqualifizierung

Warum mussten Sie eine Nachqualifizierung machen?

Ich kam 2002 aus der Ukraine nach Deutschland. In der Ukraine absolvierte ich bereits ein Jahr lang eine Ausbildung als Friseurin. Aber weil ich nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügte und auch keinen Abschluss hatte, der in Deutschland aner-





kannt wurde, fand ich keine Anstellung in dem von mir geliebten Beruf. Mit der Nachqualifizierung bekam ich eine Chance dazu.

Wie lief das Programm ab?

Ein Jahr lang habe ich im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer in Erfurt Praxis und Theorie gelernt. Außerdem natürlich auch noch Deutsch. Jetzt habe ich die praktische Phase abgeschlossen und meinen Abschluss erworben. Nächstes Jahr schließe ich das Programm mit der Prüfung zur Gesellin ab.

2.3 Inklusion statt Handicap – Menschen mit Behinderung sind auch Fachkräfte

Menschen mit Behinderung können viel mehr, als ihnen zugetraut wird. Benötigen sie Unterstützung, so steht ihnen ein breites Spektrum an Leistungen zur Ver-

fügung. Oftmals wird nicht beachtet, dass auch Betriebe, die sie einstellen wollen, Unterstützung benötigen. Helfen können Beratungs- und Unterstützungsangebote,

wie sie das Projekt **'support'** in Sachsen entwickelt hat.

'support' – ein Angebot für kleine und mittlere sächsische Unternehmen

Die Integration von Menschen mit Behinderung ist das Ziel des Projekts **'support'**. Ein Hauptproblem der Zielgruppe: Viele Betriebe haben nur geringe oder gar keine Erfahrung oder Berührung mit ihr, und es bestehen Vorbehalte, die mit Beratung und Unterstützung bei der Integration aus dem Weg geräumt werden können.

Genau hier setzt **'support'** an. Mit dem Angebot erhalten sächsische KMU alle Leistungen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter, behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen aus einer Hand. Es ermöglicht die Integration von schwerbehinderten Menschen durch die passgenaue Besetzung offener Arbeits- oder Aus-

bildungsplätze von südwestsächsischen Arbeitgebern. Mit berufsbegleitenden Angeboten zur Qualifizierung sollen die Arbeitsverhältnisse gesichert werden. Damit kann ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Region geleistet werden.

Im Interview:



Barbara Klepsch, Staatsministerin
Sächsisches Staatsministerium für Soziales
und Verbraucherschutz

Warum sind Sie aktiv geworden?

Unternehmen suchen Fachkräfte, Menschen mit Behinderung sind Fachkräfte – und doch kommen beide nicht zusammen. In Sachsen suchen elftausend Menschen mit Be-





hinderung eine Arbeit, knapp 80 Prozent von ihnen haben eine abgeschlossene Berufsausbildung, sechs Prozent sogar ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Und viele der Arbeit suchenden Menschen mit Behinderung haben Zielberufe, in denen Fachkräfte dringend gebraucht werden. Auch wenn inzwischen mehr Unternehmen Menschen mit Behinderung einstellen, so ist vielen Arbeitgebern das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderung noch nicht präsent.

Wie sind Sie vorgegangen?

Wir haben in Sachsen die **Allianz Arbeit + Behinderung** gegründet. Es ist uns gelungen, Wirtschaft, Menschen mit Behinderung, Politik und alle, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unterstützen, an einen Tisch zu bekommen. Die Hälfte der Allianzpartner sind Unternehmerverbände und die sächsischen Kammern. Gemeinsam haben wir analysiert, was wir ändern, und wo wir etwas verbessern können. Vor allem sind es Vorurteile in vielen Köpfen – Menschen mit Behinderung werden auf dem Arbeitsmarkt oft nicht mit ihren Stärken und Fähigkeiten wahrgenommen. Wir haben uns deshalb auf eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit verständigt und werben gemeinsam mit dem Slogan *Menschen mit Behinderung – Fachkräfte für Ihr Unternehmen*. Und wir haben gemeinsam überlegt, wie wir Unternehmen besser unterstützen können. Eines unserer wichtigsten Projekte ist das Dienstleistungsnetzwerk **'support'**. Dieses berät Unternehmen in allen Fragen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und es organisiert und koordiniert für die Unternehmen Unterstützungsleistungen.

Was ist das Besondere an dem Personenkreis – was muss beachtet werden?

Menschen mit Behinderung haben, wie wir alle, ihre Stärken und Schwächen. Akzeptiert man diese Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Menschen, so kommt es nur darauf an, für alle den jeweils passenden Arbeitsplatz zu finden, der ihren jeweiligen Fähigkeiten am besten entspricht. Den meisten Menschen mit Behinderung sieht man ihre Behinderung gar nicht an. Und wenn wegen der Behinderung z. B. Umbauten am Arbeitsplatz erforderlich sind, so erhalten die Arbeitgeber auch finanzielle Unterstützung – nicht nur vom Integrationsamt.

Welche Potenziale entstehen dadurch, wie sehen die bisherigen Erfolge aus?

Durch die **Allianz Arbeit + Behinderung** ist es gelungen, Arbeitgeber auf das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderung aufmerksam zu machen. Unternehmerverbände und Kammern informieren ihre Mitgliedsunternehmen und werben dafür, dieses Fachkräftepotenzial auch auszuschöpfen. Und es ist uns gelungen, eine Vernetzung wichtiger Akteure auch auf regionaler Ebene zu ermöglichen, die sehr praktische Unterstützung für Unternehmen bei der Beschäftigung behinderter Menschen leistet.

Im Interview:



Dr. Wolfgang Degner
Projektkoordinator 'support'

Wie sind Sie auf die Idee für 'support' gekommen?

