



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie



**Fachkräfte bilden, halten und
für Brandenburg gewinnen**
Die Strategie des Landes Brandenburg
zur Fachkräftesicherung

Ergebnisse und gute Beispiele

Inhalt

	Vorworte	2
1	Fachkräftepolitik des Landes und deren Wegmarken	5
2	Fachkräftestrategie des Landes (Fortschreibung 2014 – 2019)	7
3	Schlüsselthemen mit Ergebnissen und guten Beispielen	8
4	Anlaufstellen zur Fachkräftesicherung im Land	24

Vorwort



Brandenburg war schon früh unterwegs beim Thema Fachkräftesicherung. Bereits 2005, als die Arbeitslosigkeit noch hoch war und viele junge Menschen keinen Ausbildungsplatz fanden, hat die Landesregierung erkannt, dass es demografisch bedingt in 10, spätestens 15 Jahren sehr eng wird auf dem Arbeitsmarkt im Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte. Deshalb haben wir damals erste Schritte zur künftigen Fachkräftesicherung eingeleitet und dafür ein Bündnis mit vielen engagierten Partnern wie Arbeitgeber, Gewerkschaften und Arbeitsagentur geschmiedet. Dafür mein herzlicher Dank! Längst hat sich der damalige Schritt als goldrichtig erwiesen.

Inzwischen steigt die Nachfrage nach gut qualifizierten Fachkräften in fast allen Regionen in Deutschland. Mit den Regionalbüros für Fachkräftesicherung bei der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH haben wir Strukturen und Beratungsangebote für Brandenburger Unternehmen geschaffen. Unsere Fachkräftestrategie „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“ setzt wichtige und richtige Leitlinien. Nur eine Region mit ausreichend, gut qualifizierten Fachkräften wird eine gute wirtschaftliche Zukunft haben! Vor allem die Unternehmen selbst haben es in der Hand, ihre Fachkräfte auszubilden, zu qualifizieren und an sich zu binden. Daher fordere ich alle Akteure herzlich auf, sich auch künftig gemeinsam engagiert

den neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt zu stellen und sich für Gute Arbeit und die Sicherung von Fachkräften in Brandenburg einzusetzen. Unser Land braucht gute Fachkräfte!

A handwritten signature in black ink, reading "Dietmar Woidke". The signature is written in a cursive style with a large initial 'D' and 'W'.

Dr. Dietmar Woidke
Ministerpräsident des Landes Brandenburg

Vorwort



Bei der Debatte um die Fachkräftesicherung darf nicht vergessen werden, dass wir einen Blick auf die Menschen werfen müssen, die oft nicht zeitlich unbegrenzt und hochqualifiziert dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Wir müssen auch die Potentiale von Jenen erschließen, die es häufig deutlich schwerer haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Gemeint sind Ältere, Alleinerziehende, Personen in Teilzeitbeschäftigung oder in geringfügiger Beschäftigung und (Langzeit)Arbeitslose. Und wir müssen die Integration von zugewanderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt meistern – auch dies ein dringend benötigtes Potential für den wachsenden Ar-

beitsmarkt. Den Rahmen dafür bildet die Fachkräftestrategie des Landes. Gute Beispiele gibt es zahlreiche und im Zusammenwirken aller Akteure stellen wir uns zuversichtlich dieser Herausforderung.

A handwritten signature in blue ink that reads "Diana Golze". The signature is fluid and cursive, with a stylized "G" and "Z".

