



AKADEMIE
LÄNDLICHER RAUM
RHEINLAND-PFALZ

Arzfeld, 15. März 2016

Attraktive Arbeitgeber
für lebendige ländliche Räume

Bindung und Rückgewinnung von (Hoch-)Qualifizierten - Ideen aus der Praxis -

Christian Calonec-Rauchfuß, Dipl.-Geogr.

Verbandsgemeinde Südeifel
Stabsstelle Wirtschaftsförderung



Worum geht's?

... Ländlicher Raum, Fachkräfte & unsere Zukunft

- **Ländlicher Raum:** (Quelle: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, Hrsg. 2013)
 - große Einzugsgebiete, geringe Bevölkerungsdichte, disperse Siedlungen
 - erschwerte Erreichbarkeit Infrastruktur und Versorgungseinrichtungen
 - vergleichsweise geringe Erwerbsquote und geringe Arbeitsplatzdichte mit häufiger Folge eines hohen Anteils von Berufspendlern
 - vergleichsweise hoher Anteil landwirtschaftlicher Aktivitäten
 - hohes Potenzial für landschaftliche Nutzungen wie Freizeit und Erholung, Tourismus, Natur- und Ressourcenschutz
- **Fachkräfte** = all die Personen die mindestens über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder einen höherwertigeren Abschluss (Fortbildungs- oder Hochschulabschluss) besitzen. (Quelle: IW Consult)
- Fachkräftesicherung sorgt für **Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit** der Wirtschaft im ländlichen Raum und der ländlichen Regionen an sich!

Der Unterschied macht's

... Ländlicher Raum ist nicht gleich ländlicher Raum!

- **Es wird unterschieden in:**
 - hoch verdichtete ländliche Räume > 182 Pers./ km² (i. städt. Speckgürtel)
 - verdichte ländliche Räume ≥ 131 Pers./ km² ...
 - gering verdichtete ländl. Räume < 131 Pers./ km² (periphere ländl. R.)
(Ø Einwohnerdichte in Deutschland 229 Personen je qkm)
- **Besonders prekär ist die Lage in gering verdichteten, peripheren Räumen** abseits der Zentren und Ballungsräume
- **Ihre demografische Entwicklung** wird bestimmt durch **Abwanderung der jungen Menschen in die Städte** mit ihren Hochschulen, attraktiven Ausbildungs-, Arbeits- und Freizeitangeboten. Sie kehren häufig nicht in ihre Heimat zurück und fehlen im ländlichen Raum als Fachkräfte!
- **Hier ist die Gefahr des Fachkräftemangels mit der Konsequenz eines sich selbst verstärkenden Schrumpfungsprozesses besonders hoch!!!**

(Quelle: IW Consult)

Fachkräftesicherung auf'm Land

... Zielgruppen und Bedürfnisse!

- Neben der Mobilisierung von Arbeitszeit- und Produktionsreserven geht es insbesondere um den **Wettbewerb von qualifizierten Köpfen!!!**
- Nicht nur die **Neu-, sondern auch die Rückgewinnung und Bindung** von Fachkräften spielt hier eine Rolle.
- **Zielgruppen**, z.B.: Jugend, Karrierestarter, Familien, Ältere, Einwanderer
- Dabei sind die speziellen **Bedürfnisse und Erwartungen** der potenziellen Fachkräfte zu berücksichtigen. Neben **harten Faktoren** wie ein attraktives Gehalt geht es auch um **weiche Faktoren im räumlichen Umfeld und im Unternehmen**.
- Ländliche Räume stehen in **ihrer Attraktivität hinter den städtischen Räumen** zurück. → **Es gilt die Attraktivität des ländlichen Raumes als Lebens- und Arbeitsumfeld in Struktur und Wahrnehmung zu steigern!!!**

Fachkräftesicherung auf'm Land

... Akteure und Strategien!

