

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 (WRS) für Personalverantwortliche



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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als Hochtechnologie-Standort sind Menschen unsere wichtigste Ressource. Sie sind die Urheber innovativer Ideen und zukunftsweisender Konzepte, die unsere Region voranbringen. Bürger mit Wurzeln in 180 verschiedenen Ländern haben in Stuttgart und den umliegenden Landkreisen bereits ihre Heimat gefunden. Künftig werden wir noch mehr kreative und engagierte Köpfe brauchen, um unsere Position als einer der führenden Wirtschaftsstandorte in Europa zu verteidigen. Deshalb engagieren wir uns leidenschaftlich dafür, dass sich ausländische Fachkräfte und ihre Familien in unserer Region heimisch fühlen.

Die regionale Fachkräfteallianz tritt für eine gelebte Willkommenskultur ein, die Menschen aller Nationalitäten dazu einlädt, sich mit ihren einzigartigen Talenten und Fähigkeiten in unserer Region einzubringen. In einem gemeinsamen Leitbild für den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort verpflichtet sich die Region zu interkultureller Toleranz und offenem Denken. Wir sehen in der Vielfalt kultureller Einflüsse eine große Bereicherung für unseren Wirtschafts- und Lebensraum.

Eine gelebte Willkommenskultur steht auch im Mittelpunkt der neuen Ausgabe von Talente. Wir stellen Ihnen Unternehmen vor, die sich bereits in vorbildlicher Weise für ihre ausländischen Mitarbeiter einsetzen. Ergänzend dazu informieren wir über den neuen Welcome Service Region Stuttgart sowie weitere Angebote, die ausländische Arbeitskräfte und Auszubildende sowie deren Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe beim Start in eine gemeinsame Zukunft unterstützen.

It's how we do it.

Vielfältige Belegschaften machen Mittelständler erfolgreicher

In großen Betrieben und weltweit agierenden Konzernen ist es längst an der Tagesordnung, dass Menschen verschiedener Nationalitäten in multikulturellen Teams erfolgreich zusammenarbeiten. Viele dieser Firmen haben Kunden und Niederlassungen auf der ganzen Welt und beschäftigen demzufolge ganz selbstverständlich auch international gemischte Belegschaften. Weil sie ihren Bedarf an Fachkräften im Inland nicht mehr ausreichend decken können, richten jedoch auch kleinere und mittelständische Unternehmen bei der Personalrekrutierung immer häufiger ihren Blick über die Ländergrenzen hinweg. Die Einstellung ausländischer Mitarbeiter ist für die Mittelständler ein möglicher Weg, um offene Stellen mit geeigneten Spezialisten zu besetzen.

» *Mitarbeiter mit verschiedenen Nationalitäten und kulturellen Hintergründen bringen einen Fundus an Fähigkeiten und Erfahrungen in die Unternehmen ein.*

Die Chancen, die sich aus der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte ergeben, sind jedoch nicht allein auf die Sicherung des Personalbedarfs beschränkt. Vielmehr bringen Mitarbeiter mit verschiedenen Nationalitäten und kulturellen Hintergründen einen Fundus an Fähigkeiten und Erfahrungen in die Unternehmen ein, die sich in vielfältiger Hinsicht gewinnbringend nutzen lassen. Zahlreiche Studien belegen, dass Firmen, die die Unterschiede ihrer Arbeitnehmer positiv wahrnehmen und pflegen, flexibler, kreativer und kundenorientierter sind als ihre Wettbewerber.

