

Ausbildungszukunft: Fachkräftemangel zeichnet sich ab

Das Thema wird auf einmal Mode. Unter dem Begriff demographischer Wandel wird zusammengefasst, was die Bevölkerungs-Entwicklung uns so alles bringen kann. In Sachen Ausbildung bringt uns die Zukunft zunächst Entlastung auf dem Lehrstellenmarkt und bessere Chancen für alle, eine Lehrstelle zu erhalten. Doch für Unternehmen heißt dies auch: Der Nachwuchs wird knapp.

Die Zahlen sind klar und eindeutig. In diesem Jahr werden über 12.100 Schülerinnen und Schülern die Schulen verlassen. Dieser Spitzenwert wird ab 2008 sinken. Im Jahr 2020 werden rund 2.000 Schülerinnen und Schüler weniger ihren Abschluss machen. Die Prognosen gehen dann von 10.115 Schulabgängerinnen und -abgängern aus.

Kontakte für Unternehmen:

- **Industrie- und Handelskammer zu Köln, Zweigstelle Oberberg**
Erika Bartels und
Regine Bültmann-Jäger
Talstraße 11
51643 Gummersbach
T: 02261 8101-967 (E. Bartels)
und -961 (R. Bültmann-Jäger)
F: 02261 8101-969
E: erika.bartels@koeln.ihk.de
und regine.bueltmann-jaeger@koeln.ihk.de
- **Agentur für Arbeit Gummersbach - Hotline für Unternehmen:**
T: 02261 304626
F: 02261 304 881
E: gummersbach.ausbildungsvermittlung@arbeitsagentur.de
- **Kreishandwerkerschaft für den Oberbergischen Kreis**
Kai Uffelmann
Bismarckstraße 9a
51643 Gummersbach
T: 02261 91062-0
F: 02261 91062-99
E: uffelmann@kh-oberberg.de
- **Oberbergische Koordinierungsstelle Ausbildung**
Grotenbachstraße 16
51643 Gummersbach
T: 02261 91425-40
F: 02261 91425-44
E: info@ok-ausbildung.de

Doch die Situation ist je nach Qualifikationsniveau unterschiedlich: Die meisten Abiturientinnen und Abiturenten werden im Jahr 2010 mit über 2.750 erwartet. Bis 2020 werden es dann keine 2.400 mehr sein. Ein Jahr zuvor, im Jahr 2009, wird es rund 1.500 Absolventinnen und Absolventen mit Fachhochschulreife im Oberbergischen geben. Im Jahr 2020 gehen die Prognosen von rund 1.300 aus. Die meisten Schulabsolventen werden in diesem Jahr ihre Schule verlassen – gerechnet wird mit fast 4.400 Realschulabsolventinnen und mit knapp unter 2.000 Hauptschulabsolventen. Im Jahr 2020 sollen es nur noch 3.500 mit Realschulabschluss sein und unter 1.600 mit Hauptschulabschluss.

Immer weniger kommen von Haupt- und Realschulen

In der Konsequenz heißt dies: All die, die Hauptschülerinnen und Realschüler ausbilden wollen, müssen ab dem kommenden Jahr mit einem kontinuierlich sinkenden Angebot an potenziellen Auszubildenden rechnen. Die Auswahl wird knapper. Von beiden Schulen kommen rund 20 Prozent weniger auf den Ausbildungsmarkt. Dabei sinkt die Zahl der potenziellen Auszubildenden stärker als die Zahl der potenziellen Studierenden. Denn die Absolventinnen und Absolventen mit Fachhochschulreife oder Hochschulreife sinkt nach den Prognosen um etwa 14 Prozent. Fazit: Die Betriebe, die auf Facharbeiter und -arbeiterinnen angewiesen sind – egal, ob im Handwerk oder in der Industrie – müssen eher Lösungen für die Personalknappheit finden als die, die Menschen mit universitärem Abschluss suchen.

