



Bildung meets Business

Erfolgreiche Kooperationen zwischen Deutschland und dem südlichen Afrika



Südlisches Afrika Initiative der
Deutschen Wirtschaft - SAFRI

Bildung meets **Business**

Erfolgreiche Kooperationen zwischen Deutschland und dem südlichen Afrika

Eine Publikation der Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft – SAFRI
in Zusammenarbeit mit der Deutschen Afrika Stiftung e.V.

www.safri.de, www.deutsche-afrika-stiftung.de

August 2011

Redaktion und Layout: Marit Arnold

Coverbild: Stanislav Solntsev/MTU

V.i.S.d.P.: Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft – SAFRI

Büro des SAFRI-Vorsitzenden

Plieninger Straße 148b

HPC: Z 135

70567 Stuttgart

info@safri.de

Das Werk ist in all seinen Teilen urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung ist ohne Zustimmung der Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft – SAFRI unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeisung in und Verarbeitung durch elektronische Systeme.

Liebe Afrikafreunde,

mit der Gründung der *Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft* – SAFRI im Jahr 1996 haben sich führende deutsche Unternehmen, allen voran die heutige Daimler AG, sowie drei Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft zu einem Engagement für das südliche Afrika bekannt.

Der Anstoß dazu kam aus der Politik: Während seines Staatsbesuchs in Südafrika erkannte der damalige Bundeskanzler Helmut Kohl, dass die deutsche Wirtschaft dem Land am Kap wertvolle Unterstützung bei der Bewältigung der durch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformation entstehenden Herausforderungen zukommen lassen könnte. Nach dem Ende der Apartheid unter der demokratisch legitimierten Regierung des ersten frei gewählten Präsidenten des Landes, Nelson Mandela, war die Zeit reif für eine solche Partnerschaft zwischen Deutschland und Südafrika. Der deutschen Wirtschaft erschloss sich so ein wertvoller Markt, während die aufstrebenden Unternehmer aus Südafrika und den Nachbarländern dringend benötigte Technologie und Know-how erhielten.



Prof. Dr. h.c. Jürgen E. Schrempp
Vorsitzender
Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft – SAFRI

Der *Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft (AV)*, der *Bundesverband der deutschen Industrie (BDI)* und der *Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK)* tragen seit 1996 die SAFRI-Idee. Ich bin stolz darauf, seit diesem Jahr den Vorsitz der Initiative innezuhaben und die Vision von SAFRI zu verwirklichen: Wir setzen uns für verantwortliche und nachhaltige Partnerschaften zwischen der SADC-Region (Southern African Development Community) und Deutschland ein.

Eine gute Qualifikation der Menschen im südlichen Afrika gewinnt für die Verbesserung der Lebensverhältnisse im Rahmen der Transformation zunehmend an Bedeutung. Mit gezielten Aus- und Weiterbildungsprojekten fördern wir die fachliche Entwicklung zukünftiger afrikanischer Mitarbeiter. Von dieser Arbeit profitieren nicht nur die deutschen Unternehmen, sondern auch einheimische Firmen und die Menschen vor Ort.

SAFRI präsentiert Ihnen in dieser Broschüre einen Überblick über wichtige Bildungsprojekte der deutschen Wirtschaft. Institutionen und Unternehmen leisten damit im Rahmen der Zielsetzung von SAFRI ihren Beitrag für die Menschen und Märkte in der Zukunftsregion „Südliches Afrika“.

Wir würden uns sehr darüber freuen, wenn diese Broschüre auch Sie zu einem Engagement anregen würde.

Prof. Dr. h.c. Jürgen E. Schrempp



INHALT

- 4 **Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft**
SAFRI – Ein Gewinn für Menschen und Märkte

- 6 **Grußworte**

- 10 **SAFRI: Students Experience Programme (STEP)**
Der STEP in die berufliche Zukunft

- 13 **SAFRI: Journey to Excellence (J2Ex)**
Gemeinsam auf dem Weg in die Zukunft

- 16 **HK Hamburg: Berufsausbildungsprojekt in Madagaskar**
Duale Berufsausbildung: Eine Success Story aus Madagaskar

- 18 **IHK München: Aus- und Weiterbildung in Angola**
Wirtschaftliche Kapazitäten stärken

- 20 **AHK Südliches Afrika: SA German Training Services**
Bildung macht's möglich

- 22 **BDI: Verbandspartnerschaftsprojekt Ghana**
Verbandspartnerschaft Ghana: Bildung stärkt Interessensvertretung

- 24 **AFRIKA KOMMT!**
Eine Investition in die Zukunft

- 26 **Siemens Südliches Afrika: Ambassador-Programm**
Von der Theorie in die Praxis

- 28 **Boehringer Ingelheim: Care Foundation**
Für eine gesunde Zukunft: Erfolgreiches Studenten-Sponsoring

- 30 **SCHWENK Zement KG: Aus- und Weiterbildung in Namibia**
Mit Qualifikation zum Erfolg

- 32 **MTU Südafrika: Mechaniker-Ausbildungsprogramm**
Auf dem Weg zum Meister

- 34 **sequa gGmbH: develoPPP.de**
IKT-Weiterbildung in Südafrika und Mosambik

- 36 **Dank**



Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft – SAFRI

SAFRI – Ein Gewinn für Menschen und Märkte



Andreas Wenzel
Generalsekretär
Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft (SAFRI)

Im Jahr 1996 wurde anlässlich einer Südafrikareise des damaligen Bundeskanzlers Helmut Kohl die *Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft – SAFRI* vom *Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft (AV)*, dem *Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI)* und dem *Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK)* ins Leben gerufen. Seit dieser Zeit ist Prof. Jürgen E. Schrempf Vorsitzender der Initiative und steht mit seiner persönlichen Leidenschaft für das südliche Afrika für die Vision von SAFRI: Verantwortliche und nachhaltige Partnerschaften zwischen Deutschland und der Wachstumsregion im Süden des Kontinents.

Chancen erkennen, Initiative ergreifen

Mit vielfältigen Aktivitäten machen SAFRI und die Trägerorganisationen auf die Chancen in der *Southern African Development Community (SADC)* für deutsche Unternehmen aufmerksam und gewinnen die deutsche Wirtschaft zu einem zunehmend stärkeren Engagement in dieser Region.

Bildung und Ausbildung:

Die Schlüssel zu nachhaltiger Entwicklung

Chancen zu nutzen, setzt im Entwicklungskontext des afrikanischen Kontinents und der besonderen Situation politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Transformation nach Ende der Apartheid im südlichen Afrika 1994 zielgerichtetes Handeln voraus. Der seit 2005 jährlich veröffentlichte *SADC Business Climate Report* des *Afrika-Vereins der deutschen Wirtschaft* benennt stets die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte als größte Herausforderung für deutsche Unternehmen in der SADC-Region. Hier gilt es aktiv zu werden, um Chancen besser zu nutzen: Wenn die deutsche Wirtschaft an der sich rasant beschleunigenden Modernisierung im südlichen Afrika und der wirtschaftlichen wie politischen Integration der SADC partizipieren möchte, muss sie verantwortliche und nachhaltige Partnerschaften zur Verbesserung der Bildungssituation der Bevölkerung ins Leben rufen. Bildung und Ausbildung sind die Schlüssel zur Entwicklung der Region als Markt für deutsche Unternehmen.

Bildungsinitiativen als Wettbewerbsvorteil

Diese Broschüre zeigt auf, dass Bildungsinitiativen im Umfeld von SAFRI vielfältig erfolgreich wirken und zum entscheidenden deutschen Wettbewerbsvorteil bei zunehmend stärkerer internationaler Konkurrenz im südlichen Afrika werden können. Deutsche Unternehmen können somit gegenüber den Partnern in der Region selbstbewusst das langfristige deutsche Engagement für Menschen und Märkte in den Vordergrund stellen. Gemeinsam mit unseren Freunden im südlichen Afrika arbeiten wir an der Verwirklichung der Entwicklungsagenda der SADC, zum Nutzen sowohl der Menschen im südlichen Afrika wie auch in Deutschland.

Ihr Engagement ist willkommen!

Ich würde mich freuen, wenn wir auch Ihr Interesse für ein verstärktes Engagement in der SADC-Region gewinnen, und lade Sie ein, mit SAFRI zusammen zu arbeiten.



Andreas Wenzel

SADC-Staaten: Daten & Fakten



Soziale Daten

Länder	Bevölkerung in Tsd		Alphabetisierung in %	HDI
	2011	2015		
Angola	19.625	22.088	67,4	0,403
Botswana	1.864	1.965	84,8	0,633
Kongo DR	72.571	81.680	67,2	0,239
Lesotho	2.588	2.782	82,2	0,427
Malawi	16.136	18.032	74,5	0,385
Mauritius	1.289	1.321	88,6	0,701
Mosambik	22.017	23.832	46,2	0,284
Namibia	2.117	2.188	88,9	0,606
Sambia	13.585	14.980	71,4	0,395
Simbabwe	12.575	14.001	92,6	0,14
Südafrika	50.511	52.979	89,3	0,597
Swasiland	1.156	1.138	79,6	0,498
Tansania	23.295	33.332	73,2	0,398
Seychellen	88	89	91,8	-
	239.417	270.407	73,3	0,389
	Zuwachs von 13%			(Sub-Sahara)

Wirtschaftsdaten

Länder	BIP in Mio \$		Deutscher Außenhandel in Mio €	
	2011	2015	Export 2010	Import 2010
Angola	110.060	148.051	263	228
Botswana	15.246	20.937	39	17
Kongo DR	15.106	20.660	94	17
Lesotho	2.412	3.344	-1	0,6
Malawi	5.637	7.433	18	92
Mauritius	10.299	13.470	108	40
Mosambik	11.664	17.033	63	142
Namibia	13.471	16.660	82	133
Sambia	19.087	28.687	31	20
Simbabwe	9.112	12.081	36	33
Südafrika	383.124	473.357	7.678	5.367
Swasiland	3.594	3.819	5	14
Tansania	42.176	45.653	114	81
Seychellen	965	1.234	8	11
	643.964	814.434	8.540	6.185
	Zuwachs von 26%		Anstieg um 30 % gegenüber 2009	

Quellen: IWF, UNDP, destatis

Liebe Freunde des Südlichen Afrikas,



Dr. Volker Treier
Stellv. Hauptgeschäftsführer
Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und Leiter des Bereichs
International AHK

der „Kontinent der Zukunft“ ist auf einen steilen Wachstumspfad zurückgekehrt: Nachdem die Weltwirtschaftskrise entgegen mancher Befürchtung glücklicherweise nur wenige Schleifspuren in Afrika hinterlassen hat, konnte unser Nachbarkontinent im Jahr 2010 bereits wieder ein Wirtschaftswachstum von rund 6 % erzielen.

Besonders von deutschen Unternehmen wird erwartet, dass sie im Rahmen ihrer Investitionen die Balance zwischen Gewinn- und Gemeinwohlorientierung finden. Dieser Verantwortung werden sie vor allem durch Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung gerecht: „On the job“-Trainings und die Vermittlung theoretischer Kenntnisse schaffen langfristige Beschäftigungsperspektiven für die Mitarbeiter. Die berufliche Qualifikation kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden, denn in den Ländern des südlichen Afrikas gilt nach wie vor: Ein Arbeitnehmer ernährt durchschnittlich acht bis zehn Familienangehörige.

