

WELLE 1	ANSATZ ► HANDLUNGSFELD ▼	HANDLUNGSANSÄTZE IN DEN UNTERNEHMEN	ID	GOOD - PRACTISE - BEISPIELE FÜR KONSTRUKTIVE LÖSUNGEN IN DEN UNTERNEHMEN	HANDLUNGSERFORDERNISSE DER ARBEITSMARKTPOLITISCHEN AKTEURE AUS SICHT DER UNTERNEHMEN
<ul style="list-style-type: none"> • Maschinenbau • Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musik-, Sportgeräten, Spielwaren • Elektrotechnik • Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren • Herstellung von Eisen-, Blech-, Metallwaren (EBM), Spielwaren, Schmuck 	<p>Ausbildung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schulnähe und Bildungsnähe schaffen (1) <ul style="list-style-type: none"> ○ Wirtschaftsdenken vermitteln ○ Unterrichtsstunden gestalten (2) ○ Bildungsinhalte und Bildungshintergründe kennen lernen ○ Das Gespräch mit Lehrern und Schülern suchen • Nähe zu den Auszubildenden herstellen, um ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und Ausbildungshemmnissen frühzeitig zu begegnen (3) • Informationen über weniger bekannte Ausbildungsberufe geben und für Ausbildungsberufe werben, die momentan bei den Jugendlichen nicht im Trend liegen (4) 	<p>4517</p> <p>4210</p> <p>0409</p> <p>4246</p>	<p>(1) EBM-Waren, Kreis Herford "Kooperationsverträge mit Schulen, aktuell mit der Gesamtschule Löhne...Kein Kirchturmdenken!!!"</p> <p>(2) Elektrotechnik, Kreis Gütersloh "Wie programmiert man einen Roboter" Der Geschäftsführer hat das Angebot an Schulklassen (z. B. ein Gymnasium mit technischer Ausrichtung) gemacht, zur Nutzung des Roboters, der jetzt zu Testzwecken in der Werkstatt steht. "Wir kommen in Zukunft nicht darum herum, unseren Bekanntheitsgrad gegen die Großen zu erhöhen und Werbung für den Beruf zu machen!"</p> <p>(3) Gastgewerbe, Kreis Gütersloh "Die Jugend von heute ist karrierebewusst im anderen Sinne. Der Arbeit-gegen-Geld-Tausch ist zu Ende. Jeder verdient hier seinen Wunschlohn (im Rahmen). Geld ist nur die Basis...Die wollen Anerkennung. Das erfordert mehr Betreuung durch den Arbeitgeber, mehr Eingehen auf die Individualität. Mir schwebt da etwas wie Coachen vor. Dazu gehört auch fehlerfreundliches Verhalten. Einer hat einen Fehler gemacht, der teuer kommt. Soll ich den raus-schmeißen? Der Nächste macht den gleichen Fehler. Da spricht man lieber mit dem, wie es zu dem Fehler kommen konnte. Die jungen Leute haben andere Prioritäten. Die wollen am Wochenende zur Love-Parade. Dann fragt man eben: und wer macht die Arbeit? und organisiert das. Das heißt auch, dass man das Verhalten der jungen Leute nicht nach eigenem Maßstab bewertet. Viele benutzen die Ausbildung zum Hotelfachmann als Sprungbrett. Die können sich dann auf jedem Parkett bewegen. Was glauben Sie, was die im dritten Lehrjahr für ein Selbstbewusstsein haben!"</p> <p>(4) Werkzeugbau, Kreis Gütersloh Jedes Jahr 2 Azubis - alle Werkzeugmacher. Azubis sind schwer zu bekommen, aber der Inhaber hält den Kontakt zu den Schulen.</p>	<p><u>Schulen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrinhalte auch wirtschaftsnah gestalten • Unternehmen in die Gestaltung wirtschaftsnaher Lehrinhalte einbeziehen • Wirtschaftbezogene Inhalte durch Unternehmensvertreter vermitteln lassen • Die SchülerInnen über das Schulpraktikum hinaus auf Berufswahl und Ausbildung vorbereiten • Sekundärtugenden vermitteln • Kontakte zwischen LehrerInnen und Unternehmensvertretern intensivieren <p><u>Andere Akteure</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsnähe herstellen • Kontakte zu den Unternehmen halten • Erfahrungsaustausch suchen

WELLE 1	ANSATZ ► HANDLUNGSFELD ▼	HANDLUNGSANSÄTZE IN DEN UNTERNEHMEN	ID	GOOD - PRACTISE - BEISPIELE FÜR KONSTRUKTIVE LÖSUNGEN IN DEN UNTERNEHMEN	HANDLUNGSERFORDERNISSE DER ARBEITSMARKTPOLITISCHEN AKTEURE AUS SICHT DER UNTERNEHMEN
