

Talente

ABONNEMENT UNTER
[fachkraefte.region-stuttgart.de/
 talente](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/talente)

Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) für Personalverantwortliche



Dr. Walter Rogg
 Geschäftsführer der
 Wirtschaftsförderung
 Region Stuttgart
 GmbH (WRS)

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

weiter, immer weiter! Der ehemalige Nationaltorwart Oliver Kahn wollte damit seinem Verein deutlich machen, wie wichtig es ist, sich ständig neu für eine Sache zu motivieren, wenn man langfristig zu den Besten gehören will. Zwischenzeitlich ist diese Aufforderung ein geflügeltes Wort und Ansporn für alle, die herausfordernde Ziele verfolgen. Deshalb passt sie hervorragend als Motto für die Qualifizierungsanstrengungen von Unternehmen und Beschäftigten. Auch hier kommt es darauf an, Vorhandenes immer wieder zu hinterfragen und sich neue Methoden, Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen, um die Konkurrenten hinter sich zu lassen.

Weiterbildung heißt so, weil es darum geht, nach Schul- und Berufsausbildung mit dem Lernen nicht aufzuhören. Das gilt für die Mitarbeiter, die sich dafür engagieren müssen, ihre Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten. Und es ist gleichzeitig der Anspruch an die Arbeitgeber, die dafür geeigneten Konzepte und Rahmenbedingungen zu schaffen. Auch in Zeiten von Industrie 4.0, in denen Roboter mit Robotern kommunizieren, bleiben die Menschen die wichtigste Ressource für die Unternehmen. Ihr Wissen, ihre Kreativität und ihre klugen Gedanken sind die Voraussetzungen dafür, um aus den Möglichkeiten der Technik das Beste für alle zu machen. Für die Unternehmen bleibt es also lohnenswert, immer wieder neu in die Entwicklung ihrer Beschäftigten zu investieren. Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen die vier Preisträger des diesjährigen Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart vor, die mit ihren Konzepten zur Personalentwicklung besonders beeindruckend und zum Nachmachen anregen.

It's never too late.

Vom besonderen Nutzen der Weiterbildung in unserer modernen Arbeitswelt

Seit vielen Jahren setzt sich die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (WRS) dafür ein, die regionalen Unternehmen für die strategische Bedeutung von betrieblicher Weiterbildung zu sensibilisieren. Wir sind davon überzeugt, dass die Digitalisierung unserer Arbeitswelt mit ihren hoch flexiblen und immer stärker vernetzten Strukturen das Wissen in den Betrieben zukünftig weiter in den Mittelpunkt rücken wird. Produkte, Systeme und Maschinen kommen schon heute nicht mehr von der Stange, sondern werden zunehmend nach den Erfordernissen und Wünschen einzelner Kunden gefertigt.

» Die Digitalisierung unserer Arbeitswelt wird das Wissen in den Betrieben zukünftig weiter in den Mittelpunkt rücken.«

Fortan wird gefragt sein, wer sich den rasch wechselnden Anforderungen und Bedürfnissen der Märkte am besten anpassen kann. Dafür müssen viele Unternehmensbereiche umdenken: Das gilt beispielsweise für die Entwicklung und die Art und Weise, wie Kunden und Lieferanten bei Innovationen eingebunden werden. Um Abläufe effizienter und flexibler zu gestalten, müssen sich auch die Organisationsstrukturen anpassen. Besonders tief greifend sind die Veränderungen durch die intelligente Vernetzung von Produkten und Prozessen in der Wertschöpfung – unter dem Schlagwort Industrie 4.0 ist diese Entwicklung aktuell in aller Munde. Notwendige Veränderungen können jedoch nur gelingen, wenn die Betriebe zugleich ihre Belegschaften auf die neuen Anforderungen der Märkte vorbereiten.

Schwerpunkt dieser Ausgabe

Innovationspreis Weiterbildung

| | |
|--|-----|
| Vom Nutzen der Weiterbildung in unserer modernen Arbeitswelt | 1–2 |
| Hahn+Kolb setzt auf internes Know-how | 3 |
| Karriere-Walz bei der Gartengestaltung Daiß | 4 |
| Mitarbeiterentwicklung bei der IT-Designers Gruppe | 5 |
| WRS vernetzt: DeSK-Schülerprojekte AWO Qualifizierungsberatung | 6 |
| Mehr Demokratie bei HEMA | 7 |
| Service: Welcome Service Region Stuttgart on Tour Im Quali-Lift zu mehr Verantwortung | 8 |

ergänzende Informationen unter
fachkraefte.region-stuttgart.de

Auch in der digitalen Welt brauchen wir reale Menschen mit ihren Talenten, Bedürfnissen und Entwicklungspotenzialen. Die Beschäftigten müssen in der Lage sein, für ständig wechselnde Problemstellungen neue passende Lösungen zu finden, wenn die Firmen in der Zukunft im Wettbewerb mithalten wollen. Eine intelligente und durchdachte Personalentwicklungsstrategie wird deshalb künftig noch stärker Einfluss darauf nehmen, wie erfolgreich ein Unternehmen am Markt agiert.



Aus Unternehmenssicht gibt es also gute Gründe, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter in allen Lebens- und Berufsphasen zu erhalten. Die lebensphasenorientierte Personalpolitik, mit der wir uns in den letzten beiden Talente-Ausgaben beschäftigt haben, setzt sich damit intensiv auseinander.

