

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,

Talent-Management bedeutete in den Betrieben lange Zeit vor allem, die Besten der Besten zu entdecken. Diese Mitarbeiter galt es dann konsequent zu fördern und ans Unternehmen zu binden. Die Suche nach den sogenannten High Potentials beeinflusste auch die Vergabe von Ausbildungsplätzen: Im Fokus der Unternehmen standen in erster Linie die Klassen- und Jahrgangsbesten. Durchschnittsschüler machten dagegen häufig die Erfahrung, dass schon eine Drei in Deutsch oder Mathematik nicht ausreichte, um eine begehrte Lehrstelle zu bekommen.

Der drohende Nachwuchsmangel bewegt jedoch immer mehr Firmen dazu, den Talentbegriff neu zu definieren. In Anbetracht sinkender Bewerberzahlen suchen sie heute nicht mehr nur nach den wenigen Spitzenkräften, sondern gehen davon aus, dass jeder Mensch Talente hat, die gefördert werden können. Der lateinische Begriff „potentia“ bedeutet Macht, Vermögen, Kraft, Fähigkeit. Moderne, potenzialorientierte Auswahlverfahren bewerten dabei nicht nur aktuelle Kompetenzen und Fachwissen der Bewerber, sondern vor allem auch das in ihnen vorhandene Entwicklungspotenzial.

Ein zeitgemäßes Talent-Management ist dementsprechend darauf ausgerichtet, die besonderen Stärken und Talente junger Menschen möglichst frühzeitig zu entdecken und gezielt zu entwickeln. Dabei geht es nicht mehr nur um reine Eliteförderung. Mindestens genauso wichtig ist es heute, auch die durchschnittlich begabten Schüler und Studierenden auf ein möglichst gutes Niveau zu bringen. In unserer aktuellen Talente-Ausgabe stellen wir Ihnen interessante Ansätze und Projekte vor, in denen Unternehmen und Schulen gemeinsam an diesem Ziel arbeiten. Und sie haben dafür gute Gründe: Denn künftig werden wir in der Region Stuttgart jede verfügbare Nachwuchskraft benötigen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Its Walter Wagg.

Nachwuchssicherung beginnt bereits im Kindergarten

Der drohende Mangel an Fachkräften motiviert die Betriebe zu neuen Wegen, um sich zukünftig mit qualifiziertem Nachwuchs zu versorgen. Während sie lange Zeit vor allem Hochschulmarketing betrieben haben, um junge Menschen für ihre Unternehmen zu gewinnen, richten sie ihr Augenmerk heute verstärkt auch auf Schulen und Kindergärten. Die Verantwortlichen haben erkannt, dass sich viele Jugendliche schon lange Zeit vor ihrem Abschluss für eine berufliche Richtung entscheiden.

» *Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass berufliche Neigungen bereits in jungen Jahren angelegt werden.«*

Immer mehr Schul- und Studienabgänger haben deshalb auch bereits Monate vor den letzten Prüfungen einen Ausbildungs- oder Anstellungsvertrag in der Tasche.

Dass es sich für die Firmen lohnt, bereits Kontakt mit Kindern im Grund- und Vorschulalter zu pflegen, dafür sprechen zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen. Sie belegen, dass grundlegende berufliche Neigungen schon in ganz jungen Jahren angelegt werden. Um die potenziellen Nachwuchskräfte für Wirtschaft und Technik zu begeistern, engagieren sich daher immer mehr Firmen in Bildungsinitiativen gemeinsam mit Kindergärten und Schulen. Mit spannenden Projekten, spielerischen Experimenten, Bewerbungstrainings, Praktika oder Schnuppertagen holen sie die Sprösslinge regelmäßig zu sich in die Betriebe und gewähren ihnen einen Einblick in den beruflichen Alltag.

Talente-Forum zum Schwerpunktthema am 30. Juni 2011

Durch eine frühe Nachwuchsförderung schlagen die Betriebe gleich mehrere Fliegen mit einer Klappe: Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Berufsorientierung der Jugendlichen und gewinnen dadurch Bewerber, die sich ihre Berufswahl gut überlegt haben. Mit gut durchdachten Maßnahmen fördern sie zudem die Ausbildungsreife der späteren Schulabgänger. Und nicht zuletzt bringen sich die Unternehmen als mögliche Arbeitgeber ins Bewusstsein der jungen Leute und betreiben somit wirksames Marketing in eigener Sache.

Schwerpunktthema: Nachwuchsförderung

Nachwuchssicherung beginnt bereits im Kindergarten	1
Die Heusteigschule sucht den Kontakt zur Arbeitswelt	2
Lernen außerhalb des Stundenplans: TRUMPF engagiert sich in Bildungsprojekten	3
Außergewöhnliche Nachwuchsförderung hat bei Voith lange Tradition	4
AQUARES	
Ausbildungsverbund Oberes Murrta	5
Der Weg zur Bildungspartnerschaft	6
MiNe-MINT e.V. engagiert sich für Nachwuchs in Naturwissenschaften und Technik	7
„Tausche Deine Arbeitswelt“	7
MINT-Kongress	7
Ergänzende Angebote und Informationen zur Nachwuchssicherung	8

Die Stuttgarter Heusteigschule sucht den Kontakt zur Arbeitswelt

Wer das denkmalgeschützte Gebäude der Stuttgarter Heusteigschule betritt, der blickt direkt auf eine überdimensionale Weltkarte. 37 Fahnen kennzeichnen dort die Herkunftsländer der Heusteigschüler und vermitteln ein erstes Gefühl dafür, dass es sich hier um keine Durchschnittsschule handelt. Das zeigt sich auch in zahlreichen Aktivitäten, die der Schulleiter Jochen Schmidt-Rüdt und sein Lehrerkollegium gemeinsam mit Stuttgarter Unternehmen organisieren. Wir sprachen mit ihm über den Nutzen dieser Bildungspartnerschaften für seine Schüler.

