

Talente

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,

die Statistiken aller großen deutschen Krankenkassen bestätigen einhellig: Berufstätige leiden immer häufiger unter psychischen Erkrankungen. Das wissenschaftliche Institut der AOK vermeldete im Frühjahr 2009 einen Anstieg der dadurch bedingten Fehlzeiten seit 1995 um 80%. Im Jahr 2008 stellten sie die vierthäufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit dar. Rund zehn Millionen Tage waren die Deutschen im letzten Jahr krankgeschrieben, weil sie sich erschöpft und ausgebrannt fühlten.

Trotz dieser alarmierenden Zahlen sind psychische Erkrankungen in vielen Betrieben nach wie vor ein Tabuthema. Den Betroffenen fällt es schwer, über ihre Probleme zu reden, Kollegen, Führungskräfte und Personalverantwortliche fühlen sich oft ratlos im Umgang mit den erkrankten Mitarbeitern. Gleichzeitig steigen in Krisenzeiten die Belastungsfaktoren, so dass gerade jetzt mit zunehmenden Erkrankungszahlen zu rechnen ist.

Die vorhandene Sprachlosigkeit ist deshalb besonders tragisch, weil vorbeugende Maßnahmen nur möglich sind, wenn die Probleme erkannt und offen kommuniziert werden. Dann jedoch kann das Management in den Betrieben eine Menge tun. Denn Personalpolitik, Führungsstil und eine Arbeitsorganisation, die Menschen weder über- noch unterfordert, sind Bestandteile der Unternehmenskultur und zentrale Aufgaben unternehmerischer Entscheidungen.

Mit den Informationen und Praxisbeispielen dieser Ausgabe wollen wir für den offenen Umgang mit psychischen Erkrankungen und eine gesundheitsfreundliche Unternehmenskultur werben. Dies ist nicht nur gut für die Mitarbeiter, sondern hilft auch den Unternehmen. Denn gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zählt eine gesunde und belastbare Belegschaft, die motiviert für den Unternehmenserfolg kämpft, zur wichtigsten Ressource für die Betriebe.

It's Wake Waq.

Neue Herausforderungen in einer gewandelten Arbeitswelt: Stressmanagement hilft bei der Krisenbewältigung

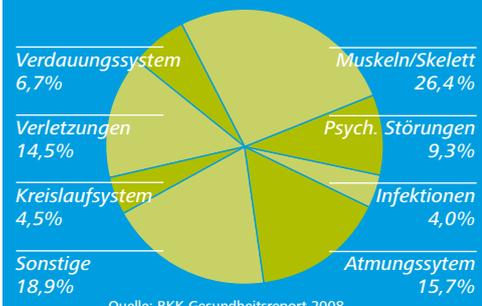
Nahezu jeder vierte Beschäftigte in der EU leidet unter arbeitsbedingtem Stress. Dies ist das Ergebnis einer umfassenden Befragung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Als Auslöser nennen die Betroffenen vor allem unsichere Arbeitsverhältnisse, die permanente Reorganisation ihres Arbeitsumfelds, einen zu hohen Arbeitsumfang und ständigen Termindruck, Mobbing sowie die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ein Blick auf die Hintergründe dieser Entwicklungen macht deutlich, dass sich die Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten drastisch verändert hat. Viele Unternehmen stehen aufgrund der Globalisierung unter einem enormen Marktdruck. Gegen eine weltweite Konkurrenz können sie nur bestehen, wenn sie ihre Abläufe kontinuierlich optimieren und die Kosten senken. Gleichzeitig sind die Betriebe dazu gezwungen, ihr Innovationstempo deutlich zu erhöhen. In zunehmend kürzeren Abständen führen sie deshalb neue Technologien, Materialien und Prozesse ein und müssen ihre Organisationsstrukturen permanent an veränderte Rahmenbedingungen anpassen.

Auf die beruflichen Anforderungen an die Beschäftigten hat dies erhebliche Auswirkungen: Über alle Ebenen und Funktionen hinweg ist der Arbeitsalltag durch zunehmend komplexe Aufgaben gekennzeichnet, die meist unter Termindruck und mit begrenzten Ressourcen ausgeführt werden sollen. Dabei müssen sich auch die Mitarbeiter kontinuierlich auf neue Rahmenbedingungen einstellen.

