

BEST PRACTICES FÜR BESCHÄFTIGUNG IN FLUGHAFENREGIONEN













INHALTSVERZEICHNIS

EINL	.EITUNG	5
STEC	CKBRIEFE DER FLUGHAFENREGIONEN	6
Pa	aris-CDG und Paris-Le Bourget	6
Pa	aris-Orly	6
М	laastricht	7
Br	rüssels	7
Ва	arcelona	8
Ве	erlin Schönefeld und Brandebourg	9
Fr	rankfurt am Main	9
BEST	T PRACTICES	10
1.	Entwicklung eines neuen Steuerungsmodells zwischen öffentlichen und privaten Einrichtungen zur Beschäftigungsförderung und zur Bewältigung sozialer Herausforderungen	13
2.	Zukünftiger Bedarf des Arbeitsmarkts beobachten und prognostizieren	16
3.	Förderung der sozialen Integration innerhalb des Arbeitsmarkts von Flughafenregionen	19
4.	Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Jugend durch Förderung der sprachlichen und	
	interkulturellen Fähigkeit	22
5.	Alle Resourcen zum Aufbau der beruflichen Entwicklung an einem Ort in der Flugfenregion	
	zusammenbringen	25
6.	Einführung neuer Lern- und Ausbildungwege dank Jobsimulationen und Kooperationsarbeit	28
7.	Schaffung von Ausbildungsprogrammen durch Fokus auf besondere Bedürfnisse der	
	Unternehmen	31
8.	Vertiefte Berufsorientierung	35
9.	Branding der Flughafenregion und ihrer Berufsaussichten	38
	-	4.4



EINLEITUNG

Als das DREAAM-Projekt 2018 anlief, verzeichnete der Flugverkehr ein beispielloses Wachstum, Flughäfen in ganz Europa und darüber hinaus expandierten und erweiterten sich stetig, ebenso wie die umliegenden Regionen. Gleichzeitig hatten viele Flughäfen Mühe, auf die Bedürfnisse der zahlreichen Unternehmen auf ihren Flughäfen zu reagieren. Insbesondere hatten sie es mit einem immer größer werdenden Problem des Fachkräftemangels sowie mit der Frage zu tun, wie man Mitarbeiter für die Flughafenregion gewinnen kann.

Es ist klar, dass die Beschäftigung in Flughafenregionen eine treibende Kraft für Wachstum, Entwicklung und wirtschaftliche Auswirkungen war und auch in Zukunft sein wird. Die europäischen Flughäfen schafften und förderten im Jahr 2015 mehr als 12 Millionen Arbeitsplätze und rund 700 Milliarden Euro BIP pro Jahr, was etwas mehr als 4% der gesamten europäischen Wirtschaft entspricht.

Deshalb startete 2018 eine Gruppe von Regionalbehörden, Flughäfen und Wirtschafts- und Entwicklungsorganisationen das Projekt DREAAM (Development of Regional Employment and Airport Areas Manpower). Unterstützt durch Erasmus+ lautete das Ziel der über zwei Jahre dauernden Initiative, sich über bewährte Praktiken vor allem in den Bereichen berufliche Bildung, Ausbildung in Flughafengebieten, Markenbildung und Personalbeschaffung zu verständigen.

Die Projektpartner waren: Lead Partner Paris CDG Alliance (Frankreich), Kommunikationspartner Airport Regions Council (Belgien), Aviato (Belgien), Wirtschaftsförderungsgesellschaft Dahme-Spreewald mbH (Deutschland), Stadtrat von El Prat de Llobregat (Spanien), Regionalverband FrankfurtRheinMain (Deutschland), Stadtverwaltung Beek (Niederlande) und Orly International (Frankreich).

Die wesentlichen Aktivitäten der Projektpartner konzentrierten sich auf:

- Wahrnehmung und Förderung von Arbeitsplätzen in Flughafenregionen: Sind die vorhandenen Förderinstrumente effizient angesichts der Wahrnehmung von Arbeitsplätzen in diesen Bereichen? Wie können sie in anderen Regionen übernommen werden? Welche Defizite bestehen noch?
- Anpassung der Qualifikationen der Arbeitskräfte an die Anforderungen der Unternehmen: besteht wirklich ein Mangel zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber und den vorhandenen Qualifikationen des Personals? Was sind bewährte Praktiken zur Reduzierung dieser Diskrepanz?
- Antizipation künftiger Arbeitsmuster: Wird die Antizipation des künftigen Bedarfs der Unternehmen die Entwicklung relevanter Qualifikationen ermöglichen, bevor diese zu einer Diskrepanz werden? Was sind die bewährten Praktiken in dieser Hinsicht?
- Synthese der Ergebnisse, Auswirkungen auf die Attraktivität von Flughafenregionen: Welche Lösungen können unter Berücksichtigung der Analyse des Projekts entwickelt werden, um diese Arbeitsplätze zu fördern?

Nach Abschluss sämtlicher transnationaler Treffen wurden die Antworten auf alle oben genannten Fragen gesammelt, um einen kleinen Leitfaden zu entwickeln, der die Best Practices enthält, die während der Projektdurchführung unter allen Konsortiumspartnern ermittelt wurden. Er lässt sich in neun Kategorien unterteilen und deckt alle Informationen vom Branding einer Flughafenregion bis hin zur Entwicklung gut funktionierender Partnerschaften innerhalb des Flughafenregion ab.







Flughafen Paris Charles-de-Gaulle (CDG) und Paris-Le Bourget (LBG)

Flughafenbetreiber: Groupe ADP

ECKDATEN

76 150 007 (CDG) Passagiere in 2019 (Platz 2 in Europa)

54 656 (LBG) Passagiere in 2019 (Business)

2102 (CDG) Mio. Tonnen Fracht in 2019

706 300 Einwohner in Paris CDG Flughafenregion

50 Kommunen

18% Arbeitslosigkeit in 2018

HAUPTWIRTSCHAFTSZWEIGE

- Flughäfen und Luftfahrt;
- Logistik und Transport;
- Tourismus:
- Einzelhandel, Großhandel, E-Commerce;
- Industrie.

HERAUSFORDERUNGEN

- Anpassung des Ausbildungsangebots und Schaffung neuer Ausbildungszentren zur Ausbildung der Einwohner in den durch den Bau des Terminals 4 geschaffenen Berufen (bis 2028), um die Arbeitslosenquote zu senken:
- Qualifizierung der Einwohner, um neue Berufswege innerhalb der Flughafenregion zu schaffen und die Ausbildung an die Bedürfnisse der Unternehmen anzupassen;
- Implementierung neuer internationaler Unternehmen, um mitzuwirken am nachhaltigen Wachstum und der Entwicklung der Flughafenregion.

Flughafen Paris-Orly (ORY)

Flughafenbetreiber: Groupe ADP

ECKDATEN

31 853 049 Passagiere in 2019

(Platz 13 in Europa, Platz 2 in Frankreich)

86 204 Tonnen Fracht in 2018

166 000 Einwohner in der Region

8 Kommunen

11,7% Arbeitslosigkeit

Erweitertes Beschäftigungsgebiet (einschließlich Schwerpunktbereich)

1 224 000 Einwohner in der Region

61 Kommunen

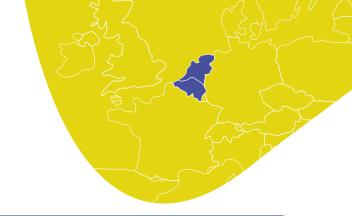
12,5% Arbeitslosigkeit

HAUPTWIRTSCHAFTSZWEIGE

- Flughäfen und Luftfahrt;
- Logistik und Transport;
- Tourismus:
- Einzelhandel, Großhandel, E-Commerce;
- Industrie.

HERAUSFORDERUNGEN

- Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung des Umkreises von Paris-Orly und zur Ansiedlung internationaler Unternehmen innerhalb der Wirtschaftsregionen;
- Analyse und Prognose des Beschäftigungsbedarfs und der Kompetenzen des Großraums Paris-Orly, um die Einwohner zu informieren und auf die regionalen Berufe aufmerksam zu machen;
- Anpassung der Ausbildungsprogramme an die Bedürfnisse der Unternehmen und an die Profile der Einwohner des Großraums Paris-Orly: Ausbildung in englischer Sprache, Schwerpunkt auf Verhaltensweisen (Qualität der Dienstleistung und Gastfreundschaft).



Flughafen Maastricht Aachen (MST)

Flughafenbetreiber: Provincie Limburg

ECKDATEN

445 000 Passagiere in 2019

143 000 Tonnen Fracht in 2019

600 000 Einwohner in Zuid-Limburg

16 Kommunen (Zuid-Limburg)

3.4% Arbeitslosigkeit in 2019

HAUPTWIRTSCHAFTSZWEIG

- Logistische Spitzenleistungen;
- Airport Village und MRO;
- Smart Innovation (Med-Tech und High-Tech);
- Nachhaltigkeit; Bausektor.

