

# 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

Matthias Hangst



Dr. Walter Rogg  
 Geschäftsführer  
 der WRS



Dr. Sabine Stütze-Leinmüller  
 Leiterin Geschäftsbereich  
 Fachkräfte der WRS

### Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wie soll man sich auf eine Zukunft vorbereiten, von der man nur weiß, dass sie sich von der Gegenwart unterscheiden wird? Aktuell kann niemand verlässlich beantworten, welche Anforderungen in den Betrieben der Region zukünftig tatsächlich zu bewältigen sein werden. Nur in einem Punkt sind sich alle einig: Der Wandel wird uns dauerhaft begleiten. Wenn Unsicherheit die einzige Konstante ist, bleibt nichts anderes übrig, als diese zum Lerninhalt zu machen. Letztendlich geht es um die zentrale Frage: Wie lernt man Veränderung?

Das Wirtschaftsmagazin brand eins hat dazu eine klare Haltung: „Üben, üben, üben.“ Konkret wird ein Unternehmer aus der Region und empfiehlt: „Sich austauschen, ausprobieren, diskutieren, anpassen.“ Sicher ist: Wenn sich die Gegebenheiten permanent verändern, müssen Firmen die Fähigkeit ihrer Belegschaften fördern, sich daran anzupassen. In Zeiten wie diesen gibt es viel zu lernen. Bei unseren Recherchen zur aktuellen Ausgabe wollten wir deshalb erfahren, wie Unternehmen mit klugen Weiterbildungs-konzepten die richtigen Schwerpunkte setzen können.

Einfache Antworten haben wir darauf nicht gefunden. Stattdessen haben wir gelernt, wie notwendig es ist, Weiterbildung zur Chefsache zu machen und immer wieder zu hinterfragen, welche Kompetenzen wirklich hilfreich sind, um alte und neue Aufgaben im Sinne der Kunden zu lösen. Es zahlt sich aus, die Verantwortung für ihre Weiterentwicklung nicht alleine den Mitarbeitern zu überlassen. Auf vorbildliche Weise belegen dies die Gewinner des Innovationspreises Weiterbildung Region Stuttgart 2017, die wir auf den folgenden Seiten porträtieren.

Wann kann ich Sie sehen

## Weiterbildung ist der Schlüssel, um die Anforderungen des digitalen Wandels zu bewältigen

Unsere Arbeitswelt wandelt sich nachhaltig, branchenübergreifend und in hoher Geschwindigkeit. Dies betrifft nicht nur Arbeitsprozesse und technische Anlagen, sondern auch die Menschen in den Betrieben. Sie müssen gewohnte Arbeitsweisen über Bord werfen, ihr Fachwissen immer schneller auffrischen und sich neue, digitale Kompetenzen aneignen. Die Beschäftigten bei diesen Herausforderungen mit passenden Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen, gehört zu den entscheidenden Stellschrauben, um die digitale Transformation erfolgreich zu bewältigen.

Menschen bleiben die wichtigste Ressource für die Unternehmen, das gilt auch in Zeiten des Wandels. Darin waren sich auch 95 Prozent der Entscheider einig, die in einer gemeinsamen Studie der Universität Hamburg und der Sopra Steria Consulting zu den Kriterien digitaler Exzellenz befragt wurden. Gleichzeitig bescheinigten nur sieben Prozent der Befragten ihren eigenen Belegschaften ausreichende Kompetenz, um den Anforderungen der Digitalisierung gerecht zu werden.

### Fachkräfte mit dem passenden Kompetenzprofil sind rar

In der Fachwelt werden vielfältige Anforderungen an die Beschäftigten diskutiert: Sie sollen nicht nur die neuen Medien beherrschen, sondern auch in selbstorganisierten und virtuellen Teams zusammenarbeiten können und sich in vernetzten Strukturen zurechtfinden.

Schwerpunkt

Innovationspreis  
 Weiterbildung

Notwendig sei zudem, dass die Beschäftigten fehlende Kompetenzen regelmäßig und eigenverantwortlich reflektierten und überwiegend selbstorganisiert, im Austausch mit ihren Kollegen oder online in virtuellen Seminaren lernten. In den Firmen gibt es jedoch nur wenige Personen, die einige oder sogar alle diese Kriterien erfüllen. Und auch auf dem Arbeitsmarkt finden sich nicht genügend Nachwuchskräfte oder erfahrene Bewerber, die das gewünschte Kompetenzprofil vorweisen können.

