

Talente

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

Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

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



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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Kinder sind von Natur aus Forschende und Entdecker – sie beobachten ihre Umgebung und suchen nach Erklärungen für die kleineren und größeren Wunder, die ihnen begegnen. Ihre kindliche Neugier speziell für technische und naturwissenschaftliche Phänomene zu fördern, ist das Bestreben verschiedener Initiativen, die sich mit frühkindlicher Bildung beschäftigen. Eine davon ist das regionale Netzwerk der Stiftung „Haus der kleinen Forscher“, das bei der IHK Region Stuttgart angesiedelt ist und von der regionalen Wirtschaftsförderung finanziell unterstützt wird. Flächendeckend sollen in allen Kindertagesstätten unserer Region kleine „Forschungsstationen“ entstehen, an denen die Drei- bis Fünfjährigen beim Spielen und Experimentieren Antworten auf alltägliche naturwissenschaftliche Rätsel finden können.

Als einer der europaweit erfolgreichsten Technologiestandorte liegt es uns ganz besonders am Herzen, den naturwissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Aus der Bildungsforschung wissen wir genau, dass wir dafür bereits kleine Mädchen und Jungen für Naturwissenschaften, Mathematik und Technik begeistern müssen. Forschen und Problemlösen ist Teil unseres Selbstverständnisses und außerdem wesentliches Fundament unserer Erfolgsgeschichte. Diese Geschichte wollen wir auch in der Zukunft weiterschreiben. Deshalb verfolgen wir das Ziel, schon bei den Kleinsten die Entdeckerfreude zu wecken, um irgendwann zu Recht den Titel „Region der kleinen Forscher“ zu tragen. Aber auch in vielen anderen Themenbereichen engagieren sich in der Region Stuttgart Unternehmen, Schulen und Forschungseinrichtungen dafür, junge Talente zu entdecken und zu fördern. In der aktuellen Ausgabe unseres Newsletters stellen wir Ihnen einige davon ausführlicher vor.

It's Wake Waq.

Eigene Nachwuchskräfte zu entwickeln, stärkt die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben

Wer den Begriff „Nachwuchsförderung“ bei Google eingibt, bekommt mehr als zwei Millionen Einträge gelistet. Schreibt man das Suchwort „Mittelstand“ dazu, sind es immerhin noch über 400.000. Daraus zu schließen, dass das Thema in aller Munde ist, liegt nahe. Und es gibt tatsächlich kaum eine Chefetage, die nicht laut darüber nachdenkt, wie es gelingt, junge Talente zu entdecken und diese für künftige Aufgaben im Unternehmen auszubilden. Ohne das passende Personal gibt es in der Zukunft keinen Unternehmenserfolg. Das wissen alle Verantwortlichen und betonen deshalb, dass Nachwuchsförderung zu den wichtigsten strategischen Aufgaben gehört.

» **Viele Firmen kümmern sich erst dann um ihren Nachwuchs, wenn ihnen Fach- oder Führungskräfte fehlen.**«

Dennoch verzichten knapp zwei Drittel der deutschen Firmen auf interne Förderprogramme, die ihren Mitarbeitern zum beruflichen Aufstieg verhelfen. Dies ergab eine 2013 durchgeführte repräsentative Mitarbeiterbefragung der renommierten Consultinggruppe ROC. Viele Firmen kümmern sich offensichtlich erst dann um ihren Nachwuchs, wenn ihnen bereits Fach- oder Führungskräfte fehlen. Junge Talente zu entwickeln, funktioniert jedoch nicht von heute auf morgen. Bevor vielversprechende Mitarbeiter tatsächlich mehr Verantwortung übernehmen können, müssen sie gezielt weitergebildet und Schritt für Schritt an eine neue Aufgabe herangeführt werden.

Nachwuchsförderung

Schwerpunkt
dieser Ausgabe



Eigene Nachwuchskräfte entwickeln	1–2
„Nichts spornt junge Leute mehr an als ein Lob vom Kunden“	3
KAUSA-Servicestelle will mehr junge Migranten zu Berufsausbildung motivieren	4
Servicepool Nachwuchsförderung: Angebote der HWK und IHK Region Stuttgart	4
Bildungspartnerschaft PROTEC und Matern-Feuerbacher-Realschule	5
DeSK-Satellitenprojekt mit der Gewerblichen Schule Backnang	6
WRS vernetzt: Talente-Forum Oberes Murrta	7
WRS vernetzt: Datenbank „Spitzenfrauen in Gremien“	8

ergänzende Informationen unter
fachkraefte.region-stuttgart.de

Zukünftige Personalengpässe zu vermeiden, ist eines der wichtigsten Argumente dafür, sich langfristig um passenden Nachwuchs zu kümmern. Gleichzeitig trägt eine intelligente und systematische Förderung auch dazu bei, dass frei werdende oder neue Positionen mit Personen besetzt werden können, die auch wirklich zum Unternehmen passen.

» *Es ist sinnvoll, bereits in der Schulzeit Berührungspunkte zu schaffen, die den Jugendlichen erste Einblicke in das Unternehmen gewähren.*«

▷ Werden Potenzialträger aus den eigenen Reihen gefördert, birgt dies noch weitere Vorteile. Die Mitarbeiter sind gut bekannt und können deshalb hinsichtlich ihrer fachlichen und persönlichen Eignung realistisch eingeschätzt werden. Das Risiko künftiger Fehlbesetzungen reduziert sich somit deutlich. Wer in die Weiterbildung der eigenen Belegschaft investiert, kann zudem genau die Kompetenzen und Fähigkeiten aufbauen, die das Unternehmen braucht, um seine Zukunftspläne zu verwirklichen.