Die deutschen Auslandshandelskammern (AHKs) spielen über ihren Zugang zu deutschen und lokalen Unternehmen vor Ort zunehmend die Rolle eines Anbieters von Ausbildungsmaßnahmen. Die Unternehmen beteiligen sich an entsprechenden Projekten, stellen Ausbildungsplätze und später Jobs für qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung. Und auch die deutschen Industrie- und Handelskammern (IHKs) bauen ihr Engagement zum Export des deutschen Systems der dualen beruflichen Bildung aus. So wird das „Madagaskar-Projekt“ der Handelskammer Hamburg als „Best Practice-Beispiel“ zunehmend von den afrikanischen Regierungen – auch in der SADC – nachgefragt.

Unternehmen und die sie vertretenden Organisationen geben also Anstöße für den Aufbau eines beruflichen Bildungssystems. Für dauerhaften Erfolg von Bildung und Qualifizierung junger Menschen ist gleichwohl eine gute Regierungsarbeit unabdingbar. Die deutsche Wirtschaft wird den Partnern im südlichen Afrika auch hierzu ihre beratende Unterstützung anbieten.

Die vorliegende Bildungsbroschüre zeigt, wie unternehmerisches Handeln und der Aufbau marktwirtschaftlicher Strukturen verantwortungsvoll Hand in Hand gehen können – und welchen hohen Beitrag die deutsche Wirtschaft dabei schon heute leistet.

Dr. Volker Treier

Liebe Leserin, lieber Leser,

während das durchschnittliche Wirtschaftswachstum Afrikas in den 90er Jahren bei etwa 2,4% lag, verzeichnete der Kontinent in den letzten zehn Jahren einen Anstieg des realen BIP von rund 4,9% jährlich. Die Wachstumsrate des südlichen Afrikas lag sogar bei durchschnittlich 6,7%. Auch aus Sicht der deutschen Wirtschaft ist die Region der *Southern Africa Development Community* (SADC) mit ihren ca. 250 Millionen Einwohnern und einer gemeinsamen Freihandelszone mit 12 der 15 Mitgliedsstaaten ein vielversprechender Wirtschaftsraum. Er würde noch mehr an Attraktivität gewinnen, wenn Rechtsstaatlichkeit und gute Regierungsführung in der Region dauerhaft unter Beweis gestellt werden.

Eine wachsende Mittelschicht verwandelt die Länder der Region zu einem sich stetig vergrößernden Markt für den Export ausländischer Konsumgüter. Zudem bietet die bevölkerungsstarke SADC-Region ein enormes Potenzial an zukünftigen Arbeitskräften. Doch ohne deren ausreichende Qualifizierung ist eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung des südlichen Afrikas nicht möglich.

Mehr gut ausgebildete Fachkräfte können Afrikas Wirtschaften neue Impulse geben. Dabei ist nicht nur die Primär- und Sekundärbildung ein entscheidender Faktor, sondern auch der Bereich der beruflichen Bildung. Eine praxisnahe Gestaltung des Unterrichts sowie eine engere Verzahnung von Bildungs- und Beschäftigungssystemen, wie es das duale Ausbildungssystem in Deutschland bietet, wären hier von Vorteil.

Neben dem Engagement der SADC-Regierungen und deren Erarbeitung von Bildungsstrategien kann auch die Wirtschaft unterstützend zur Seite stehen, beispielsweise durch praxisnahe Firmenhospitationen junger afrikanischer Studenten und Führungskräfte oder aber durch Kammer- und Verbandspartnerschaften, wie das 2009 zwischen dem BDI und dem ghanaischen Industrieverband AGI geschlossene Partnerschaftsprojekt.

In diesem Sinne freut es mich, dass die aktuelle SAFRI-Broschüre Bildung und Ausbildung in den Vordergrund stellt und das intensive Engagement der deutschen Wirtschaft im Bereich Bildung in Afrika präsentiert.



Dr. Stefan Mair
Mitglied der Hauptgeschäftsführung
des Bundesverbandes der Deutschen
Industrie e.V. (BDI)

Dr. Stefan Mair

Liebe Leserin, lieber Leser,



Hans W. Meier-Ewert
Geschäftsführender Vorstand des
Afrika-Vereins der deutschen
Wirtschaft e.V.

das Interesse an Afrika hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die gesteigerte Nachfrage von Rohstoffen, die bessere Politik afrikanischer Regierungen und das verstärkte Engagement von Schwellenländern wie Brasilien, China und Indien lassen Afrika in einem neuen Licht erscheinen. Afrika spielt auch für die deutsche Wirtschaft, die ihre Aktivitäten vor Ort deutlich ausgebaut hat, eine zunehmend wichtigere Rolle. Der deutsch-afrikanische Außenhandel und die deutschen Investitionen in Afrika haben sich innerhalb des letzten Jahrzehnts jeweils verdoppelt. Die geographische Nähe, der Ressourcenreichtum und die wachsende Bevölkerung sind entscheidende Faktoren dafür, dass sich dieser Trend auch in Zukunft fortsetzen wird.

Diese positive Entwicklung könnte jedoch noch besser ausfallen, wenn die deutschen Unternehmen vor Ort mehr qualifiziertes Personal finden würden. Es fehlen häufig auch Akademiker, aber insbesondere mangelt es an handwerklich und technisch ausgebildeten Arbeitern. Eine duale Berufsausbildung existiert praktisch in keinem afrikanischen Land und die Regierungen verfügen häufig nicht über die Mittel, eine solche einzuführen. Diese Broschüre demonstriert, welche Initiativen deutsche Unternehmen und Institutionen entwickelt haben, um dieses Problem anzugehen. Das Spektrum reicht von Programmen, welche SAFRI initiiert hat, bis hin zu Qualifizierungsmaßnahmen von einzelnen Unternehmen wie MTU und Schwenk Zement. Die Initiativen zeigen auf, welche einzelnen Lösungen schon heute möglich sind und wie in der Zusammenarbeit mit Handelskammern sogar erste institutionelle Ansätze verwirklicht worden sind. Zugleich wird jedoch deutlich, dass diese Bemühungen erst ein Anfang sein können, um langfristig ein neues Ausbildungsniveau der afrikanischen Arbeitnehmerschaft erreichen zu können. So ist diese Broschüre auch ein Ansporn für die deutsche Wirtschaft und Politik ihre Bemühungen im Bereich der Ausbildung weiter auszubauen.

Hans W. Meier-Ewert

Liebe Leserin, lieber Leser,

wie kaum eine andere Weltregion steht das südliche Afrika nun schon seit einigen Jahren im Zeichen großer Dynamik. Politisch, wirtschaftlich und gesellschaftlich erleben wir teils rasante Entwicklungen, die das Gesicht der Länder in dieser Region dauerhaft verändern. Nicht alle dieser Entwicklungen stimmen uns optimistisch, fest steht aber, dass die Chancen und Potenziale überwiegen, auch und gerade für die deutsche Wirtschaft, die traditionell große Präsenz im südlichen Afrika zeigt. Dafür steht vor allem die Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft (SAFRI), die sich seit 1996 im Auf- und Ausbau einer intensiven Partnerschaft engagiert, von der nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Bevölkerung in den Ländern des südlichen Afrikas profitieren. Besonders gilt dies im Bereich der Bildung und Ausbildung, dem wohl entscheidendsten Faktor für die Zukunft der afrikanischen Gesellschaften. Zahlreiche Programme und Initiativen vermitteln Fähigkeiten und Qualifikationen, die nicht nur zu Jobs befähigen, sondern ganz neue Perspektiven öffnen. Damit leistet die Privatwirtschaft einen wahrhaft nachhaltigen Entwicklungsbeitrag, der gar nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.

Einige dieser beeindruckenden Bildungs- und Ausbildungsprojekte möchten wir Ihnen in dieser Broschüre vorstellen, die auch im Wortsinne Ausdruck der vorzüglichen Kooperation zwischen SAFRI und der Deutschen Afrika Stiftung e.V. ist. Gerne tragen wir dazu bei, dass die Erkenntnis der Chancen und Potenziale noch weiter Fuß fasst und die Partnerschaft zwischen Deutschland und dem südlichen Afrika weiter intensiviert. Auf dass Afrikas Dynamik möglichst Allen nutze!

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre!

Ihr



Hartwig Fischer



Hartwig Fischer MdB
Präsident der
Deutschen Afrika Stiftung e.V.



Der STEP in die berufliche Zukunft

Die Südliches Afrika Initiative der deutschen Wirtschaft – SAFRI bietet in Zusammenarbeit mit Mercedes-Benz South Africa (MBSA) sechsmonatige Praktika bei der Daimler AG und anderen Unternehmen in Deutschland an. Seit 2005 haben mehr als 60 Teilnehmer aus Angola, Botsuana, Madagaskar, Mosambik, Namibia, Simbabwe und Südafrika das Students Experience Programme (STEP) erfolgreich absolviert.

Mit der erfreulichen wirtschaftlichen Dynamik in den SADC-Ländern steigt in der Privatwirtschaft der Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften vor Ort. Dies gilt sowohl für die aufstrebenden lokalen Unternehmen als auch für deutsche Firmen, die die Märkte der Region für sich erschließen möchten.

Ziel des STEP-Programms ist es daher, junge Menschen aus den SADC-Ländern im Rahmen von Praktika in deutschen Unternehmen besser auf zukünftige berufliche Herausforderungen vorzubereiten. Dies stärkt nicht nur die persönliche Arbeitsmarktsituation der Absolventen, sondern verbessert auch das Qualifikationsniveau des Arbeitsmarktes und hilft deutschen Unternehmen bei ihrem Engagement in der Region.



Für wen?

Studenten und Unternehmen in Partnerschaft!

Hochqualifizierte Studenten und Hochschulabsolventen der Fächer Ingenieurwissenschaften, Controlling, Logistik, Vertrieb und Marketing, Betriebswirtschaft sowie Informationstechnologie mit weniger als einem Jahr Berufserfahrung können sich bei den afrikanischen Partneruniversitäten bewerben. Die Aufgabenstellungen des Praktikums entsprechen dem Studium bzw. der jeweiligen Qualifikation.

Deutsche Unternehmen können anhand ihrer laufenden oder geplanten Aktivitäten im südlichen Afrika schon vor Beginn der Bewerbungsphase ihr Anforderungsprofil für einen Praktikumsplatz an das SAFRI-Büro weiterleiten. Dies hilft bei der zielgenauen Platzierung

der Absolventen, was sowohl den Studenten persönlich als auch den Unternehmen zu Gute kommt. In Assessment Centern entscheiden die Universitäten zusammen mit Personalexperten von Mercedes-Benz South Africa und dem SAFRI-Büro über die Vergabe eines Praktikumsplatzes.

Das sechsmonatige Praktikum ermöglicht es den Teilnehmern, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern und spezifische Kompetenzen für ihr zukünftiges Berufsleben zu erlangen. Das deutsche Unternehmen profitiert von den Kompetenzen des Praktikanten und kann gemeinsam mit ihm oder ihr neue Märkte erschließen. Im Idealfall gehen der Praktikant und das deutsche Unternehmen nach dem Praktikum im südlichen Afrika gemeinsame Wege.

