

Talente

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

Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH für Personalverantwortliche



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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Unternehmen beschäftigen aktuell Mitarbeiter aus fünf Generationen, die sehr unterschiedliche Vorstellungen davon haben, wie sie persönliche und berufliche Ziele vereinbaren können. Deshalb stehen die Verantwortlichen vor der Herausforderung, Arbeit so zu organisieren, dass sie vielfältigen Bedürfnissen gerecht wird. Während sich die Nachkriegsgeneration auf den Ruhestand vorbereitet, haben die Babyboomer gerade anspruchsvolle Führungsaufgaben übernommen, die sie mit ihrem Privatleben in Einklang bringen wollen. Die jüngeren Generationen planen ihren Berufseinstieg, wollen eine Familie gründen oder denken darüber nach, sich weiterzubilden, um ihre Karriere voranzubringen. In diesen Jahrgängen ist es zudem selbstverständlich, dass Frauen am Erwerbsleben teilnehmen und Paare zusammen für die Familienaufgaben Verantwortung übernehmen. Allen Beschäftigten gemeinsam ist der Wunsch nach passenden Arbeitsbedingungen, um ihrer persönlichen Situation gerecht werden zu können.

Viele Personalverantwortliche arbeiten bereits daran, ihre Instrumente an den unterschiedlichen Lebensphasen und -modellen der Menschen auszurichten. „Wenn sich die Gesellschaft ändert, können wir als Unternehmen nicht stehenbleiben“, betont beispielsweise Dr. Gerhard Rübling, Personalchef des Laserspezialisten Trumpf, in dessen Betrieb die Mitarbeiter alle zwei Jahre neu über ihre Arbeitszeit entscheiden können. Konkrete Ansätze, wie Firmen mit den beschriebenen Veränderungen umgehen können, sind die vollzeitnahe Beschäftigung und eine spezielle Beratung für Doppelkarrierepaare. Wir beschäftigen uns in der vorliegenden Ausgabe ausführlich mit beiden Konzepten.

Its work work.

Vollzeitnahe Beschäftigung ist ein Gewinn für Betriebe und ihre Beschäftigten

In fast allen Unternehmen gibt es heutzutage Mitarbeiter, die in Teilzeit arbeiten. Noch immer verbinden viele mit diesen Beschäftigungsverhältnissen vor allem die Halbtagesjobs von Müttern, die nach der Elternzeit wieder ins Berufsleben zurückkehren. Tatsächlich gibt es in der gegenwärtigen Arbeitswelt jedoch eine Vielzahl von flexiblen Modellen, mit denen Männer wie Frauen ihre Arbeitszeit organisieren. An Bedeutung gewinnt dabei das Konzept der vollzeitnahen Beschäftigung, bei der die Beschäftigung auf höchstens 75 Prozent verkürzt wird, beispielsweise im Rahmen einer Vier-Tage-Woche oder von verkürzten Tagesarbeitszeiten. Diese Form der Arbeitszeitreduzierung ist beispielsweise für Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte interessant, die anspruchsvolle Aufgaben zu bewältigen haben und gleichzeitig mehr Zeit für private Angelegenheiten benötigen. Die Gründe, warum diese Beschäftigten in bestimmten Phasen ihres Lebens keine 100-Prozent-Stelle anstreben, sind vielfältig:



Für viele Mitarbeiter ist es bereits hilfreich, ihre Arbeitszeit nur um wenige Stunden zu reduzieren. «

Nach wie vor ist die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einer der wichtigsten Anlässe für Teilzeitarbeit. Im Vergleich zu früher sind heute oft beide Elternteile gut ausgebildet und wollen auch während der Familienphase ihre Karrieren weiterentwickeln. Zudem hegt eine wachsende Zahl der Väter den Wunsch, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen ist ebenfalls ein häufiger Grund, warum Beschäftigte keiner Vollzeitbeschäftigung mehr nach-

Schwerpunkt dieser Ausgabe:

Dual Career



Vollzeitnahe Beschäftigung ist ein Gewinn für Betriebe und ihre Beschäftigten	1-2
Innovationspreis Weiterbildung für beispielhafte Initiativen im betrieblichen Bildungswesen	3-4
Dual Career Center Region Stuttgart (DCCRS): Doppelerfolg durch Dual-Career-Coaching	5
PRION nutzt Dual-Career-Service zur Fachkräftegewinnung	6

ergänzende Informationen unter
fachkraefte.region-stuttgart.de

gehen können oder wollen. Auch Arbeitnehmer, die sich durch eine berufsbegleitende Weiterbildung wie zum Beispiel ein Master- oder Aufbaustudium weiterqualifizieren wollen, brauchen dafür zeitliche Freiräume. Trotz ihrer privaten Zusatzbelastungen wollen alle diese Mitarbeiter beruflich nicht auf der Stelle treten. Für sie ist es oft schon hilfreich, wenn sie morgens etwas später kommen oder abends früher gehen können beziehungsweise an einem Tag in der Woche die Möglichkeit haben, sich ganz ihrer Weiterbildung oder der Familie zu widmen. Geeignet sind vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle auch für ältere Mitarbeiter, die sich in den Jahren vor ihrem Ruhestand schrittweise aus dem Berufsleben zurückziehen wollen.



W. Heiber Fotostudio/Fotolia.com

Infopool

Mit Coaching zum Erfolg – Weibliche Fach- und Führungskräfte weiterentwickeln

Am 9. November startet ein halbjähriges Coachingprogramm der Kontaktstelle Frau und Beruf Stuttgart. Das Konzept umfasst Seminare, Gruppencoachings und Einzelcoachings und richtet sich an Frauen, die mehr Verantwortung im Rahmen einer Fach- oder Führungsposition anstreben. Weitere Informationen bei Birgit Steinhardt, 0711 26 34 57-16, b.steinhardt@beff-frauundberuf.de oder unter www.beff-frauundberuf.de

Umfrage zu vollzeitnaher Beschäftigung und Dual Career

Damit die WRS ihre Angebote den Bedarfen der regionalen Unternehmen optimal anpassen kann, möchten wir Sie zur Teilnahme an unserer Umfrage zu den Themen „vollzeitnahe Beschäftigung“ und „Dual Career“ einladen. Der Zeitaufwand beträgt 5-10 Minuten. Die Ergebnisse werden in einer der nächsten Ausgaben präsentiert. fachkraefte.region-stuttgart.de > **Umfrage**

„Lust auf Technik“

Zum Thema „Lust auf Technik“ ist vom 21.–24. November im Rahmen der Stuttgarter MesseHerbst ein umfassendes Programm geplant, um den Nachwuchs für das Thema Forschung & Technik zu begeistern. Informationen und Teilnahme unter www.messe-stuttgart.de > **hobby > aussteller > lust-auf-technik**

Lange Zeit war es die herrschende Meinung, dass eine Führungsrolle oder besonders anspruchsvolle Tätigkeiten überhaupt nicht mit verkürzten Arbeitszeiten zu vereinbaren seien. Viele Personalverantwortliche befürchteten, dass solche Herausforderungen in einem Teilzeitverhältnis nicht angemessen zu bewältigen wären. In der Zwischenzeit hat die Praxis jedoch bewiesen, dass auch die sogenannten High Potentials nicht ständig im Betrieb anwesend sein müssen, um ihre Aufgaben zu bewältigen. Die Verantwortlichen in den Unternehmen haben vielmehr erkannt, dass sie gerade mit flexiblen Arbeitszeitmodellen die besonders begehrten Fachkräfte gewinnen und gute Mitarbeiter halten können und dabei außerdem sogar ihre Produktivität erhöhen.