Vor allem jüngere Mitarbeiter verbinden gute Karriereperspektiven nicht nur mit einem steigenden Gehalt, sondern auch mit attraktiven Weiterbildungsmöglich-

keiten und der schrittweisen Übernahme von mehr Verantwortung. Nachwuchsförderung ist deshalb immer auch ein wichtiger Beitrag, um vielversprechende Talente langfristig zu binden. Sie spart zudem die Rekrutierungskosten für eine externe Personalsuche und macht das Unternehmen unabhängiger von den Entwicklungen des aktuellen Arbeitsmarkts.

» *Fördermaßnahmen können künftige Führungskräfte schrittweise und nachhaltig mit Leitlinien und wichtigen Werten vertraut machen.*«

Ganz besonders lohnt es sich außerdem, den eigenen Nachwuchs zu entwickeln, wenn eine neue Führungs- oder Unternehmenskultur im Betrieb etabliert werden soll. Denn im Rahmen von konkreten Fördermaßnahmen können so beispielsweise künftige Führungskräfte schrittweise und nachhaltig mit neuen Leitlinien und wichtigen Werten vertraut gemacht werden. Wird die erfolgreiche Nachwuchsförderung dann außerdem noch professionell nach außen kommuniziert, macht dies das Unternehmen auch für externe Bewerber attraktiver.

Konkrete Maßnahmen bestehen entweder in Entwicklungsplänen für einzelne Talente oder aber in systematischen Förder- und Traineeprogrammen. Individuelle Konzepte können bereits für wenige Potenzialträger sinnvoll umgesetzt werden und bieten sich deshalb vor allem für kleinere Betriebe an. In spezifischen Entwicklungsgesprächen wird der konkrete Bedarf des Unternehmens mit den Wünschen des jeweiligen Mitarbeiters abgeglichen und ein entsprechender Förderplan erarbeitet.

Dieser kann beispielsweise die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben, Training-on-the-Job, externe Seminare oder auch selbstgesteuertes Lernen enthalten. Systematische Förderkonzepte sind immer dann geeignet, wenn eine größere Anzahl an Nachwuchstalente entwickelt werden soll. Hierbei durchlaufen die Teilnehmer ein feststehendes Programm, um betriebliche Strukturen besser kennenzulernen, praktische Erfahrungen und Fachwissen zu sammeln und schrittweise an die Werte



gooduz/fotolia.com

und Kultur eines Unternehmens herangeführt zu werden. Traineeprogramme sind eine Besonderheit, die eingesetzt werden, um speziell Berufseinsteiger oder neue Mitarbeiter auf ihre künftigen Aufgaben vorzubereiten.

Trotz guter Absichten finden sich manchmal nicht genügend förderungswürdige Talente in den eigenen Reihen. Zukunftsorientierte Unternehmen sollten deshalb immer bestrebt sein, auch talentierte junge Menschen außerhalb des Unternehmens auf sich aufmerksam zu machen und für eine Ausbildung, ein duales Studium oder eine Festanstellung im Betrieb zu interessieren. Dafür ist es sinnvoll, bereits in der Kindergarten- oder Schulzeit Berührungspunkte zu schaffen, die den Jugendlichen erste Einblicke in einen bestimmten Berufszweig und das spezielle Unternehmen gewähren.

Zwischenzeitlich gibt es vielfältige Möglichkeiten, Kontakte zu jungen Menschen aufzubauen und zu pflegen. Dazu gehören Aktionstage, Angebote für Ferienjobs, das Sponsoring von Vereinen und Veranstaltungen oder längerfristige Bildungspartnerschaften mit mehreren Einzelmaßnahmen (siehe auch Seite 4 und 5). Ein leicht umzusetzendes Instrument sind in diesem Zusammenhang auch die einwöchigen Berufserkundungspraktika im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung an Realschulen (BORS) und Gymnasien (BOGY). Diese sollen den Schülern praktische Erfahrungen in Betrieben vermitteln und dadurch ihre Berufswahl erleichtern. Unternehmen, die entsprechende Möglichkeiten anbieten, verbessern nicht nur ihre Bekanntheit in der näheren Umgebung und sorgen für gute Eigenwerbung, sondern leisten auch einen wichtigen Beitrag zur Berufsentscheidung der jungen Menschen und übernehmen gesellschaftliche Verantwortung.

Infopool

Klett MINT: natur + technik

Gezielte Ansprache von zukünftigen Fachkräften mit der Publikation „natur + technik“: klett-mint.de > Schülerinnen, Schüler und Studierende > Zeitschriften > natur + technik

Firmenschnuppertage in den Landkreisen

in Esslingen: betriebsferien-es.de
in Böblingen: schulferienfirmenitag.de
im Rems-Murr-Kreis: aktionstag-berufswelt.de

Girls' Day

Beim Girls' Day erfahren Mädchen mehr über ihre Perspektiven in den Bereichen Technik und Naturwissenschaften: ihk-tecnopedia.de > MINT-Angebote > MINT fördern > Girls' Day

Boys' Day

Beim Boys' Day werden Jungen für den sozialen, erzieherischen oder pfliegerischen Bereich sensibilisiert: boys-day.de > Jungen

Mädchen in MINT-Berufen

bundesweite Initiative, die Mädchen und Frauen für MINT-Studiengänge und -Berufe begeistern soll: komm-mach-mint.de > Komm, mach MINT

SCHULEWIRTSCHAFT

Netzwerk zur gegenseitigen Unterstützung von Schulen und Unternehmen: schulewirtschaft.de

Invest in future

Kongress für Bildung und Betreuung am 27. und 28.10. 2014 in Stuttgart: invest-in-future.de

„Nichts spornt junge Leute mehr an als ein Lob vom Kunden“

Systemlösungen in Metall sind die Spezialität der Leutenbacher H.P. Kaysser GmbH & Co. KG. Seit 67 Jahren steht das Familienunternehmen für hochwertige Produkte und Engineering-Leistungen in der Metallbearbeitung. Zentraler Baustein des Erfolgs ist ein zukunftsweisendes Ausbildungskonzept, das eine eigene Lernfabrik beinhaltet. Mit Thomas Kaysser, dem geschäftsführenden Gesellschafter und Sohn des Firmengründers sprachen wir darüber, warum eine erfolgreiche Nachwuchsförderung in erster Line Mut und den Glauben an eine gute Zukunft bedarf.