Einblicke in Beruf & Kultur

STEP vermittelt sowohl Einblicke in die berufliche Praxis als auch internationale Erfahrung in einer interkulturellen Umgebung. Der praktische Einsatz, bei dem jeder Teilnehmer Unterstützung durch einen eigenen ihm zugeordneten Mentor erhält, wird durch ein Begleitprogramm in Landeskunde ergänzt. Die Teilnehmer erhalten Deutschunterricht, sowohl vorbereitend in ihrem Heimatland als auch während des Praktikums. Auch Business Trainings gehören zum umfangreichen Gesamtprogramm.

Der Mensch im Mittelpunkt

Erfahrungen im deutschen Geschäftsleben, Kenntnisse der deutschen Sprache und Einblicke in die Kultur und Mentalität des Gastlandes sowie persönliche Erinnerungen und Freundschaften sind zudem beste Voraussetzungen für künftige Geschäftskontakte zwischen Deutschland und dem südlichen Afrika: Denn auch in der Wirtschaft stehen die Menschen im Mittelpunkt.

Gute Aussichten:

Deutschlanderfahrung ist gefragt!

Aufgrund ihrer Erfahrungen sind die STEP-Praktikanten in ihren Heimatländern sehr begehrt und haben nach ihrer Rückkehr gute Chancen, eine qualifizierte Stelle in einem Unternehmen im südlichen Afrika zu finden. Die teilnehmenden deutschen Unternehmen profitieren von dem hohen Engagement der Absolventen und durch den Transfer von Erfahrungen aus dem südlichen Afrika nach Deutschland. Darüber hinaus können deutsche Unternehmen die ehemaligen Praktikanten in ihr Netzwerk in der Region, sei es in der eigenen lokalen Tochtergesellschaft oder bei Partnerunternehmen wie beispielsweise Distributeuren, aktiv einbinden.

Seit 2010 hat das SAFRI-Büro ein STEP Alumni-Netzwerk ins Leben gerufen – eine ideale Anlaufstelle für deutsche Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften mit Deutschlanderfahrung im südlichen Afrika.



STEP 2008 (v.l.n.r.): Herbert Grünwald (ehem. Geschäftsführer STEP-Host-firma *Dornier Consulting*), Kagiso Hlabahlaba, Emilia Prozesky, Sandra Schapler (*Dornier Consulting*), Kabelo Mokwena © STEP

Projekt-Info

Was umfasst das STEP-Programm?

- 6 Monate Praktikum in einem der Partner-Unternehmen
- Deutscher Sprachunterricht im Heimatland und in Deutschland
- Hin- und Rückflug
- Praktikumsentgelt
- Praktikum im Bereich der jeweiligen Qualifikation des Teilnehmers
- Betreuung durch einen Mentor
- Business Trainings

Im Internet unter: www.safri.de

Autor

Andreas Wenzel
Generalsekretär
Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft (SAFRI)

Ansprechpartnerin

Joanne Dittrich
Projektkoordinatorin STEP

Tel.: +49 (0)711 17-77549
joanne.dittrich@daimler.com



Edddie Kaluwa, Gründer von *Combine Cargo*, Blantyre/Malawi. Seit seiner ersten SAFRI Workshop-Teilnahme im Jahr 2003 ist die Speditionsfirma stark expandiert und arbeitet jetzt mit Partnern in der ganzen Welt.

Gemeinsam auf dem Weg zum Erfolg

Durch das von der Mapili GmbH entwickelte, und von der Daimler AG unterstützte Journey to Excellence (J2Ex)-Programm verfolgt SAFRI das Ziel, exzellente Managementpraktiken in Unternehmen und wirtschaftsnahen Institutionen zu verankern und unternehmerisches Denken zu vermitteln.

Seit 1998 fördert die *Südliches Afrika Initiative der deutschen Wirtschaft – SAFRI* die unternehmerische Kompetenz von Menschen und Unternehmen in der *Southern African Development Community (SADC)*. SAFRI leistet so einen aktiven Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, der Schaffung von Arbeitsplätzen, der Erhöhung des Lebensstandards sowie zur Entwicklung und Verbesserung von Investitions- und Handelschancen. Entsprechende Aktivitäten wurden zwischen 1998 und 2011 in 11 der 15 SADC-Länder durchgeführt.

Interessenten steht eine Reihe von Workshops zur Auswahl, mit denen sie sich an dem J2Ex-Programm beteiligen können.

Take Charge of Your Business! (TCYB)

Take Charge of Your Life! (TCYL)

Die TCYB-Workshops unterstützen kleine und mittelständische Betriebe bei der strategischen Ausrichtung ihrer Aktivitäten, während TCYL-Workshops Vergleichbares für Privatpersonen leisten, die Interesse an unternehmerischem Handeln haben – seien es ambitionierte junge



Brian Arendse, Geschäftsführer von *BA Motor Rewinders*, Bulawayo/Simbabwe, erklärt Tapiwa Majaka von der *Stanbic Bank* die Baufortschritte seiner Firma – ein Teil des im J2Ex-Workshop entwickelten Aktionsplans.

Menschen oder Führungskräfte, die ihren Horizont als Unternehmer erweitern möchten.

Strategic Alignment

In diesen Workshops erhalten Managementteams die Möglichkeit, den aktuellen Stand der strategischen Fokussierung und Ausrichtung ihrer Unternehmen einer kritischen Überprüfung zu unterziehen und darauf aufbauend Verbesserungspläne zu erarbeiten.

Organisational Self-Assessment

Diese Workshops richten sich an Führungskräfte, deren Unternehmen bereits über eine gut ausgeprägte Organisationsstruktur verfügen und die nun den nächsten Schritt gehen möchten, indem sie den Status Quo hinterfragen und neue Ansätze entwickeln. Sie bauen auf dem EFQM-Exzellenzmodell auf, einem weltweit anerkannten Managementtool, mit dem sich die Unternehmensexzellenz objektiv bewerten lässt und Schwachstellen aufgedeckt werden.

Gut begleitet auf dem Weg zur Exzellenz

Alle *Journey to Excellence*-Workshops schließen mit der Erstellung eines detaillierten Aktions-

plans ab, der die Erreichung der wichtigsten Ziele benennt. Im Idealfall wird die Implementierung dieses Aktionsplans durch lokal ansässige *Business Mentors* begleitet, die ebenfalls in einem von J2Ex speziell entwickelten Programm ausgebildet werden.

Eine weitere Kernaktivität ist die Ausbildung von *Journey to Excellence Facilitators*. Dies ist insbesondere bei den sehr populären TCYB- und TCYL-Workshops eine Voraussetzung für die Nachhaltigkeit der SAFRI-Projekte.

SAFRI implementiert das *Journey to Excellence*-Programm konsequent in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern. In Frage kommen Organisationen, die einen Auftrag zur Förderung von kleinen und mittelständischen Unternehmen besitzen, Nichtregierungsorganisationen, deren Ziele mit den Zielen von SAFRI kongruent sind, Universitäten und andere Bildungsinstitutionen, teilnehmende Firmen, Beratungsunternehmen, u.s.w.

Projekt-Info

Neben den aufgeführten Angeboten umfasst das J2Ex-Programm auch Workshops zu verwandten Themen.

J2Ex auf Facebook verfolgen unter:
J2Ex – The Journey to Excellence

Autoren

Nina Mapili
Andreas Wenzel

Ansprechpartnerin

Nina Mapili
J2Ex-Programmentwicklerin
und SAFRI-Beraterin

Tel.: +49 (0)172 9586271
nina@mapili.com
www.mapili.com

Ein Beispiel aus der Praxis: Das namibische Beratungsunternehmen *adforceDDB*

„Exzellenz bedeutet Bewegung“

Ein Beispiel aus der Praxis: Dank J2Ex konnte adforceDDB, ein Beratungsunternehmen für strategische Kommunikation mit Sitz in Windhuk/Namibia, seinen Umsatz vervielfachen.

Das namibische Unternehmen *adforce* existierte bereits seit fünf Jahren, bevor das Management entschied, am J2Ex-Programm teilzunehmen. Von da an kam Bewegung in das aufstrebende Kleinunternehmen. Sobald die beiden Geschäftsführer das Verständnis von Management auf Grundlage solider Fakten verinnerlicht hatten und sich zu den Konzepten strategischer Ziele und einer Unternehmensvision einigten, begannen sie mit einer Neuausrichtung des Unternehmens.

Eine Vision, die sich auszahlt

Bereits kurze Zeit später, im Jahr 2008, erhielt *adforce* die Auszeichnung als beste Kommunikationsagentur Namibias. Der jährliche Umsatz hatte sich verdoppelt und die Unternehmensleistungen für die Kunden hatten sich deutlich verbessert.

Vor der J2Ex-Teilnahme hatte *adforce* 12 Mitarbeiter, aktuell sind es bereits 27. Dazu verfügt das Unternehmen nun über einen Entwicklungsplan im Personalbereich sowie über ein Praktikantenprogramm.

Mit Kreativität zum Erfolg!

adforce ist heute Teil des DDB-Netzwerks, einer weltweiten Gemeinschaft der Kreativwirtschaft voller innovativer Ideen, und heißt daher inzwischen *adforceDDB*. DDB wird durch die zu Grunde liegende Überzeugung getragen, dass Kreativität die wichtigste Kraft im Geschäftsleben ist. Die neue Unternehmenszentrale am Ausspannplatz



in Windhuk ist ganzer Stolz des Unternehmens und auch Teil des strategischen Plans, der zeigen soll: Wir sind hier, um zu bleiben!

Wissensaustausch zwischen den Kontinenten

Auf der weiteren Reise mit J2Ex freuen sich *adforceDDB* bereits auf die nächsten fünf Jahre. „J2Ex hilft uns immer noch dabei, die Spur zu halten und daran zu denken, dass Exzellenz kein stehendes Ziel, sondern immer währende Bewegung bedeutet“, so Abius Akwaake, Gründer von *adforce*.

Inzwischen entwickelt sich *adforceDDB* zu einem strategischen Kommunikationspartner von SAFRI und unterstützt die deutsche Initiative im Juli 2011 bei der Durchführung eines strategischen Planungsworkshops in Berlin.

J2Ex half auf diesem Weg nicht nur bei der Vermittlung von Fähigkeiten aus Deutschland nach Namibia, sondern ermöglichte auch eine gleichberechtigte Partnerschaft durch die Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen aus Namibia nach Deutschland.

*Andreas Wenzel und Nina Mapili in Zusammenarbeit mit
Abius Akwaake und Femi Kayode (adforceDDB)
www.adforceddb.com*



Prägen die Landschaft Madagaskars: Baobabs.
© Pierre-Yves Babelon/iStockphoto.com



Duale Berufsausbildung 2006 in Diego/Antsiranana bei der SECREN, Schiffswerft: Die Auszubildenden bauen einen 6-Zylinder-Deutzmotor in einen Mobilkran ein (www.secren.mg). © Bernd Jüncke

Duale Berufsausbildung: Eine Success Story aus Madagaskar

Von 2003 bis 2011 arbeitete die Handelskammer Hamburg mit den Industrie- und Handelskammern in Madagaskar zusammen. Das Ergebnis: 1.500 nach den Prinzipien der dualen Berufsausbildung qualifizierte Fachkräfte.