Die Idee zu **'support'** kam vom Unternehmerverband Sachsen, der vor allem kleine und mittlere Unternehmen vertritt. Für viele KMU ist es sehr aufwendig, sich mit Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und mit den unübersichtlichen Unterstützungsstrukturen auseinanderzusetzen. Und dennoch gibt es hier Bedarf und auch die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung einzustellen. Die Idee zu **'support'** entstand zeitgleich zur Gründung der **Allianz Arbeit + Behinderung**. Dort fanden wir die erforderliche Unterstützung und mit dem Integrationsamt auch den Finanzier, um unser Dienstleistungsnetzwerk Realität werden zu lassen.

Wie arbeitet 'support'?

'support' ist kein virtuelles Netzwerk, sondern ein konkreter Dienstleister mit Sitz seiner Servicestelle in Chemnitz. Durch den Unternehmerverband Sachsen konnten wir bereits Kooperationsvereinbarungen mit anderen Unternehmerverbänden schließen und auch die Kammern mit einbeziehen. Wir sprechen Unternehmen direkt an und informieren diese über Beschäftigungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Wichtiger noch – und dadurch unterscheiden wir uns auch von anderen, ähnlichen Projekten – ist, dass wir mit **'support'** für die Unternehmen ein konkretes Angebot bereitstellen: Jeder Arbeitgeber erhält in allen Belangen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einen externen, fachkompetenten Ansprechpartner, der Unternehmen mit Hilfe des Dienstleistungsnetzwerks bei der Gewinnung von betrieblichen Fachkräften sowie bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen wirkungsvoll unterstützt. Wir koordinieren dieses Angebot im Netzwerk. Und unser Angebot aus einer Hand ist für die Unternehmen kostenfrei.

Haben Sie bereits Erfolge erzielen können?

Unser größter Erfolg ist es, dass wir in der Region Südwestsachsen verbindliche Kooperationen mit den Arbeitsagenturen, den Jobcentern, dem Integrationsamt und den Integrationsfachdiensten vereinbaren und so ein arbeitsfähiges Netzwerk aufbauen konnten. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Unternehmerverbänden und den Kammern ist ein weiterer wichtiger Schritt, um Menschen mit Behinderung als Fachkräften Türen auf dem Arbeitsmarkt zu öffnen. Besonders freut uns die sich anbahnende Kooperation mit der IHK Chemnitz, welche aktiv die Bedarfe ihrer Mitgliedsunternehmen in unser Netzwerk einspeisen wird. Schon in der Modellphase – also bereits vor der richtigen Arbeitsaufnahme – haben mit Unterstützung von **'support'** 37 südwestsächsische Arbeitgeber eine neue Fachkraft gefunden. 23 bestehende Arbeitsverhältnisse behinderter Mitarbeiter konnten durch Dienstleistungen von **'support'** in den Unternehmen dauerhaft gesichert werden.

Im Interview:



Adalbert Schmaus
Geschäftsführer
Schmaus GmbH

Wie stehen Sie als mittelständischer Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung?

Die **Schmaus GmbH** beschäftigt seit vielen Jahren unter anderem gehörlose und hörgeschädigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Logistikcenter. Durch den Einsatz von technischen Hilfen und durch angepasste Arbeitsverfahren sowohl von hörenden als auch von gehörlosen Kolleginnen und Kollegen kann die Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsprozess erreicht werden.

Wie sah die Unterstützung durch das Dienstleistungsnetzwerk 'support' konkret aus?

'**support**' unterstützte mich als Unternehmer in vielerlei Richtungen: In einem ersten Gespräch lernten wir uns persönlich kennen, stellten erste allgemeine Fragen und erörterten die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten des '**support**'-Netzwerks. Durch die im Netzwerk verankerten Leistungsträger, die Bundesagentur für Arbeit, den kommunalen Sozialverband Sachsen sowie den Integrationsfachdienst Soziales Förderwerk e. V. in Chemnitz konnte ich geeignete Arbeitnehmer finden. Über die verschiedenen Fördermöglichkeiten wurde ich ausgiebig beraten, wie zum Beispiel die der behinderungsbedingten Arbeitsplatzausstattung. Aufgrund dieser umfassenden Unterstützung durch das '**support**'-Netzwerk konnten dauerhaft schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der **Schmaus GmbH** integriert werden.

Halten Sie es als Unternehmer für notwendig, solch ein unternehmenszentriertes Angebot für Arbeitgeber vorzuhalten, und wenn ja, welche Gründe sehen Sie dafür?

Ich glaube, ich spreche hier für viele Unternehmer. Ein kostenfreier und neutraler Ansprechpartner für Arbeitgeber jeglicher Art ist für die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung dringend notwendig. Sei es, um unbürokratisch und schnell fachspezifische Fragen zu klären sowie geeignete und passgenaue Arbeitnehmer zu finden oder um Fördermöglichkeiten zu besprechen. In einem persönlichen Erstgespräch lassen sich viele Bedenken bezüglich der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen beseitigen, weitere Schritte besprechen und Zuständigkeiten klären.

Wie sehen Sie zukünftig die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung in Unternehmen?

Im Zuge des stetig wachsenden Arbeitskräftemangels werden sich die Unternehmen zunehmend mit den Potenzialen von schwerbehinderten Menschen befassen müssen, um mit entsprechender Unterstützung qualifizierte und hoch motivierte Mitarbeiter für sich gewinnen zu können. Alle am Eingliederungsprozess von schwerbehinderten Menschen beteiligten Personen werden zukünftig verstärkt zusammenarbeiten müssen, um eine erfolgreiche und langfristige Inklusion zu bewerkstelligen. Unternehmen haben bezüglich dieses Themenfeldes noch erheblichen Beratungs- und Unterstützungsbedarf.