Schwerpunkt dieser Ausgabe



Willkommenskultur

| | |
|---|-----|
| Vielfältige Belegschaften machen Mittelständler erfolgreicher | 1-2 |
| Welcome Service Region Stuttgart | 2 |
| „Ein guter Start ist nur der erste Schritt“ | 3 |
| Best Practice: Diversity bei iss | 4 |
| Best Practice: TZM rekrutiert verstärkt Fachleute im Ausland | 5 |
| WRS vernetzt: Center for European Trainees, MobiPro EU, German-Jordanian University | 6 |

ergänzende Informationen unter
fachkraefte.region-stuttgart.de

Wertvolle Impulse entstehen vor allem dann, wenn die besonderen Kompetenzen der Beschäftigten systematisch eingesetzt werden, beispielsweise in der Produktentwicklung, im Marketing oder bei der Kundenbetreuung. So können Unternehmen, deren Mitarbeiter die Kultur und Sprache ausländischer Kunden verstehen, diese viel besser bedienen und sich dadurch von der Konkurrenz abheben. Vielfältige Perspektiven zu nutzen hilft zudem dabei, neue und kreative Lösungen für aktuelle Problemstellungen zu finden. Betrieben mit gemischten Teams gelingt es außerdem sehr viel leichter, hochtalentiertere Mitarbeiter zu gewinnen und dauerhaft zu halten.



▷ Dass aus vielfältigen Talenten und Erfahrungshintergründen auch tatsächlich ein Erfolgsmodell wird, setzt eine Führungskultur voraus, die Offenheit, Toleranz und Wertschätzung vorlebt. Unterschiedliche Denk- und Handlungsweisen zuzulassen und die Mitarbeiter möglichst individuell zu fördern, ist dafür ganz wesentlich.

Die Vorgesetzten vielfältiger Belegschaften brauchen spezielle Kompetenzen, um die Menschen mit ihren unterschiedlichen Ausbildungs-, Erfahrungs- und Lebenshintergründen zielgerichtet zu begleiten und zu

steuern. Dazu gehört es auch, die neuen Teammitglieder bei Firmeneintritt angemessen willkommen zu heißen und sie bei der Integration im neuen, unbekanntem Umfeld zu unterstützen.

Für ausländische Fachkräfte gibt es in der Region Stuttgart deshalb seit diesem Jahr einen speziellen Welcome Service, der Neuankömmlinge aus dem Ausland und ihre künftigen Arbeitgeber bei allen Fragen zum Arbeiten und Leben in der Region berät und mit hilfreichen Angeboten bei ihren ersten Schritten begleitet.

Herzlich willkommen im Südwesten Welcome Service Region Stuttgart

Der Welcome Service Region Stuttgart (WSRS) hat das Ziel, internationale Fachkräfte und ausländische Studienabsolventen für die Region zu gewinnen und sie beim Ankommen und der weiteren Integration zu unterstützen. Das dazugehörige Welcome Center Stuttgart, das in Kooperation mit der Landeshauptstadt betrieben wird, dient als Anlaufstelle für die ausländischen Neubürger. Sie finden dort persönlich, telefonisch oder per E-Mail umfangreiche Informationen und praktische Hilfestellung, die ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt und das Leben in der Region Stuttgart erleichtern.

Mit seinen Informations- und Beratungsleistungen zielt das regionale Serviceangebot außerdem auf die Ansprechpartner bei kleinen und mittelständischen Firmen in der Region, um sie beim Anwerben und Integrieren von Fachkräften aus dem Ausland zu unterstützen. Zusätzlich gibt es Informations- und Vernetzungsangebote für die Hochschulen, Kommunen und Landkreise. Damit die praktische Einbindung der ausländischen Mitbürger vor Ort bestmöglich gelingen kann, sollen auch deren Mitarbeiter für eine gelebte Willkommens-

und Anerkennungskultur sensibilisiert werden. Ergänzend dazu bietet das Internetportal des Welcome Services Informationen für alle Zielgruppen. Dort finden sich aktuelle Daten und Fakten rund um das Leben und Arbeiten in der Region sowie wichtiges Know-how zu Anwerbung und Integration: www.welcome.region-stuttgart.de.

Der Welcome Service Region Stuttgart ist ein Gemeinschaftsprojekt der Fachkräfteallianz Region Stuttgart. Es wird vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt und unter Federführung und Trägerschaft der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH als Pilot umgesetzt. Der Willkommensservice bildet eine Schnittstelle zu den zuständigen Ämtern und Beratungsstellen, Initiativen und Vereinen, die sich mit Wirtschaft, Migration und dem Arbeitsmarkt in der Region Stuttgart beschäftigen, und fungiert als Lotse durch die regionalen Angebote. Als Dienstleister, Botschafter und Katalysator steht das Angebot auch symbolisch für eine gelebte Willkommens- und Anerkennungskultur in der Region.

