

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,

seit vielen Jahren warnen Experten vor einem drohenden Fachkräftemangel, der die Entwicklung der deutschen Wirtschaft maßgeblich beeinträchtigen werde. Diese viel beschworene Fachkräftelücke gäbe es in Wirklichkeit gar nicht, hält der Konjunkturforscher Kai Brenke vom DIW Berlin dagegen. Bei den Recherchen für die aktuelle Talentausgabe haben wir Belege für beide Einschätzungen gefunden. Einen Unternehmer für Klima- und Kältetechnik beispielsweise, in dessen Branche Kopfgelder gezahlt werden, um fehlende Fachkräfte zu gewinnen. Und einen Bauunternehmer, der seit Jahren keine Stellen mehr ausschreibt, weil er benötigte Mitarbeiter ganz unkompliziert aus dem privaten Umfeld seiner Belegschaft rekrutiert. Der Blick in die Praxis der Unternehmen macht deutlich, dass es wichtig ist, sich ein differenziertes Bild zu verschaffen.

Ob die Versorgung mit Fachleuten ein Problem darstellt, hängt in erster Linie von der jeweiligen Branche ab. Aber auch innerhalb eines Wirtschaftsbereichs kann es sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen für die einzelnen Betriebe geben, die den Zugang zu Fachkräften erschweren oder erleichtern. Ganz unabhängig davon haben jedoch alle Firmen einen grundsätzlichen Bedarf an Mitarbeitern, die fachlich und persönlich ins Unternehmen passen. Einen Weg, um diesen zu decken, beschreibt das Projekt Quali-Lift, das die schrittweise Höherqualifizierung der eigenen Belegschaft empfiehlt. So lassen sich Fachkräfte gewinnen, die exakt den Anforderungen des jeweiligen Betriebs entsprechen. Wie dies ganz praktisch aussehen kann und wo es hilfreiche Unterstützung und Förderung gibt, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Its Wake Waq.

Aus eigener Kraft: Stufenweise Qualifizierung in Betrieben schließt Fachkräftelücke

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) investieren vor allem dann in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, wenn sie eine unmittelbare Auswirkung auf den Unternehmenserfolg erwarten. Laut der jährlichen Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) erhoffen sie sich insbesondere eine höhere Produktivität und die Verbesserung der Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter von geplanten Qualifizierungsmaßnahmen. Auch die Beherrschung neuer Technologien sowie die langfristige Sicherung ihrer Innovationsfähigkeit sind angestrebte Ziele. Zu wenig im Fokus der KMU steht dagegen, dass die Weiterqualifizierung der eigenen Belegschaft auch ein wirkungsvolles Instrument sein kann, um die langfristige Versorgung mit passend qualifizierten Fachkräften zu gewährleisten.

» Grundsätzlich sind Beschäftigte aller Qualifikationsstufen dafür geeignet, sich für anspruchsvollere Aufgaben zu qualifizieren.«

Um den personalpolitischen Nutzen von Weiterbildung stärker ins Blickfeld zu rücken, müssen sich die KMU unter anderem mehr Gedanken über ihren künftigen Personalbedarf machen und ihre Qualifizierungsaktivitäten langfristig planen. Wird so beispielweise deutlich, dass in absehbarer Zeit erfahrene Fachkräfte in Pension gehen oder neue Technologien zum Einsatz kommen, können geeignete Kandidaten aus der eigenen Belegschaft rekrutiert und mit der passenden Qualifizierung rechtzeitig auf frei werdende Aufgaben und zusätzliche Anforderungen vorbereitet werden. Gleichzeitig eröffnen individuelle Weiterbildungs-



