



Wettbewerbsbeitrag

Unternehmen:
MIT Moderne Industrietechnik GmbH, Vlotho/Exter

www.systemarmaturen.de

Partner:
Ev. Kindergarten Villa Kunterbunt, Vlotho/Exter

1. Titel / Kurzbezeichnung des Engagements

SMS - strategische Mitarbeitergewinnung an Schulen und anderen sozialen Einrichtungen

2. Ziele

Vielleicht die größte Herausforderung, der sich die deutsche Industrie zurzeit zu stellen hat, ist der bereits akute und zukünftig noch zunehmende Fachkräftemangel.

Die MIT Moderne Industrietechnik GmbH bekommt die Folgen des Fachkräftemangels bereits heute zu spüren. MIT ist seit 1989 am Markt und erlebt seitdem ein kontinuierliches Wachstum. Um weiteres Unternehmenswachstum sicherstellen zu können, sucht MIT stetig Fachkräfte sowohl für den technisch-gewerblichen als auch für den kaufmännischen Bereich. Das Unternehmen verfügt sowohl über eine eigene Konstruktionsabteilung als auch über eine Fertigung mit Dreherei / Fräserei und Schweißtechnik. Insbesondere für diese technischen Abteilungen steht das Unternehmen vor signifikanten Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden. Das beeinträchtigt die Unternehmensexpansion der MIT deutlich - bspw. ist momentan eine Fertigung in 2 Schichten aus Personalmangel nicht möglich.

Um der Herausforderung, den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken, zu begegnen bedarf es nach unserer Ansicht zweier Ansätze:

Bildungspolitik ist Zukunftspolitik: Auf der einen Seite ist die Politik gefordert, optimale (Aus-) Bildungschancen zu schaffen. Eine bedeutende Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch die effiziente Verknüpfung regionaler und interdisziplinärer Ressourcen.

Soziale Verantwortung: Auf der anderen Seite gilt es, das Interesse der Kinder bzw. Jugendlichen für Technik überhaupt erstmal zu wecken und dann kontinuierlich zu fördern. Genau dies ist das Ziel des Engagements der MIT: das direkte Erleben der "Faszination Technik" bewegt die Kinder / Jugendlichen dazu, sich mit der Thematik auseinander zu setzen und Kenntnisse über eigene Talente, Stärken sowie Interessen zu erlangen. Schließlich werden so auch die Voraussetzungen für eine fundierte Berufswahl (respektive Ausbildung und Studium) geschaffen.

3. Charakter

Nach unserer Überzeugung muss erfolgreiche Nachwuchsförderung bereits im Kindergarten beginnen und die Kinder über das Jugendalter bis zum Ausbildungsabschluss (Berufsausbildung, Studium) begleiten.

Wir haben ein Konzept entwickelt, das auf dieser kontinuierlichen Begleitung des Nachwuchses

basiert. In ihren verschiedenen Entwicklungsstufen sollen die Kinder und Jugendlichen wiederholt mit Technik und technischen Berufsbildern in direkten Kontakt kommen und so ihre eigenen Erfahrungen sammeln. Diese persönlichen, praktischen Erfahrungen sehen wir als den wichtigsten Erfolgsfaktor an.

Wir beginnen die Nachwuchsförderung im Kindergarten. Hier sind wir beispielsweise eine Kooperation mit der Kindertagesstätte Villa Kunterbunt in Vlotho / Exter eingegangen. Die Kinder verbringen einen Vormittag im Unternehmen und erfahren kindgerecht aufbereitet den Materialfluss und die Wertschöpfung in einem metallverarbeitenden Betrieb. Außerdem führen die Kinder selbstständig technische Experimente durch. Ein anschließender Malwettbewerb lässt die Kinder ihre Erfahrungen noch einmal reflektieren und erhöht somit die Nachhaltigkeit.

