



Die Laudationes zur **Gemeinsamen Pressemitteilung**

Köln, 04.06.2008

Das Auszubildungszertifikat 2008 erhalten:

Arcon GmbH & Co. KG

Vorreiter sein – für ein kleines Unternehmen, auch wenn es Teil einer großen Unternehmensgruppe ist, ein schwieriger Weg. Das gilt auch für die Berufsausbildung. Herr Bär hat mit der Arcon GmbH & Co. KG diesen Weg eingeschlagen, und der Erfolg gibt ihm Recht.

Neun ausgebildete Mitarbeiter arbeiten zurzeit für Arcon. Drei junge Leute bildet Herr Bär zu Kaufleuten für Bürokommunikation aus. Im August beginnt ein weiterer junger Mann seine Ausbildung, um den jüngst erst eingeführten Beruf des Personaldienstleistungskaufmanns zu erlernen.

Ausbildung bei Arcon, das heißt: gezielt gefordert werden, um eigene Stärken zu erkennen und auszubauen. Was kann der Einzelne bereits, wie gestalte ich seinen Weg zum Ausbildungsziel? Wo kann ich die Auszubildenden später im Unternehmen optimal einsetzen? Erkenne ich bereits spätere Führungskräfte in den Auszubildenden?

Diese Linie verfolgt Herr Bär mit großem Erfolg. Seine Auszubildenden nehmen die Verantwortung gern an, die ihnen übertragen wird. Das Ergebnis: Alle drei Auszubildenden zeigen ausgezeichnete Leistungen und wissen schon jetzt, dass sie übernommen werden – sei es bei Arcon selbst, sei es bei einem anderen Unternehmen der Gruppe „Management 2000“.

Apparatebau Clemens Bous GmbH

31 Mitarbeiter plus 5 Azubis (Lehrjahr 07/08), stellt in der Regel 2 Anlagenmechaniker Apparatebau pro Jahr ein. Das Unternehmen hat schon 3 Azubis eingestellt für den Herbst und sucht einen vierten.

„Ausbilden kann viel Freude machen“ – damit bringt Gerhard Breuer seine Erfahrung auf den Punkt. Und er hat, da gibt es keinen Zweifel, schon viel Freude erlebt mit seinem Nachwuchs. Eine Geschichte finde ich besonders beeindruckend: Ein Schüler möchte nach der Unterzeichnung seines Ausbildungsvertrages unbedingt in den Ferien ein Praktikum absolvieren. Nachdem die Ferien zu Ende sind und der Junge wieder zur Schule gehen muss, sagen die Kollegen: „Schade, dass er nicht sofort bei uns anfangen kann“. So ein Auszubildender lässt sicher nicht nur sein Herz höher schlagen.

Das Apparatebau Clemens Bous GmbH stellt im Schnitt jährlich zwei Auszubil-

dende ein. In diesem Jahr sind es vier. Anstatt auf dem Arbeitsmarkt nach ausgebildeten Kräften zu suchen, zieht sich der Betrieb seine Spezialisten selbst heran. Er will mit den eigenen Kräften leben und wachsen, so sieht sich das Unternehmen selbst.

Sehr bemerkenswert ist auch die Strategie der Personalauswahl: Für den Sondermaschinenbau sucht er unter den jungen Leute keine Hochbegabten, sondern Bastler: junge Leute, die in ihrer Freizeit beispielsweise Modellflugzeuge bauen, sind hoch willkommen. Die Vier in Mathe, der Hauptschulabschluss - das spielt dann keine Rolle mehr.

Unter den jungen Anlagenmechanikern ist der Betrieb Anlagenbau Bous eine feste Größe: Viele waren mit ihrer Berufsschulklasse im Unternehmen und konnten zuschauen, wie Industriewaschmaschinen gebaut werden, in denen ganze Motorblöcke Platz finden.

