



© Frank Peter

GRUSSWORT

Zeichen der Zeit früh erkannt

Industrieland werden. Dafür brauchen wir die Industriebetriebe an unserer Seite. Der ChemCoast Park Brunsbüttel, Schleswig-Holsteins größtes Industriegebiet, ist für die Landesregierung daher ein sehr wichtiger Partner.

Hier, am Hotspot der Energiewirtschaft der Westküste, wurden die Zeichen der Zeit früh erkannt. Zahlreiche neue, klimaschonende Lösungen zu Energieeinsparungen sind bereits initiiert und werden aktuell umgesetzt. Diesen Weg konsequent weiterzugehen, hilft nicht nur der Umwelt, sondern auch den Unternehmen.

Der Mangel an Fachkräften ist und bleibt dabei eine große Herausforderung – gerade in den für die Energiewende relevanten Berufen. Um dem zu begegnen, bringt das Land ein Klimaschutzfachkräfteprogramm auf den Weg. Geplant ist unter anderem, die berufliche Orientierung an den Schulen auszuweiten und Hochschulen stärker mit Unternehmen zu vernetzen. Daneben wollen wir Frauen, die in vielen technischen Berufen noch immer unterrepräsentiert sind, gezielt auf diese Branche aufmerksam machen. Außerdem wollen wir die Zuwanderung von beruflich qualifi-

zierten Fachkräften schneller ermöglichen und stärker für eine freiwillige Weiterbildung von Fachkräften im Rentenalter werben.

Letztlich bleibt es die Aufgabe der Wirtschaft, Fachkräfte mit guten Bedingungen und Angeboten anzuwerben und zu halten.

Ich freue mich, dass Sie mit dem Newsletter dieses wichtige Thema aufgreifen und tiefer beleuchten. Das Land steht Ihnen bei dieser Aufgabe zur Seite.

Daniel Günther

Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein

Schleswig-Holstein steht vor enormen energiepolitischen Herausforderungen. Unser Ziel ist ambitioniert: Wir wollen bis 2040 das erste klimaneutrale

Fachkräfte gewinnen: Sasol setzt auf attraktive Arbeitsplätze

Neues Forschungs-, Entwicklungs- und Analytikzentrum eingeweiht.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil bezeichnet Fachkräftesicherung als «unsere dringlichste Aufgabe» – und das aus gutem Grund. Nur gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte sichern Innovation und Wettbewerbsfähigkeit auch in Zukunft. Mit seinem neuen Forschungs-, Entwicklungs- und Analytikzentrum schlägt Sasol daher ein weiteres Kapitel in Sachen Fachkräftesicherung in Brunsbüttel auf. Das Ergebnis? Attraktive Arbeitsplätze, ein besonderes Bekenntnis und Investment für den ChemCoast Park Brunsbüttel sowie für Dithmarschen.

35 Millionen Euro investierte das Unternehmen in den Ausbau des Werks und damit insbesondere in moderne Arbeitsplätze für die Region. Bei der feierlichen Eröffnung sprachen unter



Feierliche Eröffnung des neuen Zentrums (v.l.): Simona Jürgens, Werksleiter Peter Högenauer, Ministerpräsident Daniel Günther, Ministerialdirigentin Oda Keppler, Dr. Jens Straatmann (Geschäftsführer Sasol Germany GmbH) und Janne Reitz © Sasol Germany GmbH

anderem der schleswig-holsteinische Ministerpräsident Daniel Günther und Oda Keppler,

Ministerialdirigentin im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grußworte.

Mit dem neuen Zentrum erweitert das Chemieunternehmen seine Kapazitäten für die innovativere und nachhaltigere Entwicklung und Produktion chemischer Produkte. Ein Highlight ist der neue Forschungs- und Entwicklungsbereich: Dort forschen Mitarbeitende derzeit zum Beispiel an Fischer-Tropsch-Katalysatorträgern, welche eine Schlüsselrolle bei der großangelegten Produktion von grünem Kerosin spielen. Doch eine moderne Ausstat-

tung allein reicht noch nicht aus. «Nun liegt es an uns, dieses Herzstück mit Leben zu füllen», erklärt Personalleiterin Regina Meincke. «Wir sind gespannt darauf, zu sehen, welche innovativen Lösungen in unserem neuen Zentrum entstehen. Aber es sind eben Fachkräfte, die solche Innovationen erst möglich machen und Wachstum in Zukunft sichern», so Meincke weiter. «Deswegen ist es uns ein großes Anliegen, dass sich alle Mitarbeitenden bei uns im Werk wohlfühlen.» Dazu gehört natürlich auch ein attraktiver, voll ausgestatteter Arbeitsplatz.

«Von Schülerinnen und Schülern über Auszubildende bis hin zu Berufserfahrenen – wir freuen uns über alle, die Teil von Sasol werden wollen», unterstreicht Regina Ijaschenko, HR Business Partnerin bei Sasol Brunsbüttel. «Stellen in der Forschung und Entwicklung, Produktion, Technik Services sowie Logistik oder dem Einkauf sind nur einige Möglichkeiten bei uns.»

QR-Code für Bild- und Filmmaterial zum Forschungs-, Entwicklungs- und Analytikzentrum der Sasol.



DAS NEUE ZENTRUM IN ZAHLEN

- ca. 7.000 Quadratmeter Nutzfläche
- 35 Büros
- 82 Auswertplätze
- Platz für bis zu 140 Mitarbeitende
- Bauzeit ca. 3 Jahre
- Qualitätskontrolle: Analyse von bis zu 200.000 Proben pro Jahr mit z. T. hochautomatisierten Laborrobotersystemen

Das GMP-Labor ist zudem ausgestattet mit Laborrobotern und bietet höchsten Standard in Bezug auf Qualität und Reproduzierbarkeit der Analyseergebnisse.



Prof. Dr. Tim Warszta
Fachhochschule Westküste, Heide

GASTBEITRAG

Fachkräftesicherung für die Westküste

Demografie und Industrieansiedlungen

Durch den demografischen Wandel sinkt das Erwerbspersonenpotenzial in Schleswig-Holstein. Dabei sind die Westküstenkreise besonders betroffen. Gleichzeitig steht die Westküste im Zentrum der Energiewende. Im Rahmen von geplanten

Gesamtwirtschaftliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive können folgende Maßnahmen zur Minderung des Fachkräftemangels beitragen:
Digitalisierung: Alle Tätigkeiten, die sich technisch, wirtschaftlich, sozial und ethisch vertretbar automatisieren lassen, werden automatisiert. Insbesondere die laufenden Entwicklungen digitaler Technologien (z.B. KI und Robotik) erlauben es,

gehört dazu auch, dass es gesellschaftlich akzeptiert und honoriert wird, wenn Personen in der Mitte ihres Erwerbslebens den Beruf wechseln und etwas Neues lernen.

Mobilisierung: Zur Minderung des Fachkräftemangels gilt es, die Zahl der arbeitenden Personen zu steigern. Dies beinhaltet die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland, die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt und die Aktivierung von unterrepräsentierten Personengruppen durch flexible Arbeitsgestaltung auf Seiten der Unternehmen. Für die nachhaltige Gewinnung und Bindung ausländischer Fachkräfte muss sich Deutschland als attraktives Einwanderungsland positionieren. Hierzu gehören die Vereinfachung von Prozessen und Regularien, eine aktive Willkommenskultur und das Aufzeigen von dauerhaften Perspektiven in Deutschland. Eine weitere Möglichkeit zur Aktivierung von Fachkräften ist das Angebot einer flexiblen Arbeitsgestaltung im Hinblick auf Arbeitszeiten und Arbeitsort. Jeder Person sollte es ermöglicht werden, im Rahmen ihrer persönlichen Lebenssituation einen Beitrag am Arbeitsmarkt zu leisten. Auf diese Weise kann ggf. auch die so genannte «Stille Reserve» – Menschen, die unter bestimmten Bedingungen arbeiten könnten, aber nicht arbeitssuchend gemeldet sind – aktiviert werden.

