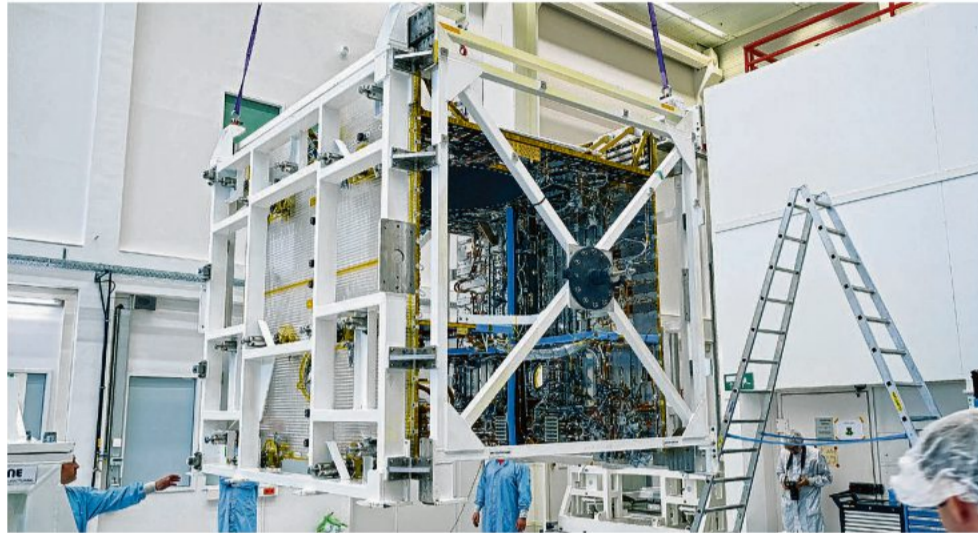


Fachkräfte für Hohenlohe

Welche Unterstützung das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft (Biwe) bietet, war Thema einer Online-Veranstaltung von Hohenlohe Plus und Biwe.

Sechs Azubis aus dem Kosovo bildet Elektro Schlagenhaut derzeit zu Elektrikern für Energie- und Gebäudetechnik aus. Lisa Schlagenhaut, Personalverantwortliche und Juniorchefin des Ellwanger Elektrofachhändlers, hat sie vor Ort selbst ausgewählt. Große Unterstützung erfährt das Unternehmen dabei vom Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft (Biwe). Denn wie Referentin Karin Nagel bei der Online-Veranstaltung „Fachkräfte für Hohenlohe – Fachkräftegewinnung aus dem In- und Ausland“ von Hohenlohe Plus in Kooperation mit dem Biwe erklärte, gehört die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland zu den Standbeinen des Bildungswerks.

BEGLEITUNG Das zum Biwe gehörende Kompetenzzentrum „Career-in-bw“, das von Nagel geleitet wird, begleitet den gesamten Prozess von der Erstberatung bis zur Integration. So übernimmt es etwa in der Rekrutierungsphase die Akquise mit Kooperationspartnern, die Bewerbungsgespräche und Auswahlverfahren sowie die Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland und es organisiert Sprachkurse und Visa. Kommen die neuen Azubis oder Fachkräfte nach Deutschland, bietet „Career-in-bw“ Unterstützung beim Ankommen und bei der Integration, bei Formalitäten,



Faszination: Wer sich für den Weltraum begeistert, ist bei Tesat Spacecom gut aufgehoben – wie diese Mitarbeiter, die den „H2Sat“-Satelliten transportbereit machen.

Foto: Tesat

ten, Wohnungs- und Kitasuche sowie bei Anerkennungsverfahren. Zudem bietet das Kompetenzzentrum Mentoring und pädagogische Begleitung sowie Stütz- und Förderunterricht für Auszubildende sowie berufsbegleitende Sprachkurse in den Niveaustufen A2 bis C1.