<ul style="list-style-type: none"> • Maschinenbau • Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musik-, Sportgeräten, Spielwaren • Elektrotechnik • Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren • Herstellung von Eisen-, Blech-, Metallwaren (EBM), Spielwaren, Schmuck 	Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbilden gegen den Fachkräftemangel und über den Bedarf hinaus (5) • Anforderungsprofile detailliert beschreiben (6) • Alternative Profile prüfen (7) • Fördermöglichkeiten in Anspruch nehmen (8) • Rückmeldung an die Vermittlungsstellen geben (9) 	<p>4126 (5) Maschinenbau, Kreis Gütersloh "Alle Azubis haben nach der Ausbildung weiter gemacht (Studium o. ä.) - schade. Wir haben sie fit gemacht für den Arbeitsmarkt. Bis jetzt haben wir keine Probleme gehabt, Azubis zu finden."</p> <p>0008 (5) Großhandel, Kreis Minden-Lübbecke Jugendliche bewerben sich von selbst; das Unternehmen bildet Groß- und Einzelhandelskaufleute aus, wünscht sich stärkere Schwerpunktlegung auf Außenhandel und Sprachkenntnisse; vermittelt diese Kenntnisse aber den Anforderungen entsprechend selbst.</p> <p>4159 (6) Maschinenbau, Bielefeld "Wir prüfen, ob ein MA weitergebildet werden kann, oder ob er an seinen Grenzen ist, dann bedient der eben die Maschine."</p> <p>4329 (7) Maschinenbau, Kreis Gütersloh 1 Mitarbeiter ist gelernter Fleischer, hat in der Werkstatt gearbeitet, ist krank geworden, Er schult jetzt um zum Refa-Fachmann plus Bürotätigkeit in der Arbeitsvorbereitung. Die Stelle wurde neu geschaffen. Seine Erfahrung ist uns wichtig, man muss ihm nicht alles erklären - und er wird vor Ort akzeptiert. Wir wertschätzen das Wissen der Mitarbeiter, (Fachwissen und Wissen um das Unternehmen, die Produkte, die Abläufe), versuchen, sie zufrieden zu stellen und zu halten."</p> <p>(8) Auf dem 2. Projektworkshop zum Thema "Fachkräfte finden und binden" beschrieb die Personalleiterin der Firma Olho-Technik (Kunststoff-Branche), Frau Buchstäber-Steinke, beispielhaft zwei Fälle, in denen das Problem, Facharbeiter und Techniker zu rekrutieren, mit gezielter Personalentwicklung und öffentlicher Förderung behoben werden konnte.</p> <p>0864 (9) Abfüll- und Verpackungsgewerbe, Bielefeld "Die Erfahrungen mit dem Arbeitsamt sind sehr vom Sachbearbeiter abhängig."</p>	<p><u>Arbeitskräfte vermittelnde Stellen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssuchende in einer aktiven Rolle im Bewerbungsprocedere unterstützen • Stellenangebote genau mit BewerberInnen abgleichen • Aufklärung über verschiedene Möglichkeiten von Probearbeit • Gezieltes Aussuchen von BewerberInnen • Bewerbungstraining für Ungelernte • Diejenigen, die nicht vermittelbar sind, nicht vermitteln • Feedbackgespräche mit Unternehmen führen • Feedbackgespräche mit abgelehnten BewerberInnen führen 	

WELLE 1	ANSATZ ► HANDLUNGSFELD ▼	HANDLUNGSANSÄTZE IN DEN UNTERNEHMEN	ID	GOOD - PRACTISE - BEISPIELE FÜR KONSTRUKTIVE LÖSUNGEN IN DEN UNTERNEHMEN	HANDLUNGSERFORDERNISSE DER ARBEITSMARKTPOLITISCHEN AKTEURE AUS SICHT DER UNTERNEHMEN
<ul style="list-style-type: none"> • Maschinenbau • Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musik-, Sportgeräten, Spielwaren • Elektrotechnik • Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren • Herstellung von Eisen-, Blech-, Metallwaren (EBM), Spielwaren, Schmuck 	Personalentwicklung/ Prospektive Qualifizierung	<p>Weiterbildung wird in nahezu allen besuchten Unternehmen durchgeführt, besitzt jedoch einen unterschiedlich hohen Stellenwert - bis hin zur systematischen Personalentwicklung, die einige Große eingerichtet haben. Weiterbildung geschieht auf vielfältige Art und Weise, oft als schnelle Reaktion auf aktuelle Anforderungen. Der Kostenfaktor wird als bedeutend angesehen - er verursacht das Aufschieben anstehender Schulungsmaßnahmen.