- Akteure der Fachkräftesicherung: **Regionale Akteure** (Kommunen, Verwaltung, Kammern, Verbände, Politik u. Bildung) und **Unternehmen**
- Maßnahmen für regionale Akteure:
 - verbesserte u. flexiblere **Mobilitätskonzepte** (Anbindung Ballungsräume)
 - leistungsfähige **Breitbandversorgung** (Stand-/ Wohnortwahl)
 - Förderung des **bürgerschaftlichen Engagement** (sozio-kult. Mehrwert)
 - Positive **Imagebildung** für Verwaltung und Region (Marketing)
 - **Aktivierung der Wirtschaft und Förderung der Vernetzung** (Kooperation b2b und Wissenschaft)
 - Leistungsfähige **Betreuungs-, Bildungs- u. Gesundheitsinfrastruktur**
 - Attraktive **Kultur-, Sport- und Freizeiteinrichtungen/ -infrastruktur** als wesentliche Voraussetzungen für gute Standortqualität

(Quelle: nach IW Consult)

Fachkräftesicherung auf'm Land

... Akteure und Strategien!

- Maßnahmen für Unternehmen: (Quelle: nach IW Consult)
 - an **Bekanntheit** gewinnen (überregionale Wahrnehmung und Profilierung)
 - **Anreizstrukturen** für Mitarbeiter (direkte u. indirekte Leistungen)
 - zusätzl. **zielgruppengerechte Leistungen** : Jugendliche in Ausbildung unterstützen, Karrierechancen im Betrieb aufzeigen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wiedereinstieg für Frauen, altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Work-Life-Balance, Welcome-Kultur)
 - **Innovation und Internationalisierung** (Kooperation b2b u. Wissenschaft)
 - Förderung von **Fortbildungen und Weiterqualifizierungen**
- **Eine Vernetzung der Akteure und der Aktivitäten erzeugt Synergien bei der Fachkräftesicherung einer Region!!!**

Fachkräftesicherung auf'm Land

... Gemeinsam läuft's besser!

Vernetzte Fachkräftesicherung



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>SymPaten – Partner auf dem Weg in den Beruf</i>
Beschreibung:	Ehrenamtliche Paten stehen Schülern beim Übergang von der Schule ins Berufsleben mit Rat und Tat zur Seite. Träger der Initiative sind Vertreter der VG Neuerburg, der Hauptschulen in Neuerburg und Mettendorf, der Kirchen, der Kammern, der Jugendsozialstation und einiger Banken. Sie bieten Schulungen für die Paten an, bereiten diese so auf ihre Aufgabe vor und halten sie auf dem Laufenden. In regelmäßigen Treffen tauschen die Paten ihre Erfahrungen untereinander aus.
Zielgruppe:	Schüler der Abschlussklasse
Akteure:	Ehrenamtliche Paten aus der Bevölkerung, VG Neuerburg, Schulen, Kirchen, Kammern, Jugendsozialstation, Banken
Kontakt:	VG Südeifel, calonec-rauchfuss.christian@vg-suedeifel.de , www.suedeifelinfo.de
Link:	http://www.suedeifelinfo.de/files/agenda21/handlungsprogramm_nov06.pdf http://www.volksfreund.de/nachrichten/region/bitburg/aktuell/Heute-in-der-Bitburger-Zeitung-Nicht-einsam-sondern-gemeinsam;art752,1991368
Veröffentlicht:	Trierischer Volksfreund, 24.02.2009

✓ Übergangsmanagement



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>Film wirbt für Mayen-Koblenz als Lebens- und Arbeitsmittelpunkt</i>
Beschreibung:	Mayen-Koblenz ist ein attraktiver Standort. Die Betriebe im Landkreis wissen das – aber wie sagt man’s den Fachkräften, die man gewinnen will? Die Wirtschaftsförderung (WFG) des Kreises hat einen Film produzieren lassen, mit dem die Betriebe für den Kreis und sich selbst auf Werbetour gehen können. Der Imagefilm soll also helfen, die Botschaften an interessierte Fachkräfte zu kommunizieren und somit den Unternehmen in der Region im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter einen Vorteil zu verschaffen.
Zielgruppe:	zu werbende Fachkräfte
Akteure:	Landkreis Mayen-Koblenz/ Wirtschaftsförderungsgesellschaft Koblenz (WFG), Unternehmen
Kontakt:	Landkreis Mayen-Koblenz/ Wirtschaftsförderungsgesellschaft Koblenz (WFG), www.wfg-myk.de
Link:	http://www.zukunftsinitiative-eifel.de/2016/02/26/unternehmen-sollen-mit-neuem-film-fuer-sich-und-den-kreis-fachkraefte-gewinnen/ http://www.wfg-myk.de/Fachkraefte/Viele-gute-Gruende-fuer-Mayen-Koblenz/
Veröffentlicht:	Zukunftsinitiative Eifel, 26.02.2016

