

FOKUS

INHALT

26

Talente aus Ostafrika

Arbeitskräfte aus vielen Teilen der Welt: Terratalent

28

Gebärden im Gartenbau

Metre hat gute Erfahrungen mit der Inklusion Gehörloser

29

Botschafter für Azubis

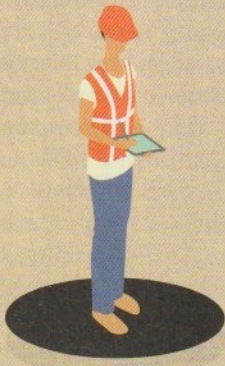
Obeta nutzt alle Kanäle zu neuen Auszubildenden

30

„Interkulturelles Engagement zahlt sich aus“

Im Interview: Tanja Schirmann, Plischka Möbeltransporte





Arbeit sucht Kräfte

Um Lücken in Belegschaften zu schließen, gehen Berlins Unternehmen auch unkonventionelle Wege. Die IHK Berlin sieht noch Beschäftigungspotenziale, die es dringend zu heben gilt

VON *Almut Kaspar*

Krankenhäuser und Altenheime mit viel zu wenigen Pflegekräften, Hotels und Gaststätten ohne Service-Personal, IT-Dienstleister, die händeringend nach Spezialisten suchen: Schon jetzt fehlen der Berliner Wirtschaft 90.000 Fachkräfte, bis 2035 könnte die Zahl laut IHK-Fachkräftemonitor sogar auf 414.000 ansteigen. Diesen Fachkräftemangel zu bekämpfen, sei eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, heißt es in einer gemeinsamen Erklärung der Berliner Wirtschaft. „Schließlich riskiert der Standort Berlin mit unbesetzten Stellen nicht nur Stilllegungen und Wegzüge von Betrieben, sondern auch, dass die kritische Infrastruktur und Versorgung der Bürgerinnen und Bürger nicht sichergestellt sind.“ Weichen, die heute nicht gestellt würden, hätten morgen gravierende Folgen.

Deshalb stünden die IHK Berlin und die anderen Wirtschaftsverbände bereit, zusammen mit dem Senat und den Arbeitsagenturen Potenziale im lokalen Arbeitsmarkt zu heben – zum Beispiel mit der beruflichen Eingliederung. Gut 200.000 Personen sind derzeit arbeitslos gemeldet, aber nur rund 12.260 davon nehmen aktuell an beruflichen Bildungsmaßnahmen teil. Zudem hat mehr als die Hälfte der Arbeitslosen keinen Berufsabschluss. »

„Hier sind Maßnahmen erforderlich, die zielgerichtet zum Berufsabschluss führen“, stellen die Verbände in ihrer Erklärung fest. Weiteres Potenzial sehen sie bei den 122.000 Berlinerinnen und Berlinern, die bislang noch ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, oder bei den knapp 508.500 Teilzeitbeschäftigten, denen Vollzeitbeschäftigung ermöglicht werden soll. Aber auch bei den rund 200.000 Studierenden, von denen gut 46.000 aus dem Ausland kommen – möglichst viele sollen nach dem Studium langfristig in Berlin gehalten werden.

Vom Fachkräftemangel sind in der Hauptstadt insbesondere die Branchen Gesundheitswesen und Pflege, Informationstechnologie und Digitalisierung sowie Tourismus und Gastronomie betroffen. „Unter dem Mangel leidet aber so gut wie jedes Berliner Unternehmen, wenngleich natürlich in sehr unterschiedlicher Ausprägung“, sagt Nicole Korset-Ristic, Vizepräsidentin der IHK Berlin. „Dies wird vor allem dadurch deutlich, dass zwei von drei Unternehmen den Fachkräftemangel derzeit als größtes Geschäftsrisiko überhaupt bewerten.“

Jobmessen und Weiterbildung

Mit einer Vielzahl an Initiativen und Maßnahmen hilft die IHK Berlin mit, die Fachkräftelücke zu schließen. Wie vielfältig die Angebote sind, verdeutlicht Vizepräsidentin Korset-Ristic an drei Beispielen: „Regelmäßig veranstalten wir Jobmessen für Geflüchtete, gemeinsam mit der Handwerkskammer und den Berliner Jobcentern. Wir setzen uns für ein zeitgemäßes und innovatives Weiterbildungsangebot sowie eine gute diesbezügliche Beratung ein – nicht zuletzt über unsere Plattform weiterbildung.berlin. Und zudem ermitteln und evaluieren wir durch Umfragen stetig



