

# 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,

„Die Fähigkeit, schneller zu lernen als die Konkurrenz, ist vielleicht der einzig wirklich dauerhafte Wettbewerbsvorteil.“ Mit dieser These machte der Systemforscher Peter M. Senge bereits Anfang der 1990er Jahre auf sich aufmerksam und prägte in diesem Zusammenhang erstmals den Begriff von der „Lernenden Organisation“. Als Direktor des Center for Organizational Learning am MIT (Massachusetts Institute of Technology) hatte er viele Jahre darüber geforscht, wie sich Unternehmen und andere Organisationen in einer Welt wachsender Komplexität und raschen Wandels erfolgreich behaupten können.

Zwanzig Jahre später sind die Erkenntnisse Senges aktueller denn je: Nur Unternehmen und Mitarbeiter, die ständig dazulernen, können im globalen Wettbewerb langfristig bestehen. Um ihre Prozesse an ständige Veränderungen anzupassen und neue marktfähige Produkte zu entwickeln, müssen die Betriebe ihre Innovationsfähigkeit pflegen und kontinuierlich weiterentwickeln. Dazu brauchen sie das Wissen über aktuelle technologische Trends und die finanziellen Mittel, um diese aufzugreifen. Vor allem aber benötigen sie gut ausgebildete, flexible und lernfähige Mitarbeiter, um technologische Neuerungen in den Unternehmensalltag zu integrieren.

Die Stärkung der Innovationsfähigkeit ist Herausforderung sowohl für die Forschungsabteilungen als auch für die Personalverantwortlichen der Betriebe. Moderne Organisations- und Personalentwicklungskonzepte verbessern das Innovationspotenzial der Forschungsabteilungen und schulen das Management im Umgang mit aktuellen Innovationen. Vor allem aber entwickeln sie die Fähigkeiten der Fachkräfte, innovative Prozesse und Technologien zu verstehen und anzuwenden. Wie dies in der Unternehmenspraxis aussehen kann und welche aktuellen Trends in der Personalentwicklung eine Rolle spielen, stellen wir Ihnen in der neuen Ausgabe von Talente vor.

*The Wake Waq.*

## Lernen – ein Leben lang

Das Ansehen älterer Arbeitskräfte in deutschen Unternehmen ist bislang häufig nicht besonders gut: Sie gelten oft als krankheitsanfällig, unflexibel gegenüber Neuem und insgesamt weniger leistungsfähig als Jüngere. Über Entwicklungsmaßnahmen zugunsten älterer Mitarbeiter denken deshalb nur wenige Unternehmen nach. Und auch die Betroffenen selbst scheinen von ihrer Veränderungsfähigkeit nicht überzeugt zu sein: Auf knapp drei Viertel aller Stellenausschreibungen, so hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung herausgefunden, gehen keine Bewerbungen mehr von über 50-Jährigen ein.

Dem steht das viel propagierte Ideal vom lebenslangen Lernen gegenüber. In unserer Gesellschaft dominiert die Wunschvorstellung, auch in höherem Alter noch flexibel auf die Veränderungen unserer Umwelt reagieren zu können. Die moderne Hirnforschung belegt allerdings, dass die kognitiven Fähigkeiten ihren Höhepunkt mit rund 30 Jahren erreichen und dann stetig abnehmen. Trotzdem sind auch ältere Menschen in hohem Maße leistungsfähig, denn zunehmende Routine und Expertenwissen ebenso wie größere Gelassenheit können die entstehenden Defizite in beachtlichem Maße ausgleichen.

Wie sich die Wissensvermittlung auf die Veränderungen im Erwachsenenalter einstellen kann, formuliert der Hirnforscher Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth: Mit dem richtigen Tempo, einer sorgfältigen Aufbereitung des Lernstoffes und systematischer Wiederholung sind auch in höherem Alter noch gute Lernleistungen möglich. Ausreichend Zeit zum selbständigen Üben einzuplanen und möglichst wenig Ablenkung zuzulassen sind weitere Hilfestellungen. Der Vorwurf mangelnder emotionaler und



motivationaler Flexibilität älterer Menschen wird von der Forschung ebenfalls nicht grundsätzlich bestätigt. Roth weist allerdings daraufhin, dass der Aufwand im Alter zunimmt, der nötig ist, um Menschen in ihren Einstellungen und ihrem Verhalten zu ändern. Erforderlich sind die ständige Wiederholung kleiner Veränderungsschritte und der gezielte Einsatz von Belohnungen. Letztere wirken allerdings nur, wenn sie auch zur jeweiligen Person passen und als gerecht empfunden werden. Finanzielle Anreize motivieren außerdem deutlich weniger zu Veränderungen als die Chance, dadurch mehr Sinn im Arbeitsalltag zu erleben. Weitere interessante Erkenntnisse über die Möglichkeiten lebenslangen Lernens, aber auch seine Grenzen, beschreibt Gerhard Roth in seinem Impulsvortrag auf dem Bildungskongress für Personalverantwortliche im Rahmen der MOTEK. ▶

### Schwerpunktthema: Weiterbildung

Lernen – ein Leben lang	1
Bildungskongress für Personalverantwortliche auf der MOTEK 2010	2
Trainiert für höchste Ansprüche: Kilimanjaro Besteigung ist Teil des Weiterbildungskonzepts bei euro engineering	4
Berufsbegleitende Studiengänge: Neue Karrierechancen für Berufstätige	5
Hochschulen als Weiterbildungspartner: Forschungswissen für die Praxis	6
Terminvorschau: MINT-Kongress und Konferenzmesse edubiz	8