» *Viele Frauen mit Teilzeitverträgen würden ihre Arbeitszeit gerne erhöhen.*«

Vollzeitnahe Beschäftigungsmodelle spielen deshalb unter dem Blickwinkel der Fachkräftesicherung ebenfalls eine bedeutende Rolle. In diesem Zusammenhang sind sie auch ein wichtiges Handlungsfeld der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg. Diese hat sich unter anderem zum Ziel gesetzt, das Arbeitsvolumen und die Beschäftigungszeiten der zahlreichen hochqualifizierten Frauen in Teilzeit zu erhöhen und dadurch deren Potenziale für die Unternehmen im Land besser auszuschöpfen. 2011 arbeitete fast jede zweite Frau (48,3 Prozent) in Baden-Württemberg in einem Teilzeitverhältnis. Deutschlandweit war die Quote nur wenig geringer (rund 45 Prozent). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen drohenden Fachkräftemangels gilt es, diese Reserve in der Zu-

kunft für die Volkswirtschaft verfügbar zu machen. Vollzeitnahe Beschäftigungsmodelle sind somit nicht nur interessant, wenn es um Arbeitszeitverkürzung geht, sondern ein ebenso wirkungsvolles Mittel, um Teilzeitmitarbeiter mit den typischen 20-Stunden-Verträgen schrittweise an die Vollzeit heranzuführen.

In der Regel lässt sich im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen relativ schnell eine passende Lösung finden, wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit an eine veränderte Lebenssituation anpassen will – vorausgesetzt das betroffene Unternehmen ist grundsätzlich dazu bereit. Vor allem kleinere Betriebe gehen hierbei oft sehr pragmatisch vor und orientieren sich an den konkreten Erfordernissen des Einzelfalles. Sie versuchen die Ziele des Beschäftigten bestmöglich mit den Unternehmenszielen in Einklang zu bringen und somit für beide Seiten eine zufriedenstellende Lösung zu finden. Selbstverständlich sind dafür auch gewisse organisatorische Rahmenbedingungen – wie beispielsweise eine angepasste Besprechungskultur – und ein sehr gutes Selbstmanagement der betroffenen Mitarbeiter notwendig.

» *Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle verbessern Motivation und Mitarbeiterbindung.*«

Dass sich diese Anstrengungen für Firmen und Arbeitnehmer lohnen, lässt sich leicht belegen. Arbeitszeitmodelle, die sich bewusst an den Lebensphasen der Beschäftigten orientieren, geben diesen das Gefühl, als Menschen wahrgenommen zu werden und nicht nur eine betriebliche Ressource zu sein. Das steigert nachweislich die Loyalität und die Betriebstreue der Teilzeitkräfte. Die Möglichkeit, berufliche und private Interessen bestmöglich zu vereinbaren, verbessert außerdem die Motivation und auch die individuelle Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Arbeitnehmer in Teilzeitverhältnissen sind in der Regel überdurchschnittlich sensibel für „Zeitfresser“ und ineffektive Arbeitsabläufe. Darüber hinaus kann durch den Einsatz von vollzeitnahen Teilzeitmodellen die betriebliche Arbeitszeit relativ flexibel an unterschiedliche Auftragsvolumina angepasst werden. Somit wird es für die Betriebe erheblich erleichtert, auf konjunkturelle Schwankungen und Krisen optimal zu reagieren.

Innovationspreis

Innovationspreis Weiterbildung für beispielhafte Initiativen im betrieblichen Bildungswesen

Der Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart prämiert kleine und mittelständische Firmen, die sich auf vorbildliche Weise für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten engagieren. Bereits zum achten Mal zeichnen die Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart (IHK), die Handwerkskammer Region Stuttgart (HWK) und die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (WRS) dieses Jahr regionale Unternehmen aus, deren Projekte und Maßnahmen die Qualität der betrieblichen Weiterbildung in der Region Stuttgart verbessern.

Mit ihren Weiterbildungsinitiativen tragen die prämierten Unternehmen und Institutionen auch dazu bei, die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Stuttgart für begehrte Fachkräfte zu erhöhen.