Diana Golze

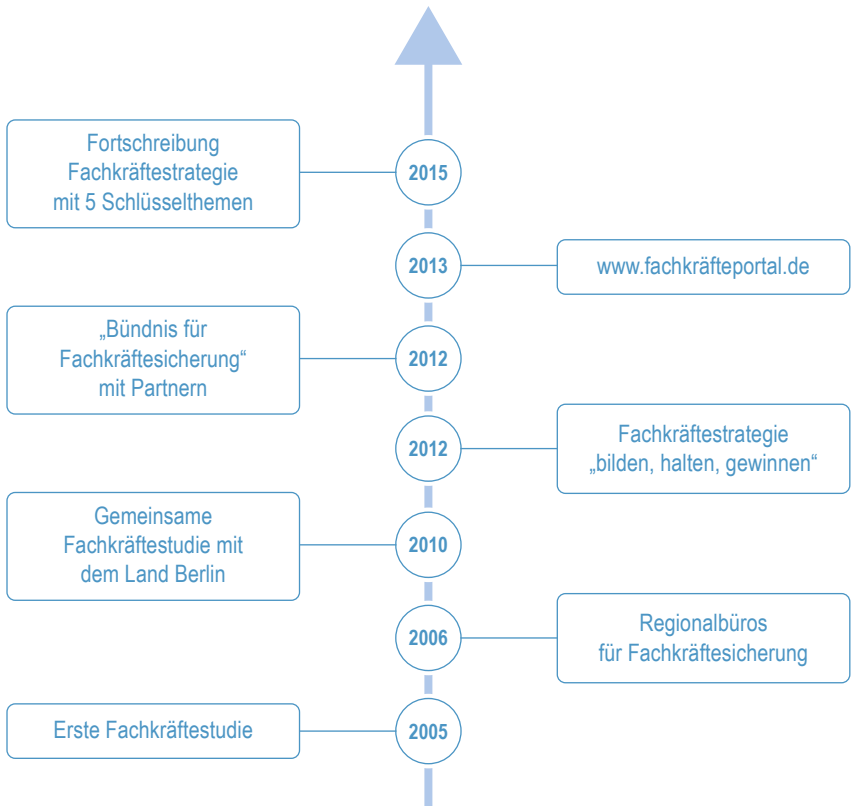
Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Fachkräftepolitik des Landes

Gute Nachrichten vom Arbeitsmarkt: Die Arbeitslosenquote war mit 6,6 Prozent Ende des Jahres 2017 so niedrig wie noch nie seit 1990. Die sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung steigt seit vier Jahren kontinuierlich an, liegt aktuell weit über 846.000 Personen. Für diese gute Entwicklung zeichnen vor allem eine prosperierende Wirtschaft und der demografische Wandel im Land verantwortlich. Die Kehrseite dieser Entwicklung heißt jedoch Fachkräftengpass in fast allen Wirtschaftsbereichen.

Um Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, bedarf es einer Politik, die auf die Herausforderung Fachkräftesicherung die richtigen Antworten findet: Fachkräftesicherung ist eine komplexe Aufgabe und kann nur gemeinsam gelingen. So brauchen nicht nur die Unternehmen vielfältige Unterstützung bei Fachkräftefragen, auch die Beschäftigten selbst benötigen Hilfen bei wichtigen Themen wie berufliche Weiterbildung und Qualifizierung.

Im Jahr 2005 hat sich das Land auf den Weg gemacht und frühzeitig Strukturen für ein umfassendes Unterstützungssystem in Brandenburg geschaffen: Ob für Unternehmen, Regionen, Beschäftigte sowie Wirtschafts- und Arbeitsmarktexperten, es gibt zahlreiche Maßnahmen und Initiativen zur Fachkräftesicherung. Beispielhaft stehen dafür die **WEGMARKEN** der strategischen Arbeit der Landespolitik.



Die Fachkräftestrategie des Landes (Fortschreibung 2014–2019)

Die Strategie zur Fachkräftesicherung aus dem Jahr 2012 basierte unmittelbar auf den Erkenntnissen der „Gemeinsamen Fachkräftestudie für Berlin und Brandenburg“ (2010). Mit den drei Zielsetzungen **bilden, halten und gewinnen von Fachkräften** war der Brandenburger Handlungsraum klar abgesteckt. Nunmehr galt es, diesen auch mit konkreten, sichtbaren Angeboten zu füllen. Daher hat die Landesregierung für die Legislaturperiode 2014–2019 beschlossen, prioritäre Unterstützungsmaßnahmen als sogenannte **SCHLÜSSELTHEMEN** der Strategie auf den Weg zu bringen.

Mit der Festlegung auf fünf Schlüsselthemen macht das Land seine Maßnahmen und Aktivitäten sichtbar, wird mehr Effizienz erreichen und die Zusammenarbeit mit den Partnern verstärken. Der Ruf nach Fachkräften wird in den nächsten Jahren immer lauter werden, dies auch vor dem Hintergrund, dass die fortschreitende Digitalisierung der Wirtschaft neue und zusätzliche Anforderungen an die Unternehmen und an ihre Beschäftigten stellen wird.

Die Sicherung und die Entwicklung des Fachkräftebedarfs ist vorrangig Aufgabe der Unternehmen und der Sozialpartner (Gewerkschaften, Unternehmensverbände). Die Landesregierung sieht sich in der Verantwortung, hierfür den entsprechenden Rahmen zu setzen. Mit der Festlegung auf Schlüsselthemen regt das Land konzertierte Aktionen an und möchte diese mit den Partnern des Bündnisses für Fachkräftesicherung gestalten.