Talente: Herr Schmidt-Rüdt, vor zwei Jahren hat die Heusteigschule ihre erste Bildungspartnerschaft mit dem Stuttgarter Textilunternehmen Maute-Benger vereinbart. Was bewegt Sie dazu, mit einem Wirtschaftsunternehmen langfristig zusammenzuarbeiten?

Jochen Schmidt-Rüdt: Um unseren Schülern einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen, ist ein möglichst früher und intensiver Kontakt zur Wirtschaft außerordentlich hilfreich. Die Jugendlichen lernen dabei, wie die Arbeitswelt funktioniert und sie bekommen außerdem ein Gefühl dafür, welche Berufe zu ihnen passen könnten. Indem sie den Alltag in den Unternehmen erleben, verstehen sie auch sehr viel besser, warum bestimmte Lerninhalte von ihnen erwartet werden. So entwickelte beispielsweise eine Schülerin, die bei Maute-Benger eine ausschließlich englisch sprechende Kundin beraten musste, eine völlig neue Motivation, diese Sprache zu lernen.

Seit Beginn des Jahres kooperieren Sie auch mit dem Marienhospital. Wie sieht eine solche Zusammenarbeit inhaltlich aus?

Die Kooperation mit dem Marienhospital ist für uns ein Meilenstein, denn sie ermöglicht unseren Schülern einen Einblick in viele verschiedene Berufsfelder. Dazu kommen beispielsweise Vertreter der Einrichtung zu uns in die Schule, um ihre Arbeitsbereiche vorzustellen. Bei Betriebserkundungen gewinnen wiederum kleinere Schülergruppen einen ersten Einblick in die Arbeitswelt vor Ort. Ein Kern der Partnerschaften ist zudem die Bereitstellung von einwöchigen Praktikumsplätzen für unsere Achtklässler. In Bewerbertrainings erfahren die Schüler außerdem, welche Erwartungen ein Unternehmen an gute Bewerbungsunterlagen hat und können gleichzeitig Bewerbungsgespräche unter realen Bedingungen üben.

Welche organisatorischen Voraussetzungen sind notwendig, damit eine solche Kooperation für beide Partner nutzbringend ist?

Um gute Ergebnisse zu erzielen, sind umfassende Vorarbeiten und eine intensive Betreuung während des Projekts seitens der Schule erforderlich. In mehreren Vorgesprächen wird zunächst detailliert ausgelotet, wie eine Kooperation konkret aussehen kann. Dafür werden auch alle relevanten Abteilungen eines Unternehmens mit einbezogen. Im nächsten Schritt gehen alle beteiligten Lehrer in den Betrieb, um die unterschiedlichen Bereiche kennenzulernen. Schließlich geht es darum, Schüler und Praktikumsangebote bestmöglich zuzuordnen und die Jugendlichen auf die Praxisphase vorzubereiten. Während des Praktikums werden die jungen Leute dann von ihrem Klassenlehrer im Betrieb besucht. Zusätzlich engagiert sich unsere Schulsozialarbeiterin in den Projekten und hilft immer dann, wenn es mal nicht so gut läuft.

Was können die Unternehmen zum Erfolg beitragen?

Es ist sehr wichtig, dass die Betriebe klar kommunizieren, welche Voraussetzungen die Schüler fachlich und sozial mitbringen müssen – sowohl für ein Praktikum als auch für einen späteren Ausbildungsplatz. Idealerweise werden diese Erwartungen nicht nur mit den Lehrern, sondern direkt mit den Schülern besprochen. Der Nutzen eines Praktikums hängt außerdem davon ab, ob die Jugendlichen dann auch wirklich in die Arbeit einbezogen werden. Dazu müssen sie immer wieder konkret angeleitet werden. Nach dem Praktikum ist eine persönliche Rücksprache über die Stärken und Schwächen der Schüler mit einem Personalverantwortlichen sehr wichtig, damit die Schüler über ihren Entwicklungsstand informiert sind.



Heusteigschule Stuttgart

Jochen Schmidt-Rüdt

Kontakt

Heusteigschule Stuttgart
Grund- und Werkrealschule
Heusteigstraße 97, 70180 Stuttgart

Ansprechpartner
Jochen Schmidt-Rüdt, Schulleiter
Telefon 0711-216 65 42
Telefax 0711-216 48 93
jochen.schmidt-ruedt@stuttgart.de
www.heusteigschule.de

Wie motivieren Sie Ihre Lehrer dazu, sich in dem erforderlichen Maße für diese Projekte zu engagieren?

Am meisten motivieren die Erfolgserlebnisse. In unserem Alltag erleben wir immer wieder, welche tollen Entwicklungen die jungen Menschen durchleben können, wenn sie die richtige Anregung und Förderung bekommen. Viele dieser Jugendlichen bekommen in ihren Familien keinerlei Unterstützung. Die Eltern sind oft arbeitslos, alleinerziehend oder arbeiten in Hilfsjobs und können bei der beruflichen Orientierung kaum als Vorbilder dienen. In diesen Fällen können nur wir diese Orientierungsaufgabe übernehmen, obwohl uns das manchmal an den Rand unserer Belastbarkeit bringt. Aber die Ergebnisse zeigen uns, dass es sich lohnt.

Was halten denn Ihre Schüler von den Betriebspartnerschaften?