2.4 Interkulturelle Kompetenz in Berufen mit Zukunft – Menschen mit Migrationshintergrund

Rund 15 Millionen Personen haben in Deutschland einen Migrationshintergrund. Sie haben häufiger als Personen ohne Migrationshintergrund keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das gilt insbesondere für Frauen

mit Migrationshintergrund, die besonders oft keiner oder nur einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.⁵ Sie verfügen sowohl über sprachliche als auch über kulturelle Kompetenzen, die wegen der steigenden Zahl an Menschen mit Migrations-

hintergrund und der starken internationalen Ausrichtung der deutschen Wirtschaft für Unternehmen interessant sein können. Mit guten Ideen und Maßnahmen können unter ihnen Fachkräfte für die Wirtschaft gewonnen werden.

Kultursensible Altenpflege für Menschen mit Migrationshintergrund

Zwei Fliegen mit einer Klappe schlägt das **Projekt Kultursensible Altenpflege**: Es ermöglicht zum einen Menschen mit Migrationshintergrund die Qualifizierung und Beschäftigungsaufnahme, zum anderen ermöglicht es Pflegeeinrichtungen, neuen Kundengruppen passende Betreuung anzubieten. Aktuell steht einer hohen Zahl von arbeitslosen Menschen mit Migrationshintergrund ein immer größer

werdender Mangel an Fachkräften in der Pflegebranche gegenüber. Außerdem kommen zunehmend mehr Migrantinnen und Migranten in ein Alter, in dem sie eine Pflegekraft benötigen. Gut, wenn diese ihre Sprache spricht oder auf die kulturellen Unterschiede eingehen kann.

Um hier Abhilfe zu schaffen, haben die **Türkische Gemeinde in Baden-Württem-**

berg e. V. und die Agentur für Arbeit Waiblingen das **Projekt Kultursensible Altenpflege** ins Leben gerufen. Die Türkische Gemeinde unterstützt dabei Menschen auf dem Weg aus der Arbeitslosigkeit oder bei deren Vermeidung. Dafür wurden dort von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt.

Im Interview:



Olcay Uzun
Türkische Gemeinde Baden-Württemberg e. V.
und Koordinatorin des Projekts
Kultursensible Altenpflege

Wie ist das Projekt Kultursensible Altenpflege entstanden? Und wieso haben Sie sich für dieses Thema und diese Zielgruppe entschieden?

Am offenkundigsten ist der Mangel an Pflegefachkräften in der Region. Hinzu kommen der demografische Wandel in Deutschland und die großen Zahl von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund, die älter werden und zunehmend Betreuung benötigen. Außerdem gibt es viele Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, die in der Statistik im Arbeitsmarktmonitor als arbeitslos oder geringfügig beschäftigt erscheinen und keine abgeschlossene Ausbildung vorweisen können. Diese Menschen als Altenpflegerinnen und Altenpfleger zu qualifizieren und ihnen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben, war ein weiterer wichtiger Grund, zu handeln. Denn sie bringen bereits die interkulturelle Kompetenz mit, die immer mehr benötigt wird. Zu guter Letzt ist die Pflegebranche eine wichtige Branche mit einer sicheren Zukunft.



⁵ Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, Bundesagentur für Arbeit, Januar 2014.



Wie gehen Sie konkret vor?

Unser Ziel ist, diese Frauen und Männer über das Berufsbild der Altenpflegehelferin bzw. des Altenpflegehelfers sowie der Altenpflegerin bzw. des Altenpflegers zu informieren. Zudem möchten wir sie auf die hohe Qualität, Sinnhaftigkeit sowie auf die guten beruflichen Aussichten hinweisen, wie z. B. die Möglichkeit, sich mit einem Pflegedienst selbstständig zu machen. Das heißt, wir beraten die Frauen und Männer individuell, bezogen auf ihre persönliche Lebenssituation. Die Dauer und Intensität der Vorfeldberatung orientiert sich dabei an den persönlichen Voraussetzungen, wie z. B. psychologisches Befinden oder soziale Gegebenheiten. Dazu kommen Workshops zur Persönlichkeitsstärkung und Motivation sowie die Begleitung zu Ämtern. Ziel der Beratung ist es, dass die teilnehmenden Frauen und Männer ihre Potenziale erkennen und so ihre Erwerbsneigung erhöhen und den Mut fassen, sich für die Ausbildung zur kultursensiblen Altenpflege zu entscheiden.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden von uns sozialpädagogisch begleitet, damit wir Schwierigkeiten im Verlauf der Maßnahme begegnen und einem Abbruch entgegenwirken können. Dies erfolgt durch ein begleitendes Case Management, das die Bedarfe der Frauen und Männer ermittelt.

Die Zertifizierung der Absolventinnen und Absolventen erfolgt durch die Staatlichen Altenpflegeschulen in Baden-Württemberg.

Was ist das Besondere an dem Personenkreis – was muss beachtet werden?

Das Besondere an dem Personenkreis ist, dass jede einzelne Person einen eigenen interkulturellen Erfahrungshorizont mitbringt und diesen später in seine oder ihre Arbeit einbringen kann. Das bedeutet z. B., dass eine pflegebedürftige Person mit Migrationshintergrund sich dann von einer Fachkraft ebenfalls mit Migrationshintergrund pflegen lassen kann. Das Gros unserer Zielgruppe sind Frauen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss, die arbeitslos sind oder in einem geringfügigen Arbeitsverhältnis stehen. Sie sind oftmals auch in familiäre Pflichten eingebunden und können für die Ausbildung nicht ohne Weiteres davon entbunden werden. Das bedeutet, wir müssen uns auch um die Kinderbetreuung während ihrer Ausbildungszeit kümmern. Diese Kosten trägt beispielsweise die Agentur für Arbeit als Netzwerkmitglied. Insgesamt sind eine individuelle Betreuung und eine stetige Motivationsarbeit sehr wichtig. Und so ist es schon als Erfolg zu werten, wenn die Teilnehmerinnen überhaupt aktiviert werden und im Idealfall sogar in eine Ausbildung vermittelt werden können.

Welche Potenziale entstehen dadurch? Was wurde bisher schon erreicht?

