

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,

ob Johannes Gutenberg seine bahnbrechende Idee zur Erfindung des Buchdrucks beim abendlichen Viertele Wein oder während eines Spaziergangs durch die Mainzer Weinberge hatte, ist nicht überliefert. Eindeutig belegt werden kann aber, dass er sich dabei vom Arbeitswerkzeug der Winzer inspirieren ließ. Denn seine ersten Versuche, Papier in größeren Mengen zu bedrucken, unternahm er auf einer umgebauten Wein- und Mostpresse, deren Grundmechanismus noch mehrere hundert Jahre lang die Funktionsweise von Druckerpressen bestimmte.

Der oft empfohlene Blick über den Tellerrand ist demnach keine Erfindung des 21. Jahrhunderts, sondern war schon immer die Ausgangsbasis für Kreativität und Einfallsreichtum. In einer Zeit, in der kontinuierliche Innovationen für Unternehmen geradezu überlebensnotwendig geworden sind, ist das Prinzip heute allerdings aktueller denn je. Denn innovative Lösungen für gegenwärtige Fragen entstehen vor allem dann, wenn Menschen verschiedener Kompetenzfelder zusammenarbeiten und einen wachen Blick über Abteilungs-, Fachgebiets- und Branchengrenzen hinweg richten.

Nicht immer sind es dabei technologische Entwicklungen, die den größten Fortschritt versprechen. Oft haben veränderte Organisationsprozesse oder kreative Geschäftsmodelle das viel größere Potenzial. In allen Fällen aber müssen die Menschen in den Betrieben auch in die Lage versetzt werden, mit den neuen Entwicklungen Schritt zu halten. Fortschrittliche Personalentwicklungskonzepte sind deshalb eine wichtige Voraussetzung, um aus den kreativen Impulsen marktfähige Produkte und Leistungen zu machen. Einige gute Beispiele finden Sie in dieser Ausgabe unseres Talente-Newsletters. Lassen Sie sich davon inspirieren.

Its Wake Waq.

Fit für Innovation: Innovationskompetenz lässt sich gezielt entwickeln

Walter Ganz ist Direktor des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in Stuttgart. Gemeinsam mit seinen Mitarbeitern beschäftigt er sich seit vielen Jahren damit, wie sich die Innovationsfähigkeit von Unternehmen und ihren Beschäftigten erhalten, vernetzen und weiterentwickeln lässt.

Das IAO ist Teil der strategischen Partnerschaft „Fit für Innovation“, einer vom Bundesministerium für Forschung und Bildung (BMBF) geförderten Initiative, in der über achtzig Unternehmen, Wissenschaftler, Sozialpartner und Vertreter der Politik gemeinsam an Handlungsempfehlungen für ein erfolgreiches Innovationsmanagement arbeiten. Ausgangspunkt der Public-Private-Partnership war die Erkenntnis, dass sich die Rahmenbedingungen für die Entwicklung und Umsetzung neuer Produkte und Dienstleistungen dramatisch wandeln. Der Einsatz neuer Medien, eine verstärkte Einbeziehung von Kunden und Kooperationspartnern, aber beispielsweise auch die Sicherung von Erfahrungswissen, verändern die Art und Weise, wie Innovationen erfolgreich gemanagt werden.

Wir sprachen mit Walter Ganz über neue Spielregeln im Innovationsmanagement und die Frage, welche Voraussetzungen notwendig sind, dass Mitarbeiter ihr Wissen und ihre Ideen in den Betrieben entfalten können:

Talente: Herr Ganz, die strategische Partnerschaft „Fit für Innovation“ betrachtet das Thema Innovationen aus verschiedenen Blickwinkeln. Welche Aspekte stehen dabei im Mittelpunkt?



Walter Ganz: Grundsätzlich ging es dem BMBF darum, aktuell vorhandene Erkenntnisse zum Innovationsmanagement systematisch aufzubereiten und für die Praxis verfügbar zu machen. Insgesamt sechs Arbeitsgruppen beschäftigen sich zum Beispiel mit Rahmenbedingungen einer förderlichen Unternehmenskultur, der wichtigen Rolle von Netzwerken und dem Einfluss sozialer Medien auf die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen. Es geht außerdem um das optimale Managen von Innovationsprozessen, Gesundheit als Voraussetzung für Innovationsfähigkeit und die Frage, wie sich die Innovationskompetenz von Unternehmen und ihren Mitarbeitern gezielt fördern lässt.