Bindung: Jede Person, die an das Unternehmen gebunden ist, braucht nicht neu gesucht zu werden. Vor diesem Hintergrund sollten Unternehmen Arbeitsbedingungen schaffen, unter denen sich wertvolle Mitarbeitende wohl fühlen und gut und gern arbeiten. Gut geschulte und motivierte Führungskräfte sind zentral für die Bindung der Mitarbeitenden. Sie repräsentieren das Unternehmen, gestalten die Arbeit und haben den direkten Draht zu den Mitarbeitenden.

Kooperation von Unternehmen und Region

Der Fachkräftemangel hat inzwischen Dimensionen erreicht, die selbst große Unternehmen überfordern. Während einzelne Unternehmen sich durch Gestaltung innerbetrieblicher Faktoren als attraktive Arbeitgeber aufstellen können, liegen viele Aspekte, welche eine Entscheidung von Menschen zur Wahl eines Arbeitgebers und Arbeitsortes beeinflussen, außerhalb des Gestaltungsbereichs einzelner Unternehmen. Hier ist eine Kooperation von Unternehmen, Verbänden und Region gefragt. Gerade die Anwerbung von Fachkräften von außerhalb erfordert, sich als attraktiver Lebens- und Arbeitsort zu präsentieren – mit entsprechender Infrastruktur und Wohnraum. Auch die Vermarktung der Region kann Unternehmen die Fachkräftegewinnung massiv erleichtern.

Betriebliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

Auf betrieblicher Ebene können Unternehmen vor allem mit drei Ansätzen zur Fachkräftesicherung in ihren Unternehmen beitragen.
Aus- und Weiterbildung: Unternehmen sollten in die frühzeitige Gewinnung und Ausbildung von Nachwuchskräften sowie in die stetige Qualifizierung des bestehenden Personals investieren. Hier sind beispielsweise Schulpraktika zu erwähnen. Arbeitgebermarke und aktive Rekrutierung

Tätigkeiten in zunehmendem Maße von Maschinen erledigen zu lassen.
Qualifizierung: Jede Person wird bis zum Maximum ihres Potenzials qualifiziert. Der Ersatz menschlicher Arbeit durch Automatisierung ermöglicht und erfordert, dass Menschen weiterqualifiziert werden für Tätigkeiten, die nicht automatisiert werden können. Hierfür werden neue Formen der Qualifizierung benötigt, die es Menschen ermöglichen, in verschiedenen Lebenslagen (berufsbegleitend, während Familienphasen etc.) neue Fähigkeiten zu erwerben. Schlussendlich



Industrieansiedlungen ist die Rede von mehreren Tausend neuen Arbeitsplätzen in einer eher dünn besiedelten Region. Hinzu kommen massive Veränderungen am Arbeitsmarkt durch die Digitalisierung und die Nutzung von künstlicher Intelligenz. Insgesamt bietet die digital-ökologische Transformation der Region große Chancen, konfrontiert sie jedoch auch mit einer Reihe von Herausforderungen. Insbesondere die Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Fachkräften werden für die Unternehmen und die Region zu kritischen Erfolgsfaktoren.

«Netzwerke ausbauen, einander zuhören, gemeinsam anpacken»

Welche Anstrengungen die Betriebe im ChemCoast Park Brunsbüttel unternehmen, um Auszubildende und qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, erläutert Jürgen Evers, Sprecher des Arbeitskreises «Fachkräftebedarf».

Herr Evers, vor Jahren haben sich junge Menschen um einen Ausbildungsplatz in der Industrie beworben. Heute scheint es so, als müssten sich die Betriebe bei ihnen bewerben, um die freien Stellen überhaupt besetzen zu können. Woran liegt das?

Jürgen Evers: Eine gute Frage. Zum einen gibt es deutlich weniger Bewerberinnen und Bewerber auf dem Markt als noch vor zehn Jahren. Die Zahlen sind seit langem rückläufig und werden auch erst in ein paar Jahren wieder steigen. Zum anderen scheint in der Gesellschaft die Meinung zu bestehen, dass man Abitur machen und studieren muss. In den vergangenen Jahren hat sich die Anzahl verschiedener Studiengänge mehr als verdoppelt. Die Ausbildung scheint da nicht Schritt halten zu können, die Attraktivität fehlt.

Macht Ihnen diese Entwicklung Sorgen?

Jürgen Evers: Ja, das kann man so sagen. Es geht aber nicht nur um unsere Industrie. Wer installiert in Zukunft meine Wärmepumpe, wer baut meine PV-Anlage aufs Dach. Industrie und Handwerk konnten sich in der Vergangenheit gut ergänzen. In der Industrie verdient man gutes Geld, was in der Region umgesetzt wird. Wenn wir aber keine Fachkräfte mehr haben, sinkt auch die Attraktivität der Region. Wohin das führen kann, zeigt sich zum Teil in Mecklenburg-Vorpommern. Erst schließen die Berufsschulen, weil es zu wenig Schüler gibt, dann kommen keine Fachkräfte mehr nach – und ganze Regionen bluten aus.

Die demografische Entwicklung verschärft diese Situation...

Jürgen Evers: Richtig. Die Babyboomer-Jahre sind vorbei. Die geburtenstärksten Jahrgänge werden Ende des Jahrzehnts in Rente gehen. Diese Beschäftigten fehlen dann am Arbeitsmarkt.

Wie stellen sich die Betriebe aus Chemie, Energie und Logistik am größten Industriestandort in Schleswig-Holstein darauf ein?

Jürgen Evers: Die Entwicklung war lange abzusehen. Ich erinnere mich an Veranstaltungen vor mehr als zehn Jahren, wo das heutige Bild schon ganz gut beschrieben wurde. Aus diesem Grund haben wir im ChemCoast Park Brunsbüttel 2016 auch den Arbeitskreis «Fachkräftebedarf» gegründet.

Zeichnen sich Erfolge ab?

Jürgen Evers: Es sind schon viele tolle Projekte entstanden, aber es dauert seine Zeit, die wir eigentlich nicht haben. Ich habe eher das Gefühl, dass wir mit der Entwicklung nicht Schritt halten können. Eventuell denken wir zu sehr in alten Mustern. Wir brauchen neue Ansätze. Das ist auch der Grund, warum wir uns immer mehr vernetzen, beispielsweise mit der FH Westküste.

Was können die Unternehmen tun, um die Berufsorientierung zu stärken?

Jürgen Evers: Da gibt es viele Möglichkeiten. Das Zauberwort heißt aber «Gemeinsam». Wir müssen in der Region einfach erkennen, dass wir es nur so schaffen können. Egoismus hilft da nicht. Wir müssen Netzwerke ausbauen, einander zuhören und gemeinsam anpacken.



Jürgen Evers, Sprecher des Arbeitskreises «Fachkräftebedarf» im ChemCoast Park Brunsbüttel. © Covestro

In der Praxis bedeutet das eine stärkere Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft...

Jürgen Evers: Ganz genau. Darauf kommt es an. Mehr Exkursionen in die Betriebe, mehr aufeinander zugehen. Wir haben in der Vergangenheit erste Ansätze gestartet. Das Interesse an einem Austausch ist groß. Es fehlt nur oft an Ressourcen, es gut und nachhaltig umzusetzen.