Seit Herbst 2012 führen wir das Projekt in unserer Region erfolgreich durch. Wir haben zurzeit 29 Frauen und Männer in Ausbildung. Dabei sind verschiedene Ausbildungsgänge möglich, z. B. Altenpflegehelferin oder -helfer in einem Jahr, Alltagsbetreuerin oder -betreuer in zwei Jahren und Altenpflegerin oder -pfleger in drei Jahren. Die genannten Ausbildungsgänge sind von den persönlichen Voraussetzungen abhängig. Weitere 30 Personen mit Migrationshintergrund haben mit der Ausbildung im Oktober 2014 angefangen.





Erreicht haben wir außerdem, dass die Altenpflege „kultursensibel“ geworden ist – das Thema ist bei allen Beteiligten als ein sehr wichtiges im Bewusstsein verankert worden und wird nun weiterhin gemeinsam vorangetrieben. Zudem konnten wir weitere Kooperationspartner gewinnen, wie z. B. Schulen und weitere Pflegeeinrichtungen. Mit diesem Projekt entstehen sogar noch Geschäftsfelder für Pflegeeinrichtungen.



Im Interview:



Figen Höller
Auszubildende zur Altenpflegerin im zweiten Jahr im Samariterstift im Nachbarschaftshaus, Ostfildern

Sie nehmen an der Qualifikation zur Altenpflegerin teil, die vom Projekt Kultursensible Altenpflege entwickelt und durchgeführt wurde. Wie sind Sie darauf aufmerksam geworden?

Ich nehme seit gut einem Jahr an der Qualifikation teil, zwei weitere Jahre brauche ich noch, dann bin ich Altenpflegerin. Auf das Projekt wurde ich durch Mund-zu-Mund-Propaganda aufmerksam.

Was machen Sie jetzt?

Im Sommer fanden Prüfungen statt und im Herbst hat mein zweites Lehrjahr begonnen. Besonders wichtig ist mir, dass ich später nicht nur fachlich richtig helfen kann, sondern auch passend zu den jeweiligen Bedürfnissen der Menschen, die ich betreuen muss. Darauf bereitet mich die Ausbildung gut vor.

➤ Im Interview:



Andrea Möck
Einrichtungsleiterin im Samariterstift
im Nachbarschaftshaus, Ostfildern

Warum beteiligen Sie sich als Ausbildungspartner am Projekt Kultursensible Altenpflege?

Wir sind von der **Türkischen Gemeinde** angesprochen worden, ob wir uns vorstellen könnten, eine türkische Auszubildende einzustellen. Wir haben auch aufgrund der interessanten Idee, die hinter dem Projekt steht, und der neuen Geschäftsmöglichkeiten, die sich für uns als Dienstleistungsanbieter daraus ergeben, gerne ja gesagt. Daraufhin hat sich Frau Höller bei uns beworben und uns überzeugt.

Wie trägt der Partner Türkische Gemeinde zum Erfolg bei?

Durch die Mitwirkung der **Türkischen Gemeinde** im theoretischen Bereich ist es möglich, eventuelle sprachliche Barrieren abzubauen, außerdem erhält die Auszubildende Unterstützung bei Behördengängen usw. Diese Voraussetzungen tragen erheblich zu einer günstigen Entwicklung der Ausbildung bei.

Werden Sie das Angebot weiter nutzen und weiterempfehlen? Und wenn ja, warum?

Wir freuen uns immer über engagierte und sehr gute Bewerberinnen und Bewerber, vor allem, wenn diese ein gutes Netzwerk haben, um die Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Wir haben langjährige Erfahrung mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Samariterstiftung und wissen, dass diese häufig zu besonders engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden. Wenn es gelingt, dass die Ausbildung für beide Seiten erfolgreich verläuft, entsteht daraus meist eine langjährige, sehr gute Zusammenarbeit.

2.5 Alleinerziehende Mütter und Väter leiten ein kleines Unternehmen

Alleinerziehende Mütter und Väter sind meistens beruflich qualifiziert und haben bereits Berufserfahrung. Gleichzeitig sind sie häufig unter ihrer Qualifikation oder in Teilzeit beschäftigt. Deutschlandweit gibt es mehr als 2,6 Millionen Alleinerziehende,⁶ die eine interessante Zielgruppe für

Netzwerke bilden können, um Potenziale für Unternehmen zu aktivieren oder zu qualifizieren. Dabei gibt es neben der Gruppe der aus familiären Gründen Alleinerziehenden außerdem auch Personen, die im weiteren Sinne Alleinerziehende sind. Bei diesen ist der Partner häufiger länger

abwesend, weil er z. B. auf Montage arbeitet oder Wochenendpendler ist. Die Schwierigkeiten beider Gruppen sind ähnlich, aber die zweite Gruppe ist häufig in ländlichen und strukturschwachen Regionen zu finden. Gerade in diesen Regionen ist auch die Betreuungssituation häufig schlechter.

Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen

Alleinerziehende sind in der Region Stendal ein größeres Fachkräftepotenzial. Um diese Personengruppe in das Bewusstsein der Arbeitsmarktakteure

und Unternehmen zu rücken, haben die Projektpartner ein umfassendes Maßnahmenpaket geschnürt. Es enthält konkrete Aktivitäten, um den Personenkreis der

Alleinerziehenden direkt in Ausbildung und Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Im Interview:



Yvonne Hollmann
Beauftragte für Chancengleichheit
am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Stendal
Bündnis für Familie Stendal

Warum sind Sie aktiv geworden?

Aktiv geworden sind wir, weil in unserer sehr ländlichen Region viele Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die aber wegen der Betreuungssituation nicht für jeden Beruf oder jede Stelle geeignet sind. Das liegt auch daran, dass es in unserer Region viele Alleinerziehende gibt, sowohl im engeren als auch im weiteren Sinne, also weil der Mann auf Montage oder Wochenendpendler ist. Es geht also in den meisten Fällen um Frauen, wir haben hier aber auch alleinerziehende Männer.