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften gilt als wesentliches Hindernis für die wirtschaftliche Entwicklung in Madagaskar wie andernorts. Mit der Einführung der dualen Berufsausbildung ist es den madagassischen Kammern in Zusammenarbeit mit der Handelskammer Hamburg gelungen, ein System der beruflichen Ausbildung aufzubauen, das die lokalen Unternehmen in den Ausbildungsprozess integriert und den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht wird.

Zehn Monate, zwölf Berufe

Die Ausbildungsdauer wurde dabei an die lokalen Bedingungen angepasst und auf einheitlich zehn Monate festgelegt. In den sechs Ausbildungsjahren von 2005 bis 2010 wurden 1.500 Auszubildende in 575 Unternehmen von knapp 600 be-

trieblichen Ausbildern zu Fachkräften qualifiziert. Die Palette der angebotenen Ausbildungsberufe hat sich in dieser Zeit von ursprünglich fünf auf zwölf Berufsbilder mehr als verdoppelt.

Zurück auf dem Markt!

Über die Organisation der dualen Berufsausbildung konnten die madagassischen Kammern die verlorene Anerkennung der Mitgliedsunternehmen wiedergewinnen und im Anschluss weitere Serviceleistungen anbieten.

Profitieren aus 320 Jahren Berufserfahrung

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Zusammenarbeit war der Verzicht auf einen deutschen Entwicklungshelfer vor Ort. Stattdessen wurden für die Einführung der dualen Berufsausbildung

acht Berufsbildungsexperten des *Senior Experten Service* (SES) rekrutiert, die gegen Erstattung der Reisekosten und Taschengeld die geballte Expertise aus 320 Jahren Berufserfahrung in die Zusammenarbeit einbrachten. Im Projektmanagement wurde die Präsenz des Entwicklungshelfers vor Ort ersetzt durch moderne Kommunikationswege und die intensive Begleitung des lokalen Projektteams direkt aus Hamburg. Auf diese Weise konnten die madagassischen Partner die notwendige Eigenverantwortung entwickeln, um die gemeinsam erarbeiteten Ziele auch über das Projekt hinaus fortzuführen.

Ausgezeichnet!

Die Einführung der dualen Berufsausbildung in Madagaskar erfuhr zwei besondere Auszeichnungen: Im April 2006 zeichnete der damalige Bundespräsident, Dr. Horst Köhler, im Rahmen seines Staatsbesuchs in Madagaskar die besten Absolventen des ersten Ausbildungsjahres persönlich aus.

Im Juni 2009 wählte die Jury der *World Chamber Federation* die Einführung der dualen Berufsausbildung in Madagaskar zum weltweit besten Projekt für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Erfolgreich ermöglicht

Die Zusammenarbeit mit den madagassischen Kammern wurde ermöglicht durch eine Anschubfinanzierung eines Hamburger Mäzens, der *Zeit-Stiftung Gerd und Ebelin Bucerius* und des *Commerz-Collegium zu Altona e.V.* sowie durch eine Projektfinanzierung des *Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung* (BMZ) über das Kammerpartnerschaftsprogramm der *Sequa gGmbH* (siehe auch S. 34).

Fortsetzung folgt...

Mittlerweile interessieren sich weitere Länder für die Einführung der dualen Berufsausbildung. Konkrete Anfragen aus Ghana, Uganda und der Mongolei liegen bereits vor.



Handelskammer Hamburg

Die Handelskammer Hamburg vertritt 160.000 handelskammerzugehörige Unternehmen mit rund 800.000 Beschäftigten und damit das Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft in Hamburg gegenüber politischen Entscheidungsträgern, Behörden und gesellschaftlichen Gruppen.

Bei der Handelskammer Hamburg sind 25.000 Ausbildungsverhältnisse registriert. Die jungen Menschen werden von 10.000 Ausbildern in 6.000 Ausbildungsbetrieben und in den 40 staatlichen Berufsschulen zu Fachkräften qualifiziert. Jedes Jahr führen 4.000 ehrenamtliche Prüfer rund 10.000 Abschlussprüfungen durch.

Im Internet unter: www.hk24.de

Autorin & Ansprechpartnerin

Birgit Schweeberg
Leiterin Chamber Consult
Handelskammer Hamburg Service GmbH
(HKS)

Tel.: +49 (0)40 36138484
Fax: +49 (0)40 3613861484
Birgit.Schweeberg@hk24.de

Wirtschaftliche Kapazitäten stärken

Als stark in Angola engagierte Institution organisierte die Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern (IHK) in den vergangenen vier Jahren bereits zwei Unternehmerreisen in das afrikanische Land. Besonders eklatant fiel dabei der Mangel an Fachkräften auf. Aus diesem Grund wurde das Partnerschaftsprojekt mit dem angolanischen Industrieverband begonnen, der bereits heute ein starke Stellung als Sprachrohr der angolanischen Wirtschaft innehält.

Gemeinsames Projekt

In diesem gemeinsamen Projekt mit dem angolanischen Industrieverband *Associação Industrial de Angola* (AIA) unterstützt die Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern (IHK München) seit Oktober 2010 die angolanische Wirtschaft unter anderem im Bereich der Aus- und Weiterbildung.

Weiterbildung & Interessensvertretung

Ziel des vom Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) geförderten Projektes ist es, die Kapazität der AIA zur nachhaltigen Erbringung von Dienstleistungen, insbesondere in der beruflichen und technischen Weiterbildung, sowie zur analysegestützten Interessensvertretung zu stärken.

Restrukturierung & Unterstützung

Unterstützt durch das BMZ zielt das Projekt in seiner ersten Hauptphase bis April 2013 zunächst auf die Restrukturierung des Industrieverbandes ab, um einen starken und effizienten Partner für die angolanische und zugleich auch für die deutsche Wirtschaft zu bilden.

Zugleich werden Maßnahmen zur konkreten Unterstützung der Unternehmen im Land ausgearbeitet. Der Fokus wird dabei klar auf Dienstleistungen zur Weiterbildung liegen, deren sektorale Prioritäten anhand einer Bedarfsanalyse unter den Mitgliedern der AIA sowie im Land tätigen ausländischen – vor allem deutschen – Unternehmen ermittelt werden. Damit soll ein erster Grundstein auf dem Weg zur Einführung eines dualen Berufsbildungssystems nach deutschem Vorbild gelegt werden.

In Partnerschaft mit der AHK Portugal

Als Partner der IHK München wird die *Auslandshandelskammer (AHK) Portugal* wertvolle Unterstützung bei den angebotenen Kursen und auch bei der Ausarbeitung von Curricula leisten. Die AHK Portugal betreibt seit nunmehr 28 Jahren





ein Berufsbildungszentrum in Lissabon mit Außenstellen in Porto und an der Algarve und verfügt über einen großen Erfahrungsschatz in der dualen Berufsbildung im lusophonen Raum.

Bedarfsorientierte Curricula

Zusätzlich werden, gestützt durch die Erfahrungen in Deutschland und Portugal, Vorschläge beim angolanischen *Institut für Beschäftigung und Berufsbildung* (INEFOP) eingereicht, wie Curricula in der Berufsbildung nachfrageorientiert angepasst und verbessert werden können. Den Unternehmen kommt dabei eine wichtige Rolle zu: Sie müssen ihren Bedarf ermitteln und gleichzeitig die Bereitschaft zeigen, dass sie in die Ausbildung ihrer Arbeitskräfte investieren wollen. Deutsche Unternehmen vor Ort könnten hier eine Vorreiterfunktion übernehmen, da sie bestens mit dem dualen Berufsbildungssystem vertraut sind.

Erste Weiterbildungskurse in Planung

Seit Ende Oktober 2010 befindet sich ein Berater bzw. Langzeitexperte der IHK München vor Ort, der die Umsetzung der Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit dem Haupt- und Ehrenamt der AIA vorantreibt sowie mit den bayerischen Kollegen koordiniert. Ab Ende 2011 soll die Möglichkeit geschaffen werden, erste Kurse zur Weiterbildung von angolanischen Mitarbeitern anzubieten.

IHK für München und Oberbayern

Mit über 360.000 Mitgliedern ist die IHK für München und Oberbayern die größte IHK in Deutschland. Ihr oberstes Ziel ist es, bessere Rahmenbedingungen für die Wirtschaft zu schaffen. Die IHK versteht sich als wichtiger Teil der effektiven Selbstverwaltung der Wirtschaft und nimmt Interessensvertretung im Sinne der Unternehmen und hoheitliche, vom Staat übertragene Aufgaben wahr. Darüber hinaus fungiert sie als unternehmensnaher Dienstleister bei allen Fragen rund um das tägliche Geschäft.

Afrika-Engagement

Die IHK für München und Oberbayern hat sich in den vergangenen Jahren bei Ihrem Engagement im südlichen Afrika schwerpunktmäßig auf Angola konzentriert und bringt in dieses Projekt ihre langjährige Erfahrung mit den Ländern Subsahara-Afrikas ein. Eine Reihe bayerischer Unternehmen haben in den vergangenen Jahren erfolgreich in Angola Fuß gefasst, einige von ihnen aus dem Kammerbezirk der IHK München. Die IHK hat in den Jahren 2007 und 2008 jeweils eine Unternehmerreise nach Angola durchgeführt, bei denen enge Kontakte zu Regierungsstellen, Staatsunternehmen sowie zur Privatwirtschaft geknüpft werden konnten.

Im Internet unter: www.muenchen.ihk.de

Autor

Alexander Hoeckle
IHK Köln

Ansprechpartner

Christian Codreanu
IHK-Akademie München
Orleansstraße 10-12
81669 München

Tel.: +49 89 5116-567
Fax: +49 89 48023-88
codreanu@muenchen.ihk.de
www.akademie.ihk-muenchen.de



Teilnehmende des CATS-Programms © AHK Südliches Afrika

Bildung macht's möglich

Am 1. Januar 2008 hat die Auslandshandelskammer (AHK) Südliches Afrika die SA German Training Services ins Leben gerufen. Ziel dieser Initiative ist es, jungen Südafrikanern die notwendigen Fertigkeiten für einen erfolgreichen Einstieg in die Arbeitswelt zu vermitteln und somit soziale Verantwortung zu übernehmen.

Commercial Advancement Training Scheme (CATS)

CATS ist ein zweijähriges Ausbildungsprogramm, das – vergleichbar mit dem deutschen dualen Studium – Theorie und Praxis miteinander verbindet. Im einmal wöchentlich stattfindenden theoretischen Ausbildungsteil werden den Auszubildenden Kenntnisse in allen Bereichen der Betriebswirtschaft vermittelt, die sie an vier Tagen in der Woche im praktischen Ausbildungsteil in die Tat umsetzen können. Dank eines

Rotationssystems erhalten die Auszubildenden Einblick in alle Bereiche des Unternehmens, von der Kundenbetreuung über die Personal- und Finanzabteilung bis hin zu Vertrieb, Produktion und Logistik. Seit der Gründung von CATS im Jahre 1985 konnten auf diese Weise bereits zahlreiche junge Südafrikaner zu qualifizierten Fachkräften ausgebildet werden, die dank des maßgeschneiderten Ausbildungsprogramms alle notwendigen Anforderungen erfüllen, um in der freien Wirtschaft bestehen zu können.