» *Weiterbildung bleibt wichtig und ist durchaus wörtlich zu nehmen.*«

Lebenslanges Lernen ist keine Phrase, sondern gute Mitarbeiterpflicht und muss von den Unternehmen aus höchstem Eigeninteresse gefördert werden. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung steht fest: Wer aufhört sich zu entwickeln, wird sehr bald das Nachsehen haben. Das wird die Rolle der Führungskräfte verändern, die sich in der Arbeitswelt von morgen noch viel mehr als Lerncoaches ihrer Mitarbeiter begreifen werden. Und es wird dazu führen, dass die Mitarbeiter selbst mehr Lernverantwortung bekommen und ihre eigene Entwicklung vorantreiben können. In Zukunft wird Lernen allerdings seltener in Seminaren und Trainingsangeboten stattfinden, sondern vielmehr täglicher Bestandteil der Arbeit werden. Weiterbildung bleibt wichtig und ist durchaus wörtlich zu nehmen. Wir werden auch in Talente das Thema weiterverfolgen.

» *Lebenslanges Lernen sollte von den Unternehmen aus höchstem Eigeninteresse gefördert werden.*«

Die vier Preisträger 2015 kommen aus unterschiedlichsten Branchen und gehen jeweils ganz eigene Wege, um ihre Mitarbeiter zu fördern. Sie sind gleichzeitig gute Beispiele dafür, wie vielfältig der Nutzen ist, den Unternehmen aus besonders intensiven Weiterbildungsanstrengungen gewinnen. In Zeiten, in denen immer weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen und die Bewerber den spezifischen Anforderungen der Betriebe oft nicht genügen, ist die interne betriebliche Qualifizierung das beste Mittel, um den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern.

Auf diese Weise können auch genau die Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die die Firmen für ihre Wachstums- und Wettbewerbsstrategien tatsächlich brauchen. Während in den vergangenen Jahren vor allem die jungen Talente im Mittelpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen standen, rücken jetzt auch die erfahrenen und älteren Mitarbeiter in den Fokus. Denn gerade diese dürfen nicht aufhören dazuzulernen, wollen sie bis ins hohe Berufstätigenalter leistungsfähig, gesund und motiviert bleiben. Wenn künftig die unter 50-Jährigen nur noch die Hälfte der Bevölkerung ausmachen, dann müssen die Älteren ran.

▷ In Talente berichten wir regelmäßig über Firmen, die mit ihren außergewöhnlichen und besonders zukunftsgerichteten Weiterbildungskonzepten auch für andere Betriebe in der Region als Motivator und Impulsgeber dienen können. Gemeinsam mit der regionalen Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer Region Stuttgart richtet die WRS dazu auch alle zwei Jahre den Innovationspreis Weiterbildung aus. Er prämiiert kleine und mittelständische Unternehmen, die sich auf vorbildliche Weise für die Qualifizierung und Entwicklung ihrer Mitarbeiter engagieren.

Infopool

Invest in Future 2015

Bei dem von der WRS mitveranstalteten Zukunftskongress diskutieren am 19. und 20. Oktober im Haus der Wirtschaft in Stuttgart erneut Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Pädagogik über aktuelle Herausforderungen in Bildung, Betreuung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesem Jahr referieren unter anderem der Philosoph Prof. Dr. Richard David Precht und die ARD-„Kopfbild“-Moderatorin Dr. Ulrike Brandt-Bohne. Weitere Infos dazu unter www.invest-in-future.de

Wegweiser betriebliche Bildung

Der Leitfaden der WRS bietet kleineren und mittleren Unternehmen grundlegende Informationen und konkrete Arbeitshilfen zur Organisation von betriebsinternen Qualifizierungsmaßnahmen. Kostenloser Download unter fachkraefte.region-stuttgart.de/unternehmen/services/services-qualifizierung

BMBF-Leitfaden: „Berufliche Weiterbildung im Betrieb“

Die Info- und Toolbox für Personalverantwortliche und Betriebs-/Personalräte liefert vielfältige Hintergrundinformationen, praktische Arbeitsinstrumente und Best-Practice-Beispiele zur Personalentwicklung. Kostenloser Download unter www.bmbf.de/publikationen/index.php?P=1668#pub

„Mitarbeiter sind die besten Dozenten“ HAHN+KOLB setzt auf internes Know-how

Als Peter Staub 2011 zum Ludwigsburger Werkzeugdienstleister HAHN+KOLB kam, standen die Zeichen auf Wachstum. Aufgrund von organisatorischen Änderungen ging es darum, das vorhandene Wissen im Unternehmen zu „konservieren“ und zu halten. Die Geschäftsführung engagierte den erfahrenen Personalentwickler deshalb dafür, einen Wissensverlust zu vermeiden und das betriebsinterne Wissen besser zu managen. Er sollte ein passendes Konzept entwickeln, um die eigenen Mitarbeiter bedarfsgerecht zu qualifizieren.

Heute können die Mitarbeiter aus einem umfassenden Seminarprogramm mit über 60 Seiten wählen. Zu den angebotenen Themen gehören die Bereiche Organisation, Produkte, Vertrieb, Führung, Informationsverarbeitung, Gesundheit und Sprachen.