Stufenweise Qualifizierung in Betrieben schließt Fachkräftelücke	1
Betriebliche Weiterbildung muss Mitarbeiter aller Qualifikationsebenen ansprechen	2
Quali-Lift-Netzwerk	3
Best Practice: Bei Schanz haben engagierte Hilfskräfte gute Chancen auf eine Fachkarriere	4
Best Practice: Rahm setzt auf interne Kompetenzentwicklung	5
WRS vernetzt: Ausschreibung Innovationspreis Weiterbildung 2015	6

ergänzende Informationen unter
fachkraefte.region-stuttgart.de

angebote an besonders engagierte Mitarbeiter für diese auch interessante neue Perspektiven und tragen dazu bei, diese damit langfristig ans Unternehmen zu binden. Auch Überlegungen, wie sich bisher weniger im Fokus stehende Beschäftigte wie Ältere, Frauen oder An- und Ungelernte in die Weiterbildungsplanung integrieren lassen, sind relevant. Grundsätzlich können Beschäftigte aller Ebenen und Qualifikationsstufen dafür geeignet sein, sich durch eine Höherqualifizierung auf anspruchsvollere Aufgaben im Unternehmen vorzubereiten. Umfassende Beratung dazu gibt es unter anderem bei den Lotsen der Fachkräfteallianz Region Stuttgart, die im Rahmen des Projekts Quali-Lift zum Einsatz kommen (siehe auch Seiten 2 und 3).

„Betriebliche Weiterbildung muss Mitarbeiter aller Qualifikationsebenen ansprechen“

Uwe Meinhardt ist Erster Bevollmächtigter bei der IG Metall Stuttgart, Thorsten Würth verantwortet die Themen Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung beim Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. Südwestmetall. Beide vertreten ihre Einrichtungen in der Fachkräfteallianz Region Stuttgart und sind dort Kümmerer für das Projekt Quali-Lift.

In der Allianz engagieren sich regionale Arbeitsmarktakteure dafür, die langfristige Versorgung des Wirtschaftsraums mit qualifizierten Fachkräften sicherzustellen. Der Quali-Lift richtet den Blick speziell auf die innerbetriebliche Weiterbildung. Er plädiert für eine stufenweise Qualifizierung über alle Qualifikations- und Ausbildungsebenen hinweg, um so potenzielle Fachkräfteresourcen innerhalb der Betriebe zu erschließen. Talente sprach mit den beiden Arbeitsmarktexperten darüber, wie sich Unternehmer, Betriebsräte und Beschäftigte für diese Idee gewinnen lassen und wo es passende Unterstützungsangebote für entsprechende Qualifizierungsvorhaben gibt.

Talente: Herr Meinhardt, Herr Würth, Qualifizierungsprojekte gibt es ja bereits viele in der Region, was ist die Besonderheit des Quali-Lift-Ansatzes?

Thorsten Würth: Ein zentraler Aspekt liegt gerade darin, die Vielfalt der bereits vorhandenen Qualifizierungsprojekte und Beratungsleistungen überschaubar und dadurch für die relevanten Zielgruppen auch wirklich zugänglich zu machen. Mit dem Quali-Lift richten wir uns direkt an Firmen und Beschäftigte. Im Blick haben wir aber auch die einzelnen Netzwerkpartner (siehe Seite 3), die ihre jeweilige Beratungsarbeit noch besser machen, wenn sie alle regionalen Angebote kennen und bei Bedarf an andere Partner verweisen können.

Uwe Meinhardt: Wir haben spezielle Lotsen installiert, die das Quali-Lift-Netzwerk koordinieren und interessierte Firmen zu ihrem Qualifizierungsbedarf beraten. Sie informieren umfassend über regionale Unterstützungsangebote, passende Fördermöglichkeiten und die jeweils richtigen Ansprechpartner im Netzwerk. Wir verfolgen dabei einen ganzheitlichen Ansatz, der sich ausdrücklich nicht nur an eine spezielle Zielgruppe richtet, sondern die gesamte Bandbreite der Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Qualifikationsniveaus im Blick hat. Das können An- und Ungelernte, Facharbeiter oder Akademiker sein, die sich durch eine geeignete Weiterqualifizierung für neue Aufgaben und mehr Verantwortung empfehlen. Der Begriff des Quali-Lifts steht symbolisch dafür, dass man von allen Ebenen aus in einen

solchen Weiterbildungsprozess einsteigen und so die nächsthöhere Qualifikationsstufe erreichen kann.

Eine Untersuchung des IW-Instituts Köln belegt, dass kleinere Unternehmen noch viel zu selten an eine mögliche innerbetriebliche Qualifizierung denken, wenn sie ein Fachkräfteproblem zu lösen haben. Haben Sie ähnliche Erfahrungen gemacht?