Es führt also kein Weg daran vorbei: Die Betriebe müssen ihre Belegschaften selbst entsprechend qualifizieren und gleichzeitig ihre Agilität fördern. Eine intelligente Personalentwicklung ist ein strategischer Faktor, der den entscheidenden Wettbewerbsvorteil verschafft. Vorausgesetzt es gelingt, die richtigen Kompetenzen zu entwickeln. Und darin liegt eine weitere Herausforderung. Weil sich die Märkte ständig verändern, passen die Unternehmen ihre Strategien und die Art, wie sie Probleme lösen, immer kurzfristiger an.

- ▷ Was ihre Mitarbeiter in fünf oder zehn Jahren beherrschen sollten, können sie nicht mehr voraussagen. Es gibt nur eine Gewissheit: Sich auf Veränderungen einzustellen und beständig dazuzulernen gehört zu den Schlüsselfertigkeiten der Zukunft – ihre Förderung sollte deshalb ganz oben auf der Agenda der Personalentwickler stehen.

### Weiterbildung findet zunehmend während des Arbeitsprozesses statt

Trotzdem müssen sich Entwicklungskonzepte auch daran orientieren, welche langfristigen Ziele die Unternehmen verfolgen. Wohin sich die Firmenkultur entwickeln soll und welche Leistungen ein Unternehmen zukünftig anbieten will, ist nach wie vor relevant dafür, welche Kompetenzen die Mitarbeiter in der Zukunft benötigen. Solche strategischen Aspekte in Lerninhalte und -formate zu übersetzen bleibt eine wichtige Aufgabe der Personalexperten.

Zusätzlich braucht es jedoch mehr Angebote, um aktuelle Probleme zu lösen, die sich zum Beispiel durch die Einführung neuer Technologien und veränderter Abläufe ergeben. In agilen Zeiten können sich die Unternehmen nur am Markt behaupten, wenn sie ihre Arbeitsabläufe in kurzen Zeitschleifen immer wieder hinterfragen und zusätzlich notwendiges Know-how möglichst schnell generieren. Informelle Lernformate, die das Lernen direkt in den Berufsalltag integrieren, ge-



vectorfusionart/Fotolia.com

winnen deshalb an Bedeutung. Hier lernen die Mitarbeiter arbeitsbegleitend und in kurzen Zeitabschnitten, indem sie mit ihren Kollegen Erfahrungen austauschen, aktuelle Lösungsstrategien reflektieren und sich gegenseitig in neuen Fertigkeiten schulen.

### Personalexperten schaffen den Rahmen für selbstorganisiertes Lernen

Welche Weiterbildungsmethoden wann am besten geeignet sind, hängt von den Inhalten und von den Voraussetzungen der Teilnehmer ab. Digitale Medien und Online-Tools machen es möglich, dass Lernprozesse von den Mitarbeitern selbst organisiert werden und zeit- und ortsunabhängig stattfinden können. Beschäftigte mit wenig digitaler Lernerfahrung

sollten Schritt für Schritt an solche Technologien herangeführt werden. Aber auch die Präsenzformate haben nach wie vor Relevanz.

Langfristig angelegte Personalentwicklungsprogramme wird es allerdings immer weniger geben. Die Personalabteilungen übernehmen stattdessen die Rolle als sogenannte „Enabler“, die die Mitarbeiter dazu befähigen, ihre Kompetenzen selbstständig zu entwickeln. Dazu stellen sie die passenden Lernformate und Tools zur Verfügung und schaffen den notwendigen Rahmen. Es braucht beispielsweise eine geeignete Lernkultur und flexible Arbeitsstrukturen, um den Einsatz digitaler Lernmedien und informeller Formate überhaupt erst möglich zu machen.