Können sich die Unternehmen gegenseitig unterstützen?

Jürgen Evers: Im ChemCoast Park Brunsbüttel arbeiten wir seit Jahren vertrauensvoll zusammen und haben in dieser Zeit viele Projekte gestartet. Aktuell bereiten wir zusammen mit der ME2BE-Redaktion einen Elternkompass vor. Eltern werden oft bei der Einschätzung der Lage vergessen. Dabei sind es gerade die Eltern, die die Berufsberater Nummer 1 sind. Ihr

Einfluss ist groß. Aber wer klärt die Eltern auf, welche Möglichkeiten ihre Kinder in unserer Region haben? Hier wollen wir ansetzen. Dabei geht es uns nicht darum, für einzelne Unternehmen zu werben, sondern die Region und ihre Möglichkeiten in den Vordergrund zu stellen. Wie können Eltern ihre Kinder bei der Berufsorientierung unterstützen? Wie machen es beispielsweise Eltern unserer Beschäftigten am Industriestandort Brunsbüttel?

Welche Rolle spielen andere Akteure wie Politik, Gewerkschaften oder die Industrie- und Handelskammer, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken?

Jürgen Evers: Wie schon gesagt, wir können nur gemeinsam diese Herausforderung bewältigen. Die Lage ist allen bewusst, wir müssen handeln. Und dafür brauchen wir jeden einzelnen – für die Zukunft unserer Region, für unsere Betriebe im ChemCoast Park Brunsbüttel.

Ausbildung mit Zukunft – Elektroniker für Betriebstechnik

Pascal Timm berichtet über seine Ausbildung bei YARA.

Moin, ich bin Pascal, Azubi im Beruf Elektroniker für Betriebstechnik und aktuell im zweiten Lehrjahr bei YARA Brunsbüttel. Für eine Ausbildung bei YARA habe ich mich entschieden, da ich im Zeitraum von 2018 bis 2020 fünf Praktika im Bereich Elektronik absolviert habe. Davon hat mir das Praktikum bei YARA am besten gefallen.

In meiner Ausbildung als Elektroniker für Betriebstechnik erwerbe ich ein breites Wissensspektrum, u.a. in den Be-

reichen Elektrotechnik, Mechanik und Programmierung von Steuerungs- und Regelungssystemen. Dazu zählt beispielsweise auch, wie man mit der Technik umgeht und diese richtig einsetzt, worauf man bei der Wartung und Instandhaltung achten muss und wie man Anlagen umbaut und diese auf neuere Technik umrüstet. Durch diese vielfältigen Themenbereiche ist die Ausbildung sehr abwechslungsreich und bietet mir ein breites Feld an Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten.

In der Ausbildung gefällt mir vor allem die enge Zusammenarbeit mit meinen Kollegen und

den anderen Abteilungen wie beispielsweise der Verladung, Messwarte, Werkstatt oder Einkauf, da ich dadurch ebenfalls ein Verständnis für die Arbeitsweise anderer Abteilungen und Berufe erlange. Durch die Betreuung der Ausbilder erhalte ich zudem regelmäßiges Feedback, um meine Kenntnisse in der Praxis umzusetzen. Dadurch kann ich meine Fähigkeiten und mein Wissen regelmäßig verbessern und weiter ausbauen. Außerdem habe ich die Möglichkeit, weitere Lehrgänge und Schulungen zu besuchen, mit denen ich mich auch auf die Abschluss-

prüfungen vorbereiten kann. Insgesamt ist die Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik eine sehr anspruchsvolle und abwechslungsreiche Ausbildung mit vielen Vorteilen. Die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse öffnen mir viele Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten und bieten eine gute Grundlage für eine erfolgreiche berufliche Zukunft.

Für mich ist YARA wie ein großes Getriebe mit vielen kleinen und großen Zahnrädern, die das Werk am Laufen halten. Ich würde mich freuen, nach meiner Ausbildung weiter ein Teil dieses Getriebes zu sein.»



Pascal Timm, Auszubildender im zweiten Lehrjahr. © YARA

«Bock auf Hafen»: Starkes Wachstum erfordert starke Arbeitskräfte

Maritime Arbeitswelt mit Hafen- und Logistikdienstleistern mitentwickeln.

Brunsbüttel Ports setzt die Segel in Richtung Zukunft und befindet sich aktuell mehr denn je auf einem enormen Wachstumskurs. Dieser resultiert einerseits aus der vielseitigen Ausweitung der Aktivitäten als Hafen- und Logistikdienstleister an 17 Standorten in Schleswig-Holstein, Hamburg und Schweden. Zum anderen nimmt das mittelständische Logistikunternehmen mit seinen leistungsstarken Energiehubs wie dem Brunsbütteler Elbehafen eine elementare Rolle für die Sicherstellung der bundesweiten Energieversorgung ein. Mit der Stationierung einer FSRU (Floating Storage and Regasification Unit) zum Import von Flüssigerdgas im Brunsbütteler Elbehafen und zahlreichen weiteren energiepolitischen Projekten am Industriestandort hat sich der Privathafen innerhalb des vergangenen Jahres als führender Importhafen für LNG und grünen Wasserstoff sowie dessen Derivate positioniert. Das rapide Wachstum durch die vielschichtigen Ausweitungen der Aktivitäten erfordert jedoch eine gesteigerte Leistungsfähigkeit durch entsprechende Arbeits- und Fachkräfte in der maritimen Logistikbranche.

Die dynamischen Entwicklungen zeigen deutlich: Innovative und neu gedachte Recruiting-Maßnahmen sind bedeutender denn je und es gilt, diese schnell und gezielt zu erkennen und in die Praxis umzusetzen. Getreu seines Mottos «Bock auf Hafen» hat Brunsbüttel Ports als zukunfts-



Universal, vielseitig, leistungsstark: Abwechslungsreicher Arbeitsalltag im maritimen Umfeld des Elbehafens. © Brunsbüttel Ports GmbH



sicherer Arbeitgeber in der Region daher umfangreiche Pläne in die Tat umgesetzt, um neue, motivierte Arbeitskräfte für die Hafenwelt zu begeistern. Weitere Maßnahmen sind zudem auf dem Weg.

Mit dem Ziel, seinen Fachkräftebedarf auch aus eigener Kraft zu decken, investiert das inhabergeführte Logistikunternehmen bewusst in die berufliche Entwicklung junger Menschen in der Region und darüber hinaus. 13 verschiedene Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten unter dem Dach der mittelständischen SCHRAMM group, ein familiäres Betriebsklima, Möglichkeiten für eine unbefristete Übernahme und vielfältige Zusatz- und Weiterbildungsangebote machen das zukunftsorientierte Unternehmen zu einem attraktiven Arbeitgeber im ChemCoast Park Brunsbüttel. Zusätzlich zur persönlichen Betreuung erhalten Nachwuchskräfte eine Bezuschussung zum Führerschein oder zum ersten eigenen Auto sowie ein Smartphone oder ein Tablet. Mit seiner eigenen Hausmesse «Azubi

Ahoi» ermöglicht die SCHRAMM group zudem Berufsorientierung zum Anfassen und vermittelt durch seine Azubis und Studierenden Tipps und Informationen aus erster Hand – getreu dem Motto «von jungen Menschen für junge Menschen», und durch die unternehmenseigene «Azubi Ahoi Akademie» lernen die Heranwachsenden außerdem fürs Leben. Weitere Benefits sind bereits in Planung.