Schwerpunktthema: Qualifizierung

Fit für Innovation: Innovationskompetenz lässt sich gezielt entwickeln Interview mit Walter Ganz	1–2
Innovationspreis Weiterbildung für beispielhafte Initiativen im betrieblichen Bildungswesen	3–4
Talente-Forum 04'11 Bildungskongress: Qualifikationsbedarf in der Leichtbau-Fertigung	5–6

» Eine Kernbotschaft lautet: Richte deine Personalentwicklungsinstrumente systematisch auf Innovation aus. Menschen mit Innovationspotenzial zu rekrutieren ist dabei nur ein erster Schritt.«

▷ Der Kompetenzbegriff wird sehr vielfältig definiert. Was verstehen Sie unter Innovationskompetenz und welche Rolle spielt die Qualifikation der Beschäftigten dabei?

Die Innovationskompetenz eines Betriebes basiert auf der Fähigkeit seiner Belegschaft, innovative Ideen schnell und erfolgreich in Produkte und Prozesse umzusetzen. Die richtige Qualifikation der Mitarbeiter ist dabei eine wichtige Basis. Entscheidend sind jedoch vor allem die Fähigkeiten und geeignete Rahmenbedingungen, Erlerntes auch anzuwenden und in konkrete Ergebnisse zu verwandeln. Es geht also nicht nur um Lernkompetenz, sondern vor allem um Umsetzungswissen.

Was sind die größten Herausforderungen für Unternehmen, die ihre Innovationskompetenz verbessern wollen?

Im Rahmen der Rekrutierungsprozesse geht es zunächst darum, die richtigen Personen zu finden, die zur Unternehmenskultur passen. Die konkreten Arbeitsbedingungen spielen eine weitere wichtige Rolle. Hier besteht die Herausforderung darin, trotz einer enormen Arbeitsverdichtung ausreichend zeitliche und inhaltliche Freiräume zu schaffen, in denen Innovationen erst möglich werden. Ein dritter wichtiger Punkt ist das Wertesystem des Unternehmens. Notwendig ist eine offene, risikobereite Kultur, in der die Vernetzung verschiedener Fachbereiche unternehmensintern und mit externen Wissensträgern gefördert wird. Dazu gehört es auch, die Vielfältigkeit einer interkulturellen Belegschaft als Innovationstreiber zu nutzen.

Welchen Beitrag kann das Personalmanagement in Unternehmen dazu leisten?

Eine Kernbotschaft aus der Arbeit der Partnerschaft lautete: Richte deine Personalentwicklungsinstrumente systematisch auf Innovation aus. Menschen mit Innovationspotenzial zu rekrutieren ist dabei nur ein erster Schritt. Sind die Fachkräfte im Betrieb, muss die interne Laufbahn- und Karrieregestaltung Innovationsleistungen auch belohnen. So könnte beispielsweise die Frage nach innovativen Zielen und Leistungen fester Bestandteil von Mitarbeitergesprächen werden. Auch die Führungskonzepte müssen entsprechend gestaltet werden. Innovations- und Kreativitätstechniken lassen sich im Rahmen von Entwicklungsmaßnahmen systematisch schulen.

Flexible, selbstgesteuerte Lernprozesse einzuführen und den Mitarbeitern Zugang zu neuen IT-Werkzeugen zu verschaffen, sind weitere Stellhebel, um die Vernetzung und den Austausch untereinander zu erleichtern und die Innovationskompetenz zu verbessern.



Foto: Fraunhofer IAO

Walter Ganz

Kontakt

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO
Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart
www.iao.fraunhofer.de
www.fitfuerinnovation.de

Ansprechpartner
Walter Ganz
Institutsdirektor
Telefon 0711 970-2180
walter.ganz@iao.fraunhofer.de

Wie können interessierte Unternehmen an die Empfehlungen und weitere Ergebnisse der Initiative "Fit für Innovation" gelangen?

