

Talente

ABONNEMENT UNTER
[fachkraefte.region-stuttgart.de/
 newsletter](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter)

Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH für Personalverantwortliche



Dr. Walter Rogg
 Geschäftsführer der
 Wirtschaftsförderung
 Region Stuttgart
 GmbH (WRS)

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Schulnoten und Hochschulabschlüsse sagen meist wenig darüber aus, ob jemand flexibel ist, besonders innovative Ideen hat oder gut mit Menschen umgehen kann. Auf solche Eigenschaften legen jedoch die Unternehmen ein verstärktes Augenmerk bei der Suche nach kompetenten Fachkräften. Das gilt ganz besonders für mittelständische Betriebe, die gegenüber größeren Konkurrenten durch spezielle Fachkenntnisse oder eine individuelle Kundenberatung punkten wollen. Bei der Personalauswahl setzen diese Firmen deshalb nicht mehr ausschließlich auf gute Zeugnisse, sondern analysieren auch Persönlichkeitsaspekte der Bewerber. Ihre veränderten Bewertungsmaßstäbe eröffnen einen erweiterten Blick auf die Fähigkeiten potenzieller Arbeitskräfte und schaffen gleichzeitig neue Chancen zur Fachkräftesicherung.

Die Unternehmen entdecken dadurch zum Beispiel unerschlossenes Potenzial bei den vielen jungen Migranten, die in Deutschland leben. Ein großer Teil dieser Talente ist bisher durch die Anforderungsraster der Betriebe gefallen, weil sie eben nicht die geforderten Schulnoten oder Abschlüsse hatten. Dabei wurde jedoch lange übersehen, dass Menschen mit Migrationshintergrund gerade aufgrund ihrer besonderen Hintergründe über außergewöhnliche Kompetenzen verfügen, die den Unternehmensalltag um wertvolle Perspektiven bereichern.

Bei der Recherche zu dieser Talenteausgabe sind uns viele Firmen begegnet, die dabei sind umzudenken, und einige, für die es schon immer selbstverständlich war, auch Bewerbern ohne lehrbuchmäßige Lebensläufe eine Chance zu geben. Wie die Unternehmen davon profitieren, können Sie auf den folgenden Seiten nachlesen und sich gerne inspirieren lassen.

It's Wake Waq.

Unerschlossene Potenziale nutzen: Multikulturelle Belegschaften als Wettbewerbsvorteil

In der Region Stuttgart leben überdurchschnittlich viele Menschen mit Migrationshintergrund. Rund 31 Prozent der regionalen Bevölkerung hat ausländische Wurzeln, in der Landeshauptstadt liegt der Anteil sogar bei 39 Prozent. Auf der Suche nach neuen Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs stellen Migranten ein wichtiges Potenzial für den Wirtschaftsraum dar, das bisher noch nicht ausreichend erschlossen ist. Unter den ausländischen Einwohnern gibt es beispielsweise nach wie vor überdurchschnittlich viele Arbeitslose und Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Durch systematische Unterstützung und Qualifizierung könnten aus diesen Zielgruppen gesuchte Fachkräfte werden. Darüber hinaus wollen zahlreiche ausländische Akademiker, die für ein Studium in die Region gekommen sind, diese nach ihrer Ausbildung wieder verlassen, weil sie sich hier nicht wirklich wertgeschätzt und willkommen fühlen.

» *Firmen, die die Unterschiede ihrer Mitarbeiter nutzen, sind flexibler, kreativer und kundenorientierter.*«

Viele dieser hochqualifizierten Experten könnten für den regionalen Arbeitsmarkt erhalten bleiben, wenn sie von den regionalen Unternehmen gezielt angesprochen und gefördert würden.

Menschen mit ausländischen Wurzeln als Mitarbeiter zu gewinnen und ihre besonderen Fähigkeiten individuell zu entwickeln, ist ein wichtiger Aspekt des sogenannten Diversity-Managements.