Aktiv geworden sind wir auch, weil ländliche Strukturen andere Formen der Betreuung und Aufmerksamkeit für Alleinerziehende erfordern. Dadurch, dass Wohn- und Arbeitsort zumeist weit auseinander liegen, besteht gerade bei Alleinerziehenden zusätzlich immer das Betreuungsproblem.

Wie sind Sie vorgegangen?

Wir haben das Netzwerk **Bündnis für Familie Stendal** gegründet, in dem wir die Partner, die aktiv werden wollten und sollten, über den Arbeitsmarktmonitor verknüpft haben, also Vereine, Unternehmen, Arbeitsverwaltung und politische Akteure. In dieser Runde haben wir uns Gedanken gemacht, wie man Alleinerziehende in Beschäftigung bekommt, und entsprechende Maßnahmen entwickelt.





Der erste Schritt war es, die Zielgruppe Alleinerziehende als Potenzial für Fachkräfte bei den Betrieben bekannt zu machen. Dafür haben wir intensiv Öffentlichkeitsarbeit gemacht, z. B. durch Berichte in der örtlichen Presse und Aktionen für und mit Alleinerziehenden. Dazu gehörte z. B. eine Ausstellung, die Alleinerziehende am Arbeitsplatz präsentierte, ihre Besonderheiten vorstellte und klar machte, dass sie bei guter Unterstützung „normale“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Kernaussage der Aktivitäten: Wenn alle einen Schritt machen, ist die Integration von Alleinerziehenden möglich.

Außerdem sind wir auch direkt auf Unternehmen zugegangen und haben die positiven Eigenschaften der Alleinerziehenden herausgestellt, also z. B. das Organisationstalent und die Flexibilität, die auch für Unternehmen attraktiv sind.

Ein Problem ist weiterhin die fehlende flexible Rundum-Betreuung für Kinder. Schichtarbeit ist problematisch, weil gerade in den Randzeiten keine Betreuung vorhanden ist. Das ist besonders schwierig, wenn auch noch Fahrzeiten dazukommen.

Wie haben Sie die Partner gewonnen und von der Zusammenarbeit überzeugt?

Vor allem durch Öffentlichkeitsarbeit und bei Unternehmen durch die direkte Ansprache der Geschäftsführung. Von Vorteil für unsere Arbeit war die wirtschaftliche Lage. In der Pflege ist die Fachkräftesituation so, dass jede und jeder gebraucht wird. Die grundsätzliche Bereitschaft der Arbeitgeber war vorhanden. Intensive Ansprache und Überzeugung waren trotzdem notwendig.

Wichtig für den Erfolg waren zwei Dinge: erstens den Alleinerziehenden zu vermitteln, dass sie keinen Makel haben und selbstbewusst sein können, und zweitens Unternehmen zu gewinnen, die diesem Personenkreis eine Chance geben.

Welche Potenziale entstehen dadurch, wie sehen die bisherigen Erfolge aus?

Unser erstes Ziel war es, innerhalb des ersten Projektzeitraums 400 Alleinerziehende in Arbeit zu bringen. Das haben wir erreicht. Es gibt aber immer noch ausreichend Potenzial in unserer Region.

Im Interview:



Andreas Krüger
Einrichtungsleiter
Johanniterhaus Lutherstift Stendal

Warum nutzen Sie das Programm für Alleinerziehende für Ihr Unternehmen?

Wir haben insgesamt 71 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon aktuell 21 Alleinerziehende. Wir haben bei der Eröffnung unseres Stifts Fachkräfte gesucht und haben selbstverständlich auch Alleinerziehende genommen. Wirklich sensibilisiert werden musste ich für diese Gruppe nicht, in meinen Augen sind bei der Einstellung das Persönliche und die Eignung entscheidend. Gut war aber die Unterstützung des Stifts (vor allem bei der Suche) und der Alleinerziehenden durch die Projektpartner.

Was mussten Sie tun?

Relativ wenig, Alleinerziehende wurden und werden bei uns wie alle Bewerber behandelt, und wenn es menschlich und fachlich passt, finden wir gemeinsam mit der Bewerberin oder dem Bewerber eine Lösung. So hatten wir gerade einen Bewerber mit kleiner Tochter und ohne Führerschein. Wir haben uns beteiligt, und jetzt hat er einen.

Ein Problem war für uns immer die Betreuung in den Randzeiten, die gerade für Alleinerziehende schwierig sein kann. Um das zu umgehen, haben wir gemischte Teams eingerichtet, in denen z. B. ältere und jüngere Personen oder Alleinerziehende und Nicht-Alleinerziehende zusammenarbeiten. So sind dann für die Alleinerziehenden spätere Anfangszeiten möglich. Damit das gelingt, sind aber eine gute Organisation und Kommunikation im Team notwendig, die dafür sorgen, dass niemand benachteiligt wird.

Werden Sie das Angebot weiter nutzen und weiterempfehlen?

Auf jeden Fall, da wir über die Betreuung zu kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gekommen sind.

➤ Unterstützung langzeitarbeitsloser lippischer Alleinerziehender – ULLAplus hilft

Auch im Landkreis Lippe gibt es viele Alleinerziehende und einen spürbaren Fachkräftemangel. Um hier Abhilfe zu schaffen und Fachkräfte für die Unternehmen zu aktivieren, hat das Netzwerk

Offensive Frauenerwerbstätigkeit Lippe das Projekt **ULLAplus** (Unterstützung langzeitarbeitsloser lippischer Alleinerziehender) gestartet. Die **Netzwerk Lippe gemeinnützige GmbH** ist die kommunale

Beschäftigungsförderungsgesellschaft des Kreises Lippe. Die Hauptaufgabe der GmbH ist die Wiedereingliederung von Arbeitsuchenden in den regionalen Arbeitsmarkt.⁷

➤ Im Interview:



Christa Blume
Projektkoordination ULLAplus/Clearing
Netzwerk Lippe gemeinnützige GmbH

Warum sind Sie aktiv geworden?