TW: Ganz grundsätzlich sind die Unternehmer am Thema Weiterbildung dran und von der Notwendigkeit überzeugt. Wenn es allerdings an die Umsetzung konkreter Schritte geht, werden auch mögliche Probleme und Befürchtungen deutlich. Ein grundsätzliches Hemmnis sind die sowieso schon knappen personellen Ressourcen der kleineren Betriebe. Wir beobachten aber auch, dass Firmen, die einmal an einem Qualifizierungsprojekt teilgenommen haben, wieder auf uns zukommen und sich für weitere Ansätze interessieren.

UM: Dass es wichtig ist, eigene Mitarbeiter verstärkt weiterzubilden, um künftigen Fachkräftebedarf zu decken, unterschreibt Ihnen jeder Unternehmer. Bei der aktuell meist sehr guten Auftragslage ist es für die Betriebe allerdings oft schwer realisierbar, Mitarbeiter für eine Qualifizierung freizustellen. Vorbehalte gibt es auch auf Seiten der Mitarbeiter, die eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung automatisch mit Einbußen beim Einkommen verbinden.

Über welche Wege schaffen Sie es trotzdem, die Firmen für den Quali-Lift-Ansatz zu gewinnen?



Uwe Meinhardt



Thorsten Würth

Im Gespräch

Uwe Meinhardt

Erster Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart
Stv. Sprecher IG Metall Region Stuttgart
0711 162 78 31
uwe.meinhardt@igmetall.de
www.igmetall.de

Thorsten Würth

Südwestmetall
Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung
0711 76 82-118
wuerth@agv-bw.de
www.suedwestmetall.de

UM: Das ist zunächst eine zentrale Aufgabe der Quali-Lift-Lotsen. Sie präsentieren das Konzept beispielsweise auf Ausbildungsmessen, Vorträgen oder durch gezielte Pressearbeit und versuchen, mittels Beratung Vorbehalte aus dem Weg zu räumen. Darüber hinaus machen wir bei der IG Metall aber auch eigene Veranstaltungen, auf denen wir die Betriebsräte ausführlich über den Quali-Lift informieren. Irgendwann wird der Ansatz hoffentlich ganz automatisch zum Instrumentarium der Arbeitnehmervertreter gehören.

TW: Grundsätzlich sind natürlich alle unsere Netzwerkpartner gefordert, ihre eigenen Kanäle zu nutzen und für die Chancen und Möglichkeiten des Quali-Lifts zu werben. Eine besonders wichtige Rolle spielt hier die Agentur für Arbeit, die bei ihren Beratungen regelmäßig darauf verweisen kann, dass sich ein Fachkräfteproblem auch durch gezielte Weiterbildung der Belegschaft lösen kann. Die Arbeit der Quali-Lift-Lotsen ist bis 2015 begrenzt. Wenn anschließend die Partner aus dem Netzwerk auch eigene Ressourcen einsetzen, um zur stufenweisen Qualifizierung zu beraten, sind wir auf einem guten Weg.

Die Fragen an Uwe Meinhardt und Thorsten Würth stellte Monika Nill.

Quali-Lift-Netzwerk bietet vielfältige Beratung zur betrieblichen Weiterbildung

Eigene Mitarbeiter gezielt und bedarfsgerecht weiterzuqualifizieren ist ein wirkungsvolles Instrument, um benötigte Fachkräfte aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Dieser Ansatz steht im Fokus des Projekts Quali-Lift der Fachkräfteallianz Region Stuttgart. Im Rahmen des dazugehörigen Netzwerks erhalten Unternehmen Zugang zu einem umfassenden Beratungsspektrum zur Qualifizierung, das sich aus einem Serviceangebot durch spezielle Quali-Lift-Lotsen und den vielfältigen Dienstleistungen der Netzwerkpartner zusammensetzt. Die Lotsen des Projekts kennen und koordinieren die unterschiedlichen Angebote der Mitglieder, geben einen ersten Überblick

und vermitteln bei Bedarf an geeignete Experten im Netzwerk weiter. Die Fachberater der Partner beraten dann zu den speziellen Anforderungen der Betriebe und unterstützen auch bei der Umsetzung der Maßnahmen. Unternehmen können sich auch direkt an die Netzwerkpartner wenden. Kann im Rahmen einer solchen Fachberatung eine Fragestellung nicht gelöst werden, organisieren die Quali-Lift-Lotsen auf Wunsch zusätzliche Hilfeleistung durch andere Netzwerkpartner.