HERAUSFORDERUNGEN

- Alternde Bevölkerung;
- Branding der Region und Förderung von Zusammenhalt und Zusammenarbeit innerhalb des Geschäftsbereichs des Aviation Valley;
- Mangel an Arbeitskräften in Logistik und Technik und Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

Flughafen Brüssels (BRU)

Flughafenbetreiber: Brussels Airport Company

ECKDATEN

26 millions Passagiere in 2019 (Platz 24 in Europa)

500 000 tons Tonnen Fracht in 2018 (Platz 21 in Europa)

11 492 641 Einwohner

581 Kommunen

Arbeitslosenzahlen im Dezember 2019:

5,4% in Belgien

3.3% in Flandern

12,6% in der Region Brüssel-Hauptstadt

HERAUSFORDERUNGEN

- Wachstum des Flughafens. 40 Millionen Passagiere und 800.000 Tonnen Fracht in 2040 erwartet;
- Zunehmende Verkehrsstaus, die neue Mobilitätslösungen erforderlich machen;
- Anziehung einer wachsenden Zahl von Profilen, die den Erwartungen der Unternehmen entsprechen;
- Konzeption und Organisation von Ausbildungsprogrammen für Arbeitssuchende, um sie auf die Arbeit am Flughafen vorzubereiten.

HAUPTWIRTSCHAFTSZWEIGE

- Finanzdienstleistungen;
- IT;
- -Diensleitungen.



Flughafen Josep Tarradellas Barcelona-El Prat (BCN)

Flughafenbetreiber: Aena

ECKDATEN

52 686 314 Passagiere in 2019

177 271 Tonnen Fracht in 2019

3 291 654 Einwohner in der Metropolregion

Barcelona

36 Kommunen

10,8% Arbeitslosigkeit (Stand Dezember 2019)

HAUPTWIRTSCHAFTSZWEIGE

- Groß- und Einzelhandel;
- Logistische Plattform;
- Industrielle Technologiesektoren und wissensbasierte Dienstleitungen;
- Industrie und produktive Tätigkeiten.

Der Fokus liegt auf der Kommune El Prat de Llobregat: 64,674 Einwohner

HERAUSFORDERUNGEN

- Reduzierung der unfreiwilligen Teilzeitarbeit verbunden mit niedrigen Löhnen für gering qualifizierte Tätigkeiten, die besonders Frauen und die jüngere Bevölkerung betreffen;
- Weiterhin ausländische Direktinvestitionen hereinholen durch die Lage eines Flughafens und eines Hafens in der gleichen Region, die ein wichtiges Logistikzentrum für den euro-mediterranen Raum schaffen;
- Dialog zwischen Behörden und Flughafenbehörden, um bei der Entwicklung der Arbeitskräfte in diesem Sektor zusammenzuarbeiten und den Beschäftigungsbedarf und die Qualifikationen zu prognostizieren;
- Aufrechterhaltung des Exzellenzniveaus in der Lehre der Berufsausbildung.

Flughafen Berlin Brandenburg "Willy Brandt"¹(BER) und Berlin-Schönefeld (SFX)

Flughafenbetreiber: Flughafen Berlin Brandenburg GmbH



HAUTWIRTSCHAFTSZWEIGE

34 millions* Passagiere in 2019 (Platz 12 in Europa)

- Luftfahrt;

50 000* Tonnen Fracht in 2019

Logistik;Tourismus.

169 067 Einwohner (Landkreis Dahme-Spreewald)

/ Einwonner (Landkreis Danme-Spreewald)

1 Kommune

3,7% Arbeitslosigkeit in 2019

HERAUSFORDERUNGEN

- Der Flughafen ist bereits langjährig ein Wachstumsmotor für den regionalen Arbeitsmarkt und führt messbar zu mehr Beschäftigung sowohl am Flughafen als auch in der Region;
- Von der geplanten Eröffnung des BER im Herbst 2020 werden starke Impulse für den Arbeitsmarkt erwartet, die derzeit 40.000 direkten und indirekten Arbeitsplätze verdoppeln sich in den nächsten 15 Jahren;
- Da das Beschäftigtenpotential in der Flughafenregion bereits jetzt gering ist, werden lokale und regionale Arbeitsmärkte die Nachfrage nicht mehr bedienen können;
- Unternehmen werden ihr Recruiting zunehmend auf überregionale Quellmärkte ausrichten müssen und sich im Wettbewerb um die besten Köpfe behaupten lernen;
- Zusätzlich steigt der Bedarf an maßgeschneiderten Programmen zur Ausbildung und Integration potenzieller Mitarbeiter mit unterschiedlichem Hintergrund (z.B. Migranten, Langzeitarbeitslose, Pendler).

Flughafen Frankfurt am Main (FRA)

Flughafenbetreiber: Fraport AG

ECKDATEN

70 556 072 Passagiere in 2019 (Platz 4 in Europa)

2,21 millions Tonnen Fracht in 2018

5,8 millions Einwohner in der Metropolregion FrankfurtRheinMain

463 Kommunen

4,5% Arbeitslosigkeit

HAUPTWIRTSCHAFTSZWEIGE

- Finanz und Consulting;
- Logistik und Transport;
- Pharma, Chemie und Biowissenschaft;
- Luftfahrt; und Aeronautik;
- Automotive und Automation;
- Tourismus.

HERAUSFORDERUNGEN

- Demografischer Wandel: Bedarf an internationalen und qualifizierten Arbeitskräften;
- Wachstum des Flughafens mit einem neuen Terminal, der nach Fertigstellung bis zu 25 Mio. Passagiere befördern kann;
- Mangel an bezahlbarem Wohnraum.

^{1.} Eröffnung im Oktober 2020.

^{*} Gesamtzahlen der Flughäfen TXL und SXF, da der neue Flughafen Berlin Brandenburg (BER) die Passagier- und Frachtströme von TXL übernehmen soll.



BEST PRACTICES

Best Practices für Ausbildung und Beschäftigung in Flughafenregionen lassen sich in neun Kategorien unterteilen, da sie sich mit den Hauptfragen befassen, die im Hinblick auf die Innovation und Umsetzung einiger Instrumente für Beschäftigung und Arbeitskräfte in Flughafenregionen beachtet werden müssen. Die vorgeschlagenen Best Practices können auch auf andere Flughafenregionen und Gemeinden übertragen werden.





ENTWICKLUNG EINES NEUEN STEUERUNGSMODELLS ZWISCHEN ÖFFENTLICHEN UND PRIVATEN EINRICHTUNGEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG UND ZUR BEWÄLTIGUNG SOZIALER HERAUSFORDERUNGEN

WARUM?

Flughafenregionen sind häufig durch eine Fragmentierung von Akteuren und einen Mangel an Koordination zwischen den verschiedenen Interessenvertretern gekennzeichnet. Diese Regionen stehen jedoch im Mittelpunkt des Wirtschaftswachstums der Region, wobei die Umsetzung von Großprojekten einen spezifischen Bedarf an Arbeitskräften erzeugt. Die Koordination zwischen den verschiedenen Institutionen, die für die Festlegung von Strategien zuständig sind, sowie zwischen öffentlichen und privaten Akteuren ist der Schlüssel, um innovative Lösungen zur Bewältigung sozialer.





ZUSAMMEN MIT

Öffentlichen und privaten Partnern, Arbeitsvermittlungs- und Förderstrukturen, Unternehmen der verschiedenen Wirtschaftsbereiche, Ausbildungsorganisationen und akkreditierte Sammelstellen für Ausbildungsgelder (OPCA).

HAUPTZIEL

Private und öffentliche Partner in verschiedenen Wirtschaftszweigen der Flughafenregion zusammenbringen, um Arbeitsplätze zu fördern.

WIE

- Erstellung eines jährlichen Aktionsplans;
- Operative Maßnahmen steuern;
- Besuche bei Hotels und Ausbildungsbetrieben organisieren;
- Arbeitssuchende informieren und aufklären über die verschiedenen Jobs, fehlende Arbeitsplätze und die Ausbildungswege.
- Arbeitssuchende und Arbeitgeber zusammenbringen.

ERGEBNISSE

- Eine Gruppe von Arbeitssuchenden, die bereit sind, ihre Fähigkeiten und Praktiken in den Beziehungen zwischen Unternehmen zu verbessern;
- Professionalisierung der Akteure in der Region, Sensibilisierung für die Bedürfnisse der Unternehmen (Voraussetzungen im Zusammenhang mit Stellenangeboten);
- Optimierung der verfügbaren Mittel und Ressourcen zur Schaffung neuer Partnerschaftsprojekte;
- Verbesserung der Sichtbarkeit der Dienstleistungsangebote der Partner für Unternehmen;
- Schaffung einer kontinuierlichen Aktualisierung/Überwachung von Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten in der Branche;
- Gestaltung einer gemeinsamen Arbeitgebermarke.