Unsere Schüler können sehr gut einschätzen, wie wichtig diese Aktivitäten für ihre berufliche Zukunft sind. Wir bereiten sie dazu sehr gezielt auf neue Projekte vor. Zur Vertragsunterzeichnung mit dem Marienhospital haben wir beispielsweise alle Schüler der Werkrealschule in die Turnhalle eingeladen. Dort wurde das Projekt dann so vorgestellt, dass auch die Jüngsten nachvollziehen konnten, um was es geht. Nach Abschluss der Praxisphasen haben wir die Jugendlichen außerdem zu ihren Erfahrungen befragt. Dabei haben alle beteiligten Schüler gute Noten vergeben.

Die Fragen an Jochen Schmidt-Rüdt stellte Monika Nill.



Lernen außerhalb des Stundenplans: TRUMPF engagiert sich in Bildungsprojekten

Anfang 2005 gründeten neun deutsche Unternehmer die „Wissensfabrik – Unternehmen für Deutschland e.V.“, darunter Professor Berthold Leibinger, Aufsichtsratsvorsitzender der Ditzinger TRUMPF Gruppe. Die Gründungsmitglieder hatten die Vision, den natürlichen Forscherdrang von Kindern dafür zu nutzen, um sie bereits in jungen Jahren für technische und unternehmerische Themen zu begeistern.

Vom demografischen Wandel war damals in Ditzingen noch wenig zu spüren. Der Weltmarktführer im Bereich Werkzeugmaschinen und Lasertechnologie bekam regelmäßig mehr als 2.000 Bewerbungen für die rund 40 Ausbildungsplätze, die das Unternehmen jährlich zur Verfügung stellte. Das Engagement Berthold Leibingers war deshalb in erster Linie gesellschaftspolitisch motiviert und verfolgte das Ziel, die Ausbildung junger Menschen bereits vor dem Berufseinstieg mitzugestalten.



TRUMPF Gruppe

In der Zwischenzeit gehen die Zahlen der Schulabgänger jedoch deutschlandweit zurück. Obwohl TRUMPF nach wie vor vierstellige Bewerberzahlen hat, spüren die Verantwortlichen in Ditzingen heute erste Anzeichen dafür, dass es künftig schwerer werden wird, passende Berufseinsteiger zu finden. TRUMPF steht für innovative Qualitätsprodukte und effiziente Prozesse – entsprechend hoch sind auch die Leistungs- und Qualitätsansprüche des Unternehmens an seine Mitarbeiter. Gleichzeitig beobachtet der TRUMPF-Ausbildungsleiter Andreas Schneider, dass vielen Bewerbern, trotz guter Schulnoten, wichtige Fähigkeiten für den Berufseinstieg fehlen.

Gemeinsam mit seinen Mitarbeitern hat er die Nachwuchsförderung bei TRUMPF deshalb systematisch ausgebaut. Er ist davon überzeugt, dass die jungen Leute möglichst frühzeitig Lernorte außerhalb der klassischen Bildungseinrichtungen brauchen, um ihre beruflichen Neigungen zu entdecken und ihre Potenziale optimal auszuschöpfen. In unzähligen Bewerbungsgesprächen wurde ihm zudem immer wieder bestätigt, dass die Weichen für die spätere Berufswahl bereits im Kindesalter gestellt werden.

» *Junge Leute brauchen möglichst frühzeitig Lernorte außerhalb klassischer Bildungseinrichtungen, um ihre Potenziale optimal auszuschöpfen.«*

Viele aktuelle Projekte bei TRUMPF sind darauf ausgerichtet, Kindern und Jugendlichen – ergänzend zum klassischen Schulstoff – schon in jungen Jahren Lern-erfahrungen in der realen Arbeitswelt zu ermöglichen. Dazu lädt die TRUMPF-Ausbildungsabteilung bereits Drittklässler in den Betrieb ein, um ihr Verständnis für wirtschaftliche und technische Zusammenhänge zu schulen. Im Fokus steht auch das Vermitteln grundlegender Werte und Verhaltensweisen wie z. B. Zuverlässigkeit, Frustrationstoleranz und Teamfähigkeit.

Ein zentrales Projekt der TRUMPF-Nachwuchsförderung ist „KIEWIS – Kinder entdecken Wirtschaft“, das speziell für Grundschüler konzipiert wurde. Im ersten Teil lernen die Drittklässler, wie ein Produkt entwickelt wird und erleben gleichzeitig, wie der Alltag in einem Betrieb aussieht. Von der eigenen Idee über das Design bis zur Fertigung erproben die Kinder alle Teile des Entwicklungsprozesses, bis sie am Ende stolz ihr eigenes Produkt – z. B. ein Türschild aus Blech – in den Händen halten. Im darauffolgenden Schuljahr ist dann zusätzlich unternehmerisches Denken und Handeln gefordert. Die Schüler gründen ihre eigene Firma, in der sie sich neben der Fertigung außerdem um Finanzierungsfragen und die Vermarktung ihrer Produkte kümmern müssen.

Andreas Schneider legt viel Wert darauf, auch Jugendliche mit schlechten Startbedingungen in die Nachwuchsförderung einzubeziehen. Eine wichtige Initiative dazu ist das Projekt „Lernen 360 Grad“, das die Berufskompetenz von Hauptschülern verbessern soll. Ein halbes Jahr lang tauschen Achtklässler dazu ihr Klassenzimmer einmal pro Woche gegen die Werkstatt bei TRUMPF. Die Jugendlichen bekommen einen konkreten Projektauftrag, z. B. den Bau einer Seifenkiste, bei dessen Umsetzung sie physikalische Gesetze und technische Abläufe in der Praxis erleben können. Gleichzeitig lernen sie wichtige Verhaltensregeln und entwickeln Verständnis dafür, welche Anforderungen sie für einen gelungenen Berufseinstieg erfüllen müssen.