WRS vernetzt

## Die Partner des Innovationspreises Weiterbildung Region Stuttgart bieten unabhängige Weiterbildungsberatung an

Die IHK Region Stuttgart bietet ihren Mitgliedern professionelle und neutrale Weiterbildungsberatung an. Interessierte können in drei speziellen Weiterbildungsdatenbanken recherchieren und in der Veranstaltungsdatenbank gezielt nach Informationstagen, Seminaren, Vorträgen und Workshops zu aktuellen Themen suchen. Persönliche Unterstützung gibt es beim IHK-Bildungshaus, dem Verein zur Förderung der Berufsbildung e.V. sowie dem GARP Bildungszentrum. Mit den IHK-Weiterbildungsprüfungen können Fach- und Führungskräfte anerkannte Leistungsnachweise erwerben. Die IHK

bietet zudem die Ausbilder-Eignungsprüfung sowie rund 50 IHK-Fortbildungsprüfungen an.

Auch die Handwerkskammer der Region unterstützt ihre Betriebe zum Weiterbildungsthema und berät sie und ihre Mitarbeiter ausführlich zu den vielfältigen Entwicklungschancen im Handwerk. Es gibt Informationen zu passenden Fortbildungen, Studienmöglichkeiten, Förderungen und ein umfassendes Schulungsprogramm in der Bildungsakademie in Stuttgart-Weilimdorf. Dort findet unter anderem ein Trainingscamp zu vielfältigen

Themen für Berufserfahrene sowie die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) statt.

### Weitere Infos gibt es bei

**Bildungsakademie Handwerkskammer Region Stuttgart**  
0711 1657-600  
[weiterbildung.hwk-stuttgart.de](http://weiterbildung.hwk-stuttgart.de)

**Industrie- und Handelskammer (IHK) Region Stuttgart**  
0711 2005-1132  
[wis.ihk.de/ihre-ihk/ihk-weiterbildungsberater.html](http://wis.ihk.de/ihre-ihk/ihk-weiterbildungsberater.html)

## „In einer digitalisierten Arbeitswelt braucht es Spielräume für Erfahrungsaustausch und Reflexion“



Jan Meier

### Kontakt

Prof. Dr. Gerhard Drees  
Telefon 07141 140-781  
drees@ph-ludwigsburg.de  
www.gerharddrees.de

Pädagogische Hochschule  
Ludwigsburg  
Reuteallee 25  
71634 Ludwigsburg

Was müssen Menschen wissen und beherrschen, um in unserer modernen Arbeitswelt zurechtzukommen? Und wie lässt sich betriebliche Weiterbildung heute am besten organisieren? Experte für solche Fragen ist Prof. Dr. Gerhard Drees, Leiter der Abteilung „Erwachsenenbildung und berufliche Bildung“ an der Pädagogischen Hochschule in Ludwigsburg. Er forscht unter anderem darüber, wie sich gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen auf die berufliche Bildung auswirken. Der Bildungsexperte ist außerdem in der Jury des Innovationspreises Weiterbildung Region Stuttgart. Wir wollten von ihm wissen, wie sich die betriebliche Weiterbildung unter dem Einfluss der Digitalisierung verändert.

**Talente:** Herr Professor Drees, Sie sind Jurymitglied beim Innovationspreis Weiterbildung. Warum engagieren Sie sich für den Preis und welche Impulse können von der Auszeichnung für regionale Unternehmen ausgehen?

**Gerhard Drees:** Eigentlich bin ich solchen Preisen gegenüber skeptisch eingestellt, da ihre Anzahl in den vergangenen Jahren inflationär gestiegen ist. Den Innovationspreis Weiterbildung der Region Stuttgart halte ich allerdings für sehr sinnvoll, weil er Firmen prämiert, die sich tatsächlich auf vorbildliche Weise für die Qualifizierung und Entwicklung ihrer Mitarbeiter engagieren. Die Preisvergabe stützt sich in diesem Fall zudem auf Kriterien und fundierte Sachargumente, die für mich als Bildungswissenschaftler nachvollziehbar sind. Dabei werden nicht prinzipiell die Konzepte ausgezeichnet, die am weitesten entwickelt sind, sondern auch qualitativ gute Ansätze kleinerer Unternehmen, die erste sinnvolle Schritte beschreiten, um in das Thema einzusteigen.

Worauf achtet die Jury bei der Auszeichnung der Preisträger besonders?