Schwerpunkt dieser Ausgabe:

**Menschen mit
 Migrations-
 hintergrund**

als Potenzial für den
 regionalen Arbeitsmarkt

Unerschlossene Potenziale nutzen: Multikulturelle Belegschaften als Wettbewerbsvorteil	1–2
Vielfältige Belegschaften machen Mittelständler erfolgreicher	3
Best Practice: DVAG-Geschäftsstelle Ostfildern	4
Best Practice: Diversity bei Häussermann	5
Assistierte Ausbildung – das Projekt carpo	5
Anonymisierte Bewerbungen: Integrationsministerium startet Modellprojekt	6
Unternehmer mit ausländischen Wurzeln schaffen Lehrstellen	6

Entsprechende Maßnahmen zur Gestaltung von Vielfalt in Betrieben zielen jedoch nicht nur darauf ab, gefragte Fachkräfte zu rekrutieren. Aktuelle Analysen weisen vielmehr nach, dass eine vielfältige Belegschaft den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens insgesamt positiv beeinflusst. Firmen, die die Unterschiede ihrer Arbeitnehmer – beispielsweise hinsichtlich Alter, Geschlecht oder ethnischer Herkunft – wertschätzen und pflegen, sind unter anderem flexibler, kreativer und kundenorientierter. Durch zusätzliche Sprach- und Kulturkenntnisse und die



Infopool

IHK-Lehrstellenbörse

Veröffentlichung von Lehrstellenangeboten, Praktikumsplätzen und Stellengesuchen in der IHK-Lehrstellenbörse unter www.stuttgart.ihk.de

IHK Service Center Berufsbildung

Informationen und Beratung zum Thema Berufsausbildung erhalten Sie unter **0711 2005-1111**.

IHK-Bewerbervermittlung

Unternehmen werden bei der Suche, Ansprache und Auswahl von geeigneten Bewerbern und bei der Besetzung von Ausbildungsstellen unterstützt.

Ansprechpartner: Michael Knautz, Telefon 0711 2005-1346, michael.knautz@stuttgart.ihk.de und Aaron Sarikaya, Telefon 0711 2005-1248, aaron.sarikaya@stuttgart.ihk.de

Mit VerA stark durch die Ausbildung

Wenn ein Azubi mit dem Gedanken spielt, seine Ausbildung abzubrechen, kann eventuell ein Experte helfen. Mit dem Angebot VerA (Verhinderung von Abbrüchen) der HWK wenden sich die berufterfahrenen Fachmänner und -frauen an Jugendliche, die unglücklich mit ihrer Ausbildung sind. Das Ziel ist die Ausbildung erfolgreich abschließen.

Ansprechpartner: Günter Urbansky, Telefon 0711 1657-208, guenter.urbansky@hwk-stuttgart.de

Deutsch plus Berufspraktikum

Der Steuerungskreis Arbeitsmarktmonitor stellt am 20. September in Stuttgart im Rahmen einer Informationsveranstaltung einen neuen Weg der Akquise von Fachkräften aus Europa vor.

Das Goethe-Institut Schwäbisch-Hall bietet mit seinem Programm „Deutsch plus Berufspraktikum“ ausländischen Fachkräften einen kombinierten Sprach- und Praktikumsaufenthalt in Deutschland an. Firmen haben die Möglichkeit, internationale Fachkräfte mit Deutschkenntnissen über ein Betriebspraktikum in ihrem Unternehmen kennenzulernen und für eine Dauerbeschäftigung zu gewinnen.

Weitere Informationen finden Sie unter fachkraefte.region-stuttgart.de > **Für Unternehmen > Termine > Informationsveranstaltung „Deutsch plus Berufspraktikum“**.

▷ besonderen Blickwinkel ihrer multikulturellen Mitarbeiter finden sie innovative Lösungen für aktuelle Fragen und können auch ihre Kunden individueller bedienen. Kleinbetriebe, die von der Europäischen Kommission nach dem Nutzen von Diversity befragt wurden, nennen außerdem die Verbesserung des Firmenimages, eine deutlich höhere Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter, verringerte Fluktuationsraten und einen erleichterten Zugang zu neuen Märkten als weitere Pluspunkte.

» *Viele Maßnahmen im Diversity Management lassen sich mit geringem Aufwand realisieren.*«

Diversity ist demnach nicht nur eine Strategie für internationale Konzerne und Großbetriebe, sondern bringt auch kleineren Firmen spürbare Erfolge. Dabei ist es gar nicht notwendig, komplizierte Konzepte zu entwickeln. Um beispielsweise die vielfältigen Talente und Fähigkeiten von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund für einen Betrieb zu erschließen, gibt es zahlreiche Maßnahmen, die sich innerhalb weniger Monate mit geringem Aufwand realisieren lassen.