Durch den Einsatz moderner Kommunikationstechnologien sind sie außerdem ununterbrochen erreichbar und müssen dabei gleichzeitig eine wachsende Informationsflut bewältigen. Zusätzlich belastend wirkt, dass es immer mehr befristete Arbeitsverhältnisse gibt, die automatisch mit Unsicherheit und fehlender Planbarkeit verbunden sind.

Die häufigsten Krankheitsarten



Schwerpunktthema: Betriebliche Gesundheitsförderung

Stressmanagement hilft bei der Krisenbewältigung	1
Best Practice: Gesundheitsmanagement bei der Landesmesse Stuttgart	2
Interview: Landesbank Baden-Württemberg	3
AQUARES	4
WRS-Bildungskongress auf der MOTEK	4
Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg	5
Menschen mit Behinderung als Beschäftigte auf dem ersten Arbeitsmarkt	5
Prämierte Weiterbildungskonzepte im Fokus	6

»Aktuelle Studien deuten darauf hin, dass rund 60% aller Fehlzeiten durch überforderte Arbeitnehmer entstehen.«

Die beschriebene Dynamik führt zu neu auftretenden psychosozialen Risiken, die das Stressniveau der Beschäftigten erhöhen und ihre Gesundheit erheblich beeinträchtigen können. Mögliche Auswirkungen sind Erschöpfungs- und Angstzustände, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Rückenschmerzen oder das sogenannte Burnout-Syndrom. Aktuelle Studien deuten darauf hin, dass rund 60% aller Fehlzeiten durch überforderte Arbeitnehmer entstehen. Angesichts der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise werden die Belastungen zusätzlich verschärft. Anhaltende Sorgen um den Arbeitsplatz führen häufig dazu, dass psychosomatische Beschwerden und depressive Verstimmungen zunehmen. Der Umgang mit arbeitsbedingtem Stress gehört deshalb heute zu den größten Herausforderungen im Personalmanagement. Die gute Nachricht dabei ist: Viele der beschriebenen Risiken können sehr gut verhindert werden, wenn notwendige Veränderungen mit geeigneten Maßnahmen begleitet werden.

Die Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) hat mehr als 350 Studien analysiert und daraus wissenschaftlich gesicherte Empfehlungen für eine erfolgreiche Prävention von Stress am Arbeitsplatz abgeleitet. Nach ihren Erkenntnissen geht es vor allem darum, potentielle Stressquellen zu reduzieren. Das funktioniert beispielsweise durch die Umstrukturierung ungünstiger Arbeitsabläufe und die Einbeziehung der Beschäftigten in relevante Entscheidungen. Notwendig ist außerdem eine Kommunikationskultur, die von gegenseitigem Vertrauen und Anerkennung getragen wird.

Alle Studien belegen einhellig, wie wichtig es ist, bei Veränderungsprozessen Informationen nicht zurückzuhalten, Entscheidungen transparent zu machen und bei Bedarf Unterstützung anzubieten, um die Auswirkungen des Wandels zu integrieren. Dazu gehört es auch, die Beschäftigten angemessen zu qualifizieren, damit sie mit den neuen Anforderungen kompetent und souverän umgehen können. Außerdem empfiehlt die IGA, die Widerstandsfähigkeit der Beschäftigten gegenüber Stress durch

Erlernen und Üben geeigneter, alltagstauglicher Bewältigungsstrategien zu verbessern. Zu Stress reduzierenden Maßnahmen zählen Individual- und Gruppenangebote bezüglich Verhalten, Entspannung und Bewegung.

Ein durchdachtes und sorgfältig geplantes Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung kann sehr gut dabei helfen, dass die Beschäftigten auch in wirtschaftlichen Krisenzeiten gesund und motiviert bleiben. Das belegen viele erfolgreiche Praxisbeispiele. Am besten funktioniert es, wenn individuelle Gesundheitsangebote durch organisatorische Maßnahmen ergänzt werden. Praktische Anregungen dafür, wie Veränderungsprozesse in Unternehmen mit Maßnahmen und Strategien der betrieblichen Gesundheitsförderung begleitet werden können, bieten die Konzepte der Landesbank Baden-Württemberg und der Landesmesse Stuttgart, die in dieser Ausgabe vorgestellt werden. In beiden Beispielen wird deutlich, dass Arbeitnehmer, die auf Ressourcen zur Stressbewältigung zurückgreifen können, auch die Chancen im Wandel sehen und damit die besten Voraussetzungen haben, um gesund zu bleiben und an den Herausforderungen zu wachsen.