Donnerstag, 16.09.2010,  
9.00 Uhr – 13.00 Uhr  
Ort: Mövenpick Hotel Stuttgart Airport  
Flughafenstraße 50, 70629 Stuttgart

## Programmübersicht

### 8.30 Uhr

#### Eintreffen der Teilnehmer

### 9.00 – 11.00 Uhr

#### Begrüßung

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

#### Keynote

##### **Lernen und Verhaltensänderung ein Leben lang? Möglichkeiten und Grenzen aus Sicht der Hirnforschung**

Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth, Institut für  
Hirnforschung, Universität Bremen

##### **Ergebnisse aus dem prämierten Projekt „länger leben. länger arbeiten. länger lernen. Neue Chancen für jüngere und ältere Beschäftigte“**

Stefan Küpper, Geschäftsführer,  
Südwestmetall, Stuttgart  
Jens Currle, Personalreferent,  
Heidelberger Druck Amstetten

#### Kaffeepause

### 11.00 – 13.00 Uhr

##### **Betriebliche Weiterbildungskonzepte für Führungs-, Fach- und Projektablaufbahnen**

Liza Wohlfart, Wissenschaftl. Mitarbeiterin  
und Inga Schmitt, Fraunhofer IAO (Institut für  
Arbeitswirtschaft und Organisation), Stuttgart

##### **Ergebnisse aus dem Qualifizierungsprojekt „ELMA – Erhaltung der beruflichen Leistungskapazität und der beruflichen Motivation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“**

Prof. Dr. phil. Dipl. Psych. Andreas Kruse,  
Institutsdirektor und Jörg Hinner, Ass.jur.,  
Dipl.-Gerontol., Institut für Gerontologie  
der Universität Heidelberg

##### **„Karriere mit Köpfchen“: Berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung bei der euro engineering AG**

Beate Bretzger, Niederlassungsleiterin,  
euro engineering AG, Stuttgart

#### Podiumsdiskussion

**Moderation:** Wolfgang Niess, SWR

#### Nach dem Kongress:

Besuchen sie anschließend den Themenpark  
Bildung und Forschung auf der MOTEK und  
die Messe selbst. Teilnehmer des Bildungskongresses erhalten kostenlose Eintrittskarten zur Messe.

# Bildungskongress

Zum zweiten Mal organisiert die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH einen begleitenden Bildungskongress auf der Internationalen Fachmesse für Montage- und Handhabungstechnik MOTEK. Er findet am 16. September 2010 im Mövenpick Hotel Stuttgart Airport statt. Im Rahmen dieses Fachforums stellen Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft neue Konzepte und Ideen für die betriebliche Weiterbildung vor. Der Kongress richtet sich an Personal- und Bildungsverantwortliche von Unternehmen.



## **länger leben. länger arbeiten. länger lernen. Neue Chancen für jüngere und ältere Beschäftigte**

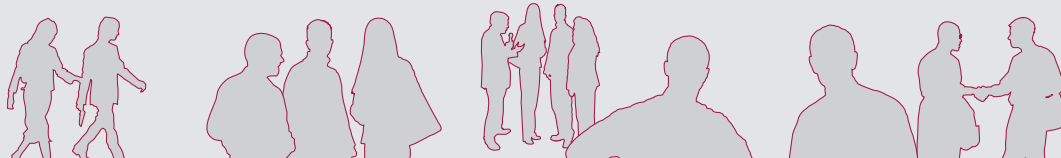
Stefan Küpper,  
Geschäftsführer, Südwestmetall, Stuttgart  
Jens Currle, Personalreferent,  
Heidelberger Druck, Amstetten

Wie man als Unternehmen mit einer alternden Belegschaft konstruktiv umgehen kann, damit beschäftigte sich das Projekt „länger leben. länger arbeiten. länger lernen.“, das von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie auf Initiative von Südwestmetall ins Leben gerufen wurde. Die Umsetzung erfolgte durch das Stuttgarter Fraunhofer Institut IAO und das ZNL Transferzentrum für Neurowissenschaften und Lernen in Ulm. Ein interdisziplinärer Ansatz verknüpfte aktuelle Erkenntnisse aus der Neurowissenschaft, der Arbeitswissenschaft und der Managementlehre. Angestrebt wurden konkrete Vorschläge für die Gestaltung von Arbeitsorganisationen und Lernumgebungen sowie für zielorientierte Führungssysteme.

Stefan Küpper und Jens Currle stellen die Ergebnisse aus dem Projekt vor. In einer Vorstudie wurden zunächst 13 Unternehmen zur Bedeutung und ihrem Umgang mit den Themen betriebliches Lernen und demografischer Wandel befragt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse wurden in der anschließenden Projektphase in drei konkreten Maßnahmenpaketen umgesetzt: Im ersten Baustein standen die Führungskräfte im Fokus, die mit gezielten Schulungen an ihre Rolle als Coach und Lernbegleiter der Mitarbeiter herangeführt werden sollten. Ein weiteres Modell beschäftigte sich mit der Frage, wie Mitarbeiter ihre Lernkompetenz trainieren können, um ein Berufsleben lang neue Aufgaben kompetent zu bewältigen.

Möglichkeiten, um die tägliche Arbeitsumgebung als optimales Lernumfeld zu nutzen, standen im Zentrum des dritten Pakets. In einer abschließenden Evaluationsphase wurde außerdem untersucht, inwieweit sich die gewonnenen Einsichten auf andere „lernwillige“ Unternehmen übertragen lassen.