Auch während der Schulzeit kümmert sich MIT um die Kinder / Jugendlichen, indem zum Beispiel ein aktiver Wissenstransfer in die Schulen realisiert wird. Dies geschieht bspw. durch Mitarbeiter, die Unterricht in technischen oder sozialkundlichen Fächern erteilen. MIT stellt zudem ständig Praktikumsplätze zur Verfügung. Dieses Angebot gilt im übrigen auch für Lehrer, die so wertvolle praktische Erfahrungen mit in den Unterricht nehmen können.

Eine Phase, in der die Jugendlichen besonders viel Unterstützung benötigen, ist sicherlich der Übergang Schule-Beruf. Hierzu engagiert sich MIT gleich in mehreren Projekten, die, zusammengeführt, die Jugendlichen ideal auf die Berufswahl vorbereiten. Unter diesen Projekten sind BINGO - Berufsoffensive für Ingenieure/innen in OWL, der Berufsnavigator und der Berufsparcours. Allen Projekten ist der Fokus auf das Erleben der eigenen Stärken und Talente gemein. Eine nähere Beschreibung der Projekte wird im Anhang beigefügt.

Haben sich die Jugendlichen dann für eine Ausbildung bzw. ein Studium entschieden, bietet MIT verschiedene Möglichkeiten zur Realisierung an. MIT bildet sowohl im gewerblichen als auch im kaufmännischen Bereich aus. Die Ausbildungsquote liegt aktuell bei über 10%. Weiterhin stellt MIT längerfristige Praktika für Studenten zur Verfügung und betreut Diplomarbeiten. Eine andere Studienform, die MIT unterstützt, ist das Duale Studium. Zur Zeit nehmen 2 junge Menschen diese Chance wahr.

Darüber hinaus engagiert sich MIT in verschiedenen Förderprojekten in der Region Ostwestfalen-Lippe indem sich das Unternehmen aktiv in die Konzeptionierung und Umsetzung nachhaltiger Konzepte einbringt. Besonders ist hier das TALENTARIUM OWL hervorzuheben. Die Initiatoren verfolgen prinzipiell ein ähnliches Konzept wie MIT. Grundlage ist die persönliche und praktische Erfahrung der eigenen Stärken mittels unterschiedlichster Experimente. Das Talentarium spricht alle Altersklassen an. Über die Jahre ist es den Kindern und Jugendlichen so möglich, ihr "Talentprofil" zu erhalten. Mit dem Talentarium soll die nachhaltige Jugendförderung in der Region OWL und darüber hinaus institutionalisiert werden. In unseren Augen stellt das Talentarium das Zukunftsmodell der Jugendförderung dar.

4. Ressourcen

Aus der Charakterbeschreibung geht bereits hervor, dass das Engagement der MIT in hohem Maße mit persönlichem Einsatz verbunden ist und sich nicht auf materielle Zuwendungen beschränkt. Diesen persönlichen Einsatz bringen sowohl der Geschäftsführer als auch die Mitarbeiter, die zum Beispiel beim Wissenstransfer in die Schulen oder auch der Auszubildenden- und Praktikantenbetreuung aktiv werden.

Darüber hinaus leistet MIT kostenfreie Sachleistungen in Form von handwerklichen Tätigkeiten und Reparaturen für Schulen oder Kindergärten.

Der Ressourceneinsatz lässt sich nicht quantitativ bewerten. Die Ausbildung und Förderung von Nachwuchskräften genießt im Unternehmen eine hohe Priorität und die Ressourcen werden dementsprechend und nach Bedarf freigestellt.

5. Partner

Das MIT-Konzept bindet, wie oben angeführt, mehrere Partner ein. Letztlich geht es auch um eine sinnvolle und effiziente Bündelung der verschiedenen regionalen Ressourcen. Namentlich zu nennen ist sicherlich der Ev. Kindergarten Villa Kunterbunt.

In diesen Projekten sind alle beteiligten Partner aufeinander angewiesen. Als Partner aus der Industrie gibt MIT den nötigen Input aus der Praxis, während institutionelle Partner pädagogisch und organisatorisch unterstützen.

