

Talente

ABONNEMENT UNTER
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,

Entscheidungsträger kleinerer und mittlerer Unternehmen sind oftmals so stark in das operative Tagesgeschäft eingebunden, dass ihnen nur wenig Zeit für langfristige Fragen bleibt. Wer sich von früh bis spät mit Aufträgen, Bilanzen und Co. beschäftigt, dem bleibt oft wenig Raum etwa für ein Konzept zur nachhaltigen Fachkräftesicherung, den Aufbau einer systematischen Personalentwicklung oder der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Ein bewährter Weg aus dieser Falle ist die Mitarbeit in fachlich orientierten Unternehmensnetzwerken. Hier verschafft sich der Einzelne schnell einen Überblick über ein Thema und kann auf das Wissen und die Erfahrung von Vielen setzen. Netzwerke bieten einen effektiven – und effizienten – Zugang zu aktuellen Informationen aus Wissenschaft und Forschung und die Chance, aus den Praxisbeispielen anderer Betriebe zu lernen. Der strukturierte Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern eröffnen zudem oft völlig neue Lösungswege für eine Fragestellung.

„Gerade weil wir in unserem Unternehmen zu wenige Ressourcen haben, um dringende Zukunftsaufgaben alleine zu lösen, bin ich als Netzwerker aktiv“, bestätigten uns Mittelständler während der Recherchen zu dieser Ausgabe von Talente. Besonders zum zukunftsentscheidenden Thema Fachkräfte gibt es in der Region Stuttgart eine ganze Reihe von Unternehmensnetzwerken. Talente stellt Ihnen eine Auswahl mit Fokus auf die Gesundheitsförderung vor. Lesen Sie auf den folgenden Seiten, wie und warum sich zahlreiche Mittelständler in solchen Netzwerken engagieren und welchen Nutzen sie daraus ziehen.

Its Wake Waq.

Informationen, Ideen, Erfahrungsaustausch: Netzwerke erleichtern die Personalarbeit

Rudolf Kast ist Mitglied der Geschäftsführung und Leiter des Bereichs Human Resources beim Waldkircher Sensorhersteller Sick AG. In seiner Funktion als Personalchef und Mitglied des Vorstands des Demographie-Netzwerks (ddn) setzt er sich seit vielen Jahren für eine aktive Gestaltung des Demographischen Wandels sowie eine generationengerechte Personalpolitik ein. Die Sick AG hat sich im Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber“ unter seiner Personalführung dauerhaft unter den Top 100 positioniert und wurde mit mehreren Sonderpreisen in den Bereichen Chancengleichheit, Gesundheitspolitik und der Förderung älterer Mitarbeiter prämiert. 2006 erhielt der Personalexperte für seine vorbildliche Arbeit das Bundesverdienstkreuz. Wir sprachen mit ihm über den Nutzen von Netzwerken bei der Personalarbeit.

Talente: Herr Kast, Sie sind bekannt dafür, beim Personalmanagement neue Wege zu gehen und dabei auch die demographische Entwicklung im Blick zu haben. Wie ist vor diesem Hintergrund das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei der Sick AG aufgestellt?

Rudolf Kast: Bei Sick verstehen wir das Thema Demographie nicht bezogen auf eine bestimmte Altersgruppe, sondern haben das gesamte Arbeitsleben der Beschäftigten im Blick. Entsprechend verfolgen wir auch bei der Gesundheitsförderung einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem die verschiedenen Lebensabschnitte der Arbeitnehmer und die sich daraus ergebende unterschiedliche Belastbarkeit ausdrücklich berücksichtigt werden.



Illustration: Jan Anderson

Gesundheitsmanagement im Betrieb bewegt sich immer im Spannungsfeld von Arbeitsbedingungen und individuellem Verhalten. Dies bedeutet für uns, dass wir sowohl die eigenen Möglichkeiten jedes Mitarbeiters fördern, seine Gesundheit zu schützen oder wiederherzustellen, als auch sämtliche Faktoren, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen. Konkret heißt das beispielsweise, die Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse aktiv einzubinden, wenn es um ihr Arbeitsumfeld geht.