Grundsätzlich geht es um innovative und originelle Lösungsansätze, die sich auch auf die Rahmenbedingungen anderer kleinerer Firmen übertragen lassen. Das Besondere kann zum Beispiel darin liegen, dass neue Technologien eine Rolle spielen, sinnvolle Methoden zum Einsatz kommen oder spezielle Zielgruppen angesprochen werden, die normalerweise keinen Zugang zu Weiterbildung haben. Die Preisvergabe soll regionale Firmen für die strategische Bedeutung von Weiterbildung sensibilisieren und ihnen Mut machen, konkrete

Maßnahmen in Angriff zu nehmen – auch wenn sie bisher kaum Erfahrung in der betrieblichen Weiterbildung haben.

Gewinnt Weiterbildung in digitalen Zeiten an Bedeutung, wie von der Fachwelt und den Medien derzeit diskutiert?

Selbstverständlich müssen wir beständig dazulernen, wenn wir mit den Veränderungen einer zunehmend digitalisierten Welt zurecht kommen wollen. Digitalisierung ist die Leittechnologie der Gegenwart, sie betrifft alle Lebensbereiche und wird diese auch in den nächsten Jahren entscheidend beeinflussen. Pauschale Appelle reichen aber nicht aus. Es braucht vielmehr eine genaue Analyse: Warum wird überhaupt digitalisiert? Welche Veränderungen durch die Digitalisierung sind wirklich relevant? Und wie können Bildung und Weiterbildung darauf differenziert reagieren?

Welche Kompetenzen müssen sich Menschen und Unternehmen aneignen, um in unserer modernen Arbeitswelt zu bestehen?

Wichtig sind zunächst ein Bewusstsein von den Zwecken der Digitalisierung und die Fähigkeit jedes Einzelnen, die Konsequenzen der Digitalisierung für die eigene Situation zu analysieren. Weil Arbeit heute immer und überall stattfinden kann, steigen auch die Anforderungen an Selbstbestimmung und -verantwortung. Darüber hinaus benötigen wir ein grundlegendes technisches Verständnis für die digitalen Prozesse sowie Know-how über neue Formen der Zusammenarbeit und Vernetzung am Arbeitsplatz. Auch moralisches Urteilsvermögen spielt eine Rolle, beispielsweise im Zusammenhang mit dem Datenschutz.

Wie muss betriebliche Weiterbildung organisiert sein, um den Herausforderungen der Digitalisierung gerecht zu werden?

In einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt kann oft nur noch innerhalb der jeweiligen Arbeitsteams beurteilt werden, was an zusätzlichen Kompetenzen notwendig ist, um künftige Aufgaben zu lösen. Firmen müssen deshalb Freiräume und Rahmenbedingungen schaffen, in denen die Teams untereinander und auch gruppenübergreifend ihre Arbeit reflektieren und Erfahrungen austauschen können. Daraus können sich dann neues Wissen und notwendige Fertigkeiten entwickeln. Weiterbildung der Zukunft wird überwiegend ausgehend von den konkreten Arbeitserfahrungen stattfinden.

Was empfehlen Sie kleineren Betrieben, die ihre Weiterbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung ausrichten wollen?

Es ist wichtig, dass sie das Thema überhaupt in den Fokus nehmen und ihre Mitarbeiter von Anfang an miteinbeziehen. Konkret heißt das: über die Digitalisierung und ihre Folgen aufzuklären, gemeinsam mit den Beschäftigten zu planen und auch vorhandene Sorgen aufzugreifen. Sich externe Experten dazuzuholen, die Bescheid wissen, wie Lernen funktioniert, und die sich mit der Digitalisierung auskennen, ist eine weitere Empfehlung.

## „Wenn unsere Mitarbeiter dazulernen, werden wir uns auch als Unternehmen weiterentwickeln“

Die Kompetenz seiner Belegschaft ist einer von drei Werten, an denen der Baudienstleister Mörk sein Handeln ausrichtet. Um diese zu fördern, hat das Unternehmen seine Personalentwicklung neu aufgestellt und eigens eine Weiterbildungskordinatorin verpflichtet. Mit seinem konsequenten Qualifizierungsansatz ist es Preisträger beim diesjährigen Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart.