Die enge Zusammenarbeit zwischen TRUMPF und verschiedenen Schulen verbessert sowohl die Startchancen der Jugendlichen ins Berufsleben als auch die Qualität der Bewerberauswahl bei TRUMPF. Während der Projekte lernen Andreas Schneider und seine Mitarbeiter die Potenziale der jungen Menschen sehr gut kennen und einzuschätzen. Dabei entdecken sie immer wieder auch Stärken der Schüler, die durch ihre Schulnoten nicht abgebildet wurden.

Vorhandenes Wissen weiterzugeben und junge Talente zu fördern ist bei TRUMPF auch unter der aktuellen Vorsitzenden der Geschäftsführung, Nicola Leibinger-Kammüller, absolute Chefsache. Neben der Nachwuchssicherung und dem sozialen Gedanken dient das Engagement auch der Pflege des Arbeitgeberimages, beispielsweise bei gefragten Akademikern und High Potentials. Für die Zukunft plant Andreas Schneider deshalb bereits weitere Projekte, die unter anderem den Dialog mit den Lehrern noch intensivieren sollen.

Kontakt

TRUMPF GmbH + Co. KG
Johann-Maus-Straße 2, 71254 Ditzingen

Ansprechpartner
Andreas Schneider, Leiter Berufsausbildung
Telefon 07156-303-30977
Telefax 07156-303-30268
Andreas.Schneider@de.TRUMPF.com
www.trumpf.com

am 30.06.2011

Hören Sie Andreas Schneider von TRUMPF
zu diesem Thema

Außergewöhnliche Nachwuchsförderung hat bei Voith lange Tradition

Angefangen hat alles mit einem kleinen Handwerksbetrieb in Heidenheim: Dreißig Mitarbeiter beschäftigte Johann Matthäus Voith, als er 1867 seine Schlosserwerkstatt in die Hände seines Sohnes Friedrich übergab. Heute ist Voith ein Familienunternehmen mit knapp 40.000 Mitarbeitern und 5,2 Mrd. Euro Umsatz. Das breite Portfolio aus Anlagen, Produkten und Services bedient mit Energie, Öl & Gas, Papier, Rohstoffe und Transport & Automotive fünf essenzielle Märkte in allen Regionen der Welt.

» Die Erfolgsgeschichte des Unternehmens war immer eng mit einer gezielten Nachwuchsförderung verbunden.«

Zu allen Zeiten waren sich die Verantwortlichen bei Voith bewusst, dass Qualitätsprodukte nur mit gut ausgebildeten Facharbeitern gefertigt werden können. Bereits Ende des 19. Jahrhunderts wurde die Unterrichtung von Auszubildenden deshalb planmäßig betrieben. Auch in den späteren Jahren war die Erfolgsgeschichte des Unternehmens immer eng mit einer gezielten Nachwuchsförderung verbunden. Auf Initiative von Hanns und Lore Voith wurde 1946 auf dem Firmengelände die Freie Waldorfschule Heidenheim gegründet, die von Beginn an mit der Lehrlingswerkstatt des Unternehmens zusammenarbeitete. Die Voith-Auszubildenden wurden nach dem anthroposophischen Gedankengut von Hanns Voith unterrichtet und auch in kreativen, künstlerischen und allgemeinbildenden Fächern unterwiesen.

An die Verbindung von schulischer und praktischer Ausbildung glaubte auch der Voith-Personalchef Dr. Bohmann, als er sich in den 1970er-Jahren für die Einrichtung eines Werkgymnasiums in Heidenheim einsetzte. Die Gymnasiasten der neuen Schulform lernten künftig an einem Tag in der Woche gemeinsam mit Voith-Lehrlingen die praktische Metallbearbeitung kennen. Mitte 2011 wird die langjährige Partnerschaft wieder neu belebt und intensiviert werden.

Die Kooperation mit dem Werkgymnasium ist nur eine von vielen aktuellen Initiativen, mit denen die Voith GmbH heute in eine zukunftsorientierte Nachwuchsförderung investiert. Unter dem Dach der „Wissensfabrik – Unternehmen für Deutschland e.V.“ pflegt das Unternehmen Bildungspartnerschaften mit zahlreichen Schulen im Landkreis Heidenheim. Die Bandbreite der Aktivitäten erstreckt sich von der Förderschule bis zur Hochbegabtenförderung und bezieht auch Kindergärten und Grundschulen mit ein. Bei sämtlichen Initiativen spielen – neben den Schülern – die Lehrer und Erzieher eine wichtige Rolle, die ebenfalls für technische Themen sensibilisiert werden sollen.

Durch sein Engagement in der frühkindlichen Bildung will das Heidenheimer Maschinenbauunternehmen Lust auf Technik und Naturwissenschaften wecken und den Kindern gleichzeitig einen Einblick in die praktische Arbeitswelt ermöglichen. Erwin Krajewski, Leiter der Voith-Berufsbildung, ist sich sicher, dass ein früher Kontakt mit dem Arbeitsleben die Berufswahl erleichtert und sich dadurch langfristig noch mehr junge Menschen für einen technischen Beruf entscheiden.



Ein Beispielprojekt ist „Technolino“, das Kinder im Vorschulalter spielerisch an Naturwissenschaft und Technik heranführt. Seither gehören selbstgebastelte Solarraketen zum Alltag in den Kindergärten. Im Rahmen der Initiativen „KiTec – Kinder lernen Technik“ und „NaWi – geht das?“ stattete Voith die Grundschulen der Umgebung mit wissenschaftlich entwickelten Experimentier- und Werkzeugkästen aus. Mit Unterstützung ihrer Lehrer und geschulter Multiplikatoren können die Grundschüler damit einfache chemische und physikalische Versuche durchführen oder Aufgaben aus dem Bereich Bauen und Konstruieren lösen.