„Darum raten wir, unbedingt frühzeitig auszubilden. Dies sichert Fachkräfte und reduziert das Risiko, dass der eigene Betrieb oder einige seiner Abteilungen überaltern“, so IHK-Geschäftsführer Rainer Lessenich. Zwar werden auch die Regelungen der „Rente mit 67“ den Mangel an Facharbeitskräften ein wenig hinauszögern. Doch diese Regelungen werden auch dafür sorgen, dass die Betriebe schneller altern, da eben mehr ältere Beschäftigte im Unternehmen bleiben. So rechnet die Agentur für Arbeit damit, dass 2015 weniger als 21.300 der Beschäftigten



Heute lernen die Facharbeiter von morgen

unter 34 Jahre alt sind. Im Jahr 2000 waren es noch über 32.000. Und die Zahl der Beschäftigten über ab 50 Jahre soll in 2015 über 23.500 liegen. Im Jahr 2000 waren es noch etwas mehr als 15.600.

Jetzt in Fachkräfte investieren

So sind sich bei der Konsequenz für den Oberbergischen Wirtschaftsraum und für den Oberbergischen Ausbildungsmarkt Rainer Lessenich und Martin Klebe, Chef der Arbeitsagentur in Bergisch Gladbach, einig: „Ohne zukunftsorientierte Investition in Erstausbildung und Weiterbildung wird sich die Fachkräfteproblematik verschärfen.“



Schmidt + Clemens GmbH & Co. KG: Perspektiven für den Nachwuchs

Lernen, garantierter Studienplatz mit kombinierter Werksausbildung – und dann ohne große Umwege qualifizierte Arbeitsfelder im Edelstahlwerk übernehmen. Mit dieser Perspektive punktet das Lindlarer Edelstahlwerk Schmidt + Clemens GmbH & Co. KG (S+C) bei dem Führungskräfte-Nachwuchs der Region. Langfristige Personalpolitik fängt bei der Ausbildung an.

Um die Nachwuchskräfte auch für die Führungsebenen ausbilden zu können, hat S+C sein Ausbildungsangebot seit 2000 weiter aufgestockt. Bis zu drei Abiturientinnen und Abiturienten bietet das Unternehmen aus dem Ortsteil Lindlar Kaiserau ein Verbundstudium an. Dabei „übernehmen wir die kompletten Ausbildungskosten und zahlen den Studierenden ein Gehalt, orientiert am Auszubildenden-Gehalt im dritten Lehrjahr“, so Personalchef Siegfried Hobrack. Das ist eine ordentliche Investition, neben den Gehältern müssen jetzt auch die Studiengebühren an den Akademien bezahlt werden.

Das Angebot ist für beide Seiten attraktiv und interessant. Nach der Auswahl wissen die maximal drei Studierenden, dass die kommenden Jahre kein Zuckerschlecken sein werden. Das aber



Ausbildung auch in Spanien

schreckt die wenigsten ab, zu verlockend sind die Perspektiven. Während des Semesters schickt S+C die Studierenden an derzeit zwei Berufsakademien. In Bautzen studieren die Diplom-Wirtschaftsingenieure mit dem Schwerpunkt Gießereitechnik, in Mannheim lernen die angehenden Diplom-Ingenieure der Fachrichtung Maschinenbau ihr Spezialgebiet Produktionstechnik. Hobrack: „Idealerweise verknüpfen wir dann während der Praxisphasen die Arbeit im Unternehmen mit den Inhalten des Studiums: Die Praxis soll die Theorie ergänzen.“

Nachwuchs lernt im Ausland

Der Lehrplan ist gut durchstrukturiert, die Begleitung der Studierenden im Unternehmen gesichert. Die Studienzeit ist eine Herausforderung für den Führungsnachwuchs, die durch einen Arbeitsaufenthalt in einer der Auslandstöchter von S+C noch gesteigert werden kann.