Region Stuttgart International

Menschen aus der Region Stuttgart sind überall auf der Welt zu Hause. Sie sind rund um den Globus erfolgreich – zum Beispiel als Unternehmer, Erfinder, Fachkraft, Wissenschaftler oder Fußballspieler. Diese Botschafter der Region lädt die regionale Wirtschaftsförderung dazu ein, sich an der LinkedIn-Gruppe „Region Stuttgart International“ zu beteiligen.

Das Online-Forum soll dazu beitragen, weltweite Kontakte aufzubauen und zu pflegen, Fachkräfte und Unternehmen bei der Internationalisierung – und ggf. bei der Rückkehr – zu unterstützen und die Verbundenheit im Ausland lebender Menschen mit der Region Stuttgart zu stärken.

<http://bit.ly/region-stuttgart-international>



Rawpixel/Fotolia.com

Kontakt

Besucheradresse

Welcome Center Stuttgart
Charlottenplatz 17 (Eingang Planie)
70173 Stuttgart

Öffnungszeiten

Montag und Freitag 8.30 bis 13.00 Uhr
Dienstag und Donnerstag
14.00 bis 18.00 Uhr
und nach Vereinbarung

Ansprechpartnerinnen

im Welcome Center Stuttgart
für internationale Fachkräfte
Dr. Jitka Stredova, Annette Martucci
Telefon 0711 76 16 46-43 /-44
info@welcome-center-stuttgart.de
für Arbeitgeber und Kommunen
Dr. Verena Andrei (Leitung)
Telefon 0711 2 28 35-880
verena.andrei@region-stuttgart.de
Kathrin Engelhard
Telefon 0711 2 28 35-879
kathrin.engelhard@region-stuttgart.de

welcome.region-stuttgart.de

„Ein guter Start ist nur der erste Schritt“

Claus Munkwitz ist Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Region Stuttgart (HWK) und vertritt seine Einrichtung in der regionalen Fachkräfteallianz. Dort ist er unter anderem Mitinitiator des Welcome Services Region Stuttgart, mit dem das Netzwerk die Willkommens- und Anerkennungskultur in der Region stärken will. In der Allianz engagieren sich regionale Arbeitsmarktexperten unter anderem dafür, internationale Arbeitskräfte für den Wirtschaftsraum zu gewinnen und dauerhaft zu halten.

Dr. Verena Andrei leitet den Welcome Service Region Stuttgart. Mit ihrem Team hat sie neben internationalen Fachkräften, Studierenden und deren Familien vor allem

die kleineren und mittelständischen Unternehmen sowie die Mitarbeiter der kommunalen Behörden im Fokus, um sie für eine bessere Willkommenskultur zu sensibilisieren. Zum umfangreichen Serviceangebot gehört auch das gemeinsam mit der Landeshauptstadt betriebene Welcome Center Stuttgart, das als Erstanlaufstelle für potenzielle Zuwanderer, Neubürger, ausländische Studierende und ihre Angehörigen fungiert.

Wir wollten von den beiden regionalen Akteuren wissen, wie es gelingen kann, in der Region eine weltoffene und einladende Atmosphäre zu schaffen, in der sich ausländische Arbeitskräfte willkommen und dauerhaft heimisch fühlen.

Talente: Frau Dr. Andrei, Herr Munkwitz, die Unternehmen in der Region haben Geschäftsbeziehungen in der ganzen Welt, viele von ihnen beschäftigen zudem zahlreiche Mitarbeiter mit ausländischen Wurzeln. Warum braucht die Region einen speziellen Welcome Service für ausländische Fachkräfte?