Fotos: Voith Dienstleistungen Heidenheim GmbH

In der Robot-AG bauen und programmieren Realschüler unter Mitwirkung von Voith-Auszubildenden einfache Roboter. In der freiwilligen Arbeitsgemeinschaft wenden die Schüler ihre Mathematikkenntnisse an und lernen zugleich die Grundlagen der Projektarbeit kennen. Seit 2000 engagiert sich Voith außerdem in der Schüler-Ingenieur-Akademie Heidenheim (SIA), um naturwissenschaftlich interessierte Gymnasiasten frühzeitig mit ingenieurwissenschaftlichen Themen vertraut zu machen.

Zur Berufsorientierung kommen jedes Jahr auch ca. 40 Schüler der regionalen Förderschulen in die von Voith getragene Sonderberufsfachschule, um sich auf die Zeit nach der Schule und auf eine Berufsausbildung vorzubereiten. Voith engagiert sich zudem im Projekt Sinus9 zur Steigerung der Ausbildungsfähigkeit von Hauptschülern in technischen Berufen. Neuntklässler eignen sich hierbei in einem freiwilligen Kompaktkurs fehlende trigonometrische Grundkenntnisse an.

Den Nachwuchs gezielt zu fördern ist für Voith ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung und gleichzeitig auch ein klares Bekenntnis zum Standort Deutschland. Erwin Krajewski sieht das Engagement auch als Teil der sozialen Verantwortung eines Unternehmens und ist von seinem Nutzen absolut überzeugt. Dabei setzt er bewusst auf die Kooperation mit anderen Firmen, unter anderem bei den vierteljährlichen Treffen der Wissensfabrik.

Kontakt

Voith Dienstleistungen Heidenheim GmbH
Berufsbildung - dz
St. Pöltener Straße 43
89522 Heidenheim, Germany

Ansprechpartner
Erwin Krajewski, Leiter Berufsbildung
Telefon 07321-37 39 21
Telefax 07321-37 13 39 21
Erwin.Krajewski@Voith.com
www.voith.com

Talente-Forum am 30.06.2011

Hören Sie Erwin Krajewski von Voith zu diesem Thema

Ausbildungsverbund Oberes Murrtal: Partnerschaft für qualifizierten Nachwuchs

Inmitten des Schwäbisch-Fränkischen Waldes gibt es keine S-Bahn, keine Autobahnanbindung und keine Hochschule. Aber es gibt dort viele erfolgreiche Unternehmen. 1999 haben sich einige dieser Firmen zum Unternehmerforum Oberes Murrtal (UFOM) zusammengeschlossen, um den regionalen Wirtschaftsstandort weiterzuentwickeln und die vorhandenen Standortnachteile auszugleichen. Unter dem Motto „Unternehmer helfen Unternehmern“ arbeiten die Mitglieder seither in zahlreichen Aktionen zusammen.



Unternehmerforum Oberes Murrtal (UFOM)

Ein besonderes Herzblutthema der Initiative ist es, den Jugendlichen der Region möglichst viele Ausbildungsplätze anzubieten und damit gleichzeitig den zukünftigen Fachkräftebedarf der ansässigen Betriebe zu sichern. Die UFOM-Mitgliedsunternehmen COMPUTEC AG, Holp GmbH, Elektrotechnik Kiefer, Maas GmbH und Murrelektronik GmbH haben deshalb Ende 2008 den Ausbildungsverbund Oberes Murrtal ins Leben gerufen. Durch ihre Kooperation wollten sie zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen, die Qualität der Ausbildung insgesamt verbessern und gemeinsam für das Obere Murrtal als attraktiven Lebens- und Arbeitsraum werben. Mittlerweile arbeiten rund 50 Unternehmen der Region bei der Ausbildung junger Menschen zusammen.

Nicht alle Firmen, die ursprünglich in der Region eine betriebliche Ausbildung anbieten wollten, hatten die dafür notwendigen Kompetenzen und technischen Einrichtungen zur Verfügung. Viele kleinere Betriebe bildeten auch deshalb nicht aus, weil ihre Personalressourcen für die Betreuung der Azubis nicht ausreichten.

Durch die betriebsübergreifende Zusammenarbeit im Ausbildungsverbund wurde es möglich, dass auch solche Unternehmen Lehrlinge einstellen konnten, die eigentlich zu klein oder zu spezialisiert waren, um eine mehrjährige Ausbildungszeit mit umfassenden inhaltlichen Anforderungen zu organisieren.

Ein erstes praktisches Beispiel für den Nutzen der Kooperation war die Kiefer Elektrotechnik in Murrhardt. Im Ausbildungsverbund konnte der Fachbetrieb für intelligente Haustechnik, der bisher nur gewerbliche Lehrlinge hatte, erstmals auch einen kaufmännischen Ausbildungsplatz anbieten. Das erste Jahr verbrachte die angehende Kauffrau für Bürokommunikation vollständig in ihrem Ausbildungsbetrieb und lernte dadurch die Kiefer Elektrotechnik ausgiebig kennen. Der Firmenchef Markus Kiefer war ihr Vertragspartner, er bezahlte die Ausbildungsvergütung und war zudem Ansprechpartner für die IHK und die Berufsschule.