VORAUSSETZUNGEN

- Pro Wirtschaftsbereich ein Projektmanager in Teilzeit;
- Gutes Netzwerk für Logistik und Kommunikation.



Flughafen Paris CDG Campus für Gewerbe und Qualifikationen

ZUSAMMEN MIT

Verschiedenen Bildungspartner von den Sekundarschulen bis zur Universität.

HAUPTZIEL

WIE

Die Maßnahmen des Campus für Gewerbe und Qualifikationen zielen ab auf:

- Mittel zwischen den verschiedenen Berufszentren aufteilen;
- Sichtbarkeit der Arbeitsplätze verbessern, in denen Fachkräfte fehlen und diese fördern:

Schaffung professioneller Ausbildungskurse für Studenten im Pariser Flughafenbereich.

- Berufsbildungsangebot mitgestalten und verstärken;
- Verstärkte Förderung des Sprachenlernens;
- Gastfreundschaft und Dienstleistung in einem internationalen Kontext vermitteln.

ERGEBNISSEE

- 484 Studenten profitieren von 20 verschiedenen Angeboten;
- 18 Aktionen wurden in den Sekundarschulen sowie in den Gymnasien der drei Abteilunge der Pariser CDG-Flughafenregion durchgeführt;
- 2 innovative Veranstaltungen wurden entwickelt (Logistikolympiade, "Shake your English") zur Förderung einer anderen Art und Weise, Englisch zu lernen und neue Argumente für einen Arbeitsplatz im Logistiksektor.

VORAUSSETZUNGEN

Eine Vollzeitstelle und Budget, um das Projekt zu starten.



ZUSAMMEN MIT Stadtverwaltung von El Prat de Llobregat über Wirtschaftsförderung und Bildungsbereiche und zwei öffentliche Berufsausbildungsinstitute von El Prat (Les Salines und Illa dels Banyols Institute).

HAUPTZIEL

Schaffung eines "Berufsausbildungsrates" in der Region zur Verhandlung und Entscheidung über neue Ausbildungsaktivitäten, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber entsprechen.

WIE

- Entwicklung eines Rahmens für Steuerung, Reflexion und Engagement mit dem Ziel, Erst- und Berufsausbildung zu verbessern: der Ausbildungsrat;
- Entwicklung hin zu einem gültigen repräsentativen Organ für den Dialog mit Verwaltungen, Unternehmen, Gewerkschaften und diversen Institutionen, die mit Berufsausbildung verknüpft sind:
 - Anpassung von Ausbildungsprogrammen an die Anforderungen des nächstgelegenen Arbeitsmarktes
 - Ausbildung als Instrument zur Verbesserung des Wirtschaftsgefüges des Einzugsgebiets gestalten.

ERGEBNISSE NACH 6 **JAHREN**

- Institutionalisierung eines Arbeitskreises, der notwendig war, um größere Kapazitäten für die Repräsentanz, Entscheidung und Zusammenarbeit mit Behörden zu schaffen;
- Gestaltung neuer Ausbildungsaktivitäten gemäß den Anforderungen, wie z.B. höhere Berufsbildung "Handbuch, Informationen und Unterstützung für Touristen" des Illa dels Banyols Bildungsinstituts.

VORAUSSETZUNGEN

Beteiligte an der Etablierung einer Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Akteuren, die für die Effizienz dieser politischen und operativen Steuerung maßgebend sind.



















ZUSAMMEN MIT Öffentlichen und privaten Partnern, da Aviato eine interregionale Kooperation ist.

HAUPTZIEL

Aviato bildet eine attraktive und dynamische Flughafengemeinschaft, die einzigartig ist, wenn es darum geht, Talente und Organisationen zu informieren, zu inspirieren und zusammenzubringen.

WIE

Aviato wird in 5 Bereichen die Führung übernehmen, um die Erfahrung von der Arbeit am Flughafen Brüssel und die vielfältigen Stellenangebote als Alleinstellungsmerkmale zu bewerben:

- Beschäftigung: 10 Personen (in Kontakt mit den Unternehmen) arbeiten mit den Arbeitsagenturen zusammen und benutzen ihre Datenbank von Stellensuchenden, um die Lücke zu schließen;
- Ausbildung & Lernen;
- Bildung: Flughafenakademie mit Verbindung auch zu Schulen;
- Kommunikation: eine digitale Plattform mit allen offenen Stellen, Informationen über das Arbeiten beim Flughafen;
- Mobilität.

ERGEBNISSE

- Ausbildungsplattform, die Talente auf einzigartige Weise fördert und die vorhandenen Kompetenzen mit den Bedürfnissen der Organisationen von heute und morgen verbindet;
- Marktplatz für Beschäftigung rund um den Flughafen, bekannt für seine Benutzererfahrung und seinen qualitativen Service;
- Wissenszentrum für Daten und Informationen bezüglich Beschäftigung, Ausbildung & Lernen und Mobilität rund um den Flughafen;
- Fortschrittliches Gemeinschafts- und Erfahrungszentrum in einer attraktiven Umgebung, inspiriert von dem, was "Arbeiten am Flughafen" jetzt und in der Zukunft bedeutet.

VORAUSSETZUNGEN

Aviato muss mit den Arbeitgebern rund um den Brüsseler Flughafen eng zusammenarbeiten, um seine Ziele zu erreichen. Aviato braucht die Unterstützung und Finanzierung durch regionale und öffentliche Partner.

ZUKÜNFTIGER BEDARF DES ARBEITSMARKTS BEOBACHTEN UND PROGNOSTIZIEREN

WARUM?

Die wichtigsten wirtschaftlichen Merkmale eines Einzugsgebiets und dessen zukünftige Projekte zu kennen, ermöglicht, eine genaue Vorstellung vom zukünftigen Arbeitskräftebedarf zu haben und dahingehend innovative Lösungen zu entwickeln, um die Ausbildungsprogramme anzupassen, die Fähigkeiten der Einwohner zu verbessern und um der Bevölkerung vor Ort maßgeschneiderte Berufsberatung anzubieten.





WIE

Kenntnis über die wichtigsten wirtschaftlichen Merkmale des Einzugsgebiets und der zu erwartenden Projekte, um eine Diagnose über die Ausbildungsangebote und den Beschäftigungsbedarf im Einzugsgebiet zu erstellen.

Koordination einer Beobachtungsstelle für das Einzugsgebiet, die künftige Studien ausarbeitet:

- Erhebung von unterschiedlichen Daten über Wirtschaft, Ausbildung und Beschäftigung im Einzugsgebiet, indem örtliche Datenexperten zusammengebracht werden;
- Durchführung qualitativer Studien mit Fokus auf zukünftigen Projekten des Einzugsgebiets (neue Terminals...), um die Entwicklung des Arbeitsmarkts durch Interviews mit Unternehmen und örtlichen Interessenvertretern vorherzusehen;
- Ein gemeinsames Verständnis über die wichtigsten Herausforderungen des Einzugsgebiets und der Bereiche, die unter Strangulierung leiden könnten.

ERGEBNISSE NACH 1,5 JAHREN DER UMSETZUNG

- 1. Publikation einer "Beschreibung des Einzugsgebiets" sowie von "Kennzahlen";
- 2. Publikation von zwei Zukunftsstudien zu zwei Großprojekten;
- 3. Gestaltung eines benutzerfreundlichen digitalen Werkzeugs, um die unterschiedlichen Analysen der breiten Öffentlichkeit sowie Fachleuten und Experten zugänglich zu machen.

VORAUSSETZUNGEN

Die Kommunikation der Studie spielt bei diesem Projekt eine große Rolle, da sie die Umsetzung von Lösungen beeinflussen wird. Im Jahr 2020 arbeitet die Paris CDG Alliance an der Gestaltung einer Web-Plattform, um die Ergebnisse besser verbreiten zu können.







HAUPTZIEL

Durchführung einer operativen Planung von Ausbildung und Kompetenzen der Flughafenregion in Bezug auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Unternehmen.

WIE

- Definition und Verständnis der Größenordnung der Aktivitäten des Flughafens Prat, seiner strategischen Bedeutung für das Einzugsgebiet, des produktiven Gefüges und der Beschäftigung;
- Durchführung einer quantitativen Studie zur Ermittlung des Ausbildungsbedarfs und der Berufsprofile, die von Unternehmen angefragt werden, die in der Flughafenregion tätig sind;
- Ermittlung der zukünftigen Entwicklung des Bedarfs an Talenten und der technischen Fähigkeiten der Flughafenbelegschaft durch die Organisation von Arbeitsgruppen, um Berufsprofile zu spezifizieren.

MITTELFRISTIGE ERGEBNISSE WERDEN NACH DER STUDIE ERWARTET

- Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen durch die Ausbildung von qualifizierten Fachkräften;
- Verbesserung der Eingliederung von jungen Menschen.