Best Practice: Gesundheitsmanagement der Landesmesse Stuttgart

Stress reduzierende Maßnahmen erleichtern Veränderungsprozesse

Mit bis zu rund 70 Eigenveranstaltungen und Gastmessen im Jahr ist die Messe Stuttgart eine wichtige Drehscheibe für die baden-württembergische Wirtschaft. Durch ihren Umzug auf das neue Gelände direkt beim Stuttgarter Flughafen hat die Messegesellschaft 2007 ihre Ausstellungsflächen auf mehr als 100.000 Quadratmeter verdoppelt. Dieses Wachstum bedeutete nicht nur eine neue Dynamik für die Aussteller und Besucher, sondern auch tiefgreifende Veränderungen für die 270 Mitarbeiter der Messegesellschaft.

und eingebunden: über den Vorgesetzten, über direkte persönliche Ansprache durch die Personalabteilung und/oder den Betriebsrat. Wenn möglich, werden Arbeitsgruppen gebildet, die aus Vertretern des Arbeitgebers, des Betriebsrats und Mitarbeitern bestehen, um gemeinsame Lösungen zu erarbeiten. Dies bietet eine Plattform für die Bedürfnisse sowie Sorgen der Mitarbeiter und stellt sicher, dass Umstrukturierungen und Veränderungen auf eine breite Akzeptanz stoßen. Wichtig ist ebenso eine Nachbetreuung bzw. ein Beschwerdemanagement nach durchgeführten Maßnahmen, um Fehlentwicklungen rechtzeitig entgegen steuern zu können.

Um die Beschäftigten in anspruchsvoller gewordenen Zeiten gezielt zu stärken, hat die Messe zudem ein betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert. Regelmäßige Aktionstage zur Stressvermeidung und -bewältigung, Work-Life-Balance, Führungskräfteeschulungen, Herzfrequenzmessungen, Stresstests und Betriebssportgruppen sind einige Beispiele aus dem umfassenden Programm. Mit vielfältigen Vorkehrungen zum Stressmanagement werden die Mitarbeiter dabei unterstützt, die gestiegenen Anforderungen gut zu bewältigen und dabei flexibel, gelassen und fit zu bleiben.

Ansprechpartner Gesundheitsmanagement:
Jochen Allgaier, Referent Personal & Organisation
Landesmesse Stuttgart GmbH, Messepiazza 1
70629 Stuttgart (Germany)
Telefon: 0711-18560-0
jochen.allgaier@messe-stuttgart.de
www.messe-stuttgart.de



Foto: Landesmesse Stuttgart GmbH

Um den größeren Standort optimal zu managen, waren nach dem Umzug neue Formen der Zusammenarbeit sowie die Anpassung vieler Prozesse und Strukturen notwendig. Die frühzeitige Information und Kommunikation bezüglich geplanter Maßnahmen sieht die Messe Stuttgart als besonders entscheidend für den Erfolg von organisatorischen Veränderungen. Daher werden die Mitarbeiter über vielfältige Kommunikationskanäle informiert

Infopool

„Psychische Gesundheit im Betrieb“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Leitfäden für Personalverantwortliche vom Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V. (VDBW).

Download unter www.vdbw.de/Info-und-Werbematerial.103.0.html

Betriebliche Pandemieplanung

Verschiedene Checklisten und Empfehlungen (ebenfalls vom VDBW).

Download unter www.vdbw.de/Checklisten-Schweinegrippe.293.0.html

Hauptsache gesund – Gesundheitsförderung in kleinen Unternehmen und im Handwerk

Leitfaden vom Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung.

Download unter www.bgf-institut.de/broschueren.php

Ihre Ansprechpartnerin bei der WRS

Anne-Kathrin Spielmann
Telefon 0711-2 28 35-893
anne.spielmann@region-stuttgart.de
gesundheit.region-stuttgart.de

Gesundheitsmanagement in herausfordernden Zeiten

Die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) zählt zu den fünf größten Kreditinstituten in Deutschland. Zusammen mit ihren regionalen Kundenbanken BW-Bank, Rheinland-Pfalz Bank und Sachsen Bank bietet sie alle Geschäftsarten einer modernen Großbank. Robert Amhof, Gesundheitsmanager des LBBW-Konzerns, über betriebliche Gesundheitsförderung in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise.