Als Geschäftsführungsmitglied und Personalchef eines weltweit agierenden Unternehmens mit mehr als 5.000 Mitarbeitern ist Ihr Zeitbudget sicherlich

Schwerpunktthema: Betriebliche Gesundheitsförderung

Informationen, Ideen, Erfahrungsaustausch: Netzwerke erleichtern die Personalarbeit Interview: Rudolf Kast, Sick AG	1
Im Porträt: Gesundheitsnetzwerke in der Region Stuttgart	3
AQUARES	5
Best Practice: Generationenübergreifendes Lernen bei der GETRAG GmbH & Cie KG	5
BeneFit Region Stuttgart – Initiative für betriebliche Gesundheitsförderung	6

» Die Mitarbeit in einem fachlich orientierten Netzwerk ist ein sehr effizienter Weg, um das eigene Fachwissen aktuell zu halten und weiterzuentwickeln.«

▷ knapp bemessen. Was hat Sie motiviert, sich zusätzlich zu Ihrer Arbeit im deutschen Demographie-Netzwerk zu engagieren?

Ich setze mich schon sehr viele Jahre für eine ganzheitliche und altersgerechte Personalpolitik ein, beispielsweise durch gezielte Nachwuchsförderung, Projekte zum lebenslangen Lernen oder lebensphasenorientierte Arbeitszeitkonzepte. Beim ddn stehen Themen im Mittelpunkt, die mir auch als Personalchef bei Sick am Herzen liegen. Als ich darauf angesprochen wurde, ob ich meine Erfahrungen nicht aktiv in die Vorstandsarbeit beim ddn einbringen wolle, habe ich deshalb gerne zugesagt.

Zusätzlich haben Sie im Raum Südbaden den regionalen ddn-Ableger „initiative 45plus südbaden“ gegründet. Welchen konkreten Nutzen können Personalver-

antwortliche oder Geschäftsführer mittelständischer Unternehmen erwarten, wenn sie beim ddn oder anderen vergleichbaren Netzwerken mitwirken?

Die Mitarbeit in einem fachlich orientierten Netzwerk ist ein sehr effizienter Weg, um das eigene Fachwissen aktuell zu halten und weiterzuentwickeln. Der intensive Austausch mit anderen Fachkollegen eröffnet die Chance, von erfolgreichen Praxisbeispielen zu lernen und gemeinsam neue innovative Konzepte zu entwickeln. Gleichzeitig bietet der regelmäßige Input von Experten einen schnellen Zugang zu aktuellen Informationen und neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Um in der beschriebenen Weise von der Netzwerkarbeit zu profitieren, ist ein bestimmter zeitlicher Aufwand unerlässlich. Mit wie viel Zeit muss ein Unternehmensvertreter rechnen, um ein sinnvolles Ergebnis zu erzielen?

Das hängt davon ab, in welcher Form sich jemand engagieren möchte. Für meine Vorstandsarbeit kommt im Schnitt schon ein Tag in der Woche zusammen. Ein Großteil davon findet in meiner Freizeit statt. Der Vorstand des ddn trifft sich mindestens einmal im Quartal. Zusätzlich organisieren wir regelmäßige Telefonkonferenzen und treffen uns auch immer wieder auf Fachkongressen.

Will sich jemand nicht in einer Leitungsfunktion einbringen, lässt sich sicherlich der größte Nutzen erzielen, indem man in einem Arbeits- oder Themenkreis mitarbeitet. Das ddn bietet beispielsweise elf Arbeitskreise zu Themen wie Gesundheit, Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Demographischer Wandel oder Führungs- und Unternehmenskultur an. In diesem Fall kann dann jedes Mitglied für sich individuell bestimmen, an wie vielen Sitzungen es teilnimmt und den Aufwand damit überschaubar halten.



Foto: Sick AG

Rudolf Kast

Kontakt

Sick AG
Erwin-Sick-Straße 1
79183 Waldkirch
www.sick.com

Ansprechpartner:
Rudolf Kast
Management Board,
Human Resources
Telefon 07681-202-36 39
rudolf.kast@sick.de

Muss ein Unternehmen Vorerfahrung im jeweiligen Fachthema mitbringen oder eine bestimmte Unternehmensgröße aufweisen, um in einem fachlich orientierten Netzwerk wie dem ddn mitzuarbeiten?

Für das ddn und seine regionalen Ableger gilt: Eine Teilnahme ist für jede Unternehmensgröße sinnvoll und auch mit wenig Vorwissen möglich. Bei der initiative 45plus südbaden zielen wir ausdrücklich darauf, die Thematik Demographischer Wandel auch bei kleinen und mittelständischen Unternehmen zu verankern.