</p> <p>Dennoch gibt es verschiedene Herangehensweisen an den Ausbau der Personalentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildung vorausschauend und über situative Erfordernisse hinaus gestalten (10) • Gemeinsam mit anderen Unternehmen schulen (11) • Mitarbeiterführung zum Thema machen (12) • Fördermöglichkeiten nutzen (z. B. Jobrotation) (13) 	<p>4252 (10) Kunststofftechnik, Kreis Gütersloh "Die Zertifizierung nach DIN ISO hat den Anstoß zur systematischen Personalentwicklung gegeben. Der Aufbau war umfangreich. Weiterbildung wird im Team von Abteilungsleitern geplant, eine Erhebung erfolgt jedes Jahr."</p> <p>4490 (11) Maschinenbau, Kreis Herford Mit eigenen Azubis gute Erfahrungen gemacht, sie werden auch gut betreut, z. B. wurden 4 Azubis in Süddeutschland beim Hersteller für Ventile geschult - "etwas Besonderes außer der Reihe gibt ihnen Bedeutung". In den letzten 10 Jahren sind aus ehemaligen Azubis 5 fertige Maschinenbau-Ingenieure geworden.</p> <p>4517 (12) EBM-Waren, Kreis Herford Führungskräfte: "Konsequente Beschaffungspolitik ist wichtig aber auch eine systematische Personalentwicklung, da es so viele Potenziale nicht gibt. Führungskräfte werden nicht geboren, sie werden gemacht."</p> <p>4420 (13) Elektrotechnik, Kreis Herford "In jeder Firma kommen Urlaub und Krankheit vor - da müssten Leute vom Arbeitsamt einspringen (schnuppern). Die müssten ganz gezielt in dieser Zeit eingesetzt werden können. Das AA müsste also ganz schnell und unbürokratisch bei Engpässen reagieren!!"</p>	<p><u>Bildungsträger und Anbieter von Umschulungsmaßnahmen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Passgenaue Weiterbildungen zusammen mit den Unternehmen konzipieren • Weiterbildung in den Unternehmen durchführen • Bedeutung von Sekundärtugenden hervorheben • Bewerbungstrainings in Zusammenarbeit mit Unternehmen durchführen • Unternehmen an der Konzipierung von Umschulungen beteiligen • Umschulungen nicht als künstliche Maßnahmen, sondern in den Unternehmen durchführen • Die Forderung der Unternehmen aufgreifen hinsichtlich Weiterbildung/Qualifikation der MitarbeiterInnen in den Bereichen <ul style="list-style-type: none"> ○ Deutsch als Fremdsprache ○ Sekundärtugenden ○ Softskills ○ Interkulturelle Kompetenz ○ Kundenorientierung an allen Arbeitsplätzen ○ Interdisziplinäres Wissen ○ IuK-Kompetenzen • Fördermöglichkeiten vorstellen <ul style="list-style-type: none"> ○ Jobrotation ↳ Arbeitsorientierte Modernisierung ○ Verbundprojekte ○ Potentialberatung in Unternehmen • Verbundprojekt externe Personalentwicklung initiieren 	
	Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakte zu anderen Unternehmen halten (14) • Kommunikation und Kooperation trotz Wettbewerb (15) • Die Zusammenarbeit mit den vermittelnden Stellen ausbauen, z. B. persönliche Ansprechpartner wählen (16) 	<p>4080 (14) Elektrotechnik, Bielefeld Kontaktwunsch: Vertragsgestaltung und Entgeltfindung für Außendienstmitarbeiter wie auch Organisation, Motivation und Schulung. Der Inhaber hat sich "selbst schon reichlich Gedanken gemacht". Ein Gedankenaustausch mit jemandem, möglichst aus einer anderen Branche, wäre gut. ↳ Im BOW an den Arbeitskreis Personalentwicklung vermittelt</p> <p>4329 (15) Maschinenbau, Kreis Gütersloh "Das Kästchendenken der Techniker aufbrechen...Kreativlehrgänge für Konstrukteure anbieten...Ideen freisetzen! Funktion ist nicht mehr alles - Ästhetik! Kooperationen nutzen: einer lernt vom anderen - früher haben wir mal gute Erfahrung damit gemacht, dann ist das eingeschlafen..." ↳ Im BOW an den Arbeitskreis Ideenfindung vermittelt</p> <p>4305 (16) Maschinenbau, Schloß Holte "Die Leute, die das Arbeitsamt schickt, sind o. k."</p>		