



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Praxishilfe Nr. 24

# Initiativen zur Fachkräftesicherung

Kooperationsmodelle in Brandenburg



Impulse geben. Aktivitäten initiieren.





„Der beste Weg, die Zukunft vorauszusagen,  
ist, sie zu gestalten.“

Willy Brandt (1913–92), dt. Politiker (SPD)  
1969–74 Bundeskanzler, 1971 Friedensnobelpreis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Vorwort</b>   | <b>5</b>  |
| <b>Fachkräftesicherung</b>   | <b>7</b>  |
| Betriebliche Fachkräftesicherung   | 7         |
| Regionale und sektorale Fachkräftesicherung  | 9         |
| <b>Kooperationsmodelle zur Fachkräftesicherung</b>   | <b>11</b> |
| <b>Unternehmenskooperationen</b>   |           |
| <b>Initiativen zur betrieblichen Fachkräftesicherung</b>   | <b>13</b> |
| QualifizierungsVerbund Potsdam   | 14        |
| KuVBB – Netzwerk für Kunststoffe – Chemie – Biopolymere e. V.  | 17        |
| „Bedarfsgerechte Fach- und Führungskräfte-sicherung im Handwerk“ der<br>Niederlausitzer Kreishandwerkerschaft Finsterwalde | 19        |
| Weiterbundesverbund „Bioenergieanlagen im Branchenkompetenzfeld<br>Holzverarbeitende Wirtschaft“                           | 21        |
| <b>Intermediäre Netzwerke</b>  |           |
| <b>Initiativen zur regionalen und sektoralen Fachkräftesicherung</b>   | <b>24</b> |
| Initiative Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung Fürstenwalde/Spree  | 25        |
| FFP – Fachkräfteforum Potsdam  | 28        |
| Arbeitskreis Schule-Wirtschaft – Perspektive Prignitz:   |           |
| Nachwuchskräfte-sicherung im RWK Perleberg-Wittenberge-Karstädt  | 30        |
| Netzwerke Fachkräftesicherung Barnim und Uckermark   | 32        |
| <b>Resümee</b>   | <b>34</b> |
| <b>Weitere Kooperationen im Handlungsfeld Fachkräftesicherung</b>  | <b>35</b> |
| Landesweite Kooperationen  | 35        |
| Kooperationen mit regionaler Ausrichtung   | 36        |
| Kooperationen mit sektoraler Ausrichtung   | 40        |
| <b>Die Regionalbüros für Fachkräftesicherung</b>   | <b>42</b> |
| <b>Anlagen – Förderübersichten</b>   | <b>44</b> |
| <b>LASA-Schriftenverzeichnis</b>   | <b>48</b> |





## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,


die brandenburgische Landesregierung hat die Regionalbüros für Fachkräftesicherung im Ergebnis der ersten Fachkräftestudie (Prof. Behr, 2005) ins Leben gerufen. In ihr wurde deutlich herausgearbeitet, dass infolge des starken Geburtenrückgangs und der nach 1990 einsetzenden Abwanderung gut ausgebildeter junger Menschen etwa ab 2010 erste Fachkräfteengpässe zu erwarten sind. Wir spüren das bereits heute in einigen Branchen und Berufen wie beispielsweise in der Pflege, in den Schulen oder bei den ingenieurwissenschaftlichen und technischen Berufen. Der Altersdurchschnitt in den Unternehmen und Einrichtungen stieg in den letzten Jahren zunehmend an und wenn in den nächsten Jahren die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Berufsleben ausscheiden, werden gut ausgebildete junge Leute fehlen, um ihren Platz einzunehmen.

Brandenburg hat das früh erkannt und setzte zeitig auf die Sensibilisierung der Unternehmen und aller an der Wirtschafts- und Arbeitsförderung beteiligten Akteure. So war und ist eine Hauptaufgabe der Regionalbüros für Fachkräftesicherung die Information und Aufklärung über Möglichkeiten, den kommenden Fachkräftebedarf zu sichern. Gefördert wird das Team Regionalbüro für Fachkräftesicherung durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Die unterschiedlichen Handlungsansätze dazu fasste die zweite, diesmal länderübergreifende, Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg (Prognos, 2010) zusammen. Es gilt, die Qualität der Bildung zu erhöhen, Berufs- und Studienorientierung zu verbessern, die Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Beschäftigten zu steigern und die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft zu stärken.

Es mangelt nicht an Akteuren: die Bundesagentur für Arbeit mit ihrem Fokus auf der passenden Vermittlung Arbeitsuchender, die Kammern und die Wirtschaftsförderer der Städte und Kreise, denen klar geworden ist, welches Kapital in guten Fachleuten steckt oder die Vertreter der verschiedenen Bildungseinrichtungen, die sich durch gute Berufsorientierung einen reibungslosen Übergang von der Schule in den Job zum Ziel gesetzt haben. Um ihre Aktivitäten abzustimmen und Synergien zu nutzen, ist Netzwerkarbeit nötig. Die Regionalbüros haben einige dieser Netzwerke initiiert oder waren an ihrer Gründung beteiligt. Einige erfolgreich arbeitende *intermediär geprägte Kooperationen* stellen sich Ihnen in dieser Dokumentation vor.

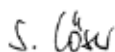
Auch zahlreiche Unternehmen kooperieren miteinander, um Ressourcen zu bündeln und gemeinsam Strategien zu entwickeln. Sie haben erkannt, wie wichtig es ist, Nachwuchs durch eigene betriebliche Ausbildung zu generieren, rechtzeitig die Betriebsnachfolge zu sichern und gute Arbeit auch angemessen zu bezahlen. Sie setzen dabei und in der Aus- und Weiterbildung auf Netzwerke, wie einige der sich hier vorstellenden Beispiele für *Unternehmenskooperationen* anschaulich belegen.



Marktwirtschaft ist heute mehr denn je ein Wettstreit um die besten Köpfe. Der Kampf der Regionen um gut ausgebildete Fachkräfte hat längst begonnen. Gemeinsam in Brandenburg Bedingungen zu schaffen, die zum Bleiben einladen und Zuzug generieren, dafür stehen die regionalen Initiativen für Fachkräftesicherung. Anregungen zur Nachahmung, Hilfe zur Selbsthilfe bieten sie all denen, die ihrerseits aktiv werden wollen oder müssen.

Die genannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner stehen Ihnen gern zum Erfahrungsaustausch, viele auch als unterstützende Partner, zur Verfügung. Unsere Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wenn Sie sich über weitere Initiativen in den Regionen Brandenburgs informieren möchten, nehmen Sie einfach Kontakt zu Ihrem Regionalbüro für Fachkräftesicherung auf. Die Adressen und Ansprechpartner finden Sie in dieser Broschüre und im Internet.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen



Sabine Löser  
Kordinatorin der Regionalbüros für Fachkräftesicherung

# Fachkräftesicherung

Der Begriff *Fachkräftesicherung* ist inzwischen in aller Munde – ob als Forderung an Unternehmen, als Strategie von Politik und Verwaltung oder als Leitmotiv für unterschiedlichste Maßnahmen von Schulen, Bildungsträgern, wissenschaftlichen Einrichtungen oder Personaldienstleistern. Fachkräfte zu sichern, erweist sich als facettenreiche Herausforderung, die zunächst einer kurzen Begriffsklärung bedarf.

## Betriebliche Fachkräftesicherung

Neben dem öffentlichen Sektor, dem Bildungs- und dem Gesundheitswesen werden Fachkräfte vor allem in der Wirtschaft benötigt. Es ist daher auch vorrangig Aufgabe der Unternehmen, im Rahmen der *betrieblichen Fachkräftesicherung* ihren Beitrag zu leisten. Damit gemeint ist vor allem die strategische Personalentwicklung im klassischen Sinne. Der *Zyklus des Personalwesens* bietet hierbei einen ersten Überblick über die Bausteine betrieblicher Fachkräftesicherung, die im Folgenden kurz erläutert werden.

Zyklus des Personalwesens: zentraler Prozess der betrieblichen Fachkräftesicherung

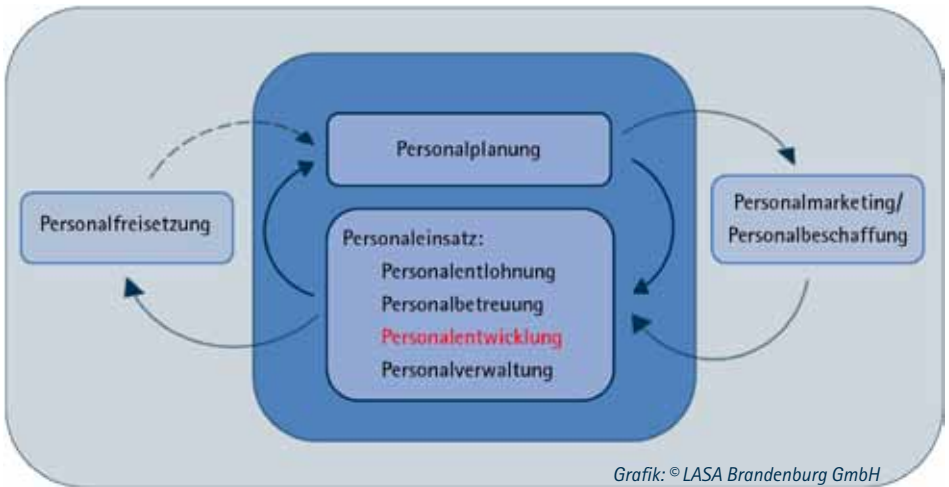


Abbildung 1: Zyklus des Personalwesens

Schon bei der *Personalplanung* wird deutlich, dass eine strategische Personalentwicklung mehr beinhaltet als „nur“ Aus- und Weiterbildung. Ziel ist es, mit Hilfe personalpolitischer Maßnahmen die Existenz- und Marktfähigkeit des Unternehmens zu sichern und auszubauen, indem die Personalentwicklung an den strategischen Entwicklungszielen des Unternehmens ausgerichtet wird. Hier spielt auch die Gestaltung der Arbeitsprozesse eine entscheidende Rolle, denn nicht selten werden zeitliche Ressourcen von hoch spezialisierten Fachkräften verschwendet, wenn diese nicht durch Hilfskräfte von Aufgaben entlastet werden, die keine oder geringere Qualifikationen erfordern.

Personalplanung: mehr als „nur“ Aus- und Weiterbildung



**langfristige Aufgabe:  
Personalmarketing und  
Mitarbeiterakquise**

Das *Personalmarketing* und die Akquise von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen setzen bereits bei der Berufsorientierung an, denn je bekannter ein Betrieb und je besser sein Image, desto höher ist die Chance, interessante Bewerbungen zu erhalten. Schülerpraktika sowie die Beteiligung an Ausbildungs- und Karrieremessen sind nur einige klassische Instrumente neben neueren Trends wie Imagefilmen oder Arbeitgeberzusammenschlüssen.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, genügt jedoch nicht. Nur wer die vielfältigen Instrumente der *Personalentlohnung*, der fachlichen und sozialen *Entwicklung* sowie der *Personalbetreuung* optimal aufeinander abstimmt, wird qualifizierte Fachkräfte auch halten können. Familienfreundliche Arbeitszeiten, eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre sowie regelmäßige Aus- und Weiterbildung bilden hierfür eine gute Grundlage.

**Personalentwicklung  
im engeren Sinne sollte  
kontinuierlich betrieben  
werden**

Von zentraler Bedeutung ist jedoch die *Personalentwicklung* im engeren Sinne. Fachspezifische Qualifizierungsbedarfe, die sich aus den Entwicklungszielen des Unternehmens oder aufgrund neuer Technologien ergeben, sollten regelmäßig erhoben werden. Auch soziale Kompetenzen bedürfen oft der Förderung, beispielsweise wenn Führungsaufgaben hinzukommen oder neue Teams entstehen. Dabei stehen den Unternehmen nicht nur die klassischen Seminare mit oft längeren Anreisewegen und Übernachtungskosten zur Verfügung, auch individuelle Inhouse-Schulungen oder ergänzende Angebote des e-Learning sowie immer mehr Fortbildungsangebote an regionalen Hochschulen prägen inzwischen das vielfältige Weiterbildungsangebot für die Wirtschaft.

**Wissen bewahren und  
weitergeben**

Nicht zuletzt sollte auch das *Wissen ausscheidender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*, beispielsweise bei Erreichen des Rentenalters, für das Unternehmen gesichert und jüngere Beschäftigte rechtzeitig auf neue Aufgaben vorbereitet werden. Personalentwicklung hat deshalb nicht nur die aktuellen, sondern auch die künftigen fachlichen und menschlichen Anforderungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen.

**KMU durch kooperative  
Personalentwicklung  
unterstützen**

Doch vieles von dem ist leichter gesagt als getan. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) gestaltet sich eine strategische Personalplanung und -entwicklung schwierig. Aufgrund der knappen zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen spielen Kriterien wie Erfolgswahrscheinlichkeit und Umsetzungsrelevanz personalpolitischer Maßnahmen eine wesentlich höhere Rolle als in großen Unternehmen. Umso wichtiger werden überbetriebliche Unterstützungsstrukturen für KMU, die je nach regionaler und/oder sektoraler Fachkräftesituation unterschiedliche Handlungsschwerpunkte erfordern. Ziel solcher Unternehmenskooperationen ist es, die Unternehmensführung dabei zu unterstützen, eine strategische Personalentwicklung aufzubauen. In Brandenburg haben sich hierzu bereits zahlreiche Initiativen etabliert, von denen sich vier im Kapitel *Unternehmenskooperationen - Initiativen zur betrieblichen Fachkräftesicherung* exemplarisch vorstellen.

