

Personalia – Neues vom erga-Beratungsteam

Die Projektmitarbeiter Veit Hartmann (TAT) und Markus Reineremann (Akademie Überlingen) sind nach erfolgreichem Abschluss einer entsprechenden Qualifizierung nun Mitglieder im Pool der Fachberater/innen des Programms unternehmensWert.Mensch.

„unternehmensWert Mensch“ ist ein Förderprogramm des BMAS, das mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) Unternehmen durch professionelle Beratung unterstützt: Im ersten Schritt können KMU kostenlos ihren konkreten Bedarf mit Hilfe einer regionalen Beratungsstelle ermitteln. Anschließend können sie mit Hilfe einer individuellen Fachberatung passgenaue Lösungen für ihren Betrieb entwickeln und umsetzen – von Themen wie Gesundheitsförderung über flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis hin zu Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Fachberatung wird mit bis zu 80 % der Kosten (bis zu 15 Tagessätzen à 1.000 €) gefördert. Für die Beratung stehen speziell hierfür qualifizierte Berater/innen – wie Veit Hartmann und Markus Reineremann – zur Verfügung. Bitte informieren Sie sich unter: www.unternehmens-wert-mensch.de oder fragen Sie uns.

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

„Zukunft sichern, Arbeit gestalten“, lautet das Motto der Initiative Neue Qualität der Arbeit. Seit mehr als zehn Jahren setzt sich die Initiative für eine neue Qualität der Arbeit ein (www.inqa.de). Sie bietet eine Reihe von (Selbst-)Checks für Unternehmen an, auf deren Basis Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Attraktivitätssteigerung entwickelt und umgesetzt werden können. Die Projektmitarbeiter/innen von erga unterstützen Sie gern dabei.

Information

Veit Hartmann | TAT
Tel.: 05971 990-113
E-Mail: veit.hartmann@tat-zentrum.de

Wie attraktiv ist der Kreis Steinfurt (und Umgebung) für Fachkräfte?

Nicht repräsentativ, aber zum Teil doch interessant sind die Hinweise, die an die 30 vor allem Personalverantwortliche aus den erga-Verbundunternehmen auf die Frage nach der Attraktivität des Kreises Steinfurt und Umgebung für Arbeitnehmer/innen gegeben haben. Deshalb werden wir die Erhebung fortsetzen. Bitte machen Sie mit, wenn Sie angesprochen werden.

Attraktivität besser kommunizieren

Firmen mit Fachkräftebedarf können im Rahmen des Projekts erga ihre Internetseite daraufhin analysieren lassen, ob und ggf. wie sie sich als attraktiver Arbeitgeber besser darstellen können.

Information

Veit Hartmann | TAT
Tel.: 05971 990-113
E-Mail: veit.hartmann@tat-zentrum.de

Ein Baustein, der immer dabei sein sollte, ist die Beschreibung der Arbeitsmarktreion.

Information

Thomas Möller | Kreis Steinfurt
Tel.: 02551 629-120
E-Mail: thomas.moeller@kreis-steinfurt.de

Zum guten Schluss: Und dann kommt da noch die Zukunft

Zum Jahresende 2013 endet die geförderte Projektlaufzeit von erga. Damit soll aber nicht Schluss sein. Die Projektpartner werden die entwickelten und erprobten Leistungen weiterhin anbieten und das Angebot ständig verbessern. Schon jetzt ist absehbar, dass durch weitere technische Entwicklungen die Fragen nach den Auswirkungen des demografischen Wandels immer wieder neu gestellt werden müssen. Im Fachjargon spricht man von „Industrie 4.0“. Gemeint ist ein weiterer Automatisierungsschub (www.plattform-i40.de). Das Thema wird auch im Zentrum der Abschlussveranstaltung von erga am 24. Januar 2014 stehen.