Ab dem zweiten Lehrjahr fand dann ein Teil der Ausbildung in verschiedenen Partnerbetrieben aus dem Ausbildungsverbund statt. In dieser Zeit erfuhr die künftige Kauffrau mehr über die Strukturen und die Organisation größerer Unternehmen und konnte diese Erfahrungen auch an die Kiefer-Mitarbeiter weitergeben. Die junge Frau lernte ein breites Spektrum beruflicher Aufgaben kennen und übte bereits frühzeitig, sich immer wieder flexibel auf neue Rahmenbedingungen einzustellen. Als ihr nach dem Ausbildungsende keine Festanstellung bei der Kiefer Elektrotechnik angeboten werden konnte, wurde sie erfolgreich an die Murrelektronik vermittelt, die ebenfalls zum Ausbildungsverbund gehört.

Ein weiteres Beispiel für erfolgreiche Synergieeffekte im Verbund war ein Berufsnigge-Seminar, das für alle Auszubildenden der UFOM-Betriebe angeboten werden konnte. Damit wurde die Idee aufgegriffen, durch berufsübergreifende Angebote die Ausbildungsqualität im Verbund insgesamt zu verbessern. 14 Lehrlinge und Studierende aus verschiedenen Mitgliedsbetrieben lernten gemeinsam in einem praxisorien-

In verschiedenen Initiativen und Projekten des „Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart – AQUARES“ unterstützt und berät die WRS ansässige Unternehmen zum Thema Qualifizierung. Ziel ist es, die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen in der Region zu intensivieren.



Unternehmerforum Oberes Murrtal (UFOM)

tierten Workshop Höflichkeitsregeln, das richtige Verhalten gegenüber Chefs und Kollegen sowie Tipps zum richtigen Telefonieren und zum Umgang mit schwierigen Kunden.

Solche firmenübergreifenden Trainings von Schlüsselqualifikationen werden auch in Zukunft ein wichtiger Schwerpunkt des Ausbildungsverbunds sein. In Planung ist beispielsweise ein gemeinsames Outdoortraining zur Stärkung der Teamfähigkeit. Vorgesehen sind außerdem gemeinsame Stellenausschreibungen und Messeauftritte, die Organisation sogenannter „Schnuppertage“ für Schüler, eine Jobbörse für alle Lehrlinge der Region nach Ausbildungsende sowie auch weiterhin der regelmäßige Erfahrungsaustausch unter den beteiligten Betrieben an einem „Runden Tisch Ausbildungsverbund“. Allen geplanten Aktionen gemeinsam ist das Ziel, möglichst viele junge Menschen von den Qualitäten des Oberen Murrtals als Arbeits- und Lebensraum zu begeistern.

Informationen und Ansprechpartner
Unternehmerforum Oberes Murrtal (UFOM)
Vorstandsvorsitzender: Rolf Barreuther
UFOM-Geschäftsstelle: Beate Noller
Linderstweg 20, 71540 Murrhardt
Mobil 0171-9 38 16 55
info@ufom.biz
www.ufom.biz

Der Weg zur Bildungspartnerschaft

Um jungen Menschen den Übergang von der Schulzeit in die Berufsausbildung und das Erwerbsleben zu erleichtern, sollten Schule und Wirtschaft eng zusammenarbeiten. Ist eine solche Kooperation längerfristig angelegt und schriftlich vereinbart, spricht man von einer Bildungspartnerschaft. Die IHK Region Stuttgart hat einen Leitfaden für Schulen und Unternehmen entwickelt, um interessierten Partnern beim Aufbau und der Pflege einer solchen Zusammenarbeit zu helfen.

Am Anfang steht eine Erstberatung zu den Rahmenbedingungen und dem grundsätzlichen Ablauf einer Bildungspartnerschaft. Hat eine Schule oder ein Unternehmen danach weiterhin ernsthafte Absichten, verschafft sich ein IHK-Vertreter vor Ort einen Eindruck von der Eignung des Interessenten.



Catalin Petolea/fotolia.com

Dabei werden bereits mögliche Aktivitäten einer Zusammenarbeit diskutiert. Beispiele dafür sind Betriebserkundungen, Schüler- und Lehrerpraktika, Vorträge, Bewerber- oder Benimmtrainings, Projektarbeiten, Arbeitsgemeinschaften oder gemeinsame Lerneinheiten der Bildungspartner.

Anschließend nimmt die IHK mit potenziellen Partnern aus der Umgebung des Interessenten Kontakt auf. Sie stellt die Idee der Bildungspartnerschaft vor und leitet bei Interesse ein gemeinsames Treffen der möglichen Kooperationspartner in die Wege. Im ersten Kooperationsgespräch geht es zunächst darum, die Erwartungen beider Seiten zu klären und grundsätzliche Ideen zur Zusammenarbeit zu sammeln. In dieser Phase werden auch bereits notwendige Ressourcen und Zielgruppen einer Kooperation diskutiert. Spätestens jetzt sollten beide Partner auch konkrete Ansprechpersonen für das Thema benennen. In weiteren Treffen werden dann Details einer möglichen Zusammenarbeit besprochen und die Inhalte einer vertraglichen Vereinbarung definiert.

Auf der Basis der Vorgespräche bereitet die IHK anschließend eine Mustervereinbarung vor. Sind beide Partner mit der Ausgestaltung einverstanden, findet die offizielle Unterzeichnung statt. Auch in der anschließenden Umsetzungsphase der



motionstock/fotolia.com

Kooperationsmaßnahmen steht die IHK den Partnern bei Bedarf beratend zur Seite. Nach Abschluss der Aktivitäten treffen sich die Beteiligten, um das Projekt zu reflektieren und die Bildungspartnerschaft gegebenenfalls mit neuen Ideen weiterzuentwickeln.

Im ausführlichen Leitfaden „Bildungspartnerschaften“ der IHK finden Sie außer dem Ablauf auch Informationen zu Nutzen, Kooperationsformen, möglichen Inhalten und wichtigen Ansprechpartnern einer Bildungspartnerschaft sowie die Beschreibung eines Praxisbeispiels.