Zu den Preisträgern 2013 gehören die Bürkle + Schöck KG und die Convensis Group aus Stuttgart sowie die August Mink KG aus Göppingen. Die Auszeichnungen werden am 20. September zum Start des 12. Stuttgarter Weiterbildungstags im Treffpunkt Rotebühlplatz überreicht.

Alle ausgezeichneten Initiativen stehen exemplarisch für die Innovationskraft, mit der die regionale Wirtschaft auf den zunehmenden Fachkräftemangel reagiert und dienen als Vorbild und Impulsgeber für andere Mittelständler in der Region. Unterstützt wird der Wettbewerb vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg und dem DGB Region Nordwürttemberg.



Robert Kneschke/Fotolia.com

Talente-Forum

Mehr Infos und persönlicher Kontakt zu den Preisträgern im Talente-Forum »Klartext!« am 20. September 2013
fachkraefte.region-stuttgart.de/termine

akademie@convensis – Mitarbeiter bilden ihre Kollegen weiter



Convensis Group

Convensis Group
Friedrichstraße 23b, 70174 Stuttgart

Susanne Hencke
Senior Manager
Telefon 0711 36 53 37-75
susanne.hencke@convensis.com
www.convensis.com

Kommunikation ist das Geschäft der Stuttgarter Convensis Group und auch eine wesentliche Grundlage der Personalentwicklung im Unternehmen. „Wir agieren interdisziplinär und sehr teamorientiert“, beschreibt die Personalverantwortliche Susanne Hencke die Arbeits- und Weiterbildungskultur der Public Relations Agentur. Bei Convensis bringen unter anderem Journalisten, Betriebswirte, Ingenieure, Politologen, Sprachwissenschaftler oder Psychologen ihr Know-how in die Projekte ein.

Ein intensiver Austausch zwischen den unterschiedlichen Fachrichtungen prägt auch das Weiterbildungskonzept der Kommunikationsexperten. Der überwiegende Teil ihrer Maßnahmen stützt sich auf die vielfältigen Erfahrungshintergründe und Stärken der eigenen Belegschaft. So gestaltet jeder Mitarbeiter mindestens eine fachliche oder methodische Weiterbildung pro Jahr – und das gilt für die Auszubildenden

genauso wie für die Geschäftsleitung. Darüber hinaus gibt es monatliche Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung, in denen es um Themen wie selbstbewusstes Auftreten oder den richtigen Business-Knigge geht. Externe Experten werden nur beauftragt, wenn es zu einem Thema kein firmeneigenes Know-how gibt. Mehrmals im Jahr werfen die Convensis-Mitarbeiter zudem einen „Blick über den Tellerrand“, bei dem sie beispielsweise das Obdachlosenleben in Stuttgart kennenlernen. Begleitend dazu finden regelmäßige Einzelcoachings zur fachlichen und persönlichen Entwicklung der Beschäftigten statt.

Dass sich der umfassende Weiterbildungsaufwand lohnt, davon ist CEO Prof. Dr. Stefan Hencke überzeugt. Er führt unter anderem die hohe Qualität der Agenturleistungen darauf zurück und verweist auch auf die kontinuierlich steigenden Umsatzzahlen und deutlich längere Kundenbindungszeiten.

Die Mink Akademie – Unternehmenskultur vermitteln

„Das Gute verbessern“ ist bei der Göppinger August Mink KG kein Werbeslogan, sondern Ausdruck einer gelebten Unternehmenskultur, die die Produktions- und Verwaltungsprozesse genauso beeinflusst wie die Arbeit der internen Weiterbildungsakademie. Ausgangspunkt dieser Philosophie war der Wunsch der Geschäftsführung nach mehr Ordnung, Standardisierung und besser qualifiziertem Personal, um trotz härter werdendem Wettbewerb langfristig in Deutschland produzieren zu können.