Am Anfang steht zunächst die Entscheidung, ein Team bewusst multikulturell zusammenzusetzen. In einem nächsten Schritt können dann die aktuellen Anforderungsprofile danach überprüft werden, für welche Tätigkeiten gezielt nach Mitarbeitern mit ausländischen Wurzeln gesucht werden soll. Leicht umzusetzen wäre beispielsweise auch eine zusätzliche Formulierung in den Stellenanzeigen, die ausdrückt, dass sich das Unternehmen besonders über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund freuen würde. Ergänzend dazu können Inserate auch in fremdsprachigen Medien geschaltet werden. Schulpatenschaften oder Praktika schaffen Gelegenheiten, Jugendliche mit ausländischen Wurzeln direkt anzusprechen und dabei beispielsweise deutlich

zu machen, warum ihre speziellen Sprach- oder Länderkenntnisse im jeweiligen Betrieb besonders gefragt sind. Berufsschulbegleitende Fördermaßnahmen speziell für Azubis mit Migrationshintergrund erhöhen bei Bedarf deren Chancen auf einen guten Abschluss.

» *Im Betriebsalltag hilft es, gemeinsame Spielregeln für eine gute Zusammenarbeit zu formulieren.*«

Im Betriebsalltag helfen Sensibilitätstrainings für Führungskräfte und Beschäftigte, um die Vorteile einer vielfältigen Firmenkultur schätzen zu lernen und über die Besonderheiten verschiedener Nationalitäten zu informieren. Dazu gehört es etwa, besondere Feiertage der verschiedenen Kulturen zu respektieren oder gemeinsame Spielregeln für eine reibungslose Zusammenarbeit zu formulieren. Gut für das Betriebsklima und leicht zu realisieren sind auch Firmenfeste, bei denen die Mitarbeiter mit kulinarischen Spezialitäten aus ihrem Kulturkreis zum gegenseitigen Kennenlernen beitragen. Um positive Effekte für das Arbeitgeberimage zu nutzen, sollten geeignete Diversity-Maßnahmen durch eine systematische Pressearbeit begleitet werden.

Vielfalt erhöht den Betriebserfolg vor allem dann, wenn sie zu den individuellen Rahmenbedingungen des Unternehmens passt und das Geschäftsmodell mit neuen Impulsen bereichert. Bevor konkrete Maßnahmen geplant werden, hat es sich deshalb bewährt, zunächst klar zu formulieren, welche Ziele erreicht werden sollen und welche Ressourcen bereits im Unternehmen vorhanden sind. Praxiserfahrungen machen zudem deutlich, wie wichtig es ist, dass das Thema im Betrieb als Chefsache behandelt wird. Dies gilt ganz besonders für kleine Unternehmen, bei denen die Eigentümer oft Geschäftsführer, Personalmanager und Pressesprecher in einer Person sind.

Vielfältige Belegschaften machen Mittelständler erfolgreicher

Kleinere und mittelständische Unternehmen (KMU) haben beste Voraussetzungen, Diversität als Ressource zu nutzen, davon ist Meike Tilebein überzeugt. Die Universitätsprofessorin und Expertin für sozio-technische Systeme leitet das Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften (IDS) an der Universität Stuttgart sowie das Zentrum für Management Research der Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf (DITF-MR). Wir sprachen mit ihr darüber, wie sich Aspekte der Vielfalt in KMU gestalten lassen und warum unterschiedliche Stärken und Potenziale von Mitarbeitern maßgeblich zur Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe beitragen können.

Talente: Frau Prof. Dr. Tilebein, Diversity Management ist zurzeit in aller Munde. Sie forschen schon seit vielen Jahren zu diesem Thema. Können Sie den Begriff für uns definieren?

Meike Tilebein: Diversity bedeutet zunächst einfach Vielfalt und beschreibt Unterschiede zwischen Menschen, aber auch zwischen Organisationen mit ihren verschiedenen Prozessen und Kulturen. Als Instrument der Unternehmensführung zielt Diversity Management darauf ab, alle Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten eines Unternehmens wertzuschätzen und diese optimal einzubeziehen und zu fördern. Zu den personalen Merkmalen zählen beispielsweise Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung und ethnisch-kulturelle Prägung, die auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt werden. Nach meinem Verständnis kommt dazu eine Vielzahl weiterer Merkmale und Persönlichkeitsaspekte, wie beispielsweise Unterschiede beim Lernen, in der Verarbeitung von Informationen oder bezüglich der Erfahrung in einer bestimmten Industrie, in einem speziellen Unternehmen oder in verschiedenen Funktionen. Auch unterschiedliche Bildungshintergründe zählen dazu.