✓ Regionalmarketing & Rekrutierung



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>Online-Portal „Catch Talents“ soll Bewerber und Unternehmen vernetzen</i>
Beschreibung:	Die Gründer des Innovativen Startups, die drei Mechnicher Studenten Justin Bous, Marco und Lucas Verhoeven arbeiten mit einem Team der Universitäten Münster, Aachen, Köln und der europäischen Fachhochschule (EUFH) Brühl zusammen. „Matchen“ heißt das Zauberwort. Ein Onlineportal bringt mit Hilfe einer eigens entwickelten Persönlichkeitsanalyse Interessenten mit dem passenden Arbeitgeber zusammen. Die zeitaufwendige Suche nach Stellenanzeigen, unnütze Bewerbungen und demotivierende Absagen werden vermieden.
Zielgruppe:	Fachkräfte auf gezielter Jobsuche
Akteure:	Startup-Unternehmen „Catch Talents“
Kontakt:	Startup-Unternehmen „Catch Talents“, https://catch-talents.de
Link:	http://www.zukunftsinitiative-eifel.de/2016/02/12/studenten-mit-pfiffiger-geschaeftsidee/
Veröffentlicht:	Zukunftsinitiative Eifel, 12.02.2016

✓ Rekrutierung & Vernetzung



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>Schulpatenschaft : IGS Maifeld geht Kooperation mit Lidl Vertriebs-GmbH & Co. KG ein</i>
Beschreibung:	Die Schulpatenschaft soll dazu dienen Ausbildungsreife und Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler zu fördern und gemeinsam den erwarteten Fachkräftemangel zu bekämpfen. Den Schülerinnen und Schülern soll so die Möglichkeit gewährt werden, im Unternehmen praktische Erfahrungen zu sammeln und sich frühzeitig Gedanken über die berufliche Zukunft zu machen. Bausteine der Kooperationsvereinbarung sind unter anderem: Betriebspraktika, Betriebsbesuche und Lagerbesichtigungen.
Zielgruppe:	Schüler
Akteure:	IGS Maifeld, Lidl, IHK Koblenz, regionalen Arbeitskreisen SCHULEWIRTSCHAFT der LVU
Kontakt:	IHK Koblenz, dott@koblenz.ihk.de , www.ihk-koblenz.de
Link:	http://www.zukunftsinitiative-eifel.de/2016/02/17/schulpatenschaft-im-landkreis-mayen-koblenz-besiegelt/
Veröffentlicht:	Zukunftsinitiative Eifel, 17.02.2016

✓ Berufsorientierung, Rekrutierung & Vernetzung



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	„Familienlotsen“ – Eifeler Unternehmen sind Vorreiter für familienfreundliche Personalpolitik
Beschreibung:	Angehörige werden krank und brauchen Pflege. Oder Familien bekommen Zuwachs, es wird vorübergehend Hilfe im Haushalt benötigt. Hier helfen die speziell ausgebildeten „Familienlotsen“ um ihren Kolleginnen und Kollegen im Betrieb bei allen Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Arbeitgeber stehen damit Mitarbeitern in schwierigen Lebensphasen bei. Wer als Arbeitgeber attraktive Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Familienpflichten bietet, erhöht seine Chancen im Wettbewerb um Fachkräfte.
Zielgruppe:	Fachkräfte im Betrieb
Akteure:	Landkreis Mayen-Koblenz/ Wirtschaftsförderungsgesellschaft Koblenz (WFG), Unternehmen
Kontakt:	Struktur- und Wirtschaftsförderung Kreis Euskirchen, sarah.weber@kreis-euskirchen.de , www.kreis-euskirchen.de/wirtschaft/strukturentw/
Link:	http://www.zukunftsinitiative-eifel.de/2015/12/15/neue-familienlotsen/
Veröffentlicht:	Zukunftsinitiative Eifel, 15.12.2015