Talente: Herr Amhof, welche grundsätzliche Rolle spielt das Gesundheitsmanagement im Rahmen der Personalpolitik der LBBW?

Robert Amhof: Mit der Schaffung der Position Gesundheitsmanager im Jahr 2008 hat die LBBW unterstrichen, dass sie sich für ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einsetzt und dies künftig weiter ausbauen möchte. 2009 hat der Vorstand zudem Leitplanken einer nachhaltigen Personalpolitik verabschiedet, die Gesundheitsförderung als wichtigen Aspekt für den Unternehmenserfolg beinhalten.

Sind gesundheitsfördernde Maßnahmen in Betrieben ein Luxusgut, das man sich nur in guten Zeiten leisten kann?

Gesundheitsförderung ist für uns selbstverständlicher Bestandteil einer fortschrittlichen Unternehmenspolitik. Dazu muss sie zu den übergeordneten Unternehmenszielen in Beziehung gesetzt werden und aufzeigen, welchen Beitrag sie zu deren Erfüllung leistet. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten mit hohen Anforderungen an Mitarbeiter und Führungskräfte sind Investitionen in die Gesundheit und Leistungsfähigkeit essentiell.

Wie wirkt sich die aktuelle Wirtschaftskrise auf die Gesundheit Ihrer Beschäftigten aus? Können Sorgen um den Arbeitsplatz und ein zunehmender Veränderungsdruck krank machen?

Gesundheit und Krankheit sind relative Spätindikatoren und zeigen sich deshalb erst zeitversetzt. Wir werden dieses Thema in den nächsten Monaten aktiv aufgreifen und analysieren, bei welchen gesundheitsbezogenen Themen vordringlicher Handlungsbedarf besteht.

Psychologisch betrachtet sind Angst vor Arbeitsplatzverlust und Veränderungsdruck Stressfaktoren. Sie können auf Dauer krank machen, wenn nicht genügend getan wird, um diese Situationen zu bewältigen. Hier

sind nicht nur die einzelnen Mitarbeiter gefragt, sondern vor allem die Führungskräfte und das Unternehmen. Es gilt, trotz aller anstehenden Veränderungen ein Klima zu schaffen, das nicht von Angst geprägt ist. Nur dann können Mitarbeiter ihr Potential entfalten.

Welchen Stellenwert haben gesundheitsfördernde Maßnahmen in Krisenzeiten bei der LBBW?

In erster Linie heißt es jetzt, die geplanten Restrukturierungen auf den Weg zu bringen und damit die Landesbank und ihr Geschäftsmodell für die Zukunft solide aufzustellen, was deutliche Einschnitte bedeutet. Gesundheitsmanagement werden wir dabei aber nicht vergessen. Konkret werden wir die nächsten zwei Jahre in einem Kooperationsprojekt mit der Techniker Krankenkasse zusammenarbeiten und dabei den BGM-Zyklus aus Analyse, Planung, Intervention und Evaluation in ausgewählten Bereichen der Bank durchlaufen.

Wie sehen die gesundheitsbezogenen Angebote bei der LBBW konkret aus? Machen wirtschaftlich schwierige Zeiten besondere Strategien erforderlich?

Die Maßnahmen reichen von den klassischen Tätigkeiten des Betriebsärztlichen Dienstes, des Arbeitsschutzes und der Sozialberatung über Angebote des Sport- und Freizeitclubs und eine hochwertige Betriebsverpflegung bis hin zu Möglichkeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Weitere Bausteine sind Gesundheitszirkel, Seminare und Check-ups für Führungskräfte sowie eine Managementberatung, die coacht, bei Konflikten hilft und Change-Prozesse begleitet.

Strategien sollten sich immer am aktuellen Bedarf orientieren, egal ob in wirtschaftlich schwierigen oder guten Zeiten. Aktuell sind low-budget-Lösungen wahrscheinlich gefragter. Gezielt eingesetzt, lässt sich auch damit einiges erreichen.