„
Ohne qualifizierte Zuwanderung werden wir der massiven Herausforderung nicht begegnen können.“

Sebastian Stietzel
Präsident IHK Berlin

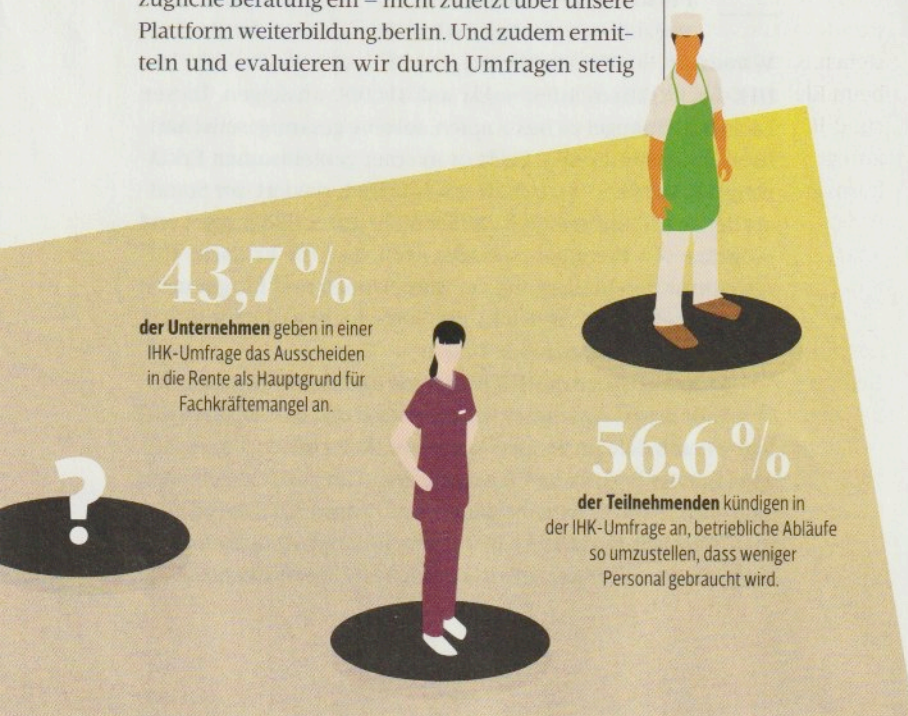
die Bedarfe und konkreten Herausforderungen unserer Mitgliedsunternehmen, um deren Interessen bestmöglich gegenüber den politisch verantwortlichen Akteuren zu vertreten.“ So kam bei der jüngsten IHK-Umfrage heraus, dass der Mangel an Fachkräften bei den meisten Unternehmen – 43,7 Prozent von 590 befragten Berliner Firmen – durch das Ausscheiden von Mitarbeitenden in die Rente entsteht. 56,6 Prozent der Teilnehmenden wollen betriebliche Abläufe umstellen, damit weniger Personal benötigt wird.

Unkonventionelle Methoden

Um an dringend benötigte Fachkräfte zu kommen und sie zu halten, setzen Berliner Unternehmen sowohl auf bewährte als auch auf unkonventionelle Methoden – auf die Erhöhung ihrer Ausbildungsaktivitäten zum Beispiel, die Schaffung von inklusiven Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung oder die gezielte Suche nach ausländischen Talenten. Die Charité Universitätsmedizin etwa, mit rund 20.000 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber Berlins, hat eine Stabsstelle Integration Pflege eingerichtet, um Fachkräfte für Gesundheitsfachberufe aus verschiedenen Ländern zu rekrutieren. „Vor Ort arbeiten wir mit Kooperationspartnern, Sprachschulen und Universitäten zusammen“, sagt Carla Eysel, Vorstand Personal und Pflege. „Unsere Stabsstelle begleitet die Rekrutierung, organisiert Interviews, unterstützt bei der Dokumentenbeschaffung, vermittelt Sprachkurse – der Integrationsprozess beginnt somit schon im Heimatland.“ In Berlin kümmert sich die Stabsstelle dann um sämtliche behördliche und administrative Prozesse, einschließlich Deutsch-B2-Kurs, Kenntnisprüfung oder Anpassungsqualifizierung. „Pro Jahr“, so Eysel, „rechnen wir mit 550 bis 600 Einreisen.“