[www.laengerlernen.iao.fhg.de](http://www.laengerlernen.iao.fhg.de)



Unterstützt durch das Wirtschaftsministerium  
Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



## Betriebliche Weiterbildungs-konzepte für Führungs-, Fach- und Projektlaufbahnen

Liza Wohlfart, Wissenschaftl. Mitarbeiterin  
und Inga Schmitt, Fraunhofer IAO (Institut  
für Arbeitswirtschaft und Organisation),  
Stuttgart

Traditionell bedeutet „Karriere machen“ Schritt für Schritt mehr Führungsverantwortung zu übernehmen und in der Hierarchie eines Unternehmens entsprechend aufzusteigen. Vor allem in forschungsintensiven Branchen wandelt sich die Arbeit aber zunehmend hin zu flachen Hierarchien und flexiblen Projektstrukturen, denen reine Führungslaufbahnen nicht mehr gerecht werden. In fortschrittlichen Unternehmen gibt es deshalb vermehrt auch alternative Karrierewege wie Projekt- und Fachlaufbahnen. Karrieremanagement wird so zu einem

zentralen Instrument, um sogenannte „High Potentials“ ohne Führungsambitionen längerfristig an das eigene Unternehmen zu binden.

Zusammen mit den alternativen Karrierepfaden entstehen auch neue Anforderungen an das Personalmanagement in den Unternehmen. Der Informationsbedarf der Beschäftigten über mögliche berufliche Perspektiven nimmt zu, Gehalts- und Anreizsysteme sind auf das neue Karrieresystem abzustimmen und nicht zuletzt müssen auch die Förder- und Weiterbildungskonzepte an die verschiedenen Laufbahnen angepasst werden.

Die wissenschaftliche Mitarbeiterin Liza Wohlfart hat zusammen mit zwei Kollegen im Rahmen eines IAO-Eigenforschungs-

projekts die Karrieremodelle von 17 Unternehmen im In- und Ausland untersucht. Inga Schmitt hat diese Modelle im Rahmen ihrer Magisterarbeit am IAO noch einmal auf bestimmte Themen hin untersucht, wie die damit verknüpften Schulungsansätze. In ihrem Vortrag stellen Frau Wohlfart und Frau Schmitt verschiedene Laufbahnen vor und gehen dabei speziell auf die betrieblichen Weiterbildungskonzepte ein. Dabei lassen sich neben klassischen Seminarangeboten auch informelle Lernansätze in den Unternehmen beobachten.

Liza Wohlfart  
Fraunhofer IAO,  
Telefon 0711-970 5310  
[Liza.Wohlfart@iao.fraunhofer.de](mailto:Liza.Wohlfart@iao.fraunhofer.de)

## ELMA – Erhaltung der beruflichen Leistungskapazität und Motivation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Prof. Dr. phil. Dipl. Psych. Andreas Kruse,  
Institutsdirektor und Jörg Hinner, Ass.jur.,  
Dipl.-Gerontol., Institut für Gerontologie  
der Universität Heidelberg

Aufgrund des demografischen Wandels steigt das Durchschnittsalter der Belegschaften kontinuierlich an. In der Zukunft wird der größere Teil der Mitarbeiter über 50 Jahre alt sein. Für Unternehmen gewinnt deshalb die Aufgabe an Bedeutung, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer älteren Beschäftigten zu erhalten. Ein zentraler Schlüssel dafür sind auf diese Zielgruppe abgestimmte Qualifizierungskonzepte, mit denen die älteren Menschen richtig, d.h. motivierend angesprochen werden.

Das Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg hat in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft und unterstützt durch die Robert Bosch Stiftung ein spezifisches Förderkonzept entwickelt und evaluiert, mit dem die Leistungskapazität und die Motivation älterer Beschäftigter trainiert und erhalten werden kann. Im Rahmen des MOTEK-Bildungskongresses stellen der Leiter des Heidelberger Instituts, Prof. Dr. phil. Dipl. Psych. Andreas Kruse und Jörg Hinner, Dipl.-Gerontol., Ass.Jur. die Ergebnisse der Studie vor.

Das Trainingsprogramm wurde an den Standorten Reutlingen und Ansbach der Robert Bosch GmbH durchgeführt. Es erstreckte sich über zehn Wochen, in denen in regelmäßigem Wechsel kogni-

tive und körperliche Fähigkeiten sowie gesundheitsbewusstes Wissen und Verhalten trainiert wurden. Teilgenommen haben Arbeitnehmer zwischen 45 Jahren und 64 Jahren. Die Studie hat eindrucksvoll bestätigt, dass sich auch bei älteren Beschäftigten Lern- und Veränderungspotenzial feststellen lässt. Die Beschäftigten hatten nach Ende der Qualifizierungsphase sowohl ihre Informationsverarbeitungsgeschwindigkeit als auch die Umstellungsfähigkeit und die Kapazität ihres Arbeitsgedächtnisses deutlich verbessert. Außerdem wurde von allen eine differenziertere Sicht auf das eigene Älterwerden entwickelt.

[www.gero.uni-heidelberg.de/  
forschung/elma.html](http://www.gero.uni-heidelberg.de/forschung/elma.html)

## Trainiert für höchste Ansprüche: Kilimanjaro-Besteigung ist Teil des Weiterbildungskonzepts bei euro engineering

Sich hohe Ziele zu setzen und diese mit professioneller Vorbereitung, dem richtigen Know-how und der notwendigen Ausdauer zu erreichen, gehört für die Beschäftigten der euro engineering AG zum täglichen Geschäft. Im September 2008 feierten zwölf Mitarbeiter des Engineering-Dienstleisters allerdings einen besonderen Erfolg: Am Ende einer Kilimanjaro-Expedition hatten sie den Gipfel erreicht und dabei alle Fähigkeiten geschult, die sie auch beim Management komplexer Projekte benötigen. Die Kilimanjaro-Besteigung war eine außergewöhnliche Maßnahme im Rahmen des umfassenden Weiterbildungskonzepts, mit dem das Unternehmen seine Fachkräfte auf anspruchsvolle Kundenaufträge vorbereitet.