Claus Munkwitz: Wir werden zukünftig noch sehr viel mehr Menschen im Ausland rekrutieren müssen, um die Versorgung unserer Firmen mit Fachkräften sicherzustellen. Zwar sind wir zwischenzeitlich nach den USA zum zweitbeliebtesten Einwanderungsland weltweit geworden, trotzdem gilt Deutschland laut einer Umfrage der Auslandshandelskammern für ausländische Arbeitnehmer nur als durchschnittlich attraktiv. Es liegt in erster Linie an den fehlenden Deutschkenntnissen vieler Ausländer, die ein großes Hemmnis für eine Zuwanderung darstellen.

Grund ist aber vor allem auch die politische Haltung der vergangenen Jahre, die Zuwanderungspolitik zu sehr unter dem Blickwinkel der Abwehr von Gefahren und Einwanderung in das soziale Netz betrieben hat. Langsam erkennt die Politik aber, welche Potenziale in der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte für unsere Wirtschaft und Gesellschaft liegen.

Was kann der Welcome Service konkret dazu beitragen, dass die Region für Arbeitskräfte aus dem Ausland noch mehr an Anziehungskraft gewinnt?

Verena Andrei: Die Region Stuttgart hat hervorragende berufliche Chancen und eine hohe Lebensqualität zu bieten. Wenn wir allerdings ausländische Fachleute und ihre Familien dauerhaft für die Region gewinnen wollen, müssen wir den Menschen noch überzeugender das Gefühl vermitteln, in der Region wirklich erwünscht zu sein und mit ihren Talenten und Qualitäten geschätzt zu werden.

Dazu trägt beispielsweise bei, dass wir den Neukömmlingen ihren Start in der Region möglichst leicht machen und sie bei der ersten Orientierung in der neuen Umgebung unterstützen. Der Welcome Service Region Stuttgart bietet hierzu ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot an, das sich direkt an die ausländischen Menschen richtet.

Sie sprechen von einer nachhaltigen Willkommens- und Anerkennungskultur. Was verstehen Sie genau darunter?

CM: Es geht uns darum, die ausländischen Arbeitnehmer nicht nur beim Einstieg ins Arbeitsleben zu begleiten, sondern sie als wertvolle Mitglieder dauerhaft in unsere Gesellschaft aufzunehmen. Das muss vor allem vor Ort in den Städten und Gemeinden passieren und kann beispielsweise daran gemessen werden, wie den ausländischen Mitbürgern und ihren Familien dort in den Behörden, Schulen, Kitas und Vereinen begegnet wird.



Dr. Verena Andrei Claus Munkwitz

Im Gespräch

Dr. Verena Andrei

Leiterin Welcome Service
Region Stuttgart
Telefon 0711 2 28 35-880
verena.andrei@region-stuttgart.de
www.welcome.region-stuttgart.de

Claus Munkwitz

Hauptgeschäftsführer
Handwerkskammer Region Stuttgart
Telefon 0711 16 57-260
claus.munkwitz@hwk-stuttgart.de
www.hwk-stuttgart.de

Die Angebote des Welcome Services richten sich deshalb ganz gezielt auch an die Kommunen und Landkreise in der Region, um sie mit Informations- und Vernetzungsangeboten bei ihrer wertvollen Integrationsarbeit zu unterstützen.

Was können Unternehmen, die sich für die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte interessieren, ganz praktisch von Ihnen erwarten?

VA: Wir beraten die zuständigen Ansprechpartner in den Firmen zu allen Fragen, die mit der Anwerbung und Einstellung von ausländischen Arbeitskräften zusammenhängen. Darüber hinaus bieten wir auf unserer Webseite umfassende Informationen zum Thema und koordinieren auch regionale Integrationsangebote wie Sprachkurse oder Ähnliches. Um den Austausch zwischen den verschiedenen zuständigen Stellen in der Region zu intensivieren und ein gemeinsames Verständnis von Willkommenskultur zu entwickeln, organisieren wir zudem spezielle Schulungen, Veranstaltungen und Vernetzungstreffen.

Die Fragen an Dr. Verena Andrei und Claus Munkwitz stellte Monika Nill.

