



Malermeister Thomas Kaplan gründete sein Unternehmen 2013. Heute beschäftigt er bereits sieben Auszubildende. Oben von links: Jesse Wittler, Christopher Sosnowski, Kevin Abel, Sandro Wiegand. Unten: Nico Volkme, Alexander Fonarev, Thomas Kaplan, Petra Basaric.

Ausbildung schafft Perspektiven

Porträts:	DuPont Uentrop	Seiten 2 – 3
	Altenzentrum Liebfrauen	Seite 4
	DEG Dach – Fassade – Holz	Seite 5
	Qualitätsmaler Kaplan	Seite 6
Namen & Nachrichten:	BAG Bankaktiengesellschaft	Seite 7
Tipps & Termine:	Start-up Circle	Seite 9
Extra:	Förderprogramme Ausbildung	Seite 10



Blick nach vorn

Es ist Sommer, die Inzidenzzahlen sinken, das Leben nimmt Fahrt auf – auch das wirtschaftliche Leben. Und in manchen Branchen ist es jetzt bereits absehbar: Fachkräfte werden dringender benötigt denn je.

Um einem Fachkräftemangel auf mittlere und lange Sicht vorzubeugen, ist die Ausbildung eines der wirksamsten Mittel. In der Krise reduzierte sich leider die Zahl der Ausbildungsplätze wie auch die der Bewerber:innen.

Das hat mehrere Gründe. Die Schüler:innen waren im Homeschooling nur schlecht erreichbar und teilweise schwerer zu motivieren. Betriebspraktika fielen aus Hygienegründen oft aus. Und schließlich führten wirtschaftliche Schwierigkeiten, Einschränkungen der Geschäftstätigkeit und Planungsunsicherheiten dazu, dass manche Unternehmen ihr Engagement in der Ausbildung verringerten.

Doch Ausbildung bedeutet Perspektiven schaffen. Und zwar auf beiden Seiten: Lebensperspektiven für die auszubildenden jungen Männer und Frauen und wirtschaftliche Perspektiven für die Betriebe, die mithilfe genau dieser jungen Männer und Frauen ihre Zukunftsfähigkeit sichern.

Wir lassen in diesem Heft einige Personalverantwortliche aus Handwerk, Handel, Pflege und Industrie zu Wort kommen, die sich vorbildlich in der Ausbildung engagieren und sie auch in diesem Jahr in vollem Umfang weiterfahren konnten.

Außerdem stellen wir Ihnen die zehn Förderprogramme vor, die Hammer Betriebe zurzeit in Anspruch nehmen können, um bei der Ausbildung finanziell und personell entlastet zu werden. Die Ansprechpartnerinnen im Kommunalen Jobcenter, bei der Agentur für Arbeit und in der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet in unserem Haus stehen Ihnen für alle Fragen gerne zur Verfügung.

Mit den besten Wünschen für einen schwungvollen Sommer

Ihr

Prof. Dr. Karl-Georg Steffens
Geschäftsführer



Frische Ideen

DuPont Uentrop lädt Auszubildende zur Mitgestaltung ein

Das DuPont Werk in Uentrop blickt in eine aussichtsreiche Zukunft. In dem Produktionsstandort mit rund 330 Beschäftigten werden Kunststoffgranulate für den Weltmarkt hergestellt, zu etwa 80 Prozent für die Automobilindustrie. Eine der DuPont Marken ist Zytel® HTN „High Temperature Nylon“. Zytel® HTN wird u. a. für Elektroautos benötigt. Das Werk in Uentrop ist der einzige nennenswerte Hersteller in Europa, eine steigende Nachfrage scheint also vorerst sicher. Und doch sieht DuPont Personalreferent Michael Günther keinen Grund, sich auf den Lorbeeren auszuruhen: „Die Wettbewerber schlafen nicht. Um auf lange Sicht erfolgreich zu bleiben, müssen wir stetig dazulernen, neue Ideen aufgreifen, den Wandel vorantreiben. Die Ausbildung spielt dabei eine entscheidende Rolle.“

Zurzeit absolvieren in Uentrop 30 junge Menschen eine Ausbildung als Industriemechaniker:in, Elektroniker:in oder Produktionsfachkraft Chemie, unter ihnen sechs

aus Ausbildungskooperationen. Denn nicht jeder Betrieb verfügt über eine so gut ausgestattete Ausbildungswerkstatt wie DuPont. Auch in diesem September werden – wie jedes Jahr – zehn bis zwölf neue Azubis ihre Ausbildung starten. „Der Fachkräftemangel im verarbeitenden Gewerbe trifft auch uns“, erläutert Günther. „Doch als weltweit tätiger Konzern mit einer attraktiven Ausbildung gelingt es uns trotzdem, alle Stellen mit super Kandidaten zu besetzen.“ Nur Bewerbungen von jungen Frauen sind zum Bedauern von Personalreferent und Ausbildern ausgesprochen rar. „Wir würden uns freuen, wenn sich mehr Frauen bei uns bewerben.“

Die Ausbildung bei DuPont genießt bereits seit mehr als fünf Jahrzehnten einen ausgezeichneten Ruf. Zahlreiche Auszeichnungen als Jahrgangsbeste bestätigen die Qualität der Ausbildung. Noch mehr freut Michael Günther jedoch der Zuspruch der Auszubildenden selbst: „Nach dem Abschluss bleiben



DuPont-Werk in Uentrop



Azubis und Ausbilder mit Geschäftsführer Hubertus Gentes (Mitte im Anzug) vor Einführung der Corona-Maßnahmen

viele von ihnen gerne bei uns, weil sie sich hier wohlfühlen. Auch die Möglichkeit eines dualen Studiums wird gerne genutzt.“

Digitalisierung und Prozessoptimierung

„Wir freuen uns bereits auf den September, wenn die neuen Azubis kommen“, sagt DuPont-Ausbilder Heinz Löb. „Die bringen jedes Mal frischen Wind mit.“ Dies bestätigt auch Klaus Grundel, Specialist Improvement I-Park, bei DuPont Uentrop unter anderem zuständig für Prozessoptimierung und Digitalisierung: „Unser Ausbildungsbetrieb ist eine Goldgrube für gute Ideen und neue Impulse.“ Er selbst hat in seinen 27 Jahren bei DuPont, die meisten davon produktionsnah in der Instandhaltung, bereits viele Veränderungen erlebt. Und doch weiß er, dass ein neuer Blickwinkel weiter reichende Perspektiven erschließen kann: „Wir Älteren neigen dazu, an eingefahrenen Strukturen und Verhaltensweisen festzuhalten“, bemerkt er selbstkritisch.

