

Talente

Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH für Personalverantwortliche



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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

obwohl die regionale Wirtschaft überdurchschnittlich von der Krise betroffen ist, herrscht längst nicht überall Pessimismus. Inmitten der Berichte über Umsatzeinbrüche, rigide Sparkurse und geplante Stellenstreichungen finden sich zunehmend hoffnungsvolle Meldungen – von Unternehmen, die verantwortungsvoll mit ihren Beschäftigten umgehen und von Belegschaften, die trotz unsicherer Zukunftsperspektiven ihr Bestes geben, um die aktuellen Turbulenzen bestmöglich zu überstehen.

Statt über die schlechten Zeiten zu lamentieren, denken viele Menschen lieber darüber nach, wie sie in ihrer Rolle als Unternehmer, Führungskraft oder Arbeitnehmer Verantwortung übernehmen können, um möglichst gut durch die Rezession zu kommen. Sie nutzen freie Kapazitäten z. B. zur Weiterbildung und machen sich Gedanken darüber, was sie aus der aktuellen Durststrecke lernen können. Für sie sind Krisen auch dazu da, Umdenken und Entwicklung anzustoßen. Bei den Recherchen zu diesem Newsletter ist die Talente-Redaktion auf besonders viele familiengeführte Unternehmen gestoßen, die mit realistischem Geschäftssinn und dabei sehr besonnen auf die Krise reagieren und deshalb gerade jetzt in ihre Belegschaften investieren.

Aufgrund ihrer langen Firmentraditionen haben diese Unternehmen gelernt, auch in schwierigen Zeiten ihrer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Dazu gehört, mit konjunkturellen Rückschlägen zu kalkulieren und gleichzeitig die wichtigsten Werte wie Vertrauenswürdigkeit, Verlässlichkeit, Sorge um die Mitarbeiter und faires Entscheidungsverhalten nicht aufzugeben. Dass sich eine solche Haltung langfristig auch wirtschaftlich lohnt, zeigt eine aktuelle Studie der Universität Münster: Sie belegt, dass Firmen mit einer ethisch anspruchsvollen Verantwortungs- und Führungskultur besonders stabil sind und ihren Unternehmenswert langfristig steigern.

It's better to be.

Heute für Morgen sorgen: Qualifizierung in der Krise sichert Zukunftsperspektiven

Die Finanz- und Wirtschaftskrise beherrscht nach wie vor das Tagesgeschäft der Unternehmen in der Region Stuttgart. Am stärksten betroffen sind die exportorientierten Branchen Automotive, Maschinenbau und Elektrotechnik. Und viele Experten rechnen damit, dass die Auswirkungen der drastisch geschrumpften Auftrags- und Umsatzzahlen erst im Herbst in vollem Ausmaß auf dem Arbeitsmarkt ankommen werden. Nach ihren Prognosen werden dann in zahlreichen Unternehmen Entlassungen in größerem Umfang nicht mehr auszuschließen sein.



» Wer im Aufschwung in der ersten Startreihe stehen will, dem bleibt keine Zeit, um erst noch Mitarbeiter zu suchen und einzuarbeiten.«

Doch es gibt auch gute Nachrichten. Vor allem viele familiengeführte, mittelständische Firmen sprechen sich für eine verantwortungsbewusste Personalpolitik aus. Sie investieren auch in der Krise in ihre Belegschaften und nutzen z. B. die Kurzarbeit dafür, um ihre Mitarbeiter weiter zu qualifizieren. Die Politik stellt dafür eine Reihe guter Förderinstrumente zur Verfügung, die bei der Finanzierung der Schulungen helfen. Und auch viele Beschäftigte suchen selbst aktiv nach Weiterbildungsmöglichkeiten, um aus der aktuellen Misere das Beste zu machen.

Was alle wissen: Es gibt eine Zeit nach der Krise. Dann kommt es darauf an, gut vorbereitet zu sein, um vom Wirtschaftsaufschwung optimal zu profitieren. Wenn die Auftragseingänge wieder zunehmen, müssen die Firmen schnell und flexibel auf die steigende Nachfrage ihrer Kunden re-

agieren. Sobald bessere Zeiten anbrechen, geht es darum, sich in einem bereinigten Markt möglichst gut zu positionieren. Wer im Aufschwung in der ersten Startreihe stehen will, dem bleibt somit keine Zeit, um erst noch Mitarbeiter zu suchen und einzuarbeiten.



» Langzeitprobleme wie demografischer Wandel und Fachkräftemangel werden künftig noch mehr an Schärfe gewinnen.«

Vor allem denjenigen Unternehmen, die in der Krise viele Arbeitskräfte abgebaut haben, fehlen dann möglicherweise die Voraussetzungen, um die Chancen einer wirtschaftlichen Erholung zu nutzen. Zahlreiche regionale Firmen haben nach der Rezession Anfang der 1990er-Jahre genau diese negativen Erfahrungen gemacht. In einem künftigen Aufschwung könnte die

Schwerpunktthema: Qualifizierung

Heute für Morgen sorgen: Qualifizierung in der Krise sichert Zukunftsperspektiven	1
Best Practice: Qualifizierungsoffensive bei Putzmeister	2
Interview: TRUMPF GmbH + Co. KG	3
AQUARES	4
Innovationspreis Weiterbildung prämiiert vorbildliche Qualifizierungskonzepte	4
MOTEK Bildungskongress für Unternehmen – Qualifikationsanforderungen im Wandel	6
Best Practice: Zukunftsorientierte Personalstrategie der Schweizer Group	6
Common Purpose: Außergewöhnliches Führungstraining	8

▷ Situation noch schwieriger werden, denn Langzeitprobleme wie demografischer Wandel und Fachkräftemangel werden künftig noch mehr an Schärfe gewinnen. Bereits vor der Krise war der Mangel an qualifizierten Mitarbeitern für viele Firmen spürbar. Und die demografische Entwicklung lässt sich auch durch die aktuelle konjunkturelle Schwächephase nicht aufhalten.