Zu jedem Arbeitskreis gibt es eine hervorragend aufbereitete Dokumentation mit den zentralen Kernbotschaften und vielen ausführlich beschriebenen Best-Practice-Beispielen, die beim IAO erhältlich ist. Am 29. November findet im Institutszentrum der Fraunhofer-Gesellschaft außerdem ein eintägiges Forum statt. Unter dem Motto „Fit für Innovation? Die neuen Spielregeln im Innovationsmanagement“, werden dort die Resultate der strategischen Partnerschaft vorgestellt und diskutiert. Die Veranstaltung steht für alle Unternehmen offen, die am Thema interessiert sind.

Herr Ganz, vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen an Walter Ganz stellte Monika Nill.

Download der Ergebnisdokumentation des Arbeitskreises „Innovationskompetenz entwickeln“ mit Best-Practice-Beispielen unter www.fitfuerinnovation.de

Anmeldung zum Forum „Fit für Innovation? Die neuen Spielregeln im Innovationsmanagement“ am 29.11.2011 unter www.iao.fraunhofer.de

> [Veranstaltungen](#)

Infopool

Förderprogramm Fachkurse

Unternehmen aus Baden-Württemberg können einen Zuschuss für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten beantragen. Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg fördert berufliche Weiterbildungskurse zur Anpassungsfortbildung (Fachkurse) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Möglich ist ein Zuschuss auf die Teilnahmegebühr in Höhe von 30 % bzw. in Höhe von 50 % für Teilnehmende, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

www.esf-bw.de/esf/index.php?id=86 oder www.esf-bw.de > Aktuelle Förderprogramme > FP Fachkurse

Jetzt bewerben für den Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP)

Betriebe, Weiterbildungsanbieter und Beratungseinrichtungen können sich bis zum 15. September 2011 um den WIP 2012 bewerben. Mit dem Preis zeichnet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) innovative Konzepte im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung aus. Der Themenschwerpunkt lautet »Weiterbildung für Ältere im Betrieb«. Der Preis wird auf der Bildungsmesse „didacta“ im Februar 2012 in Hannover verliehen.

www.bibb.de/wip

» Die Herausforderung besteht darin, trotz einer enormen Arbeitsverdichtung ausreichend zeitliche und inhaltliche Freiräume zu schaffen, in denen Innovationen erst möglich werden.«

EISENMANN AG, Böblingen

„Erfahrungsmanagement durch kollegiale Fallberatung“

Die EISENMANN AG gehört zu den weltweit führenden Systemanbietern für Anlagen und Dienstleistungen in der Oberflächen-, Umwelt- und Prozesstechnik. Der Erfolg des Anlagenbauers basiert maßgeblich auf dem Wissen und der Erfahrung seiner rund 2.800 Mitarbeiter, darüber sind sich Geschäftsführung und Personalexperten des Unternehmens einig. Die Pflege und aktive Weitergabe des internen Know-hows nimmt deshalb einen zentralen Platz im Leitbild der Technologieschmiede ein. Ausgezeichnet wurde das Unternehmen für die Einführung der kollegialen Fallberatung im Rahmen der unternehmensweiten Führungskräfteentwicklung.



Dr. Matthias von Krauland, Vorstandssprecher, Uli Metz, Sylvia Stieler (Jury)

Die strukturierte Beratungsmethode wird eingesetzt, um relevante Fragestellungen aus dem beruflichen Alltag der oberen und mittleren Managementebene im Team zu lösen. Dazu treffen sich die Führungskräfte regelmäßig in kollegialen Beratungsgruppen mit bis zu zehn Personen und entwickeln gemeinsam innerhalb einer Stunde Lösungsalternativen und mögliche Maßnahmenpläne zu ihren Anliegen. Die Jury zeigte sich besonders beeindruckt davon, dass die Methode sehr kosten- und zeitsparend das umfassende Erfahrungswissen im Unternehmen allgemein zugänglich macht und dabei gleichzeitig Eigeninitiative und Selbstverantwortung der Mitarbeiter fördert.