Talente: Herr Kaysser, 2003 haben Sie Ihr Ausbildungskonzept neu aufgestellt und die H.P. Kaysser LernFabrik gegründet. Heute umfasst der „Betrieb im Betrieb“ einen 1800 qm großen eigenen Ausbildungscampus. Was hat Sie zu diesem außergewöhnlichen Engagement motiviert?

Thomas Kaysser: Die Ausbildung junger Menschen gehörte schon immer zu unserem Selbstverständnis. Seit Gründung des Betriebes 1947 gab es noch kein Jahr ohne eigene Lehrlinge. Als wir vor rund 11 Jahren mit der LernFabrik starteten, waren wirtschaftlich schwierige Zeiten, in denen viele Betriebe ihre Ausbildungsquoten deutlich gesenkt haben. Wir haben uns für das Gegenteil entschieden, weil wir langfristig denken und auch in Krisenphasen an unsere Zukunft glauben. Wir waren uns sicher, dass die demografische Entwicklung es künftig schwieriger machen würde, gute Fachkräfte zu gewinnen.

Ihre LernFabrik ist mehrfach prämiert worden, was zeichnet das Konzept besonders aus?

Wir bieten dort reale Arbeitsbedingungen, unter denen die jungen Leute kleinere Kundenaufträge selbstverantwortlich abwickeln – angefangen von der Akquise über die Kalkulation und Umsetzung bis zur Auslieferung. Die verschiedenen Lehrjahre arbeiten in Teams zusammen und unterstützen sich gegenseitig. Unsere Auszubildenden kommen zudem direkt mit den Auftraggebern in Kontakt. Nichts spornt sie mehr an als ein Lob der Kunden und das Wissen, dass ihr Produkt auch tatsächlich zum Einsatz kommt. Begonnen haben wir relativ klein mit sieben Lehrlingen und zwei Ausbildungsmeistern. Heute hat die LernFabrik ihr eigenes Gebäude, in dem aktuell 51 Jugendliche in sieben verschiedenen Berufen ausgebildet werden.

Neben Facharbeitern bildet Kaysser auch junge Ingenieure und Betriebswirte aus. Was sind für Sie ganz grundsätzlich die Erfolgsfaktoren für eine gute Nachwuchsförderung?

Wichtig ist, dass die jungen Leute ein Gefühl dafür entwickeln, was zu ihnen passt. Bevor wir Lehrlinge oder Bewerber für ein duales Studium bei uns einstellen, schauen wir deshalb sehr genau hin, ob sie sich auch für technische Zusammenhänge begeistern können. Das ist bei unserem Leistungsportfolio noch wichtiger als gute Zeugnisnoten. Ausnahmslos alle unsere Nachwuchskräfte verbringen zudem einige Wochen in der LernFabrik, um ihr Verständnis für die Technik zu schulen.

Interessierte Jugendliche können unser Unternehmen aber bereits in der Schul- und Studienzeit kennenlernen. Wir bieten verschiedene Praktika und Veranstaltungen an und arbeiten eng mit Schulen und Hochschulen aus der Umgebung zusammen. Bereits Grundschüler können bei uns spielerisch mit Technik in Kontakt kommen. Damit wir unsere LernFabrik mit Leben füllen können, brauchen wir außerdem Kunden, die an das Konzept glauben. Wir haben hier viele gute Partner gefunden, denen ich ausdrücklich danken möchte.

Trotz guter Auswahlprozesse läuft nicht immer alles glatt. Haben Sie auch negative Erfahrungen gemacht?

Das spezifische Talent eines jungen Menschen zeigt sich immer erst im Laufe einer Ausbildung. Dazu muss man auf das Potenzial der Jugendlichen vertrauen, ihre besonderen Fähigkeiten entdecken und diese gezielt weiterentwickeln. Natürlich kann es hier auch Enttäuschungen geben. Nicht alle Nachwuchskräfte bleiben dem Unternehmen außerdem langfristig erhalten, obwohl wir hier eine gute Quote haben.



Foto: H.P. Kaysser GmbH & Co. KG

Thomas Kaysser

Kontakt

H.P. Kaysser GmbH & Co. KG
Hans-Paul-Kaysser-Straße 4
71397 Leutenbach
www.kaysser.de

Ansprechpartner
Thomas Kaysser
07195 188-16
thomas.kaysser@kaysser.de

Wir haben aber auch einmal erlebt, dass sich sämtliche Lehrlinge eines Jahrgangs für ein weiterführendes Studium entschieden haben. Das hat damals natürlich zu einer schmerzlichen Lücke in unserer Personalplanung geführt. Es gehört immer eine Portion Mut und Risikobereitschaft dazu, in den Nachwuchs zu investieren.

Lassen sich Aufwand und Nutzen der Nachwuchsförderung bei Kaysser konkretisieren?

Der Ausbildungsbereich gehört zu meinem Ressort und ist damit Chefsache. Mir ist dieses Thema außerordentlich wichtig, weil ich darin auch eine gesellschaftliche Verantwortung sehe. Betriebswirtschaftlich rechnet sich das Engagement zunächst nicht, hier muss man langfristig denken. Kaysser kennt keinen Fachkräftemangel, obwohl wir mit vielen großen Firmen konkurrieren. Aufgrund unserer Bekanntheit bekommen wir ausreichend viele und gute Bewerbungen und können alle unsere Ausbildungsplätze besetzen. Allerdings gehört nicht nur eine gute Ausbildung, sondern auch eine gute Öffentlichkeitsarbeit dazu, um diese Wirkung zu erzielen.

Die Fragen an Thomas Kaysser stellte
Monika Nill.

