



..... Wirkungsvolles Ausbildungsmarketing

TOS®

TCS TürControlSysteme AG

Branche:	Elektrotechnik (Sicherheitstechnik: Hard- und Software)
Gründungsjahr:	1995
Beschäftigte:	240 (inkl. verbundene Unternehmen)
Standorte:	Genthin (Unternehmens Hauptsitz), 19 bundesweite Vertriebsbüros sowie 22 Partnerunternehmen und Dependancen in Europa und Asien
Geschäftsinhalt:	Entwicklung und Produktion von innovativen und funktionalen Systemen zur Tür- und Gebäudekommunikation, Gebäudesicherheit und Hausautomation
CI:	Mit uns können Sie sprechen.

Herausforderung

Elektroniker für Geräte und Systeme, Mechatroniker sowie Industriemechaniker sind heute hochqualifizierte Spezialisten, die über ein umfangreiches technisches Fachwissen verfügen müssen – nur so lassen sich die komplexen Aufgaben moderner Geräte und Systeme meistern. Doch was tun, wenn ein Unternehmen wächst, dadurch einen großen Fachkräftebedarf hat, es für die angebotenen Stellen aber nicht genug geeignete Bewerber gibt? Selbst ausbilden hieß lange Zeit die einzige Alternative. Doch zunehmend gehen den Unternehmen auch dort die Bewerber aus. Weil der Pool an Jugendlichen auf Lehrstellensuche schrumpft, müssen Personalabteilungen neue Wege gehen, Schulabgänger zu erreichen und auf vakante Stellen aufmerksam zu machen. Denn zunehmend gilt: nicht Unternehmen suchen die Bewerber aus, die guten Bewerber suchen sich das Unternehmen aus. Im Rahmen des WiPer-Projektes wird deshalb ein Konzept für ein kreatives, wirkungsvolles Ausbildungsmarketing entwickelt und umgesetzt.

Azubis suchen – Azubis finden

Die Berufe sind spannend, angesehen, haben Zukunft – und trotzdem findet die TCS TürControlSysteme AG so gut wie niemanden, der sie erlernen will. Oder kann. Die Rede ist vom Elektroniker für Geräte und Systeme, kurz EGS, vom Mechatroniker ebenso wie vom Industriemechaniker. „Es ist ganz schwer, Nachwuchs zu finden“, bestätigt Personalleiterin Martina Hold. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Genthin, einer Kleinstadt eine gute Autostunde nördlich der Landeshauptstadt Magdeburg gelegen. Für die meisten Jugendlichen nicht gerade die Gegend der Träume, aber eben auch keine, in der Angebote im Überfluss vorhanden sind. Bei rund 11 Prozent liegt die Arbeitslosenquote im Landkreis; die Zahl der Unternehmen ist überschaubar. Warum also finden sie

niemanden? „Wir spüren jetzt den Geburtenknick der Nachwendezeit“, vermutet Hold. Weniger Jugendliche bedeuten auch weniger potenzielle Bewerber: Es sind weniger Fische im Teich.

Die demografische Trendwende schlägt auf den Ausbildungsmarkt durch. Nicht mehr die Lehrstellen, sondern die Bewerber sind knapp. Während in der Personalabteilung vor zehn Jahren noch jährlich rund 20 Bewerbungen auf einen Ausbildungsplatz als Elektroniker/in für Geräte und Systeme oder Mechatroniker/in eingingen, sind es heute höchstens drei. „Und das heißt noch lange nicht, dass diese Kandidaten geeignet sind bzw. der Beruf zu ihnen passt.“ Um das herauszufinden, führen die Personalverantwortlichen kleinere Tests durch. Auf der einen Seite prüfen sie das Schulwissen der Klasse 10 in Mathematik und Physik, auf der anderen Seite begutachten sie Praxiswissen und Interesse. „Es schadet nicht, wenn man weiß, was ein Lötkolben ist und wie man ihn in der Hand hält.“