Brunsbüttel Ports ist aus Überzeugung sozial engagiert und verbindet in seinem Arbeitsalltag Wirtschaft und Nachhaltigkeit miteinander. Mit Kurs auf Klimaneutralität setzt der zertifizierte fahrradfreundliche Arbeitgeber auf den Einsatz einer vielseitigen Fahrradflotte in seinen Häfen und an den Logistikstandorten. Zudem bietet das Unternehmen ein attraktives Dienstrad-Leasing für alle Beschäftigten an. Neben einem spannenden und abwechslungsreichen Berufsalltag in der maritimen Branche bekommen Nachwuchs-, Arbeits- und Fachkräfte die Chance, Verantwortung in vielfältigen Bereichen der Firmengruppe

zu übernehmen und Zukunftsvisionen und -projekte, beispielsweise in Bezug auf die deutsche Energieversorgung, aktiv mitzugestalten. In die Optimierung und Digitalisierung der Arbeitsabläufe werden Auszubildende, Studierende und Mitarbeitende eng mit eingebunden, sodass sie die maritime Arbeitswelt mitentwickeln können.

Trotz zahlreicher bereits erfolgreich umgesetzter und noch umzusetzender Maßnahmen, um qualifizierte Arbeits- und Fachkräfte an Bord zu holen, gibt es weiterhin eine Menge zu tun. Unverzichtbar ist beispielsweise eine deutlich verbesserte infrastrukturelle Anbindung des Industriestandortes, insbesondere für junge Menschen ohne PKW. Zudem ist es unerlässlich, weitere soziale Einrichtungen und neuen Wohnraum zu schaffen. Nur wenn auch die Rahmenbedingungen für den gesamten ChemCoast Park Brunsbüttel optimiert werden, können sich Arbeits- und Fachkräfte langfristig ansiedeln und der Industriestandort kann nachhaltig von ihnen profitieren.

Zement-Hersteller Holcim setzt auf Ausbildung und Innovation

Von der Personalentwicklung bis zur Schaffung neuer Ausbildungsberufe.

Der Fachkräftemangel in Deutschland wächst und damit auch die Herausforderung für Unternehmen, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen. Holcim Deutschland macht da keine Ausnahme – das zeigt sich besonders in der Ausbildung. Die Zahl der Bewerbungen für eine Ausbildung im Zementwerk Lägerdorf ist trotz des guten Rufs und zahlreicher Auszeichnungen rückläufig: Während im Jahr 2011 für die jährlich circa 15 Ausbildungsstellen noch 201 Bewerbungen eingingen, waren es 2022 lediglich 29. Wie wichtig die eigene Ausbildung für die Zukunftssicherung und langfristige Personalentwicklung am Standort ist, zeigt ein Blick auf die Belegschaft: Rund 85 Prozent der hier aktuell Beschäftigten hat eine Ausbildung bei Holcim abgeschlossen.

«Die Folgen des Fachkräftemangels sind bekanntermaßen eine große Herausforderung – auch für uns», sagt Jan Schwarz, Ausbildungsleiter bei Holcim Deutschland. «Bisher können wir jedes Jahr noch alle



Ein Team: Auszubildende im Zementwerk Lägerdorf. © Holcim (Deutschland) GmbH

Ausbildungsstellen mit qualifizierten Auszubildenden besetzen. Damit das auch so bleibt, entwickeln wir unser Ausbildungsprogramm mit unserer modernen Ausbildungswerkstatt ständig weiter und setzen gezielte Maßnahmen wie Schulkooperationen oder Bus- und Kinowerbung ein.» Die Ausbildungsinhalte werden regelmäßig an die Transformation des Unternehmens

sowie neue Trends und Technologien angepasst – so wird beispielsweise verstärkt die Programmierung in die Ausbildungsinhalte der Elektronikerinnen und Elektroniker integriert.

Selbstverständlich entwickeln sich auch über die Ausbildung hinaus die Berufsbilder weiter – insbesondere im Zusammenhang mit dem Vorhaben, bis 2029 in

Lägerdorf eines der weltweit ersten klimaneutralen Zementwerke zu betreiben. Eine der Voraussetzungen ist der Bau des neuen Ofen 12 und die damit verbundene Umrüstung des Werks auf ein Oxyfuel-Verfahren der zweiten Generation. Für dieses Projekt mit dem Namen «Carbon2Business» werden viele neue Mitarbeitende benötigt, beispielsweise für den Bereich Anlagenbau oder Verfahrenstechnik.

Um auch dabei Stellen mit dem eigenen Nachwuchs besetzen zu können, bietet Holcim ab diesem Jahr einen neuen Ausbildungsberuf und einen neuen dualen Studiengang an. Ab August besteht erstmals die Möglichkeit, eine Ausbildung als Elektroniker/in für Automatisierungstechnik und ein duales Studium als Verfahrenstechniker/in in Kooperation mit der HAW Hamburg zu absolvieren. «Neben der Gewinnung und Ausbildung neuer Beschäftigter ist es für uns essentiell, bestehende Kolleginnen und Kollegen so zu schulen und weiterzubilden, dass sie ihre Fähigkeiten auch am neuen Ofen einbringen können», erklärt Lara Staade, Personalreferentin in Lägerdorf.

Attraktives Arbeitsumfeld ist entscheidend

Wintershall Dea sieht Potenzial an Nachwuchskräften in der Region.

Die abgelegene, überwiegend landwirtschaftlich geprägte Region Dithmarschen wird von Kennern gern als «letztes Abenteuer Europas» bezeichnet. Der spröde Charme und Natur Wintershall Dea-Betriebes Holstein in Friedrichskoog, ist die Bezahlung nicht der entscheidende Faktor. Unternehmen in der Region sind bereit, finanziell attraktive Angebote zu machen. «Viel wichtiger ist die Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds und die Bereitstellung entsprechender Anreize. Flexible Arbeitsbedingungen, sowohl in Bezug auf den Arbeitsort als auch die Arbeitszeit, spielen



Mario Dreier. © Wintershall Dea

dass die Zahl an Fachkräften in ländlichen Gebieten abnimmt und der Wettbewerb um Talente zunimmt. Doch wie können Unternehmen außerhalb der Ballungszentren erfolgreich Nachwuchskräfte gewinnen und langfristig an sich binden?

Laut Mario Dreier, Leiter des Wintershall Dea-Betriebes Holstein in Friedrichskoog, ist die Bezahlung nicht der entscheidende Faktor. Unternehmen in der Region sind bereit, finanziell attraktive Angebote zu machen. «Viel wichtiger ist die Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds und die Bereitstellung entsprechender Anreize. Flexible Arbeitsbedingungen, sowohl in Bezug auf den Arbeitsort als auch die Arbeitszeit, spielen

eine zentrale Rolle», so Mario Dreier. Es gelte, die klassische Diskrepanz zwischen Schichtarbeit und Flexibilität zu überwinden. Neue Schichtmodelle mit möglicherweise mehr Personaleinsatz könnten hierbei helfen.

Mario Dreier weiter: «Die ländlichen Regionen verfügen über ein Potenzial an qualifizierten Fachkräften, das bisher nicht ausreichend genutzt wurde. Unternehmen sollten die Vorteile des ländlichen Raums im Vergleich zu Metropolen betonen. Werkwohnungen oder Grundstücke für Mitarbeiter könnten einen Anreiz bieten und den Mangel an bezahlbarem Wohnraum in den Städten umgehen. Zudem könnten verlorene Baukostenzuschüsse oder Betriebsdarlehen als zusätzliche Anreize dienen, insbesondere angesichts steigender Zinsen.»