Grundsätzlich geht es innerhalb eines Netzwerks darum, sich mit Unternehmen und anderen Partnern zusammenzutun, die eine ähnliche Interessenslage haben, und gemeinsam nach Lösungen für relevante Themen zu suchen. Dabei können sich verschiedene Erfahrungshintergründe und Unternehmensgrößen sehr gut ergänzen.

Herr Kast, vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen an Rudolf Kast stellte Monika Nill.

Infopool

Qualitätssiegel Altersgerechte Personalentwicklung

Seit Januar 2010 können sich Unternehmen mit einer demographieorientierten Personalpolitik durch das Qualitätssiegel „Age Cert“ auszeichnen lassen. Das Siegel wird von der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung verliehen.
www.age-cert.de

„Verstärkung – Frauen in Führungspositionen sind ein Gewinn“ 07. Februar 2011, 14 Uhr, Haus der Wirtschaft Stuttgart

Vorgestellt werden essentielle Handlungsansätze und Umsetzungsbeispiele, damit Frauen im Mittelstand langfristig mehr Führungspositionen übernehmen. Infos und Anmeldung: Landeshauptstadt Stuttgart, Abteilung für individuelle Chancengleichheit, **Dr. Kathrin Silber**,
Telefon 0711-216-19 42,
verstärkung@stuttgart.de

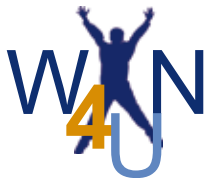
Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart

Der Preis zeichnet beispielhafte Weiterbildungsansätze aus der Region Stuttgart aus. Teilnahmeberechtigt sind kleine und mittelständische Unternehmen aus Dienstleistung, Handwerk, Industrie und Handel, Bewerbungsschluss ist der 15.02.2011.

www.innovationspreis-weiterbildung.de

» Grundsätzlich geht es innerhalb eines Netzwerks darum, sich mit Unternehmen und anderen Partnern zusammenzutun, die eine ähnliche Interessenslage haben, und gemeinsam nach Lösungen für relevante Themen zu suchen.«

WIN4U – Präventive Gesundheitsleistungen für IT-Beschäftigte



Kontakt

Work-Life-Integration – Netzwerk für Gesundheitsmanagement in Baden-Württemberg
Feldbergstraße 29
71154 Nufringen
www.work-life-integration.de
www.work-life-integration.de/index.php/Projekte.html

Ansprechpartnerin und Projektleiterin:
Dipl. hdl. Solveig Wendler
Senior Consultant und Business Health Coach
Telefon 07032-96 11 42
wendler@work-life-integration.de

Ein spezielles Angebot an Unternehmen aus der IT-Branche ist das Projekt WIN4U. Es zielt darauf ab, in der Region Stuttgart ansässigen kleinen und mittleren IT-Unternehmen den Zugang zu gesundheitsfördernden Maßnahmen zu erleichtern.

Realisiert wird WIN4U von Work-Life-Integration, einem virtuellen Netzwerk von Gesundheitsexperten mit Angeboten insbesondere für Vielbeschäftigte und Geschäftsreisende in der IT-Branche. Die Plattform bündelt Leistungsträger und Branchen-Know-how zur betrieblichen Gesundheitsförderung, um diese für die Betriebe bedarfsgerecht und kostengünstig verfügbar zu machen.

IT-Profis stehen unter besonderem Druck. Paralleles Projektgeschäft, sich widersprechende Kundenanforderungen, Reduktion auf Module und permanenter Weiterbildungszwang führen aktuellen Untersuchungen zufolge dazu, dass IT-Beschäftigte viermal so häufig an psychosomatischen Beschwerden wie der Durchschnitt aller Beschäftigten

leiden und ein um 40 % erhöhtes Burnout-Risiko aufweisen. WIN4U will für die besonderen Risiken der IT-Branche sensibilisieren und Lösungswege aufzeigen.

In einem Leistungskatalog wurden speziell auf die Bedürfnisse dieser Branche zugeschnittene Angebote entwickelt und zusammengeführt. Das Expertennetzwerk bietet neben individueller und bedarfsgerechter Beratung auch konkrete Lösungen und Angebote vor Ort bzw. deutschlandweit am Projektstandort an. Dabei liegt der Fokus auf der ressourcenschonenden und nachhaltig erfolgreichen Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen.