Robert Amhof
Gesundheitsmanager

Kontakt

Landesbank Baden-Württemberg
Personal Marke, Entwicklung
und Grundsatz
Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart

Telefon 0711-127-44425
robert.amhof@LBBW.de

Wenn die finanziellen Mittel knapper werden, dann stehen Maßnahmen der Gesundheitsförderung bei vielen Unternehmen ganz oben auf der Streichliste. Wie schätzen Sie die Perspektiven des Gesundheitsmanagements in den kommenden Jahren ein?

Ich glaube, dass Unternehmen in diesem Bereich vor allem dann streichen, wenn die Geschäftsführung den Nutzen von Gesundheitsförderung für die Erfüllung der eigentlichen Unternehmensaufgaben nicht nachvollziehen kann und das Ganze als nice-to-have-Thema verstanden wird. Hier ist die Überzeugungsarbeit der Akteure gefragt und die systematische Verknüpfung des Gesundheitsthemas mit der Unternehmensstrategie.

Die Perspektiven des Gesundheitsmanagements sehe ich positiv. Zukunftsorientierte Unternehmen werden hier weiter investieren, weil sie verstanden haben, dass man die hohen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt mit medizinischen und Arbeitsschutz-Maßnahmen allein nicht mehr ausreichend bewältigen kann.

Herr Amhof, vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen an Robert Amhof stellte Monika Nill

Mehr Infos und persönlicher Kontakt im Talente-Forum am 08.12.2009

WRS-Bildungskongress auf der MOTEK: Aktuelle Qualifikationsanforderungen im Maschinen- und Anlagenbau



Die Auswirkungen des demografischen und strukturellen Wandels lassen sich auch durch die gegenwärtige Konjunkturkrise nicht aufhalten. Besonders der Maschinen- und Anlagenbau ist, trotz drastischer Auftragsrückgänge, sehr stark vom Fachkräftemangel betroffen. Auf dem WRS-Bildungskongress im Rahmen der Internationalen Fachmesse für Montage- und Handhabungstechnik MOTEK in Stuttgart haben Personalverantwortliche den aktuellen und zukünftigen Qualifikationsbedarf im Maschinen- und Anlagenbau aufgezeigt und beispielhafte Personalentwicklungskonzepte vorgestellt.

Hohe Veränderungsdynamik führt zu neuen Anforderungen

In der Branche herrscht eine enorme Veränderungsdynamik, geprägt durch die permanente Weiterentwicklung der eingesetzten Technologien, eine drastische Verschärfung des weltweiten Wettbewerbs und die wachsende Bedeutung des Servicegeschäfts. Wie wichtig es ist, aktuelle Trends rechtzeitig zu erkennen und ihre Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen der Mitarbeiter zu berücksichtigen, erläuterte Dr. Sabine Stütze-Leinmüller, Leiterin des Geschäftsbereichs Fachkräfte bei der WRS, in ihrem Auftaktvortrag. In den anschließenden Beiträgen stellten Experten aus Unternehmen und Hochschulen innovative Lösungsansätze vor, um auf die gestiegenen Qualifikationsanforderungen zu reagieren.

Spezielle Software zur Messung des Weiterbildungserfolgs

„Unsere Kunden wünschen sich nur eine einzige Ansprechperson, die die jeweilige Maschine in- und auswendig kennt“, berichtete Hubertus Wittig, Leiter Human Resources Development bei Dürr Systems aus Stuttgart. Entsprechend hoch sind die Anforderungen, die an den einzelnen Mitarbeiter gestellt werden. Die Grundlage für eine individuelle Weiterbildung ist beim Systempartner für die Automobil- und Zulieferindustrie eine Qualifikationsmatrix, die in den Fachbereichen erstellt und mit der Personalabteilung abgestimmt wird. Für den Prozess der Erfolgsmessung setzt Dürr eine eigens dafür entwickelte, webbasierte Softwarelösung ein, für die das Unternehmen mit dem Sonderpreis des Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart ausgezeichnet wurde.