Herausgegeben wird es von der firmeneigenen Akademie, welche Peter Staub zwischenzeitlich leitet. Um das im Betrieb vorhandene Know-how effizient zu nutzen, gewinnt das Unternehmen seine Dozenten aus den Reihen der eigenen Mitarbeiter. Die Jury des Innovationspreis Weiterbildung bewertete diesen Ansatz als besonders vorbildlich, weil er betriebsinterne Potenziale systematisch erschließt und mit einem intelligenten Wissensmanagement verbindet.

Auf dem Weg dahin hatte Peter Staub viel Überzeugungsarbeit zu leisten. Einige der angehenden Dozenten waren anfangs skeptisch oder trauten sich die Rolle nicht zu. Heute gelten die Seminarleiter der Akademie als ausgewiesene Experten und die Mitarbeiter sehen es als hohe Wertschätzung, wenn sie ihr Wissen weitergeben können.



Fotos: HAHN+KOLB

Kontakt

HAHN+KOLB Werkzeuge GmbH
Schlieffenstraße 40, 71636 Ludwigsburg
www.hahn-kolb.de

Ansprechpartner
Peter Staub, Leiter Personalentwicklung
Telefon 07141 498-5722
peter.staub@hahn-kolb.de

Talente wollte wissen, wie dem Akademieleiter das gelungen ist und was andere Unternehmen daraus lernen können.

Talente: Herr Staub, mit Ihrer Akademie haben Sie einen sehr praxisorientierten Weg der Weiterbildung gestaltet. Wie sind Sie dabei vorgegangen?

Peter Staub: Zu Beginn ging es für mich darum, zu erheben, was aktuell an Erfahrungen und Kenntnissen über Produkte, Prozesse und Strukturen im Unternehmen vorhanden ist. Dieses Wissen wurde so strukturiert, dass wir es möglichst schnell und zielgerichtet an neue Mitarbeiter vermitteln konnten. Anschließend haben wir bei den geeigneten Fachleuten dafür geworben, dass sie ihr Know-how im Rahmen von Schulungen an die Kollegen weitergeben, und so nach und nach einen Dozentenpool aufgebaut. Am Anfang standen vor allem Seminar-Bausteine zur Organisation, Firmenkultur, EDV und den Produkten im Mittelpunkt. Schritt für Schritt haben wir dann weitere Inhalte dazugenommen und diese auf die Bedürfnisse der gesamten Belegschaft ausgerichtet. Stand heute beteiligen sich über 40 interne Dozenten in der Akademie. Unser Motto lautet: „Die Akademie lebt vom Mitmachen – gemeinsam Werte schaffen“.

Für die internen Dozenten sind die Schulungen immer ein zusätzlicher Aufwand, der nicht extra vergütet wird. Gleichzeitig wird ihre tägliche Arbeit nicht weniger. Wie konnten Sie die Mitarbeiter trotzdem dafür gewinnen?



Peter Staub

In den Vorgesprächen mit den angehenden Dozenten betonten wir die Vorteile, welche die Wissensweitergabe mit sich bringt. So können durch gebündelte und strukturierte Wissensweitergabe in der Gruppe viele Einzelgespräche ersetzt werden. Die eingesparte Zeit kann der Dozent dann wieder in seinem Tagesgeschäft nutzen, ohne durch Rückfragen herausgerissen zu werden. Viel wichtiger ist es jedoch, dass die Mitarbeiter durch die Schulungen eine Plattform haben, auf der sie sich als Dozenten präsentieren und somit auch unternehmensintern profilieren können. In unserer Mitarbeiterzeitung wird beispielsweise regelmäßig darüber berichtet. In der Zwischenzeit sehen sie die Dozententätigkeit als besondere Wertschätzung ihrer Expertise und auch als wichtigen Beitrag zur Förderung ihrer eigenen Karriere.

Wie stellen Sie die Qualität der Schulungen sicher? Nicht jeder Fachmann ist ja automatisch auch ein guter Dozent.

Die Führungskräfte schlagen aus ihrer Sicht geeignete Mitarbeiter vor und sprechen diese auch an. Wenn der Mitarbeiter ebenfalls Interesse an der Dozententätigkeit hat, wird er durch eine Multiplikatoren-Schulung unterstützt, in der er wichtiges Rüstzeug erhält, um gekonnt unterrichten zu können. Die Akademie sichtet zudem die Unterlagen, fordert von den Teilnehmern zu jedem Seminar ein schriftliches und mündliches Feedback, um dem Dozenten qualitative Rückmeldung zu geben.

Was sind die wichtigsten Faktoren für den Erfolg der Akademie?

Praxisbezogen, realistisch und umsetzbar sind die Leitlinien, an denen wir die gesamte Personalentwicklungsstrategie ausrichten. Die Akademie sorgt dafür, dass wir die Mitarbeiter bedarfsgerecht weiterbilden. Damit unterstützen wir unsere Wachstumsstrategie und entwickeln die Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte so, dass sie auch wirklich zu uns passen.