Trotzdem ist es für die Personalverantwortlichen schwierig, ihre Personalstrategien entsprechend anzupassen. Die Boston Consulting Group (BCG) hat von Dezember 2008 bis März 2009 rund 3.300 europäische Personalmanager und Vorstände nach ihren Krisenstrategien befragt. Nach wie vor setzt ein Großteil der Befragten darauf, geplante Neueinstellungen zu reduzieren (knapp 70 Prozent). Mehr als 30 Prozent wollen Vollzeitmitarbeiter entlassen und Trainingsmaßnahmen kürzen. Doch es gibt auch andere Beispiele. Dazu gehört der Werkzeugmaschinenhersteller Trumpf, der nach der Krise der 1990er-Jahre ebenfalls händeringend nach geeignetem Personal suchen musste. Drei Jahre lang hatte das Ditzinger Unternehmen keine Ingenieure eingestellt, mit den fatalen Folgen, dass zunächst die Ingenieure

» *Vor allem viele familiengeführte, mittelständische Firmen sprechen sich für eine verantwortungsbewusste Personalpolitik aus.*«

und anschließend die Führungskräfte fehlten. Der Spezialist für Fertigungstechnik hat seine Personalstrategie aus der letzten Rezession kritisch ausgewertet und daraus gelernt. Obwohl auch bei Trumpf die Folgen der Wirtschaftskrise deutlich zu spüren sind, plant der Arbeitsdirektor Dr. Gerhard Rübling in den kommenden Monaten die Einstellung von 25 Absolventen. Dabei nutzt er ein neues Förderinstrument der Agentur für Arbeit, durch das Hochschulabsolventen technischer und naturwissenschaftlicher Fachrichtungen über Kurzarbeit und Qualifizierung beschäftigt werden können.

Auch bei der Schweizer Group in Hattenhofen verfolgt man eine langfristige Personalstrategie und setzt auf ein umfassendes Qualifizierungsprogramm während der Kurzarbeit. Martin Oberle, Personalchef und Mitglied der Geschäftsleitung des Automobilzulieferers, will ein Drittel aller Beschäftigten ganz gezielt weiterbilden.

Die Finanzierung wird zu einem Teil von der Arbeitsagentur übernommen. Eine ähnliche Philosophie verfolgt Uwe Misselbeck, der Personalverantwortliche des Aichtaler Baumaschinenherstellers Putzmeister. Dort hat man bereits Ende 2008 mit den Planungen begonnen, um die Belegschaft in Phasen der Kurzarbeit mit gezielten Schulungen auf zukünftige Aufgaben noch besser vorzubereiten. Drei Beispiele, die auch andere Unternehmen zum antizyklischen Handeln in der Krise motivieren können. Im Interview auf Seite 3 und in den Best Practice Beispielen dieser Ausgabe werden die zukunftsgerichteten Personalstrategien von Trumpf, Schweizer Group und Putzmeister ausführlich beschrieben.

» *Sobald bessere Zeiten anbrechen, geht es darum, sich in einem bereinigten Markt möglichst gut zu positionieren.*«

Best Practice: Qualifizierungsoffensive bei Putzmeister

Schulungsprogramm erhöht Flexibilität der Beschäftigten

Die Putzmeister Gruppe steht weltweit für innovative und technologisch hochwertige Lösungen im Spezial-Maschinenbau. Gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte sind für das Unternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor und werden seit vielen Jahren bevorzugt aus den eigenen Reihen rekrutiert. Auch in Zeiten, in denen der Betonpumpenhersteller aus Aichtal mit drastischen Umsatzeinbrüchen zu kämpfen hat, bleibt er deshalb seiner zukunftsorientierten Personalstrategie treu und investiert gezielt in die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten.

Schon als die ersten Vorboten der Krise zu erkennen waren, hat der Personalchef Uwe Misselbeck über Strategien nachgedacht, um auf drohende Auftragsrückgänge reagieren zu können. Nachdem die Antragsvoraussetzungen für Kurzarbeit und Schulungsförderung geklärt waren, startete er deshalb bereits im Oktober 2008 mit einer umfassenden Qualifizierungsoffensive. Die geplanten Maßnahmen zielten darauf ab, entstehende Freiräume der Belegschaft während der Kurzarbeit sinnvoll zu nutzen. „In der Krise haben wir die besten Voraussetzungen, um Schulungen durchzuführen, für die wir in Boomphasen einfach keine Zeit hatten“, betont Misselbeck. Geschult wird bei Putzmeister flächendeckend im technischen und kaufmännischen Bereich über alle Ebenen und Funktionen

hinweg. Im Mittelpunkt stehen gewerbliche Mitarbeiter sowie Ingenieure und Techniker, da diese Gruppen am meisten von der Kurzarbeit betroffen sind. Für die Finanzierung der Seminare nutzt Putzmeister sämtliche Fördermöglichkeiten, die über die Arbeitsagentur zur Verfügung stehen. Zusätzlich werden eigene Mitarbeiter als interne Trainer weiterqualifiziert, denn auch solche Maßnahmen werden von der Agentur gefördert.

Inhaltlich zielt das Qualifizierungsprogramm vor allem darauf ab, die vielen spezialisierten Facharbeiter des Unternehmens breiter zu schulen, um sie bei Kapazitätsschwankungen flexibler einsetzen zu können. Darüber hinaus schult der Spezialmaschinenbauer auch Kompetenzen, um Sicherheitsstandards zu erhöhen, Prozesse zu optimieren und Kosten zu reduzieren.

Die Qualifizierungsoffensive hat jedoch nicht nur fachliche Gründe, sondern auch eine psychologische Seite. Denn für den Erfolg von Putzmeister spielt die positive Mentalität der Belegschaft schon immer eine besondere Rolle. Um das hohe Engagement der Mitarbeiter auch in den aktuell schwierigen Zeiten zu erhalten und ihre Bindung an das Unternehmen zu fördern, sind die Schulungen während der Kurzarbeit ein sehr wichtiges Instrument. Letztendlich haben alle Weiterbildungen ein gemeinsames Ziel: das Unternehmen und die Belegschaft für die Zeiten nach der Krise bestmöglich aufzustellen.



Foto: Putzmeister Concrete Pumps GmbH

Putzmeister Concrete Pumps GmbH
Max-Eyth-Straße 10, 72631 Aichtal
www.putzmeister.com

Ansprechpartner:
Uwe Misselbeck, Personalleiter
Telefon: 07127-599-301
misselbecku@pmw.de

► **Informationen und Beratung zum Thema Kurzarbeit und Qualifizierung finden Sie unter www.einsatz-fuer-arbeit.de oder über den Arbeitgeber-Service Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit unter der Telefonnummer 01801-66 44 66 (Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise abweichend).**

Hochschulabsolventen brauchen auch in Krisenzeiten eine Perspektive

Dr. rer. soc. Gerhard Rübling ist Arbeitsdirektor und Mitglied der Geschäftsführung bei der TRUMPF Gruppe in Ditzingen. Das Hochtechnologie-Unternehmen mit Schwerpunkten in den Bereichen Werkzeugmaschinen und Lasertechnik beschäftigt knapp 8.000 Mitarbeiter weltweit. Wir sprachen mit Dr. Rübling über die richtige Personalstrategie in Zeiten der Krise.

