

Fachkräftegewinnung und -bindung

Im Tandem schneller ans Ziel

Das Branchennetzwerk OWL Maschinenbau ist in diesem Jahr mit zwei Mentoring-Programmen gestartet, um neue Wege in der Fachkräfterekrutierung und -bindung zu gehen.

Das Interesse ist groß: Für die beiden Angebote „MINT-Mentoring für Studierende und Unternehmen“ und „Cross-Mentoring zur Fachkräfteentwicklung“ sind 28 Tandems, bestehend aus Mentees, Mentorinnen und Mentoren aus 14 regionalen Unternehmen an den Start gegangen. „Die beteiligten Unternehmen aus Maschinenbau, Automatisierung und Verbindungstechnik setzen dabei auf Verbundmaßnahmen und den Austausch ihrer Erfahrungen im Netzwerk. Auf diese Weise können sie gemeinsam innovative Lösungswege bei der regionalen Fachkräftesicherung entwickeln“, beschreibt Projektleiterin Dr. Angelika Kipp.

Michael Hünerlage, Geschäftsführer Eberhardt GmbH, sieht in der Teilnahme eine große Chance: „So attraktiv die Region in Wirklichkeit ist, wir müssen uns im Fachkräfte-Recruiting und bei der Mitarbeitendenbindung etwas einfallen lassen.“

MINT-Mentoring für Studierende und Unternehmen

Das MINT-Mentoring begleitet Studierende (Mentees) beim Übergang von der Hochschule in Unternehmen und will Brücken zwischen beiden „Welten“ schlagen. Hochschulen können so die Praxisorientierung von MINT-Studiengängen verbessern und ihren Studierenden Wege in den regionalen Arbeitsmarkt aufzeigen. Unternehmen ergänzen ganz konkret ihre Rekrutierungsmaßnahmen, investieren in Personalmarketing und können ihre Arbeitgeberattraktivität erhöhen. „Das MINT-Mentoring bietet uns die Möglichkeit einer engen Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Unternehmen, frühzeitig mit Nachwuchskräften in Kontakt zu treten und durch eine intensive Begleitung, die Potenziale der Studierenden optimal zu nutzen“, sagt Julia Goltz, Corporate Human Resources, Phoenix Contact GmbH & Co.KG.

Das über ein Jahr laufende MINT-Mentoring für Studierende umfasst Praxisaktivitäten im Unternehmen, Arbeit im Tandem und mit anderen Tandems, eine Workshop-Reihe und Vernetzungsaktivitäten.

In Praktika oder bei betriebsbezogenen Abschlussarbeiten erlernen die Studierenden nicht nur die Anwendung ihres theoretischen Wissens. Sie werden eingebunden in viele betriebliche Aktivitäten und tauchen so in den betrieblichen Alltag ein. Diese eher bekannten Effekte von Praxiserfahrungen werden im Mentoring nunmehr intensiviert und ergänzt.



**Ziele erreichen?
Mitarbeiter m/w finden!**

**Spezialisten und
Führungskräfte
nach**

Westfalen?

Wir schaffen das!

PAULS & TEAM® Personalberatung BDU

Bad Salzuflen, Karlsruhe, Lohr a. Main, Offenburg

www.paulsundteam.de

info@paulsundteam.de

Tel. 05222 3696760

In der Tandem-Arbeit mit Mentorinnen und Mentoren (Fachkräften) können Mentees ihre Erfahrungen diskutieren und erhalten ein Feedback zu ihrem persönlichen Verhalten. Mit der eigenen Berufsbiografie ist die Mentorin bzw. der Mentor auch Vorbild und gibt Anregungen zur beruflichen Weiterentwicklung. Die langfristige und vertrauliche Beziehung im Tandem fördert Motivation und Selbstbewusstsein bei den zukünftigen Nachwuchskräften - schließt sie auf für die Unternehmenswelt. „Das MINT-Mentoring ist ein Konzept, das für unsere Studierenden nicht nur eine Horizonterweiterung im Studium, sondern ganz konkret einen Erstkontakt mit potenziellen Arbeitgebern bedeutet“, beschreibt [Prof. Burkhard Wrenger, Vizepräsident für Lehre und Internationalisierung der Hochschule OWL](#), die Vorteile.

Der Austausch der Tandems und „Peer Groups“ untereinander wird durch Workshops und andere unternehmensübergreifende Aktivitäten ermöglicht. Neben der individuellen Kompetenzentwicklung wird hierdurch u.a. die Vernetzung gefördert. Studierende erweitern ihren Erfahrungshorizont über ein Unternehmen hinaus und die Betriebe haben ebenfalls die Möglichkeit, mehr als eine potenzielle Nachwuchskraft kennenzulernen. Nach Ende des Programms können beide miteinander weiterarbeiten, z.B. im Rahmen einer Werkstudierenden-Tätigkeit wie auch einer Erstbeschäftigung. Zum Netzwerk gehören auch Lehrende und wissenschaftliche Mitarbeitende aus den Hochschulen bzw. Personalverantwortliche und Geschäftsleitungen aus den Unternehmen. Sie sorgen für die kontinuierliche Diskussion und gemeinsame Entwicklung von Wegen zur Nachwuchssicherung. Das MINT-Mentoring bietet also eine Infrastruktur für die Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen.