Eisenmann AG
Tübinger Straße 81, 71032 Böblingen
Uli Metz, Leiter Personal- und Organisationsentwicklung,
Telefon 07031 78 21 50
uli.metz@eisenmann.com
www.eisenmann.com

Innovationspreis Weiterbildung für beispielhafte Initiativen im betrieblichen Bildungswesen

Der Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart prämiiert kleine und mittelständische Firmen, die sich auf vorbildliche Weise für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten engagieren. Bereits zum siebten Mal zeichneten die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) zusammen mit der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart (IHK) und der Handwerkskammer Region Stuttgart (HWK) dieses Jahr regionale Unternehmen aus, deren Projekte und Maßnahmen die Qualität der betrieblichen Weiterbildung in der Region Stuttgart verbessern. Mit ihren Weiterbildungsinitiativen tragen die prämierten Unternehmen und Institutionen auch dazu bei, die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Stuttgart für begehrte Fachkräfte zu erhöhen.

Die Preisträger 2011 sind die EISENMANN AG aus Böblingen, die ELBO Gebäudetechnik e.K. aus Bietigheim-Bissingen und die Volksbank Esslingen eG. Mit einem Sonderpreis wurde die Medien- und Filmgesellschaft Baden-Württemberg mbH aus Stuttgart ausgezeichnet. Die Prämierten nahmen ihre Auszeichnung am 20. Mai 2011 im Rahmen der 11. Stuttgarter Weiterbildungstage im Haus der Wirtschaft entgegen.

Alle ausgezeichneten Initiativen stehen exemplarisch für die Innovationskraft, mit der die regionale Wirtschaft auf den zunehmenden Fachkräftemangel reagiert und dienen als Vorbild und Impulsgeber für andere Mittelständler in der Region.

ELBO Gebäudetechnik e.K., Bietigheim-Bissingen

„Qualifizierungskooperation sechsschwaben-Akademie“

Sechs regionale Handwerksbetriebe der Elektrobranche haben sich unter dem Dach der sechsschwaben-Akademie zusammengeschlossen, um die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter gemeinsam zu organisieren. Die Kooperation ermöglicht es den Betrieben, Fachschulungen, rechtliche und sicherheitstechnische Informationsveranstaltungen und persönlichkeitsbildende Maßnahmen anzubieten, die bedarfsgerecht auf ihre speziellen Belange abgestimmt sind. Dazu werden geeignete Referenten und Experten engagiert, die sich mit den besonderen Fragestellungen der Branche optimal auskennen. Gleichzeitig wurde auch die Weiterbildung in den Unternehmen vor Ort besser strukturiert, indem künftig beispielsweise der Qualifikationsbedarf der Beschäftigten im Rahmen jährlicher Mitarbeitergespräche systematisch erhoben wird.

Die Unternehmer reagieren damit auf neue Herausforderungen des Marktes, verändertes Kundenverhalten und zu-



Ilse Bolzhauser und Kollegen, Prof. Peter Kern (Jury)

nehmende Schwierigkeiten des Handwerks, geeignete Mitarbeiter zu finden.

Überreicht wurde der Innovationspreis an die Inhaberin der ELBO-Gebäudetechnik, Ilse Bolzhauser, die stellvertretend für alle sechs Branchenkollegen der Initiative ausgezeichnet wurde.

ELBO Gebäudetechnik e.K.
Kirbachhofstraße 4
74321 Bietigheim-Bissingen
Ilse Bolzhauser, Inhaberin,
Telefon 07142 9 55 00
ilse.bolzhauser@elbo-elektro.de
www.elbo-elektro.de



Die Juroren und Preisträger 2011

Unterstützt wird das Projekt vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg und dem DGB Region Nordwürttemberg.



Mehr Infos und persönlicher Kontakt zu den Preisträgern im Talente Forum »Klartext!« am 22.09.2011
fachkraefte.region-stuttgart.de/termine

Volksbank Esslingen eG, Esslingen

„Freizeitakademie“

Gesunde und zufriedene Mitarbeiter sind gut für den Unternehmenserfolg. Unter diesem Motto organisiert die Volksbank Esslingen ein nicht alltägliches Weiterbildungsprogramm, das neben Business English und Computerprogrammen auch Anleitung zum Hemden bügeln, Mentaltraining, digitale Fotografie oder Yoga beinhaltet. Annette Wolf und Britta Müller vom Personalbereich der Volksbank Esslingen eG sind offen für alle Vorschläge der 280 Mitarbeiter. Sie organisieren die Referenten und Räumlichkeiten und arbeiten dazu mit Volkshochschulen, Krankenkassen und örtlichen Sportvereinen zusammen. Im Gegenzug sind die Beschäftigten für dieses außergewöhnliche Bildungsprogramm bereit, abends oder auch mal am Wochenende Zeit für ihre Qualifizierung und Gesundheitsvorsorge zu investieren.