**Schon zum dritten Mal hintereinander wurde der Engineering-Dienstleister zum „Top Arbeitgeber Ingenieure“ gewählt.**

Als unabhängiger Ingenieur-Dienstleister entwickelt euro engineering maßgeschneiderte Konzepte und Lösungen für Firmen aller technischen Branchen. Ausgehend von der Produktentwicklung bietet das Unternehmen Dienstleistungen, die sich am typischen Prozessverlauf des Engineering orientieren – von der Konzeption und Entwicklung über Konstruktion, Berechnung und Versuch bis hin zum Projektmanagement und der Dokumentation. Branchenschwerpunkte sind unter anderem Automotive, Maschinen- und Anlagenbau, Feinwerk- und Elektrotechnik, Bauwesen sowie Medizintechnik.

Um die komplexen Aufgaben im Engineering umzusetzen, benötigt der Dienstleister hervorragend ausgebildete Mitarbeiter, die über eine hohe Fach- und Branchenkompetenz verfügen. Rund drei Prozent des gesamten Umsatzes investiert das Unternehmen deshalb jährlich in die Aus- und Weiterbildung seiner Belegschaft.

Ein wichtiger Schritt zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung war dabei die Gründung der euro engineering Akademie, die sämtliche Weiterbildungsangebote des Service-Anbieters zusammenfasst und standortübergreifend zur Verfügung stellt.

Das Weiterbildungskonzept von euro engineering umfasst mehrere Säulen: Ein systematisches Einarbeitungsprogramm erleichtert neuen Mitarbeitern den Start ins Unternehmen. Fach- und methodenspezifische Fortbildungen helfen dabei, vorhandenes Know-how zu aktualisieren und zu vertiefen. Auf dem Programm stehen auch Schulungen zu Persönlichkeitsbildung, Führungsqualitäten und Sprachen. Interessierte Projektmitarbeiter und Hochschulabsolventen haben außerdem die Möglichkeit, sich im Rahmen eines neunmonatigen Traineeprogramms auf Vertriebsaufgaben vorzubereiten. Berufsbegleitende Angebote bieten motivierten Beschäftigten darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Qualifikation um einen Bachelor- oder Master-Abschluss zu erweitern.

Zusätzlich entwickelt jeder Standort eigene Maßnahmen, die zu den speziellen Kundenanforderungen vor Ort passen und meist mit regionalen Bildungsanbietern umgesetzt werden. Die Leiterin des Stuttgarter Standorts Beate Bretzger hat für 2010 das Motto „Technik goes green“ ausgewählt. Vorträge zum Thema erneuerbare Energien und zu anderen Umweltthemen sowie Besichtigungen bei dafür relevanten Forschungseinrichtungen bestimmen den inhaltlichen Schwerpunkt des Jahresprogramms. In einer speziellen Arbeitsgruppe arbeiten ausgewählte Mitarbeiter zudem daran, die Stuttgarter Niederlassung zum Kompetenzzentrum für „Erneuerbare Energieträger und Energieeffizienz“ zu entwickeln.

Mit seiner systematischen Qualifizierungsstrategie sichert der Ingenieurdienstleister die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, aber auch die Perspektiven jedes einzelnen Mitarbeiters. In welchen Punkten der Einzelne gefördert wird, ist Inhalt



© euro engineering AG

regelmäßiger Entwicklungsgespräche, in denen der Bedarf festgelegt und die entsprechenden Maßnahmen geplant werden. Es wird angestrebt, dass jeder Beschäftigte mindestens ein Schulungsangebot pro Jahr wahrnimmt.

euro engineering versteht Weiterbildung nicht nur als Maßnahme zur Sicherung der fachlichen Qualität, sondern als Ausdruck der Unternehmenskultur, die neben einem fundierten und aktuellen Fachwissen auch die persönliche Entwicklung der Beschäftigten anstrebt. Innerhalb der Branche genießt das Unternehmen deshalb einen hervorragenden Ruf. Schon zum dritten Mal hintereinander wurde der Engineering-Dienstleister zum „Top Arbeitgeber Ingenieure“ (Corporate Research Foundation Deutschland) gewählt. Die gute Reputation ist allerdings kein Selbstläufer, sondern das Ergebnis harter Arbeit. Diese besteht beispielweise auch darin, dass Beate Bretzger ihre Mitarbeiter regelmäßig und mit Nachdruck zur Teilnahme an Entwicklungsmaßnahmen motiviert.

### Kontakt

euro engineering AG  
Wankelstraße 5, 70563 Stuttgart

Beate Bretzger  
Niederlassungsleiterin  
Telefon 0711-62 00 88-20  
beate.bretzger@ee-ag.com  
www.ee-ag.com



Erfahren Sie mehr beim  
Talente-Forum „Bildungskongress“  
am 19. September 2010

# Berufsbegleitende Studiengänge: Neue Karrierechancen für Berufstätige

**Dr. Sascha Armutat ist Leiter des Bereichs Forschung & Themen der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP). Als führende Fachorganisation für das Personalmanagement in Deutschland mit mehr als 2.000 Mitgliedsunternehmen unterstützt die DGFP Mitglieder und Nichtmitglieder in allen Fragen eines modernen Personalmanagements. Wir sprachen mit Dr. Armutat über die Bedeutung berufsbegleitender Studiengänge in der Personalentwicklung.**

**Talente:** Herr Dr. Armutat, die Umstellung der Studiengänge auf das zweistufige Bachelor-Master-System eröffnet Unternehmen und Beschäftigten neue Wege zur fachlichen Qualifikation. An den Hochschulen entstehen vielfältige Möglichkeiten, sich auch während einer Berufstätigkeit akademisch weiterzubilden. Welche berufsbegleitenden Angebote gibt es?