3

Die fünf Schlüsselthemen der Fachkräftestrategie

→ Fachkräfte und Cluster

→ Übergang Schule – Beruf einschließlich Berufs- und Studienorientierung

→ Duale Studienangebote bedarfsgerecht erweitern

→ Aus- und Weiterbildung stärken

→ Gute Arbeit und Wandel der Arbeit

Fachkräfte und Cluster

Das Ministerium für Wirtschaft und Energie (MWE) betreut federführend die Thematik „Fachkräfte und Cluster“. Aufbauend auf der Gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg (innoBB), wurde das Thema Fachkräftesicherung als Querschnittsaufgabe in allen neun Clustern verankert.

Berlin-Brandenburg Cluster: Energietechnik; Gesundheitswirtschaft; Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) sowie Medien- und Kreativwirtschaft; Verkehr, Mobilität und Logistik; Optik und Photonik

Brandenburger Cluster: Ernährungswirtschaft, Kunststoffe und Chemie, Metall, Tourismus

Ein erstes (Zwischen-)Ergebnis ist, dass die jeweiligen Master- und Umsetzungspläne im weiteren Clusterprozess nun mit konkreten Handlungsansätzen zur Fachkräftesicherung ergänzt wurden bzw. werden. Dabei sind die verantwortlichen Clusterakteure bei der Formulierung der jeweiligen Masterplan-Ziele angehalten, für das Querschnittsthema „Fachkräfte“ die Schlüsselthemen der anderen Ressorts zu berücksichtigen und in konkrete Vorhaben zu integrieren. So sind in den vergangenen Monaten clusterbezogene Strategien und Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung entstanden. Beispiel Cluster Metall oder Tourismus.

<https://www.wfbb.de/de/Wirtschaftsstandort/Branchen-und-Cluster/Metall>

Zudem sind Austauschprozesse gestartet, beispielweise Workshops mit den Clusterverantwortlichen sowie die nähere Beschäftigung mit den Clusteraktivitäten in ausgewählten Gremien, u.a. im Fachbeirat Arbeit der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB) oder im GRW-Ausschuss.

Best-Practice-Beispiel



TuWaS! bietet Experimentier- und Lehrmaterial sowie passgenaue Fortbildungen zu lehrplanrelevanten Themen aus Naturwissenschaft und Technik zur Umsetzung in den Unterrichtsfächern Sachunterricht und Naturwissenschaften an. So werden u. a. speziell für Schülerinnen und Schüler der Brandenburger Schulen der Jahrgangsstufen

1 bis 6 Experimentiereinheiten zusammengestellt. Mit diesen analysieren Schülerinnen und Schüler unbekannte Stoffe mittels chemischer Tests, bauen elektrische Schaltkreise, planen und konstruieren Fahrzeuge oder untersuchen den Entwicklungszyklus eines Schmetterlings. Sie können so chemische, biologische, physikalische und mathematische Grundkenntnisse am praktischen Beispiel vertiefen. Dabei bilden sie Hypothesen zu ihren Fragestellungen, experimentieren in Teams und dokumentieren und diskutieren ihre Ergebnisse. Mit viel Spaß lernen sie so wissenschaftliche Arbeitsweisen kennen, ihre Lese- und Schreibkompetenz wird weiter gefestigt und sie erweitern ihren naturwissenschaftlichen Sprachschatz. Ganz-

tägige Fortbildungen zu jedem Thema bereiten die Lehrkräfte fachlich und didaktisch/methodisch gezielt auf einen handlungsorientierten Unterricht vor und ergänzen das Angebot.

Mit Unterstützung des Clusters Kunststoffe und Chemie konnte das TuWaS!-Pilotprojekt in Brandenburg zum Schuljahr 2016/17 in der Uckermark starten. An dem Projekt sind **12 GRUNDSCHULEN** beteiligt. Fachlich und finanziell unterstützt wird es auch durch regionale Wirtschaftsunternehmen und -verbände, wie die PCK-Raffinerie GmbH, LEIPA Georg Leinfelder GmbH, die Stadtwerke Schwedt und die Unternehmervereinigung Uckermark e.V. Zur Umsetzung des Projekts kooperieren die 3 Partner Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, FU Berlin und das Cluster Kunststoffe und Chemie. Im Schuljahr 2017/2018 erfolgt der Ausbau des Projekts unter dem Titel „TuWaS! für Brandenburg 2.0“ an den Schulen der Landkreise Oberhavel, Ostprignitz-Ruppin und Prignitz.



Wie verändern sich Stoffe, wenn sie erhitzt werden? In „Chemische Tests“ analysieren die Schülerinnen und Schüler fünf weiße Substanzen mit verschiedenen Methoden.