Die bisherigen Studierenden haben die Chance ergriffen und Perspektiven im Unternehmen. So schrieb Thomas Mehlitz seine Diplomarbeit zum Aufbau einer Produktionsstätte in Asien, bestand mit Auszeichnung und arbeitet jetzt in der Projektabteilung Schleuderguss. Und Frank Suedbeck beispielsweise stieg als Projekt-Ingenieur in Kaiserau ein und betreut Kundenprojekte vom Auftragseingang bis zur endgültigen Fertigstellung. Nach dem Studium beginnt die Karriere erst. Das signalisieren



Fotos: S+C

Jan Schmidt-Krayer: Wir müssen uns mehr als in der Vergangenheit darum bemühen, die qualifizierten Kräfte der Region hier zu halten und ihnen hier Chancen und Perspektiven zu geben.

sieren weitere Fortbildungs-Angebote für die Verbundstudierenden. Ihnen bietet S+C nach dem Diplom Schulungen für Führungskräfte – denn der Aufstieg will weiter gefördert werden.

Ein offenes Ausbildungssystem ist heute Standard für die Ausbildung bei S+C. Wer beispielsweise als Haupt- oder Realschüler als Maschinen- und AnlagenführerIn im Betrieb eine zweijährige Ausbildung startet, kann „ganz leicht auf eine dreijährige Ausbildung im Metallbereich umschwenken“, so Hobrack. Nach einer Metallberufsausbildung und dem Erlangen der Fachhochschulreife kann auch hier ein Ingenieurstudium angeschlossen werden. „So schaffen wir Perspektiven und das ist wichtig für die Schulabsolventen jeder Schulform. Denn wer weiß schon nach dem Ende der Schullaufbahn, wo die wirklichen Qualitäten stecken. Darum ist die Flexibilität der Ausbildung eine echte Chance für Unternehmen, Auszubildende und Studierende.“ Peter Schmidt

S+C-Ausbildungs-Infos

- zehn Lehrstellen pro Jahr (davon bis zu drei für Studierende)
- Ausbildungsberufe im Metallbereich, seltener im kaufmännischen Bereich
- während der Ausbildung Auslandsaufenthalte, meist in Spanien

Kontakt:

Siegfried Hobrack
T: 02266 92-460



Kampf GmbH & Co. KG: Der Wille zählt

Der persönliche Eindruck war's. Als sich Patrick Latschan aus Engelskirchen vorstellte und um einen Ausbildungsplatz bewarb, da legte er bei der Wiehler Kampf GmbH & Co. ein wenig überzeugendes Zeugnis vor. Auch der Test, den alle Bewerberinnen und Bewerber absolvieren mußten, zeigte echte Schwächen beispielsweise in Mathematik. Doch im Gespräch überzeugte Patrick Latschan unter anderem seinen heutigen Ausbilder Josef Stinner: „Der Eindruck war gut und wir konnten spüren, dass er wirklich will.“

Am 1. September 2005 begann Patrick Latschan mit seiner Ausbildung zum Energieelektroniker. Gleichzeitig organisierte die Kampf GmbH & Co. eine Förderung parallel zur Ausbildung. Diese ausbildungsbegleitenden Hilfen übernahm die Lernen Fördern GmbH in Gummersbach. Im Gummersbacher Steinmüller-Förderzentrum kann sich Patrick Latschan gründlich auf die anstehenden Prüfungen vorbereiten.

Die Investition in die Ausbildung wird sich für die Kampf GmbH & Co. lohnen. „Wir konnten eine echte Leistungssteigerung feststellen“, berichtet Josef Stinner. Patrick Latschan zählt nach seiner Einschätzung zu den praktisch veranlagten Auszubildenden. „Die haben auch nach der Ausbildung bei uns im Betrieb Perspektiven.“ Und für Stinner hat sich wieder einmal bewiesen: der Notenschnitt eines Zeugnisses ist