Talente: Herr Dr. Rübling, während der Rezession in den 1990er-Jahren haben zahlreiche Firmen Personal abgebaut. Im anschließenden Aufschwung waren qualifizierte Fachkräfte dann in vielen Bereichen des verarbeitenden Gewerbes Mangelware. Welchen Einfluss haben die Erfahrungen aus der damaligen Krise auf die aktuelle Personalpolitik von TRUMPF?

Dr. Gerhard Rübling: Nach der großen Maschinenbaukrise Anfang der Neunzigerjahre gab der damalige Geschäftsführende Gesellschafter der TRUMPF Gruppe, Professor Leibinger, die Maxime vor: „Jeder muss in seinem Bereich dafür sorgen, dass wir nie wieder Leute entlassen müssen.“ Es galt ein Konzept zu entwickeln, mit dem wir unsere Personalkapazitäten an die Konjunkturzyklen des Maschinenbaus anpassen könnten und zugleich einen Know-how Verlust verhindern würden. TRUMPF sollte künftige Krisen ohne Entlassungen meistern können.

Wie sind Sie konkret vorgegangen, um dieses Ziel zu erreichen?

Die Lösung sah vor, in den konjunkturellen Hochphasen Arbeitszeit anzusammeln, um diese dann in schwachen Phasen wieder abzubauen. Das Einkommen der Mitarbeiter sollte dabei konstant bleiben. Aus diesen Gedanken entstanden Arbeitszeitkonten mit einer außergewöhnlich großen Bandbreite von +/- 250 Stunden und einem unbegrenzten Übertragungszeitraum.

Hatten die Krisenerfahrungen aus den 1990er-Jahren auch Einfluss auf Ihre Strategien zur Nachwuchssicherung?

In Folge der Maschinenbaukrise ging das Interesse von jungen Leuten an ingenieurtechnischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen drastisch zurück. Der daraus resultierende Mangel an Absolventen war für die gesamte Industrie dramatisch. Für uns wurde dadurch deutlich, wie wichtig es ist, Hochschulabsolventen wichtiger Studiengänge auch in Krisenzeiten eine Perspektive bieten zu können.

Die Bundesagentur für Arbeit hat ein neues Instrument auf den Weg gebracht: Hochschulabsolventen technischer und naturwissenschaftlicher Fachrichtungen können nun über Kurzarbeit und Qualifizierung beschäftigt werden und erhalten dadurch zusätzliche Einstiegschancen in der Krise. Wie schätzen Sie diese Neuerung ein?

Ich begrüße es sehr, dass sich die Bundesagentur für Arbeit so schnell auf dieses pragmatische Vorgehen verständigt hat. Wir halten dieses Instrument für sehr wichtig, um insbesondere technologieorientierte Standorte langfristig wettbewerbsfähig zu halten. Nun liegt es an den Betrieben, auch eine ausreichende Anzahl an Arbeitsplätzen für Hochschulabsolventen zur Verfügung zu stellen. Ich hoffe sehr, dass dies getan wird.

Wie kommt diese Möglichkeit bei TRUMPF zum Einsatz?

Für uns steht es außer Frage, dass wir diese Möglichkeit nutzen werden. Wir planen, in den nächsten Monaten 25 hochqualifizierte Ingenieure und Softwareentwickler einzustellen und diese in einem speziell entwickelten Programm über einen Zeitraum von 18 Monaten auf eine Aufgabe in der TRUMPF Gruppe vorzubereiten.

Die Bundesregierung hat ihr Förderprogramm mit Anreizen verbunden, die Phasen der Kurzarbeit gezielt für Weiterbildung zu nutzen. Wie sieht die Qualifizierungsstrategie in Zeiten der Krise bei TRUMPF aus?

TRUMPF bietet schon seit Jahren umfassende Qualifizierungsmaßnahmen für seine Mitarbeiter an: von technischen Schulungen über Softwarekurse bis hin zu Sprachunterricht. Die gesetzlichen Neuregelungen, Mitarbeiter in Kurzarbeit qualifizieren zu dürfen, werden wir nutzen, unsere Anstrengungen in der Weiterbildung zusätzlich zu verstärken. Unser Ziel ist es, durchschnittlich jeden Mitarbeiter 75 Stunden pro Jahr zu qualifizieren. Hierzu haben wir eine Qualifizierungsoffensive gestartet, die sich an alle Mitarbeiter richtet.



Foto: TRUMPF GmbH + Co. KG

Dr. rer. soc. Gerhard Rübling
Geschäftsführer der
TRUMPF GmbH + Co. KG,
Arbeitsdirektor

Kontakt

TRUMPF Gruppe
TRUMPF GmbH + Co. KG
Johann-Maus-Straße 2
71254 Ditzingen
www.trumpf.com

Ansprechpartnerin:
Saskia-Nicole Reinfuss
saskia-nicole.reinfuss@de.trumpf.com

Welche Maßnahmen werden bei TRUMPF derzeit konkret umgesetzt, um den Bedarf an Fach- und Führungskräften aus den eigenen Reihen zu sichern?

Neben klassischen Seminaren halten wir insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb von Schulungsräumen für sehr wichtig. Es ist von unschätzbarem Wert für die Mitarbeiter, Erfahrungen über den Horizont ihres eigenen Arbeitsfelds hinaus zu machen: Dazu gehören Einblicke in vor- oder nachgelagerte Prozessschritte oder in einen vergleichbaren Prozess an einem anderen Standort oder in einem anderen Unternehmen.

Können Sie uns dafür ein Beispiel nennen?

Ich denke dabei zum Beispiel an einen Entwicklungsingenieur, der an einem Kurs über Kostencontrolling teilnimmt, oder an einen Mitarbeiter in unserer Patentabteilung, der sich bei einer Hospitation in einer Patentkanzlei mit deren Arbeitsweise auseinandersetzt.