Azubis suchen – Azubis finden. Was einfach klingt ist in Wahrheit eine schwierige Angelegenheit. Im vergangenen Jahr hat TCS zwar wieder ausreichend Lehrlinge im kaufmännischen, aber nur aber nur einen im Bereich Elektroniker für Systeme und Geräte einstellen können: Kevin Höschel. „Ich habe schon als Kind Interesse an Elektronik gehabt“, sagt er. Über seine Lehrerin habe er von dem Unternehmen erfahren, die Ausbildung gefalle ihm sehr. „Keine typischen Azubi-Aufgaben“, schmunzelt der junge Genthiner. Der Platz im Ausbildungsjahrgang vor ihm war übrigens frei geblieben, ebenso der des Industriemechanikers; TCS fand niemanden. Die mangelnde Zahl geeigneter Bewerber bringt das Unternehmen zunehmend in Schwierigkeiten, denn als hoch spezialisierte Elektroniker, Mechatroniker und Mechaniker braucht es Fachleute. Eigene Nachwuchskräfte stehen auf der Wunschliste des Unternehmens ganz oben: weil sie die spezifischen Anforderungen von der Pike auf gelernt haben, müssen sie bei der Einstellung nicht erst eingearbeitet werden.



Diese Einstellung teilt TCS mit der Mehrzahl der Unternehmen. Einer Umfrage der Industrie- und Handelskammern in Deutschland, an der mehr als 15.000 Betriebe teilgenommen haben (2010), ist Fachkräftesicherung das Leitmotiv für Ausbildung schlechthin. Für die Hälfte der Betriebe (51 Prozent) hat die Sicherung des Fachkräftenachwuchses entscheidenden Einfluss auf ihre Ausbildungsentscheidung. „Wir sind deshalb bestrebt, unseren Auszubildenden nach der Lehrzeit einen festen Arbeitsplatz anzubieten“, sagt Hold.

Dass diesen Worten Taten folgen, zeigt das Beispiel von Sven Rennebarth. Der 19-Jährige wusste schon mit 14, dass er beruflich einmal „etwas mit Elektro“ machen wolle und stieß bei der Suche auf den Elektroniker für Geräte und Systeme. Im Internet hielt er Ausschau nach Betrieben, die diese Ausbildung anbieten und landete schließlich bei TCS. Ob eigene „Bastel-Projekte“ in der Endmontage, feilen, sägen, biegen, bohren, schneiden, schleifen, bürsten, schrauben oder die Arbeit an der Drehmaschine in der hauseigenen mechanischen Fertigung – „die Ausbildung war genau das, was ich mir vorgestellt habe“, sagt er. Am meisten geprägt habe ihn die Entwicklungsabteilung, denn dort seien selbständiges Arbeiten und lösungsorientiertes Denken besonders gefragt gewesen. Doch nicht nur deshalb empfehle er TCS als Ausbildungsbetrieb gern weiter. Wer individuell bleiben möchte und Wert auf eine vielseitige und lehrreiche Ausbildung lege, sei hier genau richtig. „Für Technikinteressierte ist der Beruf des Elektrikers optimal, weil man mit Hard- und Software arbeitet und entwickelt.“

Diese Begeisterung für den Betrieb und die Fachrichtung war es schließlich, die TCS und die Personalexperten von MA&T auf eine Idee brachte: Warum nicht den einstigen Lehrling auf Werbetour fürs Unternehmen schicken? „Unser Ziel steht fest, wir wollen mehr Azubis gewinnen, im Rahmen von WiPer beschreiben wir jetzt den Weg“, so Hold. Und der sieht folgendermaßen aus: Neben der Präsentation auf verschiedenen

Ausbildungsmessen in der Region treten die Genthiner verstärkt an Schulen in der Region heran, um Unterrichtsstunden der zehnten Klassen, idealerweise Physikstunden, für eine kurze Vorstellung zu ergattern. Hat das geklappt, fahren Sven Rennebarth und Maïke Jacobsen von MA&T gemeinsam zu den Schulen und stellen die Ausbildung und das Unternehmen vor. „Ich halte mich bewusst heraus, sodass Herr Rennebarth freier auftreten kann“, sagt die Personalleiterin der TCS, die sich von dieser Maßnahme eine Menge verspricht. „Wir kommen so sehr nah an die Zielgruppe heran – da muss doch mal jemand anbeißen!“

Rennebarth hat übrigens seinen eigenen Weg, den Jugendlichen eine Ausbildung zum Elektroniker schmackhaft zu machen. Er erklärt die Ausbildungsinhalte mithilfe praktischer Präsentationen und stellt seine selbst gebastelten Modelle vor. „Der Schulunterricht ist heute zum großen Teil Theorie. Woher sollen denn die Jungen oder Mädchen wissen, was sie im Berufsleben erwartet?“

Sven Rennebarth sei in vielerlei Hinsicht ein Glücksfall für TCS, so Hold. „Leider verlassen uns viele Azubis nach der Lehre wieder, weil sie sich für ein Studium entscheiden.“ Um dem entgegenzuwirken, bietet das Unternehmen jetzt auch die Möglichkeit des dualen Studiums an. „Die ersten Bewerbungen liegen schon vor.“



Was ist das Besondere an der TCS TürControlSysteme AG?