Diversity bei iss: Multikulturelle Teams sorgen für einen besonderen Spirit und neue Ideen

Der Chinese Ming Lu gehört zum Team der iss innovative services GmbH und ist einer von 19 ausländischen Mitarbeitern des Entwicklungsdienstleisters. Das Softwareunternehmen entwickelt anspruchsvolle IT-Lösungen und Ingenieursdienstleistungen für Kunden aus den Bereichen Automotive, Automatisierungstechnik, Maschinen- und Anlagenbau sowie Bahntechnik. Auch Banken schätzen die individuellen Softwarelösungen des Unternehmens. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der Steuerungstechnik für alternative Antriebe und Fahrerassistenzsysteme.

» *Viele unserer ausländischen Fachkräfte haben mittlerweile die deutsche Staatsbürgerschaft erworben.*«

Der chinesische Diplomingenieur, der seit diesem Jahr auch deutscher Staatsbürger ist, arbeitet beispielsweise an Softwarekonzepten für das hochautonome Fahren und ist mitverantwortlich für die funktionale Sicherheit bei einem Supersportwagen eines großen Automobilherstellers. „Ich entwickle hochinnovative Softwarelösungen für geniale Projekte“, erzählt Ming Lu begeistert. Insgesamt arbeiten 68 fest angestellte und rund 20 freie Mitarbeiter bei iss. Zu der Belegschaft gehören unter anderem Chinesen, Bulgaren, Iraner, Marokkaner, Mexikaner, Pakistani und Serben.

iss rekrutiert ausländische Studienabgänger

Das Unternehmen beschäftigt vor allem hoch qualifizierte Ingenieure und IT-Experten, die auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu finden sind. Seit Langem setzt das Softwareunternehmen deshalb auf gemischte Teams. Der Geschäftsführer Michael Wäschle rekrutiert neue Mitarbeiter insbesondere an den technischen Hochschulen und interessiert sich hier auch für die internationalen Absolventen. „Diese haben in der Regel schon einen akademischen Abschluss in der Tasche, wenn sie nach Deutschland kommen und absolvieren hier ein Aufbau- oder Zusatzstudium“, erläutert Wäschle. Die Ausländer sind zudem alle sehr engagiert und passen daher bestens zur hoch motivierten Belegschaft von iss.

Auch die Auftraggeber haben gemischte Teams

Einer dieser Mitarbeiter ist der Pakistani Muhammad Usman, der nach seinem Bachelorabschluss in Chemieingenieurwissenschaft den Masterstudiengang Energiewissenschaft und Technik an der Universität Ulm absolvierte. „Er bringt einen ganz besonderen Spirit und neue Ideen in unsere Projekte mit ein“, schwärmt der iss-Geschäftsführer. Auch bei den Kunden ist der pakistanische Ingenieur außerordentlich beliebt. Die Auftraggeber bewerten gemischte Teams grundsätzlich positiv, denn auch ihre Belegschaften sind multikulturell zusammengesetzt. Eine ähnliche Kultur erleichtert die Kommunikation und trägt zu einer guten Zusammenarbeit bei. Dass es im Alltag gut funktioniert, ist trotzdem kein Selbstläufer, sondern erfordert sehr viel Engagement von Seiten der iss-Verantwortlichen.



Kavın Trivedi aus Indien, Master of Science Mechatronik

Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Fokus

„Bei uns stehen die Mitarbeiter absolut im Mittelpunkt“, erläutert Michael Wäschle die Firmenphilosophie. Dies vermittelt er auch den Auftraggebern des Unternehmens. Besonders wichtig ist ihm, dass sich die Bewerber von Anfang an wertgeschätzt und willkommen fühlen. Bereits in der Rekrutierungsphase setzt sich der iss-Geschäftsführer deshalb intensiv mit den Talenten und Wünschen der ausländischen Fachkräfte auseinander. „Ich habe zwischenzeitlich ein sehr gutes Bauchgefühl dafür, welcher Kandidat zu welchem Projekt passen könnte“, betont er. Wenn ein Bewerber dann tatsächlich Interesse zeigt und auch von Kundenseite positive Signale kommen, wird ihm das Projekt vor Ort vorgestellt. Fast immer haben die Ingenieure mehrere Optionen zur Auswahl – es ist deshalb wichtig, dass sich auch die Fachbereiche auf Kundenseite gut präsentieren. Darüber hinaus hat Wäschle auch die beruflichen Perspekti-



Fotos: Nicola Wetmarshausen

Carlos A. Cortés Vargas aus Mexiko, Bachelor of Computer Systems Engineering

ven der jeweiligen Partner seiner Bewerber im Blick, die oft den Ausschlag geben. Mit Unterstützung des regionalen Dual Career Services hilft er immer wieder dabei mit, auch für die Lebensgefährten der Bewerber einen Arbeitsplatz zu organisieren.