„Die Expertise der Mitarbeiter ist unsere wichtigste Ressource“, betont der Geschäftsführer Matthias Schäfer. Ständige Weiterbildung ist schon immer Teil der gelebten Firmenkultur und gleichzeitig eng mit der strategischen Entwicklung von Mörk verzahnt. „Als Bauunternehmen arbeiten wir laufend daran, unsere Dienstleistungen von der Entwicklung der Projekte bis zur Übergabe der Immobilie an die Erfordernisse der Kunden anzupassen. Welche Leistungen wir zukünftig für unsere Kunden anbieten können, wird maßgeblich davon bestimmt, was wir uns heute an Wissen und Fähigkeiten aneignen“, betont er.

Bereits in der fünften Generation ist das Leonberger Familienunternehmen in der Bauwirtschaft aktiv. Gegenwärtig arbeiten rund 110 Mitarbeiter in Projekten im Wohn-, Industrie- und Kirchenbau – angefangen von der ersten Idee bis zum schlüsselfertigen Objekt. Das Geschäft ist anspruchsvoll und mit wachsenden technischen und regulatorischen Anforderungen verbunden. Die dafür notwendige Weiterbildung war lange Zeit eine individuelle Angelegenheit zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeitern. Im Rahmen der regelmäßigen Entwicklungsgespräche wurde festgelegt, was für die Förderung jedes Einzelnen passend ist.

Weil mit dem Wachstum des Unternehmens auch der Aufwand für die Vorgesetzten steigt, entscheidet sich Matthias Schäfer dafür, die Personalentwicklung neu zu strukturieren und intern zu bündeln. Ein weiterer wichtiger Schritt erfolgt mit der Einstellung der Weiterbildungskordinatorinnen Birgit Sliwka-Koch und Elternzeitvertretung Yvonne Lehmann, die fortan alle Aktivitäten zentral steuern und das Konzept weiterentwickeln. In den darauffolgenden Monaten stellen die Verantwortlichen sämtliche Prozesse auf den Prüfstand. Um Planungssicherheit zu gewährleisten,

definieren sie ein eigenes Weiterbildungsbudget und legen fest, dass künftig jeder Mitarbeiter im Jahr bis zu sechs Arbeitstage für seine Entwicklung nutzen kann.

Basis des neuen Konzepts ist ein Jahresprogramm, das den Schwerpunkt auf fachliche Themen und Sozial- und Methodenkompetenz setzt. Erstellt wird es von der Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit den Führungskräften – berücksichtigt werden unter anderem die ermittelten Bedarfe aus den Mitarbeitergesprächen. Auch die Belegschaft wird aktiv eingebunden und kann zusätzliche Vorschläge einreichen. Eine besondere Rolle spielen zudem interne Experten, die jeweils für eines der rund 50 Gewerke eines Bauvorhabens zuständig sind. Sie sind angehalten, relevante Neuerungen aus ihrem Fachgebiet im Schulungsprogramm zu platzieren und inhaltlich bei der Konzeption zu unterstützen.

Im Rahmen der Mitarbeitergespräche werden nach wie vor individuelle Weiterbildungspläne festgelegt. Maßnahmen können aus dem internen Schulungsprogramm stammen, aber auch aus externen Seminaren, Einzelcoachings, Messe- oder



Yvonne Lehmann,  
Weiterbildungskordinatorin

» Um unsere Bildungsangebote auf Qualität und Praxistauglichkeit zu überprüfen, haben wir ein systematisches Controlling eingeführt. Sämtliche Maßnahmen werden dazu in Datenbanken erfasst und in einem Feedbackprozess bewertet. Die Teilnehmer sollen beispielsweise drei wesentliche Kernaussagen jeder Schulung dokumentieren. Ob und wie sich Lerninhalte auf die Praxis auswirken, reflektieren wir in speziellen Transfergesprächen, die die Mitarbeiter circa sechs Wochen nach jeder Maßnahme mit ihren Teamleitern führen.«



Matthias Schäfer,  
Geschäftsführer

» „Was müssen wir noch lernen?“, fragen wir uns regelmäßig im Führungskreis, wenn es um die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit von Mörk geht. Die Weiterbildung der Belegschaft ist eine bedeutsame Investition für uns. Ich bin fest davon überzeugt, dass unser Bildungsengagement wertvolle Früchte trägt und uns am Markt wichtige Vorteile verschafft. Und nur wenn die Mitarbeiter Neues dazulernen und ihre Fachgebiete immer besser beherrschen, werden wir auch als Betrieb agil und wandlungsfähig bleiben.«

Vortragsbesuchen bestehen. Bewusst möchte der Geschäftsführer auch persönliche Kompetenzen wie die Fähigkeit zur Problemlösung oder zur Achtsamkeit gezielt fördern. Das Unternehmen pflegt eine werteorientierte Firmenkultur und hat sich nicht nur zu hoher technischer Kompetenz, sondern auch zu aufrichtigem und zuverlässigem Handeln verpflichtet. Mit einer ganzheitlichen Qualifizierungsstrategie will es seine Belegschaft darin unterstützen, diesem Wertanspruch auch gerecht zu werden.