„Das ist gut, weil wir unsere Erfahrungen einbringen. Doch speziell die Digitalisierung ist oft nicht eine Frage der Technik, sondern der Haltung.“

Heinz Löb nennt ein Beispiel: „Wir studieren eine Gebrauchsanweisung. Die Azubis schauen sich ein Youtube-Video an, auf Englisch, verstehen vielleicht nur die Hälfte. Und doch finden sie sich da irgendwie rein, probieren etwas aus, und dann klappt es auch. Das ist eine ganz andere Herangehensweise. Beide Seiten können voneinander lernen.“

Beim Personaler Erfahrungsaustausch der Wirtschaftsförderung Hamm erfuhr Klaus Grundel vom Projekt Digiscouts. Nach kurzer Rücksprache mit der Geschäftsleitung war die Teilnahme schnell beschlossen. Bei der Kick-off-Veranstaltung sprach Geschäftsführer Hubertus Gentes die Auszubildenden direkt an: „Seht ihr Digitalisierungsbedarf?“ Das einmütige Nicken war eine deutliche Antwort. Aus 14 Vorschlägen wurde einer ausgewählt, der mit machbarem Aufwand die größten Arbeitserleichterungen versprach: eine digitalisierte Zeichnungsnummernvergabe. „Bei hunderten technischer Zeichnungen erspart das zahlreiche Wege und vor allem Wartezeiten“, erläutert Klaus Grundel.

Der Austausch von Ideen und Erfahrungen findet bei DuPont jedoch nicht nur in Projekten statt, sondern auch im Arbeitsalltag. Das funktioniert auch interdisziplinär und hierarchieübergreifend. Für Franz Neuhaus ist das ganz selbstverständlich: „Natürlich reden wir miteinander! An der Kaffeemaschine zum Beispiel, anders möchte ich mir das gar nicht vorstellen. Auf dem informellen Weg kann

manchmal leichter etwas in Gang gesetzt werden als bei einem offiziellen Meeting.“

www.dupont.de

Digiscouts®

Neun Unternehmen aus Hamm beteiligten sich am zweiten Durchlauf des Projektes Digiscouts® von November 2020 bis Mai 2021. „Bei dem Projekt machen sich Auszubildende Gedanken darüber, wie durch digitale Lösungen Prozesse im Betrieb effizienter und wirtschaftlicher gestaltet werden können“, erklärt Wolfgang Thomassen von der Wirtschaftsförderung Hamm, die das Projekt zusammen mit dem RKW Kompetenzzentrum durchführt. Das RKW stellt den Jugendlichen ein Tool mit Wissensbausteinen zur Verfügung und begleitet die Teams durch einen eigenen Coach.

Am zweiten Durchlauf von Digiscouts® waren folgende Unternehmen beteiligt: BAG Bankaktiengesellschaft, Bernhard Heckmann GmbH & Co. KG, DuPont Uentrop GmbH, Hesse GmbH & Co. KG, H.-Hugo Brenschede GmbH, Munk GmbH, Planconcept Nachtigall Architekturbüro, Qualitätsmaler Thomas Kaplan GmbH & Co. KG sowie die ecanes Stork, Daum, Lategahn, Schnarre Partnerschaft mbB Steuerberatungsgesellschaft.



Foto: © Hans Bössow, DuPont

Leidenschaft und Profession

Altenzentrum Liebfrauen beliebt bei Auszubildenden



Jan Hanig, Silke Rummler-Ruminski, Meike Kemper, Ayoub Boutarrada vom Altenzentrum Liebfrauen (v. l.)

„Altenpflege ist kein Job, es ist eine Berufung.“ – „Es ist meine Leidenschaft.“ – „Wir sind ein tolles Team, ich kann mir keinen besseren Arbeitsplatz vorstellen.“ Ayoub Boutarrada, Silke Rummler-Ruminski und Jan Hanig muss man nicht lange nach ihrer Motivation fragen. Sie finden kaum ein Ende, ihrer Begeisterung über Beruf, Kollegium und Arbeitsplatz Ausdruck zu geben. Die drei arbeiten im Altenzentrum Liebfrauen: Ayoub Boutarrada und Silke Rummler-Ruminski als Pflegefachkräfte, Jan Hanig im ersten Ausbildungsjahr. Ihre Vorgesetzte Meike Kemper sorgt dafür, dass die Leidenschaft als gute Pflege bei den Bewohner:innen ankommt und nicht in Frust und Überforderung umschlägt.

Das Altenzentrum Liebfrauen im Hammer Süden ist eine Einrichtung des Vereins katholischer Altenhilfeeinrichtungen (VKA e. V.). 124 Betten, zehn Tagespflegeplätze, 136 Beschäftigte, davon 70 in der Pflege. Mit zwölf Azubis in der Pflege ist die Ausbildungsquote im Altenzentrum Liebfrauen

höher als in manch anderen Einrichtungen, und auch die Fachkraftquote liegt mit 59 Prozent über dem Durchschnitt.

Jan Hanig gehört zu den ersten, die ihre Ausbildung nach dem generalistischen System absolvieren. Dieses System wurde vor einem Jahr verbindlich eingeführt. Den praktischen Teil der Ausbildung absolvieren die Azubis zu gleichen Teilen im Krankenhaus und in der Altenpflege, den theoretischen alle gemeinsam in der Berufs- bzw. Pflegefachschule. „Ob sich das System bewährt, kann ich noch nicht beurteilen“, meint Meike Kemper. „Bislang sehe ich eher Vorteile.“

Um den Azubis eine intensive Betreuung zukommen zu lassen, führten Meike Kemper und Birgit Telke, Pflegedienstleitung im Altenzentrum, ein Mentoring ein. Silke Rummler-Ruminski gehört zum Team der Mentor:innen. Eine Stunde in der Woche ist für den „PM-Dienst“ fest eingeplant, um dem Pflegenachwuchs fachliches Wissen und Erfahrungen im Umgang mit schwie-

rigen Situationen zu vermitteln. „Wie geht man mit Menschen um? Diese Frage steht für uns immer im Mittelpunkt“, sagt Silke Rummler-Ruminski.

Für Ayoub Boutarrada war das Mentoring ein wesentlicher Baustein seiner Ausbildung im Altenzentrum Liebfrauen. „Nicht jeder Tag ist einfach, und gerade am Anfang wusste ich manchmal nicht, wie ich mich verhalten sollte“, erzählt er. „Ich konnte immer jemanden fragen.“ Wichtig ist ihm noch ein anderer Hinweis: „Ich freue mich immer wieder über die indischen Ordensschwwestern. Ich habe so viel von ihnen gelernt. Das ist eine Besonderheit in diesem Haus, die ich nicht missen möchte, ein Luxus.“

Um die Mentor:innen in ihren Aufgaben zu unterstützen, legt Einrichtungsleiterin Meike Kemper großen Wert auf Weiterbildungen: „Ich will, dass es in unserem Haus jedem Bewohner und jeder Bewohnerin gut geht. Aber ich will auch, dass es jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin gut geht.“

Das spricht sich offensichtlich herum, denn an Bewerbungen mangelt es dem Altenzentrum Liebfrauen nicht – trotz des allgemeinen Pflegekräftemangels. Wie das konkret aussehen kann, beschreibt Ayoub Boutarrada: „Nach unserer Abschlussprüfung warteten draußen vor der Berufsschule Vertreter aus anderen Seniorenzentren, um uns direkt abzuwerben.“ Ihn beeindruckte das wenig.