Die Schülerinnen und Schüler präsentieren ihre Ergebnisse und diskutieren Unterschiede.

Übergang Schule – Beruf einschließlich Berufs- und Studienorientierung

Die Potentiale der jungen Generation so zu entwickeln, dass jeder junge Mensch einen berufsqualifizierenden Abschluss erreicht und den Übergang von der Schule in eine duale bzw. akademische Ausbildung erfolgreich meistert, soll mit diesem Schlüsselthema erreicht werden. Dazu hat das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS) unter Einbeziehung aller Ressorts ein Konzept zum Übergang Schule-Beruf im Jahr 2015 erarbeitet (Landtagsdrucksache 6/2711). Ziel dieses Konzeptes ist die Bündelung und Systematisierung von Aktivitäten am Übergang Schule-Beruf sowie die Implementierung eines regionalen Übergangsmanagements.

Ein wichtiges Handlungsfeld in diesem Konzept ist die Berufs- und Studienorientierung. Die hierzu entwickelte Landesstrategie steckt seit dem Jahr 2016 den pädagogisch-strategischen Handlungsrahmen für Schulen und ihre Partner zur Realisierung einer individualisierten und praxisnahen Berufs- und Studienorientierung ab. Damit wurde im Land eine flächendeckende, systematische Berufs- und Studienorientierung an allgemeinbildenden Schulen eingeführt.

Ein erstes wichtiges Ergebnis ist die Durchführung von Potenzialanalysen für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufe 7 an weiterführenden allgemeinbildenden Schulen und Förderschulen „Lernen“ zunächst in den Schuljahren 2017/2018 – 2019/2020. Auch die Einführung des Berufswahlpasses an allen weiterführenden allgemeinbildenden Schulen und Förderschulen¹ trägt zu einer guten Berufs- und Studienorientierung bei.

Best-Practice-Beispiel

Förderung „Türöffner: Zukunft Beruf“

Im Rahmen der Richtlinie „Türöffner: Zukunft Beruf“, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg, wurden im Land Brandenburg 14 Lokale Koordinierungsstellen (LOK) an Oberstufenzentren eingerichtet. Die LOK haben die Aufgabe, bedarfsorientiert Projekte für Auszubildende und Schülerinnen und Schüler der Bildungsgänge Berufsfachschule Grundbildung und Berufsfachschule Grundbildung Plus (Jugendliche ohne Ausbildungsplatz) durchzuführen, die einen Beitrag zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen leisten bzw. fit für die Aufnahme einer Ausbildung machen. Darüber hinaus bündeln die LOK regionale Angebote am Übergang Schule – Beruf, um mehr Transparenz bei der Angebotsvielfalt herzustellen. Sie lotsen zudem zu den passenden Angeboten und sind Ansprechpartner für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, Eltern und Betriebe.



Die Standorte/Kontaktdaten der einzelnen LOK sind am Ende der Broschüre unter „Anlaufstellen“ zu finden.

Duale Studienangebote bedarfsgerecht erweitern

Mit dem Aufbau neuer dualer Studienangebote wird die Praxisorientierung des Studiums gestärkt und die Unternehmen können schon frühzeitig mit ihren Fachkräften von Morgen eine enge Bindung eingehen. Dazu ist eine intensive und kontinuierliche Abstimmung aller Stakeholder erforderlich. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) bearbeitet im Dialog mit anderen Ressorts und Unternehmen das Themenfeld „Duale Studienangebote bedarfsgerecht erweitern“, das in ein Gesamtkonzept zur Umsetzung dualer Studienangebote an Brandenburger Hochschulen ab 2016 einfließt.

Die Zahl von dualen Studienangeboten ist im Land rapide angestiegen und kann als ein weiterer, erfolgreicher beruflicher Ausbildungsweg für junge Menschen neben dem Vollzeitstudium und einer Berufsausbildung im Land gewertet werden. Von zehn dualen Studienangeboten an Brandenburger Hochschulen im Jahr 2015 ist die Zahl auf derzeit 29 duale Studienangebote gewachsen, mindestens vier weitere kommen absehbar zum Wintersemester 2018/2019 dazu. Auch die Zahl der Studierenden nimmt zu, von anfangs 200 im Jahr 2015 auf rund 800 im Wintersemester 2016/2017.

Begleitend wurde die „**AGENTUR DUALES STUDIUM IM LAND BRANDENBURG**“ eingerichtet, sie berät Unternehmen, Studieninteressierte sowie Hochschulen.