WIN4U wird in engem fachlichem Austausch mit den BMBF-Projekten Innogema, DIWA-IT und Pragdis organisiert und von der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH unterstützt. Für 2011 ist eine gemeinsame Auftaktveranstaltung geplant, um die Leistungen des Netzwerks interessierten Unternehmen vorzustellen.

Gesundheitsnetzwerke in der

Die GesundheitsRegion Stuttgart

Die GesundheitsRegion Stuttgart vernetzt regionale Akteure des Gesundheitswesens mit dem Ziel, gemeinsame Strategien und (Förder-)Projekte zu entwickeln sowie bei der Koordinierung und Außendarstellung von Angeboten im Gesundheitssektor einschließlich des Gesundheitstourismus zu unterstützen. Sie richtet sich an Leistungserbringer, Kostenträger, Gebietskörperschaften und Unternehmen aus der Region Stuttgart. Durch die Einbindung in regionale Netzwerkprojekte gewinnen die Beteiligten auch eine höhere Aufmerksamkeit für ihre individuellen Angebote und eine wirkungsvolle Möglichkeit, mit potentiellen Kunden bzw. Nutzern von Gesundheitsleistungen in Kontakt zu kommen.

Aktuelle Projekte der Initiative sind beispielsweise der Gesundheitspark Albrauf in den Landkreisen Esslingen und Göppingen, der darauf abzielt, ein überregional beachtetes gesundheitstouristisches Angebot zu entwickeln sowie die Gesundheitsinitiative Stadt

und Kreis Ludwigsburg, die ein Gesundheitsnetzwerk mit nachhaltigen Angeboten für Bürger und Unternehmen in Stadt und Kreis aufbauen will. Im Rahmen des von der EU geförderten Projektes AFRESH (Activity and Food for Regional Economies Supporting Health) entwickeln acht europäische Partner gemeinsam Strategien für neue Forschungsprojekte und Produkte.

Die GesundheitsRegion Stuttgart ist auch in die politischen Netzwerke und Gremien des baden-württembergischen Gesundheitswesens eingebunden und vertritt unter anderem die Interessen ihrer Partner im Rahmen der Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg. Als Mitglied im Gesundheitsforum des Landes Baden-Württemberg plant sie auf Initiative des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Senioren mit an der Zukunft des Gesundheitswesens im Land.



Kontakt

GesundheitsRegion Stuttgart,
c/o Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart
gesundheits.region-stuttgart.de

Ansprechpartner:
Dr. Matthias Knecht
Telefon 0711-2 28 35-21
matthias.knecht@region-stuttgart.de

ddn – das Demographie-Netzwerk

Wie können sich Unternehmen optimal auf ältere Belegschaften einstellen und dabei kreativ und wettbewerbsfähig bleiben? Wie gehen andere Firmen mit dem Demographischen Wandel um und wo steht das eigene Unternehmen im Vergleich? Diese und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt beim bundesweiten Demographie-Netzwerk e.V. (ddn), in dem sich Unternehmen und Institutionen zusammengetan haben, um den Demographischen Wandel aktiv zu gestalten.

Gegründet wurde das ddn im März 2006 auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). In der Zwischenzeit zählt das Netzwerk rund 220 Mitglieder, die sich aus Unternehmen aller Größenordnungen, aber auch Sozialverbänden, Beratungsunternehmen, Wissenschaftseinrichtungen oder Kommunen zusammensetzen. Das ddn ist angetreten, um den Demographischen Wandel zur Chefsache zu machen. In zehn Goldenen Regeln verpflichten sich die ddn-Unternehmen

unter anderem für eine nicht diskriminierende, altersneutrale Personalpolitik, für eine ausgewogene Altersstruktur der Belegschaft, eine ganzheitliche Gesundheitsförderung und den Wissenstransfer zwischen den Generationen.

Das Herzstück des Netzwerks sind elf Arbeits- und Themenkreise, in denen gemeinsam neues Wissen entwickelt und vorhandenes Know-how ausgetauscht wird. Im Mittelpunkt stehen Themen wie Gesundheit, Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Weiterbildung oder Führungs- und Unternehmenskultur. Zusätzlich wurden bundesweit 14 regionale Netzwerke gegründet, die die Ergebnisse der Arbeitskreise auch kleineren und mittelständischen Unternehmen vor Ort zugänglich machen. Die Mitglieder des ddn vertreten die Philosophie, dass durch den Austausch mit anderen Akteuren neue, kreative Ideen entstehen. Deshalb verstehen sie das ddn ausdrücklich als offenes Netzwerk, in dem weitere Unternehmen jederzeit willkommen sind.