Karriere-Walz – bei Daiß ist der Blick in Nachbars Garten fester Bestandteil der Personalentwicklung

Günther Daiß und sein Team vertreten eine ungewöhnliche Personalpolitik: Um Mitarbeiter langfristig zu binden, motivieren sie aktiv dazu, Erfahrungen bei anderen Unternehmen zu sammeln. Was zunächst paradox klingt, ist Teil eines ausgeklügelten Plans. Im Rahmen einer Karriere-Walz werden Auszubildende und erfahrene Experten zu anderen Firmen des Garten- und Landschaftsbaus geschickt, damit sie dort ihren Horizont erweitern und sich fachlich weiterentwickeln können. Die Partnerbetriebe sind alle Mitglieder des „Netzwerks Gärten“, in dem sich das Waiblinger Unternehmen mit sechs weiteren Firmen zusammengeschlossen hat.

Mit der Walz greift der Unternehmensverbund eine alte Tradition auf, um seinen Mitarbeitern reizvolle Perspektiven zu bieten, die innerhalb des eigenen Betriebs nicht realisierbar wären. Die Möglichkeit, für wenige Wochen oder mehrere Monate

bei einem Partnerunternehmen zu arbeiten, ist Bestandteil einer individuellen Laufbahnplanung. Vorgesetzte und Mitarbeiter legen dazu gemeinsam fest, in welchen Bereichen die Beschäftigten neue Erfahrungen oder zusätzliches Know-how gewinnen wollen.

Der systematische Blick über den eigenen Gartenzaun gehört zum Programm „Fit, gebildet und gefragt ein Leben lang“ der eigenen Netzwerkakademie, die die Weiterbildungsaktivitäten der Teilnehmer bündelt. Sie bietet unter anderem auch einen Rahmen für die kollegiale Beratung der Geschäftsführer sowie spezielle Expertengruppen, in denen sich die Mitarbeiter der Betriebe zum fachlichen Austausch treffen.

Das betriebsübergreifende Personal- und Organisationsentwicklungskonzept wird in den jährlichen Businessplänen des Netzwerks festgeschrieben. Mit Günther Daiß



Kontakt

Günther Daiß
Gartengestaltung GmbH
 Erbachhof 1, 71336 Waiblingen
www.gaertenvondaiss.de

Ansprechpartner
 Günther Daiß, Geschäftsführer
 Telefon 07151 272 02-30
g.daiss@gaertenvondaiss.de

sprachen wir darüber, warum sich die Mitglieder immer wieder gegenseitig auf den Prüfstand stellen und dazu nicht nur ihre Mitarbeiter, sondern auch Informationen über interne Strukturen und Prozesse austauschen.

Talente: Herr Daiß, haben Sie keine Sorge, dass Ihre Mitarbeiter auf der Walz wichtiges Expertenwissen an potenzielle Konkurrenten weitertragen oder gar dort hängen bleiben?

Günther Daiß: Überhaupt nicht. Die Netzwerkbetriebe sehen sich als Kooperationspartner, unter denen ein Wissenstransfer unbedingt erwünscht ist. Dazu trägt sicherlich bei, dass wir alle etwas unterschiedlich spezialisiert sind. Selbstverständlich kann es vorkommen, dass ein Mitarbeiter zum Beispiel am Bodensee ein Interessengebiet verwirklichen kann, das ich ihm nicht bieten kann. Diesen Arbeitnehmer hätte ich dann aber auf längere Sicht sowieso verloren. So aber bleibt er im Netzwerk als Experte erhalten. Zudem kann es genauso umgekehrt laufen.

Es ist ja nicht jedermanns Sache, Freunde und Familie für längere Zeit zu verlassen. Wie wird das Angebot angenommen?

Die Walz ist bereits aktiver Bestandteil unseres Arbeitgebermarketings. Bewerber interessieren sich oft gerade deshalb für uns. Inwieweit die Mitarbeiter dann tatsächlich auf Wanderschaft gehen, ist davon



Günther Daiß

abhängig, in welchen Lebensphasen sie sich befinden. Der Azubiaustausch ist fester Bestandteil unserer Ausbildung. Am beliebtesten ist die Walz außerdem bei den jungen Berufstätigen, die meist noch relativ ungebunden sind. Für frisch gebackene Eltern ist es selbstverständlich weniger reizvoll, mehrere Wochen von ihren Familien getrennt zu sein. In späteren Lebensphasen kann der Austausch wiederum neue Impulse setzen und den Spaß am Beruf langfristig erhalten.

Wie läuft es ganz praktisch ab, wenn ein Mitarbeiter auf die Walz gehen will?

Zunächst muss es zur Auftragslage beider Netzwerkmitglieder passen. Der Beschäftigte bekommt dann beispielsweise bei uns

einen Aufhebungsvertrag mit Wiedereinstellungsgarantie und beim Netzwerkpartner einen befristeten Arbeitsvertrag. Wir vermitteln zudem kostengünstige Unterkünfte. Die Bezahlung regelt der Mitarbeiter mit seinem neuen Arbeitgeber direkt. Hinsichtlich der Gehaltsstrukturen liegen wir allerdings nicht weit auseinander.

Die Jury des Innovationspreises war besonders davon beeindruckt, dass Sie Mitarbeiter über sämtliche Qualifikations- und Altersstufen hinweg entwickeln und hält den kooperativen Ansatz auch für übertragbar. Was sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren?