VORAUSSETZUNGEN

- Schaffung einer Dynamik der öffentlich-privaten Zusammenarbeit mit Verantwortung sowohl für diese Projektion als auch für die sich ständig verändernde Anpassung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt;
- Herausforderung bei der Beschaffung von Daten aus dem Wirtschaftssektor Flughafen aufgrund der Vertraulichkeit vieler dieser Informationen.





ZUSAMMEN MIT

Dem definitiven Wissenszentrum für Daten und Informationen bezüglich Beschäftigung, Ausbildung und Mobilität rund um den Flughafen.

HAUPTZIEL

Koordination einer Beobachtungsstelle für das Gebiet des Brüsseler Flughafens, die eine klare Vision des Arbeitsmarkts am Flughafen gibt und zukünftige Studien entwickelt.

WIE

- Erhebung von Daten über Wirtschaft und Beschäftigung im Gebiet in Zusammenarbeit mit einem auf Arbeit und Gesellschaft spezialisierten Forschungsinstitut (HIVA KU Leuven);
- Analyse der Rolle des Flughafens als Arbeitgeber in der Region;
- Durchführung einer quantitativen Studie über den Arbeitsmarkt (direkte und indirekte Stellen): Geschlecht, Wohnorte (Wallonische und Flämische Region, Region Brüssel-Hauptstadt), Vollzeitstellen vs. Teilzeitstellen, Schlüsselsektoren...
- Teilung eines gemeinsamen Verständnisses über die größten Herausforderungen des Gebiets (Beschäftigungsmotor mit Aufwärtspotenzial 400 freie Stellen) mit den Interessenvertretern.

ERGEBNISSE NACH DER STUDIE

- 1. Publikation der Ergebnisse und Diskussion mit den Interessenvertretern;
- 2. Zielgerichtete Politik für Neueinstellungen, um den Brüsseler Flughafen weiterhin als eine attraktive und dynamische Flughafengemeinschaft zu entwickeln;
- 3. Aviato hat seinen Platz als Zentrum von Wissen und Fähigkeiten im Arbeits-, Ausbildungsund Mobilitätsbereich bestätigt;
- 4. Eine Chance für alle Arbeitssuchenden und insbesondere für diejenigen aus der Brüssel-Großstadt Region und der Wallonischen Region, wo ein Angebotsüberschuss besteht. Ein Weg, diese Arbeitssuchenden mit Beschäftigungsmöglichkeiten rund um den Flughafen zu verbinden.

VORAUSSETZUNGEN

Kommunikation der Studie und Vorschläge für konkrete Maßnahmen, um den vorhandenen und zukünftigen Bedarf zu decken.

FÖRDERUNG DER SOZIALEN INTEGRATION INNERHALB DES ARBEITSMARKTS VON FLUGHAFENREGIONEN

WARUM?

Die Arbeitswelt verändert sich und gleichzeitig gelingt es unserer Gesellschaft nicht, alle in die Arbeitswelt zu integrieren. Ein Teil der Bewohner von Flughafenregionen hat ohne spezielle Unterstützung keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Öffentliche Einrichtungen und Unternehmen, die faire und soziale Beschäftigungsansätze integrieren wollen, können Programme schaffen, die Arbeitssuchenden den Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern.





Zusammenarbeit mit Unternehmen im der Flughafenregion, um gesetzliche Bestimmungen wie die Klausel zur sozialen Eingliederung in ihren Markt aufzunehmen.

WIF

Seit 2019 arbeitet die Paris CDG Alliance eng zusammen mit dem Paris CDG Flughafenbetreiber und den öffentlichen Institutionen im Gebiet:

- Austausch zu bewährten Verfahren zur Aufnahme von Klauseln zur sozialen Eingliederung in rechtliche Verträge;
- Sicherstellung, dass Stellen voll besetzt werden, und Überwachung des Bedarfs;
- Mobilisierung der Öffentlichkeit und Kommunikation offener Stellen.

ERGEBNISSE NACH 1 JAHR DER UMSETZUNG

- Eine Pilotstudie über 3 Beschaffungsverträge (2 Bauverträge & 1 Reinigungsvertrag);
- 16.250 Stunden werden für Personen reserviert, die von den Klauseln zur sozialen Eingliederung profitieren können.

VORAUSSETZUNGEN

Regionen, die in diesem Feld innovativ sein möchten, sollten darauf achten, alle Interessenvertreter einer Region einzubeziehen, insbesondere wenn große Projekte zwischen unterschiedlichen Interventionszonen stattfinden (unterschiedliche Beschäftigungs- und Einstellungsabläufe).



HAUPTZIEL

Das niederländische Teilhabegesetz betont die Notwendigkeit der Beteiligung aller niederländischen Arbeitnehmer, auch derjenigen mit Arbeitseinschränkungen. Ziel dieses Gesetzes ist es, dafür zu sorgen, dass mehr Menschen mit oder ohne Arbeitseinschränkungen eine Stelle bei regulären Arbeitsgebern finden.

WIE

- Gemeete Sittard-Geleen, Stein und Beek tragen zur Stellensuche bei, indem sie der Servicestelle für Teamarbeit und Arbeitgeber erlauben, ein Unternehmen namens PWM (Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek PWM) zu gründen;
- Bereitstellung von Lohnwertmessungen für Arbeitgeber zur Berücksichtigung von Lohnkosten, wenn sie Arbeitnehmer anstellen, die den Mindestlohn nicht verdienen können:
- Die Höhe des Lohnkostenzuschusses ist festgelegt, basierend auf der Lohnwertmessung, sowie die Notwendigkeit der Unterstützung eines Kandidaten.

ERGEBNISSE

- 700 Leute mit Arbeitseinschränkungen haben Stellen im Bereich PWM;
- Sozialer Mehrwert mehr als ein finanzieller Mehrwert.

VORAUSSETZUNGEN

Staatlicher Beitrag zu jedem Gehalt.



Leitung eines Unternehmens namens "Participatiebedrijf Westelijke Mijnstreek PWM" mit der Beteiligung von zwei anderen Kommunen: Stein und Beek.

WIE

Umgestaltung von Aufgaben innerhalb eines Unternehmens, um Personen mit Arbeitseinschränkungen bessere Chancen zu geben: Inklusion bei Arbeitsgestaltung.

ERGEBNISSE

Schritt 1: Gründung des öffentlichen Unternehmens PWM;

Schritt 2: Analyse von Standardabläufen und -aktivitäten in Unternehmen und Identifizierung, welche Teile der Aktivitäten von Personen mit Arbeitseinschränkungen ausgeführt werden können;

Schritt 3 : Schaffung neuer und integrativer Stellen für Personen mit Arbeitseinschränkungen beim Unternehmen PWM und für andere Unternehmen.

VORAUSSETZUNGEN

- Die Schaffung von Arbeitsplätzen bietet neue Stellen (und schafft einen Mehrwert) für Personen mit Arbeitseinschränkungen;
- "Reguläre Arbeitnehmer" (ohne Arbeitseinschränkungen) erhalten mehr Zeit für die Erledigung ihrer Hauptaufgaben, wodurch ein weiterer Mehrwert entsteht.

Nicht alle Unternehmen und Aktivitäten eignen sich für Inklusion bei Arbeitsgestaltung.

VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT DER JUGEND DURCH FÖRDERUNG DER SPRACHLICHEN UND INTERKULTURELLEN FÄHIGKEIT

WARUM?

Obwohl es freie Stellen gibt und eine große Anzahl von Arbeitssuchendeninder Flughafenregion, haben Personalmanager Schwierigkeiten, freie Stellen mit Mitarbeitern zu besetzen. Ein entscheidender Mangel ist die sprachliche Kompetenz, besonders im Englischen. Um die Vermittelbarkeit von Jugendlichen zu erhöhen, stellen die Flughafenregionen verschiedene Programme auf die Beine.





An ERASMUS + Program

HAUPTZIEL

ENVOL PRO und CCAERO sind zwei Programme, die Arbeitssuchenden aus der Pariser Flughafenregion die Möglichkeit bieten, ein Praktikum in einem Unternehmen im Ausland für einen Zeitraum von 3 bis 4 Monaten zu absolvieren, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern.





WIE

- Ermöglicht Arbeitssuchenden im Alter von 18 bis 30 Jahren, die ein ernsthaftes berufliches Projekt in den wichtigsten Bereichen der Pariser CDG-Flughafenregion haben, ihre sprachlichen und beruflichen Fähigkeiten zu verbessern;
- Ermöglicht das Erlernen von Sprachen im Rahmen der europäischen Mobilität;
- Erleichtert Arbeitssuchenden den Einstieg in die Ausbildung/Kooperation oder in den Arbeitsmarkt;
- Ausbau von Kenntnissen der Arbeitssuchenden (berufliche Grundhaltung, Anpassungsfähigkeit, Aufgeschlossenheit ...).