Eine gut ausgebaute Infrastruktur ist laut Mario Dreier ebenfalls entscheidend. Die Anbindung der Region an Hauptverkehrswege wie die A23 ermöglicht es den Mitarbeitenden, schnell zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen. Mobiles Arbeiten sollte auch für Industriearbeitsplätze ermöglicht werden, um die Flexibilität der Beschäftigten zu fördern.

«Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und der öffentlichen Hand erforderlich», betont der Betriebsleiter. Sie sollten demnach gemeinsam an einem Strang ziehen, um mit innovativen Lösungsansätzen die Attraktivität der Region zu steigern, um so die Chancen für die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte zu verbessern.

Covestro und Sasol – eine Woche mit Workshops und Laborversuchen

Spannende Einblicke für Profilerstufe des Gymnasiums.

Neugierig, offen und mit Spaß an den vielfältigen Aufgaben in der chemischen Industrie: So erlebten die Beschäftigten am Covestro-Standort Brunsbüttel die 19 Schülerinnen und Schüler der Profilerstufe Chemie des Gymnasiums Brunsbüttel bei ihrer «Schnupperwoche». Seit vielen Jahren bietet der innovative Werkstoff-Hersteller zusammen mit dem benachbarten Sasol-Werk dieses Praktikum für die Oberstufe an. «Wir wollen den jungen Menschen praktische



Angehende Chemielaboranten (v.l.): Hendrik Kaczor, Mailin Ketelsen und Qutaiba Joudah. © Covestro

chemieinteressierten Schüler um Lehrerin Andrea Volkers sind das keineswegs Fremdwörter. Seit der achten Klasse steht bei den jungen Menschen aus dem zwölften Jahrgang das Fach Chemie auf dem Stundenplan. «Hier im Ausbildungslabor von Covestro zu experimentieren, bringt einfach Spaß. Das fühlt sich richtig gut an», sagt Lukas Thode aus Brunsbüttel. «In den Doppelstunden in der Schule fehlt der zeitliche Rahmen, um größere Versuche aufzubauen.» Der 17-Jährige kann sich gut eine Ausbildung zum Chemielaboranten vorstellen.

Unterstützt von Christin Tange und den drei angehenden Chemielaboranten Mailin Ketelsen, Hendrik Kaczor und Qutaiba Joudah, alle im dritten Ausbildungsjahr, bestimmen die Schülerinnen und Schüler mit einer refraktometrischen Messung zunächst den Brechungsindex des Lösungsmittelgemisches. Die Flüssigkeit wird anschließend im Kolben über eine Heizhaube erhitzt. Dabei kommen Siedesteine zum Einsatz. Konzentriert dokumentieren und protokollieren die jungen Leute im Fünf-Minuten-Abstand die aufgebauten Versuchsreihen. Dabei zeigen sich erste Unterschiede beim Trennen des Gemisches aus Isopropanol und Isobutanol, vor allem angesichts unterschiedlich eingestellter Temperaturen.

Für die 18-jährige Svenja

Müller ist die Destillation mit der Vigreux-Kolonnen keine Premiere. «Den Versuch habe ich schon während meines Schulpraktikums im vergangenen Jahr gemacht. Es ist schön, das jetzt noch einmal zu wiederholen», sagt die Brunsbüttelerin, der das Experimentieren «im Blut» liegt. «Mein Vater hat Chemie studiert. Ich bin von klein auf an damit aufgewachsen.» Während sie sich eine Ausbildung in diesem Beruf vorstellen kann, haben sich einige Mitschülerinnen und Mitschüler anders entschieden. Daniel Hergert beispielsweise hat einen Ausbildungsplatz zum Fachinformatiker in der Tasche, Nele Grimm zur OP-technischen Assistentin – und Milina Garz möchte nach ihrem Abitur Medizin studieren.

Spannend ist das Praktikum für die Gymnasiasten trotz unterschiedlicher beruflicher Neigungen. Abwasserüberwachung, Abfallwirtschaft, Laborbesichtigung in der Umweltüberwachung und rechtliche Grundlagen im Umweltschutz: Schon der erste Tag am Covestro-Standort zeigt, wie vielfältig die Aufgaben und Anforderungen in der chemischen Industrie sind. Am nächsten Tag folgt ein Rundgang durch die Betriebe im Covestro Industriepark Brunsbüttel mit einem Workshop zur Risikobewertung von Chemieanlagen. Am dritten und vierten Tag trennt sich die Profilerstufe in zwei kleinere Gruppen für praktische Ver-



Experimentieren im Ausbildungslabor (v.l.): Lukas Thode, Niels Odrowska und Nele Grimm. Hinten: Ausbilderin Christin Tange. © Covestro

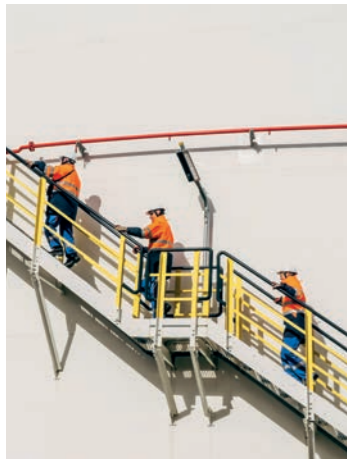
suche in den Laboren der beiden Unternehmen.

Bei Sasol stellen die Gymnasiasten im neuen Forschungs-, Entwicklungs- und Analytikzentrum in Begleitung der Auszubildenden aus einem Alkohol und einer Säure einen wohlriechenden Ester her. Spezialisten im Labor erklären anschließend die Ergebnisse der Analysen und stellen in dem Zusammenhang die Gaschromatografie und den Analysenroboter vor. Um das Tagesprogramm abzurunden, erhalten die Schulpraktikanten noch einen Einblick in die Anwendungsmöglichkeiten von organischen Sasol-Produkten der Fettalkohole und deren Derivate – das sind Verbindungen aus Fettalkoholen wie beispielsweise Ester.

«Das gemeinsame Projekt zwi-

schon unseren Firmen und dem Gymnasium Brunsbüttel zeigt, wie wichtig es ist, den Kontakt zwischen Schule und Industrie aufrecht zu halten – gerade nach der Pandemie. Aus den Veranstaltungen konnten schon einige Nachwuchskräfte für unsere Firmen gewonnen werden», zieht Boie Witt, Ausbilder und geprüfter Berufspädagoge bei Sasol, ein positives Fazit. Chemielehrerin Andrea Volkers freut sich über das jahrelange Engagement der Unternehmen. «Wir können im Unterricht nur die Grundlagen schaffen, eine berufliche Entscheidung zu treffen.» Das bestätigt Ausbilderin Christin Tange: «Für uns ist es wichtig, zu zeigen, dass betriebliche Abläufe ganz anders als Unterricht sind – eine Abwechslung vom Schultag.»

TotalEnergies: Vom Schüler zum erfolgreichen Mitarbeiter



Berufseinstiegern bietet TotalEnergies viele Möglichkeiten. © TotalEnergies

Bitumenwerk sichert mit eigenem Nachwuchs die Zukunft.

Rund 140 Beschäftigte sind aktuell bei der TotalEnergies Bitumen Deutschland GmbH am Standort in Brunsbüttel tätig. Angesichts des demografischen Wandels steigt der Bedarf an angehenden Fachkräften. Zur Nachwuchssicherung bietet das Unternehmen Berufseinstiegern daher viele Möglichkeiten, zum Beispiel duale Ausbildungsplätze, duale Studiengänge oder Trainee-Programme.