Über erga kompakt

Der Informationsbrief erga kompakt berichtet regelmäßig über aktuelle Ereignisse im Projekt erga „Energie-Ressource Gute Arbeit“. Er informiert über wichtige Hintergrundthemen und über Neuigkeiten aus der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Er lädt Sie ein, Gute Arbeit kompakt zu erfahren.

Stand der Projektarbeit

Das Projekt erga unterstützt mit Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kleine und mittelständische Unternehmen dabei, durch gute Arbeitsbedingungen attraktiv zu bleiben oder zu werden für die dringend benötigten Fachkräfte. Der Projektpartner DGB-Bildungswerk NRW e.V. wendet sich dabei besonders an Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaftssekretär(inn)e(n). Beim Kreis Steinfurt geht es schwerpunktmäßig um die Arbeitskräfte-Attraktivität der Region.

Hier hatten 30 vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit zwischen sechs und 250 Mitarbeiter(inne)n an einer Bestandsaufnahme von Entwicklungsbedarfen in Richtung „attraktives Unternehmen“ teilgenommen. Aus den Ergebnissen wurden verschiedene Angebote für KMU (vor allem im Verbund) entwickelt, die zurzeit umgesetzt werden.

Angebote für Unternehmen

Auch Unternehmen, die nicht bei der Bestandsaufnahme dabei waren, können sich an den Maßnahmen beteiligen.

- **Qualifizierungen im Verbund**
Das aktuelle Angebot finden Sie auf unserer Internetseite www.pro-erga.de. Sie können weitere Wünsche äußern und Vorschläge machen. Es sind noch etliche Plätze frei.
- **Verbundmaßnahmen zur internationalen Zusammenarbeit** (zum Beispiel Azubi-Austausch und Fachkräftegewinnung aus dem EU-Ausland), Praxishilfe und Fördermöglichkeiten
- **Verbundmaßnahmen zur Ermittlung und Einwerbung von Projektfördermitteln**
- **Verbundmaßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit**
- **Verbundmaßnahmen zum Thema Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung**

Die 6. von 8 Ausgaben informiert über:

- Stand der Projektarbeit
- Angebote für Unternehmen
- Schwerpunktthema „Von Verbänden profitieren – Verbände erfolgreich managen“
- Personalia
- Neues zu INQA

- **Verbundmaßnahmen zur Außerstellung der Arbeitgeberattraktivität** (z. B. auf der eigenen Internetseite oder in Social Media)
- **Verbundmaßnahmen zur Förderung und Selbstdarstellung** als sozial verantwortliches Unternehmen (Stichwort: CSR)
- **Verbundmaßnahmen für besondere Aktivitäten** zur Gewinnung von Fachkräften

Teilnahme

Wegen der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wenden Sie sich bitte an
Markus Reineremann | Akademie Überlingen
Tel.: 05971 929-461
E-Mail: m.reineremann@akademie-ueberlingen.de

Und wenn Sie an einer der anderen Verbundmaßnahmen interessiert sind, steht Ihnen gern zur Verfügung

Veit Hartmann | TAT

Tel.: 05971 990-113 | E-Mail: veit.hartmann@tat-zentrum.de

Wegen der Förderung des Projekts durch das BMAS ist die Teilnahme an den Maßnahmen für die Betriebe und ihre Mitarbeiter/innen in der Regel kostenlos. Bitte fragen Sie unverbindlich nach.

Attraktive Region?

Der Kreis Steinfurt ist als Arbeitsmarktreion für viele Betriebe und deren Mitarbeiter/innen attraktiver, als erwartet, geht aus einer (wenn auch nicht repräsentativen) Umfrage im Projektrahmen hervor. Das gilt allerdings nur für diejenigen, die die Region kennen. Allen anderen, die vielleicht als Fachkräfte „von außen“ angeworben werden sollen, müssen die Vorzüge aktiv vermittelt werden.

Unter anderem Münsterland e.V. unternimmt sehr viel (siehe www.muensterland.com), das Münsterland als attraktive Arbeitsmarktreion für Fachkräfte nach außen positiv darzustellen.