Im Kreis Lippe leben rund 6.900 Alleinerziehende, Tendenz steigend. Immer wieder stellen die Single-Eltern, meistens Frauen, unter Beweis, wie viel sie beruflich und privat leisten – und doch stehen sie finanziell oft schlechter da und sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, weil die geforderten Arbeitszeiten nur schwer mit der Familie vereinbar sind. Im Kreis Lippe sind rund 40 Prozent der alleinerziehenden Familien auf Leistungen nach dem SGB II (Hartz IV) angewiesen. In Zahlen ausgedrückt sind das ca. 2.800 Alleinerziehende, die langzeitarbeitslos sind oder trotz Arbeit aufstockende Transferleistungen benötigen.

Wie sind Sie vorgegangen?

Wir haben auf die Ausschreibung des Bundesarbeitsministeriums reagiert und mit dem geförderten Projekt **ULLA** ein beispielhaftes Modell entwickelt, das Alleinerziehende dabei unterstützt, trotz schwieriger Umstände im Beruf wieder Fuß zu fassen. Ende 2012 lief das Modellprojekt aus. Gemeinsam mit dem Jobcenter Lippe und dem Kreis Lippe führen wir den erfolgreichen Ansatz als **ULLAplus** weiter und beziehen neben den Alleinerziehenden auch die Erziehenden mit ein.

Was ist das Besondere an dem Personenkreis – was muss beachtet werden?

Es müssen soziale Netzwerke geschaffen werden, Anlaufstellen, die für Beratungen und auch konkrete Hilfestellungen da sind. Dazu zählen Coachingangebote zur Selbststärkung. Besonders wichtig sind die grundlegende Akzeptanz und das sprichwörtliche Fördern und Fordern nach individuellen Kriterien. Die Rahmenbedingungen für eine Integration in den Arbeitsmarkt müssen geschaffen werden. Dabei geht es nicht nur um Kinderbetreuung, die flexibler gestaltet sein muss, es sind auch die Arbeitgeber gefragt, ihre Arbeitszeitmodelle anzupassen. In dem Netzwerk **Offensive**



⁷ Siehe auch die Interviews in Kapitel 1.2.



Frauenberufshilfe Lippe arbeiten wir gemeinsam daran, die Bedingungen für Alleinerziehende auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Welche Potenziale entstehen dadurch, wie sehen die bisherigen Erfolge aus?

Die Alleinerziehenden erlangen mehr Selbstwert, finden zu eigener Stärke zurück, erkennen ihre Ressourcen und entwickeln realistische berufliche Perspektiven. Sie fassen neuen Mut, nehmen Unterstützung an, setzen Prioritäten und nehmen ihr Leben wieder selbst in den Griff. Im Rahmen der Gruppen entstehen soziale Netzwerke, die über die Zuweisungsdauer hinaus Bestand haben. Neben den individuell nicht messbaren persönlichen Erfolgen für den Einzelnen gelingt es uns, ca. ein Drittel der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.



Im Interview:



Kathrin Bretten
Alleinerziehende und Auszubildende
Marktkauf Lemgo

Wie sah die Begleitung bzw. Unterstützung bei ULLAplus aus?

Ich habe die Unterstützung und Hilfe meiner Lehrgangsführung gesucht und dankend angenommen. Mein Dozent hat seinen Job sehr gut gemacht und mich immer dann, wenn ich wegen einer Niederlage kurz vor dem Aufgeben war, wieder aufgebaut. Zur Überwindung meines größten Handicaps, der unflexiblen Betreuungszeiten meines Kindes, hat er mich mit dem Gedanken an den Einsatz einer Tagesmutter angefreundet. Und als ich das geregelt hatte, konnte ich zwischen drei Arbeitsplatzangeboten auswählen. Das war super, ich habe darum auch meinen alleinerziehenden Freundinnen von dem Projekt berichtet.



A vintage green sewing machine is the central focus, with a spool of blue thread on top. A person's hands are visible at the bottom right, working on a blue fabric piece. The background is blurred, showing a red ribbon and other indistinct elements.

3. Fazit – Kleine Zielgruppen

Mehr Potential als erwartet



Die Tide hat gewechselt: Hatten wir jahrelang eine Bewerberflut, so ist bei der Versorgung mit Fachkräften in vielen Regionen und Branchen jetzt Ebbe. Diese Veränderungen führen allmählich zu einer Änderung der Einstellungspolitik von Unternehmen. Weil passende Kandidatinnen und Kandidaten immer knapper werden, sind kleinere Zielgruppen, die in den letzten Jahrzehnten für viele Arbeitgeber nicht oder nur bedingt in Betracht kamen, immer häufiger eine Fachkräftequelle.

Allerdings gibt es bei diesen Gruppen einige Dinge, die beachtet werden müssen: Für ihre Aktivierung oder Weiterentwicklung sind größere Anstrengungen notwendig, weil sie in vielen Fällen über Vermittlungshemmnisse verfügen. Das können qualifikatorische oder soziale Mängel ebenso sein wie Probleme bei der Betreuung von Kindern oder fehlende Informations- und Unterstützungsstrukturen für den Wechsel vom Studium in eine duale Ausbildung. Wenn diese Mängel und Probleme überwunden sind, erweisen sich die so gewonnenen Personen aber häufig als besonders loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Viele Alleinerziehende oder auch Studienabbrecherinnen und -abbrecher verfügen zudem über höhere Qualifikationen und

berufliche Erfahrungen oder andere außergewöhnliche Kompetenzen, die sie für Arbeitgeber attraktiv machen.