## Regionale und sektorale Fachkräftesicherung

Verantwortlich für die Entwicklung von Fachkräften sind jedoch nicht nur allein die Unternehmen. Zahlreiche gesellschaftliche, politische, regionale und sektorale Faktoren beeinflussen die Fachkräftesituation auf komplexe Weise. So ist beispielsweise eine überdurchschnittlich hohe Zahl an Verrentungen innerhalb einer Region noch keine hinreichende Kennzahl, um Fachkräftemangel zu erklären. Auch die langfristige Geburtenentwicklung, der Zu- oder Wegzug junger Fachkräfte, die wirtschaftliche Entwicklung der die Region prägenden Branchen sowie die Bildungsinfrastruktur und viele andere Faktoren nehmen hier Einfluss. Dieser Komplexität sind sich inzwischen zahlreiche Akteure bewusst, weshalb sie zunehmend an fachübergreifenden Kooperationen mitwirken. Ziel solcher *regionalen und sektoralen Initiativen der Fachkräftesicherung* ist die gegenseitige Abstimmung und Planung kooperativer Maßnahmen der Fachkräfteentwicklung innerhalb einer Region oder einer Branche. Hierzu gehören beispielsweise die frühzeitige Berufsorientierung, ein besserer Wissenstransfer zu den regionalen Hochschulen, familienfreundliche Kommunen und natürlich die Erhebung künftiger Fachkräftebedarfe für eine bessere Planbarkeit der Aktivitäten. Entsprechend vielfältig ist die Akteurslandschaft: Schulen, Ausbildungszentren, Weiterbildungsträger, Hochschulen, Kammern & Verbände, kommunale Wirtschaftsförderer, Unternehmen sowie Personaldienstleister und viele andere Partner arbeiten dabei in sehr unterschiedlicher Form zusammen.


Fachkräftesituation wird von vielfältigen Faktoren beeinflusst

Kooperationen zwischen intermediären und privatwirtschaftlichen Akteuren können die Fachkräftesituation einer Region oder Branche positiv beeinflussen



Grafik: © LASA Brandenburg GmbH

**Abbildung 2:** Bandbreite regionaler oder sektoraler Kooperationen und ihre möglichen Handlungsfelder im Kontext der Fachkräftesicherung



Im Land Brandenburg haben sich in den letzten Jahren einige solcher Initiativen gegründet, die regional und/oder sektoral unterschiedliche Themenschwerpunkte im Blick haben. Vor welchen Herausforderungen die Initiatoren stehen und mit welchen konzeptionellen Ansätzen sie ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, kann im Kapitel *Intermediäre Netzwerke – Initiativen zur regionalen und sektoralen Fachkräftesicherung* anhand von vier Beispielen nachgelesen werden.



## Kooperationsmodelle zur Fachkräftesicherung

Um einen kleinen Überblick über die im Land Brandenburg tätigen regionalen und sektoralen Initiativen zur Fachkräftesicherung zu geben, haben wir die Koordinatoren von acht Initiativen gebeten, sich Ihnen auf den folgenden Seiten exemplarisch vorzustellen.

Dabei handelt es sich zur Hälfte um Unternehmenskooperationen, die ihren Fokus auf die Verbesserung der betrieblichen Personalentwicklung gelegt haben. Zum anderen stellen sich vier Initiativen vor, die von intermediären Akteuren gegründet worden sind, um in einer Region oder einer Branche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung umzusetzen, die vielen Unternehmen zugutekommen.

### Unternehmenskooperationen Initiativen zur betrieblichen Fachkräftesicherung:

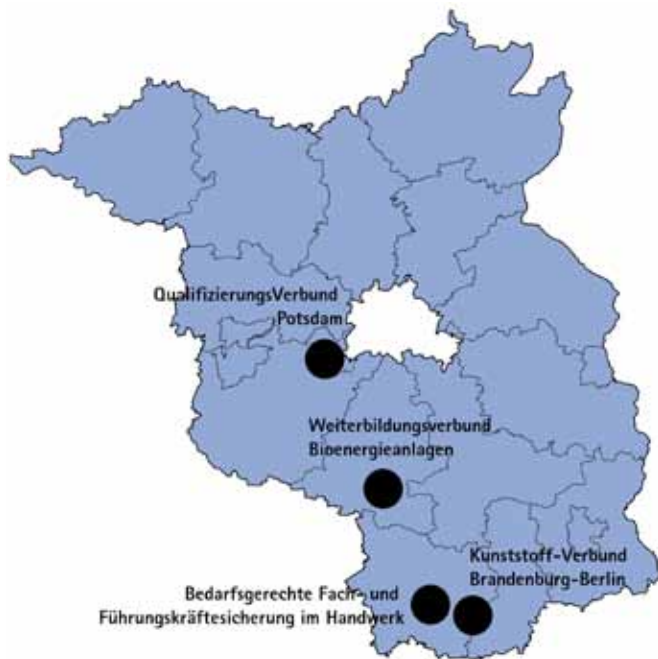
- Der **QualifizierungsVerbund Potsdam**, der Unternehmen aus den zentralen Wissenschaftsstandorten mit besonderem Fokus auf die Biotechnologie in Potsdam bei der Fachkräftesicherung unterstützt.
- Der **Weiterbündungsverbund Bioenergieanlagen im Branchenkompetenzfeld Holzverarbeitende Wirtschaft im Landkreis Dahme-Spreewald**, der sich (durch Unternehmen initiiert) von einem Qualifizierungsverbund zu einem Kooperationsnetzwerk mit den unterschiedlichsten Themenfeldern weiterentwickelt hat.
- Der **Kunststoff-Verbund Brandenburg-Berlin (KuVBB)**, der vor allem als Interessenvertretung und Plattform für die Unternehmen der Kunststoffindustrie in Berlin und Brandenburg fungiert.
- Das Netzwerk **„Bedarfsgerechte Fach- und Führungskräfte-sicherung im Handwerk“** in Finsterwalde, das Handwerksunternehmen bei der Unternehmensnachfolge unterstützt.

### Intermediäre Netzwerke Initiativen zur regionalen und sektoralen Fachkräftesicherung:

- Die Initiative **Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung in der Stadt Fürstenwalde/Spree**, die sich vor allem im Rahmen eines Bundesprojektes mit dem Thema Übergangsmangement befasst.

- 
- **Die Netzwerke zur Fachkräftesicherung Barnim und Uckermark (BNFS und NFU)**, die im Nordosten Brandenburgs durch das besondere Engagement der regionalen Agentur für Arbeit gegründet worden sind
  - **Das Fachkräfteforum Potsdam (FFP)**, dessen Ziel es ist, den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Potsdam durch Fachkräftesicherung weiter zu stärken.
  - **Der Arbeitskreis Schule-Wirtschaft – Perspektive Prignitz**, der im Regionalen Wachstumskern Perleberg-Wittenberge-Karstädt ein wesentlicher Bestandteil der Fachkräftesicherung ist.

## Unternehmenskooperationen Initiativen zur betrieblichen Fachkräfte- sicherung



Grafik: © LASA Brandenburg GmbH



Carsten Kleinert

## QualifizierungsVerbund Potsdam

### Wie kam es zur Gründung Ihrer Initiative?

Internationale Spitzenforschung von der Biotechnologie bis zur Gravitationsphysik, die Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses und forschungsnahe Produktion verbinden sich in der Wissenschaftsstadt Potsdam, eingebettet in die wachstumsstarke Region Berlin-Brandenburg, zu einem Standort mit beispielgebendem Innovationspotential. So hat sich seit Mitte der 1990er Jahre der Wissenschaftspark Potsdam-Golm sowohl in wissenschaftlicher als auch wirtschaftlicher Hinsicht zum innovativsten und erfolgversprechendsten Standort im Land Brandenburg entwickelt. Das Branchenkompetenzfeld Biotechnologie/Life Sciences ist hierbei vorrangig vertreten, doch ebenso angesiedelt sind andere innovative Wirtschaftsfelder wie z. B. aus dem Bereich der Photonik.



2.500 Beschäftigte  
8.000 Studierende

Insgesamt sind im Wissenschaftspark über 2.500 Menschen beschäftigt und 8.000 Studierende eingeschrieben. Auf einer Fläche von mehr als 50 Hektar bietet der Standort neben erschlossenen Ansiedlungsflächen eine hervorragende Infrastruktur und optimale Bedingungen für namhafte wissenschaftliche Institute, technologieorientierte und forschungsnahe Unternehmen sowie innovative Existenzgründer. Ein professionelles Standortmanagement fördert die Entwicklung des Wissenschaftsparks durch gezielten Ausbau der Infrastruktur und bündelt die Kräfte und Interessen aller Institutionen, Institute, Gesellschaften und Unternehmen des Wissenschaftsparks Potsdam-Golm.

Auch am Biotech Campus Hermannswerder haben sich seit 1997 eine Reihe von Unternehmen im Kompetenzfeld Biotechnologie mit den Spezialrichtungen Pharmazie und chemische Dienstleistungen, Medizin/Diagnostik sowie Biowertstoffgewinnung angesiedelt.

Ein grundlegender Erfolgsfaktor für die positive Entwicklung der Standorte ist neben infrastrukturellen und vertriebsorientierten Maßnahmen vor allem die Bereitstellung und Ausbildung qualifizierter Fachkräfte. Der Fachkräftebedarf im Branchenkompetenzfeld Biotechnologie/Life Sciences an den Standorten Potsdam-Golm und Hermannswerder wird aufgrund expandierender Unternehmen auch in Zukunft weiter steigen. Nicht zuletzt beeinflusst der demografische Wandel das künftige Angebot von spezialisierten und entsprechend dem Bedarf vor Ort ausgebildeten Arbeitskräften.

Bedarf an Hoch-  
qualifizierten steigt  
– vor allem in den von  
Innovationen geprägten  
Wirtschaftsfeldern

Die Ergebnisse der Beschäftigtenstrukturanalyse der Berlin-Brandburger Gesundheitswirtschaft, die im Rahmen eines Kooperationsprojektes des Gesundheitsnetzwerkes HealthCapital (2008) durchgeführt worden ist, verdeutlichen die Fachkräfteproblematik der nahen Zukunft im Branchenkompetenzfeld Biotechnologie/Life Sciences.

Sich frühzeitig auf diese Entwicklung einzustellen und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zu ergreifen, ist somit Aufgabe eines

weitsichtig agierenden Standortmanagements in Verbindung mit einem gut funktionierenden Netzwerk vor Ort. Hierbei kommt es vor allem darauf an, die Beschäftigten an den Standorten weiter zu qualifizieren und den wissenschaftlichen Nachwuchs bereits aus den Schulen heraus für die Berufe der Branche zu interessieren.

**Fachkräftesicherung als Aufgabe für ganzheitliches Standortmanagement**

Der QualifizierungsVerbund Potsdam ist für die Installation eines Fachkräftesicherungssystems besonders wichtig, da es den in der Entwicklung befindlichen kleinen und mittelständischen Unternehmen aufgrund begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen oft nicht möglich ist, eigene Initiativen zu ergreifen. Für die im QualifizierungsVerbund Potsdam engagierten Unternehmen werden die zukünftigen Bedarfe – beispielsweise die Ausbildungsberufe Chemie- und Biolaborant/ -in, Gärtner/ -in, Tierpfleger/ -in für die klinische Forschung aber auch kaufmännische Berufe – von Bedeutung sein. Auch die Qualifizierung der Beschäftigten liegt im Fokus des QualifizierungsVerbundes Potsdam.

## Welche Ziele verfolgt die Initiative?

Das vorrangige Ziel des QualifizierungsVerbundes Potsdam ist es, den sich engagierenden Unternehmen aus dem Wissenschaftspark Potsdam-Golm sowie dem Biotech Campus Hermannswerder vernetzte Instrumente der Berufsorientierung, der Aus- und Weiterbildung sowie der Gewinnung und Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs bereitzustellen.

**Vernetzte Instrumente zur Fachkräftesicherung anbieten**

Durch die Schaffung arbeitsplatznaher Angebote zur Weiterbildung steigt die Qualifizierungsbereitschaft der Beschäftigten sowie der Unternehmensleitungen mit der Folge, dass die beteiligten Unternehmen ihre Beschäftigten bedarfsgerecht qualifizieren können. Die aktive Einbindung der ansässigen KMU aus dem Branchenkompetenzfeld Biotechnologie/ Life Sciences ermöglicht es, auch mit begrenzten

**Weiterbildung muss arbeitsplatznah gestaltet werden**

## Wie erfolgt die Umsetzung?

Seit Oktober 2009 bündelt der QualifizierungsVerbund Potsdam Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in Potsdams Hightech-Standorten, dem Wissenschaftspark Potsdam-Golm und dem Biotech Campus Potsdam. Der Startschuss für dieses zukunftsweisende Projekt fiel mit der Förderzusage der LASA Brandenburg GmbH für ein Qualifizierungsnetzwerk. Dem neu gegründeten QualifizierungsVerbund Potsdam gehören mittlerweile elf KMU sowie drei Kooperationspartner aus den beiden Wissenschafts- und Wirtschaftsstandorten an. Eine Untersuchung im Rahmen des *Personalchecks* der beteiligten Netzwerkpartner ergab, dass sich die Bedarfe in den Unternehmen ähneln und somit gebündelte Aktivitäten aber auch unternehmensspezifische Einzelmaßnahmen sinnvoll und gewünscht sind. Diese werden zukünftig Qualifizierungsmaßnahmen externer Bildungsdienstleister ebenso wie Schulungen der Verbundpartner untereinander umfassen.