Engagiert zum Erfolg

nicht allein entscheidend. Viel wichtiger ist die persönliche Einstellung und der Wille der Auszubildenden. „Wenn jemand will, dann kann auch die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden.“

psch

Voss Holding GmbH & Co. KG: Noten sind nicht die entscheidende Messlatte

Die Besten sind gerade gut genug – nach diesem Motto sieben viele Chefs die BewerberInnen aus. Die erste Auslese, das ist der Blick aufs Zeugnis. Die mit den guten Noten haben auch die besten Chancen, AbiturientInnen erhalten Lehrstellen, die ehemals mit Real- und HauptschülerInnen besetzt wurden. Doch nicht immer passen dann die Erwartungen von Auszubildenden und Unternehmen zusammen. Der Ausbildungsabbruch kann eine Folge sein, eine schlechte Ausbildungsleistung ein weiteres Ergebnis. Darum geht die Voss-Gruppe in Wipperfürth einen anderen Weg: „Wir wollen die Menschen, die zu uns passen“, betont Personalchefin Ina Wortmann.

Die Schulnoten sind vielleicht eine Entscheidungshilfe, aber auf keinen Fall das entscheidende Kriterium. Allein für den kaufmännischen Bereich erhält Voss jedes Jahr über 100 Bewerbungen – bis zu fünf Schulabgängerinnen und Schulabgänger erhalten eine Lehrstelle. Doch die Chance auf die Stellen erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber. Der Anforderungskatalog umfasst weit mehr als nur die Zeugnis-Noten. Ina Wortmann will auch informiert sein über das fachliche Interesse und die vielleicht schon fachliche Kompetenz. Ein Praktikum ist wie überall gern gesehen und soziale Kompetenz ebenso ein wichtiges Kriterium. „Wer sich

in Jugendgruppen, Jugendfeuerwehr oder anderen Gruppen engagiert hat, von dem nehmen wir an, dass er nicht nur ein Ellenbogen-Typ ist.“ Solche Typen sind nicht gefragt, Teamgeist ist notwendig in modernen Unternehmen.

Um die Bewerberinnen und Bewerber möglichst genau kennen zu lernen, werden alle zu einem Assessment-Center, einem qualifizierten Auswahlverfahren, eingeladen. „Da kann es dann sein, dass ein nicht so guter Abiturient gleichwertig mit einem Hauptschüler abschneidet“, erinnert sich Wortmann.



Entscheidung im Auswahlverfahren

Diese bewusste Personalauswahl hat sich bislang ausgezahlt. „Manch ein Auszubildender und manch eine Auszubildende blühen richtig auf und entdecken dann auch Fähigkeiten, die sie selbst bei sich zuvor kaum vermutet haben“, so Ina Wortmann. Das motiviert die jungen Menschen. So kann die Personalchefin von Auszubildenden berichten, die nach der kaufmännischen Lehre ein Zusatzstudium begonnen haben. Oder die so motiviert sind, dass sie sich später zusätzlich qualifizieren wollen und dann beispielsweise vom kaufmännischen in den technischen Bereich wechseln.

psch



Foto: Voss

Eignungstests - das heißt Schauen...

Solche Eignungstests bietet in Oberberg der Arbeitgeberverband ebenso wie die Kreishandwerkerschaft für ihre Mitgliedsbetriebe an. Das ist schon etwas Besonderes – in kaum einer Region wird den künftigen Ausbildungsbetrieben bei Bedarf so viel Hilfe bei der Auswahl geboten. Kai Uffelmann, Geschäftsführer der hiesigen Kreishandwerkerschaft, betont, dass „viele der Tests von uns und unseren Experten entwickelt wurden.“ So gibt es in Oberberg eine Bandbreite handwerklicher Eignungstests, die sonst in kaum einer Region geboten werden.