Arbeitssuchende, die im Rahmen des Programms ausgewählt wurden, erhalten vor ihrem Auslandspraktikum 60 Stunden Englischunterricht zusätzlich zu den kulturellen Vorbereitungskursen in Form eines MOOC. Nach ihrem Praktikum werden Arbeitssuchende bei ihrer Integration in die Berufswelt durch verschiedene Maßnahmen wie z.B. Job-Dating mit Personalvermittlern, professionelles Coaching, Entwicklung von Kompetenzen unterstützt.

FRGFRNISSF

- 189 Arbeitssuchende profitierten von dem Programm;
- 61% der Teilnehmer sind seit ihrer Rückkehr beschäftigt und 31% befinden sich in einer Ausbildung;
- 8 bis 9 Reiseziele (Manchester, Eastbourne, Brighton, Cork, Newcastle, Leeds, Galway, Sevilla, La Valletta) und weitere neue Reiseziele.

VORAUSSETZUNGEN

Der Auswahlausschuss von ENVOL PRO setzt sich aus Arbeitsvermittlungsorganisationen zusammen, während die Begünstigten von CCAERO von Unternehmen ausgewählt werden, die potenzielle neue Mitarbeiter gefunden haben, die ein besseres Englischniveau benötigen.

DURCHGEFÜHRT VON



MIT DIESEN PARTNERN











HAUPTZIEL

Schaffung eines MOOC (Massive Open Online Course, "riesiger offener Online-Kurs") mit dem Namen "Frankreich heißt die Welt willkommen", um die Kompetenzen von Menschen zu fördern, die Touristen auf den Pariser Flughäfen begrüßen sollen.



- Launch eines MOOC, der sich auf interkulturelle Kompetenzen und Möglichkeiten zur Begrüßung von Menschen aus China, Indien, Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden, Belgien, Spanien und Italien konzentriert;
- Durch Fokussierung auf die Gebräuche und die kulturellen Verhaltensweisen der verschiedenen Kunden eines Flughafens;
- Die Nutzer lernen, wie sie Menschen unterschiedlicher Nationalitäten besser willkommen heißen und die Kundenzufriedenheit gewährleisten können.

- 1. Auflage "Paris CDG Airport": 443 Teilnehmer;
- 2. Auflage auf "Pariser Flughäfen" ausgerichtete: 594 Teilnehmer;
- 3. Auflage: 1100 Teilnehmer (Ziel).

VORAUSSETZUNGEN

Diese neue Art "online und in einem Netzwerk" Trainingslösungen für Arbeitssuchende zu betreiben, erfordert eine starke Mobilisierung aller Interessenvertretern eines solchen Projekts. Für das Personal des Pôle emploi, der nationalen französischen Agentur, aber auch für diejenigen, die in regionalen Berufsverbänden oder "traditionellen" Ausbildungsunternehmen tätig sind, wurden spezielle Ausbildungslösungen angewandt.

ALLE RESSOURCEN ZUM AUFBAU DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG AN EINEM ORT IN <u>DER FLUGHAFENREGION</u>

WARUM?

Informationen über Arbeitsplätze am Flughafen werden häufig über verschiedene Akteure veröffentlicht und es bleibt nach wie vor schwierig für die Öffentlichkeit, einen einfachen und vollständigen Überblick über die Möglichkeiten zu erhalten, die sie mit ihren Lebensläufen einschlagen könnten. Durch die Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für die Bekanntgabe von Flughafenarbeitsplätzen oder durch neue Kommunikationsmöglichkeiten werten Flughafenregionen die Arbeitsstellen zusätzlich auf.









HAUPT7IFI

Bessere Sichtbarkeit der Stellenangebote des Flughafens Orly für Arbeitssuchende sowie für Berufsberater und Branchen.

WIF

- Einrichtung einer Kooperationsvereinbarung mit dem staatlichen Jobcenter (Pôle emploi);
- Schaffung eines speziellen Jobcenter-Büros am Flughafen (im Folgenden Airport Office genannt) mit der Idee, dass die Nähe die Bündelung von Ressourcen und die gemeinsame Organisation von Aktionen erleichtern würde;
- Unternehmen bei der Anwerbung von Mitarbeitern zuvorkommen und diese dabei zu unterstützen, Stellenangebote innerhalb einer Plattform zu zentralisieren und Rekrutierungssitzungen zu organisieren;
- Entwicklung von Kommunikationsmitteln zur Verbesserung der Sichtbarkeit von Stellenangeboten: ein spezieller Newsletter, interaktive Terminals in Orly 3 und Orly 4 zur Bekanntmachung von Stellenangeboten und eine Web-Plattform zur Erleichterung von Job-Meetings.

ERGEBNISSE

1200 Partner erhalten den Newsletter: Aktualisierte Informationen über verfügbare Stellenangebote und stärkere Werbung für Stellenangebote an Flughäfen. Kosten im Zusammenhang mit der Miete von interaktiven Terminals und der Entwicklung von Kommunikationsmitteln.

VORAUSSETZUNGEN

Stadtrat von El Prat de Llobregat über den Bereich Wirtschaftsförderung.



HAUPTZIEL

Einen Ort und einen Treffpunkt zwischen Menschen und Unternehmen zu gestalten, um einen Beitrag zur lokalen wirtschaftlichen Entwicklung zu leisten.

WIE

- Beratung: Arbeitsorientierung, Förderung der beruflichen Qualifikation, Entwicklung von Instrumenten und Ressourcen zur Unterstützung von Gruppen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind;
- Unterstützung ökonomischer Aktivitäten durch Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der kooperativen Wirtschaft. Unterstützung von Unternehmen bei der;
- Unterstützung von Unternehmen und Förderung von unternehmerischer Initiative. Unterstützung der Entrepreneure bei der Konkretisierung ihrer Ideen;
- Förderung des lokalen Handels und lokaler Produkte.

ERGEBNISSE

- Mehr als 1.500 Menschen erhielten Berufsberatung;
- 366 Personen haben an Ausbildungsmaßnahmen zur Förderung des Berufs teilgenommen;
- Mehrals 500 Personen wurden durch die vom Centerangebotenen Dienstleistungen und Programme angeworben;
- 323 Entrepreneure wurden unterstützt und 178 neue Unternehmensprojekte wurden intensiv begleitet, auch im Hinblick auf kollektive und soziale Auswirkungen des Unternehmertums;
- Erstellung eines Katalogs mit mehr als 50 Programmen und Dienstleistungen.

Eine staatliche Politik, die Ergebnisse im Bereich der wirtschaftlichen Entwicklung erzielen will, benötigt die Zusammenarbeit zwischen allen (öffentlichen und privaten) Akteuren, die für diese Strategie verantwortlich sind.

VORAUSSETZUNGEN

Budget des Wirtschaftsförderungszentrums und seiner Dienstleistungen: 6 Millionen €.



Eröffnung einer Cité des Métiers ("Berufsstadt") direkt im Zentrum der Flughafenstadt Paris CDG Airport, um die Dienstleistungen verschiedener Akteure zu den Themen Beschäftigung, Ausbildung und Attraktivität anzubieten.

WIE

- Schaffung eines freundlichen Raumes, der den Dialog zwischen den Menschen fördert: ein Café, dass von einer NGO von Menschen in sozialer Eingliederung betrieben werden soll:
- Vorstellung der wichtigsten Projekte der Flughafenregion sowie ihrer Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitskräfte in diesem Gebiet;
- Entwicklung eines Ortes der Zusammenarbeit für die Partner, welche die Besprechungsräume, den Kaffeebereich, das Lernlabor und einen Kreativitätsraum nutzen können;
- Schaffung eines einzigartigen Ortes für lebenslange Beratung, dank der Beratung von Fachleuten in den Bereichen Beratung und Berufsleben;
- Freier Zugang zu Dokumentation über Beschäftigung, Karriere und Berufsausbildung;
- Organisation von eintägigen Informationssitzungen, Symposien und Treffen.

ERGEBNISSE

Einweihung der Räumlichkeiten der Cité des Métiers im Februar 2020 mit mehr als 350 Teilnehmern. Die offizielle Eröffnung soll bis Ende 2020 erfolgen. Gegenwärtige Verhandlungen über Partnerschaftsabkommen.

VORAUSSETZUNGEN

Der Multi-Partnerschaftsrahmen bietet ein nachhaltiges Finanzmodell.



HAUPTZIEL

Bereitstellung von Informationen über Beschäftigung, Ausbildung und Attraktivität des Brüsseler Flughafens für Arbeitssuchende und Erwerbstätige, Flughafenunternehmen sowie Berufsberater und Branchen.

WIE

- Schaffung einer Kooperationsvereinbarung mit den regionalen Arbeitsämtern;
- Schaffung eines speziellen Jobcenter-Büros im Passagierterminal des Flughafens (die Nähe erleichtert die Vernetzung mit den Flughafenunternehmen und vermittelt dem Arbeitssuchenden einen Eindruck von der einzigartigen Umgebung);
- Unterstützung von Unternehmen bei der Rekrutierung durch die Organisation von Jobdavs:
- Website mit allen Informationen über die Arbeit am Flughafen, Stellenangebote, Schulungen, Veranstaltungen.