Gemeinsames Ziel der Netzwerkpartner innerhalb des Projekts ist es, ähnlich einem Paternoster, An- und Ungelernte



Robert Kneschke/Fotolia.com

zu Fachkräften, Fachkräfte zu Technikern und Meistern sowie Meister und Techniker zu Akademikern auszubilden.

Fachkräfteallianz Region Stuttgart
c/o Wirtschaftsförderung Region
Stuttgart GmbH
Jadranka Martinovic-Vucicic,
0711 2 28 35-300
jadranka.martinovic@region-stuttgart.de

Partner des Quali-Lift-Netzwerks und eine Auswahl an Dienstleistungen

Agentur für Arbeit Stuttgart

Mit ihrer kostenlosen „Qualifizierungsberatung für Unternehmen“ richtet sich die Arbeitsagentur an kleine und mittlere Firmen bis 250 Mitarbeiter. Die Berater unterstützen bei der Planung und Organisation einer systematischen Personalentwicklungsstrategie. Ausgehend von einer individuellen Situationsanalyse werden Lösungswege erarbeitet, um den Fachkräftebedarf zu sichern.

Ansprechpartner für Arbeitgeber

- aus Stuttgart: Pia Schmitt
stuttgart.arbeitgeber@arbeitsagentur.de
- aus Böblingen: Kai Gesang
boeblingen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de
- aus Ludwigsburg: Alessandro Tambe
ludwigsburg.arbeitgeber@arbeitsagentur.de
- aus dem Rems-Murr-Kreis: Birgit von Gosen
waiiblingen.qualifizierungsberatung@arbeitsagentur.de
- aus Esslingen und Göppingen: Axel Köllner
esslingen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Zentrale Arbeitgeber-Hotline:
0800 4 5555 20 (kostenfrei)

HWK Region Stuttgart

Projekt „Fachkräftesicherung im Handwerk“

Die Handwerkskammer Region Stuttgart berät ihre Mitglieder kostenfrei zu wichtigen Fragen der Personalentwicklung. Mit sofort umsetzbaren Tipps und Dienstleistungen erhalten die Betriebe konkrete Unterstützung bei ihren Qualifizierungsthemen. Interessenten wenden sich an Lisa Schulz, 0711 16 57-620, lisa.schulz@hwk-stuttgart.de.

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.

unternehmensWert: Mensch

Im Rahmen dieses Programms werden KMU professionell beraten, um die personalpolitischen Anforderungen in ihren Betrieben zu analysieren und dafür maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln. Ausgehend vom ermittelten Unterstützungsbedarf bekommen die Firmen Beratungsschecks mit Anspruch auf teilgeförderte Fachberatung. Mehr Informationen dazu bei Doris von der Weiden, 07158 93 16 92, von-der-weiden.doris@biwe.de

Servicestelle Nachqualifizierung

An- und ungelernete Beschäftigte verfügen oftmals über eine langjährige Berufserfahrung und ein umfassendes Fachwissen. Durch eine betriebliche Nachqualifizierung können solche wichtigen Kompetenzen im eigenen Unternehmen erschlossen und für künftige Anforderungen genutzt werden. Informationen dazu gibt es bei Uwe Bies, 07144 30 72 51, bies.uwe@biwe.de.

Die Servicestelle HochschuleWirtschaft

berät kleine und mittelständische Firmen speziell zu Fragen der akademischen Weiterbildung berufserfahrener Mitarbeiter. Die Beratungsstelle erhebt den Weiterbildungsbedarf der Unternehmen und kommuniziert diesen den Hochschulen. Gleichzeitig vermittelt sie den Firmen passende Weiterbildungsangebote und vernetzt die beteiligten Akteure. Ansprechpartner ist Matthias Schneider, 07141 29 89 76-16, schneider.matthias@biwe.de.

