

Eine Frage mit vielen richtigen Antworten

Evonik stellt sich dem Fachkräftemangel

Unbesetzte Ausbildungsplätze, zu wenige Bewerber: Der Fachkräftemangel ist für Deutschland eine reale Herausforderung. Er trifft Berufe und Branchen zwar unterschiedlich stark, doch seine Folgen wirken sich gesamtwirtschaftlich aus. Auch für Unternehmen der chemischen Industrie stellt sich die Frage, was zu tun ist, um dem Problem-Dreiklang aus demografischer Entwicklung, fortschreitender Akademisierung und fehlendem Interesse an MINT-Berufen erfolgreich entgegenzuwirken.

Evonik ist überzeugt, dass es nicht die eine, allumfassende Lösung gibt. Das Spezialchemieunternehmen nutzt daher ein Bündel an Angeboten und Initiativen, um Nachwuchs- und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Aktivitäten in den Chemie-parks in Hanau, Marl und Rheinfelden sowie in den Regionen belegen diesen Ansatz.

„Seit einigen Jahren wird das Thema Fachkräftemangel intensiv und prominent diskutiert. Hochqualifiziertes Fachpersonal rechtzeitig und erfolgreich für unser Unternehmen zu gewinnen und dauerhaft an uns zu binden, ist für uns eine sehr wichtige Aufgabe“, betont Thomas Wessel, Personalvorstand und Arbeitsdirektor von Evonik Industries, die Bedeutung des Themas. Demografische Entwicklungen machen sich in Unternehmen bemerkbar. Der Essener Chemiekonzern bildet da keine Ausnahme, hat aber vor einiger Zeit Initiative ergriffen: „Wir gehen zielgruppenspezifisch auf potenzielle Kandidaten zu, um Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Nachwuchskräfte adäquat zu besetzen. Außerdem treten wir dem Fachkräftemangel durch gezielte Kommunikation in digitalen Kanälen sowie durch Social-Media-Aktivitäten entgegen“, erläutert Matthias Kleff, Leiter Recruitment Marketing.

Es ist wichtig, die Zielgruppe genau zu erreichen. Neben Sachthemen wie Einstieg oder Entwicklungsmöglichkeiten informiert das Unternehmen mit einer Kampagne über seine Werte, Haltungen und Einstellungen. „Teamgeist und Flexibilität sind zentrale Aspekte unserer Arbeitgebermarke und sprechen potenzielle Mitarbeiter auch auf der emotionalen Ebene an. Das erreichen wir, indem Beschäftigte unter unserem Hashtag #HumanChemistry mit Posts, Videos und Interviews Ein-

blicke in ihren Arbeitsalltag geben“, sagt Anne McCarthy, Leiterin Globales Employer Branding.

Besonders anspruchsvoll ist die Rekrutierung von hochqualifizierten Mitarbeitern dort, wo das Angebot besonders gering, die Nachfrage groß und die Ausbildung limitiert ist. „Für uns ist es wichtig, die Rekrutierung auf eine langfristige und partnerschaftliche Basis zu stellen. Deshalb treten wir mit Studierenden frühzeitig in einen Dialog – auch um ihre Ausbildung zu begleiten und zu unterstützen“, betont Personal-experte Kleff. Besonders geeignet dazu seien Engagements an Hochschulen und in studentischen Netzwerken wie Femtec oder Unitech. Auch mit dem JungChemikerForum (JCF) der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) arbeitet Evonik daher seit vielen Jahren eng zusammen.

Für den international agierenden Konzern ist es selbstverständlich, auch im europäischen oder außereuropäischen Raum Fachkräfte zu rekrutieren. Zugleich legt das Unternehmen besonderen Wert darauf, junge Fachkräfte weiterhin gezielt aus eigenem Nachwuchs zu gewinnen: Um Nachwuchskräfte an das Unternehmen zu binden, erhalten alle leistungswilligen und -fähigen Ausgebildeten seit Sommer 2019 ein Angebot zur unbefristeten Übernahme.

Die auf den Unternehmensbedarf ausgerichtete Weiterentwicklung des Fachpersonals ist ein Kernelement der Mitarbeiterbindung. „Wir wollen die Potenziale unserer Beschäftigten und Talente frühzeitig erkennen und sie entsprechend entwickeln, fördern und fordern“, erläutert Wessel. Medien, Inhalte, Angebote und Aktivitäten dazu finden alle Beschäftigten im Intranet des Unternehmens.

Die Digitalisierung steht dabei als ein wesentliches Thema im



Zentrum der strategischen Ziele. Nachwuchsfachkräfte erleben die Digitalisierung in der Ausbildung ebenso praktisch – im Hanauer Industriepark Wolfgang (IPW) z.B. im Lern- und Lehrumfeld der Chemikanten. „Wir haben uns die Frage gestellt, welche neuen Medien wir nutzen müssen, um die Ausbildung auch künftig attraktiv zu gestalten – sowohl für unseren Unternehmensnachwuchs als auch für die Abteilungen, in denen die jungen Leute später tätig werden“, sagt Theo Fecher, Leiter der naturwissenschaftlich-technischen Ausbildung im IPW.