6. Beteiligte aus dem Unternehmen

An dem MIT-Konzept sind grundsätzlich alle Mitarbeiter des Unternehmens beteiligt. Die aktive Nachwuchsförderung stellt in unseren Augen auch eine soziale Verantwortung dar und ist Teil der Unternehmenskultur. Dieses Engagement wird im gesamten Unternehmen gelebt, allen voran von der Geschäftsleitung.

7. Bedeutung des Engagements für das Unternehmen

Soziales Engagement außerhalb des eigentlichen Unternehmenszwecks nimmt bei MIT eine zentrale Rolle ein. Wir verstehen uns als aktiver Partner in der Gesellschaft und übernehmen gerne die damit verbundene Verantwortung. In unserem Leitbild haben wir u.a. Werte wie Teamarbeit, Engagement, Vertrauen, Offenheit, soziales Engagement und Nachhaltigkeit fest verankert.

8. Motivation

Wie bereits angesprochen müssen wir in Deutschland zur Zeit einen Fachkräftemangel beklagen. Allein durch "beklagen" wird sich die Situation allerdings nicht verändern und wir sind der Meinung, dass diejenigen, die am Ende profitieren wollen, sich auch dafür engagieren müssen. Profit kommt von Engagement. Wir stehen für eine Verantwortungsteilung: 25% der Verantwortung entfällt auf die Eltern und Kinder, 25% auf das Bildungswesen, 25% auf die Politik und ebenso 25% auf die Wirtschaft.

9. Wirkung

Der Nutzen, den die Aktivitäten der MIT Moderne Industrietechnik in Bezug auf Nachwuchsförderung stiften, ist zwei Dimensionen zuzuordnen. Die eine Dimension betrifft den Meta-Nutzen für die Gesellschaft im allgemeinen, während die andere Dimension sich auf den unmittelbaren Erfolg für das Unternehmen bezieht.

Meta-Nutzen: Wir sind fest davon überzeugt, dass Bildungspolitik Zukunftspolitik ist. Deutschland und damit die deutsche Industrie kann den Wettbewerbsvorteil "High Tech" nur sichern und weiter ausbauen, wenn ausreichend hochqualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Das Engagement der MIT trägt dazu bei, die (Aus-)Bildung von Kindern und Jugendlichen praxisnäher zu gestalten und wichtige Qualifikationen zu vermitteln. Außerdem erfahren die Kinder und Jugendlichen ihre eigenen Stärken und werden so zu einer fundierten Berufswahl befähigt. Dies steigert wiederum die Ausbildungsfähigkeit und die Qualität der Arbeit. Des Weiteren profitieren die Unternehmen auch von einer geringeren Zahl an Ausbildungsabbrüchen.

unmittelbarer Nutzen: MIT konnte durch die dargestellten Aktivitäten bereits konkret 5 neue Mitarbeiter gewinnen. Zwei ehemalige Praktikanten haben eine Ausbildung im technischen Bereich aufgenommen. Ein weiterer ehemaliger Praktikant wird zum Wintersemester ein duales Studium in Kooperation mit MIT beginnen und zwei Diplomanden konnte MIT bereits in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen. Darüber hinaus gewinnt MIT auch im Hinblick auf das Employer Branding positiv hinzu. So wird es uns hoffentlich gelingen, uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und Nachteile, die uns aus der Unternehmensgröße und dem Standort erwachsen, zu

kompensieren.

10. Dauerhaftigkeit

Das Engagement ist

längerfristig bzw. unbefristet angelegt.

11. Verhältnis zum Kerngeschäft und der Kernkompetenz

Der direkte Bezug des gesellschaftlichen Engagements zur Unternehmenstätigkeit ist in der grundsätzlichen Motivation zu sehen. Wir erleben bereits heute die Konsequenzen des Fachkräftemangels und müssen Strategien entwickeln, um auch in Zukunft unsere Kernkompetenzen zu sichern. Dazu gehören auch die Instrumente zur Gewinnung und Bindung von hochqualifizierten Fachkräften.

Darüber hinaus ist soziales Engagement wie bereits erwähnt ein Teil der Unternehmenskultur und spiegelt unser Verständnis von sozialer Verantwortung wider.

12. Veröffentlichte Informationen zum Engagement