KAUSA-Servicestelle will mehr junge Migranten zu Berufsausbildung motivieren

Menschen mit Migrationshintergrund stellen eine wichtige Ressource für die Wirtschaft in der Region Stuttgart dar, die bisher nicht ausreichend erschlossen ist. Noch immer haben hier überdurchschnittlich viele Einwohner ausländischer Herkunft keine abgeschlossene Berufsausbildung und stehen deshalb dem regionalen Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung. Auf der anderen Seite gibt es laut einer Studie des Instituts für Mittelstandsforschung rund 98.000 erfolgreiche Unternehmer mit ausländischen Wurzeln in Baden-Württemberg, viele davon im Raum Stuttgart. Zu wenige davon bilden selbst Lehrlinge aus, weil sie nicht ausreichend mit dem System der dualen Ausbildung vertraut sind. Dies zu ändern, gehört zu den Aufgaben der KAUSA-Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration Region Stuttgart.

Die Service- und Informationsstelle will die Ausbildungschancen und -beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Region Stuttgart deutlich verbessern und somit das Fachkräftepotenzial für die regionale Wirtschaft erhöhen. Durch intensive Beratung engagiert sie sich dafür, Selbstständige mit Migrationshintergrund als Ausbildungsbetriebe zu gewinnen und die Eltern von Migranten von den Chancen und Möglichkeiten einer beruflichen Ausbildung für ihre Kinder zu überzeugen. Ziel ist es, insgesamt mehr junge Menschen mit ausländischen Wurzeln zu einer Berufsausbildung zu motivieren. Die KAUSA-Berater arbeiten dazu auch eng mit Migrantenorganisationen und Institutionen der Berufsausbildung sowie Schulen und Unternehmen zusammen und wirken darauf hin, regionale Akteure, die sich mit dem Thema „Ausbildung und Migration“ beschäftigen, besser zu vernetzen.



Franz Pflueg/Fotolia.com

KAUSA ist Teil des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Die Beratungs- und Informationsleistungen der Servicestelle sind kostenlos.

Weitere Informationen gibt es bei der IHK Region Stuttgart, Abteilung Beruf und Qualifikation, Muhammet Karatas, 0711-2005-1250, muhammet.karatas@stuttgart.ihk.de und Edi Matic, 0711 2005-1541, edi.matic@stuttgart.ihk.de.

Bildungspartnerschaften bauen Brücken zwischen Schule und Berufspraxis

Um jungen Menschen den Übergang von der Schulzeit in die Berufsausbildung und das Erwerbsleben zu erleichtern, ist es sinnvoll, dass Schule und Wirtschaft eng zusammenarbeiten. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, bei denen die Jugendlichen Industrie und Handwerk besser kennenlernen und sich einen Einblick in verschiedene Ausbildungsberufe verschaffen können. Dazu gehören Techniktage, Berufserkundungen, Praktika oder spezielle Projekte, die die Betriebe gemeinsam mit den Kammern anbieten. Ist eine Kooperation längerfristig angelegt und schriftlich vereinbart, spricht man von einer Bildungspartnerschaft.

Arbeiten Schulen und Unternehmen über mehrere Monate zusammen, eröffnen sich zusätzliche Lernchancen für die Schüler. Sie erweitern ihre naturwissenschaftlich-technische Bildung, entwickeln Sozial- und Methodenkompetenz und verbessern so auch ihre Ausbildungsreife. Gleichzeitig gewinnen sie wichtige Impulse für die zukünftige Berufswahl.

Davon profitieren indirekt auch die Betriebe. Es gibt aber auch einen unmittelbaren Nutzen für die Unternehmen: Denn die regelmäßigen Aktivitäten innerhalb einer Bildungspartnerschaft führen automatisch dazu, dass sie in ihrem regionalen Umfeld bekannter werden und künftige Nachwuchskräfte frühzeitig auf sich als mögliche Arbeitgeber aufmerksam machen.

Die Kammern in der Region Stuttgart haben ein umfassendes Beratungsangebot entwickelt, um interessierte Partner beim Aufbau und der Pflege einer Bildungspartnerschaft zu unterstützen: Dazu gehören Erstberatung, die Vermittlung geeigneter Partner, Impulse für geeignete Aktivitäten oder auch die Bereitstellung einer Mustervereinbarung. Auch während der konkreten Umsetzung der Kooperationsmaßnahmen stehen die Experten der Kammern beratend zur Seite.

Servicepool Bildungspartnerschaften

Ansprechpartnerin bei der IHK Region Stuttgart ist Sabine Fiedler, Telefon 0711 2005-1249, sabine.fiedler@stuttgart.ihk.de.

Kontaktpartner in den Bezirkskammern der IHK sind unter www.stuttgart.ihk24.de, Dokumentensuche, Dok.-Nr. 29117 zusammengefasst.

Bei der HWK Region Stuttgart ist Günter Urbansky, Telefon 0711 1657-208, Guenter.Urbansky@hwk-stuttgart.de der zuständige Experte.

Weiterführende Informationen zu Bildungspartnerschaften und Download eines ausführlichen Leitfadens gibt es außerdem unter www.stuttgart.ihk24.de, Dokumentensuche, Dok.-Nr. 29097.

Ausbildungsbotschafter sind junge Lehrlinge, die an allgemeinbildenden Schulen für ihre Berufsausbildung werben. Die Kammern unterstützen die gleichnamige Initiative des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg, indem sie Auszubildende rekrutieren und entsprechend schulen, Kontakte zwischen Betrieben und Schulen vermitteln und die Einsätze steuern. Für weiterführende Infos zu den Ausbildungsbotschaftern wenden sich Interessenten aus dem Handwerk an Claudius Audick, Telefon 0711 2005-1379, claudius.audick@stuttgart.ihk.de.

Ausführliche Informationen zu den IHK-Aktivitäten gibt es unter www.stuttgart.ihk24.de, Dokumentensuche, Dok.-Nr. 99952.