✓ Vereinbarkeit Beruf & Familie



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>Mit Weiterbildung neue Türen öffnen – und dem Fachkräftemangel vorbeugen</i>
Beschreibung:	Drohender Fachkräftemangel in Deutschland ist das Schlagwort der Zeit. Weniger gut ausgebildete Fachkräfte müssen mehr leisten. Um die Anforderungen der Zukunft zu meistern, bedarf es für die Unternehmen oft veränderte Konzepte. Die demografische Entwicklung erfordert eine längere Lebensarbeitszeit. Maßnahmen zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement sind dafür die Basis. Die HwK Koblenz ist mit ihren Qualifizierungsangeboten optimal darauf eingestellt, Personen aller Altersstufen fit für den Arbeitsmarkt zu machen.
Zielgruppe:	Fachkräfte auf Jobsuche/ im Betriebe
Akteure:	HwK Koblenz
Kontakt:	HwK Koblenz, bildung@hwk-koblenz.de , www.hwk-bildung.de
Link:	http://www.zukunftsinitiative-eifel.de/2015/12/14/bildungsprogramm-2016-der-hwk-koblenz-ist-erschienen-weiterentwicklung-beruflicherqualifikationen/
Veröffentlicht:	Zukunftsinitiative Eifel, 14.12.2015

✓ Fort- & Weiterbildungen



Ideen aus der Praxis

... Welche erfolgreichen Beispiele gibt es woanders?

Titel	<i>Regionale Unternehmensverantwortung wirksam machen</i>
Beschreibung:	Die Bertelsmann Stiftung hat ein neues Projekt zum Engagement von Unternehmen an ihren Standorten gestartet. Ziel des Projekts ist die Entwicklung von Strategien zur nachhaltigen und bedarfsorientierten Mitwirkung bei der Stärkung ihrer Heimatregionen. Gemeinsam mit anderen Akteuren gilt es Antworten auf die Fragen wie z.B. der Verfügbarkeit von Arbeitskräften oder Wohnraum, der Integration neuer Bevölkerung oder dem Fortzug und der Alterung von Menschen oder der Weiterentwicklung von Bildungsstrukturen zu finden.
Zielgruppe:	Unternehmen
Akteure:	Bertelsmann Stiftung, Deutsche Institut für Urbanistik, Fraunhofer ISI und IW Consult GmbH
Kontakt:	Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz e.V., Kaiserslautern, www.ea.rlp.de
Link:	http://www.zukunftsinitiative-eifel.de/2016/02/12/bertelsmann-stiftung-startet-projekt-regionale-unternehmensverantwortung-wirksammachen/
Veröffentlicht:	Zukunftsinitiative Eifel, 12.02.2016

✓ Sensibilisierung von Unternehmen & Vernetzung



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>Azubi-Botschafter: Erste Partner haben sich gefunden</i>
Beschreibung:	Im Projekt geht es darum, dass Auszubildende im Schulunterricht von der dualen Ausbildung, ihrem jeweiligen Beruf und ihrem Unternehmen berichten und so zur beruflichen Orientierung der Schüler und zur Mitgestaltung des Unterrichts beitragen. Die Unternehmen wollen auf diesem Weg nicht nur neue Azubis gewinnen, sondern auch ihren Beitrag zur Förderung der dualen Ausbildung generell leisten. Die Vielfalt und Karrierechancen der gewerblich-technischen Berufe sind meist wenig bekannt und können so stärker kommuniziert werden.
Zielgruppe:	Schüler
Akteure:	IHK Trier, Unternehmen, Auszubildende
Kontakt:	IHK Trier, www.ihk-trier.de
Link:	http://www.zukunftsinitiative-eifel.de/2015/12/18/azubi-botschafter-erste-partner-haben-sich-gefunden/
Veröffentlicht:	Zukunftsinitiative Eifel, 18.12.2015

✓ Berufsorientierung & Rekrutierung



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>Ausgezeichneter Handwerker-Nachwuchs - Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks</i>
Beschreibung:	Der Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks wird jährlich von den Handwerkskammern ausgelobt. Dabei treffen die besten Gesellinnen und Gesellen der zahlreichen Handwerksberufe der vier rheinlandpfälzischen Kammern aufeinander und stellen dort erneut ihr Können unter Beweis. Beim jüngsten Leistungswettbewerb konnten gleich drei Nachwuchskräfte aus der Vulkaneifel überzeugen und wurden als beste Auszubildende Deutschlands geehrt. Das hat positive Vorbildfunktion für den Fachkräftenachwuchs und mobilisiert.
Zielgruppe:	Unternehmen, Fachkräfte, Auszubildende
Akteure:	HwK Trier, Unternehmen, Fachkräfte
Kontakt:	HwK Trier, kschwall@hwk-trier.de , www.hwk-trier.de
Link:	http://www.zukunftsinitiative-eifel.de/2016/02/05/ausgezeichneter-handwerker-nachwuchs/
Veröffentlicht:	Zukunftsinitiative Eifel, 05.02.2016