**Personalcheck: Bedarfe individuell ermitteln, aber kooperative Lösungen entwickeln**



## Wer unterstützt Sie dabei?

Unterstützung beim weiteren Aufbau und Ausbau erhält der QualifizierungsVerbund Potsdam durch umfangreiche hochkarätige regionale sowie international tätige Kooperationspartner. Dazu gehören u. a. die ansässigen Unternehmen als Verbundmitglieder, der Wissenschaftspark Potsdam-Golm, der Biotech Park Hermannswerder sowie die LASA Brandenburg GmbH.

## Ansprechpartner

Carsten Kleinert  
Wissenschaftspark Potsdam-Golm  
Am Mühlenberg 11  
14469 Potsdam  
+49 (0)331 - 237 351 136  
kleinert@wisspark.de  
www.qv-potsdam.de

# KuVBB – Netzwerk für Kunststoffe – Chemie – Biopolymere e. V.

## Wie kam es zur Gründung Ihrer Initiative?



Die Branche Kunststoffe – Chemie – Biopolymere ist in den Ländern Brandenburg und Berlin ein prosperierender Wirtschaftszweig mit 526 Industrieunternehmen, die einen jährlichen Umsatz von ca. 2,9 Mrd. € generieren und Beschäftigung für ca. 9.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bieten. In Forschung und

Entwicklung ist der Standort Brandenburg Berlin sowohl quantitativ als auch qualitativ ein Schwergewicht in Europa. Besonders hervorgehoben werden muss in diesem Zusammenhang auch die angewandte Forschung, die von außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf dem Gebiet der Biopolymere geleistet wird.

In der wirtschaftlichen Entwicklung der Branche liegt noch viel Potenzial und es ist eminent wichtig, durch gezielte Initiativen und Projekte weitere innovative Produktideen in die Praxis umzusetzen. Dabei ist es vor allem bedeutsam, mit anderen Branchen wie der Luft- und Raumfahrt-, der Solarindustrie oder Automotive zu kooperieren. Dafür gilt es, neben Kooperation und Projektarbeit, vor allem die notwendigen Fachkräfte zu sichern. Studien zufolge wird der Fachkräftebedarf aus Erweiterungs- und Ersatzbedarf künftig nur schwer zu decken sein.

Hierzu bedarf es einer Interessenvertretung, die die regionalen Belange der Branche berücksichtigt und Impulse zur Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen setzt. Daher wurde der Kunststoffverband Brandenburg Berlin im August 2009 als Netzwerk für Kunststoffe – Chemie – Biopolymere gegründet.

## Welche Ziele verfolgt die Initiative?

Das Netzwerk hat zum Ziel, den in der Branche tätigen Firmen und Forschungseinrichtungen aus den Ländern Brandenburg und Berlin eine Interessenvertretung und Plattform für die weitere Entwicklung zu bieten. Hierzu gehören u. a. weitere Kooperationen zwischen angewandter Forschung und Wirtschaft zu initiieren, den Fachkräftenachwuchs aus- und weiterzubilden und die Außendarstellung für die Kunststoff- und Chemiebranche zu verbessern. Für die Verwirklichung dieser Ziele werden Initiativen wie z. B. das *Innovationszentrum Biopolymer Lausitz*, Fachtagungen, Workshops und Messebeteiligungen mit entsprechender Öffentlichkeitsarbeit organisiert. Ein ebenso wichtiger Aspekt ist die Kooperation mit den Netzwerken in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, um die Kräfte zu bündeln und unsere Aktivitäten miteinander abzustimmen.

Die Gewinnung von Fachkräftenachwuchs auf den Gebieten Kunststoffe, Chemie und Biopolymere soll durch die Organisation von Schulungsveranstaltungen und Seminaren gefördert werden. Wir wollen den Fachkräftenachwuchs für die Branche begeistern und für die



Dr. Hubert Lerche,  
Vorstandsvorsitzender

**9.500 Beschäftigte**  
**526 Industrieunternehmen**  
**2,9 Mrd. € Umsatz**

**Interessenvertretung und Plattform für regionale Unternehmen der Branche anbieten**



entsprechenden Berufe werben. Die praxisnahe Ausbildung soll durch die Organisation von Praktika und gemeinsamen Projekten von Wirtschaft und Forschung unterstützt werden. Ein Hauptziel des Vereins ist es, die wirtschaftliche Entwicklung der Branche gerade durch eine bessere Vernetzung mit der dichten Forschungsinfrastruktur in Brandenburg und Berlin zu fördern.

## Wie erfolgt die Umsetzung?

### Gemeinsames Konzept zur Fachkräftesicherung

Die Aktivitäten des KuVBB sind entsprechend seiner Ziele sehr vielfältig. So fand beispielsweise im Rahmen der Fachkräftesicherung im Juni 2010 ein Workshop statt, bei dem relevante Akteure über das im Entwurf vorliegende Konzept zur Fachkräftesicherung beraten und gemeinsame Aktionen diskutiert haben. Es wurde die aktuelle Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg vorgestellt, aus der hervorgeht, dass in Zukunft vor allem Know-how-Träger in der Branche fehlen werden. Der Kunststoffverbund stellte seine Handlungsebenen vor. Im Ergebnis des Workshops wurde die Arbeitsstruktur mit einem Kernteam und regionalen Ansprechpartnern fixiert. Ziel ist die Erarbeitung eines ganzheitlichen Konzeptes, von der frühzeitigen Berufsorientierung über die Aus- und Weiterbildung von Facharbeitern bis zur Sicherung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ein erstes Resultat ist das Angebot an junge Schulabgänger, sich auf unserer Internetpräsenz über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren und Web-Links zur Arbeitsagentur und der LASA Brandenburg GmbH zu finden.

### Auszeichnung: Bester Auszubildender

Das Konzept beinhaltet auch, jährlich den *Besten Auszubildenden* im Bereich Chemie und Kunststoffe auszuzeichnen und sich mit den Mitgliedsunternehmen zu Aus- und Weiterbildungsbedarfen abzustimmen.

### Schwarzheider Kunststoffkolloquium – Erfahrungen austauschen

Im September 2010 fand zudem das zehnte *Schwarzheider Kunststoffkolloquium* statt. Über 120 Experten aus Industriebetrieben, Forschungseinrichtungen und Hochschulen trafen sich zum zweitägigen Erfahrungsaustausch zu Innovationen und Entwicklungstrends bei Werkstoffen, zu neuen Technologien und Anwendungsmöglichkeiten sowie zu neuen Märkten. Die Tagung wurde auch genutzt, um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über zwei Themen zu informieren, denen sich der KuVBB aktuell verstärkt widmet. Gemeint sind zum einen das Konzept zur Fachkräftesicherung für den Chemie- und Kunststoffstandort Brandenburg-Berlin sowie zum anderen die Etablierung eines Innovationszentrums für Biopolymere in der Lausitz.

## Wer unterstützt Sie dabei?

Unsere Partner sind neben Unternehmen der Branche u. a. die Branchen-transferstelle Chemie/Kunststoff am Fraunhofer-Institut für Angewandte Polymerforschung IAP, das Netzwerk Polykum e. V. sowie das Cluster Chemie/Kunststoffe Mitteldeutschland.

## Ansprechpartner

Dr. Hubert Lerche, Vorstandsvorsitzender  
KuVBB - Netzwerk für Kunststoffe - Chemie - Biopolymere e. V.  
Schipkauer Straße 1  
01987 Schwarzheide  
+49 (0)3574 - 78 19 49  
office@kuvbb.de  
www.kuvbb.de

# „Bedarfsgerechte Fach- und Führungskräfte-sicherung im Handwerk“ der Niederlausitzer Kreishandwerkerschaft Finsterwalde



Ellen Lösche

## Wie kam es zur Gründung Ihrer Initiative?



Die wirtschaftliche Kraft im Regionalen Wachstumskern (RWK) Westlausitz wird überwiegend durch das Handwerk bestimmt. Problematisch stellt sich in den Innungsbetrieben der Niederlausitzer Kreishandwerkerschaft die Altersstruktur dar. Hier sind 48 % der Unternehmerinnen und Unternehmer zwischen 50 und 70 Jahre alt. Eine

2008 durchgeführte Befragung der Innungsmitglieder hat ergeben, dass die Unternehmensnachfolge in den seltensten Fällen geregelt und das Fortbestehen des Handwerksbetriebes nicht gesichert ist. Außerdem fehlt es an gut qualifizierten, hoch motivierten Nachwuchsfachkräften.

**Problematische Altersstruktur gefährdet Unternehmensnachfolge**

## Welche Ziele verfolgt die Initiative?

Auszubildende und junge Gesellen und Gesellinnen sollen frühzeitig, in kürzester Zeit und auf den Bedarf des Handwerks zugeschnitten, zusätzlich parallel zur Ausbildungsordnung, qualifiziert werden. Wir wollen ihnen Motivation und eine Perspektive geben, verantwortungsvolle Tätigkeiten im Handwerk aufzunehmen. Im optimalen Fall soll damit eine spätere Unternehmensnachfolge ermöglicht werden.

**Frühzeitig qualifizieren und potentielle Nachfolger motivieren**

## Wie erfolgt die Umsetzung?

Die Umsetzung erfolgt in drei Schritten bzw. Phasen:

1. *Bedarfsermittlung bei Unternehmen* - Mit den Handwerksunternehmen der Region sind wir über unsere Innungen in ständigem Kontakt und wissen, wo dort der „Schuh drückt“. So haben wir beispielsweise gemeinsam mit der Handwerkskammer Cottbus im April 2009 einen Workshop unter dem Motto „Handwerksunternehmer trifft qualifizierten Nachwuchs“ organisiert, auf dem wir Handwerksunternehmen der Region mit jungen Handwerkerinnen und Handwerkern in Kontakt gebracht haben, die sich über unser Netzwerk qualifizieren. Zwei Lehrgangsteilnehmer haben sofort Praktika mit Firmen der KFZ-Branche in Lauchhammer und Cottbus vereinbart. In Fortführung des Workshops werden sich zudem interessierte Firmen des Netzwerkes direkt in den Lehrgangsklassen vorstellen.

**Workshop: Handwerksunternehmer trifft qualifizierten Nachwuchs**

2. *Interessenermittlung und Qualifizierung für Azubis* - Wir haben in allen Klassen des zweiten und dritten Ausbildungsjahres an den OSZ in Elsterwerda, Lauchhammer und Herzberg für eine frühzeitige Qualifizierung im Handwerk geworben. In 2010 haben 35 Gesellinnen und Gesellen die bedarfsgerechte Qualifizierung zum Technischen Fachwirt (HWK) abgeschlossen. In 2011 befinden sich 60 Teilnehmer in der Fortbildung und werden im September die Prüfung vor der Handwerkskammer.

**Qualifizierung: Technischer Fachwirt (HWK)**



Cottbus ablegen.

3. *Übergabeprozess* begleiten – Als Projektträger sind wir gemeinsam mit der Handwerkskammer Cottbus ständig im Kontakt mit den in der Fortbildung befindlichen jungen Handwerkerinnen und Handwerkern, um für sie die passende weiterführende Fortbildung nach dem Abschluss als Technische Fachwirtin/Technischer Fachwirt (HWK) zu finden. Neben dem Meisterabschluss bietet sich die Qualifizierung zur/zum Betriebswirtin/Betriebswirt (HWK) sowie zum BACHELOR OF ARTS Unternehmensführung am Europäischen Institut für postgraduale Bildung an der TU Dresden e. V. (EIPOS) an.

Übergabezeit durch  
frühzeitige Quali-  
fizierung verkürzen

Die eigentliche Übergabe eines Handwerksunternehmens braucht stets so viel Zeit, wie die Qualifizierung des Nachwuchses in Anspruch nimmt. Um dieses Zeitfenster zu verkürzen, haben wir dieses Projekt initiiert.

## Wer unterstützt Sie dabei?

Von Beginn an haben uns besonders die Handwerkskammer Cottbus, die Sparkassenstiftung Zukunft Elbe-Elster-Land und das Regionalbüro für Fachkräftesicherung Süd-Brandenburg der LASA Brandenburg GmbH unterstützt. Als Partner sind zudem dauerhaft mit dabei:

- die Oberstufenzentren Elbe-Elster und Lausitz,
- das Europäische Institut für postgraduale Bildung an der TU Dresden e. V. (EIPOS),
- die Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH,
- der Verein zur Förderung der Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft e. V. Herzberg,
- die TÜV Rheinland Akademie GmbH,
- das Versorgungswerk der NL Kreishandwerkerschaft und ihre Innungen.