Andere Unternehmen lassen Fachkräfte aus dem Ausland über spezialisierte Personalvermittlungsagenturen suchen. Zu den Leistungen solcher Agenturen gehören in der Regel das Recruiting, die Qualifizierung und die Integration der ausländischen Talente. Für Arbeitgeber aus dem Gesundheitswesen sind in Berlin zum Beispiel der Start Placement Service von Startcon oder die Agentur Careloop tätig, die Jobsuchende aus fernen Ländern mit hiesigen Unternehmen zusammenbringt.

Einen anderen Ansatz verfolgt die Agentur Terralent, die deutsche Auftraggeber mit Fachkräftepools in Schwellenländern vernetzt (s. S. 26). Geschäftsführer Burkhard Volbracht arbeitete vorher bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Berlin Partner, an der auch die IHK beteiligt ist.





”

Zwei von drei Unternehmen bewerten den Fachkräftemangel derzeit als größtes Geschäftsrisiko.

Nicole Korset-Ristic
Vizepräsidentin IHK Berlin

„Ich habe dort den internen Bereich Talent Service verantwortet“, sagt Volbracht, und in diesem Talent Service habe er maßgeblich den Business Immigration Service (BIS) beim Landesamt für Einwanderung (LEA) mit initiiert. Der BIS ist ein Zusammenschluss aller für Visa- und Aufenthaltsfragen relevanten Akteure, also IHK, Handwerkskammer, Berlin Partner, Bundesagentur für Arbeit, zuständiges Bezirksamt und LEA. „Ohne qualifizierte Zuwanderung und Arbeitsmigration“, davon ist IHK-Präsident Sebastian Stietzel überzeugt, „werden wir der massiven Herausforderung des Fachkräftemangels nicht begegnen können.“

Ausbildungsoffensive der IHK

Immer mehr Unternehmen wollen ihren Fachkräftebedarf über Ausbildung – möglichst die duale – decken. Aktuell sind rund 18.000 betriebliche IHK-Ausbildungsverhältnisse registriert, im Handwerk rund 8.800. Mit der IHK-Ausbildungsoffensive sollen mehr Jugendliche für eine berufliche Ausbildung gewonnen, Ausbildungsangebote erweitert und das Matching zwischen potenziellen Azubis und Unternehmen verbessert werden – zum Beispiel durch das Angebot

Praktikumswoche Berlin, bei dem es Jugendlichen ermöglicht wird, verschiedene Firmen und Berufe kennenzulernen.

Zur IHK-Ausbildungsoffensive gehört auch der Einsatz von Ausbildungsbotschafterinnen und -botschaftern, die im Rahmen der Berufsorientierung Schülern der 9. und 10. Klassen ihre Berufe vorstellen und ihnen Rede und Antwort stehen. Sara Lehmann, Ausbildungs Koordinatorin beim Elektrogroßhändler Obeta (s. S. 29), betreut rund 100 Azubis und hat sich von der Offensive anregen lassen: „Die Internetpräsenz der Praktikumswoche hat uns schnell überzeugt, und das Rundum-sorglos-Paket ‚Ausbildungsbotschafter‘ ist eine große Arbeitserleichterung für uns, weil die IHK die Koordination übernimmt.“

Auf eine eher ungewöhnliche Methode der Fachkräftesicherung setzt Selman Özbek, Geschäftsführer des Garten- und Landschaftsbau-Betriebes Metre (s. S. 28). Er hat schon fünf gehörlose Mitarbeiter eingestellt und hofft, mit weiteren Gehörlosen seine noch offenen Stellen besetzen zu können. „Wir sind stolz, dass bei uns Menschen mit Behinderung Spielplätze für Kinder sicherer gestalten“, so Özbek.