So macht Weiterbildung Spaß und bringt dem Unternehmen gleichzeitig einen umfassenden Nutzen, indem sich die Mitarbeiter z. B. untereinander besser



Volker König, Vorstandsvorsitzender, Annette Wolf, Britta Müller, Peter Ziehe (Jury)

kennen lernen, ihren Blickwinkel erweitern und ihre Leistungsfähigkeit erhalten. Prämiert wurde der Ansatz für seine pfiffigen und kreativen Inhalte und die unkomplizierte Umsetzbarkeit auch für andere mittelständische Betriebe.

Volksbank Esslingen eG
Fabrikstraße 5, 73728 Esslingen
Annette Wolf, Britta Müller,
Bereichsleitung Personal
Telefon 0711 39 09-298 und -296
annette.wolf@volksbank-esslingen.de
britta.mueller@volksbank-esslingen.de
www.volksbank-esslingen.de

MFG Baden-Württemberg mbH, Stuttgart



Katja Schweizer (Jury), Simone Schuhmacher
Jörg Theegarten, Verwaltungsleiter und
Mitglied der Geschäftsleitung

„Toolbox für Qualifizierungserfolg bei Inhouse-Weiterbildungen“

Als Innovationsagentur des Landes für IT und Medien stärkt die MFG Baden-Württemberg seit 1995 den IT-, Medien- und Kreativstandort Baden-Württemberg durch die Förderung regionaler, nationaler und internationaler Kooperationen. Hochqualifizierte Mitarbeiter mit breitem Fachwissen und Branchenerfahrung sind die Erfolgsgrundlage dieser Arbeit. Um die systematische Weiterbildung ihrer Beschäftigten mit rund 300 Personalentwicklungsmaßnahmen im Jahr weiter zu professionalisieren, hat die MFG eine spezielle Toolbox für Qualifizierungserfolg bei Inhouse-Weiterbildungen entwickelt. Der Baukasten umfasst vier Stufen mit webbasierten Instrumenten zur Bedarfsanalyse, Referentenauswahl, Qualifizierungsdurchführung und Sicherung des Wissenstransfers. Damit können Personalentwicklungsmaßnahmen strukturiert vorbereitet, gut aufeinander abgestimmt und nach der Durchführung auf ihren Erfolg hin analysiert werden. Die MFG versteht sich als lernende Organisation, die den gesamten Personalentwicklungsprozess fortlaufend kritisch überprüft und immer wieder anpasst. Die Experten der Jury haben dieses Weiterbildungskonzept als besonders „fortschrittlich, schlüssig und innovativ“ bewertet und mit einem Sonderpreis ausgezeichnet.

MFG Baden-Württemberg mbH
Innovationsagentur für IT und Medien
Breitscheidstraße 4, 70174 Stuttgart
Simone Schuhmacher,
Referentin Personalentwicklung
Telefon 0711 9 07 15-373
schuhmacher@mfg.de
www.innovation.mfg.de



Donnerstag, 13.10.2011
9.00 Uhr – 12.30 Uhr

Ort: ICS Internationales Congresscenter
Stuttgart, Landesmesse Stuttgart,
Messeplaza 1, 70629 Stuttgart,
Konferenz-Saal C5.1

Programmübersicht

8.30 Uhr

Eintreffen der Teilnehmer

9.00 – 11.00 Uhr

Begrüßung

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

Keynote

Leichtbau-Fertigung: Material- kenntnisse aus der Luft- und Raumfahrt effektiv nutzen

Prof. Dr.-Ing. Monika Auweter-Kurtz,
Direktorin, ASA German Aerospace
Academy

Qualifizierungsbedarf für Leichtbau in Mobilität und Fertigung

Anja Walter, Koordinierungsstelle
Leichtbau, e-mobil BW GmbH

Kaffeepause mit Snacks

11.00 – 12.30 Uhr

Personalauswahl und Weiterbildung eines mittelständischen Anlagen- herstellers im Bereich Faserverbund- werkstoffe – ein Praxisbericht

Martin Hoffmann, Assistent der Geschäfts-
führung, TAJIMA GmbH, Winterlingen

Vom Maschinenbau zum Leichtbau – eine neue Gewichts- klasse auch für Mitarbeiter?

