

Quelle: Macher

Datum: 15.08.2021

Seite: 11 - 14



Stefanie Adam, Geschäftsführerin Operativ bei der Arbeitsagentur Trier.  
FOTO: AGENTUR FÜR ARBEIT TRIER



Hier finden Bewerber und Betriebe Hilfe. Die Arbeitsagentur in Trier.  
FOTO: FRIEDEMANN VETTER

## Qualifizierung ist der Schlüssel am Arbeitsmarkt

Interview mit der Geschäftsführerin Operativ der Agentur für Arbeit Trier, Stefanie Adam.

In allen Konjunkturumfragen, ob im Handwerk, Handel, Industrie oder Dienstleistungssektor, warnen die Unternehmen vor einem Fachkräftemangel. Für die regionale Wirtschaft ist das eine große Herausforderung. Für den MÄCHER hat TV-Redakteur Heribert Waschbüsch mit Stefanie Adam, Geschäftsführerin Operativ der Agentur für Arbeit Trier, über die Situation gesprochen.

**Fachkräftemangel und Nachwuchssorgen, die Unternehmen in der Region sehen. Mitarbeitergewinnung als herausforderndste Aufgabe in den kommenden Jahren an. Wie kann die Arbeitsagentur hier helfen?**

Die Sorgen um die Nachwuchskräftegewinnung und die Fachkräftesicherung beschäftigen uns bereits seit einigen Jahren, und das vor allem

im Zusammenhang mit einem sich schnell wandelnden Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Wir als Arbeitsagentur können regionale Unternehmen an verschiedenen Stellen unterstützen. Wir bieten eine Auszubildenden- und Arbeitskräftevermittlung an und begleiten sowohl Jugendliche und Jobsuchende, als auch Unternehmen auf ihrem Weg. Insbesondere die Beratung nimmt in unserer Arbeit einen immer größeren Stellenwert ein. Denn in den seltensten Fällen ist es inzwischen mit einer klassischen Stellenausschreibung getan, um erfolgreich eine Stelle zu besetzen. Unser Anspruch ist daher, unsere Beratungsleistung an den Bedürfnissen des Unternehmens auszurichten. Meine Expertinnen und Experten beraten so beispielsweise zu alternativen Rekrutierungswegen, zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, bieten Förderprogramme

an, können eine Demografieanalyse durchführen und klären, ob innerhalb des Betriebes Mitarbeitende qualifiziert werden können, oder führen spezielle Vermittlungsaktionen, wie zum Beispiel Speeddatings durch. Die Palette an Unterstützungsangeboten ist also sehr weitreichend. Wichtig ist, dass die Unternehmen den Kontakt zu uns aufnehmen und wir dann, auf das Unternehmen zugeschnittene, Strategien finden können.

**Die demografische Entwicklung verschärft das Problem weiter. Welche Lösungen gibt es hier?**

Die Bevölkerung in Deutschland ist eine der ältesten weltweit. Die Kluft zwischen Arbeitsplatzzuwachs und Arbeitskräftepotenzial wird immer größer.

Fortsetzung auf Seite 12

Dringend benötigte Arbeitskräfte fehlen – nicht nur, weil die Babyboomer in Rente gehen, sondern auch, weil durch geburtenschwächere Jahrgänge weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt strömen. Hinzu kommen weitere Herausforderungen, denn die Digitalisierung und Automatisierung, aber auch neue Präferenzen in der Mobilität oder im Umweltbewusstsein lösen ebenso Strukturwandelprozesse in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt aus.

Lösungen auf diese facettenreiche Entwicklung sind zum Beispiel ein gut organisierter Wissenstransfer im Unternehmen, die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten insbesondere für Zukunftsaufgaben, die die digitale Transformation im Geschäftsbetrieb mit sich bringt, und die attraktive Gestaltung von Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten für junge Menschen. Das A und O ist dabei ein frühzeitiges und vorausschauendes Agieren. Die Arbeitsagentur unterstützt Beschäftigte und Unternehmen durch Beratung bestmöglich dabei, diesen Wandel zu gestalten.

**Wie sehen Sie in diesem Zusammenhang die Diskussion, um längere Arbeitszeit?**

Bei einem stärker werden des Fachkräftebedarf ist es vor allem wichtig, einen angemessenen Ausgleich zwischen betrieblichen Abläufen, der Produktivität und Effektivität, und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden zu finden. Flexible und moderne Arbeitszeitmodelle können hier Lösungen darstellen, um sowohl Unternehmensabläufe auf neue Herausforderungen anzupassen, als auch Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, zum Bei-

spiel Berufs- und Privatleben besser zu kombinieren.

