

Personalentwicklung und Qualifizierung im Netzwerk

Workshop 1 – Qualifizierung

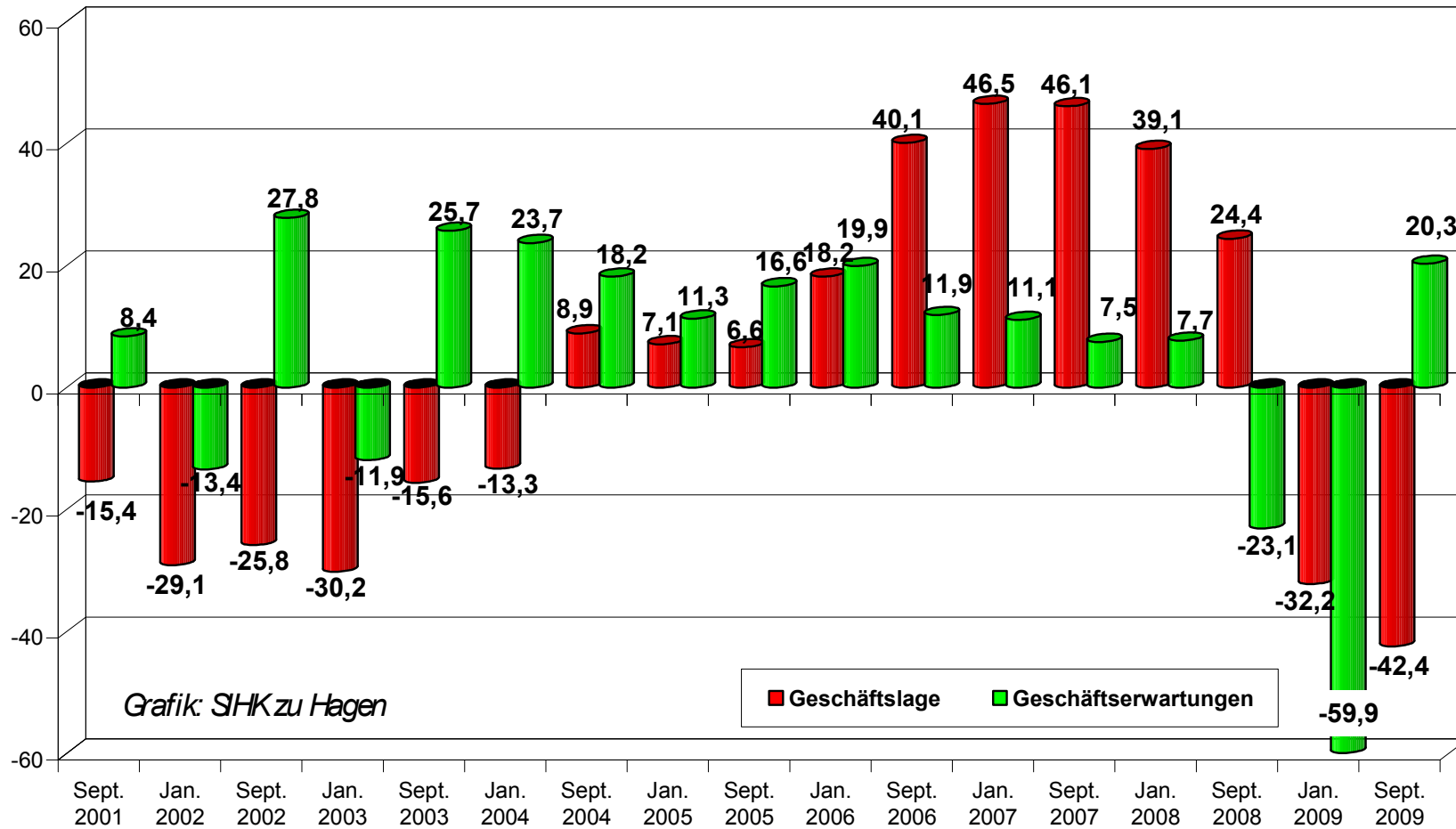
Bewährungsprobe:
Arbeitsmarktpolitik in der Krise
11. November 2009

Karl-Josef Reuther
Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen



SIHK - Geschäftsklima

prozentualer Saldo aus positiven und negativen Meldungen zur
gegenwärtigen **Geschäftslage** und den **Geschäftserwartungen**



Beschäftigungserwartung (Kammerbezirk SIHK zu Hagen)

Beschäftigungsprognose: gleichbleibend bis geringer

Beschäftigungsmaßnahmen:	abs.	%
1.Reduzierung der Arbeitszeit	115	55,0
2.Verzicht auf Neueinstellungen	108	51,7
3. <i>Kurzarbeit</i>	102	48,8
4.keine Weiterbeschäftigung betr. Besch.	83	39,7
5.Verzicht auf Zeitarbeit	68	32,5
6.Abbau der Stammebelegschaft	51	24,4

(SIHK: Befragung der Unternehmen der Region der SIHK September 2009)

5) Was sollten wir als
Unternehmen jetzt tun, um
erfolgreich zu werden / zu
bleiben?