## Ansprechpartner

Ellen Lösche  
Niederlausitzer Kreishandwerkerschaft  
Genossenschaftsstraße 19  
03238 Finsterwalde  
+49 (0)3531 - 22 16  
info@finsterwalde-khw.de  
www.fensterwalde-khw.de

# Weiterbundesverbund „Bioenergieanlagen im Branchenkompetenzfeld Holzverarbeitende Wirtschaft“

## Wie kam es zur Gründung Ihrer Initiative?



Angeregt von der Entwicklung des in der Region etablierten Branchenkompetenzfeldes Holzverarbeitende Wirtschaft sind elf kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) an das Institut für Bioenergiestrategien (BioIN) herangetreten, um Möglichkeiten für die Stärkung dieses Kompetenz-

bereiches zu sondieren. Neben dem Qualifizierungsbedarf der Betriebe waren auch strategische Überlegungen zu ihrer wirtschaftlichen Situation bzw. ihrer weiteren Entwicklung ausschlaggebend:

- Umsatz und Beschäftigung in der Landwirtschaft, aber auch in der Produktion, waren seit einiger Zeit rückläufig in der Region.
- Es galt, ergänzende Angebote zur Produktion, Verwertung (Veredelung) und Vermarktung nachwachsender Rohstoffe schrittweise aufzubauen.
- Zukunftsfähige Wirtschafts- und Beschäftigungsfelder im Bereich der stofflichen und energetischen Verwertung von Biomasse waren noch nicht ausreichend erschlossen.

Vor diesem Hintergrund entwickelte sich der *Weiterbundesverbund Bioenergieanlagen im Branchenkompetenzfeld Holzverarbeitende Wirtschaft*, der im Dezember 2007 seine Arbeit aufnahm.

## Welche Ziele verfolgt die Initiative?

Zentrales Ziel der Initiative ist die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten Unternehmen. Im Mittelpunkt stehen dabei einerseits Analysen zu wirtschaftlichen Potenzialen auf dem Gebiet nachwachsender Rohstoffe, Biomasse und alternativer Energien in der Region und andererseits die Kompetenzentwicklung der Geschäftsführungen und der Beschäftigten in den Unternehmen durch bedarfsgerechte Weiterbildung. Hierzu gehören vor allem die Planung und Durchführung gemeinsamer Bildungsmaßnahmen (auch in Form von Wissenstransfer) mit den Schwerpunkten:

- Kompetenzverbesserung unternehmerischen Handelns, Anpassungsfähigkeit an neue unternehmerische Erfordernisse auf den Gebieten der Produktion sowie des Marketings und des Managements,
- Verbesserung des Einsatzes neuer Technologien und Stützung innovativer Potenziale sowie Maßnahmen zur Qualitätssicherung,
- Einführung und Verbreitung flexibler Arbeitszeitsysteme

## Wie erfolgt die Umsetzung?

Mit dem Abschluss der Kooperationsvereinbarungen und einer Erstberatung der Unternehmen begann die Zusammenarbeit. Aufbauend auf einer Qualifizierungsbedarfsanalyse und einem daraus folgenden Bildungsplan



Peter Brand

Strategische Überlegungen zur Branchenentwicklung waren Ausgangspunkt für Weiterbundesverbund

Wettbewerbsfähigkeit stärken durch Kompetenzentwicklung und bedarfsgerechte Qualifizierung der Mitarbeiter



## Unternehmer schulen Unternehmer

wurden Kompetenzen systematisch entwickelt. Über verschiedene Instrumente gelang es, alle Unternehmen in eine Bildungsoffensive einzubinden. Hierbei galt es auch, den zu erwartenden Ausfall an Arbeitsstunden während der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Arbeitsmarktinstrumente zu kompensieren. Ein Wissens- und Ideentransfer in die Unternehmen fand zudem über zahlreiche begleitende Maßnahmen statt, die während des Projektverlaufs organisiert wurden. So zum Beispiel durch das Prinzip *Unternehmer schulen Unternehmer*.

Durch die Weiterbildung im Verbund ergab sich die Möglichkeit, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auf dem Sektor alternativer Energien (mit Schwerpunkt Bioenergie) insgesamt zu stabilisieren. Die Unternehmen erhielten über die Mitarbeit im Verbund die Chance, eine speziell auf die Thematik zugeschnittene, bedarfsgerechte und innovativ ausgerichtete Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu realisieren.

Weiterhin wurden - verteilt über den Projektzeitraum - insgesamt neun Arbeitsgespräche mit Unternehmen (des Weiterbildungsverbundes und darüber hinaus) zu ausgewählten Themen veranstaltet. Bei diesen Zusammenkünften wurden beispielsweise Fragen zur Steigerung der Arbeitsqualität, zu innovativen Aspekten der Weiterbildung, aber auch der Fachkräftesicherung im Allgemeinen diskutiert. Dabei rückte auch die Problematik der betrieblichen Erstausbildung in den Mittelpunkt der Diskussionen.


## Vorteile der Netzwerk- arbeit für Unternehmen

Nach Einschätzung der Unternehmen bietet die dargestellte Netzwerkarbeit viele Vorteile. So zum Beispiel:

- Zentrale Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Geschäftsführungen, die an den Unternehmenszielen ausgerichtet ist,
- Erschließung neuer Geschäftsfelder, z. B. durch den Bau von Biogasanlagen,
- über das Netzwerkmanagement vermittelte Kontakte zu interessanten Unternehmen, Forschungseinrichtungen und zur Politik,
- neu entstandene Kooperationen bis hin zum Arbeitnehmerpool, die durch die gemeinsame Verbundausbildung im Netzwerk angeregt wurden,
- Unterstützung bei der Antragstellung von Fördermitteln

Durch die Kooperation im Netzwerk konnten also nicht „nur“ umfangreiche Qualifizierungen realisiert, sondern auch aussichtsreiche Ideen weiterentwickelt werden. Von zentraler Bedeutung erwies sich die Suche nach lokalen Verbundlösungen (kleinen Wirtschaftskreisläufen und Wertschöpfungsketten). Hier können auch Arbeitsplätze entstehen, indem Fachkräfte gemeinsam von mehreren Unternehmen beschäftigt werden.

Hierzu wird die Bildung eines Arbeitgeberzusammenschlusses (AGZ) in der Region angestrebt, durch den neue, dauerhafte Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen werden sollen. Daher wurde beschlossen, sich eingehender mit der Thematik Arbeitgeberzusammenschlüsse zu befassen. Damit sollen die Grundlagen zur Bildung eines Arbeitgeberpools geschaffen werden, der branchenübergreifend in der Region tätig wird.



In diesem Kontext wurden zudem Bedarfe für künftige Qualifizierungsmaßnahmen ausgelotet. Diese lassen sich gemeinsam für die Beschäftigten des AGZ als auch für die Stammebelegschaften der an diesem AGZ beteiligten KMU erheblich effizienter organisieren. Das Institut für Bioenergiestrategien wurde beauftragt, entsprechende Projektvorbereitungen zu treffen.

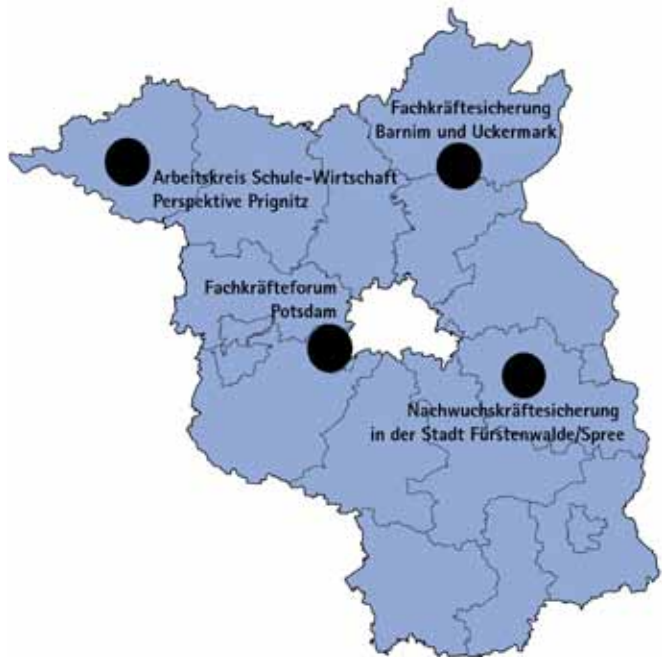
## **Wer unterstützt Sie dabei?**

Unterstützung erhält der Weiterbildungsverbund u. a. durch die LASA Brandenburg GmbH, die IHK Potsdam, die TH Wildau und die BTU Cottbus.

## **Ansprechpartner**

Peter Brand  
Institut für Bioenergiestrategien (BioIN) e.V.  
Nachthainichenweg 19  
15936 Dahme  
+49 (0)35451 - 94 95 73  
info@bioin.de  
www.bioin.de

## Intermediäre Netzwerke Initiativen zur regionalen und sektoralen Fachkräftesicherung



Grafik: © LASA Brandenburg GmbH

# Initiative Fach- und Nachwuchskräfte- sicherung Fürstenwalde/Spree

## Wie kam es zur Gründung Ihrer Initiative?



Aufgrund der Nähe zu Berlin, zum künftigen Großflughafen Berlin-Brandenburg-International sowie der hervorragenden Verkehrsanbindung der Stadt (Straße, Schiene, Wasser) sieht sich die Stadt Fürstenwalde/Spree durchaus chancenreich im Wettbewerb um gut qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte. Die aktuellen Standortdaten

(steigende Beschäftigten- und Pendlerzahlen auch in der Krise 2008/2009, nahezu stabile Bevölkerungszahlen) stützen diese Einschätzung. Auch eine jüngst fertiggestellte Fachkräftebedarfsanalyse zum Branchenkompetenzfeld Kunststoffe/Chemie sieht den Standort Fürstenwalde/Spree dabei gut positioniert, auch wenn die Herausforderungen weiter wachsen werden. Das liegt nicht zuletzt daran, dass sich die Stadt schon frühzeitig mit der Fachkräfteproblematik beschäftigt und entsprechende Netzwerke und Maßnahmen initiiert hat.

Dennoch wird es nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung künftig immer schwieriger werden, Fach- und Nachwuchskräfte für die Unternehmen im Regionalen Wachstumskern Fürstenwalde/Spree zu gewinnen. Die bestehenden Instrumente und Maßnahmen gilt es daher künftig noch besser aufeinander abzustimmen und weiterzuentwickeln. Dies war der Beweggrund für die Konstituierung der Initiative Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung Fürstenwalde/Spree, die im Herbst 2006 erfolgte.

## Welche Ziele verfolgt die Initiative?

Ziel unseres Netzwerkes ist die Sicherung des quantitativen wie qualitativen Fachkräftebedarfs der Unternehmen im Regionalen Wachstumskern Fürstenwalde/Spree. Ebenso zielt unsere Initiative auf die Stärkung der Stadt Fürstenwalde/Spree als attraktiven Standort für Unternehmen einerseits sowie für Arbeitskräfte und Auszubildende andererseits ab.

Im besonderen Fokus liegt dabei die Nachwuchskräfte-sicherung: In der Region Fürstenwalde arbeitet bereits eine Vielzahl von Akteuren am Übergang Schule-Beruf, die für verschiedene Phasen zuständig sind, wie schulische Bildung, Berufs- und Studienorientierung, Beratung, Berufsvorbereitung oder Ausbildung. Es fehlte jedoch die Organisation der Übergänge zwischen diesen Phasen und für das arbeitsteilige Agieren der Mitwirkenden. Aus diesem Grund wurde das Projekt *Fürstenwalder Übergangsmangement Schule-Beruf* initiiert, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziell unterstützt wird.

Ziel des Vorhabens ist der Aufbau und die nachhaltige Stabilisierung eines lokal verankerten Systems des Übergangsmagements, welches alle entscheidenden Akteure verbindlich zusammenführt. Lücken zwischen den jeweiligen Verantwortungsbereichen werden definiert und



Andrea Schickert

**Standortvorteile im Wettbewerb um Fachkräfte stabilisieren und ausbauen**

**Fokus Fachkräftenachwuchs:  
Angebote des Übergangsmagements aufeinander abstimmen**



Lösungen gemeinsam entwickelt. So wird durch entsprechende Aktivitäten an diesen bislang unausgefüllten Schnittstellen dafür gesorgt, dass Jugendliche beim Übergang an der ersten Schwelle entsprechend ihren individuellen Voraussetzungen optimal unterstützt werden. So genannte Warteschleifen sollen dabei so weit wie möglich vermieden werden.

**Benachteiligten Jugendlichen gilt besondere Aufmerksamkeit**

Zielgruppe des Vorhabens sind alle Jugendlichen am Übergang von der allgemeinbildenden Schule (einschließlich Förderschulen) in Berufsausbildung, Studium oder Beruf. Auch Jugendliche in Bildungsgängen, die nicht zu einem Berufsabschluss führen, werden eingebunden. Insgesamt sollen dabei benachteiligte Jugendliche mit schlechten Startchancen besondere Aufmerksamkeit genießen, insbesondere Migrantinnen und Migranten, Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen, Altbewerber/-innen sowie Jugendliche in Übergangsmaßnahmen.

**Instrumente:  
Ausbildungsbörsen,  
Fachgespräche und  
Workshops, Fachkräftebedarfsanalysen,  
Übergangmanagement**

## Wie erfolgt die Umsetzung?

- Regelmäßige Sitzungen der Lenkungsgruppe,
- Arbeitsgruppe Ausbildungsbörse, die jährlich die *Fürstenwalder Ausbildungsbörse* organisiert (zuletzt am 26.01.2011 mit 87 Ausstellern zu 110 Berufen bzw. Bildungsgängen und 1.800 Besucher/innen),
- Fachgespräche und Workshops (z. B. zu den Themen *Personaldienstleistungen* oder Berufliche *Weiterbildung*),
- Fachkräfteanalysen (intern oder mit externer Unterstützung, zuletzt die *Fachkräftebedarfsanalyse für das Branchenkompetenzfeld Kunststoffe/Chemie*),
- Initiierung und laufende Begleitung des kommunalen Projektes *Fürstenwalder Übergangmanagement Schule-Beruf*, welches von 2008 bis 2012 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wird und gezielt den Übergang Schule-Beruf unterstützt.