Builders Training Centre (BTC)

Das einjährige Ausbildungsprogramm in Soweto, in dem sowohl Männer als auch Frauen die Grundlagen des Maurer-, Klempner-, Maler-, Fliesenleger- und Tischlerhandwerks erlernen, beginnt zunächst mit der Vermittlung der notwendigen theoretischen Kenntnisse. Daran schließt sich der praktische Ausbildungsteil an, der mit einer Abschlussbewertung und, bei erfolgreichem Bestehen, mit der Vergabe eines Zertifikats durch die *Construction Education Training Authority* (CETA) abschließt. Im Dezember 2009 wurde innerhalb des BTC-Programms das *Solar Water Heater Installation and Maintenance Training Centre* (SWH) eröffnet, ein Pilotprojekt, mit dem der Grundstein für die Ausbildung qualifizierter Solaranlagen-Installateure gesetzt wurde. Dank der hohen Motivation und der ausgezeichneten Leistungen der Auszubildenden genießt das BTC-Programm einen sehr guten Ruf und erfreut sich wachsender Nachfrage nach den begehrten Ausbildungsplätzen.

Profibus Automation Training

In Zusammenarbeit mit der *Profibus User Group of South Africa* (PUGSA) hat die *AHK Südliches Afrika* eine Initiative ins Leben gerufen, um im Rahmen des *Broad-Based Black Economic Empowerment* (BBBEE) ehemals benachteiligte Studenten an Universitäten und technischen Schulen auf dem Gebiet der Hightech-Automatisierung auszubilden. Die Studenten, die in das Programm aufgenommen werden, befinden sich zumeist im letzten Jahr der Automatisierungsausbildung und verfügen bereits über Grundkenntnisse der Elektroingenieurwissenschaften, insbesondere im Bereich der Automatisierung und Instrumentation. Das Ausbildungsprogramm besteht aus drei Kursen, in denen die Studenten zunächst Unterricht in industrieller Datenkommunikation erhalten, anschließend zu international zertifizierten Profibus-Installateuren ausgebildet werden und schließlich die Ausbildung zu international zertifizierten Profibus-Ingenieuren durchlaufen.

AHK Südliches Afrika

Die *AHK Südliches Afrika*, die offiziell unter dem Namen *Southern African-German Chamber of Commerce and Industry* firmiert – ist die offizielle Vertretung der deutschen Wirtschaft in Südafrika. Als private Non-Profit-Organisation ist es unser Ziel, die bestmögliche Unterstützung für das Gedeihen der bilateralen Wirtschaftsbeziehungen zwischen Südafrika und Deutschland zu gewährleisten.

Unser Auftrag

Mit Büros in Johannesburg und Kapstadt trägt die Kammer seit rund sechzig Jahren dazu bei, Geschäftsverbindungen zwischen Südafrika und Deutschland zu etablieren. Dies geschieht durch ein breites Informationsangebot zur wirtschaftlichen Lage im jeweiligen Land, indem wir potentielle Handelspartner zusammenbringen. Darüberhinaus bietet die AHK zahlreiche weitere Dienstleistungen an, darunter mehrere Programme in der Aus- und Weiterbildung für Jugendliche, die bei Arbeitgebern und Auszubildenden eine überaus gute Reputation haben.

Seit 1997 haben wir unsere Aktivitäten auch auf die angrenzenden Staaten in der SADC-Region ausgedehnt. Hierzu zählen Angola, Botsuana, Kongo, Malawi, Mauritius, Mosambik, Namibia, Sambia, Seychellen, Simbabwe, Swasiland und Tansania.

Im Internet unter:
www.germanchamber.co.za

Autor & Ansprechpartner

Matthias Boddenberg

CEO

Southern African-German Chamber
of Commerce and Industry (SAGCC)
Johannesburg/Südafrika

Tel.: +27 (0)11 486 2775

Fax: +27 (0)11 486 3625

mboddenberg@germanchamber.co.za

Verbandspartnerschaft Ghana: Bildung stärkt Interessensvertretung

Im Zuge des deutschen G8-Vorsitzes 2007 und des dort gefassten Entschlusses der Bundesregierung, ihre Aktivitäten für die wirtschaftliche Entwicklung Afrikas auszuweiten, beschloss der Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI), sich mit einem langfristigen Projekt auf dem Kontinent zu engagieren und in diesem Zusammenhang enger mit seinen afrikanischen Partnerverbänden zu kooperieren.

Vor diesem Hintergrund ist der BDI Anfang 2009 ein zunächst auf drei Jahre angelegtes Partnerschaftsprojekt mit dem ghanaischen Industrieverband *Association of Ghana Industries* (AGI) eingegangen. Das Projekt ist Teil des von der *sequa gGmbH* (siehe auch S. 34) im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) koordinierten Kammer- und Verbändeförderprogramms und konzentriert sich auf die Verbesserung der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen für kleine und mittlere Unternehmen in Ghana. Diese sollen mit Hilfe eines gestärkten Industriedachverbands befähigt werden, ihre Interessen gegenüber politischen Entscheidungsträgern wirkungsvoll zu artikulieren, damit sie in einem durch Globalisierung und regionale Integration geprägten Kontext weiterhin wettbewerbsfähig bleiben.

Bildung & Beratung

Trotz seiner leistungsfähigen Organisationsstruktur mangelt es der AGI an ausreichenden Kapazitäten zur Analyse komplexer wirtschaftspolitischer Fragestellungen. Und so konzentriert sich das Projektvorhaben auf den Bereich der Organisations- und Personalentwicklung und fördert Bildungs- und Beratungsmaßnahmen von AGI-Mitarbeitern.

Der BDI kann dabei seine Kernkompetenz, die in der wissenschaftlich qualifizierten und politischen Interessensvertretung liegt, hervorragend einbringen. Der gezielte Einsatz von



Herstellung von Textilien für den lokalen Markt. © BDI

BDI-Experten sowie ghanaischen und internationalen Fachkräften führt dabei zu einer Professionalisierung der Lobbyarbeit des ghanaischen Industrieverbands.

Mitarberschulungen

Die Mitarbeiter der AGI erhalten zunächst grundlegende Schulungen zur Verbandsarbeit, beispielsweise zu Corporate Identity oder zu Evaluationstechniken im Verbandswesen.

Darüberhinaus wird in speziellen Seminaren wissenschaftliches Fachwissen zu relevanten wirtschaftspolitischen Themen vermittelt. Ein Expertentraining zur Öl- und Gasindustrie bildete beispielsweise die wissenschaftliche Grundlage für ein AGI-Positionspapier über die Einbindung von lokalen Zulieferern in der ghanaischen Öl- und Gaswirtschaft.

Subsahara-Afrika: Im Interesse der deutschen Wirtschaft

Der BDI möchte mit dem Partnerschaftsprojekt einen positiven Beitrag zum Wissenstransfer zwischen Afrika und Deutschland leisten und versteht das Projekt darüberhinaus als Signal an die deutsche Wirtschaft, dass Subsahara-Afrika im Allgemeinen und Ghana im Besonderen für deutsche Unternehmen zunehmend interessant wird.

Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI)

Der BDI ist die Spitzenorganisation der deutschen Industrie und der industrienahen Dienstleister. Er spricht für 38 Branchenverbände, 15 Landesvertretungen und mehr als 100.000 Unternehmen mit rund 8 Millionen Beschäftigten.

Der BDI transportiert die Interessen der deutschen Industrie an die politischen Verantwortlichen und unterstützt damit die Unternehmen im globalen Wettbewerb. Er verfügt über ein weit verzweigtes Netzwerk in Deutschland und Europa, auf allen wichtigen Märkten und in internationalen Organisationen. Darüber hinaus sorgt der BDI für die politische Flankierung internationaler Markterschließung und bietet Informationen sowie wirtschaftspolitische Beratung für alle industrierelevanten Themen.

Im Internet unter: www.bdi.eu

Autorin & Ansprechpartnerin

Cynthia Foly
Senior Manager (Afrika und Mittlerer Osten)
Abt. III/6 – Asien und Afrika, Außenwirtschaftsförderung
Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.
(BDI)

Tel.: +49 (0)30 20 28 15 36
Fax: +49 (0)30 20 28 25 36
c.foly@bdi.eu



Produktion von Stromleitungen bei *Tropical Cable & Conductor LTD* in Ghana. © BDI



Empfang beim damaligen Bundespräsidenten Horst Köhler © Bilder: Barbara Fromman



Teilnehmerin Peninah Migwi aus Kenia

Eine Investition in die Zukunft

„Das Jahr in Deutschland war das beste meines Lebens. Nicht nur, weil ich die Chance hatte, viel zu sehen und zu erleben, sondern insbesondere, weil ich viel gelernt habe.“ (Juddy Otieno, IT-Spezialistin aus Kenia und Teilnehmerin an AFRIKA KOMMT! Initiative der Deutschen Wirtschaft für Führungsnachwuchs aus Subsahara-Afrika)

Juddy Akinyi Otieno ist eine der 20 jungen afrikanischen Führungskräfte, die im Rahmen der Initiative *AFRIKA KOMMT!* einen zwölfmonatigen Fortbildungsaufenthalt in Deutschland verbracht hat. Davon war sie neun Monate lang in den Arbeitsalltag bei *Bosch* in Gerlingen bei Stuttgart eingebunden.

Mit Deutschland vertraut werden

Das Programm war 2008 von *Bosch* und 18 weiteren Unternehmen ins Leben gerufen worden. „Grundgedanke ist, junge afrikanische Führungskräfte aus Subsahara-Afrika nach Deutschland einzuladen, sie mit unserem Land, seinen gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Gegebenheiten vertraut zu machen“, bringt es Tilman Todenhöfer, Geschäftsführender Gesellschafter der *Robert Bosch Indus-*

trietreuhand KG und Initiator des Programms, auf den Punkt.

Anstoß für Reflexion und Veränderung

Die Teilnehmenden lernen durch das Programm die Arbeitsweisen und -prozesse in deutschen Unternehmen kennen, erweitern ihre Fach- und Managementkompetenzen und ergänzen sie um eine fundierte interkulturelle Komponente. Mit ihren Erfahrungen können sie Arbeits- und Lebensverhältnisse in ihrem Heimatland kritisch reflektieren und Veränderungen anregen. Sie beherrschen die deutsche Sprache und sind in der Lage, sprachlich und kulturell angemessen zu kommunizieren. Dank ihrer persönlichen Kontakte zu Unternehmen sowohl in Deutschland als auch in Afrika können sie Netzwerke deutsch-afrikanischer Wirtschaftskooperationen

auf- und ausbauen. Darüberhinaus sind die Teilnehmenden nach ihrer Rückkehr aus Deutschland in verschiedenen Alumni-Aktivitäten vor Ort und in Deutschland engagiert.

Gegenseitiger Gewinn

Die „Paten-Unternehmen“ profitieren durch *AFRIKA KOMMT!* vom Fachwissen und von den Kulturkenntnissen der afrikanischen Nachwuchsführungskräfte über ihr Herkunftsland. Sie erlangen dadurch ein klareres Verständnis der Wirtschaft Afrikas, knüpfen persönliche Kontakte und bauen Netzwerke mit Teilnehmenden sowie Vertrauen und zuverlässige Partnerschaften auf. Damit verfügen sie über persönliche Ansprechpartner vor Ort, die nicht nur der deutschen Sprache mächtig sind, sondern auch interkulturelle Handlungskompetenz erworben haben.