Das Cross-Mentoring zur Fachkräfteentwicklung in technikorientierten Unternehmen

Das unternehmensübergreifende Cross-Mentoring will Berufseinsteigerinnen und -einsteiger (Mentees) genauso wie erfahrenere Fachkräfte (MentorInnen) in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen. Über ein Jahr lang sollen individuelle Kompetenzen gefördert, fachliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten reflektiert werden. Arbeitgeber können so ihre Attraktivität steigern und die Bindung der Mitarbeitenden an den Betrieb fördern. Die Arbeit im Cross-Tandem ist wiederum zentral. Sie wird im Programm mit einer begleitenden Qualifizierungsreihe verbunden. Diese führt OWL MASCHINENBAU in Kooperation mit Heidrun Strikker, Geschäftsführende Gesellschafterin SHS CONSULT GmbH, durch. In Workshops werden die Cross-Tandems zusammengeführt, um miteinander „auf Augenhöhe“ inhaltliche Themenstellungen, aktuelle Fragen und individuelle Erfahrungen auszutauschen. Mentorinnen und Mentoren bereiten sich in einer Vorqualifizierung gemeinsam auf ihre Funktion vor, reflektieren ihr Selbstverständnis und erlernen praxisnahe Methoden, um den Mentees Anregungen und Impulse zu geben, ohne zu belehren:

„Von dem was ich im Laufe meines Berufslebens persönlich gelernt habe, kann ich als Mentor einiges weitergeben. Nicht 1:1, denn praktische Erfahrungen muss jeder selbst machen. Aber ich ermögliche meiner Mentee mit gezielten Impulsen die eine oder andere Abkürzung auf ihrem eigenen Weg“, [Eckhard Stach, Leiter Recruiting & Personalmarketing, WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG](#).

Die Mentees werden ebenfalls auf ihre Aufgaben vorbereitet, reflektieren ihre Eigenverantwortung und die aktive Gestaltung der Tandem-Beziehung.

Zusätzlich bekommen alle Beteiligten konkrete Methoden und Instrumente an die Hand, um ihre berufliche Entwicklung und eine Vielzahl betrieblicher Prozesse aktiv zu gestalten. Fokusthemen sind u.a.: Selbstmanagement und persönliche Wirkung, Umgang mit Konflikten in Teams und Projekten und auch Steuern von Veränderungen im operativen Alltag. Beim Transfer des neuen Wissens in den Alltag leisten die Mentorinnen und Mentoren wertvolle Unterstützung. Auch der gemeinsame Austausch als „Peer Group“ fügt dem gemeinsamen Lernen wertvolle Impulse hinzu. „Das Cross-Mentoring als Verbundprojekt ermöglicht gerade für Fachkräfte aus kleineren Unternehmen vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung. Der Erfahrungsaustausch – das Schauen über den Tellerrand hinweg – und die Workshops vermitteln nützliches Handlungswissen im beruflichen Alltag“, so [Anja-Christina Horstmann, Geschäftsführerin Krohne Pressure Solutions GmbH](#).

Diese gemeinsame Arbeit an Entwicklungsthemen wirkt in hohem Maße motivierend und trägt zur erfolgreichen Laufbahngestaltung von Fachkräften und damit zu deren Unternehmensbindung bei. „Die verantwortlichen Führungskräfte der Mentees werden bei der Auftakt- und Abschlussveranstaltung aktiv in das Programm einbezogen. Gemeinsam mit den Mentees, Mentorinnen und Mentoren gestalten die Vorgesetzten eine abgestimmte ‚Staffelübergabe‘. Auf der Basis der internen Zielsetzungen und der Ergebnisreflektion, kann gemeinsam eine optimale Unterstützung der jungen Fachkräfte sichergestellt werden“, beschreibt Heidrun Strikker eine Besonderheit des Programms. Das Cross-Mentoring bilde so einen von außen begleiteten ‚regionalen Entwicklungskorridor‘ insbesondere für die jungen Nachwuchskräfte. ■

■ Weitere Informationen: [Dr. Angelika Kipp, OWL Maschinenbau und Heidrun Strikker, SHS CONSULT, www.owl-maschinenbau.de und www.shs-consult.de](#)

KONTEXT

Teilnehmende Unternehmen in 2014/15 sind: Benteler Steel/Tube GmbH, Betron Control Systems GmbH, CLAAS KGaA mbH, DMG Mori Seiki AG, Eberhardt GmbH, ELHA-Maschinenbau Liemke KG, Harting KGaA, Krohne Pressure Solutions GmbH, Lenze SE, Phoenix Contact GmbH, Siemens AG, Strothmann Machines und Handling GmbH, SWB Netz GmbH, WAGO Kontakttechnik GmbH & Co.KG.

Im MINT-Mentoring sind zudem vier Hochschulen der Region aktive Partner: Hochschule OWL, Fachhochschule Bielefeld, Universität Bielefeld und Universität Paderborn. ■