✓ Nachwuchsförderung & Mobilisierung



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>Ausgezeichnete EIFEL Arbeitgeber leben Regionalität</i>
Beschreibung:	Das Thema „Fachkräftesicherung“ ist eine der dominierenden Herausforderungen der Zukunft – gerade für ländliche Regionen wie die Eifel. Wird nicht rechtzeitig reagiert, gehen wichtige Wachstumspotentiale und Entwicklungsmöglichkeiten hiesiger Unternehmen verloren. Essentieller Bestandteil einer erfolgreichen Rekrutierungsstrategie ist es, sich als Arbeitgeber ein Profil zu geben und eine besondere Identität zu bilden. Dies als kleines oder mittelständisches Unternehmen in einer ländlichen Region umzusetzen, ist eine entscheidende Aufgabe.
Zielgruppe:	Unternehmen
Akteure:	Regionalmarke Eifel GmbH, Unternehmen
Kontakt:	Regionalmarke Eifel GmbH, www.arbeitgebermarke-eifel.de
Link:	http://www.zukunftsinitiative-eifel.de/2016/01/22/ausgezeichnete-eifel-arbeitgeber-leben-regionalitaet/
Veröffentlicht:	Zukunftsinitiative Eifel, 22.01.2016

✓ Regionale Potenziale, Identität & Vernetzung



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>Wichtiger Schritt gegen den Fachkräftemangel - Kooperation der ene-Unternehmensgruppe mit der Hochschule Trier</i>
Beschreibung:	Einen wichtigen Schritt gegen den Fachkräftemangel in der Eifel sind die ene-Unternehmensgruppe und die Hochschule Trier gegangen: In einem Kooperationsvertrag, den die Partner jetzt in der ene-Firmenzentrale in Kall unterschrieben, wollen der regionale Energiedienstleister und die Hochschule dafür sorgen, dass junge Menschen aus der Region sowohl einen hochwertigen und praxisbezogenen Studienplatz als auch eine lukrative Arbeitsstätte in ihrer Heimat wahrnehmen können. Damit soll dem technischen Fachkräftemangel vorgebeugt werden.
Zielgruppe:	Studierende, Hochschulabsolventen
Akteure:	ene-Unternehmensgruppe, Hochschule Trier
Kontakt:	ene-Unternehmensgruppe, www.ene-eifel.de
Link:	http://zukunftsinitiative-eifel.de/2015/06/11/wichtiger-schritt-gegen-den-fachkraeftemangel/
Veröffentlicht:	Zukunftsinitiative Eifel, 11.06.2015

✓ Studienorientierung, Rekrutierung & Vernetzung



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>Berufsintegration junger Flüchtlinge durch Chancengarantie – Positive Zwischenbilanz der Fachkräftestrategie</i>
Beschreibung:	Ausreichende Sprachkenntnisse und berufliche Qualifizierung sind Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen. Mit der durch die Partner des Ovalen Tisches für Ausbildung und Fachkräftesicherung vereinbarten Chancengarantie für die Integration junger Flüchtlinge liegt nun ein Konzept zur schnellen Eingliederung junger Asylsuchender und Flüchtlinge in die Systeme der beruflichen Bildung vor. Ihre berufliche Integration kann nur durch das konzertierte Zusammenwirken aller Akteure vor Ort gelingen.
Zielgruppe:	junger Asylsuchende und Flüchtlinge mit Bleibeperspektive
Akteure:	Ovale Tisch der Landesregierung, der Arbeitsagenturen, Jobcenter, Industrie sowie der Handels- und Handwerkskammern
Kontakt:	Staatskanzlei Rheinland-Pfalz, buengerbuero@stk.rlp.de , www.rlp.de
Link:	http://www.eifelzeitung.de/themen/politik/zuegige-berufsintegration-junger-fluechtlinge-durch-chancengarantie-positive-zwischenbilanz-der-fachkraeftestrategie-115316/
Veröffentlicht:	Eifelzeitung, 23.11.2015