Dies liegt sieben Jahre zurück. Wer heute die Produktionshallen des führenden Herstellers technischer Bürsten betritt, dem fallen sofort die Flipchartständer bei jeder Maschine ins Auge, auf denen zahlreiche Verbesserungsvorschläge mit dafür verantwortlichen Personen aufgelistet sind. Hier finden auch die wöchentlichen Teambesprechungen statt, bei denen immer wieder aufs Neue darüber diskutiert wird, wie sich die Abläufe weiter optimieren und Fehler vermeiden lassen. Begleitet werden

die fortlaufenden Veränderungsprozesse durch die betriebseigene Mink Akademie, die nicht nur fachliche Schulungen zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP), Qualitätsmanagement oder zur Maschinenteknik anbietet, sondern vor allem auch den Mink-Mitarbeitern vom Beginn ihrer Betriebszugehörigkeit an wichtige Werte des Unternehmens wie Qualität, Verantwortungsbewusstsein oder Zuverlässigkeit vermittelt.

Ziel eines jeden Seminars ist es, mindestens fünf bis zehn konkrete Verbesserungsideen zu entwickeln. Die Beschäftigten werden dadurch ganz bewusst dazu motiviert, mitzudenken und die Unternehmensentwicklung aktiv zu gestalten. Weil jede Schulung durch interne, fachlich und didaktisch geschulte Trainer konzipiert wird, ist ein hoher Praxisbezug garantiert. Die Weiterbildungsangebote richten sich genauso an Hilfskräfte oder Maschinenbediener wie an Techniker und Führungskräfte, die auch alle gemeinsam daran teilnehmen.



August Mink KG

August Mink KG
Fabrikation technischer Bürsten
Autenbachstraße 24-30
73035 Göppingen

Christian Ott
Telefon 07161 4031-672
christian.ott@mink-buersten.de
www.mink-buersten.com

Bürkle + Schöck – Personalentwicklung durch externe Entwicklungsbegleitung (ENWIBE)

„Mitarbeiter, die eine klare Perspektive und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten haben, kommen morgens gerne zur Arbeit“, betont Stefan Bürkle, geschäftsführender Gesellschafter des Familienunternehmens Bürkle + Schöck. Vor diesem Hintergrund hat der Stuttgarter Traditionsbetrieb, der innovative Lösungen rund um die Elektrotechnik anbietet, ein außergewöhnliches Personalentwicklungskonzept eingeführt: Mit der Unterstützung externer Entwicklungsbegleiter wurden dabei die Zukunftswünsche und beruflichen Ziele der Beschäftigten ausführlich analysiert und die Mitarbeiter anschließend individuell gefördert und weitergebildet.

Kern des Konzepts waren zwei Perspektivgespräche pro Mitarbeiter, die von erfahrenen Personalexperten des Elektro Technologie Zentrums (etz) durchgeführt wurden. Gemeinsam mit den etz-Beratern reflektierten die Beschäftigten ihre bisherige berufliche Entwicklung sowie bedeutende

betriebliche und persönliche Ereignisse und daraus resultierende Veränderungswünsche und -chancen. Im nächsten Schritt wurden dann für jeden Mitarbeiter individuelle Entwicklungsziele sowie gegebenenfalls Vorschläge für Veränderungen im Arbeitsumfeld beschrieben. Die Gesprächspartner legten außerdem fest, welche Punkte vertraulich behandelt und welche an die Vorgesetzten weitergegeben werden sollten. In Feedbackrunden zwischen den Entwicklungsbegleitern und den zuständigen Führungskräften wurden dann konkrete Fördermöglichkeiten für jeden Mitarbeiter erarbeitet und mit diesem besprochen.

Das Ergebnis waren laut Stefan Bürkle zufriedener Mitarbeiter, deren Potenziale auch im Sinne des Unternehmens besser genutzt werden konnten. Diese Wirkung tritt allerdings nur ein, wenn die abgestimmten Maßnahmen von allen Beteiligten als Chance gesehen und auch zeitnah umgesetzt werden.