Kontakt

Geschäftsstelle ddn
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund
Telefon 0231-90 71 28 46
info@ddn-netzwerk.de
www.demographie-netzwerk.de

Ansprechpartnerin Region Stuttgart:
Dr. Christine Watrinet
ars serendi
Telefon 07031-73 35 88-0
info@ars-serendi.de

Region Stuttgart

BEM Netzwerk für Betriebliches Eingliederungsmanagement



Kontakt

Der Paritätische
Haußmannstraße 6
70188 Stuttgart
www.bem-netzwerk.de

Ansprechpartner:
Albrecht Hegener
Telefon 0711-21 55-128
hegener@paritaet-bw.de

Ein Instrument, das dazu beiträgt, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis ins Rentenalter zu erhalten, ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Mit seiner gesetzlichen Einführung 2004 hat der Gesetzgeber einen Teil der Verantwortung dafür den Betrieben übertragen. Seither sind die Arbeitgeber dazu verpflichtet, Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, mit gezielten Maßnahmen darin zu unterstützen, ihre Arbeitsfähigkeit wiederzuerlangen und eine erneute Erkrankung möglichst zu verhindern.

Sechs Jahre nach seiner Einführung ist das BEM allerdings nur teilweise in der Praxis der Unternehmen angekommen. In Baden-Württemberg haben beispielsweise erst 2 % aller Betriebe eine Betriebsvereinbarung zum Eingliederungsmanagement abgeschlossen. Um diese Quote zu verbessern und Betriebe bei der Umsetzung eines Eingliederungs-

managements zu unterstützen, haben sich Entscheidungsträger aus Unternehmen, Rehabilitationsträgern, Sozialverbänden und sozialen Dienstleistungsbetrieben zum BEM-Netzwerk zusammengeschlossen.

Mit Informationen, Austausch und Veranstaltungen wollen die Mitglieder des Netzwerks für den Nutzen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements sensibilisieren und Wege zur effizienten Durchführung aufzeigen. Außerdem sollen auch regionale Netzwerke angestoßen werden, die eine flächendeckende Realisierung des BEM in den Stadt- und Landkreisen vorantreiben. Für die Pilotregion Stuttgart findet dazu am 15. März 2011 eine Auftaktveranstaltung im Genohaus in Stuttgart statt. Aktuell befindet sich außerdem eine Internetplattform unter www.bem-netzwerk.de im Aufbau, auf der künftig aktuelle Veranstaltungen, konkrete Angebote und umfassende Informationen zum Thema gebündelt werden.

Generationenübergreifendes Lernen stärkt Ludwigsburger GETRAG-Standort

Seit mehr als 75 Jahren werden bei der Ludwigsburger GETRAG GmbH & Cie KG Lösungen für die Automobilindustrie gefertigt. Viele der heutigen Beschäftigten sind schon ihr ganzes Arbeitsleben im Unternehmen und verfügen daher über umfassendes Know-how in der Herstellung von Getrieben und Motoren-Steuerrädern. Gleichzeitig bildet die GETRAG regelmäßig junge Menschen zu Fachkräften aus, die ihr aktuelles Wissen ins Unternehmen einbringen. Es gab deshalb schon längere Zeit Überlegungen dazu, alternative Lernkonzepte zu organisieren, bei denen die verschiedenen Mitarbeitergenerationen gezielt voneinander profitieren können.

Konkreter Anlass für die Umsetzung des Projekts ZwiGL – Zwischen Generationen Lernen war schließlich die Wirtschaftskrise und die damit verbundene Notwendigkeit, Arbeits- und Produktionsprozesse neu zu ordnen. ZwiGL ist ein Kooperationsprojekt des IMU Instituts Stuttgart und der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg e.V., das den systematischen Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten fördert. Es wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützt.