✓ Integration & Willkommenskultur



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

Titel	<i>Rückkehrreaktion - Auftakt für eine Reihe weiterer Social-Media-Aktivitäten der Ems-Achse</i>
Beschreibung:	Im Zuge der Rückkehrreaktion wurde Ende 2011 ein Pilotprojekt im Emsland durchgeführt, in dem Studierende und Auszubildende, die an Weihnachten ihre Eltern besuchen, über Chancen in der Region informiert und zu einer Rückkehr bewegt werden sollten. Hierzu wurden insgesamt 120.000 Flyer an Haushalte in Form eines Türan-hängers verteilt, den die Eltern ihren Kindern an die Zimmertür hängen konnten. Über 1.500 Jugendliche besuchten daraufhin die Facebook-Seite der Aktion oder kontaktierten die Ems-Achse-Partner direkt.
Zielgruppe:	Studierende, Auszubildende als potenzielle Rückkehrer
Akteure:	Wachstumsregion Ems-Achse e.V.
Kontakt:	Wachstumsregion Ems-Achse e.V., www.jobachse.de
Link:	http://www.eifelzeitung.de/themen/politik/zuemig-berufsintegration-junger-fluechtlinge-durch-chancengarantie-positive-zwischenbilanz-der-fachkraeftestrategie-115316/
Veröffentlicht:	MORO Praxis Heft 1, Berlin 2015

✓ Rekrutierung von Rückkehrern



Ideen aus der Praxis

... Best Practice oder „Warum das Rad neu erfinden“?

„Erfolg in der Ausbildung ist wie die gute Arbeit in einer Gärtnerei“

Quelle: TV, 07.03.2016

Lernschwache und benachteiligte Jugendliche haben es schwer, eine Lehrstelle und einen Job zu finden - Die Assistierte Ausbildung zeigt: Fast jede Hürde ist zu überwinden

Wie wichtig es ist, um jeden Jugendlichen für den Ausbildungsmarkt zu kämpfen, zeigt das Programm der Assistierte Ausbildung der Arbeitsagentur. Es zeigt, dass mit viel Einsatz und Geduld selbst schwächere Lehrlinge Erfolge für sich und den Arbeitsmarkt verbuchen können. Ein Beispiel.

Trier/Baustert. Man sieht es der schüchternen und zurückhaltenden jungen Frau nicht an. Doch Sarah Frankreiter weiß zu kämpfen, trotz vieler Enttäuschungen und obwohl ihr Lebensweg bislang alles andere als gerade verlaufen ist. Sie hat ein Ziel vor Augen, will endlich eine Ausbildung machen - und sie vor allem zu Ende bringen.

Der Wille allein hat der 22-Jährigen bislang nicht gereicht. Nach dem Hauptschulabschluss beginnt sie eine Ausbildung als Bäckereifachverkäuferin - und bricht sie ein Jahr später ab. Danach findet sie keine Lehr- oder Arbeitsstelle, lebt ohne eigenes Einkommen. „Es ist nicht alles gut gelaufen“, sagt sie leise. Doch seit einigen Monaten geht es wieder aufwärts - seit sie in der Landmetzgerei Schares in Trier eine Ausbildung zur Fleischereifachverkäuferin macht.

Die Lehrstelle erhält sie nach einem Praktikum im Betrieb. Gleichzeitig nimmt die Trierer Arbeitsagentur die junge Frau in

die Assistierte Ausbildung auf. Das Programm, das 2015 erstmals in der Region Trier mit 31 Teilnehmern gestartet ist (für 2016 gibt's weitere 53 Plätze), stellt benachteiligten Jugendlichen mit Lernschwächen, Behinderungen oder problematischem sozialen Hintergrund einen Ausbildungsbegleiter zur Hand. Dafür und für individuelle Hilfen

wie Sprachförderung, Nachhilfe oder Konfliktbewältigung stehen für jeden Teilnehmer im Jahr 5800 Euro zur Verfügung. „Wir fungieren als Übersetzer für die Jugendlichen, stellen den Praxisbezug zum Unterricht her, üben Hausaufgaben“, sagt Isabelle Friese, Frankreiters Begleiterin vom Caritasverband Trier, einem von drei regionalen Trägern in

der Assistierte Ausbildung. Gleichzeitig ist Friese sozialpädagogisch aktiv, unterstützt bei Behördenengängen und allem, was zur Eigenständigkeit im Leben dazu gehört.