Bundesverwaltungsamt

Die personellen Auswirkungen der demografischen Entwicklung im eigenen Haus stets im Auge zu behalten – darauf legt das Bundesverwaltungsamt Wert. In den kommenden Jahren scheiden zahlreiche ältere Mitarbeiter aus. Darauf ist man bestens vorbereitet - die Ausbildungsquote liegt regelmäßig über dem Sollwert, den der Bundesinnenminister vorgibt, sodass ausreichend junge Nachwuchskräfte im Haus sind, die in die Fußstapfen der Älteren treten.

Im Bundesverwaltungsamt werden junge Leute aus ganz Deutschland ausgebildet – zurzeit sind es 76 Verwaltungsfachangestellte und 20 Fachinformatiker, am 1. August starten 18 Nachwuchsbeamte im mittleren Dienst. Junge Leute mit körperlichen Einschränkungen haben beim Bundesverwaltungsamt gute Chancen auf eine Ausbildungsstelle. So beginnt im Herbst ein junger Rollstuhlfahrer seine Ausbildung in Ihrem Hause.

Lebenswege, die nicht ganz gerade verlaufen sind, finden sich auffallend häufig bei den Auszubildenden. Auch nicht mehr ganz jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen, ist erklärtes Ziel. Auch das verdient unsere Anerkennung. In Kürze bekommt die erste Auszubildende mit Kind die Möglichkeit, ihre Ausbildung in Teilzeit weiterzuführen.

Neben Praxis und Berufsschule investiert das Bundesverwaltungsamt in 19 Wochen zusätzliche Unterweisung und drei Lernbüros, um die jungen Leute fit zu machen für den Berufsalltag. Besonders das „Lernbüro Z1“ hat Modellcharakter – Azubis schlüpfen in die Rolle von Abteilungsleitern und lösen gemeinsam imaginäre Probleme eines künftigen Behördenalltags. Das hilft den Auszubildenden, ein Team zu werden – und dem Bundesverwaltungsamt bringt es junge Leute, die über den Tellerrand der eigenen Aufgabe hinaus zu schauen bereit sind.

Dachser GmbH & Co. KG

Ca. 210 Mitarbeiter (kaufmännisch/gewerblich und Aushilfen), ca. 30 Azubis. Die Dachser GmbH & Co. KG in der Poll-Vingster Straße hat keine eigenen Fahrzeuge.

Auszubildende vom Hauptschüler bis zum ehrgeizigen Abiturienten – so breit ist die Spanne der Schulabschlüsse Jugendlicher, die bei Dachser eine Chance haben. Fachlageristen, Fachkräfte für Lagerlogistik und Kaufleute für Speditions-

und Logistikdienstleistungen, dazu ein Duales Studium, so stellt sich das Ausbildungsangebot aktuell dar. Rund 30 junge Leute bildet Dachser aktuell in diesen Berufen aus. Und nach dem Umzug in die neuen Räumen wird das Unternehmen sicherlich weiter expandieren – auch in Hinblick auf die Ausbildung.

Die Spedition Dachser blickt aufmerksam in die Zukunft – und deshalb geht es einen ungewöhnlichen Schritt: Der Fachkräftemangel bei den Berufskraftfahrern zeichnet sich bereits am Horizont ab. Obwohl das Unternehmen keinen eigenen Fuhrpark hat, wird es in Kooperation mit seinen Subunternehmern eine Ausbildung zum Berufskraftfahrer anbieten. Das bedeutet: Die Auszubildenden sind bei Dachser angestellt. Ausgebildet werden sie bei den Subunternehmern. Das erklärte Ziel ist es, die kleinen Unternehmen mit einem Fuhrpark von wenigen LKWs dabei zu unterstützen, gut qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen.

Eine weitere Option ist zurzeit ebenfalls in der Planung: eine Ausbildung im Logistikbereich, kombiniert mit einem Bachelor-Studium „Logistik und E-Business“. Auf diesem Weg will sich das Unternehmen seinen Führungskräfte-Nachwuchs sichern. Auch hier wird deutlich: Die Spedition Dachser nimmt künftige Entwicklungen vorweg und entwickelt Lösungsstrategien, um den Personalbedarf von morgen zu decken.