Einrichtungsleiterin Meike Kemper

www.altenzentrum-liebfrauen.de

Ausbildung nah am Menschen

Karrierechancen bei der DEG DACH-FASSADE-HOLZ eG



Am Anfang der Erfolgsgeschichte stand eine Kooperation von sieben Hammer Handwerksmeistern: 1947 schlossen sie sich zusammen, um gemeinsam günstiger einzukaufen, Holz und Dachziegel vor allem. Heute beschäftigt die DEG Dach-Fassade-Holz eG 620 Mitarbeiter:innen an 22 Standorten und bietet ihren aktuell 45 Auszubildenden ausgezeichnete Karrierechancen. „Die Auszubildenden sind unsere Zukunft“, sagt Personalleiter Lothar Schütte. „Ohne sie wäre das massive Wachstum der vergangenen Jahre nicht möglich gewesen.“

Das kann sich sehen lassen: Allein in den letzten fünf Jahren stieg der Umsatz der DEG um 40 Prozent auf 300 Millionen Euro, die Zahl der Beschäftigten um 30 Prozent. In Hamm ist die Belegschaft von Hauptverwaltung und Zentrallager auf 112 Köpfe angewachsen, darunter acht Auszubildende als Fachkraft für Lagerlogistik und Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement.

Natürlich ist die DEG Dach-Fassade-Holz eG inzwischen viel mehr als ein reiner Großhandel. Die Mitglieder erwarten einen Service, der von der fachlichen Beratung über Marketing-Bausteine bis zu Schulungen und Logistikdienstleistungen reichen. „Letztlich sind es die Azubis von heute, welche die wachsenden Kundenerwartungen auch in Zukunft erfüllen müssen“, weiß Schütte.

Fachexpertise und Teamfähigkeit

„Die Azubis sind von Anfang an Teil des Teams und treten von Beginn ihrer Ausbildung an in den Kundenkontakt“, erläutert Stefan Wever, Marketing und Kommunikation. „Sie sollen schnell lernen, auch gestandenen Meistern und Ingenieuren ein Gegenüber zu bieten, mit dem sich der Kunde wohlfühlt.“ Fachliche Expertise gehört dazu, reicht aber nicht aus. Auch die Werte der DEG Dach-Fassade-Holz eG sollen von allen mitgetragen werden. „Menschen kaufen bei Menschen“,

sagt Personalleiter Schütte. Teamfähigkeit, vernetztes Denken und unternehmerisches Verständnis werden erwartet.

Für den schulischen Teil besuchen die Azubis das GenoKolleg in Münster im Blockunterricht mit Internat. Zusätzlich steht ihnen der DEG Campus offen, ein eigenes Fortbildungsprogramm für Mitarbeiter:innen und Auszubildende. Auch ein zweijähriges Führungskräfte-Training bietet die Genossenschaft. Außerdem stehen den Azubis junge Mitarbeiter:innen und ehemalige Azubis als persönliche Paten bei. Eine attraktive Ausbildungsvergütung, Tablets und die Übernahme von Fahrtkosten und Lehrbüchern sind weitere Anreize für eine Ausbildung bei der DEG. Die Investitionen in die Ausbildung sollen sich lohnen: Nahezu 95 Prozent der jungen Leute wird im Anschluss an die Ausbildung ein Anstellungsvertrag angeboten.

Das von der Wirtschaftsförderung Hamm angestoßene Projekt Digiscouts passte da sehr gut zur hierarchieübergreifenden und interdisziplinären Unternehmenskultur der DEG. Ein Team von Auszubildenden kümmerte sich, gecoacht vom RKW Kompetenzzentrum und in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Kolleg:innen der DEG, um die Einführung eines digitalen Urlaubsscheins. „Das wurde richtig gut angenommen und hat uns viel Arbeit erspart“, lobt Stefan Wever die Arbeit der Azubis.



Die Digiscouts Marius Hoffmann (l.) und Tim Oehlschläger (r.) erlebten die Digitalisierung praxisnah im Projektmanagement.

www.dde.de

Kein Wachstum ohne Nachwuchs

Thomas Kaplan kooperiert mit Kolping im Ausbildungsprogramm NRW



Thomas Kaplan geht gerne eigene Wege. Das war der Grund, dass der Farb- und Lacktechniker mit Meisterbrief als Maler und Lackierer 2013 eine Führungsposition in der Industrie kündigte und sein eigenes Unternehmen gründete: die „Ihr Qualitätsmaler Thomas Kaplan GmbH & Co. KG“. Nur acht Jahre später beschäftigt der Betrieb im Hammer Norden 18 Mitarbeiter:innen, darunter sieben Auszubildende. Der Einzugsbereich reicht bis nach Düsseldorf, wo gerade eine Baustelle im Andreas-Quartier gleich neben der Queue betreut wird. Und Thomas Kaplan geht immer noch gern eigene Wege.

Dazu gehört, dass er in seinem Betrieb Methoden der Personalführung einführt, die in einem Handwerksbetrieb dieser Größe eher ungewöhnlich sind. Anregungen holt er sich bei Fortbildungen und Netzwerkveranstaltungen, darunter auch der Personaler Erfahrungsaustausch der Wirtschaftsförderung Hamm. Besonders großen Wert legt Kaplan auf die Ausbildung. „Wachstum wäre sonst nicht möglich“, sagt er, „Wir brauchen

gutes Fachpersonal, um die hohen Qualitätsansprüche unserer Kundschaft zu erfüllen.“ Etwa ein Drittel sind Privathaushalte, ein Drittel Wohnungsbaugesellschaften, der Rest andere gewerbliche Kunden.

Drei der sieben Azubis sind Teilnehmer des Ausbildungsprogramms NRW. Aus Unternehmenssicht ergeben sich daraus für Thomas Kaplan vor allem zwei Vorteile: finanzielle Zuschüsse und die begleitende Betreuung durch die Kolping-Bildungszentren Westfalen. „Die Azubis haben alle ihr Päckchen zu tragen“, sagt er. „Es entlastet mich, wenn sie bei Kolping eine Ansprechperson haben, der sie vertrauen.“

Der Zusammenhalt der Belegschaft und die Identifikation mit dem Betrieb sind aus der Sicht Kaplans eine wesentliche Säule für den langfristigen Erfolg. Vor der Pandemie lud er alle Kolleg:innen viermal im Jahr zu Incentives ein; Kanufahren, Schwarzlicht-Golfen und ein Kochkurs „Gesundes Essen für die Baustelle“ standen bereits auf dem Programm. Nun fielen solche Veranstaltungen aus, und die Arbeit in festen Teams machte den Austausch untereinander schwieriger. Das gab Kaplan den Anstoß, wöchentliche Mitarbeitergespräche einzuführen: „Das war eine meiner besten Entscheidungen. Auf jeden Fall werden wir das beibehalten.“

Jeden Freitag besprechen nun alle Gesell:innen beim alkoholfreien Feierabendbier unter vier Augen mit ihrem Chef, wie die Woche verlaufen ist, was sie anders machen würden und manchmal auch, wo der Schuh im Privatleben drückt. Eine Regel hat Kaplan auf-

gestellt: Jede Woche muss jede:r drei positive Erfahrungen nennen. „Am Anfang gab es ein leises Murren“, erzählt er. „Ist doch alles besprochen“, hieß es, „Zeitverschwendung“. Doch mittlerweile sei das Freitagsritual allgemein akzeptiert und wohl auch beliebt.