## Wer unterstützt Sie dabei?

Sehr viele Unternehmen und Akteure befassen sich bereits seit vielen Jahren mit der Fach- und Nachwuchskräfteicherung für den Standort Fürstenwalde/Spree, u. a. im Rahmen der hier angeführten Initiative. Insofern wird das Erfordernis eines stetig hohen Engagements zugunsten der Fach- und Nachwuchskräfteicherung vom Gros der Unternehmen und Akteure nicht nur erkannt, sondern vielfach auch aktiv mit Maßnahmen umgesetzt.

Neben der Stadt Fürstenwalde/Spree als Koordinator gehören dazu: die Agentur für Arbeit, das Amt für Grundsicherung und Beschäftigung LOS, das LASA-Regionalbüro Ost-Brandenburg, die IHK Ostbrandenburg, die Handwerkskammer Frankfurt (Oder) - Region Ostbrandenburg, die Kreishandwerkerschaft LOS, der Wirtschaftsförderverein Fürstenwalde/Spree, der Verein Kita-Schule-Wirtschaft im Landkreis Oder-Spree e. V., der Unternehmerverband Brandenburg, die TH Wildau, allgemein und beruflich bildende Schulen, Bildungsdienstleister, strukturbestimmende Unternehmen sowie Einzelpersonen.



## **Ansprechpartnerin**

Andrea Schickert

Stadt Fürstenwalde/Spree - Stabstelle Wirtschaftsförderung

Am Markt 4-6

15517 Fürstenwalde/Spree

+49 (0)3361 - 55 72 19

[a.schickert@fuerstenwalde-spree.de](mailto:a.schickert@fuerstenwalde-spree.de)

[www.fuerstenwalde-spree.de](http://www.fuerstenwalde-spree.de)



Mario Klünder

## FFP – Fachkräfteforum Potsdam

### Wie kam es zur Gründung Ihrer Initiative?

Innovationskraft und Kreativität – das zeichnet den Wirtschaftsstandort Potsdam aus und macht ihn so erfolgreich. Eine besondere Dynamik verzeichnen die Wachstumsbranchen Medien, IT, Life Sciences und Geoinformationswirtschaft, wobei der Wissenschaftssektor ein starker Impulsgeber ist. In Potsdam forschen ca. 5.000 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, 40 wissenschaftliche Einrichtungen haben hier ihren Sitz und über 23.000 Studierende sind an der Universität Potsdam, der Fachhochschule und der Hochschule für Film- und Fernsehen „Konrad Wolf“ eingeschrieben. Ungebrochen ist auch der Zuzug von Neubürgern. Sie finden in der Stadt beste Voraussetzungen, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Das Angebot an Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen umfasst u. a. 103 Kindertagesstätten und 56 Schulen – von Grund- und Oberschule bis zum Gymnasium.



Potsdam als  
Wirtschafts- und  
Wissenschaftsstandort  
auch langfristig durch  
gut ausgebildete  
Fachkräfte stärken

Diese erfolgreiche Entwicklung gilt es durch vorausdenkendes Handeln zu verstetigen und zu sichern. Das Thema Fachkräftesicherung nimmt dabei einen sehr hohen Stellenwert ein. Denn die qualitative und quantitative Verfügbarkeit von Fachkräften ist ein zentraler Erfolgsfaktor für unsere Unternehmen und ein wichtiger Standortfaktor für Investitionsentscheidungen. In dem Maße, wie die Unternehmen in der Lage sind, Arbeitsplätze mit geeignetem Personal besetzen zu können, wachsen Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Stadt Potsdam. Unerlässlich dabei ist das gemeinsame Engagement von vielen Akteuren vor Ort. Hier will das Fachkräfteforum Potsdam ansetzen.

### Welche Ziele verfolgt die Initiative?

Aufgabe ist es, sich schon heute um die Fachkräfte von morgen zu kümmern. Dafür müssen wir den Blick in die Zukunft richten. Es gilt, Entwicklungen in den verschiedenen Branchen und in den Bevölkerungsstrukturen rechtzeitig zu erkennen und geeignete Strategien und Maßnahmen abzuleiten. Hierzu gehört, den Nachwuchs bereits frühzeitig in der Schule zu fördern sowie Voraussetzungen und Angebote für eine kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu generieren. Ebenso wichtig ist es, Fachkräfte durch die Schaffung und den Ausbau attraktiver Arbeits- und Lebensbedingungen zu gewinnen und an den Standort zu binden.

Wir wollen:

positives Image steigern

Nachwuchs stärken

1. Schüler/ -innen, Azubis und Studierende an den Standort binden und Fachkräfte gewinnen. Über geeignete Maßnahmen wollen wir das Image und die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Potsdam stärken und die Standortbindung und -loyalität in der Zielgruppe erhöhen.
2. Durch eine frühzeitige Berufsorientierung den Übergang zwischen Schule und Beruf erleichtern.

3. Die Qualifizierungsbereitschaft erhöhen sowie Qualifizierungsangebote vermitteln und weiterentwickeln.
4. Die Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätze unterstützen und sichern.
5. Unsere Aktivitäten bündeln, Synergieeffekte erzielen und Transparenz schaffen.

Karriere fördern

Monitoring und Markt-  
überblick verbessern  
als Forum vernetzen und  
bündeln

## Wie erfolgt die Umsetzung?

Durch eine ziel- und aufgabenorientierte Kooperation unter dem Dach des Fachkräfteforums Potsdam werden Kompetenzen und Kräfte der beteiligten Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung und Verwaltung gebündelt. Mit gemeinsamen Maßnahmen, einer verstärkten Abstimmung von Initiativen sowie der Entwicklung von Angeboten und Strategien sollen Ressourcen zur Sicherung des Fachkräftebedarfes in der Region erschlossen und wirkungsvoll eingesetzt werden.

Seit der Gründung des Netzwerks im April 2009 haben wir bereits vielfältige Aktivitäten gemeinsam organisiert, u. a. :

- Fachtagung im Mai 2009 mit 70 arbeitsmarktrelevanten Akteuren aus Potsdam,
- gemeinsame Veranstaltung für Schüler/ -innen, Lehrer/ -innen, Eltern und Unternehmen mit dem Titel Tag der *Ausbildungschancen - Mach es in Potsdam* im Juni 2010 mit umfangreichen Rahmenprogramm (u. a. mit Vorträgen, Lehrstellenbörse und über 40 Unternehmen, die ihre Ausbildungsangebote vorstellten),
- gemeinsame Kommunikationsmaßnahmen wie z. B. Schaffung einer Plattform im Internet, Durchführung von Pressekonferenzen, Erstellung von Veranstaltungsflyern

Fachtagungen

Tag der Ausbildungs-  
chancen

Gemeinsame  
Kommunikation

## Wer unterstützt Sie dabei?

Die Agentur für Arbeit Potsdam, die Handwerkskammer Potsdam, die IHK Potsdam, die Kreishandwerkerschaft Potsdam, Landeshauptstadt Potsdam - Geschäftsstelle für Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung, die Medien Bildungsgesellschaft Babelsberg gGmbH, das Netzwerk Zukunft Schule + Wirtschaft für Brandenburg e. V., Jobcenter Landeshauptstadt Potsdam (JLP), die LASA Brandenburg GmbH - Regionalbüro für Fachkräftesicherung, die Universität Potsdam, der Unternehmerverband Brandenburg e. V.

## Ansprechpartner

Mario Klünder  
 Fachkräfteforum Potsdam  
 c/o Landeshauptstadt Potsdam Bereich Wirtschaftsförderung  
 Friedrich-Ebert-Straße 79-81  
 14461 Potsdam  
 +49 (0)331 - 28 92 83 0  
 wirtschaftsfoerderung@rathaus.potsdam.de  
 www.potsdam.de/fachkraefteforum



Annett Jura

**Berufliche Perspektiven in der Heimat aufzeigen und der Abwanderung junger Menschen entgegenwirken**

**Standortentwicklungskonzept erweitert Fokus auf Bildung und Wissenschaft**

**Berufs- und Karriereplaner unterstützen bei der Berufsorientierung**

## Netzwerk Schule-Wirtschaft Nachwuchskräfte-sicherung im RWK Prignitz

### Wie kam es zur Gründung Ihrer Initiative?

Im Jahr 2005 wurde der Arbeitskreis „Schule-Wirtschaft – Perspektive Prignitz“ mit dem Ziel gegründet, Schüler und Schülerinnen in der Prignitz für ihre beruflichen Perspektiven im Landkreis zu sensibilisieren. Durch die gemeinsame Initiierung von entsprechenden Projekten sollte der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt erleichtert und transparenter dargestellt und der anhaltenden Abwanderung der Jugendlichen durch das Aufzeigen von Perspektiven in der Region entgegengewirkt werden.



Ein Jahr später erarbeitete der RWK Prignitz seine erste Standortentwicklungskonzeption. Für das Handlungsfeld „Bildung und Wissenschaft“ wurde beschlossen, das Engagement im Bereich *Fachkräftegewinnung und -sicherung* weiter zu vertiefen; bestehende Initiativen sollten ausgebaut und nachhaltig gestärkt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, rief der RWK den Arbeitskreis „Bildung und Wissenschaft“ ins Leben, welcher Ende 2010 mit dem Arbeitskreis „Schule-Wirtschaft – Perspektive Prignitz“ fusionierte.

### Welche Ziele verfolgt die Initiative?

Die Aktivitäten in der Region sind auf mehrere Ziele ausgerichtet:


- Bildungsbereitschaft erhöhen,
- Übergangmanagement Schule – Wirtschaft verbessern,
- Standortbindung von Jugendlichen stärken,
- frühzeitige Berufsorientierung fördern,
- Besetzung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen in der Region sichern,
- Synergieeffekte durch mehr Transparenz verstärken

### Wie erfolgt die Umsetzung?

Zur Erreichung dieser Ziele wird im Rahmen des oben genannten Arbeitskreises ein intensiver Erfahrungsaustausch gepflegt, welcher die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Projekte und Maßnahmen ermöglicht.

Beispielhaft sollen an dieser Stelle zwei besondere Projekte vorgestellt werden:

Seit 2005 arbeiten in der Region sogenannte Berufs- und Karriereplaner. Mit Unterstützung von Fördermitteln ist es dem RWK gelungen, dieses erfolgreiche Projekt seit 2009 als Schlüsselprojekt des RWK fortzuführen. Die Berufs- und Karriereplaner sind das Bindeglied zwischen Schule und Wirtschaft. Im Rahmen von festen Sprechzeiten in den Schulen (SEK I



und SEK II) im gesamten Landkreis haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, sich über Berufsbilder oder Ausbildungs- und Praktikumsplätze zu informieren und Unterstützung für ein erfolgreiches Bewerbungsverfahren in Anspruch zu nehmen. Gerade die Zunahme an Ausbildungsplätzen macht die Arbeit der BKP wertvoll. Sie weisen die Schülerinnen und Schüler frühzeitig auf schulische und praxisbezogene Defizite hin und bieten Hilfe bei der Suche nach qualifizierten Angeboten zum Thema Ausbildung an.

Inzwischen fehlt es den Betrieben nicht mehr an Bewerbungen (quantitativ), sondern an Bewerbern und Bewerberinnen, die den jeweiligen fachlichen wie menschlichen Anforderungen gerecht werden (qualitativ). Aus diesem Grund konzentriert sich die Arbeit der Berufs- und Karriereplaner immer mehr auf diesen Bereich der Unterstützung.

Darüber hinaus versuchen die Berufs- und Karriereplaner über ausgewählte Projekte, die Schüler/-innen für das Thema Wirtschaft zu sensibilisieren.

Bereits zum fünften Mal findet aktuell der Ideenwettbewerb „Pokal der Wirtschaft“ statt. Thema des diesjährigen Wettbewerbs ist „Die Prignitz – Traditioneller und innovativer Wirtschaftsstandort zwischen Hamburg und Berlin: Ich bin Unternehmer in der Prignitz. Warum?“

Prämiert werden kreative Projektarbeiten von Schüler/-innen oder Schülergruppen der 8. und 9. Klasse, welche das Thema interdisziplinär beleuchten und eine enge Verbindung zur Wirtschaft herstellen. Die Zusammenarbeit mit einem Unternehmen aus der Region ist zwingend erforderlich.

Ein weiteres, in der Region fest etabliertes Projekt ist die Berufsstartermesse. Der RWK, die Tageszeitung *Der Prignitzer* und Volks- und Raiffeisenbank Prignitz e. G. veranstalten in diesem Jahr bereits die elfte Messe. Unternehmen haben hier die Möglichkeit, sich mit ihren Ausbildungsberufen vorzustellen und im direkten Gespräch mit den zukünftigen Schulabgängern und Schulabgängerinnen über Anforderungsprofile und Ausbildungsschwerpunkte zu sprechen. Hochschulen, Bildungsträger und weitere regional und überregional tätige Institutionen ergänzen den Kreis der Aussteller. Jährlich steigende Ausstellerzahlen dokumentieren das wachsende Interesse am Thema *Fachkräftesicherung*.