Mittler zwischen Ländern und Kulturen

Ehemalige Programmteilnehmende werden zu starken Mittlern zwischen den Ländern und tragen die positiven Erfahrungen und Bindungen, die sie in Deutschland und vor allem mit ihrem jeweiligen „Patenunternehmen“ gemacht haben, in ihre Heimatländer weiter. Somit entsteht eine klassische Win-Win-Situation, die für alle Beteiligten eine Investition in die Zukunft ist.

Auch für Juddy Otieno war es eine Investition in die Zukunft. Sie konnte ihre Erfahrungen in berufliche Erfolge umsetzen und – wie sie sagt – „gleichzeitig eine Brücke zwischen Deutschland und meinem Land sein, um ein dauerhaftes Netzwerk aufzubauen“.

Deutsch-afrikanisches Wirtschafts-Netzwerk

„Wir werten es als großen Erfolg, dass sich fast alle beteiligten Unternehmen weiterhin engagieren. Das zeigt die Bedeutung des Themas für die deutsche Wirtschaft. Mit der Fortsetzung von *AFRIKA KOMMT!* wird bald ein beachtliches Alumni-Netzwerk von Führungskräften aus Subsahara-Afrika entstanden sein. Dies macht uns auch für weitere Auflagen der Initiative Mut“, so Todenhöfer.

AFRIKA KOMMT!

Führende deutsche DAX-Unternehmen, aber auch große Familien- bzw. Privatfirmen haben die Weiterbildungsinitiative *AFRIKA KOMMT!* ins Leben gerufen:

- BASF SE, Bayer AG, Boehringer Ingelheim GmbH, Robert Bosch GmbH, Commerzbank AG, Continental AG, Daimler AG, Deutsche Bahn AG, Deutsche Telekom AG, E.ON Ruhrgas, Merck KGaA, SAP AG, Schott AG, Siemens AG, Volkswagen AG, Adolf Würth GmbH & Co.KG, ZF Friedrichshafen AG
- Mit freundlicher Unterstützung durch Spenden von: Deutsche Bank AG, HOCHTIEF AG.

Alumni und TeilnehmerInnen:

37 Nachwuchsführungskräfte aus 13 afrikanischen Ländern

Kooperationspartner:

- Die *ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius* und die *Robert Bosch Stiftung* unterstützen das internationale Programm in der Durchführung von Wochenendseminaren.
- Herausragende Würdigung erhält das Programm durch den Empfang beim Bundespräsidenten, der Stipendiaten und Unternehmensvertreter zu einem Informationsaustausch einlädt.
- Das Auswärtige Amt und die Vertretungen der Deutschen Botschaft in den afrikanischen Ländern unterstützen *AFRIKA KOMMT!* beim Auswahlverfahren.

Durchführung:

Die *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH* wurde mit der Durchführung des Programms beauftragt.

Im Internet unter: www.afrika-kommt.de

Autorin & Ansprechpartnerin

Lydia Jebauer-Nirschl
Projektleiterin
Regionales Zentrum NRW
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Tel.: +49 211 8689-166
Fax: +49 211 8689-112
lydia.jebauer-nirschl@giz.de



Konfiguration eines Durchflusssensors (Flowmeters) innerhalb einer Siemens-Prozessinstrumentierung © Bilder: Siemens

Von der Theorie in die Praxis

Zehn südafrikanische Universitäten profitieren von den Projekten, die Siemens Südliches Afrika im Rahmen seines Ambassador-Programms zur Kompetenzvermittlung initiiert hat.

Ziel des *Ambassador-Programms* von Siemens Südliches Afrika ist die Unterstützung südafrikanischer Tertiärinstitutionen und besonders ihrer Ausbildungseinrichtungen im Ingenieurbereich. Als jüngsten Beitrag dazu stiftete *Siemens Südliches Afrika* zehn Automationsysteme für das *Department of Electrical and Electronic Enginee-*

ring der *Tshwane University of Technology*. Die Studenten können somit in einem praxisorientierten Training die ersten Schritte des Programmierens von *Nano Programmable Logic Controllers* (PLCs) erlernen.

Siemens ist eines der weltweit führenden Unternehmen für Automationsysteme und Markt-

führer in diesem Bereich. Durch die Bereitstellung seiner Produkte und Systeme können sich die Studenten mit den Geräten, mit denen sie im Berufsleben voraussichtlich arbeiten werden, vertraut machen und ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis anwenden.

Gut gerüstet für die Ausbildung

Zehn Hardware-Systeme, inklusive der Software, stehen den Studenten für das Training zur Verfügung. Für die Dozenten gibt es ein zusätzliches Simulationssystem, das an das Trainingsdisplay angeschlossen werden kann. Weitere Elemente zu Demonstrationszwecken können jederzeit hinzugefügt werden. Für die Unterrichtsstunden gibt es verschiedene Mustergeräte. Zum „Siemens Learn Advanced Set“ gehören zudem Beispielanwendungen mit dazugehöriger Software und Hardware sowie ein Trainingshandbuch.

„Generation 21“:

Eine Initiative zur Wissensvermittlung

Das *Ambassador-Programm* von *Siemens Südliches Afrika* ist Teil der internationalen Unternehmensinitiative „Generation 21“. Dieses Bildungsprogramm fördert den Nachwuchs im Bereich Naturwissenschaften, Mathematik und Technik – vom Schulkind bis zum Studenten. Damit unterstützt die Initiative die südafrikanische Regierung in ihrem Bestreben, die Entwicklung von Fähigkeiten und Wissen zu stärken.

Zehn Universitäten profitieren

Von dem *Ambassador-Programm* profitieren neben der *Tshwane University of Technology* auch noch neun weitere südafrikanische Universitäten und Bildungsinstitute: die *Cape Peninsula University of Technology*, die *University of Stellenbosch*, die *University of Pretoria*, die *University of Johannesburg*, die *University of the Witwatersrand*, die *University of Cape Town*, die *University of KwaZulu-Natal*, das *Durban Institute of Technology*, und die *Nelson Mandela Metropolitan University*.



Josef Ploch, Promoter Micro Automation, Siemens IA&DT, Emily Molefe, Siemens CSR Manager (1. Reihe v. l.), Botschafter Henry Heymans (hinten l.), Le-sego Sekhu, Siemens Corporate Communications (Mitte), und Mitglieder des Electronical Engineering Department der Tshwane University of Technology.

Mit Experten-Unterstützung

Als Unterstützung bei der Bedarfsevaluierung und als Bindeglied zwischen Siemens und den Tertiärsinstitutionen werden erfahrene Siemens-Mitarbeiter als „Ambassadors“ eingesetzt, die sich um den Aufbau, die Pflege und Aufrechterhaltung der Beziehungen kümmern.

Siemens Südliches Afrika

Siemens ist bereits seit 1860 in Südafrika tätig. Das Portfolio des Unternehmens reicht von Technologien für den Industrie-, Energie- und Gesundheitssektor bis zu den sektorenübergreifenden Geschäftsfeldern von *Siemens IT Solutions and Services*. Die einzigartige Möglichkeit, horizontale, kundenorientierte, „end to end“-Technologielösungen anzubieten, lässt *Siemens*-Kunden immer einen Schritt voraus sein. Als gesellschaftlich engagiertes Unternehmen führt *Siemens* soziale Investitionsprogramme durch und legt Wert auf einen umfassenden Ansatz im Bereich der inländischen Wertschöpfung, der Personalentwicklung sowie bei Bildung und Training.

Im Internet unter: www.siemens.co.za

Autorin & Ansprechpartnerin

Sithembile Mokaeanne
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Siemens Southern Africa

Tel.: +27 (011) 652 2146
sithembile.mokaeanne@siemens.com

Für eine gesunde Zukunft: Erfolgreiches Studenten-Sponsoring

Für viele junge Südafrikaner scheitert der Wunsch zu studieren oft an den Kosten. Damit finanzielle Hürden kein Problem mehr darstellen, unterstützt Boehringer Ingelheim Medizin- und Pharmaziestudenten an südafrikanischen Universitäten.

Vor 1994, zu Zeiten der Apartheid in Südafrika, waren Angehörige der schwarzen Bevölkerung weitgehend von höheren Bildungswegen an Universitäten und anderen Bildungsinstitutionen sowie von beruflichen Karrieremöglichkeiten ausgeschlossen. Dies hatte zum einen politische, zum anderen finanzielle Gründe. Mit dem Wegfall der politischen Barrieren Anfang der neunziger Jahre blieben die Finanzen die letzte Hürde für einen Wandel.

Umfassendes Bildungsbudget

Zur selben Zeit beschloss *Boehringer Ingelheim South Africa*, Jugendliche aus benachteiligten Familien mit finanziellen Mitteln zu unterstützen und sowohl die Gebühren für die Ausbildung, als auch die Kosten für Unterkunft, Lernmaterial und Reisekosten zu übernehmen. Insgesamt beläuft sich das jährliche Budget damit auf eine Million Rand. Im Jahr 2006 wurde das Programm erweitert, um auch zwei Pharmaziestudenten aus Botswana mit ähnlichem Hintergrund in die Förderung einbeziehen zu können.

Talente fördern

Im Fall der Medizinstudenten arbeitet das Unternehmen eng mit der Medizinischen Fakultät der *University of Cape Town* und der *University of Stellenbosch* zusammen. Gemeinsam wurde ein Programm entwickelt, das begabte Studienbewerber aus allen Regionen Südafrikas unterstützt, die normalerweise aufgrund ihrer finanziellen Verhältnisse keine Chance hätten, einen Platz in einer der medizinischen Schulen



Prof. Rolf Krebs (li.) und Dirk van Niekerk (re.) mit Studenten der Universität von Kapstadt und der Universität von Stellenbosch. © BI South Africa

zu bekommen. Die für Stipendien bzw. Finanzen zuständigen Abteilungen der Universitäten ermitteln bedürftige Studenten, die eine akademische Ausbildung verdienen, zum Beispiel solche, die sich nicht für andere Stipendien qualifizieren konnten und denen ein Studienkredit im Rahmen des Studienfinanzierungssystems der Regierung bewilligt wurde.

Persönliches Engagement ist Chefsache

Das Programm wird vom ehemaligen Vorstandsvorsitzenden der *Boehringer Ingelheim GmbH* in Deutschland, Professor Rolf Krebs, persönlich unterstützt. Er assoziierte sich mit der Initiative und trifft die Studenten jedes Jahr zu einem von ihm ausgerichteten Dinner, bei dem er Feedback über die Fortschritte der einzelnen geförderten Studenten bekommt.

Ein erfolgreicher Entwicklungsbeitrag

Der Erfolg des Programms zeigt sich in der Tatsache, dass seit Beginn der Initiative im Jahr

1992 22 Studenten der beteiligten Universitäten einen medizinischen Abschluss erlangten. Das Programm läuft fortwährend ohne einen bestimmten Stichtag. Derzeit befinden sich zwölf Studenten in der medizinischen Ausbildung.