Entscheidend ist, dass wir ein gemeinsames Ziel und gleiche Werte verfolgen. Der Mensch steht bei uns allen im Mittelpunkt – die Mitarbeiter müssen ernst genommen werden, damit sie sich entwickeln und unsere Kunden begeistern können. Außerdem müssen sich die Geschäftsführungen gegenseitig vertrauen und das eigene Ego zurückstellen, denn wir treffen sämtliche Entscheidungen demokratisch. Das ist manchmal unbequem, aber in der Summe für alle sehr lohnend.

Mitarbeiterentwicklung bei der IT-Designers Gruppe: „Wir müssen die neuesten Technologien beherrschen“

Etwa alle zwei Wochen treffen sich Softwarespezialisten und Verwaltungsmitarbeiter der IT-Designers Gruppe zu Inhouse-Schulungen im Entennest in Esslingen. Dort ist die Firmenzentrale der Unternehmensgruppe für Softwareentwicklung, die insgesamt rund 120 Mitarbeiter mit überwiegend technischem Hintergrund beschäftigt. Im Rahmen des Maßnahmenpakets „Mitarbeiterentwicklung“ lernen diese die neuesten Entwicklungstools kennen, tauschen sich über aktuelle Technologien aus oder entwickeln ihre Kommunikationsfähigkeiten weiter.

Was geschult wird, haben die Beschäftigten oft selbst vorgeschlagen. Nicht nur deshalb sind die Termine in der Regel sehr schnell ausgebucht. Denn wer in der Softwareentwicklung auf höchstem Niveau mitspielen möchte, muss stets auf dem neuesten Stand sein. In der Esslinger Softwareschmiede sind sich Geschäftsführung und Mitarbeiter dessen gleichermaßen bewusst.

Das Unternehmen hat aus diesem Grund ein betriebseigenes Schulungsprogramm entwickelt und stellt jedem Mitarbeiter jährlich bezahlte Weiterbildungszeit von insgesamt rund drei Arbeitswochen zur Verfügung. Diese kann für die internen Workshops, aber auch für externe Seminare oder wichtige Fachkongresse genutzt werden.

Zur Philosophie der Esslinger Softwareentwickler gehört es auch, allen Beschäftigten eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung zum Master vorzuschlagen. Das Unternehmen unterstützt diese Fortbildung unter anderem mit sehr flexiblen Arbeitszeiten und einer entsprechenden Zeitgutschrift für die Prüfungsvorbereitung. Auch die bestens ausgestattete Fachbibliothek und betriebsinterne Lerngruppen tragen dazu bei, dass die Zusatzqualifizierung erfolgreich abgeschlossen werden kann. Aktuell nutzen rund 2/3 der Berufseinsteiger in der Unternehmensgruppe diese Möglichkeit. Die Jury des Innovationspreises Weiterbildung war insbesondere von der Regel-



Kontakt

IT-Designers GmbH

Entennest 2, 73730 Esslingen
www.it-designers.de

Ansprechpartner
Steffen Ehlers, Geschäftsführer
Telefon 0711 30 51 11-50
steffen.ehlers@it-designers.de

mäßigkeit und dem Umfang der Weiterbildungsanstrengungen sowie der gelebten Lernkultur beeindruckt. Mit dem Geschäftsführer Steffen Ehlers sprachen wir darüber, warum es dem Unternehmen leichter fällt als anderen, in seine Mitarbeiter zu investieren.



Steffen Ehlers

Talente: Herr Ehlers, während die meisten baden-württembergischen Unternehmen mit Protest auf das neue Bildungsgesetz reagiert haben, stellen Sie überdurchschnittlich viel Zeit und Geld für die Qualifizierung Ihrer Mitarbeiter zur Verfügung. Was motiviert Sie dazu?

Steffen Ehlers: Unser Ziel ist, eine höhere Fachkompetenz anbieten zu können als die Mitbewerber. Für unser Unternehmen ist lebenslanges Lernen deshalb seit jeher Programm: Das galt bereits für den Firmengründer Prof. Dr. Joachim Goll, der mit der Gründung des Steinbeis Transferzentrum Softwaretechnik 1994 den Grundstein für den Unternehmensverbund gelegt hat.

Auch die aktuelle Geschäftsführung strebt danach, das Know-how unserer bereits hoch qualifizierten Mitarbeiter fortlaufend zu erweitern. Dass wir tatsächlich besser sind als Wettbewerber, bestätigen die jährlichen Befragungen bei unseren Kunden.

Haben Sie nicht die Befürchtung, dass Sie Ihre Mitarbeiter zuerst teuer ausbilden und diese dann anschließend von Kunden abgeworben werden?

Fast 40 Prozent unserer Experten sitzen bei den Kunden vor Ort – da kann es schon passieren, dass die hoch qualifizierten Fachleute auch lukrative Angebote von den Auftraggebern bekommen. Gleichzeitig sind wir in der regionalen Wirtschaft aber auch genau deshalb sehr gut vernetzt, denn zahlreiche Ansprechpartner auf Kundenseite sind ehemalige Mitarbeiter. Und längst nicht jeder nimmt diese Angebote der Kunden an, denn viele schätzen die Aufgaben und Möglichkeiten, die unsere Unternehmensgruppe bietet. So bleiben Absolventen, die zu uns kommen, im Durchschnitt mehr als sechs Jahre im

Unternehmen und etwa 25 Prozent der aktuellen Belegschaft sind länger als zehn Jahre bei uns – das ist ein sehr hoher Wert für den IT-Bereich.