Es gibt verschiedene Grundhaltungen, aus denen sich ein Unternehmen mit Vielfalt beschäftigen kann. In der Forschung wird unter anderem danach unterschieden, ob Diversität als Gefahr, als Problem oder als Wettbewerbsvorteil bewertet wird. Wie sieht es im Alltag der Firmen aus?

Dass ein Unternehmen danach strebt, alle Mitarbeiter gleich zu behandeln und die Vielfalt menschlicher Eigenschaften als Gefahr bewertet, gibt es in der Reinform so nirgends. In der Praxis herrschen weiter-

führende Ansätze vor, die Diversität unter Fairness- und Diskriminierungsaspekten betrachten oder als Möglichkeit sehen, neue Märkte und Kunden zu erschließen. In den vergangenen Jahren ging es bei vielen Firmen darum, zu verhindern, dass Minderheiten im Betrieb benachteiligt werden. In dieser Betrachtung versteht man Diversity Management nicht als Chance, sondern eher als Problemstellung, die gelöst werden muss – insbesondere um den Anforderungen des AGG zu entsprechen. Aktuell begreifen jedoch immer mehr Firmen, dass die unterschiedlichen Talente ihrer Mitarbeiter wichtige Ressourcen sind.

Ist Diversity Management auch ein Thema für Kleinbetriebe?

Ja, auf jeden Fall. Gerade die KMU verfügen oft über beste Voraussetzungen für ein aktives Diversity Management. Sie haben häufig keine so streng definierten Prozesse wie die größeren Firmen und sind deshalb naturgemäß schon sehr flexibel. Bei vielen kleineren Betrieben ist es deshalb ganz selbstverständlich, auf die speziellen Bedürfnisse ihrer unterschiedlichen Mitarbeiter einzugehen und deren Stärken gezielt zu nutzen. Beispielsweise werden die Arbeitszeiten und Einsatzbereiche der Beschäftigten oft sehr individuell ausgehandelt.

Welche konkreten Vorteile haben die Betriebe, wenn sie die vielfältigen Potenziale ihrer Mitarbeiter gezielt fördern und nutzen?

Wertvolle Chancen entstehen vor allem dann, wenn Firmen die besonderen Kompetenzen ihrer Beschäftigten systematisch einsetzen, beispielsweise in der Produktentwicklung oder in der Kundenbetreuung. Unternehmen, deren Mitarbeiter die Kultur und Sprache ausländischer Kunden oder anderer Branchen verstehen, können diese



Universität Stuttgart

Meike Tilebein, Institutleiterin

Kontakt

Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften (IDS)
Universität Stuttgart
Pfaffenwaldring 9, 70569 Stuttgart
www.ids.uni-stuttgart.de

Ansprechpartnerin
Prof. Dr. rer. pol. Dipl.-Ing.
Meike Tilebein, Institutleiterin
Telefon 0711 685-60700
meike.tilebein@ids.uni-stuttgart.de

sehr viel besser bedienen und sich dadurch von der Konkurrenz abheben. Das gilt nicht nur für Großkonzerne, sondern auch für den kleinen Einzelhändler oder Handwerksbetrieb. Vielfältige Perspektiven zu nutzen, ist auch die Voraussetzung dafür, innovative Lösungen für aktuelle Problemstellungen zu finden.

Auf der anderen Seite kann die Arbeit in gemischten Teams doch auch sehr anspruchsvoll sein. Was sind die Erfolgsfaktoren?

Es ist in erster Linie sehr wichtig, wertschätzend miteinander umzugehen. Das ist vor allem eine Frage der Unternehmenskultur und muss von der Geschäftsführung vorgelebt werden. Wenn die Unterschiede darin liegen, dass die Teammitglieder verschiedene funktionale Hintergründe haben, dann hilft auch Jobrotation dabei, den Blickwinkel der Kollegen zu verstehen. Grundsätzlich beeinflusst Diversity zudem den gesamten Personalmanagement-Prozess. Das beginnt bei der Rekrutierungsstrategie, die eine Vielfalt der Bewerber bewusst anstreben kann. Dazu gehört es auch, die Rahmenbedingungen der Arbeit möglichst flexibel zu gestalten und vielfältige Kompetenzen mit entsprechenden Personalentwicklungsstrategien gezielt zu fördern und zu belohnen.