Die Fragen an Dr. Gerhard Rübling stellte
Monika Nill.

Volksbank Kirchheim-Nürtingen eG

„Ausbildungsprogramm für Wiedereinsteiger/innen“

Mit über 50.000 genossenschaftlichen Mitgliedern gehört die Volksbank Kirchheim-Nürtingen eG zu den größten Genossenschaftsbanken in Baden-Württemberg. Sie steht für freundliche Mitarbeiter, eine hohe Beratungsqualität und ein faires Preis-Leistungs-Verhältnis. In einer Marktstudie durch das niederbayrische Marktforschungsinstitut MF Consulting wurde sie unter sechs getesteten Kreditinstituten in Nürtingen auf Platz 1 gewählt.

Die hohe Kundenzufriedenheit ist auch das Ergebnis eines außergewöhnlichen Ausbildungskonzeptes, für das die Volksbank mit dem Innovationspreis Weiterbildung ausgezeichnet wurde: Um einen guten Kundenservice zu bieten, braucht sie motivierte, gut ausgebildete Mitarbeiter, die in den letzten Jahren auf dem Arbeitsmarkt jedoch immer schwieriger zu finden waren. Das Kreditinstitut hat deshalb ungewöhnliche Wege in der Mitarbeiterrekrutierung beschritten und ein spezielles Ausbildungsprogramm für Wiedereinsteiger entwickelt.



Ulrich Weiß, Volksbank Kirchheim-Nürtingen eG, Prof. Dr.-Ing. Peter Kern (Juror)

Im Fokus dieser praxisorientierten und berufsbegleitenden Bildungsmaßnahme stehen Arbeitssuchende mit abgeschlossener Ausbildung oder Studium, die als Bankmitarbeiter für den Kundenservice gewonnen und ausgebildet werden sollen. Dabei ist es nicht entscheidend, aus welchem Berufsweig die Bewerber kommen. Bankspezifische Kenntnisse sind nicht erforderlich. Besonders gefragt sind Mitarbeiter zwischen 40 – 50 Jahren, die den Kunden dann auch eher langfristig als Ansprechpartner zur Seite stehen.

Je nach Vorkenntnissen dauert die bezahlte Vollzeit-Qualifizierung sechs bis zwölf Monate und lehnt sich inhaltlich an die betriebliche Ausbildung der Azubis und das interne Nachwuchsförderprogramm an. Geeignete Teilnehmer, die die Abschlussprüfung bestanden haben, werden anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die Volksbank bietet dadurch Arbeitssuchenden einen qualifizierten Wiedereinstieg mit guten Chancen auf einen festen Arbeitsplatz.

Volksbank Kirchheim-Nürtingen eG
Marktplatz 1–3, 73230 Kirchheim unter Teck
Wolfgang Allmendinger, Bettina Monz
Telefon 07021-990-1236
bettina.monz@volksbank-kirchheim-nuertingen.de
www.volksbank-kirchheim-nuertingen.de

Innovationspreis Weiterbildung prämiert vorbildliche Qualifizierungskonzepte

Der Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart zeichnet kleine und mittelständische Unternehmen aus, die sich kreativ und konsequent für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten engagieren und dadurch Vorbild und Impulsgeber sind für andere Mittelständler in der Region. Am 2. Juli 2009 wurde er im Rahmen der Stuttgarter Weiterbildungstage bereits zum sechsten Mal verliehen. Prämiert wurden die FUF // Frank und Freunde GmbH, die Volksbank Kirchheim-Nürtingen eG und die Harro Höfliger Verpackungsmaschinen GmbH. Den Sonderpreis erhielt die Dürr Systems GmbH.

Die Initiative ist ein Gemeinschaftsprojekt der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart (IHK), der Handwerkskammer Region Stuttgart (HWK) und der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS). Unterstützt wird der Wettbewerb vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und vom DGB-Region Stuttgart.

Eine langfristig angelegte, durchdachte und auch antizyklische Aus- und Weiterbildung der eigenen Belegschaft ist ein wichtiger Beitrag, um die regionalen Unternehmen dauerhaft mit qualifizierten Fachkräften zu versorgen. Alle vier Preisträger haben in diesem Sinne beispielhaft die Initiative

FUF // Frank und Freunde GmbH

„FUF-Tuesday“

Die Internetagentur FUF // Frank und Freunde GmbH aus Stuttgart entwickelt innovative und nachhaltige Internetlösungen auf der Basis neuester Technologien. In einem 25-köpfigen Team arbeiten Programmierer, Designer, Texter, Betriebswirtschaftler und bei Bedarf weitere Spezialisten eng zusammen. Wie gut die verschiedenen Experten miteinander kommunizieren und ob sie Verständnis für die Sichtweisen der jeweils anderen Fachbereiche entwickeln, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Arbeit bei Frank und Freunde. Inspiriert durch Brancheninitiativen wie den „WikiWednesday“ hat der Geschäftsführer Frank Meier deshalb ein regelmäßiges Treffen für alle FUF-Mitarbeiter eingeführt, das den Community-Gedanken des Web 2.0-Ansatzes in die betriebliche Praxis überträgt.

Am sogenannten FUF-Tuesday präsentieren die Mitarbeiter abwechselnd einmal im Monat aktuelle und spannende Marktentwicklungen aus ihrem jeweiligen Fachbereich, die anschließend in lockerer Atmosphäre mit den Kollegen diskutiert werden. Das Spektrum der 15-minütigen Vorträge umfasst technische Themen genauso wie neue Entwicklungen aus dem Marketing oder Anregungen zur Selbstorganisation. Einzige Vorgabe: Das Thema muss neu sein und mit dem Internet zu tun haben. Vom Azubi bis zum freien Mitarbeiter machen alle mit.



Frank Meier und Claus Schöffel, FUF // Frank und Freunde GmbH, Rosemarie Berner (Jurorin)

Durch das regelmäßige Forum wird erreicht, dass sich das gesamte FUF-Team frühzeitig mit neuen Marktentwicklungen auseinandersetzt und diese zeitnah in die tägliche Projektarbeit einfließen lässt. Gleichzeitig lernen sich feste und freie Mitarbeiter noch besser kennen und können dadurch ihre Zusammenarbeit optimieren.