Nützt Ihnen Ihr hohes Weiterbildungsengagement auch bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte?

Da gerade die jungen Talente sehr viel Wert auf die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten legen, haben wir dadurch einen wichtigen Pluspunkt im Rennen um die besten Köpfe. Durch unsere traditionell enge Verbindung zu den Hochschulen lernen die Nachwuchskräfte die Lernkultur schon sehr früh kennen. Aktuell haben wir beispielsweise mehr als 30 Studierende im Haus, die alle erleben, dass wir es ernst meinen mit der Wissensvermittlung. Viele davon gewinnen wir anschließend als Mitarbeiter. Wir werben auch ganz aktiv damit, beispielsweise in den Stellenausschreibungen. Und unter den erfahrenen Experten spricht es sich ebenfalls herum, dass man bei IT-Designers intensiv gefördert wird.

DeSK-Schülerprojekte werben um Nachwuchs für die Satellitentechnik

Satelliten sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Sie vermitteln Telefongespräche, bringen schnelles Internet und die Lieblingssendung ins Haus oder navigieren uns sicher durch den Straßenverkehr. Ihr breites Anwendungsfeld machen die Flugkörper zu einem zukunfts-trächtigen Technologiebereich, der hoch qualifizierten Nachwuchs benötigt. Mit regelmäßigen Schülerprojekten will das Deutsche Zentrum für Satelliten-Kommunikation e. V. (DeSK) in Backnang Schüler von Gewerblichen Schulen in der Region frühzeitig für die spannende Technologie interessieren. Im DeSK engagieren sich Firmen, wissenschaftliche Einrichtungen, Hochschulen sowie acht Privatpersonen dafür, die Satelliten-Kommunikation voranzubringen. Die Einrichtung wird unter anderem von der WRS und dem Landratsamt Rems-Murr gefördert.

Unter Anleitung des Kompetenzzentrums bauen die Schüler Modellsatelliten, die anschließend im Showroom des Zentrums ausgestellt werden. Dort sollen sie die Spitzentechnologie für die allgemeine Öffentlichkeit erlebbar machen und ganz besonders auch andere junge Menschen dafür begeistern. Die Schülerprojekte entstanden ursprünglich aus der Not heraus, denn es waren zu wenig finanzielle Mittel vorhanden, um professionelle Modellbauer für die Ausstellung zu engagieren. Die Verantwortlichen hatten daraufhin die Idee, Schüler für den Bau der Modelle zu beauftragen und damit gleichzeitig den Nachwuchs zu fördern.

In der Zwischenzeit ist daraus eine mehr-jährige Kooperation zwischen dem DeSK und regionalen Bildungseinrichtungen entstanden. Die Jugendlichen haben be-



DeSK

Patrick Vorrath (links) und Manuel Weller mit dem Satellitenmodell Meteosat Third Generation

reits die Modelle Heinrich-Hertz, Sentinel-2 und Meteosat Third Generation nachgebaut. Bei Interesse stellt der DeSK-Vorstandsvorsitzende Reinhard Schnabel das Konzept in den Schulen vor.

Weitere Informationen zu den Schülerprojekten gibt es direkt bei Reinhard Schnabel, 07191 187 83 12, reinhard.schnabel@desk-sat.com.

AWO bietet Qualifizierungsberatung für internationale Fachkräfte



Seit Anfang 2015 bieten die Erstanlaufstellen und Kompetenzzentren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse auch eine zusätzliche Qualifizierungsberatung für Personen an, die im Anerkennungsverfahren einen positiven oder negativen Bescheid erhalten haben. Sie werden unter anderem zu Handlungsmöglichkeiten bei Teilanerkennung oder einem negativen Bescheid beraten. Unterstützung bekommen auch Ratsuchende mit einem ausländischen Berufsabschluss, für den keine Anerkennung erforderlich ist.

Die Qualifizierungsberatung ermöglicht darüber hinaus einen Überblick und Kontakte zu mehr als 20 Qualifizierungsmaßnahmen, die das Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) in verschiedenen Berufssparten anbietet. Für Migranten mit einer Teilanerkennung ebnet diese den Weg zu einer vollen Anerkennung und erleichtern ihnen den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Neben Einzelpersonen können sich auch Arbeitsmarkteinrichtungen und Unternehmen an die Qualifizierungsberatung wenden.

Weitere Informationen unter: www.netzwerk-iq-bw.de/qualifizierungsberatung.html

Infopool

Talente-Forum: Backnanger Bucht

Beim Talente-Forum on Tour am 20. Oktober 2015 in Auenwald steht die Entwicklung und Bedeutung der Arbeitgebermarke im Zentrum. Denn Employer Branding ist gerade für kleine und mittelständische Betriebe, die auf dem Arbeitsmarkt oft vollkommen unsichtbar sind, ein hervorragendes Mittel, sich bei Schülern und Studenten einen Namen zu machen. Für Experten ist dabei Authentizität das A und O. Ganz praktisch: Das Bild, welches ein Arbeitgeber in der Öffentlichkeit vermittelt, muss

mit den tatsächlichen Arbeitgeberqualitäten des Unternehmens übereinstimmen. Mehr dazu erfahren Sie im Impulsvortrag. Wie eine erfolgreiche Positionierung als attraktiver Arbeitgeber in der Praxis funktionieren kann, verdeutlichen die zwei Best-Practice-Unternehmen des Talente-Forum on Tour.