Stephan Deuchert, Leiter Personal-
entwicklung, MAG Europe GmbH,
Göppingen

Moderation

Anita Vogl, Referentin, Forum Luft- und
Raumfahrt Baden-Württemberg;
Dr. Sabine Stütze-Leinmüller, Leiterin
Geschäftsbereich Fachkräfte, Wirtschafts-
förderung Region Stuttgart GmbH (WRS)

Nach dem Talente-Forum

Das Forum findet im Rahmen der Messe
MOTTEK statt. Besuchen Sie anschließend
den Themenpark Bildung und Forschung
auf der Messe. Teilnehmer des Talente-
Forums erhalten kostenlose Eintrittskarten.

Anmeldung

Bis 10. Oktober 2011 bei Ina Giersch, WRS
Telefon 0711 2 28 35-25
ina.giersch@region-stuttgart.de
Die Teilnahme ist kostenlos.

Das vierte Talente-Forum in diesem Jahr findet als Rahmenprogramm der Internationalen Fachmesse für Montage-, Handhabungstechnik und Automation MOTTEK auf der Landesmesse Stuttgart statt. Im Mittelpunkt des Programms am 13. Oktober 2011 stehen neue Anforderungen an Qualifizierung und Weiterbildung durch den Einsatz von Leichtbauweisen. Im Automobil- und Maschinenbau, der Elektrotechnik oder der Medizintechnik spielt die automatisierte Leichtbaufertigung schon heute eine wichtige Rolle. Viele andere Branchen werden künftig dazukommen.

Die Referenten des Forums beleuchten eine aktuelle Unternehmensbefragung und verschiedene praktische Beispiele dazu, wie sich der Qualifikationsbedarf in den Betrieben durch die Verwendung innovativer Faserverbundstoffe bereits verändert hat und wie insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen darauf reagieren können.

Pionierbranche der Leichtbauweisen ist die Luft- und Raumfahrttechnik. Welche Chancen und Herausforderungen deren neueste Entwicklungen für andere Fachdisziplinen mit sich bringen, vermittelt der Impulsvortrag des Forums.



Prof. Dr.-Ing. Monika Auweter-Kurtz

Direktorin, ASA German Aerospace
Academy, Böblingen

Leichtbau-Fertigung: Materialkenntnisse aus der Luft- und Raumfahrttechnik effektiv nutzen

In der Luft- und Raumfahrt werden schon seit langem Leichtbaumaterialien wie Aluminium, Magnesium, Titan oder Faserverbundwerkstoffe eingesetzt, um möglichst viel Gewicht einzusparen. Weniger Gewicht führt zu zahlreichen Vorteilen: Die Betriebskosten sinken, die Transportleistung steigt und insgesamt werden weniger Rohstoffe benötigt. So bestand bereits die Mondlandefähre aus dünnwandigen Aluminiumstrukturen und war mit Goldfolie gegen extreme Hitzeeinwirkungen überzogen.

Nach und nach werden die speziellen Materialkenntnisse der Luft- und Raumfahrttechnik auf andere Branchen übertragen und kommen heute auch im Automobil- und Maschinenbau, bei der Windenergie, im Schiffsbau oder der Bauindustrie zum Einsatz. In ihrem Vortrag beleuchtet Frau Prof. Auweter-Kurtz zahlreiche Beispiele, wie sich die Materialkenntnisse der Luft- und Raumfahrttechnik effektiv auf andere Fachrichtungen übertragen lassen und zeigt daraus resultierende Chancen und Herausforderungen auf.

www.german-asa.de

Der Bildungskongress wird unterstützt
durch das Ministerium für Finanzen und
Wirtschaft Baden-Württemberg aus
Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