IHK Region Stuttgart

Weiterbildungsberatung

Die IHK Region Stuttgart bietet ihren Betrieben fundierte Weiterbildungsberatung mit konkreten Bildungsangeboten und umfassenden Serviceleistungen an. Darüber hinaus setzt sie sich auch auf politischer Ebene für ein leistungsfähiges berufliches Weiterbildungssystem ein. Ansprechpartnerin ist Ulrike Weber, 0711 20 05-1338, ulrike.weber@stuttgart.ihk.de.

IG Metall und Südwestmetall

Die Agentur Q

zur Förderung der beruflichen Weiterbildung wurde im Jahr 2002 gemeinsam vom Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. Südwestmetall und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg gegründet. Sie informiert KMU über tarifvertragliche Regelungen sowie über Modelle, Projekte und Fördermaßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung. Weiterführende Informationen dazu gibt es unter 0711 365 91 88-0, info@agenturq.de.

Weitere Partner im Quali-Lift-Netzwerk sind

- **INQA-Offensive Mittelstand**
- **das Netzwerk Fortbildung**
- **Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg**
- **Barmer GEK Stuttgart**

Ein kühler Kopf, handwerkliches Geschick und eine Prise Physik: Bei Schanz haben engagierte Hilfskräfte gute Chancen auf eine Fachkarriere

Wenn die Thermometer mehr als 30 Grad anzeigen, planen viele Arbeitnehmer einen vorgezogenen Feierabend im Schwimmbad oder Biergarten. Nicht so die 12 Mitarbeiter von Stefan Beier, dem Eigentümer der Schanz GmbH Kälte- und Klimatechnik. In seinem Firmengebäude in Schwaikheim herrscht bei solchen Temperaturen vielmehr Großalarm. Die Facharbeitertruppe des Kühltechnikspezialisten sind dann oft bis in die Abendstunden in der Region unterwegs, um ihre Mitmenschen aus prekären Notlagen zu befreien. Denn je höher die Außentemperaturen, desto mehr werden Kühlanlagen beansprucht und damit verbunden steigt auch das Ausfallrisiko an. Und das wäre in vielen Fällen fatal: Beispielsweise in den Laboren der Universität Hohenheim, im Biomarkt in Heilbronn oder im Serverraum von Yves Rocher. Überall dort sorgt die Klimatechnik von Schanz für die richtigen Temperaturen.

» *Stefan Beier ist sehr froh, dass er mit der innerbetrieblichen Nachqualifizierung ein Instrument gefunden hat, um das dringend benötigte Fachpersonal selbst zu entwickeln.«*

Die Kältetechniker von Stefan Beier sind überaus gefragt – der Unternehmer könnte umgehend fünf weitere Mitarbeiter einstellen. Am Arbeitsmarkt für Klima- und Kältetechnikexperten herrscht aber schon seit Jahren eine so große Flaute, dass sogar Kopfprämien gezahlt werden. Der Schwaikheimer Unternehmer hat deshalb damit begonnen, die dringend benötigten Facharbeiter selbst auszubilden. Jeder seiner an- und ungelerten Helfer ist seither ein potenzieller Kandidat für eine Karriere als Facharbeiter.



Markus Adam hat sich als Erster zu einer solchen Qualifizierung entschlossen. Seit letztem Jahr drückt der 29-Jährige deshalb wieder die Schulbank und büffelt neben seiner anstrengenden Berufstätigkeit für einen Abschluss als Kältetechnik-Mechatroniker. Dass der künftige Facharbeiter während seiner Berufsschulzeiten nicht zur Verfügung steht, nimmt Stefan Beier gerne in Kauf. Hilfreich ist zudem eine finanzielle Förderung durch die Arbeitsagentur. Damit wird die Bildungsmaßnahme für das Schwaikheimer Unternehmen bezahlbar und Markus Adam muss keine finanziellen Einbußen in Kauf nehmen.