- Prioritäten erkennen und umsetzen

- Abläufe durchleuchten

- Ziele verfolgen

- Mut zu neuen Strategien

- offene Kommunikation

- FLEXIBEL / IM MARKT AGIEREN
OFFENSIV

- 'AUF ZU NEUEN UFERN'

→ Organisationsentwicklung forcieren
(Abläufe überprüfen, Verschwendungen aufdecken, abstellen, etc.)

→ „alte Zöpfe“ abschneiden

- „genauer „Hinschauen“ → Controlling verstärken

- Prozesse optimieren

- neue Weg einschlagen

- bewährtes konsequent weiterführen

- alt bewährtes hinterfragen
???

- klare Positionierung herausarbeiten
und umsetzen

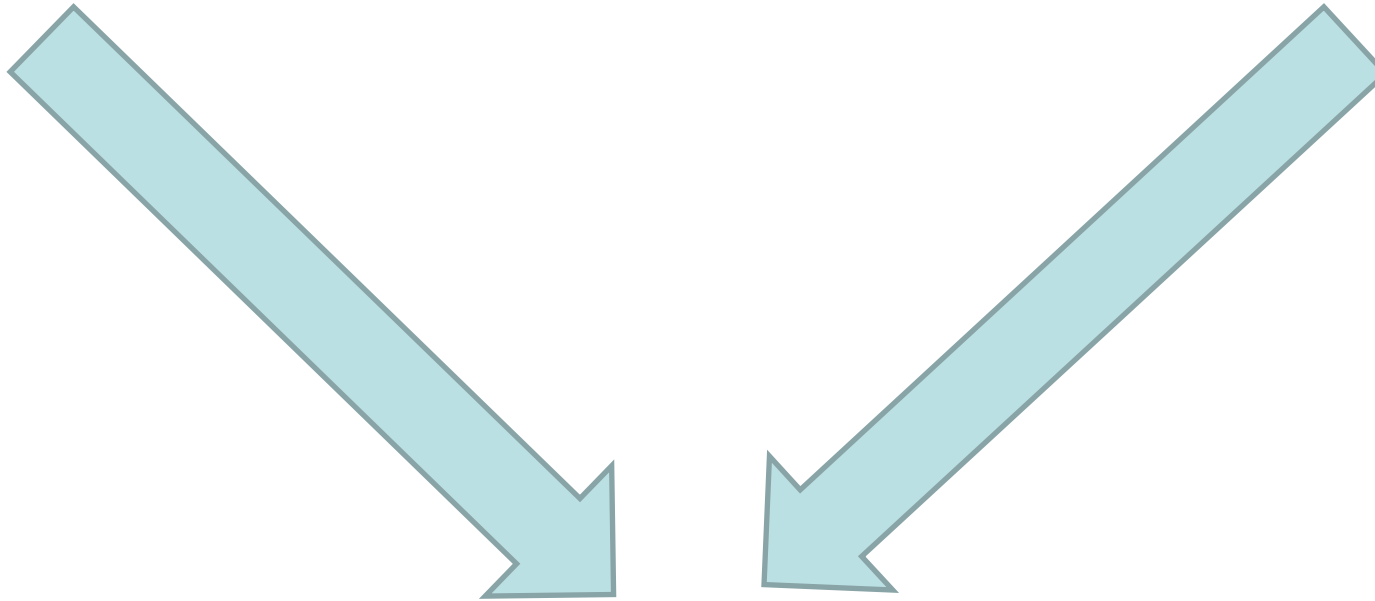
- sich an dem Bedeutenissen
der 26 orientieren

3) Was benötigen
MITARBEITENDE zur
maßgeschneiderten
Kompetenzentwicklung in der
aktuellen Situation?