Frau Prof. Dr. Tilebein, vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen an Meike Tilebein stellte Monika Nill.

DVAG-Geschäftsstelle Ostfildern: „Die verschiedenen Mentalitäten unserer Auszubildenden sind ein Gewinn.“

Mario Fustilla leitet die Geschäftsstelle für Deutsche Vermögensberatung in Ostfildern. Sein Beratungsunternehmen ist eine von über 3.300 Geschäftsstellen und Direktionen der Deutschen Vermögensberatung (DVAG), die mit ihren rund 6 Millionen Kunden und einem Vertragsvolumen von ca. 171 Milliarden Euro zu den bedeutendsten Allfinanzbetrieben in Deutschland zählt. Unter dem Dach des Mutterkonzerns betreut er gemeinsam mit seinem Team Privatkunden zu sogenannten Allfinanzkonzepten – rund um die Fragen „Vermögen planen, sichern und vermehren“. Der Begriff „Allfinanz“ fasst Bank-, Bausparkassen-, Versicherungs- und Investmentberatung bei einem Ansprechpartner zusammen.

„Um in unserem sensiblen Bereich kompetent und seriös beraten zu können, ist es wichtig, das Thema von der Pike auf zu lernen“, betont Fustilla. Er hat in den letzten Jahren deshalb beste Erfahrungen damit gemacht, seine Mitarbeiter selbst auszubilden. Der Betriebswirt und Finanzfachmann mit italienischen Wurzeln setzt dabei ganz bewusst auch auf Auszubildende mit Migrationshintergrund.



Robert Kneschke/Fotolia.com

Motiviert wurde er dazu von Muhammet Karatas, der bei der IHK Region Stuttgart das Projekt „ABba plus – Ausländische Betriebe bilden aus“ betreut. Ziel dieses Projekts ist es, Unternehmen mit ausländischer Führung als Ausbildungsbetriebe zu gewinnen, um jungen Menschen mit Migrationshintergrund eine bessere Zukunftsperspektive zu eröffnen (siehe auch Seite 6). Der IHK-Berater machte den Unternehmer erstmals auf die Vorteile einer betrieblichen Ausbildung aufmerksam und betreute ihn fortan in allen Fragen, die sich daraus ergaben.

Beste Unterstützung bekam Mario Fustilla bereits während seiner Ausbilder-eignungsprüfung, die er im Rahmen des IHK-Projekts ablegen konnte. Auch bei Bewerbungsgesprächen und den Formalitäten des Ausbildungsvertrags fühlte sich der „frischgebackene“ Ausbilder danach hervorragend beraten. Die erste Auszubildende – eine junge Frau mit türkischen Wurzeln – wurde ihm ebenfalls durch die IHK vermittelt und begann am 1. September 2011 ihre Lehrzeit zur Kauffrau für Bürokommunikation in Ostfildern. Schon kurze Zeit später stellte der Geschäftsstellenleiter einen weiteren Lehrling ein, der sich seither zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen ausbilden lässt. „Dass ich mich in jeder Situation an einen kompetenten Ansprechpartner wenden konnte, gab mir zu Beginn sehr viel Sicherheit“, betont Fustilla. Bei der Deutschen Vermögensberatung profitieren seine Auszubildenden darüber hinaus von zusätzlichen Betreuungs- und Weiterbildungsangeboten der AG.

Es ist sehr beeindruckend, wie viel Euphorie der Finanzexperte vermittelt, wenn er über seine guten Erfahrungen mit den jungen Leuten spricht. Nicht verwundert es deshalb auch, dass er ab September dieses Jahres bereits den dritten Ausbildungsplatz vergeben hat und schon bald ein weiterer potenzieller Kaufmann für Finanzen und Versicherungen – dieses Mal mit italienischem Hintergrund – zum Team hinzukommen wird.