Modelle wie zum Beispiel Gleit-, Teil-, Vertrauens- oder Jahresarbeitszeit, die von sehr eng gefassten Arbeitszeitregelungen abweichen, bieten nicht nur Beschäftigten Vorteile, auch der Arbeitgeber profitiert davon. So sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit flexiblen Arbeitszeiten deutlich zufriedener, motivierter und weniger gestresst. Das führt langfristig zu weniger Fehlzeiten, zu einer engen Bindung zum Unternehmen und verbessert das Arbeitsergebnis. So wächst zeitgleich – auch im Sinne der Fachkräftegewinnung – die Attraktivität des Unternehmens in der Region und der Betrieb wird flexibler, indem personelle oder technische Kapazitäten besser ausgelastet werden können.

**Inwieweit kann die Zuwanderung eine Lösung sein, etwa im Gastgewerbe, wo es ja Beispiele gibt mit vielen indonesischen Fachkräften in Hotels?**

Die Zuwanderung von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland sowie die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt leisten einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. So war auch das Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Jahr 2020 ein wichtiger Schritt. Zum einen ist dieses auf lange Sicht angelegt. Zum anderen haben wir in der derzeitigen Krise nach wie vor Engpässe, etwa in der Altenpflege, in der Medizin oder im IT-Bereich.

Die Bundesagentur für Arbeit bietet bei der Anwerbung von ausländischen Fachkräften einen professionellen Vermittlungsservice an, der die enge Abstimmung mit den be-



Welcher Job ist der richtige? Für viele junge Menschen stellt sich zum Beginn des Berufslebens diese Frage. FOTO: DPA

treffenden Partnerländern, die Auswahl und Rekrutierung der Bewerberinnen und Bewerber vor Ort und die Unterstützung des Berufseinstiegs in Deutschland beinhaltet. In der Pflege oder in der Gastronomie laufen bereits seit mehreren Jahren erfolgreiche Projekte. Aber auch in anderen Branchen gibt es Vermittlungsbemühungen. So profitieren beispielsweise von dem THAMM-Projekt, das Auszubildende aus Tunesien und Marokko vermittelt, bereits einige Betriebe unserer Region aus der Hotellerie, der Gastronomie und dem Metallgewerbe. Aktuell laufen Vermittlungsaktivitäten in der Elektrobranche. Junge Menschen, die bereits ein Auswahlverfahren durchlaufen und das Deutschsprachniveau B1 erreicht haben, stehen für eine Ausbildung in verschiede-

nen Elektroberufen zur Verfügung. Regionale Betriebe, die sich für das Projekt interessieren und aktuelle Auszubildende suchen, sind gut beraten, wenn sie Kontakt zu unserem Arbeitgeber-Service aufnehmen.

**Wie wichtig ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, damit mehr Frauen wieder ins Berufsleben einsteigen können?**

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist ein zentraler Faktor, um qualifizierte Mitarbeitende dauerhaft und über verschiedene Lebensphasen hinweg im Betrieb zu halten. Das betrifft Phasen von Kindererziehung genauso wie Zeiten, in denen zum Beispiel Angehörige zu pflegen sind. Nach wie vor ist es so, dass überwiegend Frauen Familienaufgaben über-

nehmen und deshalb verstärkt einer Teilzeittätigkeit nachgehen. 83 Prozent aller Frauen und 17 Prozent aller Männer sind in der Region Trier teilzeitbeschäftigt. Mit modernen und vielfältigen Familienmodellen und einem neuen Rollenverständnis wird es aber eben immer wichtiger, Beschäftigten, egal welchen Geschlechts, Beschäftigungsformen anzubieten, die mit Familienaufgaben vereinbar sind. Und es ist doch auch im Interesse der Wirtschaft, gut qualifizierte Mitarbeitende zu halten und zu fördern und eben nicht durch vorübergehende Phasen der intensiveren Familienarbeit oder gar durch Vorurteile zu verlieren. Gerade in Zeiten des wachsenden Fachkräftebedarfes sollten wir diese Schätze heben.

Fortsetzung auf Seite 14

Fortsetzung von Seite 12

**Welche Rolle spielt bei diesen Faktoren das Thema „Qualifizierung/Weiterbildung“?**

In unserer Region verfügt knapp die Hälfte aller Arbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Hingegen richten sich rund 80 Prozent der bei uns gemeldeten Stellen ausschließlich an Fachkräfte, Experten oder Spezialisten. Die fehlende Qualifikation ist einer der wesentlichen Hinderungsgründe für eine erfolgreiche und dauerhafte Beschäftigungsaufnahme.