Ein wichtiges Thema in den Gesprächen ist die Entwicklung der Azubis. Kaplan unterstützt deren Motivation, indem er bei einem besonders dicken Lob vom Ausbilder schon einmal einen Gutschein ausstellt oder für ein Wochenende ein Auto ausleiht. Auch die Teilnahme am Digiscouts-Projekt der Wirtschaftsförderung Hamm gefällt den Azubis. In diesem Jahr werden sie eine eigene digitale Plattform für Lernvideos erstellen.

www.qualitaets-maler.de

Ausbildungsprogramm NRW

Mit dem Ausbildungsprogramm NRW werden Unternehmen unterstützt, die zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen. Die Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet bei der Wirtschaftsförderung Hamm organisiert die Zusammenarbeit der Netzwerkpartner. Die Kolping-Bildungszentren Westfalen in Hamm übernehmen die Auswahl, Vorbereitung und Betreuung der Teilnehmer:innen. „Dass Hamm landesweit die höchsten Vermittlungsquoten aufweisen kann und als Vorbild gilt, liegt ganz klar an den Beteiligten vor Ort“, sagt Carsten Wiemann, Projektbeauftragter bei Kolping. „Das Netzwerk greift und ist auch unter Belastung und Veränderung stabil.“ Auch die geringe Abbruchquote spricht für den Erfolg des Programms in Hamm. Sie liegt deutlich unter der auf dem freien Ausbildungsmarkt.

Nach Schätzungen Wiemanns haben in den drei Jahren seit Programmbeginn etwa 50 Hammer Unternehmen teilgenommen, viele gleich mehrfach. „Am Anfang haben wir die Unternehmen angesprochen“, berichtet er. „Mittlerweile kommen die meisten auf uns zu.“

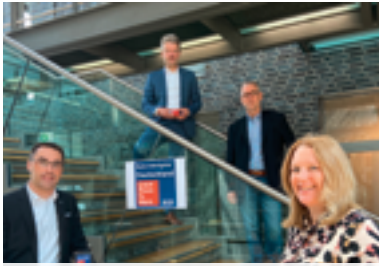


Corina Mader (Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet) und Thomas Kaplan (Qualitätsmaler Kaplan) kooperieren mit Carsten Wiemann und Gottfried Schulz von den Kolping-Bildungszentren Westfalen. (v. l.)

Fotos: ©Hanna Feulner Hamm

Arbeitnehmerfreundlich

BAG bei „Great Place zu Work“ ausgezeichnet



René Kunsleben (Vorstandssprecher BAG),
Thomas Pieper (Personalleiter BAG), Wolfgang
Thomassen (Wirtschaftsförderung Hamm),
Yvonne Halbach (Personalreferentin für
Ausbildung & Studium BAG)

Die BAG Bankaktiengesellschaft in Hamm-Rhynern gehört zu den arbeitnehmerfreundlichsten Unternehmen in Deutschland. Beim renommierten Wettbewerb „Great Place to Work“ belegte sie einen hervorragenden 31. Platz unter den besten 100 deutschen Unternehmen (101 bis 250 Mitarbeiter:innen), unter den nordrhein-westfälischen Unternehmen sogar Platz 16. Die BAG gehört der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken an und ist ein anerkanntes Kompetenzzentrum für Problemerkredite

Die Mitarbeiter:innen der BAG Bankaktiengesellschaft hatten beim Wettbewerb „Great

Place to Work“ angegeben, dass sich ihr Unternehmen vor allem durch viel Freiheit bei der Aufgabenerfüllung und ein faires und offenes Miteinander auszeichne. Bei der Befragung erklärten über 92 Prozent eine große Zufriedenheit mit ihrem Arbeitgeber. „Wir sind selbst überrascht, dass wir gleich bei der ersten Teilnahme so eine starke Platzierung erzielen konnten. Dieses Ergebnis ist eine herausragende Gemeinschaftsleistung, zu der alle Seiten beigetragen haben“, erklärte René Kunsleben für den Vorstand.

Im November 2019 war die BAG Bankaktiengesellschaft der Unternehmensinitiative „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“ beigetreten. Die Mitglieder verpflichten sich zu mehr Arbeitnehmerfreundlichkeit in ihren Unternehmen. „Diese Auszeichnung ist nicht nur eine hervorragende Werbung für den Wirtschaftsstandort Hamm, sondern auch für unsere gemeinsame Initiative“, betonte Wolfgang Thomassen von der Wirtschaftsförderung Hamm.

Information:

Wirtschaftsförderung Hamm

Wolfgang Thomassen

Telefon 02381 / 9293-205

Karrierekompass IT

Ausbildungsangebote von 40 Unternehmen

Um junge Menschen für eine Karriere in der boomenden Branche zu begeistern und den Fachkräftebedarf der Unternehmen vor Ort langfristig zu decken, haben die Wirtschaftsförderungen Kreis Unna, Kreis Soest und Hamm im Rahmen des gemeinsamen Projektes „Wissen schafft Erfolg“ jetzt den Karrierekompass IT herausgegeben.

„Mit der Broschüre, die sowohl gedruckt als auch digital vorliegt, möchten wir Schülerinnen und Schüler sowie Studieninteressierte über die spannenden Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in der Region informieren und ihnen die attraktiven Berufsaussichten in der IT direkt vor ihrer Haustür aufzeigen“, sagt Prof. Dr. Karl-Georg Steffens, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung Hamm.

In der 72-seitigen Broschüre werden alle IT-Ausbildungsberufe vorgestellt, die erst im Sommer 2020 neu geordnet wurden. Neben Auszubildenden und Studierenden kommen Expert:innen zu Wort. Die Berufskollegs und Hochschulen stellen ihre Angebote vor. Rund 40 Unternehmen aus der Region präsentieren sich und ihre Ausbildungs- und Karriereperspektiven für die Fachkräfte von morgen.

Download:

www.wissen-schafft-erfolg.nrw

Bestellung Printausgabe (kostenlos):

info@wf-hamm.de

Wir stellen uns vor



Sarah Gümüser

Telefon 02381 / 9293-209

Sarah Gümüser ist seit Anfang 2021 für die Wirtschaftsförderung als Projektmanagerin für das 5-Standorte Programm mit Schwerpunkt auf Energiethemen wie Wasserstoff und Sektorenkopplung tätig. Die gebürtige Hammerin studierte Humangeographie und Stadt- und Regionalentwicklungsmanagement. Sie arbeitete zweieinhalb Jahre in der Wohnungswirtschaft und war anschließend bei der Business Metropole Ruhr für das Innovationsökosystem zuständig.



Susann Ramusi

Telefon 02381 / 9293-211

Susann Ramusi ist für zwei Projekte des 5-Standorte Programms im Bereich Bildung verantwortlich. Sie studierte Sozialwissenschaften und Politikwissenschaften. Nach dem Studienabschluss unterstützte Ramusi als Projektentwicklerin für die Kreisgruppe Wuppertal des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Mitgliedsorganisationen bei der Entwicklung von Projektideen und der Beantragung von Fördermitteln.