Best-Practice-Beispiel

Dualer Studiengang Bauingenieurwesen der BTU Cottbus-Senftenberg

Das Unternehmen BONAVA u. a. mit Sitz in Fürstenwalde ist einer der führenden Projektentwickler im Wohnbau in Nordeuropa und in Deutschland und hat derzeit zwei dual Studierende im Unternehmen. Einer davon ist Vincent Reichardt.

„Das duale Studium bietet die Möglichkeit, viele in der Uni erworbenen theoretische Kenntnisse direkt in der Praxis anzuwenden. Außerdem ermöglicht mir das verdiente Gehalt eine finanzielle Unabhängigkeit von meinen Eltern und die damit verbundene Arbeit bereitet mich gleichzeitig auf meine berufliche Zukunft vor. Als Studienort ist die BTU optimal geeignet, da hier ein persönliches Klima herrscht und die Professoren immer ein offenes Ohr für Probleme haben.“



| Vincent Reichardt



| Steven Reichert, Personalchef

Warum hat sich Ihr Unternehmen für Dual Studierende entschieden? Welche Vorteile bietet es Ihrem Unternehmen Bonava?

„Gegenüber der klassischen Berufsausbildung bietet das duale Studium den Vorteil einer idealen Verzahnung zwischen Praxis und Theorie. Die dual Studierenden können das in der Hochschule erlernte theoretische Wissen sogleich in der Praxis umsetzen, anwenden und festigen. Frühzeitig machen wir die jungen Menschen mit Unternehmensstrukturen und -abläufen vertraut, die ihnen in ihrem späteren Berufsleben so oder ähnlich begegnen. Ein Mentor begleitet die Studierenden während ihrer Ausbildungszeit bei Bonava. Wir geben ihnen auch die Möglichkeit, verschiedene

Tätigkeitsfelder – sei es Bauleitung, Planung (Objektplanung, Statik, Kalkulation, Haustechnik), Sonderwunschkoordination oder auch Projektleitung – kennen zu lernen, damit sie Stärken und Leidenschaft für ihre spätere Berufstätigkeit finden können.

Bereits seit einigen Jahren bilden wir Nachwuchskräfte über ein duales Studium aus und können mittlerweile auf die ersten Absolventen zurückgreifen. Da die dual Studierenden bereits aktiv und vollwertig im Unternehmen eingebunden waren,

entfallen lange Einarbeitungszeiten. Durch das duale Studium schaffen wir eine Win-Win-Situation für beide Seiten. Einerseits kann unser Unternehmen seinen Fachkräftebedarf mit eigens gut ausgebildeten Studenten ergänzend decken. Andererseits bieten wir jungen Menschen eine gute Zukunftsperspektive in einem stabilen auf Wachstum ausgerichteten Unternehmen.“

Aus- und Weiterbildung stärken

Fachkräfteengpässe werden vor allem im Bereich des mittleren Qualifikationssegments (Facharbeiterebene) prognostiziert, daher kommt der Sicherung des betrieblichen Ausbildungsangebots eine Schlüsselrolle zu. Ebenso ist die kontinuierliche individuelle und betriebliche Weiterbildung für die berufliche Perspektive der Beschäftigten wichtig, wie auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF) bearbeitet das Thema „Aus- und Weiterbildung stärken“ federführend.

Unter dem Dach des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses sind Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Ausbildung im Land vereinbart. Für eine attraktive duale Ausbildung arbeiten die Partner eng zusammen und haben sich auf einheitliche Werbeformate verständigt. So startete im September 2017 die gemeinsame Ausbildungskampagne des Landes „Brandenburg will Dich! Hier hat Ausbildung Zukunft.“, u. a. mit einer Plakataktion und sozialen Medienauftritten (siehe [facebook.de/brandenburgwilldich](https://www.facebook.de/brandenburgwilldich)). Als erfolgreich erweisen sich hier insbesondere Kurzfilme, in

denen Auszubildende in Brandenburg direkt an ihrem Ausbildungsplatz von einer bekannten YouTuberin besucht werden und authentisch darstellen, was ihnen an ihrer Ausbildung gefällt.

Mit der Ausbildungsrichtlinie – PAV – des Landes wird in 2018 eine neue Förderung im Rahmen der Verbundausbildung starten.

Mit der Förderung der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung (seit April 2017 neu aufgelegt) können Unternehmen und Beschäftigte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds bei ihren Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen konkret finanziell unterstützt werden. Für Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft wird die berufliche Weiterbildung im Rahmen der Richtlinie „Ländliche Berufsbildung“ aus Mitteln des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) und des Landes gefördert. Beide Richtlinien tragen dazu bei, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg auf hohem Niveau befindet und ein Standortvorteil ist.