PROTEC und Matern-Feuerbacher-Realschule: „Ein gelungener Start ins Berufsleben ist unser gemeinsames Ziel“

Im letzten Jahr trafen sich Führungskräfte und alle Mitarbeiter der PROTEC GmbH aus Oberstenfeld in der Bildungsstätte Haus Steinheim. In angenehmer Umgebung und ohne Störungen wollte die Runde daran arbeiten, das Firmenleitbild des Röntgentechnologie-Spezialisten künftig mit mehr Leben zu füllen. Mit am Tisch saßen damals auch Jochen Haar und Dieter Raiser, die Direktoren der Matern-Feuerbacher-Realschule. Für die beiden Schulleiter stehen diese Stunden exemplarisch für die besondere Beziehung, die die Großbottwarer Schule mit dem mittelständischen Technologieunternehmen pflegt.



PROTEC GmbH & Co. KG

» *Es war für uns ein großer Vertrauensbeweis, Kultur und Firmenphilosophie von PROTEC in dieser intimen Runde noch besser kennenzulernen,*

unterstreicht Jochen Haar. Besonders beeindruckt hat den Schulleiter, dass das Unternehmen die Aspekte „Team, Geist, Können“ in den Mittelpunkt stellt und sich damit an ähnlichen Werten orientiert wie das Lehrerkollegium seiner Realschule. Seit September 2013 unterhalten die beiden Seiten eine Bildungspartnerschaft und haben in den darauffolgenden Monaten viele spannende Erfahrungen miteinander gemacht.

Wie wichtig es ist, dass die verantwortlichen Personen auf einer Wellenlänge liegen, weiß auch Tanja Fichtner. Die Ehefrau des geschäftsführenden Gesellschafters Erhard Fichtner hat 2011 die Personalleitung bei PROTEC übernommen und engagiert sich seither dafür, der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen mehr Gewicht einzuräumen. Gleich zu Beginn ihrer neuen Aufgabe hatte sie Kontakt zur Realschule in Großbottwar aufgenommen und darum gebeten, eine Stellenbeschreibung an der Schulpinnwand aufhängen zu dürfen. Kurze Zeit später hörte Tanja Fichtner zum

ersten Mal von offiziellen Bildungspartnerschaften, die von der IHK Region Stuttgart unterstützt werden. Die Idee gefiel ihr und sie organisierte ein Treffen mit der Schulleitung der Realschule und der IHK-Expertin Sabine Fiedler. Nach kurzer Bedenkzeit waren sich die Partner darüber einig, dass sie auf diese Weise kooperieren wollten.

» *Wir bieten sehr innovative Projekte und ein tolles Betriebsklima. Aber unser ländlicher Standort macht es erforderlich, dass wir noch bekannter werden und junge Talente aktiv auf unser Potenzial aufmerksam machen,*

betont Tanja Fichtner. Den Auftakt bildete eine Schülervollversammlung, bei der die Kooperation mit PROTEC offiziell vorgestellt wurde. Eine interviewte Schülerin stellte vor versammelter Mannschaft fest, dass es auch im Schulalltag darum gehe, Herausforderungen zu meistern, ständig dazulernen und sich dabei im Team zu unterstützen. „Gemeinsam stark fürs Leben“ lautet daher auch das Leitmotto der Realschule, das Schülern, Lehrern und Ehrenamtlichen als gemeinsame Richtschnur dient. In den ersten Monaten der Bildungspartnerschaft ging es zunächst darum, sich besser kennenzulernen. Dazu haben Mitglieder des Lehrerkollegiums den Firmenstandort besucht. Seither kommen die Pädagogen regelmäßig ins Unternehmen, um vor Ort zu sehen, was ihre Schüler dort bei ihren Berufsorientierungspraktika BORS erleben. Ihre Beobachtungen werden auch beim künftigen Unterricht berücksichtigt: So übt eine Englischlehrerin zum Beispiel jetzt regelmäßig typische Situationen aus dem Ausbildungsalltag wie Telefonate oder geschäftliche Korrespondenz in ihrem Unterricht.

Im Gegenzug dazu wurden PROTEC-Auszubildende in die Realschule eingeladen. Dort gaben sie den Schülern beispielsweise hilfreiche Hinweise zu deren Präsentationen, die diese zum Thema „Erster Weltkrieg“ vorbereitet hatten. Besonders beeindruckt hat die Schüler auch der Vortrag eines Bachelor-Studierenden, der sehr anschaulich beschreiben konnte, auf was es im Studien- und Berufsalltag ankommt. PROTEC hat sich darüber hinaus an vielen weiteren Aktionen der Schule beteiligt.



So wurde der Schultriathlon gesponsert, das Unternehmen engagierte sich bei der Traumjobbörse und war auch bei der Auf-führung des traditionellen Schulmusicals präsent.

Jochen Haar weist allerdings darauf hin, dass es wichtig ist, sich gegenseitig nicht zu überfordern. Im letzten Halbjahr waren beispielsweise viele Kapazitäten in der Realschule für die Vorbereitung des 50-jährigen Schuljubiläums gebunden. Dies führte automatisch dazu, dass die Bildungspartnerschaft etwas weniger im Mittelpunkt stand als in den Monaten davor. Für Tanja Fichtner war das kein Problem. Sie unterhält einen sehr kurzen Draht zum Schulleiter und greift bei Abstimmungsbedarf einfach zum Telefonhörer. Dies ist auch notwendig, weil jeder Jahrgang wieder neue Herausforderungen bedeutet. Bei den Gesprächen geht es deshalb auch schon mal ganz persönlich um aktuelle oder ehemalige Schüler, die gerade ein Praktikum oder eine Ausbildung bei PROTEC machen. Dass sich die in die Bildungspartnerschaft investierte Zeit in jedem Fall lohnt, darüber sind sich die Beteiligten einig. Für die Realschüler ist der Übergang vom Schul- ins Berufsleben dadurch schon sehr viel leichter geworden und PROTEC muss keine Stellenanzeigen mehr schalten, um Auszubildende zu finden, die auch zum Unternehmen passen.