Individuelle Betreuung soll langfristig binden

Fällt die Entscheidung zugunsten der iss, unternimmt das Unternehmen vielfältige Anstrengungen, um den Start in Stuttgart zu erleichtern. Anfangs ist es vor allem notwendig, bei Behördengängen und der Wohnungssuche zu unterstützen. Besonders wichtig ist es dem Entwicklungsdienstleister aber, auch die ausländischen Fachkräfte langfristig an sich zu binden. Um ihnen die Integration zu erleichtern, finden deshalb regelmäßig gemeinsame Mittagessen und vom Betrieb organisierte Freizeitaktivitäten statt. Auch privat laden sich die Kollegen gegenseitig ein und organisieren gemeinsame Ausflüge. Einen persönlichen Eindruck davon, wie es dem Mitarbeiter geht, verschafft sich Michael Wäschle bei seinen wöchentlichen Vor-Ort-Terminen. In diesem Rahmen ist er für die Wünsche und Probleme seiner Mitarbeiter jederzeit ansprechbar und gibt ihnen auch regelmäßig Feedback zu ihren Stärken und Entwicklungsperspektiven. Dass sich die individuelle Betreuung letztendlich auszahlt, zeigt auch die Geschichte von Todor Tolev. Der geborene Bulgare mit einem Master of Science in Elektrotechnik hatte die iss verlassen, um einen Job in Kanada anzunehmen. Zwischenzeitlich ist er nach Stuttgart zurückgekehrt und betont ausdrücklich, wie glücklich er darüber ist, wieder zum Team des Softwareunternehmens zu gehören.

Kontakt

iss innovative software services GmbH
Wankelstraße 14, 70563 Stuttgart
www.iss-stuttgart.de

Ansprechpartner
Michael Wäschle, Geschäftsführer
Telefon 0711 6 86 68-0
waeschle@iss-stuttgart.de
www.iss-stuttgart.de

Beste Erfahrungen mit spanischen Ingenieuren: TZM rekrutiert verstärkt Fachleute im Ausland

Engineering-Dienstleistungen für Kunden aus der Automobil-, Medizin- und Automatisierungsbranche sind die Spezialität des Göppinger Steinbeis Transferzentrums Mikroelektronik (TZM). In der Technologieschmiede arbeiten rund 80 Ingenieure und Softwareexperten an zukunftsweisenden Lösungen für Elektronik, Software, Konstruktion sowie Mess- und Prüftechnik. TZM ist seit Jahren auf Wachstumskurs – die Personalleiterin Sandra Welter ist daher fortlaufend damit beschäftigt, das Expertenteam weiter zu vergrößern. Bei ihrer Suche nach Ingenieuren trifft sie allerdings seit Längerem auf einen völlig leergefegten Bewerbermarkt. Bereits 2012 hat die Personalverantwortliche deshalb damit begonnen, die begehrten Fachleute verstärkt im Ausland zu rekrutieren.