» *Bei der Auswahl der Bewerber sind nicht nur die Schulnoten, sondern positive Erfahrungen aus dem Praktikum entscheidend.«*

In seiner DVAG-Geschäftsstelle in Ostfildern arbeiten die Jugendlichen mit ihren unterschiedlichen nationalen Wurzeln und den verschiedenen Mentalitäten hervorragend zusammen. Der Chef empfindet die vielfältigen Perspektiven und Erfahrungshintergründe seiner Mitarbeiter als großen Gewinn. Und in der Kundenbetreuung ist die Mehrsprachigkeit des Teams ebenfalls von großem Vorteil, denn es gibt neben deutschen auch zahlreiche italienische und türkische Kunden.



goodluz/Fotolia.com

Aktuell ist Mario Fustilla mit einer Praktikantin im Gespräch, die ebenfalls an einer Lehrstelle interessiert ist und schon bald die vierte Auszubildende im Bunde sein könnte. Ein solches Praktikum ist nach seiner Einschätzung die beste Voraussetzung, um geeignete Bewerber auszuwählen. Bei der letztendlichen Entscheidung verlässt er sich keinesfalls nur auf die Schulnoten der jungen Leute, sondern vor allem auf sein Bauchgefühl, das sich während eines solchen Praktikums entwickelt hat. Entscheidende Kriterien für eine Zusage sind für ihn Ehrlichkeit, eine hohe Lernbereitschaft und die Fähigkeiten im Umgang mit Menschen.

» *Die Arbeit mit den jungen Menschen war auch ein persönlicher Erfolg.«*

Mittelständischen Unternehmen, die ebenfalls darüber nachdenken, junge Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern und auszubilden, legt der Vermögensberater die Zusammenarbeit mit der IHK ausdrücklich ans Herz. Darüber hinaus empfiehlt Mario Fustilla eine gewisse Ausdauer und vor allem die Fähigkeit, Lob und Anerkennung auszudrücken. „Selbstverständlich muss man Zeit investieren, um die jungen Leute gut zu betreuen“, betont er. Dass sich dieser Aufwand jedoch mehrfach auszahlt, davon ist er felsenfest überzeugt. Für sich selbst hat er jedenfalls die Erfahrung gemacht, dass die Zusammenarbeit mit den jungen Menschen auch zu einem persönlichen Erfolg werden kann und in jeder Hinsicht bereichernd ist.

Kontakt

Geschäftsstelle für
Deutsche Vermögensberatung
Hindenburgstraße 31, 73760 Ostfildern
www.dvag.de/mario.fustilla

Ansprechpartner
Mario Fustilla, Geschäftsstellenleiter
Telefon 0711 88 24 00 15
Mobil 0177 242 57 37
Mario.Fustilla@dvag.de

Diversity bei Häussermann: „Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind oft besonders ehrgeizig.“

Die Häussermann GmbH & Co. KG gehört zu einer Sorte von Unternehmen, die in der heutigen Zeit nur noch selten anzutreffen sind. Mitten in der Fußgängerzone von Winnenden bietet das Fachgeschäft für Eisenwaren, Hausrat und Freizeitbedarf seinen Kunden ein Sortiment mit mehreren zehntausend Produkten, das man in dieser Breite höchstens von einer großen Handelskette erwarten würde. Im Wettbewerb punktet das Unternehmen vor allem durch das fundierte Fachwissen und die hohe Beratungskompetenz seiner Mitarbeiter – entsprechend hoch sind die Anforderungen an die Beschäftigten. Der Familienbetrieb hat deshalb schon vor vielen Jahren beschlossen, die benötigten Fachkräfte selbst auszubilden.

» *Trotz der verschiedenen Muttersprachen klappt die Kommunikation im Team hervorragend.«*

Seit 2006 ist die Urenkelin des Firmengründers, Stefanie Kienzle, für die Aus- und Weiterbildung verantwortlich. Die 30-jährige Unternehmerin hat gute Erfahrungen damit gemacht, Menschen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen. Viele der aktuell 14 Mitarbeiter des Fachgeschäfts haben deshalb ausländische Wurzeln. Dies hatte die junge Chefin ursprünglich nicht geplant. Oft waren es jedoch die Bewerber mit Migrationshintergrund, die sie während eines Praktikums durch ihren besonderen Ehrgeiz und sehr viel Einsatzfreude überzeugten.

So erzählt sie begeistert von einer jungen Russlanddeutschen, die den Produktkatalog abends mit nach Hause nahm, um die korrekten deutschen Fachbezeichnungen auswendig zu lernen.

Häussermann beschäftigt zwischenzeitlich Mitarbeiter mit portugiesischem, russischem, kasachischem und türkischem Hintergrund. Stolz verweist Stefanie Kienzle auf den hervorragenden Teamgeist ihrer Beschäftigten, die sich trotz ihrer verschiedenen Muttersprachen bestens verstehen. Ihre Mehrsprachigkeit erweist sich vielmehr als Vorteil, da auch sehr viele ausländische Kunden im Unternehmen einkaufen, die oft nicht besonders gut Deutsch sprechen.