### Kontakt

MÖRK GmbH & Co. KG  
Mollenbachstraße 33–35  
71229 Leonberg  
www.moerk.de

Ansprechpartnerin  
Yvonne Lehmann  
Weiterbildungskordinatorin  
07152 6049-538  
y.lehmann@moerk.de

## „Kompetente Mitarbeiter sind die besseren Dienstleister“

Mittwochmorgens 7:30 Uhr: Die 57 Mitarbeiter von Türenmann treffen sich in der Firmenlobby zum gemeinsamen Lernen. 30 Minuten lang geht es beispielsweise um die neuesten Entwicklungen rund um den Rollladen oder die Auffrischung des gemeinsam entwickelten Firmenleitbilds. Die Mittwochspräsentationen sind Teil eines Weiterbildungsprogramms, mit dem der Handwerksbetrieb das fachliche Know-how und die Sozialkompetenz seiner Mitarbeiter permanent vertieft und erweitert. Für sein durchdachtes Förderkonzept wurde er mit dem Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart ausgezeichnet.

Das Feuerbacher Unternehmen hat sich auf den Einbau von Türen und Fenstern, Innenausbau und einen Reparaturservice spezialisiert. Für alle, die ein kaputtes Fenster oder ein defektes Türschloss ha-



Tobias Rehder, Geschäftsführer

TÜRENMANN Stuttgart GmbH & Co. KG



*Ich bin davon überzeugt, dass die Kompetenzen aller Beschäftigten permanent und ganzheitlich gefördert werden müssen, wenn daraus tatsächlich ein Wettbewerbsvorteil entstehen soll. Der Kompetenzbegriff hat bei Türenmann vielfältige Facetten – das haben wir auch in unserem Leitbild festgehalten. Neben technischen und handwerklichen Fertigkeiten geht es um soziale und kommunikative Fähigkeiten, eine grundlegende Dienstleistungsmentalität sowie wirtschaftliche Gesichtspunkte. Und auch Know-how über Gesundheits- und Umweltschutzbelange gehören zu den Anforderungen, die wir an uns stellen.«*

ben, ist der Handwerksbetrieb rund um die Uhr erreichbar. Der 24-Stunden-Notdienst steht exemplarisch für eine außergewöhnliche Serviceorientierung, durch die sich Türenmann von seinen Wettbewerbern unterscheiden will.

Mit seinen beiden Geschäftsführer-Kollegen Matthias Groß und Ralph Werner ist sich der Türenmann-Chef Tobias Rehder darin einig, dass ihre Mitarbeiter nicht nur fachlich auf dem neuesten Stand sein müssen, sondern zum Beispiel auch Beratungsgeschick und gute Umgangsformen benötigen, um die Kunden rundum zufriedenzustellen. „Wir verkaufen Produkte, die auch unsere Konkurrenten im Angebot haben – es sind deshalb die Menschen hinter Türenmann, mit denen wir beim Ringen um den Kundenauftrag die entscheidenden Punkte machen müssen“, beschreibt er die Motivation für die außergewöhnlichen Bildungsanstrengungen des Unternehmens.

Die drei Geschäftsführer haben die Organisation des Handwerksbetriebs in den vergangenen Jahren Schritt für Schritt modernisiert. Dabei spielen auch digitale Prozesse eine zunehmend wichtige Rolle. Ein riesengroßer Bildschirm zeigt heute auf einen Blick, bei welchem Auftrag die Teams gerade im Einsatz sind. Die Fahrwege der Monteursfahrzeuge können mit einem Programm zur Routenoptimierung geplant und zugesagte Termine auch punktgenau eingehalten werden. Eine durchdachte Produktausstellung bietet die Basis für Beratungsgespräche mit den Kunden. Damit solche Neuerungen auch funktionieren, brauchen die Mitarbeiter die richtige Einstellung und das notwendige Know-how.