**Dr. Sascha Armutat:** Zur Auswahl stehen duale Studiengänge, die Schulabgängern eine Kombination aus Hochschulstudium und Berufsausbildung bieten. Beispiele dafür sind die Bachelor-Abschlüsse der Dualen Hochschule Baden-Württemberg oder der Studiengang Mechatronik-Plus der Fachhochschule Esslingen. Eine weitere Gruppe sind die berufsbegleitenden Master-Studiengänge, die Akademikern mit einem Bachelor-, Diplom- oder Magister-Abschluss eine akademische Weiterqualifizierung ermöglichen.

Eine Besonderheit stellen außerdem die sogenannten Weiterbildungsmaster dar, die Absolventen aller Fachrichtungen fundiertes Managementwissen vermitteln und zum MBA-Abschluss führen. Sie bilden oft das i-Tüpfelchen auf der akademischen Karriere. Auch Promotionsstudiengänge werden berufsbegleitend angeboten.

**Welche Zielgruppe haben Personalverantwortliche im Blick, wenn sie die neuen Studienangebote als Instrument der Personalentwicklung einsetzen?**

Wenn es darum geht, prognostizierbare Vakanzen in Schlüsselpositionen im Unternehmen zu decken, beispielsweise auch im Rahmen einer Nachfolgeplanung, dann stehen vor allem besonders leistungsfähige Mitarbeiter im Fokus, die sich aufgrund ihres Engagements und überdurchschnittlicher fachlicher und persönlicher Fähigkeiten für eine konkrete Aufgabe empfohlen haben, auf die sie vorbereitet werden sollen.

Als allgemeines Instrument der Mitarbeiterbindung können die berufsbegleitenden Weiterbildungsangebote dazu dienen, jungen Talenten und wichtigen Leistungsträgern eine Perspektive im Unternehmen aufzuzeigen. Grundsätzlich spielen die Angebote auch im Rahmen des Personalmarketings eine Rolle und liefern einen Beitrag zum positiven Arbeitgeberimage.

**Worin liegt der besondere Nutzen eines berufsbegleitenden Studiums für die Unternehmen im Vergleich zu anderen Weiterbildungsangeboten?**

Dass sich Unternehmen mit berufsbegleitenden Studienangeboten auseinandersetzen, ist für mich zunächst keine Frage des Nutzens. Personalverantwortliche werden in der Zukunft einfach nicht mehr um dieses Thema herumkommen, weil das System gestufter Studiengänge bereits heute Teil unserer Bildungslandschaft ist und regelmäßig neue berufsbegleitende Studienangebote dazukommen. Damit werden sie zum selbstverständlichen Bestandteil der Berufsbiografien und spielen zunehmend auch in der Personalentwicklung eine wichtige Rolle.

Unabhängig davon profitieren die Unternehmen aber selbstverständlich von einem vertieften Fachwissen und erweiterten methodischen Kompetenzen, die sich die Beschäftigten erwerben, wenn sie sich im Laufe ihrer Berufskarrieren akademisch weiterbilden. Sie gewinnen Zugang zu aktuellem Forschungswissen und schaffen dadurch wichtige Voraussetzungen für Innovationen und Neuentwicklungen.

**Werden berufsbegleitende Studiengänge als wichtige Karrierebausteine in die Personalentwicklung integriert, hat das auch weitreichende Konsequenzen auf andere Personalprozesse. Welche Punkte sollten dabei beachtet werden?**

Geregelt werden müssen vor allem Fragen zur Auswahl und Finanzierung der Studiengänge, zur Zusammenarbeit mit den



## Kontakt

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)  
Niederkaßeler Lohweg 16  
40547 Düsseldorf

Dr. Sascha Armutat  
Leiter Forschung & Themen  
Telefon 0211-5978-124  
armutat@dgfp.de  
www.dgfp.de

Weiterführende Informationen bietet das Praxispapier 6/2009 des DGFP „Integration von berufsbegleitenden Studiengängen in die Personalentwicklung.“ unter [www.dgfp.de/praxispapiere](http://www.dgfp.de/praxispapiere)

Hochschulen und zur Unterstützung der Mitarbeiter. Will ein Unternehmen damit vielversprechende Talente rekrutieren, Leistungsträger binden oder das eigene Arbeitgeberimage verbessern, wird es relativ großzügig bei der Unterstützung der betroffenen Mitarbeiter sein. Anders sieht es aus, wenn es das vorrangige Ziel ist, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu steigern. Die Auswahl der relevanten Mitarbeiter wird dann weniger streng sein und die Unterstützungsleistungen werden geringer ausfallen.

**Für die finanzielle Unterstützung der Mitarbeiter und die Regelung der Freistellung gibt es ein breites Spektrum an Möglichkeiten. Welche Modelle sind denkbar?**

Die Finanzierungsmodelle reichen von keinerlei Unterstützung bis zur anteiligen oder vollständigen Übernahme der Studiengebühren und einer Zahlung von „Unterhaltsleistungen“. Letztere können beispielsweise als Stipendium oder zweckgebundenes Arbeitgeberdarlehen gezahlt werden. Die Freistellung kann durch befristete Teilzeitregelungen, ein Freistellungsbudget, z. B. zehn Tage pro Studienjahr, oder Arbeitszeitkonten abgegolten werden.