Kontakt

PROTEC GmbH & Co. KG
 In den Dorfwiesen 14
 71720 Oberstenfeld
www.PROTEC-med.com
 Ansprechpartnerin
 Tanja Fichtner, Personalleiterin
 Telefon: 07062 92 55-56
tanja.fichtner@PROTEC-med.com

Matern-Feuerbacher-Realschule
 Hannenbachstraße 10
 71723 Großbottwar
www.matern-feuerbacher-realschule.de
 Ansprechpartner
 Jochen Haar, Rektor
 Telefon: 07148 16 19 31 00
poststelle@mfr.lb.schule.bwl.de

DeSK-Satellitenprojekt mit der Gewerblichen Schule Backnang: „Wer sich einmal mit den faszinierenden Flugobjekten beschäftigt, den lassen sie nicht mehr los“



ESA

Für ihre Abschlussarbeit haben sich Stefan Brunet, Marc Gottfried und Patrick Pauleit eine außergewöhnliche Aufgabe ausgedacht: Die angehenden Techniker bauen das Modell eines sogenannten Sentinel-2-Satelliten, dessen Original beim europäischen Copernicus-Programm zum Einsatz kommen wird. Die drei Schüler der Gewerblichen Schule Backnang sind die zentralen Akteure eines Bildungsprojekts, das gemeinsam mit dem Deutschen Zentrum für Satelliten-Kommunikation e. V. (DeSK) umgesetzt wird. Im DeSK engagieren sich Firmen, wissenschaftliche Einrichtungen, Hochschulen sowie sechs Privatpersonen dafür, die Satellitenkommunikation national voranzubringen. Sie setzen sich unter anderem dafür ein, die Spitzentechnologie auch für die allgemeine Öffentlichkeit erlebbar zu machen und haben dabei ganz besonders junge Menschen im Visier. Mit dem Satellitenprojekt wollen sie speziell die technischen Auszubildenden der Gewerblichen Schule frühzeitig für die spannenden Anwendungen der Satellitenkommunikation interessieren.

» *Der Modellsatellit der angehenden Techniker kann ab Sommer 2014 im DeSK-Showroom in Backnang besichtigt werden.*«

Umfassend betreut werden die drei Nachwuchstechniker, die in der Vergangenheit keinerlei Berührung mit Satellitentechnik hatten, von ihrem stellvertretenden Schulleiter Ulli Schöller und dem DeSK-Vorstandsvorsitzenden Reinhard Schnabel. Zum Projektauftritt hat Schnabel deshalb den Sentinel-Satelliten zunächst einmal ausführlich vorgestellt.



DeSK

Das Flugobjekt gehört zu den innovativen Erdbeobachtungs- und Informationstechnologien, die zukünftig zum Beispiel wichtige Lageinformationen bei humanitären Krisen und Naturkatastrophen liefern, über Luftverschmutzung und Klimawandel informieren und die EU-Außergrenzen und Einsätze der EU außerhalb der Union überwachen.

» *Der Schwäbische Wald ist einer der weltweit wichtigsten Standorte für Satellitentechnologien.*«

Airbus Defence and Space in Friedrichshafen hat die Original-Konstruktionsunterlagen zur Verfügung gestellt, auf deren Grundlage die Schüler den Satelliten anschließend auf ein sogenanntes Eins-zu-drei-Modell umrechnen mussten. Im Rahmen eines Lastenhefts wurden dann die Teile beschrieben, die im nächsten Schritt von Spezialfirmen gebaut werden sollten. Dazu gehörte auch ein genauer Zeit- und Kostenplan. „Selbstverständlich müssen sich auch die Schüler an unsere Vorgaben halten“, betont Schnabel. Die fertigen Teile werden lackiert und von den angehenden Technikern im DeSK-Showroom im Mai dieses Jahres zusammengebaut. Dort kann der Modellsatellit nach seiner Fertigstellung ab Sommer 2014 auch besichtigt werden. Am Modell lässt sich dann zum Beispiel ganz praktisch demonstrieren, wie ein tieffliegender Sentinel-Satellit, der üblicherweise circa 800 km über der Erdoberfläche kreist, mit geostationären Satelliten kommuniziert, den sogenannten Daten-Relais-Satelliten, die in 36.000 km Höhe fliegen. Das dafür benötigte Laser-Communication-Terminal ist übrigens ein Produkt der Backnanger Tesat-Spacecom GmbH, die auch zum DeSK-Netzwerk gehört.

Der Schwäbische Wald ist einer der weltweit wichtigsten Standorte für Satellitentechnologien. Mit Unternehmen wie Tesat, Signalhorn oder Hiltron haben gleich mehrere Schwergewichte der Branche ihren Standort in Backnang. Nicht umsonst hat daher auch das Kompetenzzentrum DeSK im Rems-Murr-Kreis seine Heimat.

Besucher des DeSK-Showrooms stellen allerdings oft verwundert fest, dass Satelliten nicht nur für Wirtschaft und Wissenschaft eine wichtige Rolle spielen, sondern auch aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken sind. Sie vermitteln Telefongespräche, bringen schnelles Internet und die Lieblingssendung ins Haus, navigieren uns sicher durch den Straßenverkehr und sorgen als Wetterfrösche dafür, dass wir bei der geplanten Sonntagswanderung auch die Regenjacke nicht vergessen. Unzählige Anwendungsbereiche machen die Flugkörper zu einem außergewöhnlichen und vor allem zukunftssträchtigen Technologiebereich, der hoch qualifizierte Nachwuchskräfte benötigt.