ERGEBNISSE

- Durchschnittlich 400 ständig verfügbare Stellenangebote;
- >100 Unternehmen nutzten die Aviato-Plattform, um ihre Stellenangebote zu platzieren;
- 2 Flughafen-Jobmessen;
- Förderung der Arbeit am Flughafen und Konzentration auf die 400 Stellenangebote durch das Aviato-Team auf 26 Job-Veranstaltungen und 20 Veranstaltungen für Arbeitsvermittler:
- 100 Arbeitssuchende absolvierten eine Ausbildung und erhielten einen Arbeitsplatz am Flughafen Brüssel;
- 775 Personen wurden über die von Aviato angebotenen Dienstleistungen eingestellt.

VORAUSSETZUNGEN

Ein Multi-Partnerschaftsrahmen, der ein nachhaltiges Finanzmodell bietet.

EINFÜHRUNG NEUER LERN- UND AUSBILDUNGWEGE DANK JOBSIMULATIONEN UND KOOPERATIONSARBEIT

WARUM?

Traditionelle Unterrichtstechniken und pädagogische Ansätze sind nicht immer erfolgreich, um die Aufmerksamkeit der Schülerinnen und Schüler zu gewinnen, insbesondere dann nicht, wenn sich die meisten Arbeitssuchenden im eigenen Land dafür entscheiden, die Schule vor dem Schulabschluss zu verlassen. Praktische Ansätze und neue Wege, um das Interesse der Lernenden zu wecken, könnten jedoch dazu beitragen, die Menschen auf verschiedene Arbeitssituationen vorzubereiten und ihre Fähigkeiten zu verbessern. Flughafenregionen stellen verschiedene Lernkonzepte auf, die sich auf die verschiedenen Situationen konzentrieren, denen Arbeitssuchende in Flughafenjobs begegnen werden.





ZUSAMMEN MIT

Eine Gemeinschaft von Akteuren der Region: Unternehmen, Ausbildungs-organisationen, Nationales Bildungssystem, Universitäten, lokale Regierungsorganisationen.

HAUPTZIEL

Die pädagogischen Denkansätze und Ausbildungspraktiken in der Flughafenregion zu transformieren, um Lernende anzuziehen und zu binden, Fähigkeiten dank neuer Methoden zu fördern und an professionellen Einstellungen unter verschiedenen Umständen zu arbeiten.

WIE

- Schaffung einer Gemeinschaft von Ausbildungsorganisationen und Partnern, die gerne ihre Bildungspraktiken innovieren würden;
- Entwicklung innovativer Instrumente und Praktiken unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Partner und der Effizienz des Instrumentes im Vergleich zu den strategischen Zielen;
- Unterstützung und Förderung von Ausbildungsexperimenten, welche neue Lernmethoden, innovative Formen und Inhalte beinhalten.

ERGEBNISSE NACH 6 MONATEN ARBEITSGRUPPE

- Ca. 20 Strukturen haben sich dem Projekt angeschlossen;
- Schaffung eines Flughafen Terminals in einem Virtual-Reality-Tool und Aufbau der ersten Szenarien.

VORAUSSETZUNGEN

Motivation der Partner und Budget für die Entwicklung neuer Instrumente.





HAUPTZIEL

Reproduktion einer simulierten Firma, um Jobsuchende unter realen Umständen für Bildungszwecke zu schulen.

WIE

- Schaffung eines simulierten Unternehmens unter dem Namen "Cargo Prat", das Internationalen und nationalen Transport auf der Straße, in der Luft und zur See anbietet;
- Entwicklung eines Ökosystems von Aktivitäten, die standardisierten kommerziellen Geschäftsverfahren und Rahmenbedingungen folgen;
- Verwendung von Software und Online Tools für Buchführung, Bankwesen, Steuern, Versand und Verbrauchssteuern, um die Auszubildenden mit dem Umgang mit der Technologie vertraut zu machen;
- Auszubildende entwickeln Soft Skills genauso wie Hard Skills wie Verwaltung, Buchführung, Soziale und digitale Medien.

ERGEBNISSE IN DEN LETZTEN 5 JAHREN

Programm startete 1990:

- 160 Ausbildungsplätze wurden angeboten;
- 80% der Teilnehmenden wurden eingestellt;
- 46 Unternehmen haben mit dem Programm zusammengearbeitet.

VORAUSSETZUNGEN

Aufrechterhaltung der Beziehungen zu den Unternehmen im Einzugsgebiet, ohne dabei die Gründung neuer Unternehmen zu vernachlässigen.









Senkung der Kosten für die Ausbildung des Personals durch Schulung des Personals der Fluggesellschaften am Flughafen: Schulung vor Ort beim Kunden.

WIE

- Durch den Einsatz des mobilen Flight Safety Truck am eigenen Standort des Kunden, Maastricht Aachen Airport, Corendon können Reisekosten / Reisezeiten für die Mitarbeiter eingespart werden;
- Schulung des Personals zum Handeln in Notfallsituationen: Dieser Lastwagen kann echte Notfallsituationen simulieren (mit echtem Feuer!), sein Inneres simuliert ein echtes Flugzeug;
- Ermöglichung, Trainingssitzungen sehr einfach zu planen (normalerweise 4 Stunden vor oder nach einem Flug).

ERGEBNISSE

- Acaleph bietet Vor-Ort-Schulungen beim Kunden für mehr als 15 Fluggesellschaften über 6 Flughäfen verteilt an;
- Verbesserung der lokalen Arbeitsmarktfähigkeit, weil Acaleph Menschen in ihrer eigenen Region ausbildet;
- Weniger Abwesenheiten bei Schulungen.

VORAUSSETZUNGEN

Falls Corendon zukünftig noch starker auf andere Flughäfen expandieren möchte, kann Acaleph diesen Service auf die anderen Flughäfen ausweiten.



HAUPTZIEL

Überbrückung der Qualifikations- und Arbeitskräftelücke bei den Sicherheitsbeauftragten am Flughafen Orly. Dieser Beruf erfordert komplexe Soft Skills sowie eine Reihe anderer Fähigkeiten, die nicht unbedingt offensichtlich sind.

WIE

Eine von Orly durchgeführte Umfrage zeigte auf, dass Soft Skills und Kundenbeziehungen entscheidende Fähigkeiten sind. Vielen Mitarbeitern im Bereich der Sicherheitsbeauftragten fehlen diese Fähigkeiten, und generell wurden sie bei der Ausbildung nicht berücksichtigt.

Orly entwickelte ein Ausbildungssystem, das Soft Skills, Immersion und Englisch umfasst. Dieser Block wurde konzipiert, um durch den Einsatz von Immersion an Stereotypen zu arbeiten, um an der Kundenbeziehung zu arbeiten, um die Soft Skills und wie wir uns darauf verlassen können durch den Einsatz von Theater in besonderen Arbeitssituationen hervorzuheben, und um die englische Sprache zu verbessern.

Das Durchspielen von möglichen Situationen in einer Theatersituation ermöglichte es uns, herauszustellen, was Soft Skills und transversale Fähigkeiten sind, und an ihnen zu arbeiten.

ERGEBNISSE

3 Gruppen (31 Auszubildende) beendeten das Training 2019;

87% Erfolg = 100% Erfolg bei Ausbildung und Beschäftigung bei den ersten beiden Gruppen;

4 Personen in der dritten Gruppe haben die Prüfung nicht bestanden.

VORAUSSETZUNGEN

Entwicklung von Schulungsprogrammen, die Immersions-Module in verschiedenen Sprachen beinhalten.

SCHAFFUNG VON AUSBILDUNGSPROGRAMMEN DURCH FOKUS AUF BESONDERE BEDÜRFNISSE DER UNTERNEHMEN

WARUM?

Europäische Länder entwickeln unterschiedliche Bestimmungen, gesetzliche Berufsbildungswege um attraktiver zu gestalten und mehr qualifiziertere Fachkräfte auszubilden. Der öffentliche und private Sektor arbeiten zunehmend bei der Implementierung von Joint Degrees zusammen, die den zukünftigen Arbeiternehmern gute Zertifikationen ermöglichen, um in bestimmten Branchen zu arbeiten. Sowohl technische als auch Soft Skills sind besonders und zunehmend wichtig und werden in immer mehr Einstellungsverfahren einbezogen.







WIE

Angehenden Mitarbeitern helfen, die unmittelbaren Bedürfnisse von Unternehmen im Bereich Kundenbeziehung zu erfüllen (eine Fähigkeit, die bei allen Dienstleistungen innerhalb eines Flughafens erforderlich sein wird).

- 400-stündiges Ausbildungsprogramm ("Proaktive Pädagogik"), welches 70 Stunden Praktikum beinhaltete;
- Gruppe von jungen Arbeitssuchenden, die gewillt sind, ihre Fähigkeiten und Methoden in Bereich Corporate Relations zu verbessern;
- Verbesserung der Art und Weise, wie die Arbeitssuchenden Kunden ansprechen in Hinblick auf Qualität und Umsetzungsgeschwindigkeit;
- Verbesserung der Qualität und Geschwindigkeit ihres Kompetenzerwerbs sowie der Integration in den Arbeitsplatz.