Regional sind sie allerdings sehr unterschiedlich verteilt. In manchen Regionen oder Branchen können diese Gruppen erhebliche Beiträge zur Fachkräftesicherung leisten. Dazu müssen sie von Netzwerken und Unternehmen aber erst identifiziert und klar abgegrenzt werden. Darum ist für die Aktivierung von kleinen Zielgruppen eine intensive und sehr genaue Analyse der regional vorhandenen Potenziale nötig.⁸

Gerade KMU können diese Personenkreise kaum allein identifizieren, ansprechen und auf ihre speziellen Bedürfnisse und Anforderungen eingehen. Sie sind, wie auch in anderen Fachkräftefragen, häufig sowohl von den Kapazitäten als auch von den Kompetenzen her nicht in der Lage, passende Programme oder Aktivitäten aufzulegen. Ferner verfügen sie selten über die notwendigen Kontakte und Vernetzungen in ihrer Region und haben oft auch wenig Kontakte zu den entsprechenden Zielgruppen. Umso wichtiger ist es daher, Unternehmen bei ihrer Suche nach Fachkräften aus diesen Gruppen zu unterstützen.⁹

⁸ Zur Analyse von Fachkräftepotenzialen und Bedarfen siehe auch: Fachkräfteanalyse in regionalen Netzwerken – Leitfadensreihe Netzwerkmanagement des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region, Berlin 2013.

⁹ Siehe dazu auch: Unternehmen und Netzwerke – Gemeinsam erfolgreich handeln – Broschürenreihe Gute Praxis für Netzwerke des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region, Berlin 2014.

Der gemeinsame Weg führt zum Erfolg

Netzwerke von regionalen Arbeitsmarktakteuren sind von Anfang an die idealen Partner, wenn es um die Fachkräftesicherung aus „schwierigeren“ Personengruppen geht. Sie können gemeinsam, auch unter Einbeziehung von Unternehmen,

passende Zielgruppen zur Deckung des Fachkräftebedarfs von Betrieben identifizieren. Mit dem Wissen der Agenturen für Arbeit über die vor Ort mobilisierbaren Personengruppen und den Kontakten der Kammern und Unternehmerverbände

sowie ihrer Bildungsträger lassen sich die regionale Analyse von Potenzialen und ihre Ansprache sowie die Organisation und Durchführung von Maßnahmen einfacher regeln.

Akteure in einem Netzwerk:

- ergänzen sich in ihren Kompetenzen, sodass Synergien möglich sind,
- können über ihre jeweiligen Kanäle sowohl Unternehmen als auch die potenziellen Fachkräfte erreichen,
- sind in der Lage, auch für kleinere Gruppen aus verschiedenen Unternehmen passende Maßnahmen zur Aktivierung und Qualifizierung zu entwickeln,
- haben die Kapazitäten und Kompetenzen, um diese Maßnahmen auch durchzuführen oder entsprechende Dienstleister zu organisieren und
- sind zudem neutral genug, dass die Konkurrenz der Unternehmen untereinander dem Erfolg nicht im Wege steht.

Die in dieser Broschüre vorgestellten Beispiele zeigen, dass durch die Aktivierung bisher nicht oder nur bedingt beachteter Fachkräftepotenziale bei gemeinsamen

Anstrengungen von Netzwerken und anderen regionalen Akteuren nennenswerte Beiträge zur regionalen Fachkräftesicherung möglich sind. Das Beispiel der kultur-

sensiblen Altenpflege zeigt, dass auf diese Weise sogar ganz neue Geschäftsmodelle erschlossen werden können.



4. Anhang

Weitere Informationen



4.1 Das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region

Das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region ist ein Projekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Ausgangspunkt für das Projekt war die Erkenntnis, dass es für die Fachkräftesicherung in den Regionen keine einfachen Patentrezepte gibt. Vor allem dann nicht, wenn man sich die unterschiedlichen

regionalen Voraussetzungen vor Augen führt. In vielen Regionen der Bundesrepublik sind deshalb in den letzten Jahren Projekte, Initiativen und Netzwerke zur Fachkräftesicherung entstanden. Allen lokalen Netzwerken ist gemein, dass in ihnen regionale Akteure wie z. B. Agenturen für Arbeit, Kammern, Arbeitgeber

und Unternehmerverbände, Gewerkschaften, Wirtschaftsförderer und Rentenversicherungsträger zusammenkommen und konkrete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung vor Ort vorantreiben. Dabei haben sich viele interessante und nachahmenswerte Projekte entwickelt.

Genau da setzt das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region an:

- Wir unterstützen und beraten regionale Netzwerke und Initiativen etwa bei Fragen zur Gründung oder zur Netzwerkorganisation.
 - Wir organisieren Erfahrungsaustauschkreise und Workshops für Netzwerke und Interessierte, um regionale Strategien und Lösungsmöglichkeiten zu diskutieren und weiterzuentwickeln.
 - Wir richten bundesweite Veranstaltungen wie die jährliche Fachtagung und den Innovationstag aus, um eine breite Öffentlichkeit für das Thema Fachkräftesicherung zu sensibilisieren, die überregionale Vernetzung voranzutreiben und um neue Impulse und Ideen zu verbreiten.
 - Wir bieten mit unserem Internetauftritt www.fachkraeftebuero.de eine zentrale Plattform, die zahlreiche Informationen über regionale Fachkräftesicherung, gute Praxis und innovative Projekte bündelt.
 - Wir veröffentlichen Leitfäden zu den internen Prozessen von erfolgreicher Netzwerkarbeit und Broschüren zu guter Praxis in den Regionen.
-

Informationen über die vom Innovationsbüro identifizierten Netzwerken finden Sie unter:

www.fachkraeftebuero.de/netzwerke/netzwerkdatenbank/

4.2 Netzwerke: Informationen und Kontaktdaten



Offensive Frauenerwerbstätigkeit Lippe

Die Frauenerwerbstätigkeit in Lippe soll gestärkt und gefördert werden. Dazu vereinbaren die Netzwerkpartner, die Strukturen in Lippe entsprechend zu gestalten.

