

"Ausbildung ist der Anfang vom Ende des Personalmangels"

25.06.2015

Gespräch mit Roger Voigtländer und Volker Budde (beide gpdm mbH Kassel), die das nordhessische Modellprojekt PORT IN zur Gewinnung von Nachwuchs für die Logistikbranche umsetzen



Worum geht es in PORT IN?

R.V.: Inzwischen reden wir seit mehr als zehn Jahren vom drohenden Fachkräfte- oder noch deutlicher Fahrermangel in der Logistikbranche. Tatsache ist zugleich auch, dass sich viele Betriebe bisher irgendwie „durchgewurschtelt“ haben. Dieses Konzept geht aber immer weniger auf. Die Branche muss, ähnlich wie andere auch, „den Stier bei den Hörnern packen“, mit anderen Worten, die Ausbildungs- und damit Personalthematik mit deutlich mehr Engagement angehen. Große Logistiker sind da schon ganz gut aufgestellt, vor allem der Mittelstand muss jetzt reagieren, um personell nicht auszubluten. Mit PORT IN ist es uns vielleicht das letzte Mal gelungen, einige Fördergelder in die Region zu holen, um unsere hiesigen Betriebe bei diesem Prozess zu unterstützen.

V.B.: Der verfolgte Ansatz ist mannigfaltig. Unter anderem wird PORT IN zwischen Ausbildungsbetrieben, Jugendlichen und Bildungseinrichtungen vermitteln. Im Idealfall werden Betriebe dafür sensibilisiert, auch Auszubildende mit weniger guten Voraussetzungen zu rekrutieren. Grundsätzlich sollen jedoch Jugendliche überhaupt für die Logistikbranche begeistert werden. In den vergangenen Jahren haben wir mit einem vergleichbaren Ansatz in Südniedersachsen viele gute Beispiele geschaffen und wollen diese Erfahrungen nun nach Nordhessen „re-importieren“.

Also stellt PORT IN vor allem auf die Ausbildungsthematik ab?

V.B.: Ich bin seit 23 Jahren in der Logistik tätig und kenne die Situation der Branche aus eigener beruflicher Erfahrung. Ich weiß, worauf es den Betrieben bei der Personalsuche ankommt. Früher haben nur wenige Logistikunternehmen ausgebildet. Das ändert sich gerade. Zu Recht, denn die Effizienz und Qualität steigert sich erheblich mit gut ausgebildetem Personal. Es wird kostendeckender gearbeitet und manche Problemstellung entsteht erst gar nicht. Für mich ist Ausbildung der „Anfang vom Ende des Personalmangels“. Übrigens geht es in PORT nicht nur um die Fahrerberufe, sondern um alle Logistikausbildungen, vom Berufskraftfahrer über die Lageristen bis zum den Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistungen.

Wie sollen Jugendliche durch PORT IN für Logistikberufe sensibilisiert und ihr Interesse dafür geweckt werden?

R.V.: Zunächst einmal ist das kein Zauberwerk, sondern harte Kärnerarbeit. Wir werden in der ersten Phase durch Veranstaltungen in Schulen, Bildungseinrichtungen und auch bei den Jobcentern und Arbeitsagenturen auf Ausbildungschancen im Logistikbereich aufmerksam machen. Darüber hinaus koordinieren wir die Aktivitäten hiesiger Bildungsträger, um deren Unterstützungsangebote besser an die Branchenbetriebe heran zu führen. Die Zahl der möglichen Hilfen ist groß, im Grunde gibt es für fast jedes Ausbildungsproblem gute Lösungen.

V.B.: Ich habe erlebt, dass nicht selten aus anfänglich schwierigen Ausbildungssituationen sehr engagierte Mitarbeiter erwachsen. Wer's nicht glaubt, kann gern mit einigen Betrieben, die wir seit langem in Südniedersachsen begleiten, telefonieren. Letztendlich geht es um die fortwährende Präsenz des Themas, so wie es seit einiger Zeit die Handwerker machen. Und dort stellen sich ganz langsam erste Erfolge ein.