Mit dem FUF-Tuesday haben der Geschäftsführer Frank Meier und sein Team einen optimalen Weg gefunden, um mit geringem zeitlichen und finanziellen Aufwand aktuellen Trends auf der Spur zu bleiben, den fachlichen Austausch unter den Mitarbeitern aktiv zu fördern und gleichzeitig den Teamgeist zu pflegen.

FUF // Frank und Freunde GmbH
Ludwigstraße 57, 70176 Stuttgart
Claus Schöffel
Telefon 0711-4909-300
kontakt@fuf.de, www.fuf.de



Die Initiatoren des Innovationspreis Weiterbildung, die Juroren und die Preisträger 2009

ergriffen und auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten in das Know-how ihrer Mitarbeiter investiert. Dadurch zeigen sie unternehmerische Weitsicht und eine besondere Verantwortungsbereitschaft gegenüber ihren Belegschaften.

Der Innovationspreis würdigt dieses Engagement und will gleichzeitig weitere Unternehmen in der Region dazu inspirieren, neue, kreative Weiterbildungsideen zu realisieren.

► **Mehr Infos und persönlicher Kontakt zu den Preisträgern im Talente Forum »Klartext!« am 08.09.2009**

Dürr Systems GmbH

„Transfersicherung bei internen Weiterbildungsmaßnahmen durch Einsatz einer webbasierten Softwarelösung“

Für ihr Konzept der konsequenten und ganzheitlichen Erfolgsmessung bei internen Weiterbildungsmaßnahmen ist die Stuttgarter Dürr Systems GmbH mit dem Sonderpreis des Bildungswettbewerbs prämiert worden. Der Technologiekonzern ist ein weltweit führender Anbieter von Produkten, Systemen und Dienstleistungen vorwiegend für die Automobilfertigung. Darüber hinaus beliefert das Stuttgarter Unternehmen die Flugzeugindustrie, den Maschinenbau sowie die Chemie- und Pharmaindustrie mit innovativer Produktions- und Umwelttechnik. Modernstes Engineering ist die Basis sämtlicher Leistungen, deshalb lebt Dürr sehr stark von der bestmöglichen Qualifikation seiner Beschäftigten.

Um den Erfolg von Bildungsmaßnahmen zu optimieren, hat die interne Personalentwicklung sehr systematische und kontinuierliche Abläufe für die betriebliche Weiterbildung etabliert, die Teilnehmer, Referenten und Führungskräfte aktiv in den Qualifizierungsprozess einbinden.

Bereits vorab formulieren die Teilnehmenden ihre Erwartungen und Ziele an eine Schulung, damit die Referenten die Bildungsmaßnahme gezielt auf die Bedürfnisse der Beschäftigten ausrichten können. Nach Abschluss geben die Geschulten eine Rückmeldung zum Seminar und bewerten



Sylvia Stieler (Jurorin), Dr. Christoph Mehl und Hubertus Wittig, Dürr Systems GmbH

später auch, inwieweit sie das Gelernte in die Praxis umsetzen können. Durch gezieltes Feedback ihrer Vorgesetzten und Erinnerungen an selbstgesetzte Ziele und Fristen werden sie bei der Umsetzung aktiv begleitet. Sämtliche Abläufe werden durch eine internetbasierte Software unterstützt, die zur rechten Zeit abfragt, erinnert und Auswertungen bietet.

Durch diese methodische Herangehensweise kann Dürr seine Qualifizierungsmaßnahmen ständig weiter verbessern. Gleichzeitig wird bei allen Beteiligten ein umfassender Kommunikations- und Lernprozess in Gang gesetzt, der den Transfer der Schulungsinhalte in die berufliche Praxis optimiert.

Dürr Systems GmbH
Carl-Benz-Str. 34, 74321 Bietigheim-Bissingen
Dr. Christoph Mehl, Telefon 0711-136-0
christoph.mehl@durr.com, www.durr.com

Harro Höfliger Verpackungsmaschinen GmbH



Harro Höfliger, Harro Höfliger Verpackungsmaschinen GmbH, Rosemarie Berner (Jurorin)

„Systematische Qualifizierungsstrategie“

Mit rund 500 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von über 80 Millionen Euro gehört die Harro Höfliger Verpackungsmaschinen GmbH zu den innovativsten Sondermaschinenbauern in Europa. Als Innovator 2009 ausgezeichnet, ist das Allmersbacher Unternehmen für sein herausragendes Innovationsmanagement bekannt und auch im Weiterbildungsbereich kann es mit einem vorbildlichen Konzept punkten. Die Jury des Innovationspreises lobt den Mittelständler für seine verlässliche, dauerhafte und umfassende Strategie zur Qualifizierung der gesamten Belegschaft.

Um strenge gesetzliche Vorgaben und die hohen Qualitätsansprüche seiner Kunden aus dem überwiegend pharmazeutischen Bereich erfüllen zu können, setzt das Unternehmen auf die systematische Qualifizierung sämtlicher Beschäftigten. Grundlage ist eine von allen Firmenbereichen gemeinsam erarbeitete Schulungsrichtlinie, die im Qualitätsmanagementsystem des Unternehmens verankert wurde. Dadurch werden Einzelmaßnahmen wie z. B. die gemeinsame Bedarfsermittlung im Mitarbeitergespräch, die gezielte Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder die konsequente Entwicklung, Durchführung und Kontrolle der Bildungsmaßnahmen mit Sorgfalt und unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit zu einem sinnvollen Ganzen zusammengefügt.

Ausgangspunkt für das umfassende Weiterbildungsprogramm war die Forderung eines Kunden, die Qualität der Mitarbeiter nachzuweisen. Daraus hat sich eine zielgerichtete und systematische Vorgehensweise entwickelt, die sich in vielfältiger Weise lohnt: Führungskräfte und Mitarbeiter setzen die Maßnahmen sehr motiviert um, weil sie bereits bei der Konzeption konsequent mit eingebunden werden. Eine abgestimmte Ressourcenplanung spart Geld, und auch die Kunden bestätigen in regelmäßigen Audits, dass sie mit dem hohen Qualifikationsniveau bei Höfliger sehr zufrieden sind.