Mehr Informationen finden Sie unter fachkraefte.region-stuttgart.de/termine.



Mehr Demokratie wagen – HEMA verbindet Umorganisation mit Personalentwicklung

Eine Firmenkultur ohne Hierarchien – in den meisten Maschinenbau-Unternehmen ist das unvorstellbar. Der Bandsägenspezialist HEMA aus Frickenhausen hat es trotzdem gewagt: Bis auf die beiden Geschäftsführer und einen Projektmanager wurden in dem Familienunternehmen alle Führungsebenen abgeschafft und durch demokratisch gewählte Teamsprecher ersetzt. Die Meister übernahmen stattdessen wichtige Aufgaben in der Arbeitsvorbereitung und im Kundenservice. Das Familienunternehmen sollte durch die radikale Umorganisation schneller, flexibler und effizienter werden. Begleitet wurde der Veränderungsprozess durch die LEADaktiv UG aus Heidelberg und ein kluges Personalentwicklungskonzept, das die Eigenverantwortung der Mitarbeiter stärkte und ihre Potenziale und Talente in den Mittelpunkt stellte.

Heute sind die rund 50 Mitarbeiter in fünf dynamischen Teams organisiert, die sich selbst managen. Die Mitarbeiter legen unter anderem gemeinsam fest, wie viele Fertigungsstunden sie für eine Aufgabe brauchen, wann sie Urlaub nehmen und mit wem offene Stellen im Team besetzt werden. Durch regelmäßige Jobrotation sollen sie zukünftig noch flexibler werden und ihr Know-how erweitern.

Seit der Einführung des „agilen Projektmanagements“ ist die Produktivität bei HEMA um rund 17 Prozent gestiegen. Die Kunden bekommen schnellere und zuverlässige Lieferzusagen und die Mitarbeiter sind zufriedener und seltener krank. Die Jury des Innovationspreises honorierte diese besonders gelungene Kombination von Organisations- und Personalentwicklung mit einem Sonderpreis. Maßgeblich gesteuert



Kontakt

Heermann Maschinenbau GmbH (HEMA)

Steinbeisstraße 8, 72636 Frickenhausen
www.hema-saegen.de

Ansprechpartner
Marco Niebling, Leitung Projektmanagement
Telefon 07022 943 10-24
m.niebling@hema-saegen.de

hat den Veränderungsprozess der Projektmanager Marco Niebling. Wir sprachen mit ihm über die Meilensteine des Konzepts.



Marco Niebling

Talente: Herr Niebling, agiles Projektmanagement setzt auf Flexibilität und demokratische Entscheidungsprozesse. Was hat Sie zu dieser radikalen Veränderung bewogen?

Marco Niebling: 2012 bekam HEMA den Auftrag, für einen russischen Dämmstoffhersteller ein gesamtes Werk zu fertigen. Das Auftragsvolumen umfasste sechs Millionen Euro und entsprach damit unserem bisherigen Gesamtumsatz. Es war schnell klar, dass uns dieses Geschäft an die Grenzen unserer Leistungsfähigkeit bringen würde. Bereits ohne den zusätzlichen Auftrag hatte das Unternehmen damals mit Lieferverzögerungen zu kämpfen. Auf der Suche nach einem passenden Projektmanagement-Tool habe ich ein Unternehmen kennengelernt, das nach dem agilen Projektmanagement arbeitet.

Wie konnten Sie die Geschäftsführer und die Mitarbeiter davon überzeugen, die traditionellen Strukturen aufzugeben?

Durch Gespräche mit LEADaktiv und einen Unternehmensbesuch beim Referenzunternehmen konnte ich die beiden Geschäftsführer, die zunächst schon skeptisch waren, mit ins Boot holen. Schwieriger war es bei den Mitarbeitern, die zum Teil ja ihre Führungsaufgaben verlieren sollten. Deshalb haben wir ein durchdachtes Entwicklungsprogramm aufgesetzt, mit dem die Belegschaft schrittweise an die Veränderungen herangeführt wurde. Eine wichtige Rolle spielte der Startworkshop im August 2013, in dem die Geschäftsführung das Russlandprojekt und unsere Ziele erläuterte. Dort haben wir auch das agile Projektmanagement erstmals vorgestellt. Im Oktober ist dann die ganze Belegschaft zum Referenzunternehmen gefahren, um die Praxis kennenzulernen. Danach war auch für alle Mitarbeiter klar, dass wir uns verändern müssen.

Bereits fünf Monate nach dem Start haben Sie die neue Arbeitsorganisation eingeführt. Wie konnte das so schnell gelingen?

Noch Ende des Jahres organisierte ich mehrere Umsetzungsworkshops, in denen wir erarbeitet haben, wie sich das Konzept am besten auf unsere verschiedenen Unternehmensbereiche übertragen ließe. Damit hatten wir alle Voraussetzungen geschaffen, um ab 2014 ganz praktisch mit dem neuen Ansatz zu arbeiten. In den folgenden Monaten fanden ergänzende Schulungen

zu Kommunikation und Selbstmanagement statt, um die Mitarbeiter bei ihren veränderten Aufgaben zu unterstützen. Mit Projekt- und Jahresrückblicken würdigten wir erste Erfolge und passten die Prozesse noch besser an unsere Rahmenbedingungen an. Ergänzend dazu führte ich mit allen Beschäftigten Entwicklungsgespräche, um sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Wünschen bestmöglich in die neuen Strukturen einzubinden.