Volker Budde



Roger Voigtländer



Sie haben von sogenannten „Ausbildungsbausteinen“ im Rahmen des PORT IN berichtet. Was ist das genau?

R.V.: Ausbildungsbausteine sind, vereinfacht gesagt, ein Stück der Gesamtausbildung. Wir setzen diese ein, um Jugendliche sowohl an den Betrieb als auch an die Ausbildungsstruktur an sich heran zu führen. Erst nach erfolgreichem Abschluss eines oder mehrerer Ausbildungsbausteine, die zwischen drei und sechs Monaten dauern, wird der eigentliche Ausbildungsvertrag geschlossen. Es handelt sich also um eine lange Test- und Gewöhnungsphase für beide Seiten. Natürlich sind die Bausteine nur eine Möglichkeit von vielen, die wir im Portfolio haben.

V.B.: Das ist ein wirklich neues Instrument. Wir haben in den letzten fünf Jahren die Ausbildungsbausteine im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung in der Region Südniedersachsen erproben dürfen und damit außergewöhnlich gute Erfahrung bei der Integration von anfänglich schwierigen Jugendlichen machen können.

Was ist der konkrete Vorteil für Unternehmen, die sich im Projekt PORT IN engagieren?

R.V.: Ich möchte sogar von mehreren Vorteilen sprechen. Zunächst werden wir in enger Zusammenarbeit mit den Betrieben und regionalen Partnern Bewerber und natürlich auch Bewerberinnen beschaffen; dieser Prozess ist sehr aufwendig, wir wissen das, können es allerdings auch. Darüber hinaus wollen wir die Ausbildungsverhältnisse stabilisieren, denn eine Abbruchquote von 50% bei den Berufskraftfahrern kann niemanden zufrieden stellen. Und schließlich suchen wir im Fall der Fälle nach Verbundlösungen innerhalb des Firmennetzwerks, wenn nicht alle Ausbildungsinhalte in einem Betrieb abgedeckt werden können.

V.B.: Wie gesagt, wir versprechen keine Wunder, das ist und bleibt harte und kontinuierliche Arbeit. Selbstverständlich geht ohne das Engagement der beteiligten Betriebe gar nichts. Die mitmachenden Unternehmen sind in alle Aktivitäten eingebunden, sonst sind wir gegenüber den Bewerbern nicht authentisch. Das kann mal die Bereitstellung von Technik für Infoveranstaltungen sein oder die Organisation von Projekttagen im Betrieb oder zum Beispiel auch das Abstellen des eigenen Azubis für Schülerinterviews.

Für Ihre Aktivitäten braucht es Manpower. Wie finanzieren Sie das?

R.V.: Wir sind in der glücklichen Situation, dass bis Ende 2017 PORT IN aus Fördermitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds unterstützt wird. Das entspannt die Gesamtfinanzierung deutlich. Auch hier sei noch einmal auf Südniedersachsen verwiesen: Dort ist es inzwischen gemeinsam mit mehreren Unternehmen gelungen, eine stabile finanzielle Struktur zur Lösung der Nachwuchsproblematik zu schaffen, die auf „Ewigkeit“ angelegt ist. Das sollte doch auch in Nordhessen gelingen, oder?

Welche und wie können Unternehmen sich beteiligen?

V.B.: PORT IN ist für die Region Nordhessen konzipiert, hier sind wir bestens vernetzt. Interessierte Unternehmen können uns telefonisch oder per Email kontaktieren, dann vereinbaren wir einen Termin und kommen vorbei. Beteiligen können sich auch Unternehmen, deren Kerngeschäft etwas anderes ist, die aber in den Logistikberufen ausbilden. Wir arbeiten zum Beispiel auch schon mit einer Großfleischerei zusammen, die Fachlageristen ausbildet und in diesem Jahr infolge einer von uns konzipierten Verbundlösung erstmalig Berufskraftfahrer ausbilden wird.