Darüber hinaus hat der Projektpartner Kreis Steinfurt in den letzten Wochen auf der Basis einer Stärken- und Schwächenanalyse eine Werbeseite erarbeitet, die Firmen für ihre Prospekte und Internetseiten nutzen können.

Information

Thomas Möller | Kreis Steinfurt
Tel.: 02551 629-120
E-Mail: thomas.moeller@kreis-steinfurt.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der:



Projekträger:



Von Verbänden profitieren – Verbände erfolgreich managen

Problemlösungen in Verbänden anzugehen, ist eine Besonderheit des Projekts erga. Das ist nicht selbstverständlich. Grund genug, zu diesem Thema einen Workshop durchzuführen. Rund um dessen Ergebnisse liefert erga kompakt mit diesem Heft ein paar Informationen zum Thema „Von Verbänden profitieren – Verbände erfolgreich managen“. Einen ausführlichen Text finden Sie unter www.pro-erga.de.

Es gibt viele Arten von Verbänden

Für die meisten Unternehmen ist die Mitgliedschaft in Verbänden Alltag (IHK, HWK, Branchenorganisationen, lokale oder regionale Wirtschaftsvereinigungen, gemeinsame Messeauftritte, Arbeitsgemeinschaften bei größeren Aufträgen u.a.). Verbindlichkeit, Rechtsform, Verbundmanagement und Ziele variieren stark.

Bei erga geht es um **problemlösungsorientierte Verbände**. Firmen schließen sich zusammen, um ein Problem anzugehen, das sie je für sich nicht (so leicht) lösen könnten.

Beim **Transferworkshop** am 10. Juli 2013 hat Judith Terstriep vom Institut Arbeit und Technik der Fachhochschule Gelsenkirchen wertvolle Hinweise geliefert, welche Herausforderungen mit erfolgreicher Verbundarbeit (Schwerpunkt Cluster) einhergehen. Die Verbundmanager des Projekts erga haben ihre Erfahrungen beigelegt (siehe Dokumentation unter www.pro-erga.de).

Ein **Cluster** (engl.) ist eine als Ganzes zu betrachtende Menge von Einzelteilen, die untereinander mehr Gemeinsamkeiten haben als mit Einzelteilen außerhalb des Clusters. Statistisch kann man das messen. Welche Merkmale als relevant gelten, muss definiert werden. Sinnvollerweise nimmt man solche Merkmale als wichtig an, die für das Verhalten von Clustern oder deren Mitgliedern prognoserelevant sind. In der Wirtschaft sind meist regionale Häufungen in Wertschöpfungsnetzwerken gemeint.

Verbände im Projekt erga – Erfahrungen und Lehren

Die erga Mitarbeiter/innen haben wichtige Erfahrungen zur Arbeit mit Verbänden gemacht, die auch durch Studien außerhalb des Projekts gestützt werden. Hier sind sechs besonders interessante:

► Verbände brauchen ein Problem

Anders als Cluster (im derzeitigen Sprachgebrauch) sind Verbände nicht notwendig regional begrenzt. Für manche Problemlösungen ist die räumliche Nähe der Partner von Vorteil. Andere Themen sind eher global (z. B. die gemeinsame Verfolgung von Nachhaltigkeitsstrategien bei der Rohstoffbereitstellung). Judith Terstriep spricht dann lieber von „Netzwerken“, aber das ist eher eine Frage der Definition. Wichtig sind das gemeinsame Ziel und der gemeinsame Weg zum Ziel.

Die Ziele von Verbänden sind sehr unterschiedlich. Gemeinsame Werbeauftritte, Lobbyarbeit, gemeinsame Veranstaltungen, Einkauf, Logistik, Ausbildung ... Geld zu sparen, Kräfte zu bündeln und Ähnliches sind Anlässe, mitzumachen. Das ist weitgehend bekannt.