Best-Practice-Beispiel

Verbundausbildung zum/-r Konstruktionsmechaniker/-in in Angermünde

Unternehmen: Preußen-Email GmbH mit Firmensitz in Angermünde (1 Azubi), Kooperations-Partner: ABW GMBH mit Firmensitz in Angermünde

„Als hochspezialisiertes Fachunternehmen sind wir nicht in der Lage allen Ausbildungsanforderungen aus eigener Kraft gerecht zu werden. Mit der Verbundausbildung haben wir nun einen Weg gefunden, unseren dringend benötigten Nachwuchs selbst heranzuziehen. Durch die kompetente Beratung und das Know-How eines erfahrenen Kooperationspartners wurde unser Einstieg in die Ausbildung enorm erleichtert. In enger Zusammenarbeit mit dem Angermünder Bildungswerk haben wir den passenden Ausbildungsberuf gewählt und die Ausbildungsberechtigung erworben. Durch die Verbundausbildung erhält unser Azubi eine breite und umfassende Qualifizierung für den Ausbildungsberuf – erfreulicherweise auch noch in unmittelbarer Nähe zu unserem Betriebsstandort. Für genügend Abwechslung im Ausbildungsalltag ist dadurch auch gesorgt. Der Blick über den „Tellerrand“ des Ausbildungsbetriebes hinaus trägt zur Entwicklung fächerübergreifender und sozialer Kompetenzen des Jugendlichen bei. Schließlich



| Uwe Suhrweier, Technischer Leiter

lernt dieser, sich auf wechselnde räumliche, personelle und auch organisatorische Rahmenbedingungen einzustellen. Wir freuen uns sehr, dass wir so auch unserer sozialen Verantwortung gerecht werden können, indem wir einem motivierten jungen Menschen eine Perspektive in der Region bieten.“

Best-Practice-Beispiel

Das Unternehmen MROSE nutzte die Weiterbildungsförderung in den Jahren 2015 / 2016.



| MROSE GmbH

Das Unternehmen Technischer Handel – Industriebedarf MROSE GmbH mit Sitz in Forst/Lausitz legt großen Wert auf eine regelmäßige Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch ehrenamtliches Engagement ist von großer Bedeutung.

„Wir sind ein bundesweit agierender Vollausrüster der Industrie und bieten unseren Kunden für unterschiedlichste Einsatzzwecke Problemlösungen an. Unsere Vision war und ist die Schaffung eines abgestimmten Systems der Versorgung mit qualitativ hochwertigen Produkten, kombiniert mit flexiblen, effizienten Dienstleistungskapazitäten. Dies setzt eine umfassende und qualitativ hochwertige Beratung

durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus. Um den Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden, ist es notwendig die Mitarbeiter umfassend zu schulen und zu qualifizieren.“

Gute Arbeit und Wandel der Arbeit

Eine attraktive Arbeitswelt und ein fairer Umgang mit den Folgen von technischen Veränderungen, wie digitale Technologien für die Arbeitsprozesse, Arbeitsbedingungen und Qualifikationen werden darüber entscheiden, ob qualifizierte Fachkräfte den Standort Brandenburg favorisieren. Gemeinsam mit Sozialpartnern bearbeitet das MASGF den Themenkomplex „Gute Arbeit und Wandel der Arbeit“. Hierzu wird der Brandenburger Sozialpartnerdialog fortgesetzt. Ziel des Sozialpartnerdialoges ist die Stärkung der Tarifparteien, der Tarifbindung sowie die Verbreitung der Idee der Sozialpartnerschaft, um gute Arbeit, Wettbewerbsfähigkeit und fairen Wettbewerb zu befördern. Gemeinsame Aktivitäten und Maßnahmen des Landes mit den Sozialpartnern werden im Sozialpartnerdialog verabredet und unter dem Dach des „Brandenburger Bündnis für Gute Arbeit“ gemeinsam realisiert.

Im Jahr 2016 wurde das „Bündnis für Gute Arbeit“ mit Wirtschafts- und Arbeitsmarktpartnern als Dach für die Entwicklung von Arbeit und Beschäftigung in Brandenburg eingerichtet. Im September 2017 wurde ein erster Zwischenstand bilanziert und es wurde eine Kooperation des Landes mit dem renommierten Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB) verabredet. Damit soll der Dialog zwi-

schen Wissenschaft und Politik befördert werden: Voneinander lernen, betriebliche Praxis verstehen und neue Lösungsansätze entwickeln sind die Kernanliegen dieser Kooperation. Ein Newsletter berichtet regelmäßig über die Arbeit des Bündnisses und seiner arbeitspolitischen Gremien.