Um sich gleich ein ganzes Berufsleben lang für die Satellitentechnik zu begeistern, ist allerdings eine ganz besondere Leidenschaft erforderlich. Reinhard Schnabel, der DeSK-Vorstandsvorsitzende, hat davon offensichtlich mehr als genug. Für den früheren Geschäftsführer für Vertrieb und Programme bei Bosch Telecom Raumfahrt sind Satelliten seit jeher eine faszinierende Materie. Als junger Mann hat er 1966 seine Karriere bei Telefunken in Backnang gestartet und sich anschließend in seiner ganzen Berufslaufbahn mit Nachrichten- und Satellitentechnik beschäftigt. Heute engagiert er sich als führender Kopf vom DeSK mit sehr viel Herzblut dafür, die Satellitenkommunikation als innovative Zukunftstechnologie bekannter zu machen. Dass er bei den jungen Modellbauern der Gewerblichen Schule dafür gute Karten hat, davon ist er ziemlich überzeugt. Denn er hat es schließlich selbst erlebt: Wer sich einmal mit den faszinierenden Flugkörpern beschäftigt hat, den lassen sie nicht mehr los.

Deutsches Zentrum für
Satellitenkommunikation e. V. (DeSK)
Schillerstraße 34, 71522 Backnang

Ansprechpartner
Dilara Betz, Telefon 07191 18783 14
Dilara.Betz@desk-backnang.de
Reinhard Schnabel, Telefon 07191 18783 12
Reinhard.Schnabel@desk-backnang.de
www.desk-backnang.de

Talente-Forum Oberes Murrtal: Schwerpunkt Mitarbeiterbindung durch Gesundheitsförderung

Unternehmen können Belastungen am Arbeitsplatz durch Gesundheitsförderung vorbeugen. Indem sie die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter unterstützt, trägt sie auch zur langfristigen Bindung an das Unternehmen bei. Dass dies gelingen muss, wird vor allem angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels ersichtlich. Das Thema Gesundheitsförderung stand am 3. April 2014 im Mittelpunkt des vierten Talente-Forums on Tour, das die WRS gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung des Rems-Murr-Kreises und dem Unternehmerforum Oberes Murrtal e. V. (UFOM) organisiert hatte.



Karin M. Müller,
Geschäftsbereich
Gesundheit,
Landratsamt Rems-Murr-Kreis

„Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist bei uns 2005 aus den Themen Motivation, Kommunikation und Gesundheit hervorgegangen. Wir haben als Grundlage ein umfassendes Konzept erstellt, dessen Umsetzung organisch gewachsen ist. Unsere Erfahrung zeigt, dass es förderlich ist, bestehende Angebote einzubinden, die relevanten Akteure zu beteiligen und mit überschaubaren Maßnahmen zu beginnen. Weitere Faktoren für eine erfolgreiche BGF sind die ehrliche Wertschätzung der angesprochenen Menschen und der Rückhalt durch die Hausspitze. Eine zentrale Säule der BGF ist zwischenzeitlich das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Dieses Angebot soll erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Reintegration erleichtern und sie mit geeigneten Maßnahmen dabei unterstützen, die eigene Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz wiederzuerlangen. Ansprechpartnern sind im Haus geschulte Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, denn das Thema Krankheit sollte mit entsprechender Kompetenz in einem vertrauensvollen Umfeld besprochen werden. Für unser BEM hat uns der Bundesverband BKK letztes Jahr mit dem Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit – Sonderpreis BEM ausgezeichnet.“

Der Hauptreferent des Abends Hans Oehl, Geschäftsführer der gesundwerker eG, gab Einblicke in die Dienstleistungen seiner Firma im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). In einem Podiumsgespräch zum Thema hörten die Teilnehmer von weiteren Erfolgsbeispielen und Erfahrungen zu BGM. Im Anschluss tauschten sie sich rege untereinander aus. Talente fasst die zentralen Aussagen der Referenten zusammen:



Hans Oehl,
Geschäftsführer,
gesundwerker eG

„Die Zeit ist reif für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Seit einigen Jahren ist der demografische Wandel kein Hirngespinnst mehr, sondern Realität. In vielen Branchen steigen die Krankenstände und neue, individuelle Konzepte sind gefragt. Dabei spielen die weichen Faktoren wie Wertschätzung und Unternehmenskultur eine zunehmend größere Rolle, um Mitarbeiter zu halten. Das Ziel der gesundwerker eG ist, die Eigenverantwortung beim Mitarbeiter mit BGM zu stärken. Es geht uns darum, ein Mindestmaß an Bewusstsein für die eigene Gesundheit sowohl bei den Führungskräften als auch bei Mitarbeitern zu schaffen. Deshalb arbeiten wir bewusst mit niedrigen Einstiegshürden und leicht umsetzbaren Handlungsempfehlungen. Eines unserer wichtigsten Angebote ist ein von uns organisierter Gesundheitstag im Unternehmen: Wir geben Tipps zur Stressbewältigung, gesunder Arbeitsplatzgestaltung, Bewegung oder Ernährung und bieten einen persönlichen anonymisierten Gesundheitspass an, der langfristig angelegt ist und nachhaltig dazu ermuntert, auf die eigene Gesundheit zu achten. Außerdem schulen wir einzelne Mitarbeiter zu Gesundheitsbeauftragten. Sie erlernen, wie man das Thema Gesundheit im Betrieb am besten kommunizieren kann, damit aus Worten auch wirklich umsetzbare Taten werden.“