Neue Präsidentin Prof. Kira Kastell

Übertragungstechnikerin leitet die Hochschule Hamm-Lippstadt



Prof. Kira Kastell

Seit Mai ist Prof. Dr.-Ing. Kira Kastell Präsidentin der Hochschule Hamm-Lippstadt (HSHL). „Ich freue mich darauf, die Hochschule mit ihrer innovativen und interdisziplinären Struktur zusammen mit allen Hochschulangehörigen weiterentwickeln zu dürfen“, so Prof. Kastell an ihrem ersten Arbeitstag an der HSHL. Sie dankte dem Gründungspräsidenten Prof. Dr. Klaus Zepfenfeld für die erfolgreiche Aufbauarbeit, an

die sie nun anknüpfen könne, und versprach, auch mit Institutionen außerhalb der Hochschule möglichst schnell das persönliche Gespräch zu suchen.

Kira Kastell, geboren in Rotenburg an der Fulda, studierte Elektrotechnik in Frankfurt am Main und Hagen und promovierte zum Thema „Sichere, schnelle, ortsbasierte Handover in hybriden Netzen“ an der TU Darmstadt. Zudem absolvierte sie Diplome in Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft an der Fernuniversität in Hagen.

Prof. Kastell war am Aufbau des digitalen Funknetzes GSM-R für die Deutsche Bahn bei der Arcor AG und Co. beteiligt. Nach der Promotion zog es sie in die Hochschullehre, von 2007 bis 2009 als Professorin für Mobilkommunikation an der Technischen Fachhochschule Berlin und anschließend als Professorin für Übertragungstechnik

im Fachbereich Informatik und Ingenieurwissenschaften der FH Frankfurt am Main (heute Frankfurt University of Applied Sciences). Von 2013 bis 2019 war sie dort Vizepräsidentin für Studium und Lehre.

Darüber hinaus war sie sechs Jahre lang (2015–2020) Vorsitzende des VDI-Netzwerkes Frauen im Ingenieurberuf und von 2017 bis 2020 Mitglied im Rundfunkrat des hessischen Rundfunks. Seit 2019 ist sie Vorsitzende des Fachbereichstags Elektrotechnik und Informationstechnik und seit Januar 2021 Vorstandsmitglied bei der ASIIN, Akkreditierungsagentur für Studiengänge der Ingenieurwissenschaften, Informatik, Naturwissenschaften und Mathematik.



www.hshl.de

Personalpsychologie und New Work

SRH baut ihr Portfolio um zwei weitere Master-Studiengänge aus



Die SRH Hochschule in Nordrhein-Westfalen hat zwei neue Master-Studiengänge in ihren Fachbereichen „Technik und Wirtschaft“ und „Sozialwissenschaft“ entwickelt. „Personalpsychologie M. Sc.“ und „New Work: Beraten. Coachen. Supervidieren M. A.“ befinden sich im formalen Akkreditierungsprozess und sollen bereits zum Wintersemester 2021 starten.

Der Studiengang im Bereich der Sozialwissenschaft „New Work“ fokussiert u. a. auf die Strategiefindung und -entwicklung zur Bewältigung komplexer Themen wie

Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel. „Wir haben den Master New Work stark praxisnah konzipiert und werden über Themen von Beratung, Coaching, Supervision, aber auch Inhalte über Wirksamkeitsforschung, Beziehungsgestaltung, Leadership und Personalentwicklung auf aktuelle Entwicklungen einer sich im Wandel befindenden Arbeitswelt reagieren können“, machten Prof. Dr. Brigitte Stiehler, Prof. Dr. Susanne Neumann und Petra Richter deutlich. Die drei Mitarbeiterinnen aus dem Fachbereich Sozialwissenschaft haben

den Studiengang vorbereitet, wissenschaftlich begleitet und für die Akkreditierung aufbereitet. Prof. Dr. Stiehler betonte, man habe dabei großen Wert darauf gelegt, nicht nur dem Bedarf der eigenen Studierenden, sondern vor allem auch dem Bedarf am Markt gerecht zu werden, der einen Studiengang verlangt, der inhaltlich auf zukünftige Formen der Arbeit und auf neue Ansätze zukunftsweisender und sinnstiftender Beratung, Coaching und Supervision abzielt.

Der Master in Personalpsychologie wurde weiterbildend konzipiert und integriert u. a. die Themen Personalpsychologie, Training, Beratung und Coaching in Peer-Groups, Praxisphasen, Projektarbeiten und Fallstudien in den Lehrplan. Auch dieser Studiengang orientiert sich stark am Bedarf des Hochschulmarktes.



www.srh-hochschule-nrw.de

Für Azubis mit Familie

Neuer Flyer zur Teilzeitausbildung



Auch für junge Frauen und Männer, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, ist eine abgeschlossene Berufsausbildung unverzichtbar zur Gestaltung des eigenen Lebens und Sicherung des Familienunterhalts. Mit dem Programm TEP (Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven eröffnen) werden junge Eltern und pflegende Angehörige unterstützt, trotz familiärer Verpflichtungen eine Ausbildung zu absolvieren.

„Seit Einführung des Programms im Jahr 2011 haben bereits viele Unternehmen gute Erfahrungen mit dem Programm gemacht“, erläutert Corina Mader von der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet bei der Wirtschaftsförderung Hamm. „Azubis, die auch privat Verantwortung übernehmen

müssen, sind häufig besonders engagiert. Zudem schätzen die Betriebe die unbürokratische Abwicklung und die Begleitung durch das Kolping-Bildungswerk.“ Die Auszubildenden verbringen bis zu 21 Stunden in der Woche im Betrieb, ein bis zwei Berufsschultage in Vollzeit kommen hinzu. Die Ausbildungsdauer verlängert sich entsprechend, kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen auch in der regulären Zeit geleistet werden.

Die Flyer können unter wf-hamm.de heruntergeladen oder bei der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet bestellt werden.

Information:

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet
Corina Mader
Telefon 02381 / 9293-204

Start-up Circle online

Ein Abend – ein Thema – zwei Stunden

Es sind Themen, die Start-ups unter den Nägeln brennen: Im März ging es um den mitreißenden Pitch, im Mai um Venture Capital und den High-Tech-Gründerfonds. Alle zwei Monate lädt die Wirtschaftsförderung Hamm zum Start-up Circle ein. Die erste halbe Stunde referieren Expert:innen zum jeweiligen Thema, dann stellen die Teilnehmer:innen ihre Fragen. „Diese Möglichkeit wird auch sehr rege genutzt“, berichtet Anika Braun von der Wirtschaftsförderung Hamm. „Es herrscht eine offene und lebhaft Atmosphäre, und die meisten Referentinnen und Referenten antworten auch sehr ehrlich und

konkret.“ Der Start-up Circle wurde noch vor Corona als Präsenzveranstaltung ins Leben gerufen, fand seitdem aber meistens online statt. Etwa zehn bis fünfzehn Teilnehmer:innen waren fast immer dabei. Die nächste Veranstaltung findet Dienstag, 6. Juli, von 17–19 Uhr online statt. Das Thema wird demnächst unter wf-hamm.de veröffentlicht.