Auf der Berufsstartermesse präsentieren sich regionale Unternehmen und kommen mit potentiellen Bewerbern ins Gespräch

## Wer unterstützt Sie dabei?

Netzwerkpartner sind neben den regional ansässigen Schulen und Bildungsträgern der Unternehmerverband Wirtschaftsinitiative Westprignitz e. V., der Wachstumskern Autobahndreieck Wittstock/Dosse e. V., die Kammern, der Landkreis, zahlreiche Unternehmen der Region und natürlich der RWK. Unterstützt werden die vielfältigen Projekte auch durch Institutionen wie LASA Brandenburg GmbH (vertreten durch das Regionalbüro Nordwest-Brandenburg) und die Kommunen des RWK.

## Ansprechpartnerin

Annett Jura  
Regionaler Wachstumskern Prignitz  
Laborstraße 1  
19322 Wittenberge  
+49 (0)3877 - 98 42 71  
koordinatorin@wk-prignitz.de  
www.wachstumskern-prignitz.de



Christian Ramm  
Sprecher der Netzwerke und Leiter der Agentur für Arbeit Eberswalde

## Netzwerke Fachkräftesicherung Barnim und Uckermark

### Wie kam es zur Gründung Ihrer Initiative?

Längst klagen die Arbeitgeber/-innen auch in unserer Region darüber, dass parallel zu den Folgen der demografischen Entwicklung ein nicht unerheblicher Teil der Jugendlichen schon heute weder den praktischen noch theoretischen Anforderungen einer Ausbildung ausreichend gerecht wird. Andererseits verlassen Schüler/-innen mit gutem und sehr gutem Abschluss nach wie vor häufig die Region, weil sie sich in anderen Regionen bessere Entwicklungsmöglichkeiten versprechen. Zudem gibt es ältere Arbeitsuchende, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, aber nicht über die notwendigen Qualifikationen verfügen.



Hier waren und sind alle Partner gefragt, gemeinsam mit den Arbeitgebern nach Lösungsansätzen zu suchen, die die Wirtschaftskraft des Barnim und der Uckermark nicht nur sichern, sondern tatsächlich zukunftsfähig machen. Daher ist die Fachkräftesicherung im Zusammenhang mit der regionalen Entwicklung zur zentralen Herausforderung geworden. Vor diesem Hintergrund galt es die Kräfte aller Akteure am Arbeitsmarkt zu bündeln, um eine nachhaltige und zukunftsorientierte Regionalentwicklung zu unterstützen. So gründeten wir das Barnimer Netzwerk Fachkräftesicherung (BNFS) bereits im August 2007, das Netzwerk Fachkräftesicherung Uckermark (NFU) ein knappes Jahr später im April 2008.

### Welche Ziele verfolgen die Initiativen?

Es geht uns um die Stärkung der Wirtschaftsregion Barnim-Uckermark. Dem liegt die Prämisse zu Grunde, dass es ohne Fachkräfte keine Wirtschaftskraft gibt. Die regionale Fachkräftesituation wird jedoch von so zahlreichen Faktoren und Akteuren beeinflusst, dass nur ein abgestimmtes Vorgehen aller Beteiligten dieser komplexen Herausforderung gerecht werden kann. Zentrales Ziel unserer Initiativen ist daher ein gemeinsames, engagiertes Herangehen an die Lösung der vielfältigen Probleme im Rahmen der regionalen Fachkräftesicherung.

### Wie erfolgt die Umsetzung?

Die Netzwerkpartner treffen sich regelmäßig, um neue Projekte abzustimmen, Veranstaltungen vorzubereiten und neue Ideen zu entwickeln, wie beispielsweise einen Praktikumsatlas für Schüler/-innen. Die Kontinuität der Arbeit und das gemeinsame Auftreten der Partner sind dabei wichtige Faktoren, um tatsächlich mittel- und langfristig Wirkung erzielen zu können.

Wir haben es sicher schwerer als andere Regionen, aber wir sind motiviert und optimistisch. So gibt es viele qualifizierte Uckermärker und

Barnimer Arbeitskräfte, die auf der Suche nach einem Job ihre Heimat verlassen haben. Nicht wenige von ihnen würden gern wieder hier leben und arbeiten.

Zum anderen stellt sich die Frage, wie wir Fachkräfte neu für unsere Region begeistern können. Arbeit und Einkommen spielen dabei ganz klar eine Rolle, doch es kommt ein anderer wichtiger Faktor dazu: Die Lebensqualität insgesamt, also auch die weichen Standortfaktoren wie Bildungs- und Kulturangebote.

Und schließlich geht es besonders um die jungen Leute, um die Schulabgänger/ -innen von heute und morgen. Es muss uns gelingen, sie in der Region zu halten und ihnen ihre Chancen vor der eigenen Haustür bewusst zu machen. Diese Chancen gibt es im Barnim und in der Uckermark. Viele denken aber noch immer, sie müssten wegziehen, um einen Ausbildungsplatz zu finden. Die Netzwerke haben deshalb einen Imagefilm für Jugendliche gedreht, der ihnen zeigt: Du wirst hier gebraucht! *Hierbleiben und durchstarten* - mit diesem Slogan sollen junge Leute motiviert werden, ihre beruflichen Perspektiven vor Ort zu suchen und zu nutzen.

Weiche Standortfaktoren in den Vordergrund rücken

Imagefilm: Hierbleiben und durchstarten!

## Wer unterstützt Sie dabei?

Nachdem für alle Beteiligten klar war, dass wir die Netzwerke gründen, gab es vom ersten Tag an eine sehr konstruktive Zusammenarbeit, bei der sich alle Partner gegenseitig unterstützen. Zudem ist es uns über die Zeit gelungen, neue Netzwerkpartner zu gewinnen. Ein Mitarbeiter der Agentur für Arbeit Eberswalde kümmert sich dabei ausschließlich um die Koordination der beiden Netzwerke und hält die Fäden für die praktische Organisation in seinen Händen.

Zentrale Koordinierungsstelle bei der Agentur für Arbeit

Neben der Arbeitsagentur gehören in beiden Netzwerken folgende Partner dazu: die Industrie- und Handelskammer Frankfurt (Oder) Region Ostbrandenburg, die Handwerkskammer Frankfurt (Oder) Region Ostbrandenburg, die LASA Brandenburg GmbH, die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde, das Staatliche Schulamt Eberswalde, der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Ostbrandenburg sowie die Zukunftagentur Brandenburg RegionalCenter Eberswalde.

Im Barnim kommen der Landkreis Barnim dazu, die Stadt Eberswalde und die Wirtschafts- und Tourismusentwicklungsgesellschaft mbH des Landkreises Barnim. In der Uckermark sind zudem der Landkreis Uckermark, die Städte Schwedt, Prenzlau und Angermünde sowie das Investor Center Uckermark eingebunden.

## Ansprechpartner

Sylvio Kelm  
Koordinator  
Agentur für Arbeit Eberswalde  
Bergerstraße 30  
16225 Eberswalde  
+49 (0)3334 - 37 46 11  
eberswalde.fachkraeftesicherung@arbeitsagentur.de  
www.barnim.de/Fachkraefte.3793.0.html  
www.ic-uckermark.de/de/content/unternehmensansiedlung/fachkraeftesicherung.html



## Resümee

Der konjunkturelle Aufschwung, die demografische Entwicklung sowie technische und organisatorische Innovationen führen zu einer verstärkten Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften. Gerade in Deutschland, wo Bodenschätze rar sind, entscheiden gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte über die Wettbewerbsfähigkeit und damit über den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Diesen Schatz zu heben und für zukünftige Generationen zu sichern, ist eine, wenn nicht die zentrale Herausforderung für unser Land. Die Vielzahl der Initiativen, die sich hier vorgestellt haben, zeigt, wie wirkungsvoll der Leitspruch „global denken, lokal handeln“ funktionieren kann.

Eine ganzheitliche und längerfristige Personalentwicklung stellt besonders für die kleinen und mittleren Unternehmen, die für die Wirtschaftsstruktur Brandenburgs prägend sind, eine große Herausforderung dar. Umso wichtiger ist es, Synergien durch Kooperation mit anderen Unternehmen und regionalen Akteuren auszuschöpfen. Die Vielfalt der dargestellten Kooperationsmodelle zeigt, dass es hierbei keinen universalen Königsweg geben kann. Vielmehr kommt es auf eine problemorientierte Herangehensweise an, die regionale und branchenspezifische Unterschiede berücksichtigt.

Gleichwohl die Erwartungen an Netzwerke in den letzten Jahren als „Allheilmittel“ zum Teil überzogen waren, belegen die vorgestellten Initiativen eindrucksvoll, wie erfolgreich kooperatives Vorgehen sein kann. Sie zeigen, dass Netzwerke immer dann eine sinnvolle Option sind, wenn sie auf einer breiten Akteurstruktur basieren und die Betroffenen selbst mitwirken. Die Landesregierung hat zwar einen Teil der Initiativen im Gründungsverlauf finanziell unterstützt, doch die Impulse dazu und das langfristige Bestehen der Kooperationen können und werden nur durch das Engagement der Menschen vor Ort ermöglicht.

Die beispielhaft dargestellten Kooperationsmodelle weisen erste Erfolge auf, wissen aber, dass noch Vieles zu tun bleibt. Und Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, sind vielleicht Möglichkeiten gezeigt worden, sich selbst vor Ort einzubringen oder neue Initiativen ins Leben zu rufen. Die Unterstützung der Regionalbüros für Fachkräftesicherung ist Ihnen dabei sicher.

## Weitere Kooperationen im Handlungsfeld Fachkräftesicherung

Über die acht Initiativen hinaus, die sich hier vorgestellt haben, gibt es natürlich eine Vielzahl weiterer Netzwerke, Verbände und Vereine, die sich zwar nicht vorrangig der Fachkräftesicherung widmen, es aber als ein wichtiges Handlungsfeld identifiziert haben. Aus diesem Grund seien im Folgenden einige weitere Akteure benannt, die für Sie von Interesse sein könnten.

### Landesweite Kooperationen

#### Bündnis für Fachkräftesicherung

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen  
und Familie des Landes Brandenburg  
Abteilung Arbeit, Qualifikation, Fachkräfte  
Referat 33: Berufliche Bildung  
Andrea Frank  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
+49 (0)331 – 86 65 33 8  
Andrea.Frank@MASF.Brandenburg.de  
www.masf.brandenburg.de



#### Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V.

Beate Günther  
Breite Straße 2d  
14467 Potsdam  
+49 (0)331 – 20 11 67 9  
zentral@netzwerkzukunft.de  
www.netzwerkzukunft.de  
Dort finden Sie auch die Kontaktdaten zu allen regionalen Arbeitskreisen  
für Schule und Wirtschaft.



#### Demographie Netzwerk ddn – Regionalnetzwerk Berlin – Brandenburg

c/o zukunft im zentrum GmbH  
Rolf Kuhlmann  
Rungestraße 19  
10179 Berlin  
+49 (0)30 – 27 87 33 84  
r.kuhlmann@ziz-berlin.de  
www.demographie-netzwerk.de





## Kooperationen mit regionaler Ausrichtung



### **WiL – Wirtschaftsinitiative Lausitz e. V.**

Marco Bayer  
Altmarkt 17  
03046 Cottbus  
+49 (0)3 55 - 28 91 30 90  
info@wil-ev.de  
www.wil-ev.de



### **Lokales Bündnis für Familie Cottbus**

Arbeitskreis Vereinbarkeit Familie und Beruf  
Monika Schefuhs  
Frauenzentrum Cottbus e. V.  
Thiemstr. 55  
03050 Cottbus  
+49 (0)355 - 4 83 80 20  
frauenzentrum-cottbus@t-online.de  
www.frauenzentrum-cottbus.de



### **Fachkräfteinformationsbüro Oberhavel – fib Oberhavel**

c/o WInTO GmbH - Wirtschafts-, Innovations- und Tourismusförderung  
Oberhavel GmbH  
Dirk Thanhäuser  
Neuendorfstraße 18 a  
16761 Hennigsdorf  
+49 (0)3302 - 55 92 07  
thanhaeuser@winto-gmbh.de  
www.winto-gmbh.de



### **Bildungsinitiative Landkreis Barnim**

Liegenschafts- und Schulverwaltungsamt SG Bildung  
Renate Wolter  
Am Markt 1  
16225 Eberswalde  
+49 (0)3334 - 21 41 65 0  
Renate.Wolter@kvbarnim.de  
www.bib-barnim.de



### **Regionales Netzwerk Schule – Wirtschaft im Regionalen Wachstumskern Neuruppin unter Einbezug von klein und mittelständigen Unternehmen aus dem Landkreis Ostprignitz-Ruppin**

Junckerstraße 7  
16816 Neuruppin  
+49 (0)3391 - 58 74 27  
www.netzwerkzukunft.de

## Netzwerk Fachkräftesicherung Stadt Cottbus

Karin Kasch  
Neumarkt 5  
03046 Cottbus  
+49 (0)355 - 61 22 85 7  
Karin.Kasch@neumarkt.cottbus.de



## Frankfurter Netzwerk Fachkräftesicherung

Giesela Schmidt  
Goepelstr. 38  
15234 Frankfurt (Oder)  
+49 (0)335 - 55 26 03 1  
giesela.schmidt@frankfurt-oder.de  
www.frankfurter-netzwerk-fachkraeftesicherung.de



## Regionale Planungsgemeinschaft Prignitz-Oberhavel

Ansgar Kuschel  
Fehrbelliner Str.31  
16816 Neuruppin  
+49 (0)3391 - 45 49 11  
ansgar.kuschel@rps-po.brandenburg.de  
www.rpg-po.de