- 1) Perspektiven
- 2) Herunterbrechen der Unternehmensvision auf die Arbeitsgruppe / den Arbeitsplatz
- 3) Dringender Qualifizierungsbedarf muss trotz Sparzwang behandelt werden
- 4) Klare Anweisungen
- 5) möglichst offene Kommunikation der Beteiligten
- 6) Unterstützung durch den Vorgesetzten
- 7) Vertrauen
- 8) Kompetenz- / Anforderungsprofil
- 9) Welche Kompetenzen braucht ich zur Besetzung der Hauptengpässe
- 10) WILLEN

Anforderungen an die Unternehmen

- schnelle Veränderungen der Märkte/Technologie
- wachsender Kostendruck und Leistungsanforderungen
- Fachkräftemangel
- Alterung der Belegschaft
- knappe Personalressourcen
- Qualitätsauflagen, rechtl. Verpflichtungen
- flexibler Einsatz der Mitarbeiter
- höhere Anforderungen an die Vorgesetzten



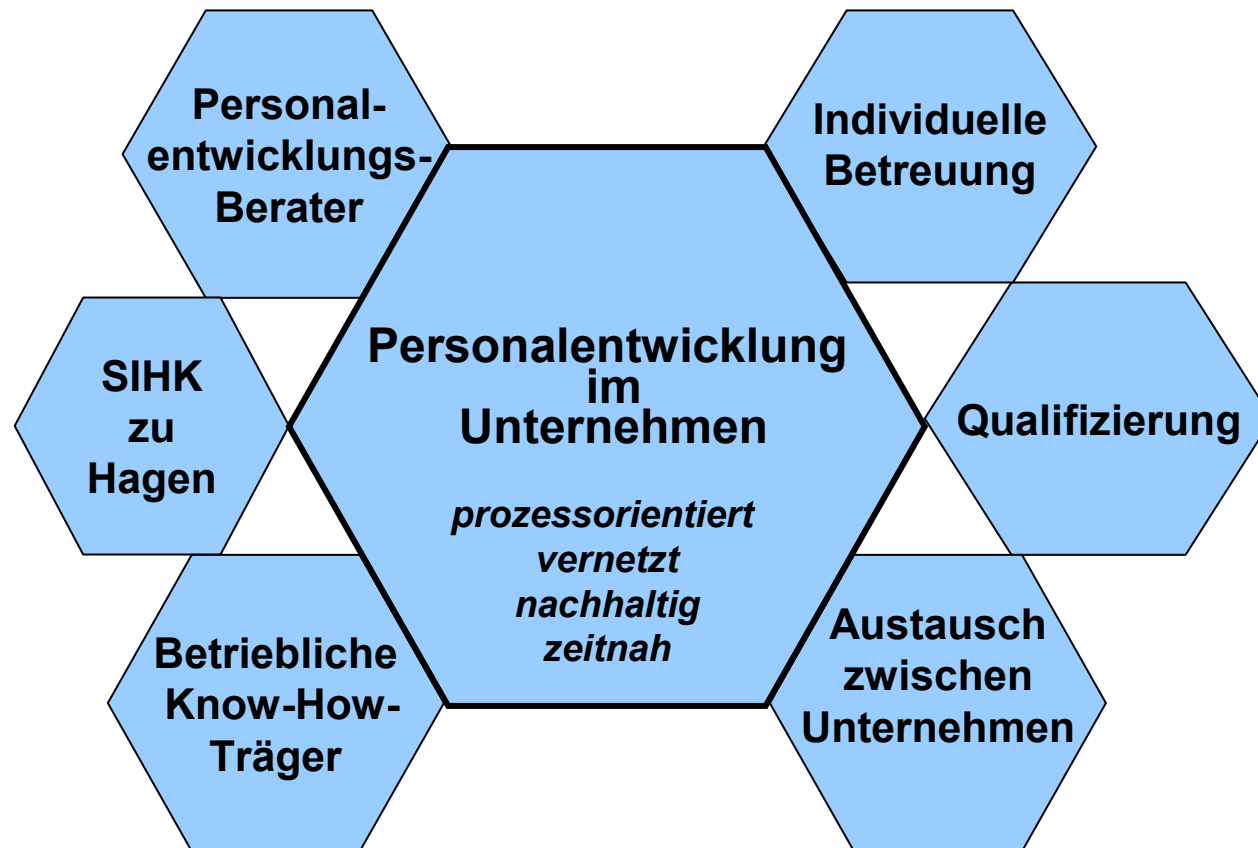
Personalentwicklung:
Entwicklung von Kompetenzen
und
Qualifikationen der Beschäftigten