In den Mittwochspräsentationen werden deshalb regelmäßig Themen behandelt, bei denen die Führungsriege, aber auch die Mitarbeiter selbst Lern- oder Optimierungsbedarf erkannt haben. Es sind jeweils intensive 30 Minuten, in denen Tobias Rehder die volle Aufmerksamkeit seiner Belegschaft fordert.

Dass es der Feuerbacher Betrieb mit seiner Personalentwicklung ernst meint, zeigt auch das jährliche Trainingslager. Die gesamte Belegschaft fährt dazu in ein Sport-



TÜRENMANN Stuttgart GmbH & Co. KG

hotel oder eine ähnliche Einrichtung. Zweieinhalb Tage lang werden dort wichtige Lerninhalte vertieft. Der Zeitraum gilt für die Beschäftigten als Arbeitszeit, der Handwerksbetrieb ist währenddessen geschlossen. Im ersten Drittel der Klausur stehen fachliche Themen auf der Agenda, die beispielsweise von einem Lieferantenvertreter referiert werden. Die restliche Zeit dient dazu, unterstützt durch einen externen Coach, die sozialen Kompetenzen der Belegschaft zu trainieren. Im Fokus stehen unter anderem interdisziplinäres Arbeiten, das Verhalten gegenüber Kunden oder ein gemeinsames Führungsverständnis.

Weiterbildung ist für den Handwerksbetrieb zudem ein Beitrag, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Denn es wird immer schwieriger, erfahrene Handwerker am Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Das Unternehmen setzt deshalb darauf, benötigtes Know-how innerhalb der aktuellen Belegschaft aufzubauen. Wenn es um Inhalte geht, die nicht für alle Mitarbeiter von Interesse sind, nutzt es dafür auch gezielte Kleingruppenschulungen oder Einzelcoachings. Mit individuellen Angeboten unterstützt werden zudem Nachwuchs-Handwerkerinnen mit Führungsambitionen.

### Kontakt

TÜRENMANN Stuttgart GmbH & Co. KG  
Leobener Straße 104  
70469 Stuttgart  
[www.tueren-mann.de](http://www.tueren-mann.de)

Ansprechpartner  
Tobias Rehder  
Geschäftsführer  
0711 89 65 12-0  
[tobias.rehder@tueren-mann.de](mailto:tobias.rehder@tueren-mann.de)

## Förderung beruflicher Weiterbildung

Mit zahlreichen Programmen unterstützt der Bund Unternehmen darin, Weiterbildungsmaßnahmen umzusetzen. Die wichtigsten im Überblick:

Das Programm **WeGebAU** fördert Maßnahmen für ungelernte Beschäftigte und ältere Mitarbeiter. Abhängig vom Alter werden die Kurskosten ganz oder teilweise übernommen. Bei Geringqualifizierten zahlt der Bund die vollen Lehrgangskosten, wenn die Weiterbildung zu einem Berufsabschluss führt. In Unternehmen bis zu 250 Mitarbeitern werden außerdem auch 75 Prozent der Lehrgangskosten für ältere Beschäftigte ab 45 Jahren übernommen, wenn deren Schulungszeit zumindest teilweise in die Arbeitszeit fällt. Weiterbildungen für Jüngere werden bis zu 50 Prozent gefördert – vorausgesetzt der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Lehrgangskosten.

Fachbezogene Weiterbildungen wie beispielsweise Fortbildungen zum Fachwirt werden mit **Weiterbildungsstipendien** gefördert. Die finanzielle Unterstützung beträgt maximal 7.200 Euro für drei Jahre. Die Zielgruppe sind junge Fachkräfte unter 25 Jahren, die in ihren Ausbildungen oder in ihrem Beruf besondere Leistungen erbracht haben.

Unabhängig von ihrem Alter erhalten Fachkräfte mit Berufsausbildung und Praxiserfahrung **Aufstiegsstipendien**, wenn sie sich durch ein Erststudium beruflich weiterentwickeln wollen. Wenn das Studium berufsbegleitend stattfindet, beträgt die Fördersumme jährlich 2.400 Euro. Voraussetzung ist ein Berufsabschluss mit der Note 1,9 oder besser.