Information:

Wirtschaftsförderung Hamm
Anika Braun
Telefon 02381 / 9293-401

Tipps und Termine

Kompakte Informationen für Arbeitgeber im Westen

Für die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses gibt es eine Reihe von finanziellen Unterstützungen. Mit verschiedenen Ausbildungsformen soll sowohl Jugendlichen als auch den Betrieben die Möglichkeit zum Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden. In dem kompakten einstündigen Webseminar erhalten Sie Informationen von der Regionalagentur, der Kreishandwerkerschaft, der IHK und der Arbeitsagentur.

Webseminar: Dienstag, 24.08.2021,
10:00 Uhr – 11:00 Uhr

Konferenztool: GoToWebinar, Link wird mit Anmeldebestätigung verschickt

Anmeldung und Information:

Wirtschaftsbüro Hamm-Westen
Anna Kalus, Telefon 02381 / 9293-407

Comeback-Karte

Um den Einzelhandel, die Gastronomie und Freizeiteinrichtungen nach dem Lockdown zu unterstützen, haben sich die Sparkasse Hamm mit den Stadtwerken Hamm für eine Sonderaktion der bereits langjährig gut etablierten Hammer Karte – die COMEBACK-Karte – zusammengeschlossen. Seit Freitag, den 18. Juni, erhalten die Käufer:innen zu jedem Kauf einer Hammer Karte im Wert von 20 € eine 5 €-COMEBACK-Karte kostenlos dazu. Unterstützt wird diese Aktion von der Volksbank Hamm und der „Insel“, sodass die Gesamtkosten finanziert sind. Die Aktion ist bis zum 30. September 2021 beschränkt.

www.hamm.de/hammerkarte

Kurznachrichten

Dachdecker Voss ■ feiert in diesem Jahr sein 60-jähriges Betriebsbestehen. Mit zwei Meistern, elf Facharbeitern, zwei Fachhelfern und drei Auszubildenden steht der Traditionsbetrieb in dritter Generation für hervorragende Fachkenntnisse und Kundenorientierung. Der dienstälteste Mitarbeiter ist bereits seit 40 Jahren für den Betrieb tätig. Zudem profitieren Privat- und Gewerbekunden von einem umfangreichen Maschinenpark mit eigenem Kran und Hubsteiger.

Für die Fachkräfte von morgen

Gemeinsames Engagement für mehr Ausbildungsplätze

Ein gelungenes Ausbildungsverhältnis ist ein Volltreffer für beide Seiten: Auszubildende und Unternehmen. Die jungen Menschen verbessern ihre Zukunftsaussichten, die Unternehmen ihren Fachkräftenachwuchs. Mit der „Aktion Volltreffer“ sorgen die Agentur für Arbeit Hamm, das Kommunale Jobcenter und die Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet bei der Wirtschaftsförderung gemeinsam dafür, dass bis zum Start des Ausbildungsjahres noch möglichst viele Ausbildungsverträge zustande kommen. Feste Ansprechpartnerinnen bieten eine schnelle Orientierung und Beratung, auch mit Blick auf die zahlreichen Förderprogramme. Eine Postkartenaktion wird die Aktion zusätzlich unterstützen.



Wir bieten: Zehn Förderprogramme plus Beratung

Der Unternehmerservice des Kommunalen Jobcenters Hamm (KJC) und der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Hamm (AA) unterstützen Unternehmen bei der Suche nach Auszubildenden und vermitteln möglichst passgenaue Bewerber:innen. Personalverantwortliche können sich auch an die Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet (WFH) wenden.

Einstiegsqualifizierung

Eine Einstiegsqualifizierung (EQ) ist ein betriebliches Langzeitpraktikum von sechs bis zwölf Monaten Dauer für marktbenachteiligte Jugendliche. Ziel ist die Übernahme in eine betriebliche Ausbildung. Die Vergütung kann mit bis zu 371 € im Monat bezuschusst werden. (Auskunft/Antrag: KJC oder AA)

Assistierte Ausbildung

Ehemals „ausbildungsbegleitende Hilfen“ (abH). Jugendlichen, die sich in einer Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung befinden, stehen ergänzende Angebote zum Abbau von Sprachdefiziten, zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fähigkeiten und Kenntnisse sowie sozialpädagogische Begleitung bei Bildungsträgern zur Verfügung. Zusätzlich können die Betriebe bei der Durchführung der Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung administrativ und organisatorisch unterstützt werden. (Auskunft/Antrag: KJC oder AA)

Zuschüsse für Auszubildende mit Behinderungen oder Schwerbehinderungen

Unternehmen können für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten

und schwerbehinderten Menschen durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gefördert werden. Die monatlichen Zuschüsse können bis zu 60 Prozent bei behinderten, bei schwerbehinderten Menschen bis zu 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag betragen. In besonders begründeten Ausnahmefällen können Zuschüsse bis zur vollen Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr erbracht werden. (Auskunft/Antrag: KJC oder AA)

Kommunaler Ausbildungsfonds

Unternehmen mit Sitz in Hamm und weniger als 100 Beschäftigten können vor dem

vertraglich vereinbarten Ausbildungsbeginn eine Förderung von 3.000 Euro aus dem Kommunalen Ausbildungsfonds für zusätzlich eingestellte Auszubildende beantragen. Jeder Antrag wird dem Beirat für Arbeitsmarktpolitik zur Entscheidung vorgelegt. Bei Bewilligung erfolgt die Auszahlung nach Ablauf der Probezeit.

(Auskunft/Antrag: KJC)

Ausbildungsprämie des Kommunalen Jobcenters Hamm

Die Ausbildung von Langzeitarbeitslosen oder Jugendlichen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, die im ALG II-Bezug sind, kann mit einer Prämie von monatlich 200 Euro für die ersten beiden Ausbildungsjahre durch das Kommunale Jobcenter Hamm AöR bezuschusst werden. Das Ausbildungs-verhältnis wird dabei durch die Assistierte Ausbildung verpflichtend begleitet.

(Auskunft/Antrag: KJC)

Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“

Kleine und mittlere Betriebe (bis 249 Beschäftigte), die von Corona betroffen sind und weiter ausbilden, können Prämien bei Neueinstellungen oder Übernahmen aus anderen von Corona betroffenen Betrieben bekommen. In Zeiten von Kurzarbeit können bei laufender Ausbildungsaktivität Zuschüsse zur Ausbildungs- und Ausbildervergütung gezahlt werden. Jedes betroffene Unternehmen, das das Ausbildungsniveau hält, kann eine Prämie in Höhe von 4.000 Euro pro Ausbildungsverhältnis bekommen. Für jedes über das reguläre Maß der letzten drei Jahre hinausgehende Ausbildungsverhältnis beträgt die Prämie 6.000 Euro.

(Auskunft/Antrag: AA)

Kurs auf Ausbildung

„Kurs auf Ausbildung“ ist ein Coaching- und Vermittlungsangebot für marktbenachteiligte Ausbildungsinteressierte. Über beteiligte Träger, hier die Werkstatt Unna, soll für unversorgte junge Menschen eine Anschlussmöglichkeit in eine berufliche Ausbildung realisiert werden. Dies geschieht durch die aufeinander abgestimmte Nutzung der

Potenziale freier betrieblicher Ausbildungsplätze, des Regelangebotes der Agentur für Arbeit (soweit es für die Zielgruppe zugänglich ist) und im Bedarfsfall durch einjährige landesgeförderte trägergestützte Ausbildung.