**Herr Dr. Armutat, vielen Dank für das Gespräch.**

Die Fragen an Dr. Sascha Armutat stellte Monika Nill.

# Hochschulen als Weiterbildungspartner: Forschungswissen für die Praxis



© Hochschule Esslingen

© Universität Stuttgart

© Duale Hochschule Baden-Württemberg

Die Hochschulen der Region Stuttgart sind als Weiterbildungsanbieter eine interessante Alternative zu privaten Bildungsträgern. Bei einem guten Preis-Leistungsverhältnis bieten sie Referenten, die für einen hohen wissenschaftlichen Anspruch stehen und aktuellste Ergebnisse aus der Forschung in ihre Lehre einfließen lassen.

Die Weiterbildungsangebote sind gleichzeitig sehr praxisorientiert, da sie in der Regel aufgrund konkreter Anregungen und in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft entwickelt werden. Im technischen Bereich punkten die Hochschulen außerdem mit einer optimalen Ausstattung, die Lernen auf höchstem Niveau ermöglicht.

Die wissenschaftliche Weiterbildung wird in einer Vielzahl von Veranstaltungsformen angeboten. Neben den klassischen Kursen und Seminaren gehören Zusatzqualifikationen mit Hochschulzertifikat sowie berufsbegleitende Kontaktstudien und Masterstudiengänge zum Portfolio. Weiterbildende Studiengänge, die auf einem ersten Hochschulabschluss aufbauen oder auf der Grundlage von beruflicher Ausbildung und Erfahrung zum ersten Hochschulgrad führen, gewinnen dabei zunehmend an Bedeutung.

## Angebot der Hochschule Esslingen

Eine hochwertige Lehre und der ständige Dialog mit der Praxis sind das Erfolgsrezept der Hochschule Esslingen. Zusätzlich zu den bewährten klassischen Bachelor-Studiengängen sind an der renommierten Hochschule in den letzten Jahren neue Weiterbildungswege für technische Fachkräfte entstanden, die Berufstätigkeit und Studium flexibel kombinieren.

Ein möglicher Weg zum Ingenieur ist das praxisintegrierte Studienmodell (PSM): Es ermöglicht Facharbeitern, die über einen gewerblich-technischen Abschluss und Fachhochschulreife verfügen sowie besonders gute Leistungen erbringen, den Bachelor-Abschluss. Die Studierenden bleiben während der gesamten Qualifizierung bei ihrem aktuellen Arbeitgeber weiterbeschäftigt. Nach einem klassischen Einstieg ins Bachelor-Studium mit kürzeren Praxisphasen beim Arbeitgeber studieren die angehenden Ingenieure ab dem Hauptstudium drei Tage in der Woche an der Hochschule und arbeiten die restlichen beiden Tage im Betrieb. Gute Fachkräfte, die sich weiter qualifizieren wollen, bleiben dadurch während ihres Studiums eng an die jeweiligen Unternehmen gebunden und sind gleichzeitig finanziell abgesichert.

Eine zweite Variante bietet das Studienmodell MechatronikPlus: Es beinhaltet gleichzeitig ein Studium der Mechatronik an der Hochschule und eine Ausbildung zum Mechatroniker bei einem Industrieunternehmen. Abiturienten oder Abgänger mit Fachhochschulreife lernen somit direkt nach ihrem Schulabschluss die Arbeitswelt kennen und eignen sich während des Studiums auch umfassende praktische Kenntnisse an. Die Absolventen erhalten während der fünfjährigen Dauer eine Ausbildungsvergütung.

Auch SpeedUp – das BMW-Bachelorprogramm – kombiniert ein Hochschulstudium mit intensiven Praxisphasen und bietet zusätzlich einen halbjährigen Auslandseinsatz. Die Studierenden schließen einen Vertrag mit BMW und werden in das firmeneigene Stipendienprogramm aufgenommen. Sie sind während des Studiums regelmäßig im Unternehmen zu Schulungen, Seminaren oder im Rahmen von Projektarbeiten. Ähnliche Konzepte gibt es auch mit Siemens, Mahle und der EnBW. Grundsätzlich steht SpeedUp allen Firmen offen, die Interesse an einem auf sie zugeschnittenen Bachelorprogramm haben. Sowohl bei SpeedUp als auch bei MechatronikPlus sind gute Zulassungsnoten die Voraussetzung, um in die Programme aufgenommen zu werden.



© Hochschule Esslingen

### Kontakt / Information

zum Weiterbildungsangebot  
an der Hochschule Esslingen,  
Standort Göppingen

Hochschule Esslingen,  
Standort Göppingen  
Fakultät Mechatronik und  
Elektrotechnik  
Robert-Bosch-Straße 1  
73037 Göppingen

Renate Osterwinter  
Fakultät Mechatronik und  
Elektrotechnik

Telefon 07161-679-1175  
Info-mechatronik@hs-esslingen.de  
www.hs-esslingen.de/studiengaenge/  
duale-studienmodelle

# Angebot der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW)

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) basiert auf dem seit über 35 Jahren erfolgreichen dualen Studienkonzept der baden-württembergischen Berufsakademie. Im Rahmen ihrer klassischen Bachelor-Studiengänge vereint die erste duale, praxisintegrierende Hochschule in Deutschland seit ihrer Gründung 2009 betriebliche Praxis und akademische Phasen in vorbildlicher Weise.