Resultat dieser Überlegungen ist eine simulierte Abbildung des Ausbildungstechnikums. Die digitale Arbeitsumgebung macht es möglich, dass Auszubildende ihr Wissen überprüfen können unabhängig davon, ob sie gerade im realen Technikum arbeiten oder nicht. Für die Realisierung dieses selbsterklärenden E-Learning-Konzepts arbeitete die Ausbildungsabteilung mit einem Anbieter für Aus- und Weiterbildungslösungen zusammen. „Unser Partner hat eine 360°-Aufnahme unseres Technikums hergestellt und

diese Ansicht dann mit Leben gefüllt. Das heißt: mit Wissen, Fragen und den richtigen Antworten“, erläutert Theo Fecher.

Der angehende Chemikanten-nachwuchs kann auf diese Weise Produktionsprozesse in geschlossenen Behältern per Mausclick auf dem Bildschirm darstellen. Bild- und Trickanimationen machen es möglich. Auch die Simulation von Fehlern oder Fehlverhalten gehört zum Übungsprogramm. „Die jungen Leute sind es gewohnt, sich am Computer durch animierte Welten zu klicken. Die Lernumgebung ist in ihrer Darstellung sehr realistisch, die Fragen und Antworten bedienen den spielerischen Charakter dieser Lernmethode“, sagt Fecher.

Eine weitere Möglichkeit, den Nachwuchs für die Chemiebranche zu begeistern, ist das Qualifizierungsprogramm „Start in den Beruf“. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie und die IGBCE haben diese Bildungsinitiative einst ins Leben gerufen. Sie ist eine Erfolgsgeschichte. Der Chemiepark Marl feierte jüngst seine 20-jährige Beteiligung an der Initiative. Im Januar 2002 startete dort mit 16 Teil-

nehmern das erste Praktikum. Ziel ist es bis heute, Bewerbern, denen die Qualifikation für einen Einstieg ins Arbeitsleben noch fehlt, eine Chance zu geben.

Die Initiative bereitet sie dazu auf eine Berufsausbildung vor. Während der achtmonatigen Aktion steht das praktische, berufsfeldübergreifende Arbeiten in naturwissenschaftlich-technischen Berufen im Vordergrund. In Kooperation mit externen Bildungseinrichtungen kommen theoretische Einheiten hinzu. Seit 2002 haben rund 700 junge Menschen im Chemiepark Marl an dem Programm teilgenommen. In den Folgejahren wurde die erfolgreiche Bildungsinitiative an weiteren Standorten etabliert. Der überwiegende Teil der Teilnehmer wechselte danach in reguläre Ausbildungsverhältnisse.

Bisweilen stellen Ländergrenzen eine Herausforderung dar, wenn es darum geht, Nachwuchs- und Fachkräfte zu gewinnen. Der Standort Rheinfelden ist dafür in Südbaden ein Beispiel. Die Schweiz liegt gleich nebenan. Im Nachbarland sind zwar die Lebenshaltungskosten vergleichsweise hoch, doch

zugleich lockt der Arbeitsmarkt Grenzgänger mit attraktiveren Löhnen als in Deutschland. Personalexperten hierzulande fordert die Situation daher besondere Anstrengungen ab. Um die vakanten Stellen dennoch zu besetzen, arbeiten die HR-Verantwortlichen in Rheinfelden mit einer Vielzahl von Handlungen. Diese reichen von großen Werbeplakaten vor den Toren des Industriegeländes, über die Schaltung von Werbung im Radio, in der Zeitung und auf Social Media bis hin zu Kooperationen mit Schulen und Sportvereinen. Denn ebenso wie bei der Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften auf Bundesebene gilt für den Standort am Hochrhein schon lange: Die eine, allumfassende Patentlösung gibt es nicht.

Bei der Suche nach Fachkräften und beruflichem Nachwuchs ist ein Bündel an Aktionen deutlich aussichtsreicher. Mehr denn je erfordern die Aufgaben an einem modernen Arbeitsplatz heute beides: Kopf und Hand. Fundiertes Wissen ist also ebenso unentbehrlich wie ausgeprägtes Können. Zugleich macht sich die Nachwuchskräfte-Problematik immer deutlicher bundesweit und über Wirtschaftszweige hinweg bemerkbar. Aus Sicht des Essener Arbeitgebers sind deshalb gemeinsame Anstrengungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft notwendig, um dem Problem mit einer Palette zielgenauer Handlungen entgegenzuwirken.

