

Bestens vorbereitet für Jobs mit Zukunft

Provalids qualifiziert Fachkräfte für die Chemie- und Pharmaindustrie

IT-Experten werden händeringend gesucht, es fehlen Spezialisten für nahezu alle technischen Berufe, freie Stellen im Metallbau können nicht besetzt werden – der Fachkräftemangel, unter dem Handwerksbetriebe schon seit vielen Jahren leiden, ist längst in der Industrie angekommen. Der demografische Wandel ist inzwischen auch in der Chemie- und Pharmabranche, traditionell ein attraktiver Arbeitgeber, zu einer der größten Herausforderungen geworden.

Für die große Zahl der Stellen, die in den nächsten Jahren durch den Renteneintritt von älteren Mitarbeitern frei werden, stehen viel zu wenige Berufseinsteiger zur Verfügung. Für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen wird es entscheidend sein, dass die Rekrutierung und Qualifizierung von Nachwuchskräften in ausreichendem Umfang gelingt. Doch wie kann man die Fachkräftesicherung vorantreiben und welche Faktoren sind dafür wichtig? Provalids hat es sich zur Aufgabe gemacht, junge Menschen auf ihrem Weg in den Beruf zu begleiten und Unternehmen bei der Mitarbeiterqualifizierung zu unterstützen. Am Industriepark Höchst, dem Stammsitz des Unternehmens, können die Auszubildenden und dual Studierenden ihre erworbenen Fachkenntnisse unmittelbar in der Praxis einbringen.

Der Fachkräftengpass auf dem Arbeitsmarkt bringt trotz großer Herausforderungen auch enorme Chancen für Berufsanfänger mit sich. Dennoch fühlen sich viele junge Menschen in diesen Zeiten nicht gut auf die Arbeitswelt vorbereitet, insbesondere durch die Auswirkungen der Coronapandemie: Schulen waren nicht für den Digitalunterricht während der Lockdown-Phasen gewappnet, Veranstaltungen und Informationsangebote zur Berufsorientierung fielen oftmals vollständig weg. Diese entscheidenden Nachteile müssen Arbeitgeber nun ausgleichen, weiß Geschäftsführer Udo Lemke: „Der Schlüssel zur Fachkräftesicherung ist eine adäquate Mitarbeiterförderung. Wir müssen uns stärker um die Jugendlichen bemühen und sie frühzeitig für industrielle Ausbildungsberufe interessieren. Gleichzeitig ist es erforderlich, die Auszubildenden bestmöglich zu begleiten, die bereits an Bord sind, und auf denen die Hoffnungen für die Zukunft des Unternehmens ruhen.“

Bildung durch Digitalisierung stärken

Die fortschreitende Digitalisierung hat die Bildungsbranche nicht zu-

letzt in der Pandemie vor große Herausforderungen gestellt und erfordert nachhaltige Veränderungen. Mit dem Lehr- und Lernkonzept 4.0 hat Provalids vor einigen Jahren ein umfangreiches E-Learning-Angebot entwickelt, das kontinuierlich ausgebaut wird. Eine Vielzahl an digitalen Tools und Lerninhalten unterstützt Auszubildende und Studierende bei ihrem Lernerfolg. Die Online-Formate reichen von Videos und Audio-Lösungen über Apps zur Prüfungsvorbereitung und Lernkontrolle bis zum „Fit2-Dokumententrainer“, mit dem sich beliebige Dokumente, wie Sicherheitseinweisungen oder Prozessbeschreibungen, in interaktive Trainingstools verwandeln lassen.

„Das selbstorganisierte Lernen wird unter jungen Menschen immer wichtiger“, sagt Astrid Merz, Leiterin Ausbildung. „Mit unseren E-Learning-Angeboten möchten wir ihnen die Möglichkeit geben, die Lerneinheiten in einem eigenen zeitlichen Rhythmus zu erarbeiten und selbstständig zu priorisieren.“ Auch die technische Ausstattung der Ausbildungswerkstätten wird opti-



Geschäftsführer Udo Lemke weiß, wie wichtig passgenaue Aus- und Weiterbildungskonzepte bei der Fachkräftesicherung sind.