Ausgangssituation der Unternehmen

- Grundlegende Entscheidung für PE
- Unterschiedliche Vorerfahrungen und Kompetenzen
- Fehlende Vorstellung zur PE
- Hoher Gestaltungsbedarf: Reorganisation/Innovation
- Fehlende Weiterbildungskultur
- Suche nach passender Hilfe
- Geringe Kooperationserfahrung HR

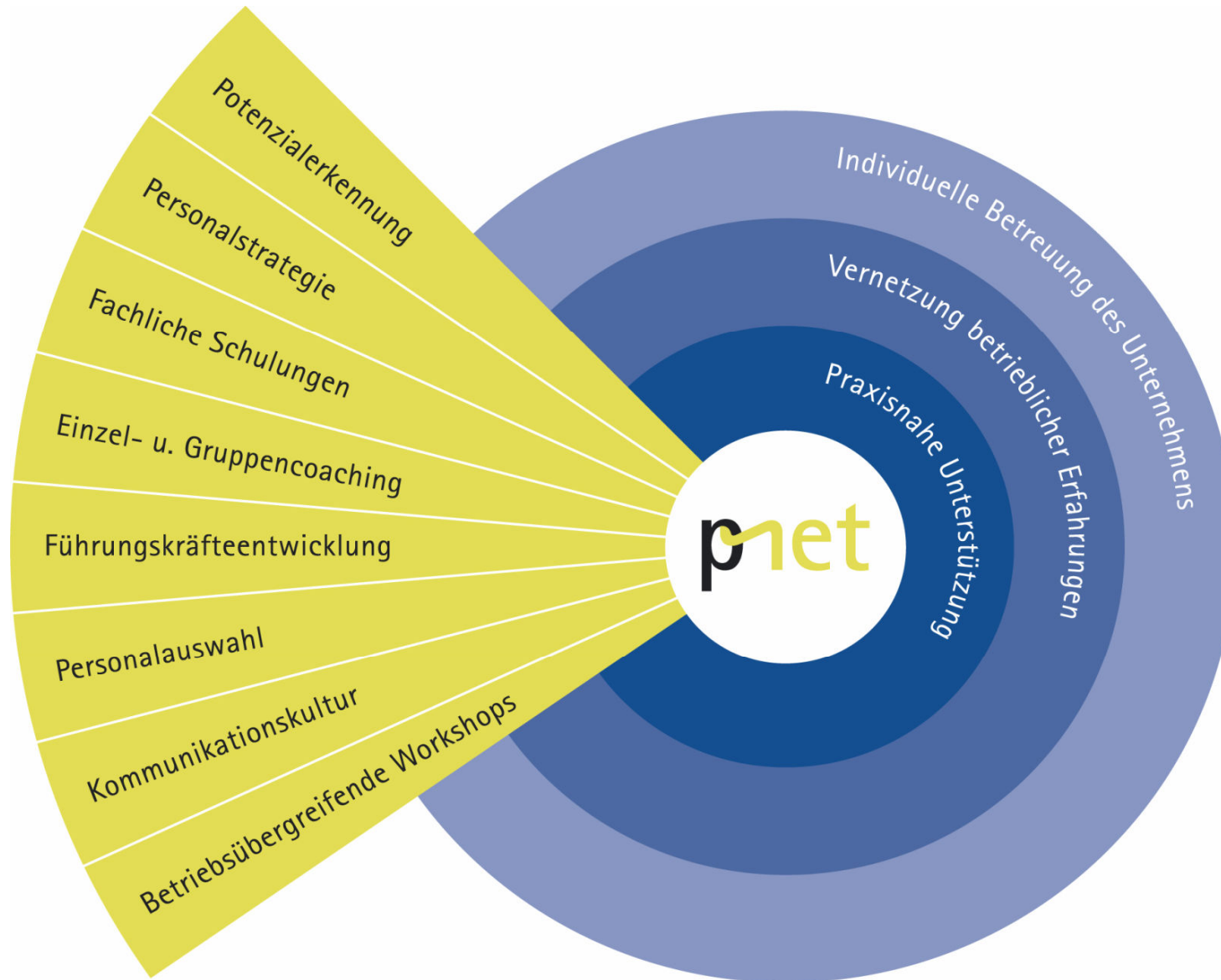


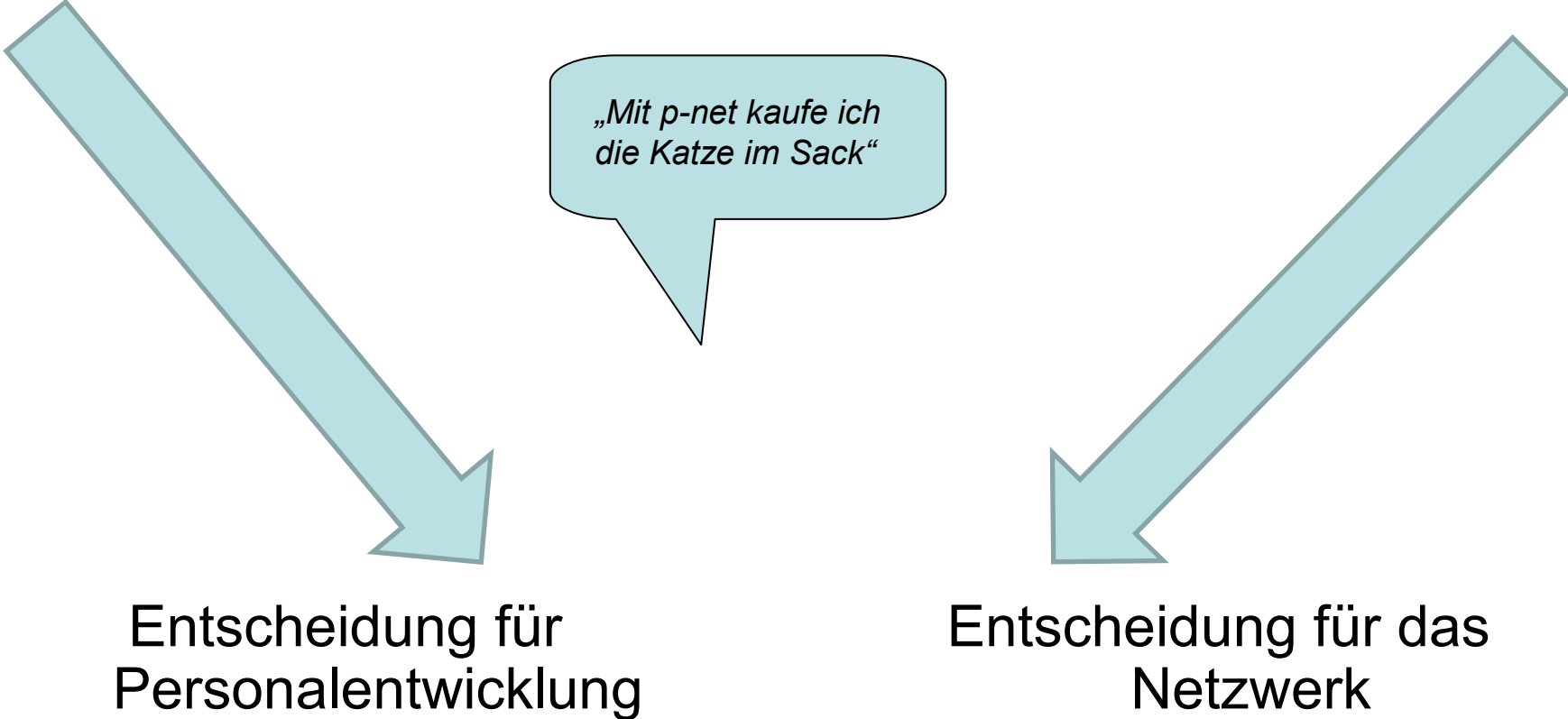
Regionales Netzwerk für betriebliche
Personalentwicklung in kleinen und mittleren
Unternehmen



Arbeitsweise im Netzwerk

- gezielt und praxisnah informieren und orientieren
- im Erfahrungsaustausch sich gegenseitig helfen und ergänzen
- gute Qualifizierung und Beratung gemeinsam einkaufen und nutzen
- aktuelle Vorhaben und Probleme mit dem externen „Sparringspartner“ besprechen
- Geschäftsmodell:
Leistungsbudget ohne Fördermittel mit zeitlich begrenzter Bindung