Martin Hoffmann

Assistent der Geschäftsführung,
TAJIMA GmbH, Winterlingen

Personalauswahl und Weiterbildung eines mittelständischen Anlagen- herstellers im Bereich der Faserverbund- werkstoffe – ein Praxisbericht

Die Tajima GmbH aus Winterlingen hat sich auf die effiziente Faserverlegung in Leichtbauteilen spezialisiert. Um dieses relativ neue Verfahren zu beherrschen, müssen die Tajima-Mitarbeiter über Wissen und Erfahrung in der Herstellung, Bearbeitung und Verwendung von Verbundwerkstoffen verfügen. In den klassischen Berufsbildern der Metall- und Kunststoffbranche werden die notwendigen Fertigkeiten jedoch nur teilweise vermittelt. Für das Familienunternehmen war es deshalb von Anfang an nicht einfach, geeignete Fachkräfte zu finden.

Durch die Etablierung der Faserverbundwerkstoffe hat sich das Angebot an geeigneten Fachkräften zwar schrittweise verbessert, gleichzeitig werben aber auch immer mehr große Konzerne um die begehrten Talente. Wie es das Familienunternehmen mit einem besonderen Mix aus eigener Ausbildung, enger Kooperation mit den Bildungsträgern und externer Rekrutierung trotzdem schafft, einen schlagkräftigen Mitarbeiterstamm aufzubauen und zu binden, steht im Mittelpunkt des Praxisberichts von Martin Hoffmann.

www.tajima.de

Stephan Deuchert

Leiter Personalentwicklung,
MAG Europe GmbH, Göppingen

Vom Maschinenbau zum Leichtbau – eine neue Gewichtsklasse auch für Mitarbeiter?

Die MAG Gruppe gehört zu den weltweit führenden Anbietern von Technologie- und Fertigungslösungen im Maschinenbau. Faserverbundwerkstoffe (Composites) spielen wegen ihrer Leichtigkeit und Festigkeit für das Unternehmen beispielsweise im Aerospace-Bereich oder auch beim Bau von Windenergiesystemen eine immer wichtigere Rolle. Bereits seit 2009 betreibt die MAG Europe GmbH deshalb ein Composites Center in Göppingen, wo unter anderem neue Faserschneidetechnologien entwickelt werden.

Wie sich die Anwendung der neuen Materialien und Technologien auf den Qualifizierungsbedarf und die Personalentwicklungsprozesse bei MAG auswirkt, beleuchtet Stephan Deuchert, Leiter der Personalentwicklung. Er berichtet über notwendige Veränderungen und Lernfelder auf der Ebene der Organisation und der Personen und beschreibt, welche Instrumente und Maßnahmen den notwendigen Wandel unterstützen.

www.mag-ias.com

Anja Walter

Koordinierungsstelle Leichtbau,
e-mobil BW GmbH, Stuttgart

Qualifizierungsbedarf für Leichtbau in Mobilität und Fertigung

Leichtbau ermöglicht in vielen Branchen neue und energieeffizientere Anwendungen. Der Einsatz spezieller Materialien und Technologien erfordert gleichzeitig aber auch besondere Kenntnisse und Fertigkeiten von den Fachkräften in Konstruktion, Fertigung oder Recycling, die in bisherigen Aus- und Weiterbildungen nicht vermittelt werden.

Industrie, Forschung, Politik und Verbände suchen jetzt gemeinsam nach neuen Qualifizierungs- und Personalentwicklungskonzepten, die diesen Entwicklungen gerecht werden und den Strukturwandel begleiten. Dafür wurde an der Landesagentur für Elektromobilität und Brennstoffzellentechnologie e-mobil BW GmbH eigens eine Koordinierungsstelle des Landes Baden-Württemberg für Leichtbau eingerichtet. Anja Walter stellt die Arbeit der Einrichtung vor und berichtet unter anderem über eine Befragung, die den konkreten Aus- und Weiterbildungsbedarf der Industrie ermittelt hat. Sie gibt außerdem Einblick in den aktuellen Stand eines bis 2012 geplanten Weiterbildungskonzepts, das gemeinsam mit Unternehmen und Verbänden entwickelt wird.

www.e-mobilbw.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

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Erscheinungsform

quartalsweise

Nächste Ausgabe

November 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**