Bürkle + Schöck KG

Bürkle + Schöck KG
Gewerbstraße 38, 70565 Stuttgart

Stefan Bürkle
Geschäftsführender Gesellschafter
Telefon 0711 7837-115
stefan.buerkle@buerkle-schoeck.de
www.buerkle-schoeck.de

Doppelerfolg durch Dual-Career-Coaching

Um gesuchte Fachkräfte für die Region Stuttgart zu gewinnen, kümmert sich das Dual Career Center Region Stuttgart (DCCRS) der regionalen Wirtschaftsförderung auch um die berufliche Karriere der jeweiligen Lebensgefährten. Die Coaches Birgit Steinhardt – im Rahmen einer Kooperation mit BeFF e.V. – und Anna Bronner unterstützen die mitziehenden Lebenspartner im Auftrag des DCCRS dabei, sich hier ebenfalls eine berufliche Perspektive zu schaffen. Wie eine solche Beratung genau aussieht und welche Themen für die Lebenspartner eine Rolle spielen, darüber sprachen wir mit den beiden Expertinnen für Doppelkarrieren.

Talente: Frau Bronner, Frau Steinhardt, ist der Dual-Career-Ansatz bei Unternehmen in den kleineren und mittelständischen Unternehmen in der Region und deren Bewerbern überhaupt ein Thema?

Birgit Steinhardt: Beim Mittelstand ist Dual Career noch nicht wirklich angekommen, viele kleinere Betriebe können mit dem Begriff wenig oder auch gar nichts anfangen. Bisher sind es vor allem die Hochschulen und global agierende Konzerne, die bei ihren Rekrutierungsbestrebungen auch Dual-Career-Services miteinbeziehen. Da es jedoch immer mehr Paare gibt, bei denen beide Partner berufliche Karriere machen wollen, spielt das Thema auf der Bewerberseite eine zunehmend wichtige Rolle.

Anna Bronner: Bei den Bewerbern ist es auch entscheidend, woher sie kommen. Im angelsächsischen Raum und in den skandinavischen Ländern ist eine Dual-Career-Beratung häufig selbstverständlicher Bestandteil von Jobangeboten. Dementsprechend kommen Kandidaten aus diesen Ländern auch mit der Erwartung nach Deutschland, dass die berufliche Perspektive ihrer Partner durchaus Thema sein wird. Deutsche Paare sind in der Regel positiv überrascht, wenn bei berufsbedingten Umzügen von den potenziellen Arbeitgebern auch Unterstützung für die weitere Karriereplanung des mitziehenden Partners angeboten wird.

In welchen Situationen befinden sich die mitziehenden Lebenspartner üblicherweise? Mit welchen Themen kommen sie zu Ihnen in die Beratung?

AB: Nach wie vor sind es noch immer überwiegend die Frauen, die ihre Ehemänner oder Lebenspartner bei deren Stellenwechsel begleiten. Viele dieser Frauen haben in den zurückliegenden Jahren wegen der gemeinsamen Kinder nur Teilzeit gearbeitet oder kommen direkt aus der Elternzeit. Fast alle haben einen akademischen Abschluss. Es geht somit in vielen Fällen um klassische Fragen des Wiedereinstiegs – verbunden natürlich mit den

Herausforderungen des neuen, unbekannteren Umfelds. Sie wollen beispielsweise ihr Fachwissen aktualisieren und an die Anforderungen in Deutschland anpassen oder suchen eine Tätigkeit in Teilzeit oder mit besonders flexiblen Arbeitszeiten.

BS: Mit welchen Vorstellungen diese Frauen kommen, hängt auch stark davon ab, wie sie sozialisiert wurden. Ich hatte beispielsweise eine Französin in der Beratung, für die war es trotz mehrerer Kinder vollkommen selbstverständlich, nach den Geburten schnell wieder Vollzeit in den Beruf einzusteigen, wie in Frankreich üblich. Eine andere Klientin war Ärztin, die künftig eine Verwaltungstätigkeit anstrebte. Mit dem anstehenden Umzug wollte sie deshalb eine entsprechende berufliche Umorientierung verbinden. Wichtige Fragen der Coachees betreffen auch die Mentalität und Gepflogenheiten in deutschen Unternehmen.