Boehringer Ingelheim hat sich dem Programm verschrieben und sieht es als einen Beitrag, dem Mangel an medizinischen Fachkräften im südlichen Afrika zu begegnen.

Studienförderung: Ein Beispiel



© iStockphoto.com

University of Stellenbosch: Clinical Epidemiology Fellowship

Im Jahr 2009 wurde an *Boehringer Ingelheim South Africa* die Bitte herangetragen, eine finanzielle Unterstützung für den neuen Kurs zum *Master of Science in Clinical Epidemiology* zu übernehmen, der die klinische Forschung vorantreiben soll. Statt den anfänglich zehn Kandidaten konnten 2011 bereits 30 Doktorandenstellen besetzt werden. Dieses Jahr brachte außerdem die ersten Absolventen dieses international anerkannten Kurses hervor, die alle aus dem südlichen bzw. Subsahara-Afrika kommen und sich in der Verpflichtung sehen, das gewonnene Wissen zu nutzen, um wichtige medizinische Forschungen auf dem afrikanischen Kontinent durchzuführen.



© Boehringer Ingelheim

Boehringer Ingelheim

Das Unternehmen

Boehringer Ingelheim befindet sich seit seiner Gründung im Jahr 1885 durch Albert Boehringer (1861–1939) in Familienbesitz. Es ist das zweitgrößte deutsche forschende Pharmaunternehmen und eines der 20 größten der Welt.

Afrika-Engagement

Boehringer Ingelheim engagiert sich seit vielen Jahren auf dem afrikanischen Kontinent auf dem Gebiet der Gesundheitssystemförderung. Im Mittelpunkt stehen der verbesserte Zugang zu Medikamenten gegen HIV/AIDS in der Behandlung und zur Verhinderung der Mutter-Kind-Übertragung, Unterstützung in der Versorgungskette von Medikamenten, Zusammenarbeit in diversen Schulungs- und Trainingsmaßnahmen mit der Zivilgesellschaft, Nichtregierungsorganisationen und den Kirchen sowie ein Know-how-Transfer. Eine gerade begonnene Allianz mit *Ashoka Changemakers*, einer Online-CoA (Community of Action), zur Förderung von „social entrepreneurs“ im Gesundheitsbereich soll in den nächsten Jahren zur weiteren Stärkung des Privatsektors und der Zivilgesellschaft durch soziale innovative Geschäftsmodelle beitragen.

Im Internet unter:
www.boehringer-ingelheim.de
www.boehringer-ingelheim.com

Autor

Dr. med. Michael Rabbow
 Corporate Communications
 Boehringer Ingelheim GmbH

Ansprechpartner

Dr. Kevin Ho
 Medical Director
 Boehringer Ingelheim South Africa

Tel.: +27 (0)11 348-2517
 Fax: +27 (0)11 348-2520
kevin.ho@boehringer-ingelheim.com



Cathleen Ouses im chemischen Labor © alle Bilder: SCHWENK Zement KG



Mechanische Instandhaltung: Paulinus Haminga beim Schweißen.

Mit Qualifikation zum Erfolg

Mitten im namibischen Busch steht das neue Zementwerk Ohorongo Cement der Firma SCHWENK Zement KG, das Anfang 2011 eingeweiht wurde. Damit das Unternehmen erfolgreich und nachhaltig betrieben werden kann, sind gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiter ein absolutes Muss. SCHWENK Zement investiert daher in die Schulung und Ausbildung seiner Mitarbeiter.

Die Ausgangslage am neuen Standort in Otavi war hinsichtlich der Personalbeschaffung nicht gerade einfach: Zur generellen Arbeitsmarktlage in Namibia kam erschwerend hinzu, dass es vor *Ohorongo Cement* keine Zementindustrie im Land gab und somit auch faktisch keine Fachkräfte mit Erfahrung in der Zementproduktion verfügbar waren.

Aus diesem Grund wurden zu Beginn des Einstellungsprozesses, insbesondere für Schlüsselfunktionen im Werk, Mindestanforderungen definiert, damit ein Bezug zu den in Namibia vorhandenen Arbeitsplätzen, beispielsweise in Minen, hergestellt werden konnte. Daran anschließend wurden Einarbeitungs- und Schulungskonzepte entwickelt, die sicherstellen, dass das für die einzelne Funktion notwendige Fachwissen effizient und nachhaltig vermittelt wird.

In der Praxis bedeutete dies, dass 35 namibische Mitarbeiter für zwei bis fünf Monate zur Einarbeitung in deutsche Werke eingeladen wurden. Anschließend wurden 12 Mitarbeiter von *SCHWENK Zement* für zwei bis acht Monate zur Unterstützung nach Namibia entsandt.

In der „SCHWENK-Familie“ zu Hause

Die Schulungsaufenthalte in Deutschland waren geprägt durch einen hohen Praxisbezug in den Zementwerken, wo die namibischen Mitarbeiter vom ersten Tag an in das Werksgeschehen eingebunden wurden. Die Mitarbeiter von *Ohorongo Cement* sollten von Beginn an die Möglichkeit bekommen, in der „*SCHWENK-Familie*“ heimisch zu werden und sich Netzwerke zum Wissenstransfer aufzubauen. Durch die nahtlose Einbindung konnten sie auch sehr schnell ihre bereits guten handwerklichen Fähigkeiten einbringen und diese im zukünftigen Arbeitsumfeld anwenden.

Ergänzend zum praktischen Training wurden vom Anlagenbauer *Polysius* sowie dem *Verein Deutscher Zementwerke e.V.* in Deutschland als auch in Namibia anlagen- und fachspezifische (Grund-)Kenntnisse vermittelt.

Förderung des akademischen Nachwuchses

Neben den Initialeinstellungen begann man bei *Ohorongo Cement* auch schon recht früh damit,

sich Gedanken um den Nachwuchs insbesondere im gewerblich-technischen Bereich zu machen. Erstmals im Sommer 2008 absolvierten zwei Studenten der *Polytechnic Namibia* in Kooperation mit der *Fachhochschule Aachen* ein Praktikum im *SCHWENK*-Werk in Karlstadt. Anschließend wurden die Studenten über ein Stipendium weiter gefördert, so dass es ihnen am Ende möglich war, einen deutschen Bachelor-Abschluss an der FH Aachen zu erlangen.

Ehrgeizige Zukunftspläne:

Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Zu den Bemühungen im akademischen Bereich wurde von *Ohorongo Cement* auch die betriebliche Ausbildung angestoßen: Im September 2009 begann im *SCHWENK*-Werk Allmendingen ein junger Namibier seine Ausbildung zum Industriemechaniker.

In Namibia gibt es kein Ausbildungssystem vergleichbar zu dem in Deutschland. Aus diesem Grund wird bei *Ohorongo Cement* mit Hochdruck an einem betrieblichen Aus- und Weiterbildungssystem gearbeitet.

Der Schlüssel zur Nachhaltigkeit: Emotionale Verbundenheit schaffen

Die größte Herausforderung besteht nach all den Ausbildungsanstrengungen jedoch nun darin, die gut ausgebildeten Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Hierbei ist es *Ohorongo Cement* wichtig, Alleinstellungsmerkmale des Unternehmens herauszuarbeiten und zu kommunizieren, damit sich die Mitarbeiter dem Unternehmen auch emotional verbunden fühlen. Ist dies erreicht, schließt sich der Kreis und einem nachhaltig erfolgreichen Betrieb des Zementwerks über Jahre hinweg steht nichts mehr im Wege.

SCHWENK Zement KG

Die *SCHWENK Zement KG* ist das älteste deutsche Familienunternehmen der Zementindustrie mit Hauptsitz in Ulm und betreibt in Deutschland vier Zementwerke.

Im Jahr 2007 gründete *SCHWENK* das deutsch-namibische Unternehmen *Ohorongo Cement (PTY) Ltd.* Im darauffolgenden Jahr wurde mit dem Bau des ersten Zementwerks in Namibia begonnen, das Anfang 2011 offiziell eingeweiht wurde und den Betrieb aufnahm.

Im Internet unter:
www.schwenk.de
www.ohorongo-cement.com

Autor & Ansprechpartner

Jens Paulmaier
Human Resources Department
SCHWENK Zement KG

Tel.: +49 (0)731 / 93 41 - 104
Fax: +49 (0)731 / 93 41 - 701 104
Paulmaier.Jens@schwenk.de



Richard Djiuella und Jewoline Gauases im chemischen Labor



© MTU/Stanislav Solntsev

Auf dem Weg zum Meister

Seit 2007 bildet MTU in Südafrika Lehrlinge nach deutschem Standard aus. Die Attraktivität der Ausbildungsplätze beim deutschen Dieselmotorenhersteller am Kap und in Johannesburg spricht sich herum. Mittlerweile bewerben sich um die 50 Interessenten pro Ausbildungsplatz, Tendenz steigend.

Internationale wie auch lokale Unternehmen in Südafrika klagen seit Jahren über den Mangel an technischen Fachkräften. Die allein schon geringe Zahl an lokalen qualifizierten Mechanikern weist zudem noch ein sehr einheitliches demographisches Bild auf: Der typische Mechaniker ist männlich, weiß und um die 50 Jahre alt. „Frauen findet man nur selten, und da Handwerksberufe in der Gesellschaft tendenziell nicht hoch angesehen werden, ist es auch um den Nachwuchs eher schlecht bestellt“, sagt Michael Baumann, Geschäftsführer von MTU in Südafrika. „Wir haben einen dringenden Bedarf an technischen Nachwuchskräften, die idealerweise von der Qualität her mit dem deutschen Standard mithalten können.“

Michael Baumann stellt daher für *MTU Südafrika* die interne Lehrlingsausbildung auf neue Füße. Seit 2007 kümmert sich ein erfahrener

Lehrlingsbeauftragter um die langfristige Planung mit Lehrplan nach deutschem Ausbildungsstandard. Ein Besuch der *MTU* in Friedrichshafen sowie der ständige Austausch mit der Lehrlingsausbildung der Mutterfirma helfen dem südafrikanischen Ausbilder bei der Umsetzung des *MTU*-Unternehmensgeists und entsprechender Standards.

Vorreiter in Sachen Ausbildung: Bleibende Werte im Gastland schaffen

Die Lehre ist als duales System mit Blockunterricht aufgebaut. Den Werkstätten in Simonstown, Kapstadt und Johannesburg ist, nach Größe des Betriebs, eine feste Anzahl an Lehrlingen zugeordnet, die je nach Ausbildungsstand rotieren. Theoretisches Wissen und praktische Inhalte, die *MTU* selbst nicht im Tagesgeschäft unterrichten kann, werden extern von unterschiedlichen,

qualifizierten Bildungseinrichtungen im Blockunterricht abgedeckt.

Der Ausbildungsvertrag ist ein eigenständiger Vertrag zwischen Lehrling und *MTU SA*, der automatisch mit bestandener Prüfung endet.

„Wir stehen noch in der Aufbauphase. Derzeit befinden sich zwölf Lehrlinge in Ausbildung, pro Jahr schließen fünf Lehrlinge das Vier-Jahres-Programm erfolgreich ab“, sagt Michael Baumann.