Doch nicht nur Fachkräfte aus dem Ausland vermittelt das Bildungswerk: Das von der Tochterfirma Apontis umgesetzte Programm „Mint-Brücke 2.0“ richtet sich an Absolventen der Mint-Studiengänge in ganz Deutschland und versucht diese passgenau an Mittelständler zu vermitteln. Denn Letztere tun sich mit der Fachkräftesuche oft schwer, wie Referentin Sandra Kraut, Unternehmenskundenberaterin bei Apontis, feststellte.

Der Begleitungsprozess im Rahmen der „Mint-Brücke 2.0“ läuft in vier Schritten ab: Nach der ersten Kontaktaufnahme und Bedarfklärung bemüht sich Apontis um ein passgenaues Matching und koordiniert den Bewerbungsprozess. Am Ende stehen die persönliche Betreuung sowie ein Coaching in während der ersten Zeit im Job.

OFFENHEIT Von seinen Erfahrungen mit der „Mint-Brücke 2.0“ berichtete Eckhard Kugler, Recruiter bei Tesat Spacecom: Das Backnanger Luft- und Raumfahrtunternehmen hat über das Programm einen Master-Absolventen in Luft- und Raumfahrttechnik vermittelt bekommen, der im Januar startete. „Man muss offen sein für ver-

schiedene Möglichkeiten, um qualifizierte Kandidaten zu finden“, meinte Kugler. Welche Anreize Tesat bietet? Intrinsische Anreize seien wichtiger, sagte Kugler: „Wir versuchen schon, unsere Mitarbeiter nachhaltig zu begeistern. Wir sind wie eine Familie. Wir haben nur einen Standort in Deutschland und dadurch kurze Entscheidungswege.“ Gleichzeitig sei Tesat aber als Gesellschaft von Airbus auch an einen Konzern angebunden. Doch über allem stehe die Identifikation mit der Sinnhaftigkeit der Arbeit und der Unternehmensziele. flu

- www.biwe.de
- www.hohenlohe.plus
- www.schlagenhaut.de
- www.tesat.de

Denkanstöße



Mobbende Chefs

Deutschlandweit geschätzt 15 bis 25 Milliarden Euro im Jahr – so viel volkswirtschaftlichen Schaden richtet Mobbing im Job an (Quelle: verdi – <https://macht-immer-sinn.de/mobbing-am-arbeitsplatz>, 4/2022). Betroffen sind circa 4 Prozent der Erwerbstätigen (1,8 von 45 Millionen), und in circa 50 Prozent der Fälle sind die Vorgesetzten mindestens Mit-, eher jedoch sogar die Haupttäter („Bossing“). Zu diesen Zahlen will ich Ihnen einen Blick in mein beratendes Nähkästchen geben. Dabei möchte ich gezielt diejenigen unter Ihnen ansprechen, die beruflich Personal-, vor allem aber Führungsverantwortung tragen. Denn es ist bisweilen dramatisch, was wir dort erleben. Stellen Sie sich vor, Sie sind ein Arbeitnehmer um die 30. In diesem Alter starten viele Menschen beruflich durch – wertvoller Abschluss in der Tasche, erste Berufserfahrung gesammelt, stolz vor Kraft und Ideen, und jetzt: diese „PS auf die Straße bringen“. Wir wissen alle: solche Mitarbeiter sind heutzutage rar. Nicht selten führt jedoch die beschriebene Konstellation dazu, dass selbst die betreffenden Chefs daneben wie Mauerblümchen wirken (und sich natürlich auch so fühlen). Das ist aber nicht die Intention dieser jungen Talente, sondern Sie wollen einfach: „PS auf die Straße“. Also etwas für's Unternehmen höchst Wünschenswertes. Aber dann erleben sie plötzlich, wie ihr Chef ihnen konfuse Aufträge erteilt, willkürlich Dinge tadelt, die bisher nie ein Problem dargestellt haben, sie deutlich ungerecht behandelt, durch kommunikative Mehrdeutigkeit immer wieder massiv verunsichert und ihnen so auf Dauer systematisch den Wind aus den Segeln nimmt. Was sollen sie jetzt tun? Wenn man von einem Kollegen

gemobbt wird, ist diese Frage schon schwierig genug zu beantworten. Aber vom Chef – welches Kraut ist dagegen gewachsen? Zum Nähkästchen: „Gebosste“ bekommen wie Gemobbte irgendwann psychische und auch körperliche Symptome. Damit wenden sie