Seit seiner Gründung 1995 wächst das Unternehmen in beinahe schwindelerregendem Ausmaß: In gut 15 Jahren kletterte die Mitarbeiterzahl von zwei auf heute 240. Neben dem Hauptsitz in Genthin, wo die Entwicklung, Konstruktion, Teile der Produktion, die Endmontage sowie die Qualitätsprüfung stattfinden, unterhält die Firma Produktionsstätten in Süddeutschland und in China. International sind auch die Projekte. So wurden unter anderem die Deutschlandzentrale von Microsoft in Unterschleißheim, die TwinTowers in Wien oder der Hochhauskomplex Skyline Mansion in Shanghai mit innovativer Tür-Kommunikationstechnik von TCS ausgestattet. Mit einem von den Gründern angemeldeten Patent war TCS weltweit das erste Unternehmen, das Gebäudekommunikation auf Basis eines softwaregesteuerten BUS-Systems anbot. Neben Türsprech- und Videoanlagen sowie elektronischer Zutrittskontrolle umfasst das Sortiment auch Kommunikationslösungen

für Conciergeanlagen, zur Bewohnerinformation und Gefahrenalarmierung.

Suchen Sie einen Ausbildungsplatz als Elektroniker für Geräte und Systeme, als Mechatroniker oder Industriemechaniker oder wollen Sie sogar ein duales Studium aufnehmen? Dann bewerben Sie sich bitte:



TCS TürControlSysteme AG
Geschwister-Scholl-Straße 7
39307 Genthin
Ansprechpartnerin: Frau Martina Hold
www.tcsag.de

Welchen Nutzen hat externe Unterstützung?

Wachstumsunternehmen wie die TCS AG stehen unter hohem Druck. Sie müssen sich ständig neu erfinden, alles hinterfragen und alle Prozesse immer wieder neu ausrichten – vom Einkauf über die Produktion bis zu Vertrieb und Mitarbeitern. Wenn das dazu in einer Branche geschieht, in der Fachpersonal knapp ist, bleibt nur eine Chance: eigene Ausbildung. Doch was, wenn selbst gesteigerte Bemühungen nicht zum Erfolg führen? Dann kann externe Beratung helfen. Partner wie MA&T, die eine positive Unternehmensentwicklung qualifiziert unterstützen und Veränderungsprozesse beschleunigen können, beherrschen die erforderliche Instrumente und Methoden. Weil sie nicht in den Abhängigkeiten der Unternehmensstruktur verwurzelt sind, betrachten sie das Problem aus einer Art Hubschrauberperspektive – das führt i. d. R. zu neuen Einsichten und Lösungen. Im Falle von TCS war der Perspektivwechsel das

Bahnbrechende: nicht nur das Unternehmen selbst tritt am Ausbildungsmarkt auf und wirbt durch Anzeigen für sich, sondern ehemalige Azubis stellen sich vor Schulklassen und informieren über den Beruf und den Betrieb.

Suchen Sie auch externe Unterstützung bei der Verbesserung Ihres Ausbildungsmarketings?



MA&T Organisationsentwicklung GmbH
Ansprechpartner: Oliver Lilie
Telefon: +49 391 7347408
www.ma-t.de

Was ist WiPer?

WiPer steht für Reflexive Entwicklung wirtschaftlicher Personalstrategien im Norden Sachsen-Anhalts. „Passgenaue“ Lösungen für bestehende Herausforderungen strategischer Personalarbeit werden in enger Kooperation mit Unternehmen unter Berücksichtigung ihrer vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen entwickelt. WiPer begleitet 15 Unternehmensprojekte bei der Entwicklung unternehmensspezifischer Personallösungen

und unterstützt deren Umsetzung. Weitere Informationen finden Sie unter: **www.wipernet.de**.

Im Rahmen der Förderung von Einzelprojekten mit besonderem Landesinteresse unter der Richtlinie zur präventiven Arbeitsmarktförderung wird WiPer finanziell unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds und das Land Sachsen-Anhalt.

Gefördert durch Mittel der EU und des Landes Sachsen-Anhalt