Harro Höfliger Verpackungsmaschinen GmbH
Helmholtzstraße 4, 71573 Allmersbach im Tal
Uwe Amann, Telefon 07191-501-0
uwe.amann@hoefliger.de, www.hoefliger.de



MOTEK Bildungskongress für Unternehmen – Qualifikationsanforderungen im Wandel

Dr. Uwe Machwirth

Projektleiter Festo Bildungsfonds
Festo AG & Co. KG

Festo Bildungsfonds – Chance für Qualifizierung in der Krise

Ursprünglich wurde der Festo Bildungsfonds ins Leben gerufen, um durch Studienfinanzierung, praxisorientierte Qualifizierung und gezieltes Networking die Rahmenbedingungen für Studierende der Ingenieurwissenschaften und Technik zu verbessern. In der Zwischenzeit können auch berufsbegleitende Weiterbildungen gefördert werden. Zudem wurden neue Programme entwickelt, die den spezifischen Bedingungen der aktuellen Krise Rechnung tragen.

Der Projektleiter des Festo Bildungsfonds Dr. Uwe Machwirth stellt Instrumente und Anwendungsfelder des Fonds vor und zeigt neue Wege für Unternehmen auf, um auch in schwierigen Zeiten die besten Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen. Er beleuchtet wie trotz schmaler Personalentwicklungsbudgets sinnvolle und notwendige Qualifizierung für die Leistungsträger eines Unternehmens möglich wird. Im Mittelpunkt stehen außerdem Angebote zur Nutzung neuer Beschäftigungsformen, um Hochschulabgängern trotz Krise den Erwerb erster Praxiserfahrung zu ermöglichen. Für Absolventen, die keinen direkten Berufseinstieg finden, hat der Fonds zudem crossfunktionale Qualifizierungsprogramme im Angebot.

www.festo-bildungsfonds.de

Vom 21. bis 24. September 2009 findet die 28. Internationale Fachmesse für Montage- und Handhabungstechnik MOTEK auf der Neuen Messe Stuttgart statt. Sie gehört zu den wichtigsten Branchenevents in der Produktions- und Montageautomatisierung.

Prof. Dr.-Ing. Rainer Würslin

Dekan der Fakultät Mechatronik und Elektrotechnik, Hochschule Esslingen

Bedarfsorientierte, kooperative Aus- und Weiterbildung

Die Hochschule Esslingen hat sich zum Ziel gesetzt, die besten Mechatronik-Ingenieure für die Zukunft auszubilden. In enger Kooperation mit Partnern aus der Industrie entwickelt und gestaltet sie dafür neue Ausbildungsprogramme, die sich sehr konkret am Bedarf der späteren Arbeitgeber ihrer Studierenden orientieren.

Prof. Würslin stellt die bedarfsorientierten, kooperativen Aus- und Weiterbildungskonzepte der Hochschule vor. Dazu gehören z. B. das Modell „MechatronikPlus“, das Lehre und Studium in einem anbietet. Auch das praxisorientierte Studienprogramm zur Weiterbildung von Facharbeitern zu Ingenieuren ist für Industriepartner und Studierende sehr attraktiv. Ein weiteres interessantes Kooperationsbeispiel ist die Zusammenarbeit mit BMW. Gemeinsam mit dem bayrischen Automobilhersteller wurde „SpeedUp – das BMW-Bachelorprogramm“ konzipiert und entsprechend den individuellen Bedürfnissen des Unternehmens gestaltet.

www.hs-esslingen.de

Das umfassende Informationsangebot der Messe wird erstmals durch drei spezifische Themenparks ergänzt, die für die Bereiche „Mechatronik“, „Mikrosystemtechnik“ und „Bildung/Wissenschaft“ zusätzliche Präsentations- und Kommunikationsmöglichkeiten bieten. Durch das erweiterte Angebot können aktuelle Fragestellungen und relevante Trends der Maschinen- und Anlagenbaubranche angemessen in Szene gesetzt werden.

Als Pate dieser wichtigen Fachveranstaltung organisiert die WRS einen begleitenden Bildungskongress, der sich an Personal- und Bildungsverantwortliche von Maschinen- und Anlagenbauern richtet. Er findet am 24. September von 9.30 Uhr – 13.00 Uhr im Atrium auf der Neuen Messe Stuttgart statt. Im Rahmen dieses Fachforums beleuchten der WRS-Geschäftsführer Dr. Walter Rogg sowie Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Hochschulen die wichtigsten Entwicklungen der Maschinen- und Anlagenbaubranche und deren konkrete Auswirkungen auf Qualifikationsanforderungen in Betrieben, Hochschulen und Bildungsinstitutionen.

In Kooperation mit



**Kompetenznetzwerk
Mechatronik BW e.V.**

Best Practice: Zukunftsorientierte Personalstrategie der Schweizer Group

Automobilzulieferer schult Belegschaft für die Zeiten nach der Krise

Wie fast alle regionalen Automobilzulieferer ist auch die Schweizer Group KG von den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise stark betroffen. Sämtliche Standorte des Unternehmens sind seit Februar in Kurzarbeit – auch die 350 Mitarbeiter am Hauptsitz in Hattenhofen bei Göppingen arbeiten rund 30 Prozent weniger als gewöhnlich. Während jedoch viele Konkurrenten des Druckguss-Spezialisten in der aktuellen Situation Einstellungsstopps verhängen und ihre Weiterbildungsmaßnahmen auf ein Minimum reduzieren, will das Unternehmen freie Kapazitäten in der Krise dafür nutzen, um aktiv in seine Belegschaft zu investieren.

Rund 200 der insgesamt 600 Mitarbeiter will der Personalchef Martin Oberle deshalb in den nächsten Monaten gezielt weiterbilden. Und er ist sich sicher, dass sich diese Qualifizierungsstrategie im Aufschwung sehr schnell auszahlen wird. Geschult wird alles, was die Beschäftigten im Sinne der Unternehmensziele weiterbringt. So werden z. B. vielversprechende Facharbeiter auf Führungsaufgaben vorbereitet oder ungelernete Mitarbeiter im Qualitätsmanagement qualifiziert.

Bereits Anfang 2009 hat die Schweizer Group mit Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten in Kurzarbeit begonnen. Von Anfang an nutzte sie dazu konsequent die Fördermöglichkeiten der Arbeitsagentur, obwohl die Gesetzeslage zunächst noch unsicher war. In der aktuellen wirtschaftlichen Situation können fast alle Schulungen über

Drittmittel finanziert oder bezuschusst werden, was nicht zuletzt der Liquidität des Unternehmens zugutekommt. Der Personalchef der Schweizer Group geht dabei ganz pragmatisch vor: Eine sinnvolle Weiterbildung wird auch schon mal nachzertifiziert, um den Förderkriterien der Arbeitsagentur zu entsprechen.