Trotz ihrer guten Erfahrungen sind die jungen Migranten auch eine Herausforderung für die Personalverantwortliche. So ist der Umgangston einzelner Lehrlinge aufgrund der mangelnden Deutschkenntnisse der Eltern vor allem durch die jugendliche Sprache ihrer Freunde geprägt, die nicht unbedingt kundengerecht ist. Auch die Kleidung der jungen Leute passt nicht immer zum Stil des Hauses. Hier ist sehr viel persönliche Betreuung und ständige Rückmeldung durch die engagierte Ausbilderin notwendig. Immer wieder gibt es auch Auszubildende, die Probleme mit dem Berufsschulstoff haben. Bei Bedarf organisiert Stefanie Kienzle dann professionelle Hausaufgabenbetreuung oder gezielten Nachhilfeunterricht und arbeitet dazu eng mit dem Berufs-

bildungswerk Waiblingen (BBW) zusammen. Im Rahmen des Projekts carpo wird dort die sogenannte assistierte Ausbildung angeboten, bei der junge Menschen mit besonderem Förderbedarf während ihrer Lehrzeit zusätzlich unterstützt werden. Im Rahmen dieser Kooperation bietet Häussermann außerdem Ausbildung in Teilzeit an und bietet somit auch Bewerbern mit Kindern die Chance auf eine berufliche Perspektive.

Durch ihr besonderes Engagement will Stefanie Kienzle als Unternehmerin auch soziale Verantwortung übernehmen. Dass ihr Einsatz aber darüber hinaus für den Familienbetrieb durchaus lohnenswert ist, belegt beispielsweise die portugiesische Mitarbeiterin, die sich nach dem Berufsabschluss noch zusätzlich zur Handelsfachwirtin weitergebildet hat. Mit ihren umfangreichen Kenntnissen und einem überdurchschnittlichen Engagement gehört sie heute zu den fähigsten Kundenberaterinnen des Unternehmens.

Kontakt

Häussermann GmbH & Co KG
Marktstraße 27/Turmstraße 15
71364 Winnenden
www.haeussermann-winnenden.de

Ansprechpartnerin
Stefanie Kienzle, Stellv. Geschäftsführerin
Telefon 07195 17 40 01
info@haeussermann-winnenden.de

Assistierte Ausbildung – das Projekt carpo

Um Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf den Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen, wurde das Modell der assistierten Ausbildung entwickelt. Es wird im Rahmen des Projekts carpo in Baden-Württemberg umgesetzt. Konkret unterstützt werden Firmen, die benachteiligten Jugendlichen einen Ausbildungsberuf anbieten und dadurch geeignete Fachkräfte gewinnen wollen. Die Ausbildungsbetriebe werden umfassend beraten und begleitet, z.B. bei der Besetzung von Praktikumsplätzen, im Ausbildungsmanagement oder wenn individuelle Probleme auftreten. Zielgruppe auf Seiten der Auszubildenden sind unter anderem junge Menschen unter 25 Jahren, die seit über einem Jahr keine Ausbildungsstelle

gefunden haben, junge Eltern, Alleinerziehende oder Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Auch die jungen Leute werden sowohl vor als auch während der Ausbildung individuell begleitet. Zu den Leistungen gehören z.B. Bewerbungstrainings, Vermittlung von Betriebspraktika, Hausaufgabenbetreuung, Nachhilfe, Alltagsunterstützung oder Hilfe bei Problemen im Ausbildungsbetrieb. carpo ist ein Kooperationsprojekt des Diakonischen Werkes Württemberg e.V. und des PARITÄTISCHEN Landesverbands Baden-Württemberg e.V. Es wird aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg, der Bundesagentur für Arbeit sowie des Europäischen Sozialfonds finanziert.



Der Paritätische

Weitere Informationen gibt es unter www.carpo-esf.de oder beim Projektkoordinator Berndt Korten unter 0711 2155-165, korten@paritaet-bw.de.