Bildungsfonds finanziert technische Aus- und Weiterbildung

Eine innovative Form der Aus- und Weiterbildungsfinanzierung stellte der Festo-Projektleiter Dr. Uwe Machwirth vor. Das Esslinger Familienunternehmen will mit einem firmeneigenen Bildungsfonds das Qualifikationsniveau am Standort Deutschland verbessern. Durch Leistungen in den Bereichen Studienfinanzierung und praxisorientierter Qualifizierung sowie gezieltem Networking sollen besonders Studierende der Bereiche Ingenieurwissenschaften und Technik unterstützt werden. Der Fonds bietet zudem die Möglichkeit, Qualifizierung in Unternehmen trotz knapper Mittel voranzutreiben, indem Mitarbeiter eine Weiterbildung über den Fonds vorfinanzieren und die Arbeitgeber sich an der späteren Rückzahlung des Stipendiums beteiligen.



Gezielte Werbung um Auszubildende

Sinkende Bewerberzahlen waren der Anlass dafür, dass der Spezialist für Elektro- und Kommunikationstechnik Heldele aus Salach den Bereich Ausbildungsmarketing seit 2002 verstärkt hat. Geschäftsführer Bernd Forstreuter setzt dabei auf die Kooperation mit Schulen. Eine eigene Stiftung ermöglicht beispielsweise einen Innovationspreis für technische Projekte von Realschulen, verschiedene Vorträge in Schulen, eine Jugendakademie sowie einen Smart, den jedes Jahr der beste Auszubildende von Heldele erhält.

Internetbasiertes Lernsystem für Servicetechniker

Liza Wohlfahrt, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement der Universität Stuttgart, stellte ein spezielles Entwicklungskonzept für Servicetechniker im Maschinen- und Anlagenbau vor, das derzeit an ihrem Institut entwickelt wird. Das webbasierte Lernsystem eColleagues soll das bei Reparaturen erlangte Fachwissen für alle zugänglich und erlernbar machen und gleichzeitig die Kommunikation der Techniker untereinander unterstützen.

Hochschule stellt sich auf Wünsche und Bedarfe von Unternehmen ein

Auf eine enge Kooperation mit Unternehmen setzt die Hochschule Esslingen, um besonders bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildungsangebote zu entwickeln. Die Hochschule bietet unter anderem den Studiengang MechatronikPlus an, der eine Lehre zum Facharbeiter und ein paralleles Mechatronik-Hochschulstudium kombiniert. Professor Dr. Rainer Würslin, Dekan der Fakultät Mechatronik und Elektrotechnik am Standort Göppingen, berichtete auch von einer engen Zusammenarbeit mit BMW, die aufgrund ihres neuen Geschäftsfelds Elektromobilität den Kontakt zur Hochschule Esslingen suchten.

Wünsche für künftige Entwicklungen

Um die Qualifikationsbedarfe der Zukunft noch besser zu decken, wünschten sich die Referenten im Rahmen der Podiumsdiskussion einhellig noch mehr Flexibilität bei berufsbegleitenden Weiterbildungen und eine noch bessere Abstimmung mit den weiterführenden Schulen. Übereinstimmung herrschte auch darüber, wie wichtig es ist, Frauen verstärkt an technische Berufe heranzuführen und dafür auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren.

Von der Praxis für die Praxis – Prämierte Weiterbildungskonzepte im Fokus

Talente-Forum zum Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart

Das Thema Weiterbildung stand im Mittelpunkt des Talente-Forums im September. In bewährter Form hatten die Teilnehmer die Gelegenheit zum intensiven Erfahrungsaustausch mit Kollegen und Experten, die über erfolgreiche Konzepte aus ihrer Praxis berichteten. Dieses Mal stellten sich die Gewinner des Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart 2009 als Diskussionspartner zur Verfügung.

Im Anschluss an die Vorstellung der einzelnen Konzepte wurden die folgenden Fragen erörtert: Welche Einflüsse haben die Weiterbildungskonzepte auf die Belegschaft und

den einzelnen Schulungsteilnehmer? Wie lässt sich das im Unternehmen durch Qualifizierung aufgebaute Know-how verstetigen und welche Instrumente zur Qualitätssicherung gibt es?

Als ein besonders interessanter Aspekt wurde herausgestellt, dass die Bindung an das Unternehmen bei weiterqualifizierten Mitarbeitern deutlich erhöht ist, was insgesamt für eine ausgewogenere Altersstruktur sorgt. Zudem bemerkten die Unternehmensvertreter eine deutlich veränderte Unternehmenskultur, die zum einen durch den übergreifenden Austausch zur Bedarfsermittlung und zum anderen auch durch die Weiterbildungsangebote selbst entsteht.