(Auskunft/Antrag: AA)

Verbundausbildung

Bei einer Verbundausbildung bilden Unternehmen, die nicht alle Ausbildungsinhalte anbieten können, gemeinsam mit anderen Unternehmen oder einem Bildungsträger Auszubildende aus. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt beim koordinierenden Unternehmen, das mit dem Auszubildenden den Vertrag abschließt und auch die Ausbildungsvergütung zahlt. Die Azubis müssen mindestens sechs Monate im Partnerbetrieb arbeiten und lernen. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales fördert die Verbundausbildung mit einem Zuschuss von bis zu 4.500 € pro Ausbildungsplatz aus dem europäischen Sozialfonds.

(Auskunft/Antrag: WFH)

Teilzeitberufsausbildung

In Hamm wird das Landesprogramm TEP durch die Kolping-Bildungszentren Westfalen e. V. umgesetzt. Der Bildungsträger unterstützt junge Eltern und pflegende Angehörige durch die Vorbereitung auf eine Teilzeitberufsausbildung, begleitet sie in den ersten Monaten der Ausbildung und steht auch für alle Fragen der Unternehmen zur Verfügung. Ausbildung in Teilzeit bedeutet dabei ca. 75 Prozent der normalen Arbeitszeit.

(Auskunft/Antrag: WFH)

Ausbildungsprogramm NRW

Mit dem Ausbildungsprogramm NRW werden Unternehmen, die zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds maximal zwei Jahre lang monatlich mit zurzeit 325 Euro bei einer Vollzeitausbildung und mit 190 Euro bei verringerter Vergütung für eine Teilzeitausbildung unterstützt.

(Auskunft/Antrag: WFH)

Ansprechpartnerinnen



Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet
in der Wirtschaftsförderung Hamm (WFH)

Corina Mader

Telefon 02381 / 9293-204

corina.mader@wf-hamm.de

www.wf-hamm.de/volltreffer



Kommunales Jobcenter Hamm –
Unternehmerservice (KJC)

Virginia Menken

Telefon 02381 / 17-6865

virginia.menken@stadt.hamm.de

www.jobcenter-hamm.de



Agentur für Arbeit Hamm –
Arbeitgeberservice (AA)

Ausbildungsvermittlerin

Brigitte Reinhardt

Telefon 02381 / 910-2367

Hamm.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

www.arbeitsagentur.de

Hotline Berufsberatung 02381 / 910 1111

„Up to date“ mit schnellem Erfolg

Agentur für Arbeit ermöglicht virtuelle Vorstellungsgespräche



Bewerber Darius Schmidt beim virtuellen Vorstellungsgespräch.

Kontaktverbote, Schulschließungen, abgesagte Ausbildungsmessen, fehlende Praktika, eingeschränkte Beratungsmöglichkeiten – so sieht die Welt für jugendliche Bewerber:innen um Ausbildungsstellen seit nunmehr über einem Jahr aus. Eine innovative Aktion der Agentur für Arbeit Hamm zeigte jetzt, was trotzdem möglich ist. Berufsberatung und Arbeitgeberservice legten mit der Aktion „Up to date“ ein Modellprojekt auf, um Jugendliche und Ausbildungsbetriebe auch in Zeiten der Pandemie und des Lockdowns zusammenzubringen. Das richtungsweisende Modell hatte schnell Erfolg.

In den Räumen der Arbeitsagentur an der Bismarckstraße wurde extra ein Studio eingerichtet, um 23 ausgewählte, motivierte Bewerber:innen und sieben Ausbildungsbetriebe aus gewerblich-technischen Branchen, vornehmlich aus der Chemie, Elektrotechnik und Metallverarbeitung, virtuell zusammenzubringen. Per Videochats führten die Jugendlichen im Studio mit den Personalverantwortlichen in ihren Betrieben jeweils halbstündige digitale Vorstellungsgespräche – und diese waren gut vorbereitet.

Die Jugendlichen wurden von den Experten der Agentur eingehend für das Gespräch mit dem jeweils ausgewählten Unternehmen gebrieft. Die Arbeitgeber wiederum erhielten vorab Profilbögen der Bewerber:innen. Vorbereitung und Vorauswahl zahlten sich aus: Trotz der noch kleinen Teilnehmerzahl hat die Aktion bisher drei Ausbildungsverhält-

nisse und mehrere Kurzpraktika erbracht. „Die Aktion ist eine echte Alternative zum persönlichen Vorstellungsgespräch“, so Christin Scharf, Teamleiterin der Berufsberatung. „Die Jugendlichen hatten viel weniger Druck und die Betriebe begrüßten unsere Vorauswahl und Vorbereitung der Bewerber“, zieht Holger Wortmann, Teamleiter Arbeitgeberservice, ein Resümee.

„Up to date“ soll auch für andere Branchen wiederholt werden. Dann bekommen die Ausbildungsbetriebe im Vorfeld schon komplette Bewerbungsunterlagen der interessierten Jugendlichen.

Information:

Agentur für Arbeit Hamm
Arbeitgeberservice-Hotline 0800 / 4 5555 20
hamm.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

„Ich kann das Format nur empfehlen. Es hat mir einen Ausbildungsplatz beschert!“

(Remigiusz Lisowicz, neuer Azubi bei der Hoffmeier Industrieanlagen GmbH + Co. KG)



Studio-Koordinator und Berater Johannes Rose regelte den Ablauf.



Erfolgreiche Auszubildende der Sparkasse Hamm 2021: Hoch qualifiziert und mit guter Perspektive.

Fundiert und abwechslungsreich

Sparkasse Hamm gehört mit 30 Azubis zu den größten Ausbildern

Bei der Ausbildung ihrer Azubis achtet die Sparkasse Hamm ganz besonders auf Praxisbezug und Kundenorientierung. Alle angehenden Bankkaufleute starten zu Beginn ihrer Ausbildung zunächst in einer der neun Sparkassen-Geschäftsstellen im Stadtgebiet, um hier sofort die vielfältigen Aufgaben im Tagesgeschäft kennenzulernen und in direkten Kontakt mit den Kunden treten zu können.

Nach und nach durchlaufen die Azubis in ihrer zweieinhalbjährigen Ausbildungszeit alle relevanten Abteilungen der Sparkasse Hamm von der Privatkundenberatung über die Unternehmenssteuerung bis hin zur Wertpapiersachbearbeitung. Zudem sieht man die Auszubildenden der Sparkasse Hamm oft als fleißige Helfer bei öffentlichkeitswirksamen Terminen, wie zum Beispiel Kundenveranstaltungen. Im zweiten Ausbildungsjahr können die Azubis erstmals richtig beweisen, was in ihnen steckt, denn in diesem Jahrgang

bearbeiten sie ein eigenes Vertriebsprojekt mit einem extra hierfür zugewiesenen Kundstamm.

Unterbrochen wird der praktische Teil jeweils durch zwei sechs- bis achtwöchige Unterrichtsblöcke im Jahr am Friedrich-List-Berufskolleg. Hier wird der theoretische Teil der Ausbildung zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann gelehrt. Die Sparkasse Hamm sorgt zusätzlich dafür, dass ihre Auszubildenden regelmäßige Schulungen an der Sparkassen-Akademie NRW in Dortmund besuchen, um dort tiefer greifendes Hintergrundwissen zu erlernen und zum Ende der Ausbildung nochmals intensiv auf ihre Abschlussprüfungen vorbereitet zu sein.