Duale Ausbildungsplätze werden in sechs unterschiedlichen Berufen angeboten – für Industriekaufleute, Chemikanten, Baustoffprüfer und Chemielaboranten, außerdem nach Bedarf für die Fachrichtungen im technischen Produktdesign und als Fachinformatiker für System-

integration. Dabei genießen die Auszubildenden bei TotalEnergies in Brunsbüttel den Vorteil eines Weltunternehmens an einem Standort mit mittelständischer Größe. Nach Aussage vieler Beschäftigter resultiert daraus eine familiäre Atmosphäre, die dem Nachwuchs sowohl eine intensive Ausbildungsbetreuung als auch eine schnelle Integration in die jeweiligen Teams ermöglicht.

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels setzt TotalEnergies zur Nachwuchs- und Wissenssicherung auf ausgebildetes Eigenpersonal. «Mit Hilfe einer praxisorientierten Ausbildung binden wir die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Beginn an vollständig in die entsprechenden Tätigkeitsbereiche ein», sagt Caglayan Pire, Leiter des Bereichs Technik. «Somit lernen sie frühzeitig Verantwortung zu übernehmen und sind mit Abschluss der Ausbildung sofort als vollwertige und qualifizierte Nachwuchskräfte einsetzbar.» Zudem fördert das Unternehmen die Beschäftigten in ihrem beruflichen Werdegang gezielt durch Weiterbildungen und Entwicklungsmöglichkeiten, beispielsweise bei Masterstudium, Meister- oder Fachwirttitel.

Der Standort von TotalEnergies zeichnet sich schon heute durch viele Beschäftigte mit jahrzehntelanger Betriebszugehörigkeit aus. Sie haben ihre Ausbildung im Werk absolviert und sich in der Folge in unterschiedlichsten Positionen und Bereichen zu wichtigen Führungskräften entwickelt. Außerdem gibt es innerhalb des Unternehmens die Möglichkeit, den Standort zu wechseln, so dass auch Berufsangebote im Ausland



Teamarbeit: Bosse Paustian (Projektleiter) und Jana Wethje (Controlllerin). ©TotalEnergies

wahrgenommen werden können.

In der Ausbildung der technischen Produktdesigner und der dual Studierenden im technischen Bereich fördert TotalEnergies die Selbstverwirklichung mit Projektarbeit. «Ideen können in einem offenen Diskurs eingebracht werden und sind vor allem in Bezug auf die zukünftigen Themen zur Produktentwicklung und Nachhaltigkeit von großer Bedeutung», unterstreicht Bosse Paustian, der ein duales Studium im Bereich Maschinenbau absolviert hat und heute als Projektleiter im Bereich Technik eingesetzt wird. «Diese frühe Einbindung in das Tagesgeschäft

fördert nicht nur den Teamgedanken, sondern auch den fachbereichsübergreifenden Austausch im Unternehmen.»

Der eingeschlagene Weg ist erfolgreich: Viele Beschäftigte aus den dualen Studiengängen Maschinenbau und Verfahrenstechnik sind als Fachkräfte zu wichtigen Säulen im Unternehmen geworden. Aus diesem Grund richtet TotalEnergies seinen Fokus hier künftig auf alle Fachbereiche aus. Das Unternehmen stellt mit dieser Philosophie am Standort Brunsbüttel die Übergabe des Wissens an die junge Generation sicher – getreu dem Motto «Mit der eigenen Jugend in die Zukunft».

Spedition Kruse: Mit dem «2 x 2 Konzept» zum Berufskraftfahrer

Zwei anerkannte Ausbildungsabschlüsse innerhalb von vier Jahren.

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs setzt die Spedition Kruse auf Ausbildung im eigenen Haus. Im laufenden Ausbildungsjahr wurde mit 14 Auszubildenden ein neuer Rekord aufgestellt. 26 junge Nachwuchskräfte befinden sich derzeit insgesamt im Ausbildungsverhältnis.

Speziell für den Beruf von Berufskraftfahrern geht das inhabergeführte Unternehmen innovative Wege. Lange Jahre war es branchenüblich, dass dieser Job schwerpunktmäßig durch Quereinsteiger besetzt wurde. Beispielsweise durch Mitarbeiter, die die Fahrerlaubnis im Rahmen der Wehrpflicht erworben haben. Das funktioniert heute nicht mehr.

Die Gründe sind vielschichtig. Die Anforderungen sind im Laufe der Zeit erheblich gestiegen, bei Gefahrguttransporten, Ökonomie, Ladungssicherung, komplexen Technikanforderungen oder der Digitalisierung der Arbeitsabläufe. Nicht zu vernachlässigen sind darüber hinaus



Melina Nicklaus auf dem Gabelstapler im Blocklager – der Weg zum Berufskraftfahrer ist lang. © Spedition Kruse

die Kosten zum Erwerb der Fahrerlaubnis für den gewerblichen Güterverkehr. Außerdem besteht ein Mindestalter von 17 Jahren für die Ausbildung zum Berufskraftfahrer, wobei die Zielgruppe ihren Schulabschluss bereits im Alter von 15 oder 16 Jahren erwirbt.

Viele junge Leute entscheiden sich daher für einen anderen Beruf. Um ihnen

direkt nach der Schule eine Perspektive als Berufskraftfahrer zu bieten, setzt die Spedition Kruse auf das so genannte «2 x 2 Konzept». Dieses Modell ermöglicht im Alter von 15 oder 16 Jahren den Beginn einer zweijährigen Ausbildung zum Fachlagerist, um dann im direkten Anschluss eine um ein Jahr verkürzte Ausbildung zum Berufskraftfahrer zu absolvieren. So

lassen sich zwei anerkannte Ausbildungsabschlüsse innerhalb von vier Jahren erwerben.

«Die gesammelte Erfahrung und die erhaltene Resonanz sind bisher sehr positiv», sagt Personalleiter Christian Paetau. «Wir freuen uns, durch dieses Modell die Attraktivität dieses Berufs insbesondere für junge Menschen deutlich zu steigern.»



«Abbau des Kernkraftwerks Brunsbüttel ist keine Routineaufgabe»

Nach dem Abschalten der letzten Kernkraftwerke in Deutschland ist die Meinung weit verbreitet, dass diese Anlagen keine attraktiven Arbeitsplätze mehr bieten. Ein Gespräch mit Vivien Bittner, die im Personalbereich der Kernenergiesparte von Vattenfall tätig ist.

Frau Bittner, gibt es immer noch Karrierechancen in einem Kernkraftwerk, das abgebaut wird?

Vivien Bittner: Ja, auf jeden Fall. Der Abbau eines Kernkraftwerks unterscheidet sich deutlich von dem anderer Industrieanlagen, ist also nichts für die Abrissbirne. Hier sind präzise Planung und umfangreiches technisches Wissen erforderlich. Für den Abbau eines Kernkraftwerks braucht man genauso qualifiziertes Personal wie für den Betrieb. Auch bietet er abwechslungsreiche Aufgaben sowohl für junge Leute am Beginn ihrer Karriere als auch für ältere Fachkräfte. Ältere Bewerberinnen und Bewerber sind uns sogar sehr willkommen, weil wir von deren Erfahrung profitieren. Gleichzeitig können wir ihnen eine interessante Tätigkeit bis

zu ihrem Renteneintritt bieten. Denn der Abbau eines Kernkraftwerks ist keine Routine-tätigkeit. Es gibt immer wieder neue Fragestellungen, für die neue Lösungen entwickelt werden müssen.

Welche Fachleute brauchen Sie für den Abbau der Anlage?