Als mögliche Lösung des Fachkräfteproblems hat die Arbeitsagentur Waiblingen Stefan Beier das Förderprogramm WeGEBaU empfohlen. Es zielt darauf ab, die Weiterbildung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu intensivieren. Gefördert werden unter anderem die Weiterbildungskosten Geringqualifizierter, wenn diese ihren Berufsabschluss nachholen, Teilqualifizierungen machen oder alte Kenntnisse auffrischen. Müssen die Arbeitnehmer teilweise von der Arbeit freigestellt werden, erhalten sie ihr Entgelt weiter. Das Unternehmen bekommt einen anteiligen Zuschuss zum Arbeitsentgelt einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge. Dies hat Stefan Beier in seiner Entscheidung bestärkt, geeignete Mitarbeiter künftig berufsbegleitend zu qualifizieren. Auch den angehenden Mechatroniker und jungen Familienvater Adam haben die Rahmenbedingungen der Förderung überzeugt. Motivierende Argumente gab es für ihn zusätzlich beim ersten Zwischenzeugnis, in dem ausschließlich gute Noten standen.

Der Erfolg von Markus Adam hat seinen Chef dazu bewogen, einen weiteren Mitarbeiter für eine Zusatzqualifizierung zu gewinnen. Der 31-jährige Dimitrios Dermentzis ist bereits gelernter Zentralheizungs- und Lüftungsbauer und arbeitet seit einem Jahr als Helfer bei Schanz. Obwohl er durch seine Lehre über gute handwerkliche Fertigkeiten und technisches Know-how verfügt, fehlen ihm Spezialkenntnisse, um vollkommen selbst-



Schanz GmbH Kälte- und Klimatechnik

ständig zu arbeiten. Deshalb will auch er die zusätzliche Anstrengung in Kauf nehmen und sich ab September zum Kältetechnik-Mechatroniker ausbilden lassen.

Und mit Oliver Weiß steht ein dritter Schanz-Mitarbeiter in den Startlöchern, um im nächsten Jahr die Weiterbildung zu starten. Der gelernte Elektriker war allerdings zunächst nicht der Meinung, dass er eine weitere Ausbildung benötige, um die besonderen Anforderungen in der Kältetechnik zu bewältigen. „Ich setz mich doch nicht wieder auf die Schulbank“, war seine erste Reaktion, als der Chef eine weitere Facharbeiterausbildung thematisierte. In der täglichen Praxis hat der Elektrofachmann dann jedoch erfahren, dass er trotz seiner Vorbildung an manchen Punkten alleine nicht weiterkommt und zusätzliches Fach-Know-how sehr hilfreich wäre. Aus eigener Initiative hat er die Qualifizierung deshalb bei seinem Chef noch einmal angesprochen und sich für das kommende Jahr dafür beworben.

Stefan Beier ist sehr froh, dass er mit der innerbetrieblichen Nachqualifizierung ein Instrument gefunden hat, um das dringend benötigte Fachpersonal selbst zu entwickeln. Gut ausgebildetes Personal ist in der Klima- und Kältetechnik-Branche ein wesentlicher Erfolgsfaktor, um einen besonders guten Kundenservice zu bieten und damit erfolgreich am Markt bestehen zu können. Durch die berufsbegleitende Weiterbildung gewinnen seine Mitarbeiter nicht nur das dafür notwendige Spezialwissen, sondern werden auch gleichzeitig enger an das Schwaikheimer Unternehmen gebunden.

Kontakt

Schanz GmbH Kälte- und Klimatechnik
Siemensstraße 1
71409 Schwaikheim
www.kaelte-schanz.de

Ansprechpartner
Geschäftsführer Stefan Beier
Telefon 07195 5 89 51 86
anettemunzert@kaelte-schanz.de

Rahm setzt auf interne Kompetenzentwicklung: „Notwendige Fachkräfte bilden wir am liebsten selbst aus“

Rund 337 Baustellen hat Axel Rahm im letzten Jahr mit seinen 62 Mitarbeitern betreut. Der Ingenieur ist Eigentümer der Cannstatter Karl-Heinz Rahm GmbH, die sich auf Altbausanierungen spezialisiert hat. Auf der Projektliste seiner Baufirma stehen komplexe Umbaufträge in Millionenhöhe neben klassischen Sanierungsprojekten und vielen Kleinaufträgen wie zum Beispiel einfachen Wanddurchbrüchen. Um die vielfältigen Baudienstleistungen anbieten zu können, beschäftigt der Unternehmer unterschiedlichste Facharbeiter wie Maurer, Baggerführer, Beton- und Stahlbetonbauer und Kranführer, aber auch viele ungelernete Helfer. Dazu kommen Vorarbeiter, Werkpoliere, Meister, Techniker, Bauingenieure sowie Kaufleute und Bürokräfte.