## Fachkräftesicherung BBI – Prepare for your Future

c/o Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Dahme-Spreewald mbH  
Claudia Walter  
Freiheitstraße 120  
15745 Wildau  
+49 (0)3375 - 52 38 70  
walter@wfg-lds.de  
www.wfg-lds.de



## Netzwerk „Chancengleichheit“ im Landkreis Oberspreewald-Lausitz

Doris Rehbein  
Gottschalkstr. 36  
03205 Calau  
+49 (0)3541 - 87 05 22 1  
Doris-Rehbein@osl-online.de  
<http://www.kooperationsnetze.info/netzwerke/netzwerk?id=198>



## Fachkräftemanagement im Wachstumskern Autobahndreieck Wittstock/Dosse e. V.

c/o Amt Meyenburg  
Freyensteiner Str. 42  
16945 Meyenburg  
+49 (0)33968 - 82 52 7  
www.prignitz-in-germany.com





### Projektgruppe Bildung – Wirtschaft der Wirtschafts-Junioren Ostprignitz-Ruppin e. V.

c/o IHK Potsdam RegionalCenter Neuruppin  
Ivo Haase  
Junckerstraße 7  
16816 Neuruppin  
+49 (0)3391 - 84 00 0  
ivo.haase@peha-service.de  
www.wjojr.de



### Stellenbörse – Fachkräftemonitoring – Existenzgründung der Stadt Brandenburg an der Havel

Stadt Brandenburg an der Havel, Amt für Wirtschaftsförderung und Tourismus  
F.-Franz-Str.19  
14770 Brandenburg an der Havel  
+49 (0)3381 - 38 20 01  
wirtschaftsfoerderung@stadt-brandenburg.de  
www5.stadt-brandenburg.de/stellenboerse



### Netzwerk Mittelstand Teltow-Fläming

c/o Struktur und Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Landkreises Teltow-Fläming mbH  
Markt 15-16  
14913 Jüterbog  
Werner Fränkler  
+49 (0)33 72 - 44 03 10 7  
w.fraenkler@swfg.de



### Kommunales Übergangsmanagement Elbe-Elster

Landkreis Elbe-Elster  
Schulverwaltungs- und Sportamt  
Bildungsbüro  
Grochwitzter Str. 20  
04916 Herzberg  
Klaus-Peter Krahlisch  
+49(0)35 35 - 46 3501  
klaus-peter.krahlisch@lkee.de



### FachkräfteNachwuchs (FaN) für Oderland-Spree

c/o Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk e. V.  
Uwe Helm  
Puschkinstraße 12 b  
15236 Frankfurt (Oder)  
+49 (0)335 - 56 21 23 20  
helm@ihk-projekt.de  
helm@gemeinsam-ausbilden.de  
www.gemeinsam-ausbilden.de

## Zukunftsraum östliches Berliner Umland – Handlungsfeld „Bildung/ Fachkräfte“

c/o STIC Wirtschaftsfördergesellschaft Märkisch-Oderland mbH  
Garzauer Chaussee  
15344 Strausberg  
+49 (0)3341 - 33 52 14  
info@stic-wfgmol.de  
www.zukunftsraum.eu



## FamilienCampus Lausitz

Christian Raum  
Krankenhausstraße 2  
01998 Klettwitz  
+49 (0)3573 - 75 10 20  
info@familiencampus-lausitz.de  
www.familiencampus-lausitz.de



## Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH

Grenzstraße 62  
03238 Finsterwalde  
+49 (0)3531 - 71 798 0  
info@eepl.de  
www.eepl.de



## Casa – Netzwerk der Nachwuchsförderung und Fachkräftesicherung

Anke Prahtel  
Werkstraße / Netzwerkhaus  
15890 Eisenhüttenstadt  
+49 (0)3364 - 28 00 34 5  
anke.prahtel@tu-cottbus.de  
www.tu-cottbus.de/casa



## JobMotion – Fachkräfte in Bewegung

Projekt der zukunft im zentrum GmbH,  
Region Berlin Brandenburg  
Rolf Kuhlmann  
Rungestraße 19, 10179 Berlin  
+49 (0)30 - 27 87 33 84  
r.kuhlmann@ziz-berlin.de  
www.ziz-berlin.de/jobmotion

**JobMotion**

## Unternehmerverband Brandenburg e.V.

Roland Kleint  
Hauptgeschäftsführer  
Schillerstrasse 71, 03046 Cottbus  
+49 (0) 355 22658  
info@uv-brandenburg.de  
www.uv-brandenburg.de



## Kooperationen mit sektoraler Ausrichtung



### **Brandenburger ErnährungsNetzwerk e. V.**

Anja-Christin Faber  
c/o IHK Potsdam  
Breite Str. 2 a-c  
14467 Potsdam  
+49 (0)331 - 27 86 284  
faber@potsdam.ihk.de  
Kai Rückewold  
c/o pro agro e. V.  
Dorfstr. 10  
14513 Teltow-Ruhlsdorf  
+49 (0)33 28 - 3 37 67 22  
rueckewold@proagro.de  
www.ernaehrungsnetzwerk-ben.de



### **Arbeitskreis Personal des SIBB e. V. (IKT-Branche) SIBB e. V. – Verband der Software-, Informations- und Kommunikationsindustrie in Berlin-Brandenburg e. V.**

Alt-Moabit 91d  
10559 Berlin  
Jost Altmeyer  
jost.altmeyer@init.de  
Katrin Stranz  
kstranz@netfox.de  
www.sibb.de



### **Fachgruppe Fachkräfte im Netzwerk Luftfahrt Berlin- Brandenburg der BBAA Berlin-Brandenburg Aerospace Allianz e. V.**

Airport Center  
Kathrin Reisinger  
Mittelstraße 5-5a  
12529 Berlin-Schönefeld  
+49 (0)30 63 49 95 95  
office@bbaa.de  
www.bbaa.de



### **Fachkräfteinitiative von profil.metall – GRW-Netz- werk Stahl- und Metallverarbeitung in Brandenburg und Berlin**

c/o IMU-Institut Berlin GmbH  
Dr. Gerhard Richter  
Schlesische Straße 28 / Haus S  
10997 Berlin  
+ 49 (0)30 29 36 97 0  
imu-institut@imu-berlin.de  
www.profil-metall.de

## Schwerpunkt Aus- und Weiterbildung des Optec-Berlin-Brandenburg (OpTecBB) e. V.

Rudower Chaussee 25  
12489 Berlin  
+49 (0)30 - 63 92 17 20  
optecbb@optecbb.de  
www.optecbb.de



## Solarregion Berlin-Brandenburg e. V.

Thoralf Schapke  
Im Technologiepark 1  
15236 Frankfurt(Oder)  
+49 (0)335 - 55 71 40 1  
schapke@Solarregion-BB.de  
www.solarregion-berlin-brandenburg.de



## Personalforum vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V.

Sven Weickert  
Am Schillertheater 2  
10625 Berlin  
+49 (0)30 31 00 51 25  
sven.weickert@uvb-online.de  
www.me-netzwerk.de



## Die Regionalbüros für Fachkräftesicherung

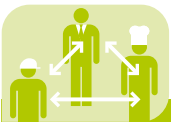


Beratung zu Fördermöglichkeiten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung



Informationen für Unternehmen zur strategischen Personalentwicklung

Strategische Personalentwicklung ist für kleine Unternehmen oft eine große Herausforderung. Dabei bedarf es oft nur einiger Impulse, die Bewegung in die betriebliche Fachkräftesicherung bringen. Wir stellen daher für KMU verschiedene Werkzeuge und Instrumente der Personalarbeit vor und beraten zur Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen.



Initiierung und Begleitung von regionalen Fachkräftenetzwerken



Unterstützung der Unternehmen bei der Nachwuchssicherung

Synergien zu erkennen und zu nutzen, ist für die regionale und branchenspezifische Fachkräftesicherung von großem Vorteil. Wir unterstützen daher Fachkräfteinitiativen konzeptionell, wirken in Facharbeitskreisen mit und stellen Kontakte zu für Sie relevanten Akteuren her.



Unterstützung von Ansiedlungs- und Erweiterungsvorhaben



Organisation und Weiterentwicklung des systematischen Fachkräftemonitorings

Differenzierte Informationen über Bestand, Entwicklung und Bedarf an Fachkräften sind für die Entscheidungen einer Vielzahl von Akteuren von hoher Bedeutung. Wir stellen diese Informationen im Fachkräfteinformationssystem (FIS) sowie auf Anfrage zu spezifischen Anlässen kostenfrei zur Verfügung.

## **Ansprechpartner**

### **Regionalbüro Süd-Brandenburg**

für Cottbus, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße

Katja Bolz 0331 6002-465

Claudia Schielei 0331 6002-466

### **Regionalbüro Nordost-Brandenburg**

für Barnim, Oberhavel, Uckermark

Angelika Hauptmann 0331 6002-480

Christian Knauer 0331 6002-481

### **Regionalbüro Ost-Brandenburg**

für Frankfurt (Oder), Märkisch-Oderland, Oder-Spree

Udo Müller 0331 6002-485

Marcus Zech 0331 6002-486

### **Regionalbüro Nordwest-Brandenburg**

für Havelland, Ostprignitz-Ruppin, Prignitz

Anne Lüdemann 0331 6002-460

Melanie Schreiber 0331 6002-461

### **Regionalbüro West-Brandenburg**

für Brandenburg an der Havel, Potsdam,

Potsdam-Mittelmark

Silke Bigalke 0331 6002-518

Jörn Hänsel 0331 6002-323

### **Regionalbüro Mitte-Brandenburg**

für Dahme-Spreewald, Teltow-Fläming

Andreas Hoffmann 030 63 49 93 99 41

Wolfgang Wurg 030 63 49 93 99 42

### **Koordination Team Fachkräfte**

Sabine Löser 0331 6002-341

### **Teamassistent**

Thomas Krause-Heidenreich 0331 6002-225

### **Koordination Ansiedlung**

Markus Höhne 0331 6002-223

### **Brandenburger Fachkräftemonitoring**

#### **Wissenschaftliche Mitarbeiter**

Dr. Carsten Kampe 0331 6002-302

Anja Walter 0331 6002-525

Daniel Porep 0331 6002-342

**E-Mail:** [lasa@lasa-brandenburg.de](mailto:lasa@lasa-brandenburg.de)

**Internet:** [www.fachkraefte-brandenburg.de](http://www.fachkraefte-brandenburg.de)



## Anlagen – Förderübersichten

Die **Kompetenzentwicklungsrichtlinie** für klein- und mittlere Unternehmen (KMU), die Richtlinie zur Förderung von **Ausbildungsverbänden und Zusatzqualifikationen** und der **Bildungscheck** werden durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

## Kompetenzentwicklungsrichtlinie

### Qualifizierung Beschäftigter und des Managements nach Nr. 2.2.1 der RL

förderfähig sind berufliche  
Mitarbeiterqualifizierungen

Förderhöhe bis 70 %,   
max. 3.000 €/MA/Jahr

Grundlage:  
Qualifikationsbedarfsanalyse

antragsberechtigt sind KMU sowie  
Organisations- & Bildungsträger, wenn Anträge für  
min. 8 KMU gebündelt werden

### Qualifizierung in spezifischen Themenfeldern nach Nr. 2.2.2 der RL

förderfähig sind Qualifizierungen zu ausgewählten Themen mit  
besonderer Bedeutung für die betriebliche Entwicklung

Förderhöhe bis 70 %,   
max. 10.000 €/KMU/Jahr

Grundlage: Qualifikationsbedarfsanalyse  
mit zusätzlicher Begründung

antragsberechtigt sind KMU sowie Organisations- &  
Bildungsträger, wenn Anträge für min. 4 KMU gebündelt werden

### bei Antragstellung berücksichtigen

Bildungsträger müssen über ein  
Qualitätssicherungssystem verfügen

Anträge können jederzeit, aber max. 12 bis min. 6  
Wochen vor Maßnahmebeginn im LASA Portal gestellt  
werden

## Verbundausbildungsrichtlinie

**Ausbildung im Verbund:**  
Förderfähig sind Kosten für die Entsendung von Azubis zum Verbundpartner sowie fachspezifische Lehrgänge zur Prüfungsvorbereitung im Rahmen der Ausbildung.

15 €/Azubi/ Tag (max. 4.200 €) bei kaufmännischen Berufen für max. 280 Tage während der gesamten Ausbildungszeit

20 €/Azubi/ Tag (max. 6.000 €) bei gewerblich-technischen Berufen für max. 300 Tage während der gesamten Ausbildungszeit

Antragsberechtigt sind i.d.R. Unternehmen mit Sitz im Land Brandenburg (nicht nur KMU).

Zusatzqualifikationen, die von den Kammern als notwendig erachtet werden.

5 €/Stunde/ Azubi für min. 40, max. 100 Stunden

Antragsberechtigt sind Bildungsträger oder die Ausbildungsstätten der Kammern auch für Azubis außerhalb der Verbundausbildung.

Ausbildungscoaches zur Unterstützung von betrieblichen Ausbildern

min. 40, max. 100 Stunden

Zuschuss von bis zu 750 €

Antragsberechtigt sind KMU und Branchenverbände, auch unabhängig von Verbundausbildung.