Vivien Bittner: Wie im Leistungsbetrieb wird auch für den Abbau Personal aus den Bereichen Maschinenbau und Elektrotechnik fast überall in der Anlage benötigt. Und es wird niemanden überraschen, dass eine große Menge unterschiedlicher Abfälle entsteht, die fachgerecht entsorgt werden müssen. Daher ist der Bedarf an Entsorgungsspezialisten gewachsen. Auch im Strahlenschutz benötigen wir für den Abbau mehr Personal als beim Betrieb der Anlage. Hierbei ist die Expertise von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Qualifikationen gefragt. Bei uns kommen sowohl Fachkräfte als auch Meister, Techniker und Hochschulabsolventen zum Einsatz.

Der Abbau des Kernkraftwerks Brunsbüttel (KKB) dauert noch zehn

bis 15 Jahre. Welche Perspektive gibt es für Mitarbeitende, die dann das Rentenalter noch nicht erreicht haben?

Vivien Bittner: Zum einen hat Vattenfall mit dem Kernkraftwerk Krümmel eine zweite Anlage, die abgebaut werden muss. Hier können sich Chancen ergeben. Zum anderen ist Vattenfall ein großes, international tätiges Unternehmen mit einem entsprechenden konzernweiten Arbeitsmarkt, sehr



Vivien Bittner. © Kernkraftwerk Brunsbüttel

guten Weiterbildungsangeboten und entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten. Wer beispielsweise im KKB im Projektmanagement tätig war, kann das auch in anderen Unternehmensbereichen wie der Wind- oder Solarenergie.

Was bietet das KKB außer einem guten Gehalt?

Vivien Bittner: Ein sehr attraktives, nahezu familiäres Arbeitsumfeld und unbefristete Arbeitsverträge. Wir haben eine sehr geringe Fluktuation und lange Betriebszugehörigkeiten. Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten schon seit Jahrzehnten zusammen. Das unterscheidet die Kernenergiesparte von den meisten anderen Unternehmensteilen. Im KKB kennt man sich und ist füreinander da. Das zeigt sich auch in einem ausgeprägten sozialen Engagement. Das KKB ist beispielsweise Partner in der Sozialen Allianz der Stiftung Mensch und legt Wert auf Inklusion. Gleichzeitig können Mitarbeitende der Kernenergiesparte natürlich alle Angebote des Konzerns nutzen – von Fortbildungen und Trainings über das Gesundheitsmanagement bis zu Job-Rotation.

Rückbau heißt Fortschritt: Innovative Projekte bieten Chancen für spannende Tätigkeiten

PreussenElektra bietet interessante Einsatzmöglichkeiten für Beschäftigte.

Vom Leistungsbetrieb in den Rückbau – über 50 Jahre hat die PreussenElektra ihren gesellschaftlichen Auftrag erfüllt: die Gewährleistung einer sicheren, klimafreundlichen und zuverlässigen Stromversorgung, bei der der Schutz von Mensch und Umwelt stets oberste Priorität hatte. Am 15. April 2023 wurde das letzte noch im Leistungsbetrieb befindliche Kernkraftwerk der Gesellschaft, Isar 2 in Bayern, abgeschaltet. Die Kernkraftwerke Brokdorf und Grohnde waren als vorletzte Anlagen bereits zum 31. Dezember 2021 vom Netz genommen worden. Damit ist die PreussenElektra ab sofort ein reines Rückbauunternehmen.

Mit dem Rückbau beginnt für die PreussenElektra und damit auch für das Kernkraftwerk Brokdorf ein neues Kapitel mit neuen Herausforderungen, sowohl was die Anlage, aber noch viel mehr, was die Aufgaben und damit die Mitarbeitenden betrifft. Das, was im sicheren Leistungsbetrieb mit Stolz, Verantwortung und Wertschätzung richtig gemacht wurde, wird so selbstverständlich auch im Rückbau fortgesetzt. Von der anspruchsvollen Aufgabe der Genehmigungsverfahren bis zur Entlassung des Geländes aus der atomrechtlichen Aufsicht ist es ein langer Weg. Dabei bietet die PreussenElektra spannende Einsatzmöglichkeiten.

Rückbau bedeutet «weg vom Handbuch»,

hin zu Projekten und weg von der reinen Ausführung, hin zu neuen, flexiblen Ideen in der Umsetzung. Somit eröffnet der Rückbau eines Kernkraftwerks viele neue Tätigkeiten. Hierfür braucht es Menschen mit Teamgeist, die über den Tellerrand hinausschauen und neue Wege gehen wollen. Die PreussenElektra braucht Menschen, die ihr Handwerk beherrschen und die darüber hinaus neue Dinge ausprobieren möchten, die den Mut haben, Verantwortung zu übernehmen und neue Lösungswege auszuprobieren in dem Vertrauen, aus Fehlern lernen zu dürfen.

Dafür bietet das Unternehmen Jobs an für Menschen, die es spannend finden, Lösungen für Probleme zu finden, die es vorher nie gab. Die PreussenElektra will Maßstäbe im Rückbau setzen und Raum für Neues schaffen. Denn die grüne Wiese am Ende des Rückbaus war einmal, jetzt geht es vielmehr darum, kreative Nachnutzungskonzepte unter anderem auch für den Standort in Brokdorf zu entwickeln.

Dabei schaut die E.ON-Tochter zunehmend nach draußen, um die erfahrene Belegschaft mit neuen qualifizierten Talenten für den Rückbau zu komplettieren. Was

die GmbH dabei zu bieten hat, kann sich sehen lassen: So bedeutet ein Arbeitsplatz im Kernkraftwerk Brokdorf über viele Jahre eine sehr hohe Beschäftigungssicherheit, verbunden mit den Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der PreussenElektra und darüber hinaus im gesamten E.ON-Konzern.

Gleichzeitig ist man sich bewusst: Junge Menschen wollen heutzutage mehr als nur Sicherheit. Eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit wird zunehmend wichtiger. Gerade für die jüngere Generation. Spannende herausfordernde Projekte, gern auch nur auf Zeit, erlangen höhere Bedeutung als eine langfristige Beschäftigung. Die eigene Wertschätzung bekommt einen größeren Stellenwert. Möglichkeiten für Homeoffice und hybrides Arbeiten sowie Teilzeitangebote sind entscheidende Kriterien bei der Stellenauswahl, und ganz wesentlich ist der Wunsch zur Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung, die Menschen im Rahmen ihrer Tätigkeit erfüllt sehen möchten.

Viele dieser Aspekte kann die PreussenElektra bereits erfüllen und wird auch in Zukunft weitere moderne Lösungen schaffen, um sowohl für die eigenen Beschäftigten weiterhin interessant zu bleiben als auch externe Talente zu gewinnen. Innovative Projekte bieten hierfür die besten Chancen. Rückbau heißt Fortschritt – und nicht zuletzt sind es die Menschen, die diesen Fortschritt gestalten.



Mensch und Technik: Beschäftigte vor dem Kernkraftwerk Brokdorf (KBR). © Kernkraftwerk Brokdorf

Fachkräftebedarf – auch eine Chance für die Betriebe



André Mewes, Fachkräfteberater der egw:wirtschaftsförderung in Brunsbüttel. © egw

Was Babyboomer und Generation Z für den Arbeitsmarkt bedeuten.