ERGEBNISSE NACH 6 MONATEN

- Auszubildende in Ausbildung: 56;
- Ausbildung abgeschlossen: 37;
- Nach Ende der Ausbildung einen Job gefunden: 22.

Die Auszubildende sind der Meinung, das Programm habe ihnen geholfen bei der Entwicklung

- ihres Selbstvertrauens;
- ihres Bewusstseins, dass Arbeiten auf einem Flughafen möglich ist;
- ihrer Art und Weise, ihre Motivation und Einstellung zu beschreiben;
- ihres Verständnisses für geschäftliche Bedürfnissen.

VORAUSSETZUNGEN

Dieses Experiment wird von den Ausbildungszentren, der Nationalen Beschäftigungsagentur (Pole Emploi) und einem akkreditierten Sammelfonds für Ausbildung (Opcalia) finanziert.









HAUPTZIEL

Unternehmen am Flughafen Brüssel ermöglichen, notwendiges Personal auf effizientere Art und Weise anzuziehen.

WIE

Eine von Aviato ins Leben gerufene Taskforce, die Vertreter verschiedener Flughafenunternehmen und öffentlicher Beschäftigungspartner versammelt und Ausbildungsprogramme für Arbeitssuchende entwickelt (Sprach- und Fachausbildung).

Flughafenunternehmen:

- Sind aktiv am Auswahlverfahren beteiligt;
- Beraten zur technische Ausbildung;
- Bieten den Bewerbern, die die Ausbildung erfolgreich abschließen, Verträge an.

ERGEBNISSE NACH 6 MONATEN Seit dem 01/01/2018 ist es Aviato gelungen, 1000 Personen in verschiedenen Positionen am Flughafen Brüssel unterzubringen, darunter :

- 50 Flughafen Busfahrer wurden eingestellt;
- 150 Flughafen-Sicherheitskräfte;
- 50 Verlader-Sortierer.

VORAUSSETZUNGEN

Das Projekt kann nur dann erfolgreich sein, wenn die verschiedenen Interessenvertreter voll und ganz auf seine Ziele ausgerichtet sind. Alle Interessenvertreter müssen einbezogen werden, da sie eine gewisse Verantwortung tragen. Natürlich muss dies sorgfältig überwacht werden.





Fachkräfte schnell und effektiv auszubilden und sie für VDL Nedcar beschäftigungsfähig zu machen.

WIE

- Bildungsmodell, welches das Lernen am Arbeitsplatz ermöglichte (entwickelt vom VISTA College);
- Ein gemeinsamer Abschluss, an dem sowohl die Bildungsparteien als auch die Unternehmen beteiligt sind: ein offiziell anerkanntes Diplom der höheren Berufsbildung/Postsekundarschule (MBO-Diplom);
- Entwicklung einer digitalen Lernplattform;
- Intensive Betreuung durch VDL Nedcar und VISTA College;
- Entwicklung einer permanenten Lernkultur für Mitarbeiter.

ERGEBNISSE

2019 waren 300 Beschäftigte in der Schule, von der Berufsausbildungsstufe 1 (Grundlagen) bis zur Stufe 4 (Spezialisten). Mehr als 200 Beschäftigte haben ihr offizielles niederländisches Diplom über VDL Nedcar erhalten.

Hauptvorteil: Verringerung der Zahl der Personen, die ihre offizielle Ausbildung nicht abschließen (von 35% auf 15%). Dies bedeutet letztlich geringere Kosten für alle, weniger Aufwand und höhere Oualität der Mitarbeiter.

VORAUSSETZUNGEN

VDL Nedcar trug zur Entwicklung von Lehrmaterialien, zur Bereitstellung von Räumlichkeiten, zur Freigabe von Anleitungen, zur Bereitstellung von Testgeländen, zur Unterstützung des digitalen Netzwerks (WiFi, PCs) und zur Unterstützung des Personals durch Einrichtung von Räumlichkeiten und Digitalisierung bei. Außerdem stellten sie Schulungsspezialisten ein.



HAUPTZIEL

Institut Illa dels Banyols mit Unterstützung der Stadtverwaltung von El Prat de Llobregat durch die Bereiche Wirtschaftsförderung und Bildung.

WIE

Anpassung und Umsetzung eines beruflichen Ausbildungszyklus, um auf die Fähigkeiten zu reagieren, die von der Flughafenregion von Flugbegleitern gefordert werden:

- Die Region erkannte die Notwendigkeit, Flugbegleiter in den Gebieten weiter auszubilden, da es keinen offiziellen Abschluss für diese Art von Kabinenpersonal gibt:
- Daher entwickelte sie ein professionelles Ausbildungsprofil, das auf die Bedürfnisse und Qualifikationsanforderungen von Flugbegleitern angepasst ist.

ERGEBNISSE

Diese Art der Ausbildung war nur im Rahmen einer privaten Ausbildung möglich und manchmal für eine Reihe möglicher Studenten unzugänglich. Mit diesem Programm wird die Ausbildung von Flugbegleitern in das Spektrum der staatlichen Ausbildungsangebote aufgenommen.







HAUTPZIEL

Luftfahrt-Kompetenzzentrum Maastricht mit VISTA College und Maastricht Aachen Airport.

Ein Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften als Flugzeugwartungsingenieure am Maastricht Aachen Airport führte zur Schaffung eines neuen Ausbildungszentrums mit entsprechenden Flugzeugen, Systemen und Teilen.

Für eine öffentliche Organisation gab es zu große Herausforderungen:

- 1. Die Zeit: Die Lehrer verfügten über den Großteil des Wissens, aber sie mussten unterrichten;
- 2. Das Geld: Die Anlaufkosten waren für eine staatlich finanzierte Schule zu hoch;
- 3. Die Verfügbarkeit geeigneter Flugzeuge, Systeme oder Teile.

WIE

Wir haben unser eigenes Schulungsmaterial auf Englisch und die Prüfungsdatenbank entwickelt. Mit Unterstützung der lokalen und regionalen Behörden konnten einige Ziele kurzfristig erreicht werden. Auch die Spende der MRO-Firmen hat sehr geholfen.

ERGEBNISSE

Am Ende haben wir ein sehr schönes Ausbildungszentrum, das nach dem EASA-Standard zugelassen ist. Es besteht ein gutes ECO-System zwischen der Schule und den MRO-Firmen. Jedes Jahr stehen 30-40 Mitarbeiter für die MRO-Unternehmen zur Verfügung. In enger Zusammenarbeit mit den MRO-Unternehmen sind wir noch dabei, einige Verbesserungen vorzunehmen, um den Marktbedürfnissen gerecht zu werden.

Von den 30-40 Studenten, die jedes Jahr die Schule abschließen, fanden in den letzten 4 Jahren 96% eine Stelle bei einem MRO-Unternehmen, nicht nur am Standort Maastricht-Aachen, sondern weltweit.

Für den Standort Maastricht-Aachen waren es etwa 40-50%.

VERTIEFTE BERUFSORIENTIERUNG

WARUM?

Noch vor wenigen Jahren war es nicht nötig, für eine Flughafenkarriere zu werben, denn das waren die begehrtesten Berufe. Heutzutage kämpfen Flughäfen mit der Abwanderung von Arbeitskräften und haben Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Folglich wird es immer wichtiger, eine neue Generation für die Arbeit an Flughäfen zu begeistern.



WIRTSCHAFTS FÖRDERUNG DAHME SPREEWALD

HAUPTZIEL

- Sicherung des Wirtschaftswachstumes durch gezielte Anwerbung und langfristige Bindung von Fachkräften;
- Unterstützung von Nachwuchsfachkräften durch kontinuierliche und praxisangeleitete Berufsund Studienorientierung;
- Verringerung der Abwanderung von Fachkräften aus der Region;
- Transparenz der Stellenangebote und Karrierewege erhöhen.

WIE Nr. 1 Vertiefte Berufsorientierung:

- Jährliche Ausbildungsmesse, um regionale Betriebe vorzustellen und dabei überregional Aufmerksamkeit für unsere Wirtschaft zu wecken und Personal zu gewinnen;
- Betriebe haben die Möglichkeit sich gezielt potenziellen Nachwuchskräften zu präsentieren;
- Erstkontakt mit Schülern, Praktikanten und Berufsanfängern;
- Maßgeschneiderte Berufsorientierungsworkshops für Schülerinnen und Schüler;
- Eine Woche lang besuchen die Teilnehmer mit der WFG verschiedene Betriebe der Luftfahrtbranche und können vor Ort den Arbeitsalltag kennenlernen;
- Anbahnung von Verträgen und Kontakten;
- Vermittlung von Praktika.