Website:

bisher keine

Kontakt:

Maike Kohlbrecher
Agentur für Arbeit Detmold
Telefon: +49 (0)5231 - 61 02 02
E-Mail: Detmold.BCA@arbeitsagentur.de



BANG Gütersloh e. V.

Hauptziele des Netzwerks sind die Verbesserung der Ausbildungssituation im Kreis Gütersloh, die Schaffung von zukünftigen Fachkräften durch Ausbildung und der Erhalt von Arbeitskräften durch Weiterbildung. BANG steht für „Berufliches Ausbildungsnetzwerk im gewerblichen Bereich“.

Website:

www.bang-netzwerke.de

Kontakt:

Achim Gerling
BANG Gütersloh e. V.
Telefon: +49 (0)5246 - 70 08 680
E-Mail: agerling@gpdm.de

Nachqualifizierungsnetzwerk Niederrhein

Das Netzwerk etabliert dauerhafte Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für die Nachqualifizierung junger Menschen bis zum Berufsabschluss. Dabei geht es um die Verankerung modularer, auf den Berufsabschluss zielender Nachqualifizierungsangebote in der Region.

Website:

www.nq-niederrhein.de

Kontakt:

Christoph Eckhardt
qualiNetz Beratung und Forschung GmbH
Telefon: +49 (0)203 - 28 75 88
E-Mail: eckhardt@qualinetz.de



Erfurter Netzwerk Nachqualifizierung

Die Bildungsträger sind eine Kooperation eingegangen, um Kompetenzen zu bündeln. Dabei geht es um den Austausch von Wissen und Erfahrungen, besonders bei der Nachqualifizierung von an- und ungelernten Arbeitssuchenden und Beschäftigten gemäß dem dafür verbindlichen Qualitätsmanagementprozess.

Website:

www.nachqualifizierung-thueringen.de

Kontakt:

Kerstin Buchholz
Handwerkskammer Erfurt
Berufsbildungszentrum
Telefon: +49 (0)361- 67 07 661
E-Mail: kbuchholz@hwk-erfurt.de

'support', Dienstleistungsnetzwerk für sächsische KMU

„support“ bietet sächsischen KMU alle Leistungen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter, behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen aus einer Hand.

Website:

www.support-fuer-kmu.de

Kontakt:

Dr. Wolfgang Degner
Soziales Förderwerk e. V.
Telefon: +49 (0)371 - 65 13 350
E-Mail: support@sfw-chemnitz.de

Projekt Kultursensible Altenpflege

Unqualifizierte Frauen und Männer mit Migrationshintergrund werden vom Projekt für eine Altenpflegeausbildung aktiviert und beraten. Sie erhalten die Chance zur eigenen Weiterentwicklung und stehen damit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Dadurch werden Fachkräfte für den Pflegebereich gewonnen.

Website:

www.tgbw.de

Kontakt:

Olcay Uzun
Türkische Gemeinde Baden-Württemberg
Telefon: +49 (0)711 - 88 89 99 15
E-Mail: uzun@tgbw.de



Lokales Bündnis für Familie Stendal

Das lokale Bündnis für Familie Stendal ist ein Zusammenschluss von Partnern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie engagieren sich vor Ort für mehr Familienfreundlichkeit, insbesondere durch konkrete Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Website:

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Kontakt:

Yvonne Hollmann
Agentur für Arbeit Stendal
Telefon: +49 (0)3931 - 64 06 03
E-Mail: Stendal.BCA@arbeitsagentur.de

Arbeit + Behinderung: Allianz zur Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen

Die Allianz Arbeit + Behinderung wurde 2010 gegründet. Ihr Ziel ist, die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung im Freistaat Sachsen zu verbessern. Um dieses zu erreichen arbeiten die 21 Partner – Organisationen aus Wirtschaft und Politik, Verbände behinderter Menschen, Wohlfahrtsverbände und Sozialleistungsträger – in der Allianz Arbeit + Behinderung zusammen an gemeinsamen Projekten.

Website:

www.soziales.sachsen.de/arbeit-plus-behinderung.html

Kontakt:

Klaus Bemann-Ender
Sächsisches Staatsministerium für
Soziales und Verbraucherschutz
Telefon: +49 (0)351 - 56 45 518
E-Mail: klaus.bemann-ender@sms.sachsen.de

Impressum

Herausgeber:

DIHK Service GmbH
Geschäftsführer Dr. Achim Dercks,
Dr. Ulrich Koch

Amtsgericht Charlottenburg
HRB 90039 B
Ust.-IDNr.: DE 169824169
Steuernummer: 37/276/20732

Commerzbank AG Berlin
Konto 4104 429 100
BLZ 120 800 00
IBAN DE 57 1208 0000 4104 4291 00

Im Auftrag von:

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Fax: +49 (0)30 - 18 52 72 236

E-Mail: info@bmas.bund.de
Internet: www.bmas.de

Bezugsstelle:

Innovationsbüro
Fachkräfte für die Region

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin

Tel.: +49 (0)30 - 20 308 6201
Fax: +49 (0)30 - 20 308 5 6201

E-Mail: kontakt@fachkraeftebuero.de
Internet: www.fachkraeftebuero.de

Redaktion:

Innovationsbüro
Fachkräfte für die Region

Stand:

1. Auflage
März 2015

Gestaltung:

Anne Krieger Kommunikationsdesign
Tel.: +49 (0)163 - 69 58 623
Internet: www.annekrieger.de

Druck:

EVERSFRANK Berlin GmbH
Ballinstraße 15
12359 Berlin
Tel.: +49 (0)30 - 63 95 70
Internet: www.eversfrank.com

Foto/Bildnachweis:

Ahrens & Steinbach
fotogloria

Innovationsbüro
Fachkräfte für die Region

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin

Telefon +49 (0)30 - 20 308 6201
Fax +49 (0)30 - 20 308 5 6201

kontakt@fachkraeftebuero.de
www.fachkraeftebuero.de