Auch das neue **Aufstiegs-BAföG** ist ein altersunabhängiges Förderangebot für Mitarbeiter, die sich in einem Lehrgang oder an einer Fachschule auf eine berufliche Fortbildungsprüfung vorbereiten. Gefördert werden Fortbildungskosten und ggf. Unterhaltsbedarf der Mitarbeiter.

Mit der **Initiative Zukunftsstarter** werden Betriebe unterstützt, die jungen Erwachsenen ab 25 Jahren und geringqualifizierten Beschäftigten, die umschulen oder einen Berufsabschluss nachholen wollen, einen Ausbildungsplatz anbieten. Die Förderung umfasst Arbeitsentgeltzuschüsse für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten sowie Pauschalen zu den Sozialversicherungsbeiträgen.

Mit **Prämiengutscheinen** übernimmt der Staat die Hälfte der Kosten für eine Weiterbildung bis zu maximal 500 Euro. Die jeweiligen Mitarbeiter müssen dazu durchschnittlich mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sein oder sich in Eltern- oder Pflegezeit befinden und dürfen über ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von maximal 20.000 Euro (als gemeinsam Veranlagte 40.000 Euro) verfügen.

**Weitere Informationen gibt es unter [www.arbeitsagentur.de/unternehmen/foerderung-weiterbildung](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/foerderung-weiterbildung) oder direkt beim Arbeitgeber-Service unter 0800 455 55 20.**



contrastwerkstatt/fotolia.com

## Infopool

### Leitfaden Basiskonzept Kompetenzentwicklung Industrie 4.0

Der IAO-Leitfaden unterstützt dabei, Industrie 4.0-spezifische Kompetenzen zu identifizieren und zu entwickeln. Mehr dazu unter [www.iao.fraunhofer.de/lang-de/presse-und-medien/aktuelles/1932-kompetenzen-fuer-industrie-4-0-sind-erkennbar.html](http://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/presse-und-medien/aktuelles/1932-kompetenzen-fuer-industrie-4-0-sind-erkennbar.html)

### Kompetent arbeiten. Wie Sie Wissen und Können am Arbeitsplatz fördern

Der RKW-Wegweiser zeigt organisatorische Lösungen auf, die effizientes Lernen direkt am Arbeitsplatz ermöglichen. Download unter: [www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/leitfaden/kompetent-arbeiten/](http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/leitfaden/kompetent-arbeiten/)

### Qualifizieren? Natürlich auch digital!

Die BMBF-Broschüre bietet Informationen zum Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Qualifizierung. Download unter: [www.bmbf.de/pub/Qualifizieren\\_Natuerlich\\_auch\\_digital.pdf](http://www.bmbf.de/pub/Qualifizieren_Natuerlich_auch_digital.pdf)

## 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 Fachkräftesicherung zu unterstützen.

[wrs.region-stuttgart.de](http://wrs.region-stuttgart.de)

### Herausgeber

Wirtschaftsförderung  
Region Stuttgart GmbH (WRS)  
Friedrichstraße 10  
70174 Stuttgart

Geschäftsführer  
Dr. Walter Rogg

[wrs.region-stuttgart.de](http://wrs.region-stuttgart.de)  
[fachkraefte.region-stuttgart.de](mailto:fachkraefte.region-stuttgart.de)

### Verantwortlich

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller  
Telefon 0711 2 28 35-42  
[sabine.stuetzle@region-stuttgart.de](mailto:sabine.stuetzle@region-stuttgart.de)

### Redaktion

Leitung:  
Kathrin Limbacher  
Telefon 0711 2 28 35-28  
[kathrin.limbacher@region-stuttgart.de](mailto:kathrin.limbacher@region-stuttgart.de)

Text:  
Monika Nill  
Telefon 0711 60 19 39-05  
[hainzl.nill@t-online.de](mailto:hainzl.nill@t-online.de)

### Gestaltung

[www.projektgruppe.de](http://www.projektgruppe.de)

### Nächste Ausgabe

Januar 2018

### Abonnement/Abbestellung

[fachkraefte.region-stuttgart.de/talente](http://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](http://www.fsc.org)



**Wirtschaftsförderung  
Region Stuttgart**