Jobs mit Zukunft: Provalids bildet aktuell rund 1.800 Nachwuchskräfte in mehr als 40 Berufen aus.

miert. Zuletzt wurde das Technikum für produktionstechnische Berufe umfangreich modernisiert und mit einem neuen Prozessleitsystem ausgestattet, wodurch die Auszubildenden verfahrenstechnische Vorgänge in Form von Anlagensimulationen

und virtuellen Inbetriebsetzungen erlernen können.

Rund 400 internationale Kunden werden auf den Gebieten der Aus- und Weiterbildung, der Personal- und Organisationsentwicklung sowie bei der Entwicklung von E-Learning-Konzepten unterstützt.

In Form von bedarfsgerecht zugeschnittenen Inhouse-Programmen werden Mitarbeiter so auf Tätigkeiten in der chemischen Produktion, der pharmazeutischen Fertigung oder in der Labor- und Analysetechnik vorbereitet. Passgenaue Formate mit dem Schwerpunkt IT und Digitalisierung vermitteln neben digitalen Basiskompetenzen auch Aufbaukompetenzen zu den Themen Künstliche Intelligenz, Big Data und Smart Data oder Predictive Maintenance. Insgesamt nutzen über 2.500 Weiterbildungsteilnehmer die Bildungsangebote. Darüber hinaus unterstützen unternehmensspezifische Traineeprogramme bei der Nachwuchsgewinnung in den Feldern Marketing und Sales, Finance, Produktion, Qualität und Medizinproduktion.

Die Nachwuchskräfte von morgen

Aktuell absolvieren rund 1.800 junge Menschen eine duale Berufsausbildung bei einem der Partnerunternehmen im Industriepark Höchst, im Rhein-Main-Gebiet oder am Standort Marburg. Mehr als 40 Ausbildungsberufe in den Bereichen Produktion-, Elektro- und Metalltechnik, Logistik, Labortechnik und (Wirtschafts-) Informatik sowie im kaufmännischen Bereich hat Hessens

größtes Ausbildungsunternehmen dabei im Portfolio.

An der privaten Provalids Hochschule können Studieninteressierte aus zwölf dualen und berufsbegleitenden Studiengängen mit international anerkannten Bachelor- und Masterabschlüssen wählen. „Gemeinsam mit den Studierenden arbeiten wir daran, Industrie neu zu denken“, betont Hochschul-Präsidentin Ursula Bicher-Otto. „Uns ist es wichtig, die angehenden Fachkräfte so zu qualifizieren, dass sie die digitale und nachhaltige Transformation der Industrie mitgestalten können.“ So werden angehende IT-Spezialisten mit den Bachelorstudiengängen Business Information Management und Informatik auf ihre berufliche Zukunft vorbereitet. Der Masterstudiengang Technologie und Management bietet zudem die Möglichkeit, gezielte Schwerpunkte im Berufsfeld IT zu setzen und sich somit für Führungspositionen zu qualifizieren. Neu im Portfolio ist der Bachelorstudiengang Transport- und Logistikmanagement, der in Kooperation mit dem Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) entwickelt wurde, um dem Fachkräftengpass in der Logistik entgegenzuwirken. Durch die Trends der Globalisierung und Digitalisierung ergibt sich mit der Logistik ein zukunftsweisendes und dynamisches Berufsfeld für angehende Fach- und Führungskräfte.

Außerdem engagiert sich Provalids im InnoVET-Projekt „BBChemie – „Bedarfsorientierte Bildungswege in der Chemie“. In dem durch Bundesmittel geförderten Projekt möchte die Bildungseinrichtung mit den Kooperationspartnern die berufliche Ausbildung stärken und sie für die Chemiebranche zukunftsfest machen. Während das erste Teilprojekt von BBChemie sich auf die Fachkräftesicherung in den Metallberufen fokussiert, geht das zweite Teilprojekt „Akademische AusbildungsAllianz-AAA“ proaktiv gegen Engpässe im IT-Sektor vor. In einer zwölfmonatigen Grundstufe können junge Erwachsene die Ausbildung zum Fachinformatiker sowie das Informatik-Studium kennenlernen. So wird ihnen ein Einstieg in die theoretisch-akademische Welt ebenso wie in die praktisch-berufliche Welt ermöglicht. (op)

■ www.provalids.de

Erweiterte Möglichkeiten zur Berufsausbildung im Kölner Süden

Shell Rheinland bietet Ausbildung mit Perspektive

Eine Woche auf Seminarfahrt, Auslandseinsätze, dazu ein iPad für unterwegs für Schule und Arbeit und spazieren gehen mit dem Robodog „Spot“. Das gibt es nicht überall in einer normalen Berufsausbildung. Möglich macht dies ein Chemiestandort im Kölner Süden. Der Shell Energy and Chemicals Park Rheinland transformiert sich von einer klassischen Ölfrafinerie hin zu einem Netto-Null-Emissionen-Unternehmen, das auf nachhaltige Rohstoffe, Technologien und Produkte setzt. Ein gutes Umfeld für junge Menschen, die an der Energiewende mitarbeiten wollen.