Gebäudereinigung Manfred Linden GmbH

485 Mitarbeiter, Teilzeitquote ca. 65 Prozent. Ab 1. August 2008 14 Auszubildende, davon 7 im 1. Lehrjahr.

„Die Entstellung des jungen Menschen ist das Entscheidende auf dem Weg zum Ausbildungsplatz.“ „Ehrlich, fleißig und pünktlich“, diese Tugenden schätzt Manfred Linden. Wer sie im Praktikum beweist, hat bei ihm beste Chancen. Manfred Lindens Credo machte es ihm leicht, den jungen Leuten von der Förderschule für Lernbehinderte die Türen weit zu öffnen.

Lehrlinge bildet Manfred Linden in seinem Gebäudereinigungsbetrieb schon seit langem aus. Seit zwei Jahren gehört sein Betrieb zu jenen, die eng mit der Förderschule am Kolkrabenweg zusammenarbeiten. Die Schule wählt die Jugendlichen sorgfältig aus, die Manfred Linden in einem Langzeitpraktikum an den Beruf des Gebäudereinigers heranführt.

Diese Praktika haben sich zu einer Erfolgsgeschichte entwickelt: Die Schüler sind in eine Kolonne eingeteilt und arbeiten dort eifrig mit. Sie sehen, dass sie mit ihrer Arbeit spürbar zum Gesamtergebnis der Kollegen beitragen und wachsen über sich selbst hinaus. Sie gehen motiviert an den Schulstoff heran, die Noten bessern sich, sie werden pünktlich und zuverlässig. Denn sie wissen: Wenn sie im Praktikum gut mitarbeiten und wenn sie gute Noten erzielen, dann bekommen sie bei Manfred Linden einen Ausbildungsplatz. Vier Schüler der Förderschule haben in seinem Betrieb inzwischen eine Lehre begonnen.

Etliche der Lehrlinge, die der Betrieb Linden ausbildete, hatten zum Ausbildungsstart im Herbst zunächst keine Lehrstelle gefunden, sie klopfen mitten im Lehrjahr an. Auch der kammerbeste Gebäudereiniger-Lehrling des letzten Jahres hatte auf diesem Weg seinen Ausbildungsplatz im Betrieb von Manfred Linden gefunden.

Hasler Parkett- und Fußbodenbau GmbH

Zurzeit 19 Mitarbeiter. Filiale in Düsseldorf. Pro Lehrjahr stellt der Betrieb zwei Auszubildende ein.

Bei Hasler Parkett- und Fußbodenbau dreht sich alles um den Boden. Wer in diesem Betrieb die Ausbildung zum Parkettleger beginnen will, der muss im Praktikum zeigen, dass er der Richtige ist. Die Schulnoten spielen bei der Einstellung eine untergeordnete Rolle. Dafür reden die Gesellen ein Wörtchen mit. Denn sie haben im Praktikum ihre Erfahrungen mit dem Bewerber gemacht: War er fleißig, war er hilfsbereit? Stellt er sich geschickt an?

Während der Ausbildung müssen jedoch die Leistungen in der Berufsschule stimmen. Herr Hasler hat dafür einen eigenen Weg gefunden: Mit finanziellen Anreizen sorgt er dafür, dass die jungen Männer sich anstrengen und für die Schule lernen. Seitdem es diese Belohnung gibt, haben sich die Noten sichtbar gebessert.

Verantwortung für die eigene Arbeit und Teamgeist lernen die Auszubildenden im engen Zusammenspiel mit den Gesellen. In der morgendlichen Besprechung organisieren die Gesellen den Großteil ihrer Arbeit. Die Lehrlinge werden eingebunden und wachsen hier in die Verantwortung hinein.

Der Betrieb Hasler ist nicht nur rund um Köln und Düsseldorf tätig. Zuweilen stehen größere Aufträge im Ausland an: Brüssel, Dublin, in Kürze die Schweiz. Dass die Lehrlinge auch an den Auslandsbaustellen beteiligt werden, trägt zu ihrer Motivation bei – und ganz sicher auch zur Persönlichkeitsbildung.