Alle erfolgreichen Absolvent:innen haben im Anschluss an die Ausbildung gute Chancen, unbefristet im Hause der Sparkasse Hamm übernommen zu werden und sich anschließend direkt weiterzubilden. Neben

vielen Schulungen und Kursen in den verschiedenen Fachbereichen können die frisch gebackenen Bankkaufleute mit dem dualen Studiengang „Finance“ starten und diesen mit dem „Bachelor of Arts“ abschließen. Weitere Möglichkeiten werden mit den Studiengängen zum Sparkassen-Betriebswirt oder dem Sparkassen-Fachwirt angeboten.

Neben den vielen Weiterbildungsmöglichkeiten ist die Sparkasse Hamm nach der Ausbildung auch in anderen Bereichen als Arbeitgeber attraktiv. So ist die Sparkasse ein familienfreundlicher Arbeitgeber und achtet sehr auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade in Zeiten der Pandemie wurden schnell und unbürokratisch die bereits sehr beweglichen Arbeitszeitmodelle noch flexibler ausgestaltet. Das war und ist gerade für Familien mit Klein- oder Grundschulkindern eine große Erleichterung im Arbeitsalltag. Das flexible Arbeiten im Homeoffice wird auch nach der Pandemie möglich sein. Eine ent-



sprechende Vereinbarung hat die Sparkasse schon frühzeitig mit ihren Mitarbeitenden getroffen. Modernes und mobiles Arbeiten und die Unterstützung der „Work-Life-Balance“ ist für die Sparkasse Hamm ein wichtiger Baustein zur Zufriedenheit und Bindung ihrer kompetenten Fachkräfte.

Die Sparkasse Hamm ist ein großer Förderer des gesellschaftlichen Engagements in Hamm. Sie fördert Vereine und Einrichtungen mit mehr als einer Million Euro im Jahr und ist der Sportförderer Nr. 1 in der Stadt. Doch neben dem finanziellen Einsatz freut sich die Sparkasse auch über in der Freizeit engagierte Mitarbeiter:innen. Die Sparkasse Hamm weiß das freiwillige Engagement der Hammer Bürger:innen und der eigenen Mitarbeiter:innen sehr zu schätzen und unterstützt sie dabei. Der Anteil der ehrenamtlich engagierten Mitarbeiter:innen ist deshalb ein weiterer wichtiger Beitrag für die Mitarbeiterzufriedenheit und den Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben.

Mit aktuell 30 Auszubildenden und einer Ausbildungsquote von 12,4 % bildet die Sparkasse Hamm überdurchschnittlich aus und unterstreicht damit ihre Stellung als eines der größten Ausbildungsunternehmen in der Region.



Ansprechpartnerin rund um die Ausbildung bei der Sparkasse Hamm: Ausbildungsleiterin Sabrina Langner

Wer sich für eine Ausbildung – dann für den Ausbildungsstart am 1. August 2022 – interessiert, erhält im Internet unter www.sparkasse-hamm.de/karriere oder direkt telefonisch unter 02381/103-204 bei Ausbildungsleiterin Sabrina Langner weitere Informationen. Bewerben können sich Interessierte ausschließlich im Internet. Alle erforderlichen Angaben werden Schritt für Schritt erfragt. Mindestvoraussetzung ist der Realschulabschluss inkl. Qualifikationsvermerk. Die Ausbildungsvergütung beträgt im ersten Jahr 1.018,26 Euro, im zweiten Jahr 1.068,20 Euro und im dritten Jahr 1.114,02 Euro.



Die Auszubildenden der Sparkasse Hamm erhalten nicht nur eine fundierte fachliche Ausbildung, auch bei den Kundenevents stehen sie unseren Kunden immer hilfreich zur Seite. Gerne auch beim Austeilen von Currywurst.

Begeistern für duale Ausbildung

Arbeitskreis Arbeitsmarkt startet Social-Media-Kampagne



Junge Menschen für eine duale Berufsausbildung zu begeistern, – das ist das Ziel einer Kampagne, die jetzt auf Initiative des Arbeitskreises Arbeitsmarkt des westfälischen Ruhrgebiets gestartet ist. Vor dem Hintergrund anhaltender Rückgänge auf dem Ausbildungsmarkt der Region, ganz besonders jetzt in der Pandemie, befassen sich die Mitglieder dieses Arbeitskreises mit den Auswirkungen, die eine mangelnde Besetzung von freien Ausbildungsstellen mit sich bringt. Das betrifft im Besonderen den zunehmenden Fachkräftemangel, der

in zahlreichen Unternehmen zwischen Dortmund, Hamm und dem Kreis Unna längst spürbar ist.

Mit der Gemeinschaftsaktion wollen die Partner ganz konkret und zielgruppengerecht auf die vielfältigen Chancen und Angebote zum passgenauen Start ins Berufsleben aufmerksam machen. Ähnlich bekannten Streaming-Diensten starten die Bündnispartner eine Online-Kampagne, bei der freie Ausbildungsplätze und Karrieremöglichkeiten präsentiert werden. Über Social-Media-Ka-

näle wie Instagram und Facebook werden Bilder und Videos rund ums Thema Ausbildung gepostet, um auf Angebote, Aktionen und Events hinzuweisen.

„Ob Kammern, Arbeitsagentur oder Wirtschaftsförderung: Wir haben alle das gleiche Ziel, – für die jungen Menschen gute Perspektiven zu schaffen, und damit für die Betriebe in der Region. Nachwuchsgewinnung und Ausbildung junger Menschen sind optimale Voraussetzungen, um dem Fachkräftemangel erfolgreich entgegenzuwirken“, betonen die Mitglieder des Arbeitskreises. Ergänzend sollen im Rahmen der Kampagne unterschiedlichste Förderinstrumente, Projekte und Angebote vorgestellt werden, um potenzielle Ausbildungsplatzbewerber:innen, aber auch deren Lehrer:innen und Eltern bei der Berufsorientierung zu unterstützen.

Die Gemeinschaftsaktion wird finanziert durch die Initiative „Ausbildung Jetzt!“ des Ausbildungskonsenses NRW sowie zusätzliche Mittel der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet.

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH

Münsterstraße 5 · (Haus 4) · 59065 Hamm
Telefon 02381 / 9293-0, Fax 02381 / 9293-222
 E-Mail info@wf-hamm.de
 Internet www.wf-hamm.de

Geschäftsführer

Prof. Dr. Karl-Georg Steffen 02381 / 9293-100

Ansprechpartner



Unsere Förderprojekte in dieser Ausgabe

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet



Wirtschaftsbüro Hamm-Westen



Wissen schafft Erfolg



Impressum

Herausgeber: Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH
 Verantwortlich: Prof. Dr. Karl-Georg Steffens
 Redaktion, Text und Gestaltung: Britta Wagner, Ursula Pfennig Kommunikation, GESCHKE Werbeagentur
 Herstellung: Wilke Mediengruppe GmbH, Hamm
 Auflage: 5.200