Das Unternehmen ist im Wettbewerb um die klügsten und engagiertesten Talente. Langweilige Ausbildung und Frontalunterricht? Fehlanzeige: Für die 125 Auszubildenden in den Fachbereichen Chemikant, Laborant, Elektroniker für Automatisierungstechnik und Industriemechaniker heißt es innova-

tiv sein, das Handwerk lernen und eigenverantwortlich handeln. Gemeinsam arbeiten sie mit an der sog. Powering-Progress-Strategie des Konzerns. Die Auszubildenden werden so zu Akteuren der Energiewende.

„Das habe ich von einem Ölkonzern nicht erwartet“, staunt die Auszubildende Miriam Weber. „Ich freue mich, die Möglichkeit zu erhalten, die Energiewende und somit meine eigene Zukunft mitzugestalten. Hier wird nicht nur der klassische Lehrplan vermittelt, sondern wir haben zusätzlich viele andere Chancen.“

Im Rheinland verfügt Shell für die nachwachsenden Fachexperten über ein eigenes Ausbildungszentrum. Die Lehrräume, Labore und Werkstätten sind hochwertig ausgestattet und die Azubis können das im Kleinen lernen, was draußen im Industriekomplex notwendig ist.

Eigene Initiative ist gefragt: Die jungen Menschen werden ermutigt,

Ideen umzusetzen und sich im geschützten Raum auszuprobieren. Dafür erhalten sie eine Woche die Kontrolle über ihr Ausbildungszentrum und simulieren praxisnah Produktionsabläufe im Schichtdienst in Eigenverantwortung. Wie im täglichen Produktionsgeschäft berichten sie dabei an den Produktionsmanager und erläutern ihre Sicherheitsperformance, Produktionsabläufe und die Qualität ihrer Produkte.

Einen besonderen Stellenwert genießt die Verbindung zwischen klassischer Ausbildung und neuen Arbeitsweisen – Stichwort: new ways of working. Digital ist normal und da lernen die erfahrenen Mitarbeitenden noch von den „Digital Natives“: iPads für die Auszubildenden mit digitalen Lernplattformen sind selbstverständlich. Auch im Bereich Robotics machen sie ihre Erfahrungen. Außerdem werden mit Virtual-Reality (VR)-Simulationen

Verhaltensweisen und technische Möglichkeiten erkundet.

Eine Besonderheit: Die Auszubildenden können in dem international agierenden Konzern zeitweise im Ausland an anderen Standorten eingesetzt werden. Nicht zuletzt gibt es Ausbildungspaten, meist Führungskräfte, welche sie beim Lernen unterstützen. „Dies ist einer der Vorteile eines globalen Industriebetriebes“, erklärt Felicitas Felten-Becker, Manager Learning Solutions Rheinland.

Zusätzlich bietet der Konzern duale Studiengänge und ein Graduate-Programm an. Mitarbeitende werden regelmäßig fortgebildet, sowohl bei technischen als auch Soft-Skill-Themen. Mit der Energiewende-Akademie (EWA) werden die Mitarbeiter zu Experten der Transformationsprozesse. Denn mit ihrer Fachexpertise tragen sie dazu bei mehr nachhaltige Chemie- und Energieprodukte herzustellen. (op)

pharmaserv
standortmanagement und services



Partner der Pharmaindustrie

Wir sind Standortbetreiber des Pharmaparks Behringwerke in Marburg. Auf unsere technischen Dienstleistungen im GxP-Umfeld vertraut die Pharmaindustrie in der DACH-Region. Über unsere Marke Pharmaserv Logistics arbeiten wir weltweit mit Pharmaproduzenten zusammen.

Wir sind für Sie da!

Mehr unter: www.pharmaserv.de