Was sind im Rückblick die wichtigsten Faktoren für den Erfolg?

Die Unternehmensleitung muss hinter dem Konzept stehen, man sollte mit allen Beteiligten sehr viel kommunizieren und die Mitarbeiter von Anfang an einbeziehen. Besonders wichtig ist es, Bedenken ernst zu nehmen und die Belegschaft während des gesamten Veränderungsprozesses gezielt zu unterstützen, das heißt auch die Mitarbeiter zu begleiten, damit sie sich nicht übernehmen. Nur so können die Teams auch den neuen Anforderungen gerecht werden. Dass es bei meiner Kollegin und mir eine ständige Anlaufstelle gibt, ist ebenfalls sehr hilfreich. Denn Zweifel, Fehler und Rückschläge sind Teil des Konzepts und brauchen Zeit sowie eine Plattform, um sie auch bearbeiten zu können. Neutrale, externe Unterstützung ist hilfreich, beschleunigt den Prozess, reduziert damit Zeit und Kosten und erhöht die Erfolgsquote.

WSRS on Tour: Welcome Service Region Stuttgart bietet Sprechstunde in den Landkreisen an



Ab Oktober 2015 bietet der Welcome Service Region Stuttgart (WSRS) eine neue Leistung an: Neben der Beratung für Zuwanderer aus Stuttgart und der Region im Welcome Center Stuttgart (WCS) wird es künftig auch in den Landkreisen der Region eine regelmäßige Sprechstunde geben, die sich an internationale Fachkräfte, ihre Familienangehörigen und an Studierende richtet. Themen können sämtliche Fragen rund um das Ankommen, Leben und Arbeiten in der Region Stuttgart sein.

Die Sprechstunde findet alle sechs Wochen immer mittwochs in einer Kreisstadt des Landkreises statt. Den Auftakt der regionalen Sprechstunden macht der Landkreis Göppingen am Mittwoch, den 7. Oktober. Durchgeführt wird das Angebot vom WSRS in Kooperation mit der Landkreisfachkräfteallianz.

Weitere Informationen gibt es bei Meike Augustin, Telefon 0711 2 28 35-879 oder meike.augustin@region-stuttgart.de.

Im Quali-Lift zu mehr Verantwortung: Gesuchte Fachkräfte selbst entwickeln

Eine systematische Personalentwicklung stand auch im Fokus des Projekts Quali-Lift der Fachkräfteallianz Region Stuttgart. In der Allianz engagieren sich regionale Arbeitsmarktakteure dafür, die langfristige Versorgung des Wirtschaftsraums mit qualifizierten Fachkräften sicherzustellen.

Beim Quali-Lift geht es konkret um eine stufenweise Weiterbildung der eigenen Belegschaft über alle Ausbildungs- und Qualifizierungsebenen hinweg, um betriebsinterne Fachkräfteressourcen zu erschließen. Zielgruppen sind An- und Ungelernte genauso wie Facharbeiter oder Akademiker, die sich durch eine geeignete Weiterqualifikation für neue Aufgaben oder mehr Verantwortung empfehlen.

Mit dem Projekt wollte die Allianz für den Nutzen der internen Weiterbildung sensibilisieren und gleichzeitig die Vielfalt der im Netzwerk bereits vorhandenen Qualifizierungsprojekte und Beratungsleistungen der Partner transparent machen. Während der aktiven Projektphase von August 2013 bis Juli 2015 wurden deshalb spezielle Lotsen eingesetzt, die interessierte Firmen zu ihrem Qualifizierungsbedarf sowie den Leistungen der Netzwerkpartner und passenden Fördermöglichkeiten berieten. Zusätzlich waren die Quali-Lift-Lotsen auf zahlreichen Veranstaltungen präsent, um für das Konzept zu werben. Auch nach Projektabschluss werden die Partner des Netzwerks weiter zusammenarbeiten und für die Idee des Quali-Lifts werben.



Betriebe, die sich dafür interessieren oder die sich zur Qualifizierung insgesamt beraten lassen wollen, können sich künftig an die speziellen Weiterbildungsberater der Netzwerkpartner wenden.

Einen guten Überblick über Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung bietet die Datenbank KursNet der Agentur für Arbeit: kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/.

Allgemeine Infos zum Quali-Lift gibt es unter fachkraefteallianz.region-stuttgart.de/projekte/quali-lift/.

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentraler Ansprechpartner für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und sechs Kreisen der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber

Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de

Verantwortlich

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
Telefon 0711 2 28 35-42
sabine.stuetze@region-stuttgart.de

Redaktion

Leitung:
Kathrin Engelhard
Telefon 0711 2 28 35-28
kathrin.engelhard@region-stuttgart.de

Text und Interviews:
Monika Nill, Stuttgart
Telefon 0711 60 19 39-05
hainzl.nill@t-online.de

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Nächste Ausgabe

Januar 2016

Abonnement/Abbestellung

fachkraefte.region-stuttgart.de/talente

Bezug wahlweise per Post oder als PDF-Dokument per E-Mail.

Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise auf die weibliche Form verzichtet.

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**