## Bildungsscheck

| Wer?   | Was?   | Wieviele?  | Wie?  |
|--|--|--|---|
| <p>sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ausgenommen sind Beschäftigte im Öffentlichen Dienst)</p> <p>privater Hauptwohnsitz im Land Brandenburg</p> <p>Beschäftigte, die in den letzten 6 Monaten nicht an einer betrieblich veranlassten Weiterbildung teilgenommen haben</p> | <p>für berufliche Weiterbildung, auch für Weiterbildung im Rahmen der Bildungsfreistellung</p> <p>Qualifizierungsinhalte können individuell und unabhängig vom derzeitigen Arbeitsplatz und Arbeitgeber sein</p> | <p>Zuschuss von bis zu 500 € zur Kursgebühr (bis zu zweimal im Jahr)</p> <p>Eigenbeteiligung von in der Regel min. 30 % durch den Beschäftigten</p> <p>Beschäftigte in Elternzeit, Beschäftigte im Rahmen des Bundesprogramms "Kommunalkombi" sowie Beschäftigte, die ergänzende Leistungen zum Lebensunterhalt nach SGB II erhalten, müssen nur min. 10 % Eigenanteil leisten</p> | <p>Beratung durch das Team Bildungsscheck bei der LASA Brandenburg GmbH</p> <p>Ausstellung Bildungsscheck an den/ die Bürgerin mit mehreren Qualifizierungsangeboten</p> <p>Einlösung des Bildungsschecks beim gewünschten Bildungsträger</p> |



## Schriftenverzeichnis der LASA Brandenburg GmbH

- ▶ **Studien**
- ▶ **Dokumentationen**
- ▶ **Praxishilfen**

Stand: Juni 2011

**Bestellung:** LASA Brandenburg GmbH  
Postfach 900 354  
14439 Potsdam  
Tel.: (03 31) 60 02-2 00  
Fax: (03 31) 60 02-4 00  
E-Mail: [lasa@lasa-brandenburg.de](mailto:lasa@lasa-brandenburg.de)  
Internet: [www.lasa-brandenburg.de](http://www.lasa-brandenburg.de)

## Reihe LASA-Studie

- Energiewirtschaft in Brandenburg. Branchenstruktur und Fachkräftebedarfe **Nr. 50**  
Dr. Jürgen Bunde, GEFAK; Prof. Dr. Stefan Zundel, IMWB an der HS Lausitz; Dr. Carsten Kampe, LASA Brandenburg GmbH; Dezember 2010, 114 Seiten; ISBN 978-3-929756-65-4; Download unter [www.lasa-brandenburg.de/Studien.229.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/Studien.229.0.html)
- Forschung und Entwicklung in Brandenburg. Branchenstruktur und Fachkräftebedarfe **Nr. 49**  
Dr. Christa Larsen, Roland Bieräugel, IWAK Frankfurt am Main; Dr. Karsten Schuldt, PIW Potsdam; Markus Höhne, Dr. Carsten Kampe, LASA Brandenburg GmbH; Dezember 2010, 96 Seiten; ISBN 978-3-929756-64-7
- Beschäftigtenstrukturanalyse der Berlin-Brandenburger Gesundheitswirtschaft. Ein Kooperationsprojekt. **Nr. 48**  
Marek Frei, Dr. Udo Papies (SÖSTRA GmbH Berlin); Dr. Carsten Kampe (LASA Brandenburg GmbH); August 2010; 136 Seiten; Printversion kostenfrei; ISBN 978-3-929756-62-3; Download unter [www.lasa-brandenburg.de/Studien.229.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/Studien.229.0.html)
- Wachstum und Ausstrahlung? Zur regionalen Komponente der Neuausrichtung der Förderpolitik im Land Brandenburg. **Nr. 47**  
Anja Dohnke (LASA Brandenburg GmbH); Mai 2010; 116 Seiten; PDF-Datei; Download unter [www.lasa-brandenburg.de/Studien.229.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/Studien.229.0.html)
- Betriebsübergaben. Unternehmensnachfolge im Kontext von demografischem Wandel und wirtschaftsnaher Arbeitspolitik. **Nr. 46**  
Marek Frei, Udo Papies, Frank Schiemann (SÖSTRA GmbH Berlin); März 2008; 86 Seiten; Euro 10,00; ISBN 978-3-929756-61-6
- Brücken bauen, Weichen stellen. Status quo und Entwicklungspotenziale von Arbeits-, Berufs- und Studienorientierung in Brandenburg aus arbeitspolitischer Perspektive. **Nr. 45**  
Klaus Kohlmeyer (ProBeruf e. V.), Dr. Karsten Schuldt, Wilma Frank, Rudi Frey (PIW); Februar 2008; 126 Seiten; Euro 12,00; ISBN 978-3-929756-60-9
- Blickrichtung Wirtschaft. Entwicklungstendenzen und Entwicklungspotenziale von Qualifizierungsnetzwerken in Brandenburg. **Nr. 44**  
Karsten Schuldt (PIW), Christoph Scheuplein (IMU-Institut); Dezember 2006; 74 Seiten; Euro 9,00; ISBN 978-3-929756-58-6
- Alt wie ein Baum? Altersstrukturen Brandenburger Unternehmen vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen **Nr. 43**  
Udo Papies (SÖSTRA GmbH Berlin); Dezember 2005; 94 Seiten; Euro 10,00; ISBN 3-929756-55-2



## Reihe LASA-Dokumentation

- Nr. 23** Kommunalatlas Arbeitsförderung – Dokumentation kommunaler Arbeitsförder-aktivitäten der Brandenburger Landkreise und kreisfreien Städte. Volker Schulz – unter Mitarbeit von Doris Bigeschke, Ralph-Jürgen Lischke, Harald Michel: April 2007; 130 Seiten; Euro 12,00; ISBN 978-3-929756-59-3
- Nr. 22** Beschäftigung durch Synergie. Erfahrungen, Ergebnisse und Perspektiven der Verzahnung von Fördermitteln. Matthias Vogel: Oktober 2006; 68 Seiten; Euro 8,00; ISBN 978-3-929756-57-9
- Nr. 21** Neue Wege braucht das Land. Mit Arbeitsförderung die Entwicklung ländlicher Regionen stärken. Berti Wahl: Februar 2006; 52 Seiten; Euro 8,00; ISBN 3-929756-56-0
- Nr. 20** Ländlich in die Zukunft. Rahmenbedingungen für ländliche Entwicklung an der Schwelle zur neuen EU-Strukturfondsperiode. Uwe Kühnert: Oktober 2005; 60 Seiten; Euro 8,00; ISBN 3-929756-54-4
- Nr. 19** Chance oder Illusion? Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Sigrid Huschke, Uta Jacobs: März 2004; 61 Seiten; Euro 8,00; ISBN 3-929756-51-X
- Nr. 18** Diskussionen auf dem Weg ins Zentrum. Dokumentation der Fachtagung „Chancengleichheit von Männern und Frauen? Impulse und Erfahrungen aus Schweden, Österreich, Polen und der Bundesrepublik Deutschland“ am 27. und 28. Oktober 2003 in Potsdam. Uwe Kühnert: Februar 2004; 82 Seiten; Euro 8,00; ISBN 3-929756-50-1
- Nr. 17** Umwelt und Arbeit für Regionen. Praxiserfahrungen bei der Umsetzung investiver Arbeitsförderung im Bereich regenerativer Energien. Matthias Vogel, Achim Hartisch: Dezember 2003; 40 Seiten; Euro 6,00; ISBN 3-929756-49-8
- Nr. 16** Arbeitsförderung in der Denkmalpflege. Ein Vorteil für beide Seiten. Heike Hofmann, Uta Jacobs: Oktober 2003; 90 Seiten; Euro 8,00; ISBN 3-929756-48-X
- Nr. 15** Den Qualitätsstandard halten. Zum Stellenwert fachlicher Anleitung bei ABM durch das Landesprogramm „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“. Dr. Harald Michel, Dr. Volker Schulz (IFAD): Juni 2003; 33 Seiten; Euro 6,00; ISBN 3-929756-47-1
- Nr. 14** Verzahnung von Arbeitsförderung und Strukturförderung. So funktioniert es: Beispiele aus der Praxis. Stephan Broniecki, Achim Hartisch, Heike Hofmann, Uta Jacobs, Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek, Marion Piek, Martina Pohle, Renate Simons, Dr. Matthias Vogel, Berti Wahl, Christian Wend: Mai 2003; 32 Seiten; Euro 6,00; ISBN 3-929756-46-3
- Nr. 13** Kommunale Strategien zur Förderung von Beschäftigung. Zwei Beispiele aus dem Land Brandenburg. Sigrid Huschke, Dr. Matthias Vogel: Dezember 2002; 52 Seiten; Euro 7,00; ISBN 3-929756-44-7

## Reihe LASA-Praxishilfe

- Weiterbildung ist bunt – Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung  
April 2011; 40 Seiten; kostenlos **Nr. 23**
- Ein neuer Chef kommt – das Unternehmen bleibt. Beratung für Unternehmensnachfolge im Land Brandenburg  
Oktober 2010; 24 Seiten; kostenlos **Nr. 22**
- Von der Idee zur Wirklichkeit – Gründungswerkstätten für junge Menschen im Land Brandenburg  
Oktober 2010; 32 Seiten; kostenlos **Nr. 21**
- Die Arbeit der Lotsendienste – Förderung von Existenzgründungen im Land Brandenburg  
Oktober 2010; 32 Seiten; kostenlos **Nr. 20**
- Zeit zum Handeln – Instrumente zur Gestaltung des demografischen Wandels.  
April 2009; 65 Seiten; kostenlos **Nr. 19**
- Brandenburg – Land mit Zukunft. Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Berufsorientierung mit dem Fachkräfteinformationssystem. März 2009;  
34 Seiten; kostenlos (nur als PDF-Datei zum Herunterladen auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH) **Nr. 18**
- Der passgenaue Zuschnitt – Konzept für die Analyse von regionalen Fachkräftebedarfen.  
Dezember 2008; 42 Seiten; kostenlos **Nr. 17**
- Gleichheit in der Vielfalt – Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in der betrieblichen Praxis.  
Juni 2008; 51 Seiten; kostenlos **Nr. 16**
- Lotsendienste für Existenzgründer – das leisten und können sie!  
Dezember 2006; 32 Seiten; kostenlos **Nr. 15**
- Kompetenzermittlung bei Führungskräften.  
Dezember 2005; 53 Seiten; kostenlos **Nr. 14**
- Selbstevaluation. Der Weg zu mehr Nachhaltigkeit.  
Dezember 2004; 92 Seiten; kostenlos **Nr. 13**
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung.  
Juli 2002; 56 Seiten; kostenlos **Nr. 12**
- Notausgang Insolvenz – Das Verfahren.  
Oktober 2001; 60 Seiten; kostenlos **Nr. 11**
- Brückenschlag. Tourismus für Menschen mit Behinderungen.  
Oktober 2001; 70 Seiten; kostenlos **Nr. 10**

## LASA-Periodika



### BRANDaktuell

Der arbeitsmarktpolitische Informationsservice der LASA Brandenburg GmbH, 32 Seiten, Hrsg.: LASA Brandenburg GmbH; erscheint zweimonatlich; kostenlos

**Bestellung:**

**Petra Werner**

**Tel.: (03 31) 60 02 - 5 21**

**Internet: [www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/6.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/6.0.html)**



### BRANDaktuell-Newsletter

erscheint 14-täglich; kostenlos

**Bestellung im Internet: [www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/6.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/6.0.html)**



### Newsletter von Weiterbildung Brandenburg

erscheint 14-täglich; kostenlos

**Bestellung im Internet: [www.wdb-brandenburg.de/Newsletter.newsletter.0.html](http://www.wdb-brandenburg.de/Newsletter.newsletter.0.html)**



### Newsletter der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit

erscheint unregelmäßig; kostenlos

**Bestellung im Internet: [www.lasa-brandenburg.de/Bestellung-Online-Newsletter.1435.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/Bestellung-Online-Newsletter.1435.0.html)**



### Newsletter Fachkräftesicherung kompakt

erscheint monatlich; kostenlos

**Bestellung im Internet: [www.lasa-brandenburg.de/abbestellen-abonnieren.1082.0.html](http://www.lasa-brandenburg.de/abbestellen-abonnieren.1082.0.html)**





Die Praxishilfe wurde durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

**Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.**

## Impressum

|                    |  |
|--------------------|--|
| Titel              | Praxishilfe Nr. 24<br><br><b>Regionale Initiativen der Fachkräftesicherung</b><br>Kooperationsmodelle in Brandenburg   |
| Autor              | Team Regionalbüros für Fachkräftesicherung   |
| Herausgeber        | Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH  |
| Copyright          | Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH<br>Alle Rechte vorbehalten,<br>Juni 2011  |
| Fotos              | LASA-Archiv  |
| Druckerei          | Brandenburgische Universitätsdruckerei und Verlagsgesellschaft<br>Potsdam mbH  |
| Gestaltung         | Jörn Hänsel, LASA Brandenburg GmbH   |
| Grafisches Konzept | SchweigerDesign, Potsdam   |
| Bestellung         | LASA Brandenburg GmbH, Postfach 900 354, 14482 Potsdam<br>Telefon: (03 31) 60 02 - 2 00<br>Telefax: (03 31) 60 02 - 4 00<br>Internet: <a href="http://www.lasa-brandenburg.de">www.lasa-brandenburg.de</a><br>E-Mail: <a href="mailto:lasa@lasa-brandenburg.de">lasa@lasa-brandenburg.de</a> |
| PDF-Datei          | Internet: <a href="http://www.lasa-brandenburg.de/Praxishilfen.227.0.html">www.lasa-brandenburg.de/Praxishilfen.227.0.html</a>   |

Die Praxishilfe ist kostenlos.