In Zeiten einer boomenden Baukonjunktur sind qualifizierte Arbeitnehmer in der Branche heiß begehrt. Trotzdem hat das Familienunternehmen keinen Fachkräftemangel, betont der Firmenchef. Erforderliche Mitarbeiter rekrutiert Rahm regelmäßig aus dem persönlichen Umfeld seiner aktuellen Belegschaft und qualifiziert sie anschließend entsprechend dem Bedarf des Unternehmens weiter. Axel Rahm folgt damit einer Maxime seines Vaters, der schon immer die Auffassung vertrat, „gute Fachleute am besten selbst auszubilden“.

Fotos: Karl-Heinz Rahm GmbH



Mehr als 50 Prozent der Rahm-Mitarbeiter haben portugiesische oder italienische Wurzeln. „Oft haben Bewerber zwar handwerkliche Erfahrung, aber keine klassische Lehre aufzuweisen“, erläutert Axel Rahm. Schulnoten oder eine Abschlussurkunde sind ihm nicht so wichtig. Viel mehr zählen Engagement und Lernbereitschaft eines Kandidaten. Macht dieser einen guten Eindruck, bekommt er zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag. Nach drei Monaten

wird dann erstmals beurteilt, ob sich das positive Bild bestätigt hat und in welchen Bereichen der Arbeitnehmer gegebenenfalls zusätzlich qualifiziert werden muss. Fehlende Fertigkeiten werden dann Schritt für Schritt geschult, indem beispielsweise erfahrene Kollegen ihr Fachwissen weitergeben. Darüber hinaus sind auch externe Trainings und spezielle Einzelcoachings im Weiterbildungsprogramm.

» *Es wurden verschiedene Karrierepfade definiert, die die schrittweise Kompetenzentwicklung von der Fach- zur Führungskarriere beschreiben.«*

„Wir pflegen eine sehr persönliche Firmenkultur“, betont Axel Rahm. Er kennt alle seine 62 Beschäftigten mit Namen und von vielen auch die privaten Hintergründe. Deshalb verwundert es nicht, dass der Unternehmer die Weiterqualifizierung seiner Mitarbeiter sehr individuell betreibt. Dazu spricht er regelmäßig mit seinen Polieren, um jeden einzelnen Mitarbeiter hinsichtlich möglicher Perspektiven und des notwendigen Qualifizierungsbedarfs einzuschätzen. In anschließenden Einzelgesprächen mit den Beschäftigten werden dann die Weiterbildungsmaßnahmen für das kommende Jahr diskutiert. Gemeinsam mit externen Beratern hat der Firmenchef verschiedene Karrierepfade definiert, die eine schrittweise Kompetenzentwicklung vom Helfer und Facharbeiter zum Vorarbeiter über den Polier bis hin zum Bauleiter beschreiben.

Wenn ein Beschäftigter positiv auf sich aufmerksam macht, setzt sich Axel Rahm oft besonders nachdrücklich dafür ein, dass sich der entsprechende Kandidat weiterentwickelt. Ismaele Amoroso ist ein solcher Fall. Bevor er zu Rahm kam, war er von seinem früheren Ausbildungsbetrieb im ersten Lehrjahr entlassen worden. Axel Rahm gab dem jungen Mann eine zweite Chance und kam zu der Einschätzung, dass in dem Lehrling sehr viel mehr steckt, als dieser bisher gezeigt hatte. In einem intensiven Gespräch versuchte er dem Mitarbeiter mögliche Perspektiven, aber auch den Worst Case klarzumachen – mit Erfolg. Ismaele Amoroso hat anschließend nicht nur seine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und sich zu einem



hoch motivierten Mitarbeiter entwickelt, sondern zwischenzeitlich außerdem berufsbegleitend seine Meisterprüfung abgelegt. Besonders stolz ist Axel Rahm aber darauf, dass Ismaele Amoroso seine positiven Erfahrungen auch an andere Kollegen weitergibt: So hat der heute 30-jährige Baufachmann ganz bewusst einen besonders engagierten, aber völlig ungelerten Helfer in sein Team geholt, um diesen gezielt fördern zu können.