Neben dem finanziellen Aspekt ist es für Martin Oberle sehr wichtig, ein flexibles Weiterbildungsprogramm zusammenzustellen. Die besondere Herausforderung besteht darin, Kurzarbeit, Abwesenheit und Schulungszeit seiner Belegschaft so zu organisieren, dass die Produktion trotzdem jederzeit auf kurzfristige Auftragsschwankungen reagieren kann. Dies gelingt ihm vor allem deshalb, weil er mit einem langjährigen Bildungspartner zusammenarbeitet, der die Angebote auf die

Die Kongressbeiträge zeigen auf, wie sich der Weiterbildungsbedarf von Fachkräften zukünftig verändern wird und bieten Einblicke in innovative und nachhaltige Personalentwicklungskonzepte. Die Referenten stellen außerdem bedarfsorientierte Lernsysteme vor und informieren über neue kooperative Aus- und Weiterbildungsangebote der Hochschulen, die in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen entstanden sind.

Hubertus Wittig

Leiter Human Resources-Development
Dürr Systems GmbH

Innovative Personalentwicklung im Maschinen- und Anlagenbau

Im Maschinen- und Anlagenbau herrscht eine hohe Veränderungsdynamik. Wie sich aktuelle Entwicklungen auf den Qualifizierungsbedarf bei Dürr auswirken werden, das beleuchtet Hubertus Wittig, Leiter der Personalentwicklung bei Dürr Systems.

Bei dem Stuttgarter Anlagenbauer gibt die grundsätzliche Firmenstrategie vor, welche Weiterbildungsangebote künftig benötigt werden. Ausgehend von den Unternehmenszielen definieren die Bereichs- und Abteilungsleiter von Dürr regelmäßig den aktuellen Qualifikationsbedarf ihrer Mitarbeiter und entwickeln diese mit Unterstützung der Personalabteilung gezielt weiter. Ändert sich die strategische Ausrichtung des Unternehmens, werden die Qualifizierungsangebote entsprechend angepasst. Dürr ist bekannt für besonders zukunftsorientierte Weiterbildungs-konzepte. So setzt das Maschinenbauunternehmen z.B. eine webbasierte Softwarelösung ein, um den Erfolg seiner Qualifizierungsmaßnahmen zu messen und den Transfer der Inhalte in den betrieblichen Alltag zu sichern (siehe Best Practice Seite 5). www.durr.com

Liza Wohlfart

Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
IAT Universität Stuttgart

eColleagues – Kooperatives on demand-Lernsystem für Servicetechniker im Maschinen- und Anlagenbau

Die Bedeutung von Dienstleistungen für den Maschinen- und Anlagenbau nimmt stetig zu. Eine schnelle und kompetente Durchführung von Installationen und Umrüstungen sowie die professionelle Wartung und Instandhaltung der Anlagen sind wesentliche Bestandteile eines Auftrags und außerordentlich wichtig für die Zufriedenheit der Kunden. Dabei geht nichts ohne die Kompetenz der Servicetechniker.

Durch das medial gestützte Lernsystem eColleagues sollen Servicetechniker während ihres weltweiten Einsatzes optimal unterstützt werden – insbesondere bei der Durchführung komplexer Installationen und Wartungen. Entwickelt wird das System im Rahmen einer Kooperation zwischen den Maschinen- und Anlagenbauern Homag Holzbearbeitungssysteme AG, Oerlikon Barmag und TTS System, dem Softwareunternehmen Infoman AG sowie dem Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) der Universität Stuttgart. Liza Wohlfart vom IAT der Universität Stuttgart stellt die Anforderungen von Servicetechnikern an das System vor – vor dem Hintergrund ihres Lebens auf Achse. www.ecolleagues.de

Ein umfassendes Programm mit Anmeldeformular und detaillierten Infos

zum Bildungskongress sowie weiteren Angeboten der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) auf der MOTEK 2009 senden wir allen Lesern von Talente in den nächsten Wochen zu.

24.09.2009, 9.30 – 13.00 Uhr,
Atrium, Neue Messe Stuttgart,
Eingang Ost

Programmübersicht

9.30 – 10.40 Uhr

Begrüßung und Impuls:

„Menschen machen Innovationen.“
Branchentrends und ihre Auswirkungen
auf berufliche Bildung.

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

Innovative Personalentwicklung im Maschinen- und Anlagenbau.

Hubertus Wittig, Leiter Human Resources-Development, Dürr Systems GmbH, Stuttgart

Nachhaltiges Ausbildungsmarketing für alle Altersgruppen statt kurzfristiger „Hauruck-Maßnahmen“.

Bernd Forstreuter, Geschäftsführer,
Heldele GmbH, Salach

Kaffeepause

11.00 – 13.00 Uhr

eColleagues – Kooperatives on demand-Lernsystem für Servicetechniker im Maschinen- und Anlagenbau.

Liza Wohlfart, Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
IAT Universität Stuttgart

Der Festo Bildungsfonds – Chance für Qualifizierung in der Krise.

Dr. Uwe Machwirth, Projektleiter Festo
Bildungsfonds, Festo AG & Co. KG, Esslingen

Bedarfsorientierte, kooperative Aus- und Weiterbildung.

Prof. Dr.-Ing. Rainer Würslin, Dekan der
Fakultät Mechatronik und Elektrotechnik,
Hochschule Esslingen, Standort Göppingen

Podiumsdiskussion

ab 13.00 Uhr

Gemeinsamer Lunch in der Region Stuttgart Lounge

speziellen Bedürfnisse des Unternehmens zuschneidet. Die Kurse sind modular aufgebaut und dauern ein bis drei Tage. Wann die Mitarbeiter zur Schulung gehen, kann Woche für Woche neu abgesprochen werden, abhängig von der jeweiligen Situation.

Die Personalstrategie von Schweizer ist Teil einer langfristig ausgerichteten, nachhaltigen Unternehmensstrategie der Gruppe, bei der qualifizierte Fachkräfte eine Schlüsselrolle spielen. Ganz vorsichtig denkt das Unternehmen deshalb auch in der aktuell schwierigen Situation über einzelne Neueinstellungen nach. Dort, wo es konkreten Bedarf gibt, will Martin Oberle das nicht in die Zukunft verschieben. Denn das Unternehmen soll gestärkt aus der Krise hervorgehen, um von einem Aufschwung bestmöglich zu profitieren.