ERGEBNISSE Nr. 1 -

- In den vergangenen 10 Jahren haben etwa 3.000 Schülerinnen und Schüler an Berufsorientierungsworkshops teilgenommen;
- Rund 1.500 Personen besuchen jährlich die Ausbildungsmesse;
- Verbessertes regionales Recruiting in vielen Unternehmen;
- Rückgang der Ausbildungsabbrüche aufgrund zielgenauerer Entscheidungen zur beruflichen Zukunft.

WIE Nr. 2 Transparenz von Stellenangeboten und Karrierewegen:

- Wahrnehmung und Transparenz regionaler Betriebe verbessern;
- Alle 2 Jahre veranstalten wir die "Langen Nacht der Wirtschaft" im Landkreis Dahme-Spreewald;
- Die Veranstaltung bietet regionalen Unternehmen die Möglichkeit, sich in ganz anderem Rahmen zu präsentieren und einem breiten Publikum vorzustellen:
- Die teilnehmenden Firmen gewähren einen Blick hinter die Kulissen;
- "Young Professionals Aerospace" vierteljährliche Matching-Events mit Unternehmen der Luftfahrtindustrie:
- Unterstützung für Akademiker beim Berufseinstieg mit der direkten Anbahnung von Kontakten und von Bewerbungsgesprächen.

ERGEBNISSE Nr. 2 -

- Etwa 3.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Langen Nacht der Wirtschaft" (zweijährlich);
- Große Aufmerksamkeit für die Firmen und Transparenz zu den beruflichen Einstiegsoptionen;
- Die Arbeitgeber identifizieren sich stark mit ihrer Region, und die Beschäftigten mit ihren Firmen.

WIE Nr. 3

Gute Arbeitsbedingungen:

- Die Wirtschaftsförderungsgesellschaft unterstützt Unternehmen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen;
- Alle 2 Jahre veranstaltet die WFG gemeinsam mit ihren Partnern einen Wettbewerb für die Betriebe der Flughafenregion aus;
- "Bester Arbeitgeber Landkreis Dahme-Spreewald";
- Kriterien sind gute Arbeitsbedingungen wie Work-Life-Balance, Unternehmenskultur, Aufstiegsmöglichkeiten etc;
- Mit dieser Auszeichnung können die Unternehmen auf ihre guten Arbeitsbedingungen aufmerksam machen und ihre Sichtbarkeit und ihre Attraktivität steigern.

ERGEBNISSE Nr. 3

- Höhere Anzahl von BewerberInnen auf Stellenausschreibungen;
- Ein gutes Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern führt zu einer nachhaltigen Bindung an das Unternehmen und einer hohen Kontinuität in der Stammbelegschaft;
- Der Austausch mit der Jury und mit den anderen Wettbewerbern inspiriert die Unternehmen zu Veränderungen im eigenen Unternehmen;
- Preisträger haben einen Wettbewerbsvorteil beim Marketing im Kampf um die besten Fachkräfte.

Die hier vorgestellten Projekte sind eine Auswahl der Arbeitsmarktaktivitäten der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Dahme-Spreewald mbH. Alle Projekte fokussieren auf hohen Praxisbezug und eine enge Partnerschaft mit den regionalen Unternehmen. Die einzelnen Projekte sind so verknüpft, dass sie alle Altersgruppen auf dem Arbeitsmarkt wiederholt ansprechen. Sie sind Teil einer Arbeitsmarktstrategie, die sich entsprechend des Bedarfs der regionalen Unternehmen stetig weiterentwickelt.

VORAUSSETZUNGEN

Exzellentes Netzwerk mit öffentlichen und privaten Partnern wie Unternehmen, Schulen, Behörden, Kammern, Agentur für Arbeit, Weiterbildungseinrichtungen usw.

BRANDING DER FLUGHAFENREGION UND IHRER BERUFSAUSSICHTEN

WARUM?

Angesichts des demographischen Wandels, niedriger Arbeitslosenquoten und dem entsprechenden Mangel an Fachkräften in manchen Regionen ist es entscheidend, dass Fachkräftesicherung und Fachkräftewerbung weltweit auf der Prioritätenliste der Gemeinden und der Regierungen ganz oben stehen. Ein Weg dorthin sind aktive, ständige Werbe- und Brandingkampagnen, damit es eine erfolgreiche Langzeitstrategie wird.







Orientierungshilfe für Neuankömmlinge, und erster Ansprechpartner für Fachkräfte, die Stellen in der Region FrankfurtRheinMain suchen.

WIE

"Germany's best place – Find it in FrankfurtRheinMain" – so heißt die Website für internationale Fachkräfte (www.find-it-in-frm.de), und so heißt der dazugehörige Beratungsdienst, das FRM International Office.

Dem Team sind alle Interessenten und alle Zugereisten herzlich willkommen, und es berät in allen Fragen zu Einreise und Niederlassung und zu Leben und Arbeiten in der Region. Es vermittelt nach Bedarf auch an die spezialisierten Beratungsstellen weiter. Das macht es für Neuankömmlinge leichter, in FrankfurtRheinMain ein neues Zuhause zu finden. Vor allem Menschen, die noch im Ausland sind und erwägen, nach Deutschland zu ziehen, machen von diesem Beratungsangebot Gebrauch.

ERGEBNISSE

- 2019: Etwa 800 Anfragen ausländischer Fachkräfte per-E-Mail, Telefon oder über Facebook;
- 2019: Etwa 90 persönliche Beratungsgespräche im FRM International Office;
- Mehr als 9:000 "Likes" und "followers" auf Facebook;
- Jetzt auch auf Instagram, und schon etwa 200 "Follower:
- Mehr als 40:000 Clicks und etwa 20:000 Nutzer auf der Website www.find-it-in-frm.de

VORAUSSETZUNGEN

- 1. Ein gutes Netzwerk ist entscheidend. So ein Netzwerk einzurichten kostet Zeit, und es wird schon gebraucht, bevor die Beratungstätigkeit beginnt. Solche Strukturen sollten deswegen sehr frühzeitig geschaffen werden.
- 2. Um die Zielgruppe im Ausland zu erreichen, ist gutes Marketing erforderlich. Es bietet sich an, sich dabei auf digitale Medien zu konzentrieren. Allerdings braucht man dazu professionelles Marketingpersonal, und ein ausreichendes Budget.



FAZIT

Diese "Best Practices" sind kurz vor der COVID-19-Krise 2020 zusammengestellt worden. Sie beziehen sich auf die damalige Lage, und sicherlich werden auf lange Sicht einige von ihnen besser geeignet sein als andere, um die Situation der Flughäfen und der Luftfahrt nach 2020 zu meistern.

Vieles von dem, was wir in unserem Projekt gelernt haben, ist von Wert und wird die Zeit überdauern:

- Wenn die Gesellschaft mit Problemen konfrontiert ist, wird man auch weiterhin innovative Lösungen brauchen, und die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Akteuren;
- Unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten in einer Flughafenregion und ungeachtet der Zeit wird die Zukunft immer neue Qualifikationsbedarfe bringen alle Akteure sollten sich dessen bewusst sein und versuchen, diese Entwicklungen abzusehen;
- Es wird immer wichtiger, diejenigen zu integrieren, die Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben; wer ihnen den Zugang erleichtert, wird davon profitieren;
- Sprachkenntnisse und soziale Kompetenz werden ebenfalls immer stärker von allen Arbeitgebern vorausgesetzt; wer entsprechende effiziente Fortbildungsprogramme hat, wird den Arbeitnehmern den Weg ebnen;
- Manchmal gibt es zu viel, manchmal zu wenig Information vor allem, wenn es um Berufsaussichten in einem Bereich gibt, wo alles möglich zu sein scheint: Beratungsangebote aus einer Hand machen es leichter, die gewünschte Belegschaft zu finden;
- Jede Firma ist einzigartig die Anforderungsprofile sind unterschiedlich. Die Berufsausbildung sollte damit Schritt halten, und dabei sollte die Wirtschaft an der Gestaltung der Curricula beteiligt sein. Die Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und den Bildungsinstitutionen bleibt äußerst wichtig;
- Das goldene Zeitalter der Luftfahrt ist, sozusagen, verflogen. Das heißt, es gibt weniger Menschen, die von Anfang an davon träumen, für einen Flughafen zu arbeiten. Das liegt manchmal daran, dass sie nicht wissen, welche Möglichkeiten und welchen Verdienst solche Karrieren bieten können. Flughafenregionen, die das überzeugend darstellen und vermitteln können, werden davon profitieren;
- Demografischer Wandel und Migration können Flughafenregionen dabei helfen, Arbeitskräfte in anderen Teilen der Welt zu finden. Sie müssen diese Arbeitskräfte aber überzeugen. Das "Branding" der Flughafenregionen bleibt entscheidungsrelevant.

























Ein von der Europäischen Union finanziertes Projekt





For weitere Informationen, wenden Sie sich an:

dreaam@pariscdgalliance.fr