Auch die betriebsinterne Karriere von Iris Piharek ist beeindruckend. Ursprünglich als Bürokraft eingestellt, konnte die gelernte Landschaftsgärtnerin schnell unter Beweis stellen, dass sie ein besonders gutes Gefühl für Kosten hat. Im Laufe der Jahre wurde sie Schritt für Schritt weitergebildet und ist heute, neben dem Firmenchef und seinem Vater, eine der drei Kalkulatoren des Unternehmens.

Diese und ähnliche Erfahrungen bestärken Axel Rahm darin, dass noch sehr viel mehr Potenzial in seiner Belegschaft steckt. Sein Personalmanagement will er deshalb weiter professionalisieren. Dazu gehört beispielsweise eine langfristige Personalplanung, die auch das Ausscheiden älterer Mitarbeiter im Blick hat und rechtzeitig für Nachwuchs sorgt. Obwohl er künftig die Jahresgespräche schrittweise an seine Führungskräfte übertragen will, wird die Weiterbildung seiner Belegschaft immer Chefsache bleiben – denn er hält sie für einen ganz entscheidenden Erfolgsfaktor seines Unternehmens.

Kontakt

Karl-Heinz Rahm GmbH
Ziegelbrennerstraße 8
70374 Stuttgart
www.bau-rahm.de

Ansprechpartner
Geschäftsführer Axel Rahm
Telefon 0711 55 34 16 30
a.rahm@bau-rahm.de

Ausschreibung Innovationspreis Weiterbildung 2015

Wettbewerb betont Qualifizierung als zentrale Verantwortung von Unternehmen

Alle zwei Jahre schreiben Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer und die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart den „Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart“ aus. Der Preis prämiiert kleine und mittelständische Firmen, die sich auf vorbildliche Weise für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten engagieren. Die Auszeichnung will dafür sensibilisieren, dass Unternehmen in besonderer Weise für die Entwicklung und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter Verantwortung tragen. Unterstützt wird der Wettbewerb von dem DGB Region Nordwürttemberg.

Vorbildliche Weiterbildungs-konzepte werden prämiert

Die vorgeschlagenen Bildungsinitiativen sollen Vorbildcharakter haben, indem sie zum Beispiel außergewöhnlich innovative methodische Ansätze beinhalten oder besondere Zielgruppen ansprechen. Sie dürfen zudem nicht die Erstausbildung betreffen und sollen möglichst ohne öffentliche Förderung umgesetzt worden sein. Eine unabhängige Jury mit Experten aus Wirtschaft, Wirtschaftsredaktion und Wissenschaft wählt auf der Grundlage der eingereichten Konzepte maximal drei gleichwertige Preisträger aus.

Bewerbungsstart Oktober 2014

Am 1. Oktober dieses Jahres beginnt der neue Bewerbungszeitraum für die neunte Wettbewerbsrunde. Bis zum 30. April 2015 können die Unternehmen Bildungskonzepte mit Modellcharakter einreichen. Als Teilnehmer zugelassen sind kleine und mittelständische Firmen aus Dienstleistung, Handwerk, Industrie und Handel mit Sitz in der Region Stuttgart.



Weitere Informationen unter

www.innovationspreis-weiterbildung.de

Die prämierten Maßnahmen werden im Rahmen einer öffentlichen Preisverleihung präsentiert und außerdem in einer Broschüre, in den Medien der Initiatoren sowie im Internet unter der obenstehenden Webadresse veröffentlicht. Dort finden sich auch weiterführende Informationen zum Wettbewerb sowie ab Oktober 2014 die Bewerbungsunterlagen. Die Ansprechpartner der Initiatoren unterstützen Sie gerne bei allen weiteren Fragen und freuen sich auf Ihre Bewerbung.



Ansprechpartner:

Ulrike Weber
Industrie- und Handelskammer
Region Stuttgart
Telefon 0711 20 05-1338
ulrike.weber@stuttgart.ihk.de

Alexander Schwarz
Bildungsakademie
Handwerkskammer Region Stuttgart
Telefon 0711 16 57-618
alexander.schwarz@hwk-stuttgart.de

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH
Telefon 0711 2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de



Jürgen Fächle/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

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

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

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Erscheinungsform
quartalsweise

Nächste Ausgabe
November 2014

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**