Download unter www.stuttgart.ihk.de, Suchbegriff Bildungspartnerschaften

Servicestellen zu Bildungspartnerschaften

Jede allgemeinbildende weiterführende Schule in Baden-Württemberg sollte mindestens eine betriebliche Partnerschaft aufbauen und pflegen. Dies hat die Landesregierung mit den Verbänden und Kammern der Wirtschaft vereinbart. Ausführliche Informationen dazu unter: www.bildungspartner-bw.de

Im Land gibt es eine Reihe von Servicestellen, die interessierten Unternehmen und Schulen bei Aufbau und Pflege einer Bildungspartnerschaft zur Seite stehen:

Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart

Die IHK Region Stuttgart möchte das bestehende Netz von Bildungspartnerschaften flächendeckend ausbauen. Kompetente Ansprechpartner der Kammer unterstützen in der Vermittlung, Begleitung und Ausgestaltung von Kooperationen.

Das IHK-Serviceangebot und weitergehende Informationen über Bildungspartnerschaften, Ansprechpartner und Projekte zwischen Schule und Wirtschaft finden Sie auf der IHK-Internetseite:

www.stuttgart.ihk.de,
Dok.-Nr. 16041

SCHULEWIRTSCHAFT Baden-Württemberg

Die Landesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT* steht für erfolgreiche Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung von Schulen und Unternehmen. Sie wird getragen von der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände in Kooperation mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg. Regionale Ansprechpartner in 40 Arbeitskreisen und zehn Servicestellen *SCHULEWIRTSCHAFT* helfen beim Aufbau und der Pflege von Bildungspartnerschaften.

Weitere Informationen dazu unter www.schulewirtschaft-bw.de > **Servicestellen**

MiNe-MINT e.V. engagiert sich für Nachwuchs in Naturwissenschaften und Technik

Im MiNe-MINT e.V. haben sich Universitäten, Hochschulen, Forschungsgesellschaften, Unternehmen und Schulen zusammengeschlossen, um Schüler ganz gezielt für die Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) zu interessieren. Alle Mitglieder des Vereins sind in der Region Mittlerer Neckar angesiedelt und auf mindestens einem der Wissenschaftsgebiete tätig. Sie bieten eine Vielzahl von Aktivitäten an, die darauf abzielen, den naturwissenschaftlich-technischen Unterricht in den Schulen weiterzuentwickeln. Langfristig will MiNe-MINT dafür sorgen, dass auch künftig ausreichend viele Naturwissenschaftler und Ingenieure auf hohem Niveau in Deutschland ausgebildet werden. Dazu müssen Schulen, Hochschulen und Unternehmen eng zusammenwirken.

MiNe-MINT lädt daher interessierte Firmen ein, sich im Rahmen ihrer Social Corporate Responsibility aktiv in diesen Prozess einzubringen und konkrete Angebote für die Schüler der gymnasialen Oberstufe und die oberen Klassen der Realschulen zu entwickeln. Dies kann beispielsweise durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen, die Mitarbeit in der Schüler-Ingenieur-Akademie oder die Unterstützung von Projekten bei „Jugend forscht“ oder



Monkey Business/fotolia.com

„Schüler Experimentieren“ geschehen. Weitere Möglichkeiten sind die Organisation konkreter Thementage oder das allgemeine Sponsoring von MiNe-MINT.

Die Zusammenarbeit mit MiNe-MINT bietet den Firmen hervorragende Möglichkeiten, sich mit ihren Dienstleistungen, Produkten und Forschungsleistungen bei interessierten Schülern bekannt zu machen, mit den Jugendlichen während der Schulzeit mit relativ geringem Aufwand in Kontakt zu bleiben und dadurch gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur Jugendbildung und Standortsicherung zu leisten.

Informieren Sie sich unter
MiNe-MINT e.V. – c/o Heidehof-Stiftung GmbH
Heidehofstraße 35 A, 70184 Stuttgart
Dr. Alexander Urban
Telefon 0711-99 37 56-12
urban@heidehof-stiftung.de
www.mine-mint.de

„Tausche Deine Arbeitswelt“ ermöglicht Einblicke in andere Berufsfelder

Der Blick über den Tellerrand des eigenen Aufgabenbereichs hinweg wird in unserer komplexen und vernetzten Arbeitswelt immer wichtiger. „Tausche Deine Arbeitswelt“ ist ein Projekt der Stuttgarter Akademie Schloss Solitude, das Menschen aller Berufsgruppen, gerade auch Führungskräfte und Mitarbeiter aus dem Mittelstand, ganz bewusst dazu einlädt, die Perspektive zu wechseln und die Grenzen des eigenen Verantwortungsbereichs zu verlassen. Sie begleiten dazu einen ausgewählten Austauschpartner aus einem fremden Berufsfeld eine Woche lang bei seiner täglichen Arbeit. Anschließend werden die Rollen gewechselt. Die Initiative ermöglicht den Teilnehmern somit den Blick z. B. hinter die Kulissen von Produktion, Forschungs-

laboratorien oder Sozialeinrichtungen. Die Teilnehmer lernen die Herausforderungen, Methoden und Lösungsansätze des jeweils anderen Fachgebietes kennen, um anschließend mit einer neuen Perspektive auf die eigenen beruflichen Aufgaben zu blicken. Der gezielte Perspektivenwechsel soll Impulse für Kooperationen, Innovationen und Diskussionen in den verschiedenen Berufsfeldern schaffen.