In seinem Rahmenvortrag berichtete Prof. Dr. Peter Kern vom Fraunhofer IAO Stuttgart, dass in einer aktuellen Studie des Fraunhofer Instituts 62% der befragten Unternehmen als Top-Thema der nächsten Jahre „Wissen und Qualifizierung“ angegeben haben. Dies belege, dass unternehmenseigenes Know-how



raumzeit3 | Judith Schenten

als Grundvoraussetzung für Wirtschaftswachstum begriffen werde. Dieser Meinung schlossen sich auch die Unternehmensvertreter beim anschließenden Austausch an.

Das Talente-Forum ergänzt den gleichnamigen Newsletter der WRS. Es findet vierteljährlich in der Region Stuttgart Lounge auf der Landesmesse Stuttgart statt. Unter dem Motto „Von der Praxis für die Praxis“ lädt es zum Firmenübergreifenden, fachlichen Austausch ein und bietet die Chance, an gemachten Erfahrungen anderer Unternehmen zu partizipieren. Vorgestellt werden vorbildliche Konzepte zur Personalrekrutierung, Qualifizierung und Mitarbeiterbindung. Das nächste Forum am 08.12.2009 beschäftigt sich mit dem Thema Betriebliche Gesundheitsförderung.



raumzeit3 | Judith Schenten

Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg: Gesunde Bevölkerung als Standortfaktor

Gesundheit ist neben Bildung die wichtigste strategische Ressource einer Volkswirtschaft. Diese Erkenntnis ist Ausgangspunkt der „Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg“, die im Juli dieses Jahres von der Landesregierung beschlossen wurde. Ziel ist es, die Gesundheit der Bevölkerung in allen Lebensphasen und Lebenswelten (z. B. Schule und Betrieb) zu fördern und damit die Wettbewerbsfähigkeit Baden-Württembergs langfristig zu sichern.

Im Mittelpunkt steht der Umgang mit chronischen Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-Krankheiten, Rückenbeschwerden und psychischen Störungen. Diese entstehen vorwiegend durch gesundheitliche Belastungen im Alltag und könnten in vielen Fällen durch gezielte Vorbeugung vermieden werden.

Die Strategie setzt deshalb verstärkt auf Prävention und Gesundheitsförderung, die künftig als vierte Säule gleichberechtigt neben Behandlung, Rehabilitation und Pflege etabliert werden soll. Bei den Stadt- und Landkreisen sollen dazu Gesundheitskonferenzen veranstaltet werden, um vorhandene Aktivitäten zu vernetzen und kommunale Gesundheitsförderpläne zur Umsetzung der Gesundheitsstrategie zu erarbeiten.



photocase.com © nisharder/mventivo

Mit gezielter Öffentlichkeitsarbeit sollen außerdem verstärkt die mittelständischen Firmen in Baden-Württemberg für den Nutzen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sensibilisiert werden. Beim Landesgesundheitsamt wird dazu eine zentrale Informationsplattform entstehen.

Weitere Angebote betreffen das Konfliktmanagement in Betrieben, um krankmachendes Mobbing bereits in der Entstehungsphase zu verhindern. Weitere Informationen dazu unter www.sozialministerium-bw.de, Menüpunkte „Gesundheit“ > „Gesundheitsförderung und Prävention“ > „Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg“.



photocase.com © Gert G.

„Mitten drin statt nur dabei!“ Menschen mit Behinderung als Beschäftigte auf dem ersten Arbeitsmarkt

Gelingt es, Menschen mit Behinderung erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, profitieren davon alle Beteiligten. Dies belegen die zahlreichen positiven Beispiele, die im Rahmen des Projekts BRIDGE – Brücken bauen in die Gemeinde – gesammelt werden. Träger des Projekts ist der Landesverband Baden-Württemberg der Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung e.V. Überzeugende Praxisfälle sollen möglichst viele Arbeitgeber dazu einladen, eigene Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Behinderung zu machen. Im Rahmen von Praktika oder Hospitationen können sie persönlich erleben, welche Vorteile die Menschen mit Behinderung in ein Unternehmen bringen. Gleichzeitig entstehen wichtige Kontakte zwischen den Firmen und sozialen Einrichtungen, die die Beschäftigungschancen der Menschen mit Behinderung erhöhen und oft zu langfristigen Arbeitsverhältnissen führen.