Newsletter der IHK

Die IHK Berlin bietet aktuelle Infos und Services zum Thema, darunter die Newsletter: „Erfolgsfaktor Fachkräfte“, „Berufsausbildung“ und „Arbeitsmarkt aktuell“. Anmeldung für alle Newsletter unter: ihk.de/berlin/service-marken/newsletter



Thema Fachkräfte

Die IHK hat online eine Fülle von Angeboten für Unternehmen, die auf der Suche nach Fachkräften Unterstützung benötigen. Ob bei der Frage, wie sich ein attraktiver Arbeitgeber präsentiert, welche Weiterbildungsmöglichkeiten es gibt oder bei welchen Veranstaltungen die IHK Unternehmen und potenzielle Mitarbeitende zusammenbringt. Eine gute Übersicht findet sich hier: ihk.de/berlin/fachkraefte



Julian Algner,
IHK-Geschäftsfeld
Wirtschaft & Politik
Tel.: 030 / 315 10-373
julian.algner@berlin.ihk.de

Talente aus Ostafrika

Die Terratalent GmbH vermittelt über ihr Netzwerk auf mehreren Kontinenten Arbeitskräfte an hiesige Unternehmen – zum Nutzen der Heimatregionen

Eine Agentur für Personalvermittlung im klassischen Sinne ist die Terratalent GmbH nicht. „Wir sind ein Beratungsunternehmen, das Firmen dabei hilft, wenn sie erstmalig Fachkräfte aus dem Ausland anwerben möchten“, sagt Geschäftsführer Burkhard Volbracht. Den Zugang zu diesen Fachkräften findet sein Unternehmen über ein weltweites Netzwerk und Partnerschaften mit Hochschulen und Bildungseinrichtungen – vor allem in Kenia, Uganda und Ruanda in Ostafrika, Ghana und Nigeria in Westafrika sowie in Indien und der Türkei. „Mit unseren ausländischen Partnern initiieren wir nachhaltige Kooperationen, damit unsere Kunden in Deutschland über einen längeren Zeitraum Talente finden und anwerben können.“ Seine Agentur, so Volbracht, kümmere sich als Full Service Provider auch um das Onboarding der zuziehenden Fachkräfte, um Visumsbeschaffung oder die Integration der Talente.