Foto: Schweizer Group KG

Schweizer Group KG
Dieselstraße 2, 73110 Hattenhofen
www.schweizergroup.com
Ansprechpartner:
Martin Oberle, Leitung Personal
Telefon 07164-91003-585
martin.oberle@schweizergroup.com

Informationen und Beratung zum Thema Kurzarbeit und Qualifizierung finden Sie

unter www.einsatz-fuer-arbeit.de
oder über den Arbeitgeber-Service
Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit unter
der Telefonnummer 01801-66 44 66
(Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunk-
preise abweichend).

Fachkräftesicherung in Baden-Württemberg

Um Auszubildenden und Hochschulabsolventen den Einstieg in den Beruf zu erleichtern, können diese künftig direkt in die Kurzarbeit gehen, wenn sie von einem Betrieb übernommen bzw. befristet beschäftigt werden.

Weitere Informationen dazu gibt es beim **Arbeitgeber-Service der örtlichen Agentur für Arbeit unter 01801-66 44 66** (Festnetzpreis 3,9 ct/min, Mobilfunkpreise abweichend).

Technikum: MINT – Fachkräftenachwuchs aktiv fördern

Ein mehrmonatiges Praktikum ermöglicht jungen Menschen mit Hochschulreife, den Betriebsalltag in den MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaften bzw. Technik) intensiv kennenzulernen. Unternehmen, die Technikumplätze anbieten, erhalten eine Förderung durch das BMBF.

Infos unter **www.technikum.de** oder bei der **Service- und Programmstelle Technikum: 0228-3821-680**

Betriebe und Frauen – auf dem Weg in Führung

Das Projekt der Stabsstelle für Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart und von BeFF, Berufliche Förderung von Frauen e.V. unterstützt KMU bei der Vorbereitung hochqualifizierter Frauen auf die Übernahme von Führungspositionen.

Weitere Infos unter **www.familienfreundlicher-wirtschaftsstandort.de**, Menüpunkt „Frauen in Führungspositionen“ bzw. bei

Dr. Ursula Matschke,
Telefon 0711-216-3338
ursula.matschke@stuttgart.de
sowie

Birgit Steinhardt,
Telefon 0711-263457-0
b.steinhardt@beff-frauundberuf.de

Förderprogramm Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung

Gefördert wird die Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung für die gesamte Belegschaft oder einzelne Beschäftigten im Unternehmen sowie ein Coaching zur systematischen, allgemeinen oder zielgruppenspezifischen Personalentwicklung. Gefördert werden Betriebe mit bis zu 500 Mitarbeitern.

Weitere Informationen dazu unter **www.esf-bw.de**, Menüpunkt „ESF in Ba-Wü“, Unterpunkte „Förderbereich Wirtschaft“, „Programme des Wirtschaftsministeriums“, „Qualifizierungsberatung und Personalentwicklung“

Neue Horizonte: Außergewöhnliches Führungstraining ermöglicht Blick über den Tellerrand

In Zeiten gesellschaftlichen Wandels und wirtschaftlicher Krisen sind die Anforderungen an die Führungsetagen von Unternehmen und Organisationen besonders hoch. Wer heute erfolgreich führen will, muss nicht nur den eigenen Verantwortungsbereich beherrschen, sondern auch den Blick über den Tellerrand wagen und mit Anderen gemeinsam nach unkonventionellen Lösungen suchen.

Das Weiterbildungskonzept Common Purpose greift diese Anforderungen auf, indem es Führungspersonen besondere Lernerfahrungen außerhalb ihres bekannten Branchenumfelds ermöglicht. Die Idee: Entscheidungsträger aus Wirtschaft, Politik, Kultur und Gesellschaft kommen im Rahmen eines 11-tägigen Fortbildungsprogrammes zusammen und engagieren sich dabei gleichzeitig für ihre Stadt oder Region.

Durch Vor-Ort-Besuche, Gruppenarbeiten und Diskussionsrunden lernen die Teilnehmer die vielfältigen Herausforderungen und Chancen ihres Arbeits- und Lebensraums kennen und suchen gemeinsam nach möglichen Lösungen. Dabei geht es beispielsweise um die Zukunft des Automobils, die Aufgaben des Regionalparlaments oder die unterschiedlichen Facetten von Armut in der Region. Auf dem Programm in Stuttgart stehen auch Besuche in einer Moschee, in

Altenpflege- und Behinderteneinrichtungen, beim Bio-Großmarkt oder beim VfB Stuttgart. Durch die gemeinsame Initiative lernen die Teilnehmer des Programms, sich in ungewohnten Kontexten schnell zurechtzufinden und die eigene Führungsrolle in einem größeren Zusammenhang zu sehen. Gleichzeitig dient es auch dazu, sich mit anderen Entscheidungsträgern ihrer Stadt oder Region zu vernetzen und sich bewusst für den eigenen Lebensraum zu engagieren.

Das Konzept stammt ursprünglich von der britischen Ökonomin Julia Middleton. Inzwischen gibt es Common Purpose in zwölf verschiedenen Ländern. In Deutschland ist die Initiative in Stuttgart, Berlin, Essen, Frankfurt, Jena, Leipzig, Hamburg und Hannover aktiv. Die gemeinnützige Organisation ist überparteilich und finanziert sich durch Teilnehmergebühren und Spenden. Am 30.09.09 findet von 17 – 19 Uhr im TREFFPUNKT Rotenbühlplatz in Stuttgart eine Infoveranstaltung zum Weiterbildungskonzept statt.

Weitere Informationen erhalten Sie auch unter www.commonpurpose.de oder bei Tina Syring, Programmdirektorin Common Purpose Stuttgart c/o KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Heißbrühlstraße 21, 70565 Stuttgart Telefon 0711-722 49 594 tina.syring@commonpurpose.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



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**

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
hainz.nill@t-online.de
Inge Wabersich
Telefon 0711-2 28 35-28
inge.wabersich@region-stuttgart.de

Gestaltung
Projektgruppe Visuelle
Kommunikation, Ludwigsburg

Erscheinungsform
quartalsweise

Nächste Ausgabe
Oktober 2009

Abonnement/Abbestellung
fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter
Bezug wahlweise per Post oder als PDF-Dokument per Email

Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise auf die weibliche Form verzichtet.

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org