Die Firma Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co. KG in Bissingen beispielsweise beschäftigt Menschen mit Behinderung sowohl im Rahmen einer Außenarbeitsgruppe der Werkstatt Esslingen-Kirchheim als auch als direkte Angestellte – und dies sehr erfolgreich: „Wir schätzen die Zuverlässigkeit und Motivation unserer Mitarbeiter mit Behinderung, vor allem sind die positiven Auswirkungen auf das Betriebsklima nicht zu unterschätzen“, so der Geschäftsführer Jürgen Hahn.

Auch Berthold Halter, Schulleiter der Karl-Georg-Haldenwang-Schule in Leonberg berichtet darüber, dass Menschen mit Behinderung einen verantwortungsvollen Beitrag in Unternehmen leisten können. Er hat die Erfahrung gemacht, dass diese Menschen maßgeblich dazu beitragen, das Sozialgefüge und den gegenseitigen Umgang unter den Mitarbeitern positiv zu verändern. Gemeinsam mit seinem Kollegium ist es ihm gelungen, zwischen 2000 und 2007 immerhin 19 von insgesamt 54 Schülerinnen und Schülern mit Behinderung direkt auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Ein selbstverständliches Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung am Arbeitsplatz zu erreichen, ist das erklärte Ziel von BRIDGE. Langfristig geht es darum, eine Gesellschaft zu entwickeln, in der jeder dazu gehört und alle dieselben Chancen und Möglichkeiten der Teilhabe und des Mit-Dabei-Seins haben.

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.bridge-lebenshilfe.de oder direkt bei Stephan Kurzenberger, Projekt BRIDGE – Brücken bauen in die Gemeinde Landesverband Baden-Württemberg der Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung e.V. Jägerstraße 12, 70174 Stuttgart Telefon 0711-255 89-24 stephan.kurzenberger@lebenshilfe-bw.de

► **Mehr Infos und persönlicher Kontakt im Talente-Forum am 08.12.2009**

**Fachforum Leistungsstarke
Nachwuchskräfte – Gesundheitsförderung
in der Ausbildung**
3. November 2009, ab 14:00 Uhr

Im Fokus stehen innovative Modelle zur Stärkung des Gesundheitsbewusstseins von Auszubildenden oder Studierenden der Dualen Hochschule.

**Ort: SpOrt Stuttgart,
Fritz-Walter-Weg 19, 70372 Stuttgart**
**Informationen bei Anne Spielmann
unter 0711-2 28 35-893,
anne.spielmann@region-stuttgart.de
gesundheits.region-stuttgart.de
> Termine**

**Kongress Motivation zur
Gesundheitsförderung**
27. – 28. November 2009

Zentrale Fragestellungen sind: Wie motiviere ich zur Teilnahme an gesundheitsfördernden Angeboten? Was ist bei der Angebotsentwicklung und -umsetzung zu beachten?

**Ort: Lindner Congress Hotel
Lütticher Straße 130, 40547 Düsseldorf**
**Informationen unter 030-986 01 99 77
oder unter www.ahab-akademie.de
> Projekte/Veranstaltungen
> Veranstaltungen > Kongress**

**Tagung Wettbewerbsvorteil
Gesundheit 2009**
8. – 9. Dezember 2009

„Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zeiten der Krise – Kür oder Pflicht?“ ist das Leitthema der Fachvorträge. Außerdem bietet die Tagung einen Überblick über aktuelle Konzepte und Maßnahmen zur psychischen Gesundheit und zum demografischen Wandel.

**Ort: Maternushaus Tagungszentrum
des Erzbistums Köln
Kardinal-Frings-Straße 1–3, 50668 Köln**
**Informationen unter
www.wettbewerbsvorteil-gesundheit.de**

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 Stützle-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

Daniela Schmid
Telefon 0711-2 28 35-875
daniela.schmid@region-stuttgart.de

Mitarbeit

Anne-Kathrin Spielmann, WRS

Gestaltung

Projektgruppe Visuelle
Kommunikation, Ludwigsburg

Erscheinungsform

quartalsweise

Nächste Ausgabe

Januar 2010

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**