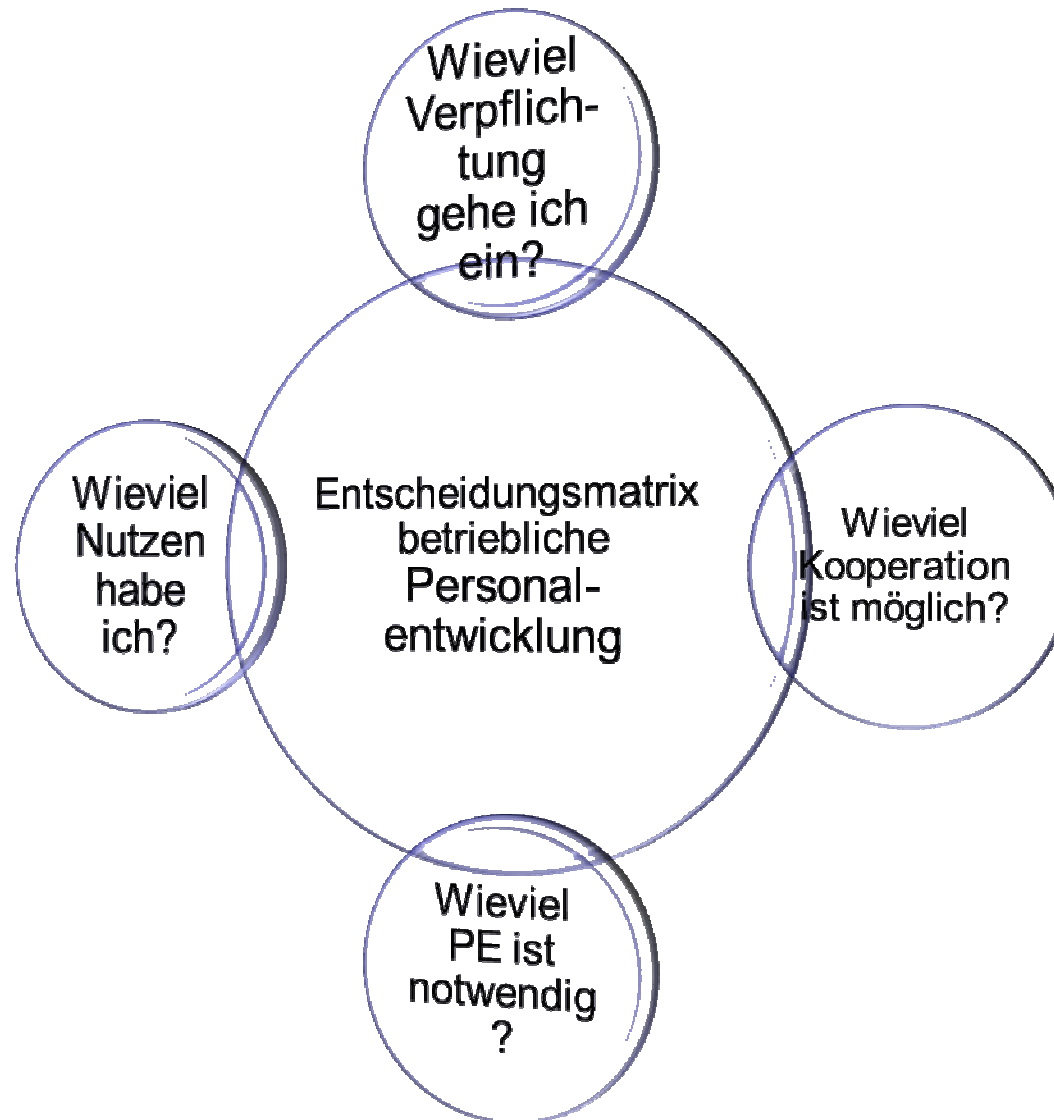
„Mit p-net kaufe ich
die Katze im Sack“

Entscheidung für
Personalentwicklung

Entscheidung für das
Netzwerk

Personalentwicklung in KMU

- Keine eigene PE-Funktion oder -Abteilung (GF oder PV)
- Variabler Einsatz knapper Ressourcen
- Tagesgeschäft geht vor
- Kurzfristige Planung und Entscheidungen
- Bemühen um Kontinuität




```
graph TD; A([Aktueller Handlungsbedarf]) --> B([Nachhaltige Personalentwicklung]);
```

Aktueller Handlungsbedarf

Nachhaltige Personalentwicklung

Netzwerkfaktoren

- Größe und Anzahl der Unternehmen
- Stellenwert der PE im Unternehmen
- besonderen Bedingungen von KMU
- Unternehmenskultur
Betriebs-, Mitarbeiter- und Führungsstruktur
- persönliches Engagement der Verantwortlichen
- Dauer der Zugehörigkeit
- „(kleinste) gemeinsamer Nenner“

Bedarfsorientierte Entwicklung (Beispiel 1)