Schwieriger wird es, Verbände als Problemlösungsmöglichkeiten zu erkennen, wo das (noch) nicht üblich ist, wo Konkurrenzrisiken bestehen und wo ein Problem nicht (rechtzeitig) gesehen wird oder (noch) nicht auf den Nägeln brennt. Um Firmen dann von einer Verbundstrategie zu überzeugen, braucht es ein Konzept und die Gelegenheit für die Firmen, an der Ausarbeitung und Umsetzung selbst(bestimmend) mitzuwirken. Und es braucht Zeit.

► Verbände brauchen Zeit

KMU sind es eher gewohnt, Herausforderungen je für sich allein „irgendwie“ zu meistern. Bisher ungewohnte Situationen (Fachkräftemangel) oder bekannte, aber erst mittelfristig virulente Probleme (absehbarer Fachkräftemangel) gehen bei KMU häufig im Alltagsgeschäft unter, bis sie wirklich wehtun. Dann kann es für gute, intelligente Lösungen zu spät sein.

Denn Verbände brauchen eigentlich (Vorlauf-) Zeit, um wirksam werden zu können. Für die ungewohnte Herausforderung, strategisch gemeinsam zu planen und zu handeln, darf die Einübungszeit nicht zu knapp bemessen werden. Bis ein komplexer Verbund erste sichtbare Früchte zeigt, werden Monate und können Jahre vergehen. Wenn der Verbund sich dann aber „eingespielt“ hat, werden häufig neue Herausforderungen in sein Aufgabenspektrum übernommen, und er „überlebt“ als Verbund - mit neuen Themen, Aufgaben und Lösungen.

► Verbände brauchen Projekte

Vieljährige Erfahrungen im TAT haben gezeigt, dass Verbände dann besonders aktiv, attraktiv und erfolgreich sind, wenn es gelingt, die angestrebten gemeinsamen Problemlösungen in konkrete Projekte umzusetzen. Aus dem allgemeinen „Oberziel“ (Die KMU des Verbundes sollen für Fachkräfte attraktiver werden.) werden einzelne Projekte mit sehr viel konkreteren Projektzielen abgeleitet (Wir lassen uns dabei helfen, die Arbeitnehmerattraktivität unserer Firma auf unserer Internetseite besser darzustellen. - Wir kümmern uns gemeinsam um die Frage, wie wir Fachkräfte aus dem EU-Ausland ansprechen können. - Wir kümmern uns gemeinsam um attraktive Angebote zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. ...). Das ist überschaubarer, und erste konkrete Erfolge sind schneller zu verzeichnen. Dabei können die Verbundmitglieder selbst entscheiden, an welchen Projekten sie sich beteiligen.

Die Arbeit mit Projekten hat zudem den Vorteil, dass häufig Drittmittel aus verschiedenen Förderprogrammen eingeworben werden können.

► Verbände brauchen ein Management

Das Verbundmanagement funktioniert in aller Regel nicht von allein. Schon die Sensibilisierung für eine Herausforderung (bei nicht offensichtlichen oder zukünftigen Problemen) braucht einen Anstoß, einen Menschen, der hinweist und organisiert. Erfahrungsgemäß haben Verbände (zumindest erst einmal) keine formale Struktur / Rechtsform, sondern leben von ihrer Flexibilität und Freiwilligkeit der Teilnahme. Dennoch brauchen sie ein Management, jemanden, der sich kümmert.

Judith Terstriep sagt dazu beim Workshop:

„Cluster-Manager/innen müssen vieles sein:

- Branchenexperte
 - Generalist
 - Netzwerker
 - Moderator
- Den Unterschied machen Personen, nicht Konzepte.“

Sie konstatiert außerdem eine zunehmende Professionalisierung angesichts der wachsenden Notwendigkeit, in Verbänden Probleme zu lösen. Ich ergänze: Wirtschaftsförderer und Unternehmensberater/innen, aber auch Gewerkschaftsfunktionär(inn)e(n) und Mitarbeitervertretungen haben hier noch erheblichen Nachholbedarf.