» *Die Akzeptanz der Maßnahme war von Anfang an sehr groß, weil die Beschäftigten damit einen Beitrag zur Sicherung ihrer Arbeitsplätze leisten konnten.*

Um den Herausforderungen der Wirtschaftskrise zu begegnen, sollte der Ludwigsburger GETRAG-Standort zum Center of Excellence für Steuerzahnräder entwickelt werden. Dazu war es unter anderem vorgesehen, die Produktion der Steuerzahnräder für Volvo von Neuenstein nach Ludwigsburg zu verlagern. Seine Zustimmung dazu machte Volvo unter anderem davon abhängig, dass am neuen Produktionsstandort ausreichend viele gut qualifizierte Mitarbeiter verfügbar sein würden. Durch diese hohen Qualitätsanforderungen des Kunden wurden begleitende Schulungsmaßnahmen der Ludwigsburger Belegschaft unumgänglich.

Während der Krise spitzte sich jedoch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zunächst so zu, dass sogar eine Schließung des Standorts Ludwigsburg im Gespräch war. Bei den Restrukturierungsgesprächen zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretung spielte das Qualifizierungsthema eine wichtige Rolle. Letztendlich ausschlaggebend dafür, dass das Projekt ZwiGL realisiert werden konnte, waren die speziellen Fördermöglichkeiten der Arbeitsagentur für Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit. Damit standen nicht nur zeitliche Ressourcen, sondern auch finanzielle Mittel für die notwendigen Schulungen zur Verfügung.

Durchgeführt wurde die Qualifizierungsmaßnahme am Produktionsstandort Neuenstein, an dem bisher die Volvo-Steuerzahnräder gefertigt worden waren. Dafür vorgesehen wurden Auszubildende und junge Facharbeiter sowie Beschäftigte mit langer Berufserfahrung ohne Facharbeiterabschluss. Die Projektleitung übernahm die Personalentwicklung und übertrug sie einem erfahrenen Ausbilder. Im Rahmen ihres letzten Lehrjahres müssen alle technischen Lehrlinge eine Arbeitsprobe ablegen. Die Ludwigsburger Auszubildenden wurden dazu nach Neuenstein geschickt, wo sie die Maschinen kennenlernen konnten, mit denen die Volvo-Steuerzahnräder künftig in Ludwigsburg produziert werden sollten. Die von ihnen dokumentierten Arbeitsabläufe dienten als Grundlage für die spätere Einarbeitung der älteren Kollegen. Diese waren zwischenzeitlich damit beschäftigt, die Produktionsverlagerung in Ludwigsburg vorzubereiten. Ergänzend dazu wurden alle Beteiligten in Lerntechniken, Methoden der Gruppenarbeit sowie den Besonderheiten beim Arbeiten in altersgemischten Teams geschult.

Die Akzeptanz der Maßnahme war von Anfang an sehr groß, weil die Beschäftigten wussten, dass sie damit einen Beitrag zur Sicherung ihrer Arbeitsplätze in Ludwigsburg leisten konnten. Trotzdem kam es während des Ablaufs auch zu Zweifeln und Konflikten. So war der Umfang der Qualifizierung mit rund drei Monaten für einige Teilnehmer unerwartet hoch. Manche empfanden sich in einer andauernden Prüfungs-

In verschiedenen Initiativen und Projekten des „Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart – AQUARES“ unterstützt und berät die WRS ansässige Unternehmen zum Thema Qualifizierung. Ziel ist es, die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen in der Region zu intensivieren. Mehr dazu unter aquares.region-stuttgart.de

situation und hatten Zweifel, ob sie den Anforderungen gerecht werden konnten. Verunsichert waren auch die Mitarbeiter am Standort Neuenstein, die um ihre eigenen Arbeitsplätze fürchteten. In schwierigen Situationen stand jedoch immer ein Ansprechpartner der Personalabteilung oder des Betriebsrats zur Verfügung, der die Sorgen der Beschäftigten ernst nahm und sich vor Ort erkennbar um mögliche Verbesserungen bemühte.



Durch das Projekt ZwiGL wurden die notwendigen Schulungsmaßnahmen so organisiert, dass die verschiedenen Altersgruppen optimal voneinander profitieren konnten: Die jungen Mitarbeiter brachten ihr aktuelles Methodenwissen, die älteren Beschäftigten ihre umfassende Produktionserfahrung in die Qualifizierung ein. Insgesamt konnten so 16 Beschäftigte erfolgreich qualifiziert werden. Die Verlagerung der Volvo-Steuerzahnräder nach Ludwigsburg wurde planungsgemäß ohne Lieferverzögerungen realisiert. Gleichzeitig konnten die Verantwortlichen bei Volvo nachhaltig von der Leistungsfähigkeit des Standorts Ludwigsburg überzeugt werden. Nicht zuletzt war das Qualifizierungsprojekt dadurch ein wichtiger Baustein, um eine drohende Standortschließung in Ludwigsburg zu verhindern.