Wie sieht ein Coaching im Rahmen des Dual Career Centers genau aus? In welchen Bereichen unterstützen Sie konkret?

BS: Als Kontaktstelle Frau und Beruf bieten wir grundsätzliche Beratung zu allen Fragen, die Frauen im Beruf beschäftigen – darauf greife ich auch beim Dual-Career-Coaching zurück. Dazu gehören unter anderem die Aktualisierung des Profils, die Empfehlung sinnvoller Weiterbildungen oder die Erarbeitung einer passenden Bewerbungsstrategie einschließlich versandfähiger Bewerbungsunterlagen. Bevor die Coachees zu uns geschickt werden, hat Frau Dr. Silber, die bei der Wirtschaftsförderung für die Dual-Career-Services verantwortlich ist, bereits abgeklärt, ob Mitglieder des Dual-Career-Netzwerks möglicherweise als künftige Arbeitgeber infrage kommen. Sie nutzt ihren direkten Draht zu den Netzwerkpartnern und verschafft den potenziellen Bewerberinnen dadurch mehr Aufmerksamkeit.

AB: Bei der Erarbeitung eines Lebenslaufs ist es wichtig, die besonderen Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts zu



Anna Bronner



Birgit Steinhardt

Susanne K. Baur

Anna Bronner

Coach, Trainerin, Dozentin
Institut für Lebensmanagement
Telefon 07457 94 67 78
anna.bronner@lebensmanagement.info
www.lebensmanagement.info/newsletter

Birgit Steinhardt

Geschäftsführung
BeFF – Kontaktstelle Frau und Beruf Stuttgart
European Business Coach
Telefon 0711 26 34 57-16
b.steinhardt@beff-frauundberuf.de
www.beff-frauundberuf.de

Das Dual Career Center Region Stuttgart richtet sich an Unternehmen und Paare aus der Region Stuttgart. Weitere Informationen unter dcc.region-stuttgart.de.

Das Hochschulnetzwerk für Doppelkarrierepaare aus der Wissenschaft finden Sie unter dual-career-solutions.de/presse.

verdeutlichen. Das gilt auch für das Verhalten und typische Fragen in künftigen Bewerbungsgesprächen. Ein wichtiger Punkt ist zudem, die Bedeutung der deutschen Sprache zu vermitteln. Generell geht es darum, den Such- und Bewerbungsprozess der Klienten zu strukturieren. Darüber hinaus besprechen wir auch, wie die Betroffenen ihr Kontaktnetz ausbauen und sich mit Personen in vergleichbaren Situationen besser vernetzen können.

Wie würden Sie den Nutzen eines Dual-Career-Services zusammenfassen?

AB: Dual-Career-Beratung ist oft das Zünglein an der Waage. Ist die berufliche Neuorientierung beispielsweise des Mannes mit einem Ortswechsel verbunden, dann ist die mögliche Perspektive der Frau am neuen Lebensmittelpunkt oft maßgeblich dafür, ob eine Stelle letztendlich zu- oder abgesagt wird.

BS: Wir erreichen mit unseren Angeboten zudem, dass die gewonnenen Arbeitskräfte auch langfristig im Unternehmen bleiben. Fühlt sich nämlich einer der beiden Lebenspartner nicht wohl, zieht es vor allem ausländische Paare nicht selten wieder zurück in ihr Heimatland.