„Es ist nicht einfach, Leute für unser Handwerk zu finden“, erklärt Metzgermeister Dieter Schares und Chef der jungen Frau. „Deshalb stellen wir gern

junge Leute ein, die mit Unterstützung auch ihre Erfolge erzielen.“ Da es jedoch bei dieser Klientel oft Probleme außerhalb der Arbeit im Elternhaus, mit den Freunden, der rechten Szene oder Drogen gebe, „sind wir froh, dass es die Assistierte Ausbildung gibt, die einen Teil der Probleme abnimmt“.

Warum er so ein großes Herz für junge Leute hat, beantwortet der Unternehmer so: „Ich sehe Ausbildung wie die Arbeit in einer Gärtnerei: Wer die Saat nicht pflügt, Unkraut jäte“, düngt und alles dafür tut, dass die Pflanze wächst und gedeiht, dem geht sie ein. Unsere Alternative zu Azubis mit Beeinträchtigungen wäre es, keine Azubis zu haben.“

Oft zählen nur die Noten

Hier sieht Isabel Lutz, Ausbildungsakquisiteurin für Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur Trier, noch mehr Chefs in der Pflicht: „Zu viele Arbeitgeber entscheiden immer noch nur nach Papier und Zeugnis. Oft aber zeigt sich nach einem Praktikum, dass der Kandidat viel wertvoller ist als die Noten ihm zeigen“, sagt sie.

Dass es mit Geduld und Unterstützung Erfolge gibt, zeigt das Beispiel von Sarah Frankreiter: „Mir macht alles Spaß, vor allem, wenn ich etwas lerne, das ich zu Hause nachmachen kann“, sagt sie. Nicht nur, dass sie im ersten

Lehrjahr bereits eigenverantwortlich Salate herstellt, Spießbraten rollt und an der Mittagstheke eigene Stammkunden akquiriert hat, auch schulisch gab es bereits gute Noten. Ihr Chef ist voll des Lobes: „Sarah ist für uns ein Paradebeispiel dafür, dass man für Erfolg nur Geduld und Förderung braucht.“ sas



Stolz zeigt Sarah Frankreiter (Mitte) ihre eigene Kreation von belegten Brötchen. Mit im Bild die sozialpädagogische Begleiterin Isabelle Friese vom Caritasverband Trier (links) und ihr Chef, Dieter Schares. TV-FOTO: SABINE SCHWADORF

EXTRA ZUM BETRIEB

Die Landmetzgerei Schares mit Sitz in Baustert (Eifelkreis Bitburg-Prüm) gibt es seit 20 Jahren. An den Standorten Baustert, Bitburg, Irrel und Trier arbeiten 27 Mitarbeiter und sechs Azubis als Fleischer und Fleischereifachverkäufer, davon drei in Assistierter Ausbildung. Bislang haben die beiden Chefs, Dieter und Wolfgang Schares, knapp 30 junge Leute, davon viele mit Lernschwächen, anderen Beeinträchtigungen oder Betriebswechsler, ausgebildet. Nur einer hat es bisher nicht durch die Prüfung geschafft. sas

PRODUKTION DIESER SEITE
SABINE SCHWADORF



Rheinland-Pfalz
DIENSTLEISTUNGSZENTRUM
LÄNDLICHER RAUM EIFEL

Attraktive Arbeitgeber
für lebendige ländliche Räume



AKADEMIE
LÄNDLICHER RAUM
RHEINLAND-PFALZ



AKADEMIE
LÄNDLICHER RAUM
RHEINLAND-PFALZ

Arzfeld, 15. März 2016

Herzlichen Dank! ...für Ihre Aufmerksamkeit!!!

Christian Calonec-Rauchfuß
Stabsstelle Wirtschaftsförderung

Verbandsgemeindeverwaltung Südeifel



Verwaltungsstandort Irrel
Auf Omesen 2, D-54666 Irrel
Tel.: +49 (0) 6525/79 114
Fax: +49 (0) 6525/79-179 114
Mail: calonec-rauchfuss.christian@vg-suedeifel.de
Internet: www.suedeifel.de