Dr. med. Michael Majer
Facharzt für Chirurgie und Arbeitsmedizin – Notfallmedizin, Psychotherapie

sich verzweifelt an uns Ärzte und Psychologen. Aber jetzt kommt das, was ich vorhin als dramatisch bezeichnet habe. Denn „Gebossten“ kausal zu helfen ist deutlich schwieriger als bei anderen Tätern. Nicht medizinisch-psychologisch, sondern kommunikativ-strategisch. Denn Gemobbte und erst recht „Gebosste“ brauchen eines wie die Luft zum Atmen: kommunikative Unterstützung innerhalb der Organisation, in der das Mobbing geschieht. Und das Nähkästchen lehrt: das tut bei „Bossing“ praktisch niemand. Die Folge: „Gebosste“ gehen irgendwann und ihre Nachfolger sind bald wieder „Gebosste“ – ein Teufelskreis, der nichts anderes ist als ein Indiz auf ein krankes System. Mein Rat: bossen Sie nicht – Sie vermeiden dadurch immensen Schaden für Ihr Unternehmen und damit alle beteiligten Personen.

www.personalgesundheit.de

INNOVATIONS- UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG

www.rothenburg.de

Hier trifft sich die Welt!

Rothenburg
ob der Tauber

Wirtschaftsförderung · Tel. 09861/404-530

KURZ VOR ZWOLF NEUE Wege gehen

Virtuelles Onboarding erfolgreich gestalten

Online | 14.04.22 | 11 Uhr

www.event.wfgsha.de

WFG Wirtschaftsförderung Göttingen
UnternehmensWert: Mensch

ENERGIEWELT
gemeinsam kompetent

Telefon 07931 9687910
www.energiewelt-info.de

Stadt Lauda-Königshofen

Gute Aussichten fürs Geschäft!

Wirtschaftsförderung Lauda-Königshofen
Tel.: 09343/501-5100
www.lauda-koenigshofen.de/wirtschaft

Neues Gewerbegebiet Braunstall

Attraktive Gewerbeflächen in Bad Mergentheim

Ihr Ansprechpartner:
Marcel Stephan 07931/57-8005
www.bad-mergentheim.de

RegioBusiness

MEHR WIRTSCHAFT VON HIER

Ihre Ansprechpartner

Holger Gschwendtner
Fon 07971/95 88-30
Mail h.gschwendtner@swp.de

Philippa Michalik
Fon 0791/404-220
Mail p.michalik@swp.de



Im Rahmen eines Firmenporträts stellen wir Ihr Unternehmen und Ihr Leistungsspektrum in einer professionell gestalteten redaktionellen Anzeige vor.

Mögliche Größen:
1/1 Seite (273 x 402 mm), 1/2 Seite (273 x 210 mm),
1/4 Seite (135 x 210 mm)

RegioBusiness

- Verlag Crailsheim:**
Ingo Bözl
Martin Naterski
Sebastian Nutsch
Telefon 07951/409-245
Telefon 07951/409-234
Telefon 07951/409-237
- Verlag Schwäbisch Hall:**
Martin Haas
Afsoon Kamrani
Kai Müller
Julia Winterfeldt
Telefon 0791/404-244
Telefon 0791/404-245
Telefon 0791/404-241
Telefon 0791/404-246
- Verlag Gaildorf:**
Holger Gschwendtner
Telefon 07971/95 88-30
- i.boelz@swp.de
m.naterski@swp.de
s.nutsch@swp.de
- m.haas@swp.de
a.kamrani@swp.de
k.mueller@swp.de
j.winterfeldt@swp.de
- h.gschwendtner@swp.de