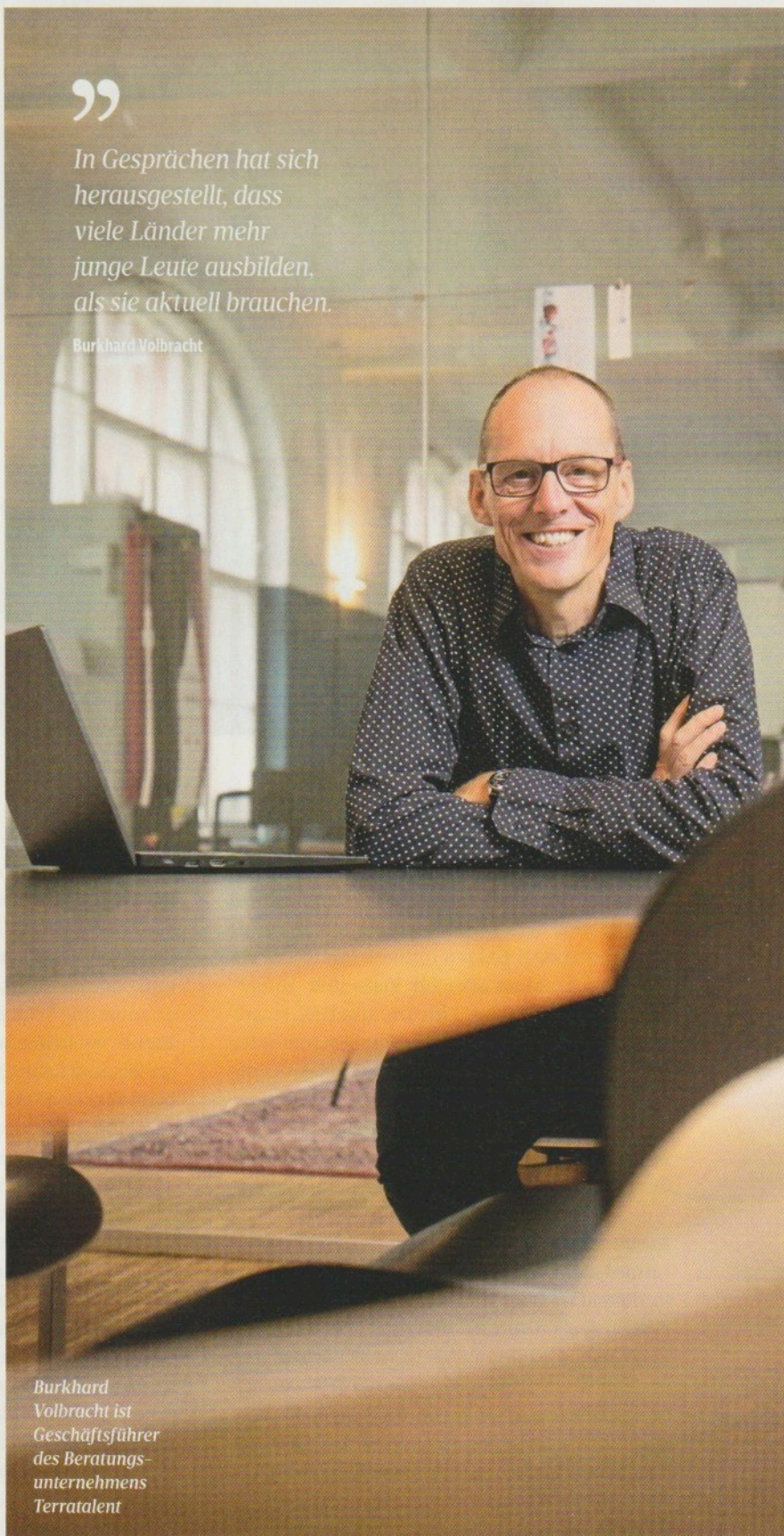
Mehr Talente als Jobs

Um die Kooperationen mit den ausländischen Partnern so nachhaltig und fair wie möglich zu gestalten, konzentriert sich das Terratalent-Team auf Länder und Regionen, in denen es mehr Talente gibt als Jobs im lokalen Arbeitsmarkt. „Beklagt zum Beispiel Ghana selbst einen Mangel an Pflegefachkräften, schließen wir diesen Sektor aus“, erklärt Burkhard Volbracht. „In Gesprächen mit Regierungsvertretern hat sich herausgestellt, dass viele Staaten mehr junge Leute ausbilden, als sie aktuell brauchen.“ Sie sähen deshalb Auslandserfahrungen

”

In Gesprächen hat sich herausgestellt, dass viele Länder mehr junge Leute ausbilden, als sie aktuell brauchen.

Burkhard Volbracht



Burkhard Volbracht ist Geschäftsführer des Beratungsunternehmens Terratalent

ihrer Talente auch als Chance für die eigene Gesellschaft, „beispielsweise das Leben und Arbeiten in einem nahezu korruptionsfreien Umfeld“. Mit der späteren Rückkehr der Fachkräfte in die Heimat hoffe man, diese Erfahrungen dort multiplizieren zu können.

„Wir sind in den vergangenen Jahren sehr viel gereist, um ganz gezielt Hochschulen, Coding-Schools und andere Bildungseinrichtungen zu finden und anzusprechen“, sagt Volbracht. Gute Partner finde man ausnahmslos durch Vor-Ort-Besuche. „Nur so können wir uns ein Bild von den lokalen Gegebenheiten machen und ein Gefühl für die Menschen dort, Studierende sowie Lehrkräfte zu bekommen.“ In den Zielregionen von Terratalent gebe es ein großes Interesse an Deutschland und den Jobs hier. Das Augenmerk werde aber auch auf Staaten und Regionen abseits der allgemeinen Aufmerksamkeit gerichtet. „Mein Geschäftspartner Martin Theobald ist auch nach Mosambik, Elfenbeinküste und Äquatorialguinea oder nach Armenien und Argentinien gereist, um Potenziale vor Ort identifizieren zu können.“