Das traditionelle duale Bachelor-Studium dauert drei Jahre und findet im regelmäßigen dreimonatigen Wechsel sowohl an der Hochschule als auch direkt in den Betrieben statt. Die DHBW kooperiert dazu mit mehr als 8.000 Partnerunternehmen deutschlandweit. Die Studierenden sind Angestellte des jeweiligen Ausbildungsbetriebs und erhalten für die gesamte Studiendauer eine Vergütung. Angeboten werden auch verschiedene Master-Programme, die berufsbegleitend studiert werden können. Dazu arbeitet die DHBW gegebenenfalls auch mit anderen nationalen und internationalen Hochschulen zusammen.

In der Zukunft wird das Erfolgsmodell der DHBW um weitere Qualifizierungsmodelle für

Berufstätige erweitert. Ab Herbst 2011 bietet die Hochschule berufsbegleitende und berufsbegleitende Masterabschlüsse in allen drei Fachbereichen – Wirtschaft, Technik und Soziales – an. Beschäftigte, die ein Erststudium abgeschlossen haben, können sich dann bei der DHBW akademisch weiterqualifizieren und dadurch unter anderem auch das Promotionsrecht erwerben. Zielgruppe der berufsbegleitenden Programme sind in erster Linie die eigenen Bachelor-Absolventen, die nach einer ersten Berufstätigkeit den nächsten Karriereschritt planen. Die Angebote stehen aber auch Absolventen anderer Hochschulen offen.

Damit die akademische Weiterqualifizierung neben einer laufenden Berufstätigkeit möglich wird, werden die Angebote als Blockstudium überwiegend an Wochenenden angeboten. Die Regelstudienzeit umfasst zwei Jahre, die Studierenden Beschäftigten bleiben in dieser Zeit für ihre Unternehmen mit rund 80 Prozent ihrer Arbeitszeit verfügbar. In Abstimmung mit den jeweiligen Arbeitgebern sind flexible Organisationsmodelle umsetzbar, was die Finanzierung des Studiums und die Freistellung der Studierenden betrifft.



© Duale Hochschule Baden-Württemberg

## Kontakt / Information

### zum Weiterbildungsangebot am DHBW Standort Stuttgart

Duale Hochschule Baden-Württemberg  
Stuttgart  
Jägerstraße 56  
70174 Stuttgart

Studienberatung  
Telefon 0711-1849 632  
info@dhw-stuttgart.de  
www.dhw-stuttgart.de/themen/studium/aufbaustudium-weiterbildung.html

Weitere Informationen zu den jeweiligen Masterangeboten erhalten Sie direkt am entsprechenden DHBW Standort:  
www.dhw-heidenheim.de  
www.dhw-karlsruhe.de  
www.dhw-loerrach.de  
www.dhw-mannheim.de  
www.dhw-mosbach.de  
www.dhw-ravensburg.de  
www.dhw-vs.de

# Angebot der Universität Stuttgart



© Lehrstuhl für Bauphysik an der Universität Stuttgart

## Kontakt / Information

### zum Weiterbildungsangebot an der Universität Stuttgart

Koordinierungsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung  
Geschwister-Scholl-Straße 24 D  
70174 Stuttgart

Gabriele Schaub  
Geschäftsführerin  
Telefon 0711-68582758  
gabriele.schaub@kww.uni-stuttgart.de  
www.uni-stuttgart.de/kww

Informationen zu den MASTER:ONLINE Studiengängen  
www.master-online.info

Informationen zum Kontaktstudium Coaching  
www.kontaktstudium-coaching.de

An der Universität Stuttgart bündelt die Koordinierungsstelle für Wissenschaftliche Weiterbildung (KWW) hochwertige, praxisorientierte Weiterbildungsangebote für Wissenschaft und Arbeitswelt. Als Schnittstelle zwischen Forschung und Wirtschaftsunternehmen bietet die KWW ihren Teilnehmern ein umfassendes Programm, um im Rahmen eines Erststudiums erworbenes Wissen zu aktualisieren und zu erweitern. Ziel ist es, die Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit der akademisch gebildeten Fachkräfte langfristig zu erhalten und gleichzeitig aktuelles Forschungswissen in die Unternehmen zu vermitteln.

Die Weiterbildungsangebote werden in enger Zusammenarbeit mit langjährigen Kooperationspartnern aus der Wirtschaft entwickelt und auf den konkreten Bedarf der Unternehmen abgestimmt. In den praxisnahen Veranstaltungen stehen neueste Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Forschung im Mittelpunkt, die von engagierten Professoren und Hochschuldozenten vermittelt werden. Das Angebot der KWW richtet sich an externe Fach- und Führungskräfte aus der Wirtschaft sowie an die Absolventen und Gasthörer der Hochschule.

Für Akademiker mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung, die ihre Karrierechancen

nachhaltig verbessern wollen, sind die MASTER:ONLINE Studiengänge konzipiert. Die berufsbegleitenden Angebote bieten Master-Abschlüsse in Bauphysik und Logistikmanagement sowie ab dem Wintersemester 2010/11 auch in den Fachrichtungen Integrierte Gerontologie sowie Nano- und Optoelektronik & Leistungselektronik. Um ein Studium neben dem Beruf zu ermöglichen, werden Online- und Präsenzphasen im Verhältnis 4:1 kombiniert.

Speziell an Manager, die ihre Führungskompetenz erweitern wollen und an alle Personen, die innerhalb einer Organisation oder eines Unternehmens Veränderungsprozesse begleiten, richtet sich das Kontaktstudium Coaching. Es vermittelt wissenschaftlich fundiertes Wissen zu Coaching, Persönlichkeitsentwicklung und Kompetenzerweiterung und schließt mit einem Hochschulzertifikat ab.