Personalentwicklung im Demographischen Wandel

Alterstrukturanalyse

Moderierte Auswertung und
Maßnahmenplanung

Personal-Recruiting &
marketing

Potenzial und Bedarfssichtung älterer ArbeitnehmerInnen

Gruppengespräche

Erstellen von Übersichten und
Förderplänen

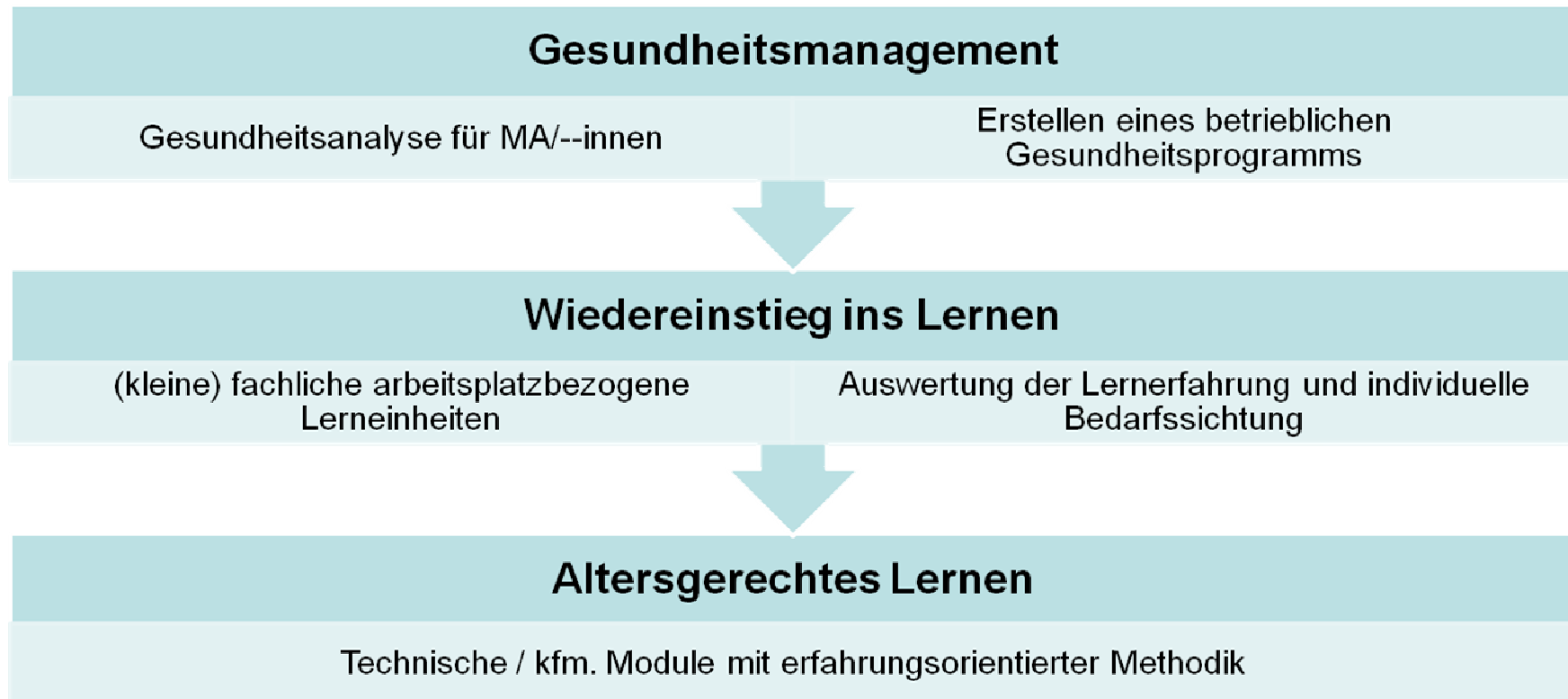
Dekadegespräche (MAG)

Arbeitszeitsysteme für ältere ArbeitnehmerInnen

Langzeitarbeitskonten

Altersteilzeitmodelle

Bedarfsorientierte Entwicklung (Beispiel 1)



Bedarfsorientierte Entwicklung (Beispiel 1)

Berufs- und Lebensperspektive älterer ArbeitnehmerInnen

Moderierte Workshopreihe zur Berufs- und Lebensplanung vor und nach Renteneintritt

Individuelles Coaching

Organisation der Know-How-Sicherung

Einführung von Patenschaften

Nachfolgeregelungen

Wissensmanagement

Bereitgestellte Dienstleistungen: Beratungen, Moderation von Gesprächen, Coaching, Analysen, Qualifizierungen, Vermittlung von Fachdienstleistungen, Vermittlung von best-practice Betrieben, Bereitstellung von Instrumenten