IKEA

*Ca. 500 Mitarbeiter, Teilzeitquote: 52% (viele Aushilfen)
In diesem Jahr 25 Auszubildende*

Wer bei IKEA einen Ausbildungsplatz bekommt, der kann durchstarten. Denn damit hat der junge Mann oder die junge Frau den ersten Schritt getan, um eine Führungskraft zu werden – natürlich nur, wenn das auch vom Jugendlichen gewünscht ist. Das ist die Philosophie, nach der das IKEA-Haus seinen Nachwuchs auswählt und ausbildet.

Chancen gibt es zur Genüge: Die Fachkräfte für Systemgastronomie können nach der Ausbildung sofort in ein Trainee-Programm wechseln und zu Restaurantleitern aufsteigen, bei den anderen Ausbildungsberufen gibt es eigene Karrierewege.

Mobilität setzt IKEA bei seinen Auszubildenden voraus. Die Kölner Auszubildenden haben es momentan etwas leichter, sie müssen sich nicht unbedingt von ihrer Heimat trennen: Es reicht aus, die Rheinseite zu wechseln, denn im Kölner Norden entsteht ein neues Möbelhaus.

Mobilität leben die jungen Kräfte bereits in der Ausbildung: Ein mehrwöchiger Austausch mit Auszubildenden eines anderen IKEA-Standortes gibt einen Vorgeschmack auf die Zukunft. So haben sich Kölner Auszubildenden Berliner Luft geschnuppert.

Die Azubi-Zulage zusätzlich zum Lehrlingsgehalt ist ein kleines Bonbon, das die Wertschätzung für den Nachwuchs ausdrückt.

Der Weihnachtsmarkt bei IKEA geht übrigens in aller Regel auf das Konto der

Lehrlinge – sprich: Sie betreuen ihn von der Planung über den Einkauf bis zur Abrechnung. Ein komplettes Projekt mit viel eigener Verantwortung ist es, das die Auszubildenden im zweiten Lehrjahr stemmen – natürlich mit Unterstützung im Hintergrund. Das Ergebnis – Sie alle können es womöglich aus eigener Anschauung beurteilen – kann sich Jahr für Jahr sehen lassen.

Meda Manufacturing GmbH

*Lohnfertigung im Bereich Arzneimittel Früher hieß das Unternehmen „Tropon“
Ca. 250 feste Mitarbeiter und 45 Leiharbeiter, dazu im Schnitt 25 Auszubildende
in neun Berufen – vom Koch über Industriemechaniker und Pharmakanten bis
zum Industriekaufmann*

„Ausbildung ist Unternehmerpflicht“ – so versteht sich Meda Manufacturing, Ihnen allen vermutlich besser unter dem Namen „Tropon“ bekannt. Unabhängig von der Wirtschaftslage des Unternehmens hat Meda Manufacturing in den vergangenen Jahrzehnten hunderte junger Menschen ins Berufsleben geführt. Eine Ausbildungsquote von gut zehn Prozent und die breite Palette von neun Ausbildungsberufen sprechen für sich. Acht Ausbilder und zwanzig Ausbildungsbeauftragte leiten die Jugendlichen an und unterstützen sie nach Kräften. Probleme mit Theorie und Praxis – das kommt auch bei den Lehrlingen vor, die Meda ausbildet. Ein breites Netz an Unterstützung wird hier gespannt, um jeden einzelnen aufzufangen. Daher bekommen hier auch Jugendliche mit nicht gar so glänzenden Schulnoten ihre Chance. Neben den Ausbildungsbegleitenden Hilfen der Arbeitsagentur nutzt Meda zahlreiche Optionen. Sie reichen von Nachhilfe, die von Lehrling zu Lehrling erteilt wird, über die Zusammenarbeit mit der Ausbildungsinitiative Rheinland bis zu einer Kooperation mit dem Colonia Kochkunstverein.