Ausführliche Informationen zur Projektteilnahme gibt es bei
Heike Helfert
Akademie Schloss Solitude
Solitude 3, 70197 Stuttgart
Telefon 0711-99 61 91 35
hh@akademie-solitude.de

MINT-Kongress

Schule und Wirtschaft
gemeinsam für mehr MINT

Bereits zum zweiten Mal findet am 5. Juli 2011 der Kongress „Schule und Wirtschaft gemeinsam für mehr MINT“ im Haus der Wirtschaft in Stuttgart statt. Ziel der Veranstaltung ist es, den Dialog zwischen Schule und Unternehmen gezielt zu fördern, um mehr junge Menschen für einen Beruf aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu interessieren. Der Kongress richtet sich an Lehrkräfte und Ausbilder aus der Berufspraxis gleichermaßen. Er wird von einer Ausstellung relevanter Unternehmen, Hochschulen und Initiativen begleitet, die sich für den MINT-Bereich stark machen.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung steht das Schwerpunktthema „Frauen in MINT-Berufen“. In den Vorträgen und Workshops geht es u.a. darum, wie sich junge Frauen für eine gewerblich-technische Ausbildung begeistern lassen. Inhaltliche Anregungen gibt es auch zu den erforderlichen Kompetenzen, über die Ausbilder verfügen sollten, um den Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich begegnen zu können. Im Forum Betriebspraxis werden außerdem die Ausbildungsaktivitäten verschiedener Unternehmen vorgestellt. Die Veranstaltung bietet beste Gelegenheiten, Kontakte zu knüpfen – beispielsweise zwischen Lehrkräften und Unternehmensvertretern zur Anbahnung einer Bildungspartnerschaft.

Anmeldung und Information
Klett MINT GmbH
Myriam Vial, Kongressmanagerin
Rotebühlstraße 77, 70178 Stuttgart
Telefon 0711-6672-1632
Telefax 0711-6672-2004
m.vial@klett.de
www.klett-mint.de



Klett MINT GmbH

Ergänzende Angebote und Informationen zur Nachwuchssicherung

Die Förderung von Nachwuchskräften muss nicht automatisch bedeuten, ein aufwändiges Konzept umzusetzen oder langfristige Partnerschaften einzugehen. Oft lässt sich mit gezielten Einzelaktionen und begrenztem Aufwand bereits sehr viel erreichen. Im Folgenden stellen wir eine Auswahl interessanter Ansätze und Beratungsangebote vor, die einen Einstieg in die Ausbildung und Entwicklung junger Fachkräfte ermöglichen:

Girls' Day Akademien

Angelehnt an die Aktionstage soll in den Girls' Day Akademien die Berufsorientierung junger Mädchen ab Klasse 7 über ein gesamtes Schuljahr hinweg vertieft und deren Begeisterung für naturwissenschaftlich-technische Themen langfristig geweckt werden. Eine Kooperation aus Schulen, Hochschulen, Arbeitsagenturen und Unternehmen gestaltet dazu ein abwechslungsreiches Programm mit Informationen zu verschiedenen Berufsbildern, Unternehmensbesichtigungen, Lernmodulen zu Technikthemen und Trainingseinheiten zu Präsentation und Projektmanagement. Umgesetzt wird es in wöchentlichen Arbeitsgruppen nach dem Unterricht. Interessierte Unternehmen informieren sich unter www.bbq-zukunftskurs.de, Suchbegriff Girls' Day Akademien

ZVEI-Leitfaden: Erfolgreiche Nachwuchswerbung für Unternehmen

Die Handreichung des Zentralverbands Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI) bietet praxisorientierte Anleitung und detaillierte Checklisten zu wichtigen Instrumenten der Nachwuchswerbung. Vorgestellt werden verschiedene Wege, um ein Unternehmen bei potenziellen Nachwuchskräften bekannt zu machen. Es geht um Schule und Hochschule als Rekrutierungsort sowie um den sinnvollen Einsatz verschiedener Medien in der Nachwuchswerbung. Download unter www.zvei.org > Forschung & Bildung > Nachwuchswerbung > Erfolgreiche Nachwuchswerbung in Unternehmen

Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Region Stuttgart

Die Handwerkskammer der Region Stuttgart bietet ein umfassendes Beratungsangebot zu Berufswahl und Ausbildung im Handwerk. Ausbildungsberater informieren z. B. über Ausbildungsmöglichkeiten, Lehrverträge und Prüfungsmodalitäten, sie beraten zur überbetrieblichen Ausbildung und Begabtenförderung und helfen dabei, offene Lehrstellen zu besetzen. Zum Service Berufsorientierung gehören Gesprächsrunden in Schulen, Informationsabende für Eltern, Infostände bei Berufsinformationstagen und ein informatives Online-Angebot mit Bewerber-, Praktikums- und Lehrstellenbörse. Ausführliche Informationen gibt es unter www.hwk-stuttgart.de



Firmenschnuppertage

Die Firmenschnuppertage der Landkreise bieten für Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Unternehmen und Institutionen vor Ort zu besuchen und sich ein Bild über Arbeitsalltag, Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten zu machen. Die Firmen wiederum können an diesen Tagen für sich und ihre Ausbildungsangebote werben. Ausführliche Informationen zur Aktion Betriebsferien im Landkreis Esslingen unter www.betriebsferien-es.de, zum Schulferienfirmenitag im Landkreis Böblingen unter www.schulferienfirmenitag.de, zum Aktionstag Berufswelt im Rems-Murr-Kreis unter www.aktionstag-berufswelt.de

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

Inge Wabersich
Telefon 0711-2 28 35-28
inge.wabersich@region-stuttgart.de

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Erscheinungsform

quartalsweise

Nächste Ausgabe

August 2011

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**