Fotos: TZM



Hohe Rückläufe auf Anzeigen in Spanien

TZM pflegte damals schon gute Kontakte zu spanischen Hochschulen – das südeuropäische Land stand deshalb schnell im Fokus der Personalverantwortlichen. Sandra Welter nutzte die bestehenden Verbindungen und schaltete zusätzlich Anzeigen in spanischen Jobbörsen. Innerhalb kürzester Zeit bewarben sich rund 150 Spanier bei dem Göppinger Unternehmen. „Ich war sehr überrascht, wie viele gut qualifizierte Absolventen und auch erfahrene Ingenieure darunter waren“, erinnert sich die Personalchefin. Nach der Sichtung der Unterlagen wurden zunächst mit ca. 20 Bewerbern Telefoninterviews geführt. 6 Bewerber bekamen schließlich ein Flugticket in die Region Stuttgart bezahlt, um sich persönlich in Göppingen vorzustellen. Mit vier Bewerbern hat TZM im Herbst 2012 einen Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Intern organisierter Unterricht löst Sprachproblem

Die Arbeit von Sandra Welter und ihrer Kollegin hatte damit jedoch erst richtig begonnen. Die spanischen Ingenieure sprachen kaum oder gar kein Deutsch, Sprachunterricht bekam somit höchste Priorität. Um möglichst schnelle Fortschritte zu erreichen, wurde die Sprachschulung betriebsintern organisiert. Vier Monate lang kam vormittags ein Sprachlehrer ins Unternehmen und paukte mit den Spaniern deutsche Vokabeln und Grammatik.

» Die multikulturellen Einflüsse haben positive Auswirkungen auf das gesamte Betriebsklima.«

Nachmittags wurden die neuen Teammitglieder dann Schritt für Schritt in erste Projekte eingebunden. Auch die Freundin eines Ingenieurs, die mit nach Göppingen gezogen war, nahm kostenlos am unternehmensinternen Deutschunterricht teil. Es war beeindruckend, wie schnell sich die ausländischen Fachkräfte auf Deutsch verständigen konnten. Weil der interne Sprachunterricht fast zwei Drittel der Probezeit belegte, war es nach den ersten sechs Monaten allerdings nicht leicht zu beurteilen, inwieweit die Südländer den Anforderungen im Arbeitsalltag auch tatsächlich gerecht werden konnten.

Gute Erfahrungen führten zu weiteren Einstellungen

„Wir haben trotzdem ausschließlich positive Erfahrungen gemacht“, betont Welter. Nachdem die Spanier lange Zeit vergeblich versucht hatten, in ihrer Heimat eine Beschäftigung zu finden, waren sie bei ihrem deutschen Arbeitgeber hoch motiviert. Auch mit den fachlichen Kenntnissen der Südeuropäer war und ist man beim Göppinger Unternehmen sehr zufrieden. Deshalb wurden in den darauffolgenden Monaten auch weitere ausländische Fachkräfte eingestellt. Darunter sind Technikexperten aus Chile, Bulgarien, dem Libanon, der Türkei und China sowie weitere Ingenieure aus Spanien. Aktuell haben rund 20 Prozent der Belegschaft des Engineering-Unternehmens Migrationshintergrund.



Internationale Belegschaft erleichtert Start für weitere Ausländer

Für Neuankömmlinge aus dem Ausland ist es zwischenzeitlich sehr viel leichter, bei TZM Fuß zu fassen, weil sie von den erfahrenen Kollegen mit ausländischen Wurzeln profitieren. Auch die deutschen Mitarbeiter sorgen regelmäßig für einen guten Einstand der neuen Teammitglieder und organisieren Wochenendausflüge in die Region oder gemeinsame Kulturveranstaltungen. Sandra Welter und ihre Kollegin helfen bei Behördengängen, der Wohnungssuche und fördern gemeinsame sportliche Aktivitäten.

Multikultureller Austausch erhöht Zufriedenheit der gesamten Belegschaft

Die Personalverantwortliche beobachtet, dass das gesamte Betriebsklima von den multikulturellen Einflüssen in der Belegschaft profitiert: „Wenn die ausländischen Kollegen beispielsweise davon berichten, welche Probleme es in ihren Heimatländern gibt, lernen dadurch auch die deutschen Mitarbeiter neu zu schätzen, wie gut die Rahmenbedingungen in Deutschland und bei TZM sind“, berichtet sie. Sie ist regelmäßig bei den Teams zu Besuch, die direkt bei den Kunden vor Ort arbeiten. „Es ist für mich sehr motivierend zu sehen, mit wie viel Spaß beispielsweise ein Schwabe, zwei Spanier und eine Chinesin zusammenarbeiten.“ Bei den Auftraggebern wirbt die Personalverantwortliche dafür, den ausländischen Fachkräften etwas Zeit zu geben, bis sie sich an den deutschen Arbeitsstil gewöhnt haben. Die guten Erfahrungen der vergangenen Jahre machen es ihr dabei allerdings leicht, auf die langfristigen Vorteile der multikulturellen Projektteams zu verweisen.