Verbundmanager/in kann jemand aus einem der beteiligten Betriebe sein, was aber nicht selten zu Problemen (Bevorzugung einzelner Interessen, Konkurrenz, Misstrauen) führt. Denn, so auch Judith Terstriep, „Cluster Management bewegt sich im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessenlagen.“ Das kann (aus unserer Erfahrung sagen wir: sollte) jemand von außen sein, der/die von der Sache (dem zu lösenden Problem) her engagiert ist.

► Verbände brauchen eine Finanzierung

Die Kosten von Verbänden entstehen im Wesentlichen als (a) Kosten für Verbundaktivitäten einerseits und (b) Kosten für das Verbundmanagement andererseits.

Im Idealfall teilen sich die beteiligten Unternehmen die Kosten (nach einem bestimmten Schlüssel). Das fällt, zumal wenn es sich um „noch nicht brennende Themen“ handelt, schwer. Manchmal gibt es eine (teilweise) „Anschubfinanzierung“ aus öffentlichen Mitteln. Danach oder an ihrer Stelle sind dann Einnahmen aus Drittmittelprojekten als Deckungsbeiträge sinnvoll. Eine „eigene“ Personalstelle ist selten von vornherein zu finanzieren. Deshalb ist das Finanzierungsmodell „Jemand, der sowieso so etwas Ähnliches macht, macht das mit“, sinnvoll.

Veit Hartmann hat beim Workshop über das Beispiel „Bundesweite Arbeitsgemeinschaft Umweltschonende Schmier- und Verfahrensstoffe – AG BioÖl“ berichtet, für die das TAT die Geschäftsführung innehat. Eine Erfolgsgeschichte seit 25 Jahren mit folgenden Merkmalen:

- Das Thema ist „sowieso“ Thema des TAT.
- Ein Stellenanteil und die TAT-Infrastruktur können für die Geschäftsführung genutzt werden.
- Es ist gelungen, von Anfang an regelmäßig Drittmittel-Verbundprojekte für die Mitglieder in unterschiedlichen Konstellationen einzuwerben, die zur Finanzierung (und Attraktivität) des Verbunds direkt oder indirekt beigetragen haben.
- Weitere und immer wieder auch neue Aktivitäten (Treffen, Veranstaltungen, Messebeteiligungen, Publikationen) konnten so initiiert und finanziert werden.
- Die wichtigsten Unternehmen zum Thema sind Mitglied und bilden eine starke Lobby und natürlich auch einen „Hintergrund“ für Projektanträge.
- Austausch untereinander, Informationen von außen, Lobbyarbeit und Projekte sind Kern der Arbeit. Veranstaltungen, Schriften und Öffentlichkeitsarbeit sind die Form.

► Verbände brauchen Erfolge

Erfolge von Verbänden lassen sich schlecht messen. Ist das Ziel eines Verbundes sehr eng definiert (Einmal im Jahr an einer Messe gemeinsam teilnehmen), ist das einfach. Ist das Ziel, wie bei erga, aber komplexer, wird es schwierig vor allem deshalb, weil die Verbundpartner ja auch unterschiedliche (oder keine expliziten) Maßstäbe haben. Verbundmanager/innen tun gut daran, mit den Mitgliedsfirmen rechtzeitig zu verabreden, was sie denn erwarten - am besten auch quantitativ. Eine Zeitlang wird es ausreichen, wenn die Mitglieder „irgendwie“ zufrieden sind, dabei zu sein. Aber das reicht nicht auf Dauer. Auch die Zahl der Mitglieder ist kein allgemein gültiger Maßstab. Fünf sollten es schon sein, meint Judith Terstriep. Auch hier gilt: Die Problemlösung bestimmt die kritische Masse, nicht die absolute Zahl.

Robert Tschiedel, TAT