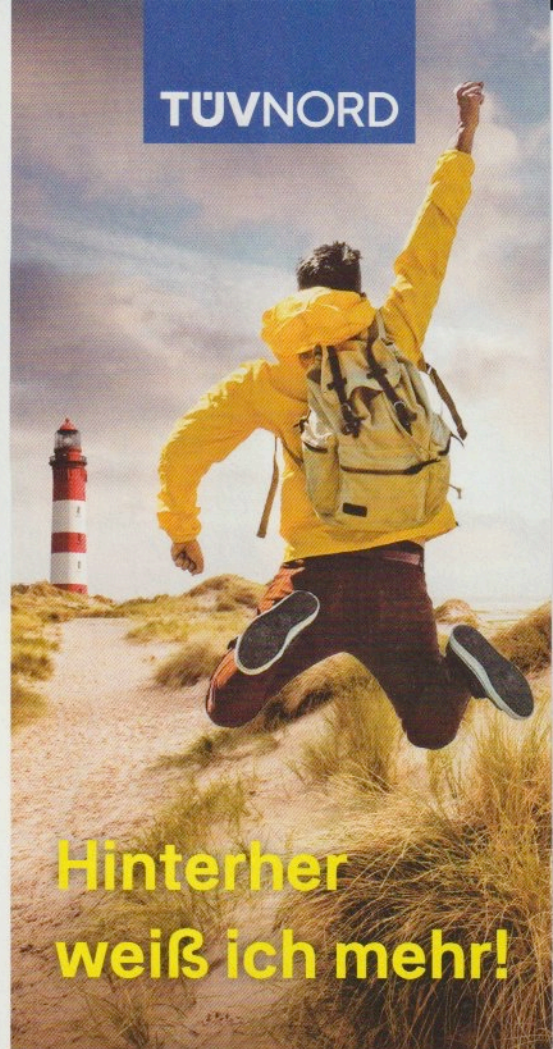
Die Nachfrage nach potenziellen Mitarbeitern aus ausländischen Talentpools komme aus allen Branchen und über die Qualifikationsebenen hinweg – akademisch, nicht akademisch oder Ausbildung. „Momentan“, so Volbracht, „nehmen wir eine nachlassende Nachfrage nach IT-Spezialisten wahr – aber in den Bereichen Elektro, Mechanik und natürlich Gesundheitswesen wird viel aus Drittstaaten angeworben.“ Ausgangslage sei zunächst das Stellenprofil – und die Absicht, dass in den nächsten Jahren kontinuierlich Fachkräfte mit vergleichbarem Profil gesucht werden. Zum Beispiel Zweiradmechaniker, die Unternehmen wie Zweirad-Stadler dringend brauchen.

Fahrradverrücktes Ruanda

„Im fahrradverrückten Ruanda entwickeln wir gerade eine achtmonatige Qualifizierungsmaßnahme, bei der wir uns an dem entsprechenden IHK-Ausbildungsgang in Deutschland orientieren.“ Das Curriculum fließt auch in die Lehrplanentwicklung in Ruanda ein, wo ebenfalls qualifizierte Zweiradmechaniker fehlen. „Deshalb soll nur die Hälfte der Absolventen nach erfolgreichem Abschluss nach Deutschland kommen, die andere Hälfte wird in der Heimat beschäftigt.“ Ihren deutschen Kunden stellt die Terratalent GmbH lediglich Beratertage in Rechnung. „Wir kalkulieren dabei so, dass unsere Dienstleistung kostengünstiger ist als ein herkömmliches Headhunting mit Vermittlungsprovision.“ ■

8

Monate lang werden in Ruanda Zweiradmechaniker qualifiziert. Eine Hälfte geht anschließend nach Deutschland, die andere bleibt im Land.



Hinterher weiß ich mehr!

Weiterkommen –

Mit Weiterbildungen der TÜV NORD Akademie dem Fachkräftemangel entgegenwirken!

- Viele Seminare als Webinar buchbar
- Perfekt auf meine Bedürfnisse und Ziele abgestimmt
- Zugeschnitten auf die Herausforderungen von morgen



Gut vernetzt
Der QR-Code führt zum Unternehmer auf LinkedIn.



Einfach schnell und direkt anmelden:

T +49 30 201774-30
akd-b@tuev-nord.de

tuev-nord.de/seminare