Von der Idee zum Programm Einführung von Mitarbeitergesprächen

p-net Workshop

Verbesserungsbedarf in Unternehmen

p-net Workshop

Beispiele aus anderen Unternehmen

Projektgruppe

Orientierungsphase

Unternehmen

Betriebsbezogene Beratung

*Projektgruppe/
bilaterale Hilfen*

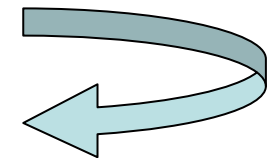
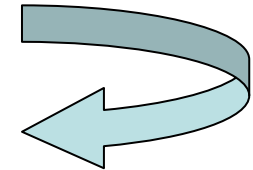
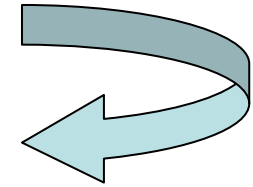
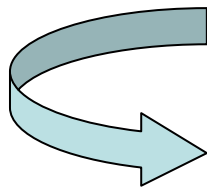
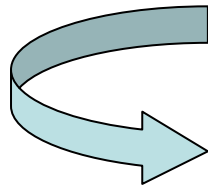
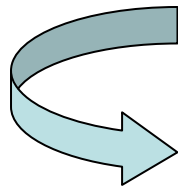
Vorbereitung

Seminare

Schulung der Führungskräfte

Unternehmen

Umsetzungsberatung



Qualifizierungund noch mehr

- Beispiel 2:
Qualifizierung für den Vertrieb
(„von der Potenzialsichtung zum sales-guide“)
- Beispiel 3:
Weiterbildung Metall für Un-/Angelernte
(„Weiterbildung schnuppern und eigenen Bedarf erkennen“)

Führungskräfte-Nachwuchsprogramm (Beispiel 4)

- 25 TN aus 10 Unternehmen
- 16 Schulungstage (8 x 2 Tage) in einem Jahr
- gemeinsame größere Investition

Vorbereitung und Betreuung des Programms

- AK mit Unternehmen:
Planung und Abstimmung des Programms
- Begleitende Feedback-Gespräche mit den Unternehmen

Personalmarketing (Beispiel 5)

Ausbildungsplatzangebote in Hagen und Südwestfalen

Deutscher Azubi-Kompass

Ausgabe Hagen/Südwestfalen 2009



Südwestfälische
Industrie- und Handelskammer
zu Hagen



Das regionale Unternehmensnetzwerk
für Personalentwicklung

 <p>Bartel-Moderation</p>	 <p>Hänsel Textil GmbH</p>	 <p>Insta Elektro GmbH</p>
 <p>Brandwein & friends Das System für Personal und Organisation</p>	 <p>Gebr. Echtermann GmbH & Co. KG SPEZIALARMATUREN</p>	 <p>Günther Spelsberg GmbH & Co. KG</p>
 <p>Witt + Arnold Spezialkabel GmbH & Co. KG</p>	 <p>Maag GmbH</p>	 <p>Büro für berufliche Bildungsplanung R. Klein Partner GbR</p>
 <p>Bartec Sicherheits-Schaltanlagen GmbH</p>	 <p>Gustav Alberts GmbH & Co. KG Ideen für Haus und Garten</p>	 <p>Schniewindt GmbH & Co. KG Unabhängigkeit • Ressourcen • Innovation seit 1828 unter einem Namen</p>
 <p>Keuco GmbH & Co. KG DIE MARK FÜR'S BAD</p>	 <p>Wila Lichttechnik GmbH</p>	 <p>Ihr Mercedes-Benz-Partner Jürgens GmbH</p>
 <p>Märkisches Werk GmbH Your Engine. Our Ingenuity.™</p>		

Stärken des Netzwerks

- Kooperations-/ Investitionsbereitschaft
- Verbindung von Einzel- und Gesamtinteresse
- Kein Bedarf geht verloren
- Zunehmende Vernetzung der Partner
- offener vertrauensvoller Austausch bi- und multilateral auf allen Ebene
- Gemeinsame Finanzierung von Projekten
- Know-How – und Kompetenzzuwachs
- Integration von neuen Mitgliedern

Was fördert die Qualität der Qualifizierung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen?

- Mitgestaltung durch die Betroffenen
- Personalentwicklung als strategisches Aufgabenfeld
- Passgenaues externes Unterstützungssystem

Wie können regionale Netzwerke zur Qualität von Qualifizierung und Personalentwicklung beitragen?

- Aufbau und Nachhaltigkeit von Personalentwicklung
- Orientierung und Impulse für die Weiterentwicklung
- Entwicklungskooperation Anbieter – Kunde

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

www.sihk-p-net.de

reuther@hagen.ihk.de