Außerhalb des Stammhauses ist *MTU Südafrika* innerhalb der *Tognum*-Gruppe die erste und bis vor kurzem einzige Tochterfirma, die im Ausland eine derartige Lehrlingsausbildung durchführt. „Wir bilden bewusst über den eigenen direkten Bedarf hinaus aus“, sagt Michael Baumann, „da wir als deutsches Unternehmen in unserem Gastland einen Beitrag zur allgemeinen Weiterbildung leisten und bleibende Werte schaffen wollen.“

Hohe Anreize, sehr gute Ergebnisse

Bisherige Erfahrungen sind außerordentlich positiv, sowohl seitens *MTU* als auch der Auszubildenden. Seit Umstellung der Lehrlingsausbildung vor vier Jahren haben alle Prüfungsanwärter mit Auszeichnung bestanden. Als zusätzlicher Anreiz darf der „Lehrling des Jahres“ in die deutsche Zentrale am Bodensee reisen und für sechs Wochen an der dortigen Lehrlingsausbildung teilnehmen. Im Gegenzug schickt *MTU Friedrichshafen* einen Lehrling nach Südafrika.

Dabei soll es nicht bleiben...

Michael Baumann hat konkrete Pläne für die Zukunft: „Wir sind bereits im Gespräch mit einer der deutschen Handwerkskammern, um bis Ende 2011 den Lehrplan anzupassen und einen Weg zu finden, wie die Kammer für *MTU* in Südafrika eine Gesellenprüfung abnehmen und ein dem deutschen Gesellenbrief entsprechendes Zertifikat ausstellen könnte.“

Auf Grund der Tatsache, dass Motoren zunehmend höhere Anforderungen an Elektronik- und Computerkenntnisse der Mechaniker erfordern,

auch im Reparaturbetrieb, ist außerdem geplant, im Jahr 2012 das Berufsbild in der Ausbildung von Motorenmechanikern auf Mechatroniker umzustellen.

Ziel: Die Meister-Ausbildung

Michael Baumanns Traum ist es, die Ausbildung auf ein Niveau zu heben, das es *MTU* in der Zukunft ermöglicht, in Südafrika auch Meister auszubilden: „Im Moment ist die Eingangsqualifikation für eine sinnvolle Meisterausbildung noch nicht gegeben. Wir arbeiten jedoch darauf hin, spätestens im Jahr 2012 aus dem Pool unserer frisch ausgebildeten Lehrlinge entsprechende Kandidaten für die Meisterschule auswählen zu können.“

MTU Südafrika

MTU Südafrika (Pty) Ltd ist ein Betrieb der *Tognum*-Gruppe und vertreibt Motoren, Antriebs- und Stromsysteme zur Energieerzeugung, für den Bergbau, für das Baugewerbe, für die Eisenbahn, die Verteidigung und die Marine. *MTU Südafrika* hat Handelsvertreter in Nigeria, Simbabwe, Südafrika und agiert jetzt neu auch in Sambia, mit der Zielstellung, den Wirkungsbereich auf Kunden in ganz Subsahara-Afrika auszudehnen.

Seit drei Jahren bietet *MTU* zukünftigen Handwerkern ein Ausbildungsprogramm am Standort in Südafrika an. Die Auszubildenden erhalten die beste Schulung von qualifizierten *MTU*-Technikern.

Im Internet unter: www.mtu-online.co.za

Autor & Ansprechpartner

Michael Baumann
Managing Director
MTU South Africa (Pty) Ltd

Tel.: +27 (0) 21 529 5781
Fax: +27 (0) 21 529 7635
email: michael.baumann@mtu-online.co.za

IKT-Weiterbildung in Südafrika und Mosambik

Im Mai 2010 startete die CIWI GmbH über sequa ein develoPPP.de-Projekt mit Partnern in Südafrika und Mosambik. Gemeinsam mit dem Desmond Tutu Centre for Leadership (C4L) in Südafrika und der Wumunhu Academy sowie der Bildungseinrichtung Mont de Dieu in Mosambik entwickelt CIWI ein Weiterbildungsangebot für das technische Management mit modernen IT-Technologien.

Das Projekt wendet sich an Multiplikatoren und Fachkräfte von gemeinnützigen Organisationen sowie von kleinen und mittleren Unternehmen, insbesondere aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen. Die Lehrkräfte der Partner werden durch die Fachleute der *CIWI GmbH* geschult.

Lokale Wirtschaft stärken

Im Rahmen des Projektes werden auch zwei Lernzentren in den Regionen Maputo und Nelspruit eingerichtet. Beide Einrichtungen werden durch moderne Satellitentechnik an das Internet angeschlossen sein und sollen es weitergebildetem Fachpersonal erlauben, neue Lehrangebote, Produkte und Dienstleistungen in Zukunft selbst entwickeln zu können. Die Kurse können von den lokalen Partnern auch zu eigenem kommerziellem Nutzen vertrieben werden, um so die lokale Wirtschaft zu stärken.

IKT mit breiter Wirkung

Ziel des Projektes ist die Erhöhung der Kapazitäten technischer Fachkräfte und eine Bewusstseinsbildung für die Bedeutung betriebswirtschaftlichen Denkens in der gemeinnützigen Arbeit. „Der Einsatz moderner Technologien fördert nicht nur Produktivität und Effizienz organisatorischer Abläufe. Ein Wissenstransfer in die Volkswirtschaften Mosambiks und Südafrikas leistet auch einen Beitrag für bessere Arbeitsmarktchancen ihrer Fachkräfte“, meint Klaus Merckens, Geschäftsführer der *CIWI GmbH*.



Trainees des „IT Security-Kurses“ © alle Fotos: CIWI GmbH



Alfredo Mazive ist der lokale Trainingspartner in Mosambik.

Autorin & Ansprechpartnerin

Susanne Sattlegger
 Programmkoordinatorin *develoPPP.de*
 sequa gGmbH

Tel.: +49 (0) 228 / 98238 - 12
 Fax: +49 (0) 228 / 98238 - 19
 Susanne.Sattlegger@sequa.de
 www.develoPPP.de

develoPPP.de

Das *develoPPP.de* Programm wurde 1999 vom BMZ initiiert und wird von der *Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft MbH (DEG)*, GIZ und *sequa* durchgeführt. In *develoPPP.de* steht PPP für *Public Private Partnerships* bzw. Entwicklungspartnerschaften, die private und öffentliche Partner gemeinsam in Entwicklungs-, Schwellen- und Transformationsländern realisieren. Mit *develoPPP.de* unterstützt das BMZ Projekte von Unternehmen, die sowohl entwicklungspolitisch als auch wirtschaftlich sinnvoll sind. So kombinieren Wirtschaft und Entwicklungszusammenarbeit ihre Stärken und tragen gemeinsam dazu bei, die Lebensbedingungen in den Partnerländern nachhaltig zu verbessern. Im Rahmen von *develoPPP.de* ist *sequa* die Durchführungsorganisation für Projekte zum Thema Berufliche Bildung, Ausbildung und Qualifizierung. In vierteljährlichen Wettbewerben können interessierte Unternehmen eine Interessenbekundung für ihre Projektideen bei *sequa* einreichen.
www.developpp.de



Überreichung des Trainings-Zertifikats

sequa gGmbH

sequa ist eine weltweit tätige Entwicklungsorganisation, die die Entwicklung des Privatsektors und seiner Einrichtungen sowie die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften unterstützt. Die Programme und Projekte werden mit öffentlichen und privaten Mitteln finanziert und orientieren sich am Leitbild der sozialen Marktwirtschaft. *sequa* ist ein gemeinnütziges Unternehmen. Gesellschafter sind die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (DIHK, ZDH, BDA, BDI) und die *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH*. *sequa* wurde 1991 gegründet, beschäftigt über 40 Mitarbeiter und hat seinen Sitz in Bonn.

Ziel von *sequa* ist es, die Lebens- und Arbeitsbedingungen möglichst vieler Menschen zu verbessern. Dazu führt *sequa* Programme und Projekte zur Förderung der Privatwirtschaft und zur Qualifizierung von Fach- und Führungskräften in den Entwicklungs-, Schwellen- und Transformationsländern durch – zumeist in enger Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden, Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern sowie Berufsbildungseinrichtungen. Bislang wurden ca. 600 Projekte in den Geschäftsfeldern Privatsektorentwicklung, Kammern und Verbände, Berufliche Bildung und Sozialer Dialog in mehr als 100 Ländern durchgeführt.

Die Auftraggeber von *sequa* reichen vom *Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ)* über die *Europäische Kommission* bis hin zu den *Vereinten Nationen*.

www.sequa.de

CIWI GmbH

Die *CIWI GmbH* ist ein international agierendes Softwareunternehmen mit Sitz in Ulm, dessen Wurzeln in der Projektarbeit für die Sozialwirtschaft liegen. *CIWI* fokussiert auf die Entwicklung von Finanz- und Projektmanagementsoftware als auch auf damit verbundene Dienstleistungsaufgaben und den Know-how Transfer in Entwicklungsländer. Mit mehr als 20 Mitarbeitern kann *CIWI* auf eine langjährige Erfahrung und Kompetenz im IT-Umfeld bei zahlreichen Großprojekten in Europa zurückgreifen. Die von *CIWI* entwickelte Managementsoftware wird derzeit u.a. von Organisationen wie *Brot für die Welt*, *terre des hommes* und *Malteser International* eingesetzt. *CIWI* hat bereits Entwicklungspartnerschaften in Ägypten, Georgien und Aserbaidschan durchgeführt.

www.ciwi.eu

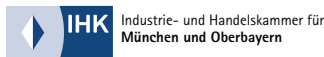
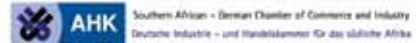
Dank

Die *Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft – SAFRI* dankt seinen Trägern und allen beteiligten Unternehmen und Organisationen für ihre tatkräftige Unterstützung bei der Erstellung dieser Broschüre.

SAFRI-Träger



Unternehmen und Organisationen



DER AFRIKA SPEZIALIST



NEU!
ab 07.09.2011



PERFEKTE VERBINDUNGEN NACH AFRIKA

Fliegen Sie mit Brussels Airlines ab Berlin, Hamburg und Hannover via Brüssel zu 21 Zielen in Afrika sowie im Codeshare mit Lufthansa ab Frankfurt, München oder Stuttgart.



brussels airlines
experience our passion

A STAR ALLIANCE MEMBER 

brusselsairlines.com
oder fragen Sie Ihr Reisebüro

„Der Erfolg eines Unternehmens liegt in der Summe der Erfolge seiner Mitarbeiter.“
Jörg Rieder (Digital Equipment)

Umso wichtiger ist daher eine gute, praxisorientierte Ausbildung der Mitarbeiter. Ist ein Unternehmen international tätig, gilt dies nicht nur für fachliche Kenntnisse, sondern besonders auch für die interkulturelle Kompetenz.

Deutsche Organisationen und Unternehmen, die im südlichen Afrika aktiv sind, haben die Bedeutung eines solchen Erfahrungsaustauschs erkannt und verschiedene Bildungs-kooperationen gestartet. Die *Südliches Afrika Initiative der Deutschen Wirtschaft – SAFRI* präsentiert in dieser Broschüre ausgewählte Erfolgsrezepte aus ihrem Netzwerk.



Im Unternehmen lernen, Land und Leute erfahren, Netzwerke knüpfen:

Gemeinsam erfolgreich!