Kontakt

GETRAG GmbH & Cie KG
Hermann-Hagenmeyer-Straße
74199 Untergruppenbach
www.getrag.de

Vera Münch, Corporate Press Responsible
Telefon 07131-644-56 01
vera.muench@getrag.de

GeniAL – Generationenmanagement im Arbeitsleben

Das Projekt GeniAL – Generationenmanagement im Arbeitsleben der Deutschen Rentenversicherung Bund unterstützt Betriebe im Umgang mit dem Demographischen Wandel. Neben Hintergrundinformationen und Arbeitshilfen können Unternehmen eine kostenlose Aufklärungs- und Einstiegsberatung zum Thema Demographie in Anspruch nehmen. Weitere Informationen unter www.genial-drv.de

Wegweiser betriebliche Weiterbildung

Der Wegweiser der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH bietet kleinen und mittleren Unternehmen Hilfestellung bei der Organisation von Weiterbildungen. Kostenloser Download unter fachkraefte.region-stuttgart.de > **Qualifizierung** > **Arbeitshilfen** > **Weiterbildungsmaßnahmen planen und durchführen**

Infoveranstaltung zur Mediator-Weiterbildung

Die Koordinierungsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Stuttgart bietet im April 2011 erstmals eine Fort- und Weiterbildung zum Mediator/zur Mediatorin nach den Ausbildungsrichtlinien des Bundesverbandes für Mediation e.V. an. Eine kostenlose Infoveranstaltung findet an der Uni Stuttgart am 20.12.2010 von 14.00–16.30 Uhr statt.

Anmeldung und Kontakt unter 0711-68 58 27 58 oder weiterbildung@kww.uni-stuttgart.de. Weitere Informationen unter www.uni-stuttgart.de/kww

BeneFit Region Stuttgart – Initiative für betriebliche Gesundheitsförderung

In den nächsten Jahren wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten in Deutschland kontinuierlich ansteigen. Um die Leistungsfähigkeit ihrer Belegschaften langfristig zu erhalten, müssen die Unternehmen deshalb künftig aktiv in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren. Mit der neuen Veranstaltungsreihe BeneFit vor Ort will die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) für die wachsende Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sensibilisieren. In Zusammenarbeit mit kommunalen Partnern stellt sie dazu aktuelle Zahlen und Fakten sowie Beispiele aus der Praxis vor, die den betriebswirtschaftlichen Nutzen von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung deutlich machen.

Der Auftakt zur Reihe fand am 21. September 2010 in Sindelfingen in Kooperation mit der Sindelfinger Wirtschaftsförderung statt. Welche Faktoren Gesundheit zu einem betrieblichen Erfolgsfaktor machen, erfuhren die 30 teilnehmenden Unternehmen dort von Prof. Dr. Anke Simon von der Dualen Hochschule Stuttgart. Anschließend stellte Tobias Rehder, der Geschäftsführer der Stuttgarter Türenmann GmbH vor, wie er Gesundheitsförderung ganz praktisch in seinem Unternehmen umsetzt. Weitere Veranstaltungen der Reihe sind im kommenden Jahr in mehreren Kommunen der Region Stuttgart geplant.



Foto: © pixhunter.com – Fotolia.com

Ergänzend zu den Informationsveranstaltungen bei den Kommunen bietet die WRS einen Tagesworkshop an, in dem die notwendigen Schritte bei der Einführung und Umsetzung eines Konzepts zum Gesundheitsmanagement konkretisiert werden. In regelmäßigen Abständen findet außerdem in Stuttgart ein Gesundheitsfrühstück statt, bei dem sich Unternehmensvertreter, die bereits gesundheitsfördernde Maßnahmen realisieren, mit Kollegen aus anderen Firmen über ihre Erfahrungen austauschen können.

Aktuelle Termine zu diesen Serviceangeboten erfahren Sie bei:

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

Impressum

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

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber

Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

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

Verantwortlich

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

Redaktion

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

Inge Wabersich
Telefon 0711-2 28 35-28
inge.wabersich@region-stuttgart.de

Mitarbeit

Anne-Kathrin Spielmann, WRS

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Erscheinungsform

quartalsweise

Nächste Ausgabe

Februar 2011

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**