Das Brandenburger Förderprogramm „Stärkung der Sozialpartnerschaft und Steigerung der Qualität der Arbeit“ (SOPA-Richtlinie) unterstützt bei der Modernisierung von betrieblicher Arbeitsorganisation und bei der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen. Begleitet werden Unternehmen von erfahrenen Projektträgern und betrieblichen Experten.

Best-Practice-Beispiel

Die K&S Seniorenresidenz Lübben – Haus Spreewald – gehört zur deutschlandweit agierenden K&S Gruppe, die zu den führenden Dienstleistern in der Betreuung und Pflege älterer Menschen zählt. Die Residenz in Lübben hatte zur Zeit der Beratung durch den erfahrenen Projektträger, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Dahme-Spreewald mbH, 136 Bewohner. Im Jahr 2015 wurde das Angebot erweitert und zusätzlich 60 neue Pflegeplätze speziell für Menschen mit Demenz geschaffen.

„Im Rahmen der damit verbundenen Personalerhöhung sollte nach möglichen Änderungen für das bestehende Personalkonzept gesucht werden. In Zusammenarbeit mit den externen Beratern wurden eine Ist-Analyse und ein Soll-Plan erstellt. Das Hauptaugenmerk lag auf der Festlegung neuer Dienstzeiten, die einer noch besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und daraus resultierend auch einer langfristigen Personalbindung dienen sollen. Infolgedessen wurden neue Zeiten, Aufgaben und Stellenbeschreibungen implementiert. Durch diese neuen Systeme konnten Elterndienste, Entlastungstätigkeiten für ältere Arbeitnehmende und Kombimodelle entwickelt werden. Die Einbindung der Bereichsleiter, der Pflegedienstleiterin und der Residenzleiterin war konstruktiv. So konnte im Weiteren das Leitungsteam der mittleren Ebene darin geschult werden, wie sie die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ihrer jeweiligen Teams sowie die Bedürfnisse der zu betreuenden Bewohner noch besser herausarbeiten und miteinander in Einklang bringen können. Uns ist es hiermit u. a. gut gelungen, den Blick auf neue Möglichkeiten zu schärfen. Unsere Fluktuationsrate bei den Mitarbeitenden von unter 2% macht uns stolz und kann sicher als eine Bestätigung unserer Bemühungen gewertet werden.“



| Andrea Kunert, Residenzleiterin

Anlaufstellen für Fachkräftesicherung im Land

Kostenloses Angebot für Unternehmen und Beschäftigte:

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB):

Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Infotelefon für Erstanfrage0331 704457-21

<https://arbeit.wfbb.de>

Regionalbüros für Fachkräftesicherung in Ihrer Nähe

Regionalbüro Süd-Brandenburg (Cottbus)

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

Katja Bolz 0355 78422-16

Claudia Schielei 0355 78422-17

Regionalbüro Nordost-Brandenburg (Eberswalde)

für Barnim, Oberhavel, Uckermark

Angelika Hauptmann03334 59-414

Christian Knauer03334 59-417

Regionalbüro Ost-Brandenburg (Frankfurt (Oder))

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

Silvia Janiak 0335 283960-20

Maria Halw 0335 283960-15

Regionalbüro Nordwest-Brandenburg (Neuruppin)

für Havelland, Ostprignitz-Ruppin, Prignitz

Andy Stolz 03391 77596-71

Melanie Schreiber 03391 77596-70

Regionalbüro West-Brandenburg (Potsdam)

für Brandenburg an der Havel, Potsdam, Potsdam-Mittelmark

Jörn Hänsel 0331 704457-2917

Regionalbüro Mitte-Brandenburg (Potsdam)

für Dahme-Spreewald, Teltow-Fläming

Agata Riehm 0331 704457-2918

Silke Bigalke 0331 704457-2919

Fachkräfteportal Brandenburg

Thomas Krause-Heidenreich0331 704457-2910

www.fachkraefteportal-brandenburg.de

Transfer über Köpfe

Überblick über Anlaufstellen um akademische Nachwuchsfachkräfte zu finden

Anne Lüdemann0331 704457-2916

Katharina Luther0331 704457-2911

Weiterbildung Brandenburg

Weiterbildungstelefon 0331 704457-22

E-Mail: Weiterbildung@wffb.de

Übersicht Kursangebote:

Suchportal Berlin-Brandenburg: www.wdb-suchportal.de

Bildungsberaterin Patrizia Eichelbaum0331 704457-16

Bildungsberater Benjamin Krickau0331 704457-15

Förderung ländliche Berufsbildung

MLUL: <http://www.mlul.brandenburg.de/sixcms/detail.php/442013>
www.eler.brandenburg.de

Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung

Gabi Kietz03361 554-323

Agentur Duales Studium

Telefon03381 355-806

E-Mail: dialog@duales-studium-brandenburg.de
<https://www.duales-studium-brandenburg.de/>

Anlaufstellen für die lokalen Koordinierungsstellen (LOK) an Oberstufenzentren im Land



Lokale Koordinierungsstelle Barnim

OSZ Barnim II – Eberswalde

Telefon 03334 639734

E-Mail: osz2-barnim.bk@schulen.kvbarnim.de

Lokale Koordinierungsstelle Cottbus

OSZ Cottbus – Cottbus

Telefon 0355 6123411

E-Mail: manuela.troelenberg@cottbus.de

Lokale Koordinierungsstelle Dahme-Spreewald

OSZ Dahme-Spreewald – Königs Wusterhausen

Telefon 03375 262800

E-Mail: nancy.bernhardt@dahme-spreewald.de
andreas.standke@dahme-spreewald.de

Lokale Koordinierungsstelle Havelland

OSZ Havelland – Friesack/Nauen/Rathenow

Telefon 033235 44550

..... 033235 44565

E-Mail: tueroeffner@havelland.de

Lokale Koordinierungsstelle Märkisch-Oderland

OSZ Märkisch Oderland – Strausberg

Telefon 03341 3089110

E-Mail: tueroeffner@oberstufenzentrum-mol.de

pl.tueroeffner@oberstufenzentrum.de

Lokale Koordinierungsstelle Oberhavel

OSZ Eduard Maurer – Henningsdorf

Telefon 03302 546956

E-Mail: doreen.reichert@oberhavel.de

Lokale Koordinierungsstelle Oberspreewald-Lausitz

OSZ Lausitz – Lauchhammer

Telefon 0176 15470506

E-Mail: anne-kathrin-donath@kreis-osl.de

thomas-woite@kreis-osl.de

Lokale Koordinierungsstelle Oder-Spree

OSZ Oder-Spree – Fürstenwalde/Spree

Telefon03361 3762107

E-Mail: tueroeffner@osz-oder-spree.de

Lokale Koordinierungsstelle Ostprignitz-Ruppin

OSZ Ostprignitz-Ruppin – Neuruppin

Telefon 03391 769222

..... 03391 769292

E-Mail: lok.osz@opr.de

Potsdam

OSZ I Technik – Potsdam (derzeit nicht besetzt)

Lokale Koordinierungsstelle Potsdam-Mittelmark

OSZ Teltow/OSZ Werder – Teltow

Telefon 03328 350751 (Teltow)

.....03327 739350 (Werder)

.....03384 191637 (Bad Belzig)

E-Mail: simone.kuehn@potsdam-mittelmark.de

Lokale Koordinierungsstelle Prignitz

OSZ Prignitz – Wittenberge/Pritzwalk

Telefon 03877 924722 (Wittenberge)
..... 03395 764122 (Pritzwalk)

E-Mail: michael.hann@lkprignitz.de
kerstin.mudrak@lkprignitz.de

Lokale Koordinierungsstelle Spree-Neiße

OSZ Spree-Neiße I – Forst (Lausitz)

Telefon 03562 93148 (Forst)
..... 0355 8669434056 (Cottbus)

E-Mail: n.gerhardt-olbrich@osz1spn.de
m.kuehnel@osz2spn.de

Lokale Koordinierungsstelle Uckermark

OSZ Uckermark – Prenzlau

Telefon 03984 8656344 (Büro)
..... 0170 4904051
..... 0173 2738629

E-Mail: ilona.bormann@osz-uckermark.de
stephanie.wittke@osz-uckermark.de

LINK zur Webseite MASGF/Fachkräftestrategie
www.masgf.brandenburg.de unter der Rubrik Arbeit.

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Henning-von-Tresckow-Straße 2–13

14467 Potsdam

www.masgf.brandenburg.de

Layout/Satz/Infografiken: gänserich-grafik, Potsdam

Druck: Druckerei Chromik, Frankfurt (Oder)

Auflage: 1.000 Stück

Juli 2018

Bildnachweis: Gorodenkoff, fotolia; BILDHAUS, Karoline Wolf