Ja, auch Köche gibt es in diesem Pharma-Unternehmen. Machen Sie sich keine Sorgen: Sie rühren nicht in den Großanlagen, sondern in den Töpfen des Meda-Gästehauses. Das übrigens trägt noch den Namen Tropon.

Alfred Schütte GmbH & Co. KG

Wenn ein Betrieb seine Lehrlinge so ausbildet, dass andere Unternehmen sich förmlich darum reißen, dort ausgebildete junge Fachkräfte einzustellen – dann kann der Betrieb stolz auf sich sein. Und er muss sich ganz gewiss keine Sorgen machen, wie er den Fachkräftebedarf von morgen deckt. Denn die Schüler stehen im übertragenen Sinne Schlange vor dem Werkstor, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Der Betrieb zieht die wissbegierigsten und motiviertesten jungen Menschen an, und er bindet sie an sich dank der Wertschätzung, die sie durch diese gute Ausbildung erfahren.

Bei der Alfred Schütte GmbH & Co. KG hat die Ausbildung seit vielen Jahren ein starkes Gewicht. Die Ausbilder sind sorgfältig ausgewählt worden, und ihr Herz schlägt ganz und gar für den Nachwuchs. Wie sehr sich die Ausbilder engagieren, lässt sich daran ablesen, dass einer von ihnen für seinen Einsatz mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet wurde.

Schon Schülerinnen und Schülern bringt die Alfred Schütte GmbH & Co. KG bei, was Ausbildung bedeutet. Die enge Zusammenarbeit mit der Kopernikus-

Hauptschule trägt Früchte – nicht allein in dem Sinn, dass das Unternehmen dort seine Auszubildenden findet. Nein, es geht um eine ganz zentrale Erkenntnis: Die Ausbilder und die Auszubildenden machen den jungen Leuten klar, was die Schule ihnen mitgeben kann – damit auch sie bald erfolgreich ihren Weg gehen.

SYSDAT GmbH Gesellschaft für IT-Lösungen

*320 Mitarbeiter, im Herbst: 21 Azubis; seit 10 Jahren Ausbildung
IT-Schulungen, IT-Business-Lösungen*

Ausbildungsberufe: Fachinformatiker Systemintegration und FI Anwendungsentwicklung, IT-System-Kaufmann, IT-System-Elektroniker

Arbeit beim Kunden und Schulungen, das sind zwei wichtige Aufgabengebiete der Sysdat-Mitarbeiter. Ausbildung ist für Sysdat eine Investition ins Unternehmen und in die Kundenbeziehungen. Entsprechend sorgfältig ist die Auswahl der Auszubildenden. Reicht ihr Mathematikverständnis aus, um den Stoff zu verstehen? Treten sie höflich auf? Können sie sich im Gespräch ausdrücken?

Nicht nur aus Köln, sondern auch aus strukturschwachen Regionen Deutschlands kommen die Sysdat-Auszubildenden. Hier bestätigt sich wiederum: Köln und seine Unternehmen üben beträchtliche Anziehungskraft aus.

Damit aus den Nachwuchskräften ein Team wird, achten die Ausbilder darauf, Jahr für Jahr eine homogene Gruppe zusammenzustellen. Ausbildungsleiter und Personalleiterin sind auch für die familiäre Anbindung zuständig: Für die Sorgen der jungen Leute, die bei uns in Köln oft 300 und mehr Kilometer von zu Hause entfernt leben, sind sie die erste Adresse. Sie investieren viel persönliche Kraft, um aus den Auszubildenden eine Gemeinschaft zu schmieden.

Ausbildung ist grundsätzlich eine Investition in einen jungen Menschen. Bei Sysdat sind diese Investitionen besonders kostenintensiv: Das Unternehmen ermöglicht bereits Lehrlingen im ersten Lehrjahr die Teilnahme an Zertifikatslehrgängen namhafter Computer- und Software-Hersteller. Im Betrieb selbst stärken innerbetriebliche Lehrgänge die Kompetenz der Nachwuchskräfte. So sind die jungen Fachkräfte nach ihrer Ausbildung bestens qualifiziert und reif für die Arbeit beim Kunden.