Darüber hinaus werden im Rahmen des KWW-Trainings pro Semester bis zu 30 Workshops und Seminare durchgeführt. Die Themen reichen von Projektmanagement bis zu Teamentwicklung, Kommunikation und Führung. Neben den Mitarbeitern aus Universitäten und Forschungseinrichtungen sind High Potentials aus verschiedenen Geschäftsfeldern und Berufen Zielgruppe des Angebots.

## Impulse für mehr Nachwuchs in naturwissenschaftlich-technischen Berufen

Wie kann man Jugendliche für die MINT-Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik begeistern und sie bei der Berufsorientierung unterstützen? Diese Frage steht im Mittelpunkt des MINT-Lehrerkongresses, der am 16. November 2010 im Haus der Wirtschaft in Stuttgart stattfindet. Unter dem Motto „Schule und Wirtschaft gemeinsam für mehr MINT“ gibt es Vorträge und Workshops zu den Themen Didaktik/Weiterbildung, Berufsorientierung und Kooperationen. Parallel zum Vortragsprogramm präsentieren sich Unternehmen mit MINT-Berufen in einem Ausstellungsbereich mit ihren Angeboten zur Berufsorientierung wie z.B. Orientierungspraktika.

Ziel der Veranstaltung ist es unter anderem, Lehrkräfte für den drohenden Fachkräftemangel im MINT-Bereich zu sensibilisieren und ihnen neue Impulse und Anregungen für eine interessante Gestaltung des MINT-Unterrichts zu bieten. Außerdem geht es um Möglichkeiten und Wege, um die Zusammenarbeit zwischen Schulen, Hochschulen und Betrieben zu optimieren. Dazu gehört es beispielsweise auch, dass die Betriebe ihre Wünsche hinsichtlich der Fähigkeiten und Kenntnisse von Schul- und Studienabgängern im MINT-Bereich konkretisieren. Die Vorstellungen neuer MINT-Berufsbilder und „Schnupperangebote“ der Wirtschaft ergänzen das Programm und dienen dazu, bei der Orientierungs-

## MINT-Kongress

16. November 2010,  
Haus der Wirtschaft, Stuttgart

Weitere Informationen unter  
[fachkraefte.region-stuttgart.de/termine](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/termine)

Unternehmen, die als Aussteller teilnehmen möchten, wenden sich an:  
Klett MINT GmbH, Frau Myriam Vial  
Programmbereich Kongresse  
Rotebühlstraße 77, 70178 Stuttgart  
Telefon 0711- 66 72-16 32  
[m.vial@klett.de](mailto:m.vial@klett.de)

beratung in den Schulen zu unterstützen. Veranstaltet wird der Kongress von der WRS gemeinsam mit der Klett MINT GmbH, der Südwestmetall und den Baden-Württembergischen Ministerien für Wirtschaft sowie für Kultus, Jugend und Sport.

## Personalentwicklungsstrategien für international tätige Unternehmen

Firmen, die im Ausland wachsen wollen, brauchen eine Personalstrategie, die diesem internationalen Anspruch gerecht wird. Wie sich das Auslandsengagement eines Unternehmens auf die Anforderungen an Ausbildung, Weiterqualifizierung und Personalentwicklung auswirkt, darum geht es auf der Messeplattform edubiz, die am 26. und 27. Oktober 2010 auf der Landesmesse Stuttgart stattfindet. Die Veranstaltung verbindet eine zweitägige Ausstellung mit Vorträgen und Workshops zu internationalen Personalentwicklungskonzepten und findet im Rahmen der Außenwirtschaftsmesse Global Connect statt. Im Mittelpunkt

der Konferenz am 27. Oktober steht unter anderem die Frage, welchen Beitrag Qualifizierungskonzepte zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit leisten können. Es geht um die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungsanbietern auf internationalen Märkten und die Frage, wie die Hochschulen ihre Bildungsangebote auf den Bedarf international agierender Unternehmen abstimmen können. Welchen Beitrag private Weiterbildungsanbieter und Ausbildungsbetriebe im Rahmen von Internationalisierungsstrategien leisten können, ist ein weiterer Schwerpunkt. Außerdem werden Ansätze diskutiert, wie sich Team-

## Konferenzmesse edubiz

26. – 27. Oktober 2010,  
Landesmesse Stuttgart  
Frühbucherrabatt Konferenz bis 31.08.10

local global GmbH,  
Marienstraße 5, 70178 Stuttgart  
Britta Schulze, Projektleiterin  
Telefon 0711-22 55 88-20  
[schulze@localglobal.de](mailto:schulze@localglobal.de)  
[www.edubiz.eu](http://www.edubiz.eu)

arbeit über Ländergrenzen hinweg organisieren lässt. Zahlreiche Unternehmen – unter anderem Festo, KUKA Roboter und GFT – bringen sich in den Erfahrungsaustausch zu globaler Qualifizierung ein.

### 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](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](http://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**  
Monika Nill, Stuttgart  
Telefon 0711-60 19 39-05  
[hainzl.nill@t-online.de](mailto:hainzl.nill@t-online.de)  
Inge Wabersich  
Telefon 0711-2 28 35-28  
[inge.wabersich@region-stuttgart.de](mailto:inge.wabersich@region-stuttgart.de)

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

**Erscheinungsform**  
quartalsweise

**Nächste Ausgabe**  
November 2010

**Abonnement/Abbestellung**  
[fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter](http://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](http://www.fsc.org)



**Wirtschaftsförderung  
Region Stuttgart**