Handwerk

Für die handwerklichen Berufe lädt die Kreishandwerkerschaft kreisweit zu Eignungstests ein. Da können sich Schülerinnen und Schüler beispielsweise während einer zweistündigen Veranstaltung testen lassen, ob sie spezielle Eignungen beispielsweise für das Elektrowerkzeug mitbringen. Diese Tests sind kostenfrei, die Teilnehmerinnen und

Eignungstests: Die Richtigen finden

Wissen, was in ihnen steckt. Das wollen die künftigen Unternehmen, wenn sie sich Auszubildende aussuchen. Der erste Eindruck kann täuschen, ein Praktikum hilft schon ein wenig weiter. Doch wo stecken die wahren Stärken und Schwächen der angehenden Jung-Arbeitskräfte? Da können Eignungstests weiter helfen.

Teilnehmer erhalten nach absolviertem Test ein Zertifikat. Dies kann für den auszubildenden Betrieb eine Entscheidungsgrundlage sein. Solche Tests werden jetzt oder in naher Zukunft für die Bereiche Tischler, Maler, Elektro, Sanitär/Heizung/Klima, Metall, Dachdeckereien/Zimmerei, Bauhauptgewerbe, Bäcker und Friseur angeboten.

„Im vergangenen Jahr haben wir immerhin in Oberberg rund 500 Jugendliche getestet“, schätzt Kai Uffelmann und weiß auch, dass die so getesteten auf dem Ausbildungsmarkt leichter zu vermitteln sind. Weil diese Tests erfolgreich funktionieren, können sich auch Handwerksbetriebe an die Kreishandwerkerschaft wenden und darüber Bewerber testen lassen. „So bieten diese Tests beiden Seiten Orientierung: Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten einen Überblick, ob sie in den angestrebten Berufen überhaupt mithalten können. Die Handwerksbetriebe haben es leichter, die künftigen Auszubildenden einzuschätzen“, so Uffelmann.

Unternehmen

Direkt an Mitgliedsfirmen wendet sich das Angebot des Arbeitgeberverbandes

Oberberg e.V., der ebenfalls einen Eignungstest anbietet. „Viele kleinere und mittlere Betriebe können sich kein eigenständiges Auswahlverfahren leisten“, so Claudia Fuchs, Leiterin der Oberbergischen Koordinierungsstelle Ausbildung. Im Rahmen des Eignungstestes soll das Wissen erfasst werden, das für die zukünftige Tätigkeit notwendig ist. Dazu zählen beispielsweise Sprachbeherrschung, mathematisches Verständnis, Urteilsvermögen, Arbeitseffizienz, Merkfähigkeit, Allgemeinwissen und Arbeitsorganisation. Wie bei einem unternehmensbezogenen Auswahlverfahren endet der Test mit einer Gesprächsrunde. Die Unternehmen erhalten eine Zusammenfassung des Eignungstestes. Für Claudia Fuchs sind solche Tests eine wichtige Ergänzung zu Zeugnissen und Praktika. „Eignungstests sind fair, da sie für alle gleich sind und jede Bewerberin und jeder Bewerber die gleichen Chancen hat. Sympathie und subjektive Urteile spielen bei der Feststellung der fachlichen Eignung keine Rolle.“ Das also ist eine gute Chance, echte Potenziale auch bei denen zu entdecken, die nicht mit den guten Noten auf dem Schulzeugnis glänzen können.

Peter Schmidt



Foto: Handwerkskammer

... und Prüfungen bestehen.

Impressum

Spezial „Ausbildung im Bergischen“ der Zeitschrift „Oberbergische Impulse“

Herausgeber: Ausbildungsinitiative Oberberg

Vorsitz 2007: Rainer Lessenich

Industrie- und Handelskammer zu Köln
Zweigstelle Oberberg, Talstraße 11, 51643 Gummersbach
T: 02261 8101-950, F: 02261 8101-959, E: Rainer.Lessenich@koeln.ihk.de

V.i.S.d.P.: Susanne Roll

Redaktion: Peter Schmidt (Leitung), Volker Dick, Elke Knabe

Dieses Spezial wurde finanziert durch die Industrie- und Handelskammer zu Köln, Zweigstelle Gummersbach und durch den Arbeitgeberverband Oberberg e.V..