PRION nutzt Dual-Career-Service zur Fachkräftegewinnung

Ob ein Unternehmen hochqualifizierte Fachkräfte gewinnen kann, hängt auch davon ab, inwiefern die Familien der Kandidaten mit dem Ortswechsel einverstanden sind. Die Stuttgarter PRION Group arbeitet deshalb mit dem Dual Career Center (DCCRS) der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH zusammen, das mitziehende Partner, die im Wirtschaftsraum ebenfalls beruflich Fuß fassen wollen, bei der Neuorientierung unterstützt. PRION bietet umfassende Dienstleistungen im Product-Lifecycle-Management (PLM) an – weltweit arbeiten rund 350 Mitarbeiter für den PLM-Spezialisten. Die meisten der Beschäftigten sind hochqualifizierte Informatiker oder Ingenieure, die am Markt außerordentlich gefragt sind. Um die begehrten Experten zu gewinnen, muss sich der IT-Dienstleister deshalb beim Recruitingprozess von seiner Konkurrenz abheben. Für Anne Janner, der Personalverantwortlichen von PRION, sind die Beratungsleistungen des Dual Career Centers zusätzliche Pluspunkte, die das Unternehmen für sein Arbeitgebermarketing nutzen kann.

In der Praxis erlebt sie regelmäßig, dass private Aspekte eine zentrale Rolle für die Bewerber spielen. Dazu zählt unter anderem die Frage, ob sich auch die Lebenspartner in der neuen Umgebung wohlfühlen werden. PRION verweist interessante Kandidaten deshalb gezielt auf die Unterstützungsmöglichkeiten durch das DCCRS hin. Diese umfassen beispielsweise fundierte Informationen über den

deutschen Arbeitsmarkt, Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder die Vermittlung von Kontakten zu anderen relevanten Anlaufstellen. Zudem wird überprüft, ob die Qualifikationen der Lebenspartner möglicherweise für andere Unternehmen aus dem Dual-Career-Netzwerk interessant sein könnten.

» *Für viele Bewerber spielt es eine zentrale Rolle, ob sich auch die Lebenspartner in der neuen Umgebung wohlfühlen werden.«*

Das IT-Unternehmen nutzt die Dual-Career-Angebote auch dann, wenn die Familien der Bewerber zu einem späteren Zeitpunkt nachziehen oder ein Lebenspartner sich erst nach einer gewissen Zeit dafür entscheidet, auch beruflich Anschluss zu finden. Letzteres galt beispielsweise für die Ehefrau eines indischen Mitarbeiters, die nach einigen Monaten in Deutschland darüber nachdachte, hier zu promovieren. Über das DCCRS wurde dem Ehepaar der Kontakt zur Uni Stuttgart vermittelt. Die junge Frau, die bereits über einen akademischen Abschluss in Physik verfügte, konnte sich dort umfassend zu ihren akademischen Weiterbildungsmöglichkeiten beraten lassen.

Damit Paare, die aus dem Ausland oder anderen Gegenden Deutschlands in die Region gekommen sind, auch langfristig hierbleiben, brauchen beide Partner eine zufriedenstellende Perspektive.



Rigo/Fotolia.com

Anne Janner betont deshalb die Bedeutung des Dual-Career-Services auch für die Mitarbeiterbindung. Die tatsächliche Beratung wird dann durch die Wirtschaftsförderung organisiert und von speziellen Coaches durchgeführt. Der Aufwand für die Personalexpertin und ihre Kollegen ist somit sehr überschaubar.

Anderen Unternehmen, die sich erstmals mit Dual-Career-Angeboten auseinandersetzen, empfiehlt Anne Janner deshalb, nicht lange abzuwägen, sondern den Service einfach auszuprobieren. Damit die interessierten Bewerber und Mitarbeiter den Nutzen für ihre Partner auch realistisch einschätzen können, sollten die Betriebe allerdings darauf hinweisen, dass es sich dabei um eine Hilfe zur Selbsthilfe handelt und keine Jobgarantien ausgesprochen werden können.

Kontakt

PRION GmbH
Nikolaus-Otto-Straße 25
70771 Leinfelden-Echterdingen

Anne Janner
Head of HR Recruitment & Training
Telefon 0711 2141-361
ajanner@prion-group.com
www.prion-group.com

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.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion

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

Laura Ullmann
Telefon 0711 2 28 35-28
laura.ullmann@region-stuttgart.de

Text

Monika Nill, Stuttgart

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Erscheinungsform

quartalsweise

Nächste Ausgabe

November 2013

Abonnement/Abbestellung

fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter

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**