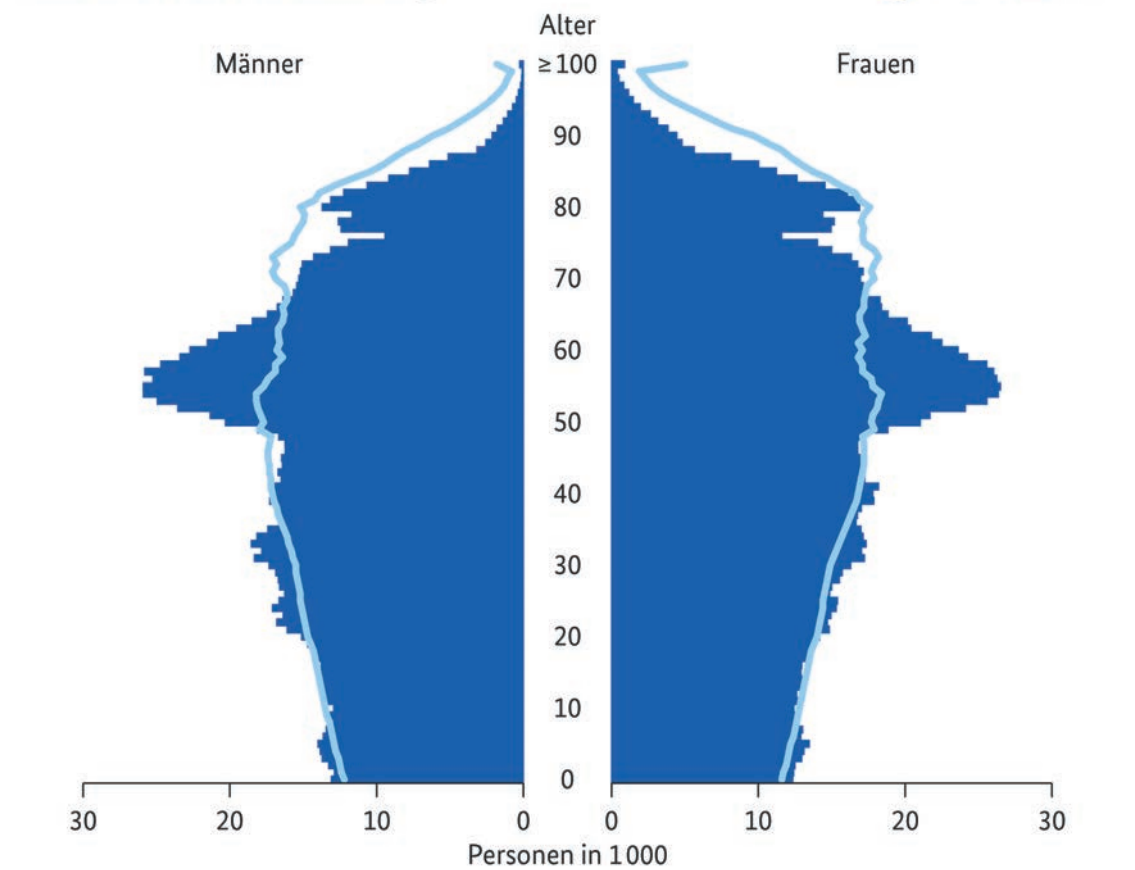
Über viele Jahre galt die staatlich geförderte Altersteilzeit als Patentrezept, um älteren Beschäftigten den Einstieg in den vorzeitigen Ruhestand schmackhaft zu machen – und Arbeitsplätze für jüngere Beschäftigte in den Unternehmen zu schaffen. Doch die Zeiten haben sich geändert. Den Betrieben mangelt es an qualifizierten Fachkräften, jüngere Mitarbeitende sind immer schwerer zu finden. Das stellt die Unternehmen vor große Herausforderungen.

Bis zum Jahr 2028 werden nach jüngsten Erhebungen rund 10.000 Fach- und Arbeitskräfte den Arbeitsmarkt in den Kreisen Dithmarschen und Steinburg verlassen. «Wir werden dann nicht nur Vollbeschäftigung, sondern eine Überbeschäftigung haben», erklärt André Mewes von der egw:wirtschaftsförderung in Brunsbüttel. «Überbeschäftigung bedeutet, dass es mehr Arbeit als Arbeitskräfte gibt. Diesen Zustand hatten wir zuletzt in den 1960er Jahren.» Das habe seinerzeit dazu geführt, dass Millionen von Arbeitskräften im Ausland für den deutschen Arbeitsmarkt angeworben wurden.

«Der demografische Wandel war lange absehbar. Jetzt ist es soweit: die Babyboomer gehen in Rente, die Generation Z startet ins Arbeitsleben. Das erfordert einen teils radikalen Perspektivwechsel in den Betrieben», sagt der Fachkräftebera-

Altersstruktur in Schleswig-Holstein

Altersaufbau der Bevölkerung



Wenn in den kommenden zehn Jahren die 1960er-Jahrgänge in Rente gehen, entsteht in Schleswig-Holstein eine jährliche demografische Lücke von ca. 20.000 Beschäftigten. © Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

ter für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Dithmarschen und Steinburg. Angesichts der rückläufigen Zahl von Bewerbenden werde es zunehmend wichtiger, ältere Beschäftigte zu halten. «Die Generation Z hat eine ganz andere Sichtweise auf den Stellenwert von Arbeit im Leben – sei es nun die Vier-Tage-Woche oder auch mobiles Arbeiten.» Dafür gelte es, passgenaue Lösungen zu finden. André Mewes sieht darin auch eine Chance: «Insgesamt werden die Betriebe bunter, vielfältiger und agiler.» «Die Entwicklung, wie wir sie heute erleben, erfordert eine Neuausrichtung der Personalpolitik», betont André Mewes. Die Unternehmen müssten die Sinnhaftigkeit der Arbeit wieder stärker in den Fokus

rücken. Ähnliches gilt für die berufliche Weiterbildung. Insbesondere für Menschen, die dem Arbeitsmarkt in der Vergangenheit nicht – oder nur eingeschränkt – zur Verfügung standen, jetzt aber in den Arbeitsmarkt integriert werden müssen. «Es wäre schon viel gewonnen, wenn die Babyboomer den Renteneintritt vielleicht um wenige Jahre verschieben oder nach Rentenbeginn in Teilzeit weiterarbeiten würden.» Flexible Arbeitszeiten und altersgerecht gestaltete Arbeitsplätze könnten dabei helfen, erfahrene Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten. Zumindest die Ausbildungsquote in den Kreisen Dithmarschen und Steinburg stimmt den Fachkräfteberater positiv.

«Da belegen wir bundesweit einen Spitzenplatz», so André Mewes. Die gute Mischung aus Handel, Handwerk und Industrie sei ein Wettbewerbsvorteil, ganz besonders für die Unternehmen im ChemCoast Park Brunsbüttel. «Diese Kombination führt dazu, dass wir im Vergleich zu vielen anderen Regionen wesentlich besser dastehen. Die hiesige Industrie braucht die kleinen und mittelständischen Betriebe – als Dienstleister und Zulieferer.»

FI.SH Fachkräfte Initiative Schleswig-Holstein

Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung



IMPRESSUM

ChemCoast Park Brunsbüttel
V.i.S.d.P.: egw: Wirtschaftsförderung
Martina Hummel-Manzau
Elbehafen, 25541 Brunsbüttel
Telefon 0 48 52 / 83 84 0
eMail info@chemcoastpark.de

Redaktion und Layout
Wortrecht Medienbüro • Jens Neumann
Auwisch 20, 25355 Barmstedt
Telefon 0 41 23 / 92 27 67
eMail jens.neumann@wortrecht.de

Sie möchten «ChemCoast Park Brunsbüttel aktuell» als pdf erhalten? Dann senden Sie eine eMail mit Stichwort «ChemCoast Park» an info@eg-westholstein.de

Druck
Nuppau Druck, Sven Nuppau e.K.
Schulweg 2, 25782 Tellingstedt

www.chemcoastpark.de