Dabei könnte auch eine deutlich stärkere Durchlässigkeit und Vernetzung von beruflicher und akademischer Ausbildung helfen. Duale Studiengänge seien dafür ein wichtiger Ansatz. Doch auch Zusatzqualifikationen im Laufe der Berufskarriere, modulares Lernen sowie die Aktualisierung von Fachkenntnissen böten sich als Instrumente an. Thomas Wessel lässt keinerlei Zweifel aufkommen: „Bei Ausbildung und beruflicher Qualifikation geht es immer um die wirtschaftliche Zukunft unseres Landes, um das Wohlstandsniveau und um persönliche Perspektiven junger Menschen.“ (op)

www.evonik.de

Familienunternehmen setzt auf nachhaltige Zukunftssicherung

Wago eröffnet neues Ausbildungszentrum

Das Familienunternehmen Wago hat ein neues Ausbildungszentrum am Unternehmensstandort Minden eröffnet. 250 Auszubildende finden nun in hochmodernen, innovativen Räumlichkeiten den Weg ins Berufsleben.

Wago geht so einen weiteren Schritt in Richtung nachhaltiges Wachstum und Zukunftssicherung: „Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass unser neues Ausbildungszentrum nicht nur bildet, sondern ein Ort des Austausches, der Begegnung und des kreativen Miteinanders wird. Wir gestalten und erleben dort gemeinsam Zukunft und investieren in das Wertvollste, was ein Unternehmen ausmacht – seine Menschen“, erklärt CEO Heiner Lang.

Mehr Platz, mehr Teamgeist, mehr Fokus, mehr Nachhaltigkeit: Mit diesen Zielen ist Wago in die Planung des neuen Ausbildungszentrums gestartet. 6 Mio. EUR – die größte Einzelinvestition in die Ausbildung in der Unternehmensgeschichte – hat man dafür investiert. Nun ist das Gebäude am Standort der ehemaligen Produktionshallen fertig – und bietet den aktuell über 250 Auszubildenden und dual Studierenden auf 3.500 m² Platz, sich zu entfalten.



Anlässlich der feierlichen Eröffnung mit rund 100 geladenen Gästen aus Politik, Schulen und Hochschulen zeigt sich Heiner Lang zuversichtlich: „Die Investition ist ein Bekenntnis zu unserem Standort in Minden hier in Ostwestfalen und ein starkes Zeichen der Entschlossenheit unseres Unternehmens, für junge Menschen mit beruflichen Ambitionen Raum zu schaffen.“ Laut Institut der deutschen Wirtschaft fehlten allein im vergangenen Jahr in Deutschland über alle Berufe hinweg mehr als eine halbe Million Fachkräfte. Wago hat es sich zum

Ziel gemacht, dagegen zu steuern. „Mit dem neuen Ausbildungszentrum geht Wago proaktiv und auf eindrucksvolle Weise die Herausforderung an, Fachkräfte für die künftige unternehmerische Entwicklung zu qualifizieren. Ich freue mich, dass das Land NRW in der Berufsorientierung und in der dualen Ausbildung mit Wago einen so engagierten Partner gefunden hat und wünsche den künftigen Azubis hier viel Erfolg im Beruf und viel Freude am Lernen“, so Regierungspräsidentin Anna Katharina Bölling in ihrer Rede anlässlich der Eröffnung.

Nachhaltigkeit und Impact als Erfolgskonzept

Generell setzt das Unternehmen zukünftig nicht mehr auf Wachstum allein, sondern insbesondere auch auf „Impact“, also einen positiven Leistungsbeitrag für die Gesellschaft. Dabei spielt der Nachwuchs eine bedeutende Rolle: „Die Prinzipien von früher – höher, schneller weiter – bringen uns bei der Lösung vieler unserer Herausforderungen nicht weiter. Sie haben sich selbst überlebt. Hier ist auch eine „Zeitenwende“ erforderlich“, so Heiner Lang. „Gerade die jungen Menschen fordern von uns ein, dass wir Ökonomie und Ökologie in Einklang miteinander bringen. Wir wollen viel deutlicher hinhören, was den jungen Menschen unter den Nägeln brennt und ihre Interessen berücksichtigen.“

An die Auszubildenden und dual Studierenden hat er einen wichtigen Auftrag: „Bringt Euch ein, seid mutig, geht voran und stellt Fragen, auch wenn sie unbequem sind. Wir wollen mit Euch die Rezepte von gestern ins Morgen transformieren.“

(op)

Jetzt auch im Bayerischen Chemiedreieck für Sie vor Ort.

BESTE HALTUNG BEI SCHWERER BELASTUNG.

Schmidbauer ist Ihr konstanter Partner für Mobilkrane, Spezialtransporte und Logistikaufgaben – mit dem Leistungsplus für Ihre Chemieprojekte. Lückenlose Sicherheit und die strenge Einhaltung internationaler Qualitätsstandards sind die Basis unseres Handelns. Profitieren Sie von unserer jahrzehntelangen Kompetenz und Expertise, die seit 1932 die **Kraft zur Lösung** garantiert.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!
T +49 89 898676-0
info@schmidbauer-gruppe.de

www.schmidbauer-gruppe.de