Anonymisierte Bewerbungen erhöhen Fairness im Auswahlprozess – Integrationsministerium startet Modellprojekt

Migranten haben es in Bewerbungsverfahren und auf dem Arbeitsmarkt deutlich schwerer als einheimische Bewerber. Eine Studie der Universität Konstanz belegt beispielsweise, dass Jobsuchende mit einem türkischstämmigen Namen deutlich seltener zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden als ihre Konkurrenz mit deutschen Wurzeln. Um solche Diskriminierungen zu vermeiden, können anonymisierte Bewerbungsverfahren ein geeignetes Instrument sein. Dabei verzichten die Bewerber auf ein Foto und machen auch keine persönlichen Angaben, die auf ihr Geschlecht, Alter oder Nationalität schließen lassen. Dass sich dadurch die beruflichen Chancen von Kandidaten mit ausländischen Wurzeln, und insbesondere von Frauen, nachdrücklich verbessern, weist eine aktuelle Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eindeutig nach. Darüber hinaus berichteten beteiligte Unternehmen von einer positiven Resonanz in der Belegschaft und im Bewerberkreis.

Das Ministerium für Integration Baden-Württemberg startet im Herbst ein eigenes Modellprojekt zur Anwendung solcher anonymisierten Verfahren in Baden-Württemberg, insbesondere in kleineren und

mittleren Betrieben. Dabei soll unter anderem der Nutzen von standardisierten anonymisierten Bewerbungsverfahren gemessen werden, bei denen die Entscheidung über die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ausschließlich anhand der Qualifikationen erfolgt.

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei Petar Drakul, Ministerium für Integration Baden-Württemberg, 0711 33 503-340, petar.drakul@intm.bwl.de.

Unternehmer mit ausländischen Wurzeln schaffen Lehrstellen

Um speziell Firmen mit Inhabern ausländischer Herkunft für die Schaffung von Lehrstellen zu gewinnen, haben der Caritas Verband und die IHK Region Stuttgart das Projekt „ABba plus – Ausländische Betriebe bilden aus“ entwickelt. Durch gezielte Beratung sollen passende Unternehmer von den Vorteilen einer Ausbildung überzeugt und dadurch die Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Region verbessert werden.

Vor und während der Ausbildungsphase werden die teilnehmenden Betriebe durch das ABba-Team intensiv beraten und begleitet. Interessierte Firmen erhalten zum Beispiel umfassende Informationen über das duale Ausbildungssystem, mögliche Berufsbilder und auftretende Kosten. Die ABba-Berater unterstützen bei der Bewerberauswahl, helfen bei den Formalitäten und stehen auch darüber hinaus jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung.

Interkulturelle Lehrstellentandems zur Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen im Handwerk

Im Falle von Missverständnissen zwischen Auszubildenden mit Migrationshintergrund und Ausbildern kann ein Vermittler, ein Mentor, helfen. Auf Anfrage organisiert die HWK den Kontakt zwischen Mentor und Betrieb.

Ansprechpartner: Alexander Schwarz,
Telefon 0711 1657-618,
alexander.schwarz@hwk-stuttgart.de

Auf Wunsch werden außerdem geeignete Jugendliche an die Firmen vermittelt. Zusätzlich wird über das Projekt ein regelmäßiger Austausch mit anderen Ausbildungsunternehmen organisiert.

ABba wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Im Zeitraum von Juni 2006 bis September 2008 konnten aufgrund der ABba-Beratungen 139 neue Ausbildungsstellen geschaffen werden. Aufgrund der guten Erfolge wurde das Projekt bis 31. Dezember 2012 verlängert.

Beratung gibt es bei:
Caritasverband für Stuttgart e.V.
Bernd Kroll, 0711 64 53-124
kroll@abba-stuttgart.de

IHK Region Stuttgart
Muhammet Karatas, 0711 20 05-1250
muhammet.karatas@stuttgart.ihk.de



RRF/Fotolia.com

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentraler Ansprechpartner für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und sechs Kreisen der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber
Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de

Verantwortlich
Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
Telefon 0711 2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion
Monika Nill, Stuttgart
Telefon 0711 60 19 39-05
hainzl.nill@t-online.de

Laura Ullmann
Telefon 0711 2 28 35-28
laura.ullmann@region-stuttgart.de

Gestaltung
www.projektgruppe.de

Erscheinungsform
quartalsweise

Nächste Ausgabe
November 2012

Abonnement/Abbestellung
fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter
Bezug wahlweise per Post oder als PDF-Dokument per E-Mail.

Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise auf die weibliche Form verzichtet.

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**