Texte von Leonie Rörich



Sebastian Menzel,
Geschäftsbereich
Fachkräfte, WRS

„Mit der Initiative BeneFit informieren wir Unternehmen und Personalverantwortliche aus der Region über Betriebliches Gesundheitsmanagement. Begonnen haben wir niedrigschwellig vor ca. sechs Jahren mit dem Gesundheitsfrühstück, welches eine Mischung aus Netzwerken und Erfahrungsaustausch für Unternehmen ist, die sich mit dem Thema Gesundheit befassen. Unser Angebot haben wir um Workshops für Unternehmen erweitert: Der Einsteigerworkshop ist für Unternehmen gedacht, die noch keine Erfahrungen mit BGM haben. Die Verantwortlichen aus den Unternehmen sollen damit einen Werkzeugkasten an die Hand bekommen, mit dem sie erste Maßnahmen planen und umsetzen können. Für Fortgeschrittene bieten wir ebenfalls Tagesworkshops an. Unser neuestes Highlight ist die im Oktober gestartete Gesundheitsdienstleister-Datenbank benefit-datenbank.region-stuttgart.de. Hier finden KMUs Dienstleister aus der Region oder die Möglichkeit, sich selbst zu präsentieren.“



Rüdiger Kaufmann,
stellv. Vorsitzender
UFOM,
Werkleiter Robert Bosch GmbH,
Standorte Murrhardt, Leinfelden-
Echterdingen, Sebnitz

„Betriebliches Gesundheitsmanagement haben wir an jedem unserer Standorte verankert. Neben dem klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten wir vor Ort die medizinische Versorgung der Mitarbeiter, zu der neben der körperlichen auch die psychische Gesundheit gehört. Dies gelingt mithilfe unserer eigenen Werksärzte. Der beste Ansatz ist, möglichst unterschiedliche Angebote und Maßnahmen zu unterstützen und die Mitarbeiter für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren. Vordefinierte Ziele setzen wir nicht, denn eine gesunde Haltung muss jeder Mitarbeiter für sich selbst entwickeln. Schließlich bringt es nicht viel, wenn man sich am Arbeitsplatz acht Stunden lang gesundheitsbewusst verhält und in der Freizeit nicht mehr. Bis 2030 wird das Durchschnittsalter bei uns bei 49 Jahren liegen. Früh in Rente zu gehen, wird sich kaum einer leisten können. Auch deshalb müssen wir auf eine möglichst gute Vorsorge im Bereich Gesundheit achten.“

„Spitzenfrauen in Gremien“ – Datenbank unterstützt bei der Vermittlung geeigneter Kandidatinnen an Unternehmen

Angesichts der vielen hoch qualifizierten Frauen in Deutschland ist der Anteil von weiblichen Mitgliedern in Aufsichtsgremien in der deutschen Wirtschaft zu gering.

» *Laut einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) waren 2012 nur vier Prozent aller Vorstands- und nur knapp 13 Prozent aller Aufsichtsratsitze in den TOP-200-Unternehmen in Deutschland von Frauen besetzt.«*

Das Land Baden-Württemberg will die Beteiligung von Frauen verbessern und unterstützt deshalb im Rahmen des Projekts „Spitzenfrauen in Gremien“ Unternehmen bei der Suche nach qualifizierten Frauen, die bereit sind, in einem Aufsichtsgremium mitzuarbeiten und Verantwortung zu übernehmen. Im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft wurde daher eine gleichnamige Datenbank entwickelt, die Profile von qualifizierten Kandidatinnen sammelt und mit Anfragen von Unternehmen abgleicht, die ein Mandat in einem Aufsichtsrat, einem Beirat, einem Verwaltungsrat oder einem Kuratorium zu vergeben haben.

Unternehmen haben die Möglichkeit, ihr Stellenprofil für ein Mandat online in die Datenbank einzugeben. Sie können es telefonisch, schriftlich oder per E-Mail

übermitteln oder ihr Anforderungsprofil während eines kostenlosen, persönlichen Beratungsgesprächs entwickeln. Interessierte Frauen bewerben sich online direkt auf dem Webportal mit ihrem Profil und der Angabe von zwei Referenzen. Ein hochkarätig besetzter Beirat berät den Projektträger mit seiner Fachexpertise und unterstützt das Projekt als Botschafter nach außen. Alle am Auswahlprozess beteiligten Personen sind zur strikten Geheimhaltung der Daten sowohl von Seiten der Frauen als auch von Seiten des Unternehmens verpflichtet. Die Online-Präsenz ist auf geschützten Servern gespeichert, die Übermittlung der Daten erfolgt über eine zertifizierte SSL-Verschlüsselung.

» *Das Portal garantiert höchste Diskretion für teilnehmende Frauen und Unternehmen.«*

Die Datenbank „Spitzenfrauen in Gremien“ ist in das Internetportal www.spitzenfrauen-bw.de integriert. Seit Februar 2011 ist das Webangebot online und begleitet Frauen auf ihren individuellen Karrierewegen. Das Portal präsentiert erfolgreiche Frauen als positive Rollenvorbilder sowie umfassende Informationen rund um das Thema Frau und Karriere. Ziel dieses Angebots ist es, den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der baden-württembergischen Wirtschaft zu erhöhen.



pressmaster – Fotolia.com

Das Portal und die Datenbank werden vom Steinbeis-Innovationszentrum Unternehmensentwicklung an der Hochschule Pforzheim (SIZ) konzipiert und umgesetzt. Auftraggeber ist das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft des Landes Baden-Württemberg, das dieses Projekt auch inhaltlich unterstützt und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und mit Landesmitteln finanziell fördert. Für Unternehmen und Frauen, die sich bewerben, ist das Angebot kostenlos.

Weitere Informationen und Dateneingabe unter www.spitzenfrauen-bw.de

Profile offener Mandate sowie Anfragen für ein persönliches Beratungsgespräch können auch telefonisch unter 07231 424 46-0 oder per Mail übermittelt werden an info@spitzenfrauen-in-gremien.de.

Schriftliche Unterlagen werden eingereicht beim Steinbeis-Informationszentrum (SIZ), Blücherstraße 32, 75177 Pforzheim.

Impressum

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

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber

Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

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

Verantwortlich

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

Redaktion

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

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

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Erscheinungsform
quartalsweise

Nächste Ausgabe
August 2014

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**