Deshalb investieren wir als Arbeitsagentur massiv in die Qualifizierung von Jobsuchenden. Das reicht von der Vermittlung einzelner fachbezogener Fähigkeiten und Teilqualifizierungen bis hin zu kompletten Umschulungen bzw. neuen Berufsausbildungen. Qualifizierung ist eines der wesentlichen Schlüsselemente, um zusätzliche Fachkräftepotenziale auszuschöpfen und die digitale Transformation des Arbeitsmarktes aktiv zu gestalten. Unsere Qualifizierungsoffensi-

ve richtet sich aber keineswegs nur an Arbeitssuchende. Insbesondere die Weiterbildung von Beschäftigten in der Kooperation mit Betrieben nimmt einen immer größeren Stellenwert ein. Hier gilt es, die Beschäftigten mit ihren Potenzialen und Fähigkeiten zu fördern, so dass sie Zukunftsaufgaben im Betrieb und Veränderungen, die mit der Digitalisierung einhergehen, gut bewältigen können. Meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen umfangreiche finanzielle Förderprogramme zur Verfügung, die von den regionalen Betrieben und deren Beschäftigten abgerufen werden können. Unsere Erfahrung zeigt, dass es sich in der Regel lohnt, auch die Potenziale innerhalb des eigenen Betriebes unter die Lupe zu nehmen, um sich so zukunftsfit aufzustellen. Expertinnen und Experten unseres Arbeitgeber-Services beraten gerne zu den individuellen Umsetzungsmöglichkeiten.

**Sehen Sie in Zukunft für die Wirtschaft Chancen, in denen man Kooperationen/Allian-**

**zen bildet? Also beispielsweise Azubis gemeinsam einstellt und ausbildet oder einen Fachkräftepool bildet?**

Bereits die letzten Jahre haben gezeigt, dass die Wirtschaft unserer Region von einer engen Vernetzung profitiert. Das gilt für die Vernetzung von Beratungsinstitutionen wie Agentur für Arbeit, IHK und HWK ebenso wie für regionale Arbeitgebermarken und Vereinigungen. Für die Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften spielt das Marketing nämlich ebenfalls eine enorme Rolle, einerseits in Bezug auf die Attraktivität des eigenen Unternehmens, und andererseits mit Blick auf Standortfaktoren, die für potenzielle Mitarbeitende individuell entscheidend sein können.

Mit der „Arbeitgebermarke Eifel“ oder der „Initiative Region Trier“ haben wir in unserer Region bereits Netzwerke, die erfolgreiches Standortmarketing betreiben, das auch auf die Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften abzielt. Darüber hinaus, ist es sicherlich hilfreich für Unternehmen, ihr

eigenes Netzwerk zu pflegen: So können zum Beispiel Kooperationen mit Zulieferbetrieben und Partnerbetrieben im Ausland dazu beitragen, die eigene Attraktivität des Unternehmens zu steigern. So gibt es in unserer Region Unternehmen, die ihren Auszubildenden Praktika bei Partner-Betrieben im Ausland anbieten. Ausbildung im Verbund kann eine Möglichkeit insbesondere für kleinere oder sehr stark spezialisierte Unternehmen sein, ihr Ausbildungsengagement aufrechtzuerhalten. Und, wenn man über regionale Netzwerke der Wirtschaft spricht, sollte man die Hochschulen ebenfalls nicht unerwähnt lassen.

Hier gibt es Möglichkeiten, in Bezug auf die Thematik „Duales Studium“ zu kooperieren. Die Trierer Hochschulen bieten zum Beispiel auch im Rahmen ihrer Forschungsarbeit verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten und Beratungsdienstleistungen für regionalen Unternehmen an, um sich bei der Mitarbeiterrekrutierung und Personalentwicklung erfolgreich aufzustellen.

**Die Duale Ausbildung in Deutschland wird weltweit bewundert und kopiert. Doch hierzulande geht die Zahl der Azubis zurück, der Trend zum Studium ist ausgeprägt. Lläuft die Wirtschaft in eine Falle?**

Die duale Berufsausbildung ist nach wie vor ein Erfolgsmodell. Die Kombination aus schulischer und betrieblicher Ausbildung bietet ein solides Fundament, um erfolgreich ins Berufsleben starten zu können. Durch die Durchlässigkeit des Bildungssystems wird zudem ermöglicht, sich immer wieder, in verschiedenen Phasen des Berufslebens, weiterzuentwickeln und zusätzliche Qualifikationen zu erlangen. Ich halte nichts davon, die duale Ausbildung und das Studium gegeneinander auszuspielen. Beides sind gleichwertige Ausbildungswege. Es ist allerdings wichtig, dass junge Menschen den Ausbildungsweg einschlagen, der am besten zu ihnen passt und ihnen gute Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnet. Dabei unterstützen wir mit unserer Berufsberatung – neutral und professionell.