Kontakt

TZM
Robert-Bosch-Straße 6, 73037 Göppingen
www.tzm.de

Ansprechpartnerin
Sandra Welter, Personalleitung
Telefon 07161 50 23-300
sandra.welter@tzm.de



Servicecenter zur Internationalisierung beruflicher Bildung in Europa

Immer mehr Unternehmen setzen auf den Erfolg einer internationalen Belegschaft und bilden Jugendliche aus Südeuropa in ihren Betrieben aus. Unternehmen ermöglichen so jungen Menschen aus Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit nachhaltige Beschäftigungschancen und sichern sich damit ihren Fachkräftenachwuchs.

Um Jugendliche und Unternehmen hierbei zielgerichtet zu unterstützen, wurde das CET im Juni 2014 unter dem Dach des Bildungswerkes der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. in Esslingen eingerichtet. Das CET bietet Informationen, Beratung und Unterstützung zur Förderung der Ausbildung junger Erwachsener aus Italien und Spanien in Baden-Württemberg. Auch die Entwicklung dualer Ausbildungsformen sowie die Qualifizierung von Ausbildungsverantwortlichen in den Zielländern gehören zum Leistungsangebot. Das CET wird gefördert durch die Robert Bosch Stiftung mit Kofinanzierung der Arbeitgeber Baden-Württemberg.

Ausführlichere Informationen gibt es beim Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V., www.cet-eu.com, 0711 31 05 74-17, flemming.jessica@biwe.de.

Förderprogramm soll Jugendlichen aus Europa eine Ausbildung in Deutschland erleichtern

Viele europäische Nachbarländer kämpfen derzeit gegen eine hohe Jugendarbeitslosigkeit. In Deutschland hingegen können viele Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Vor diesem Hintergrund unterstützt das Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ Projekte, die Jugendliche aus Europa so qualifizieren und begleiten, dass sie in Deutschland erfolgreich eine duale Ausbildung absolvieren können.

Deutsche Unternehmen, die europäische Jugendliche ausbilden, leisten einen Beitrag zur eigenen Nachwuchssicherung und tragen gleichzeitig zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in der EU bei. Bis 2018 stehen dafür Fördermittel in Höhe von 560,1 Mio. Euro zur Verfügung.

Ausführliche Informationen dazu gibt es unter www.thejobofmylife.de.



Jordanische Hochschule vermittelt Kontakte in den arabischen Wirtschaftsraum

Die German-Jordanian University (GJU) ist eine staatliche jordanische Hochschule mit Sitz in Amman, die sich am Modell deutscher Fachhochschulen orientiert. Sie wird durch ein Konsortium deutscher Fachhochschulen unterstützt, die sich auch an der Entwicklung der Curricula beteiligen. Unter anderem werden Studiengänge in Rechnungswesen, Wirtschaftsingenieurwesen, Energietechnik, Mechatronik und Computer Engineering angeboten.

Die arabischen Studierenden lernen von Anfang an Deutsch und verbringen zudem ihr viertes Studienjahr in Deutschland. Dazu pflegt die GJU intensive Beziehungen zur deutschsprachigen Wirtschaft und vermittelt die Praktikanten an interessierte Firmen. Die arabischen Studierenden können dabei helfen, Kontakte in den arabischen Wirtschaftsraum aufzubauen und zu vertiefen. Die Unternehmen profitieren dabei von den Markt- und Sprachkenntnissen ihrer Praktikanten, die sie bei Bedarf auch als langfristige Leistungsträger gewinnen können.

Weitere Informationen gibt es unter www.german-jordanian.org sowie beim deutschen Projektbüro in Magdeburg unter 0391 88649 51.

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
März 2015

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**