

Worum geht es?

- Erprobung konkreter Personalentwicklungsmaßnahmen in den kleinen und mittleren Unternehmen
- des hessischen und rheinlandpfälzischen Elektrohandwerks
- Einbindung in ein regionales Netzwerk für Personalentwicklung und Fachkräftesicherung
- Anpassung an Green Economy
- Anpassung an Digitalisierung
- Demografie orientierte Karriere- und Fortbildungs-Planung
- Einführung familienorientierter Arbeitsorganisation
- und Fortbildungsplanung für Frauen
- Einbindung von Zuwanderern durch überbetriebliche und betriebsinterne Hilfsmaßnahmen und Qualifizierungen
- Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmen
- Anpassung an Diversity-Management

Vorteile für den Betrieb

- Schwachstellen erkennen und entgegenwirken
- Punktgenaue Qualifizierung der Mitarbeiter
- Perspektiven für ältere Mitarbeiter
- Diversity-Management einführen
- Wettbewerbsfähiger werden
- Neue Wege gehen durch Green Economy
- Zufriedenheit der Mitarbeiter schafft Motivation
- Als Ausbildungsbetrieb interessant werden
- Netzwerke für Austausch nutzen
- Ausbildungs- und Fachkräftemangel entgegenwirken
- Entwicklung betriebseigener spezieller Themen vertiefen

Wie ist der Verlauf?

- Vorstellung des Projektvorhabens in den Unternehmen
- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mittels Fragebogen (Gespräche mit den Führungsverantwortlichen)
- Auswertung des Qualifizierungsbedarfes
- Ermittlung der Personalentwicklungs-Maßnahmen
- Beratung und Entscheidung zur Durchführung im Netzwerk durch Begleitkonsortium
- Entwicklung der spezifischen Produkte
- Vorstellung in den Gremien und Betrieben
- Durchführung von Einführungs-Seminaren zur Vorstellung von Personal-Entwicklungs-Konzepten und Maßnahmen
- Beratung und Planung von Maßnahmen
- Erprobung der Maßnahmen in betrieblicher und überbetrieblicher Form
- Beratung betriebsbezogener Personal-Entwicklungs-Maßnahmen
- Evaluation aller Maßnahmen durch Befragung von Teilnehmern und Unternehmen
- Auswertungen im Hinblick auf Planzielerreichung, Teilnehmerzufriedenheit, Wirksamkeit der Maßnahmen, Überprüfung von möglichen Weiterentwicklungen der Maßnahmen

Was muss der Betrieb tun?

- **Zeit investieren für Vorstellung Projekt**
- Zeit investieren für Befragung
- Freistellung der Mitarbeiter für Qualifizierung
- Zeit investieren für Beratung

Zeit DIE WIR UNS NEHMEN, IST ZEIT, DIE UNS ETWAS GIBT.

Empfohlene Themen

- **Training für Ausbilder**
- **Training für Auszubildende**
- **Persönlichkeitstraining für Mitarbeiter (Soft Skills)**
Persönliche und personale Kompetenz (Umgang mit sich selbst)
Emotionale Intelligenz (Umgang mit sich selbst)
Soziale Kompetenz (Umgang mit anderen Menschen)
Methodische Kompetenz (Beherrschen und Erlernen bestimmter Methoden und Techniken, Strukturiertes Vorgehen, Probleme erkennen und lösen, effizientes Arbeiten und Selbstmotivation)
- **Training berufstypischer Qualifikationen (Hard Skills)**

Was sind Soft Skills

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| • Anpassungsfähigkeit | • Konfliktfähigkeit |
| • Belastbarkeit | • Kundenorientierung |
| • Charisma | • Lebenslanges Lernen |
| • Durchsetzungsvermögen | • Menschenkenntnis |
| • (Selbst-)Disziplin | • (Selbst-)Motivation |
| • Engagement und Einsatzbereitschaft | • Neugierde |
| • Einfühlungsvermögen/ Empathie | • Organisationsfähigkeit |
| • Flexibilität | • Offenheit |
| • Gewissenhaftigkeit | • Präsentationsstärke |
| • Handlungskompetenz | • Serviceorientierung |
| • Interkulturelle Kompetenz | • Selbstbeobachtung |
| • Kommunikationsfähigkeit | • Selbstmanagement |
| • Kritikfähigkeit | • Souveränität |
| • Kreativität | • Teamfähigkeit |
| • Neugierde | • Urteilsvermögen |
| • Organisationstalent | • Verhandlungskompetenz |
| | • Verantwortung |
| | • Zeitmanagement |
| | • Zielorientierung |

Was sind Hard Skills

Training berufstypischer Qualifikationen (Hard Skills)

- Energie- und Gebäudetechnik
- Sicherheits- und Kommunikationstechnik
- Rund um die Arbeitssicherheit
- Automatisierungstechnik
- Gebäudesystemintegration
- Speichermedien
- Erneuerbare Energien
- Informationstechnik
- Funk in Bestandsgebäuden
- Elektromobilität
- Pneumatik/Hydraulik
- Mechatronik
- Bauleitender Monteur/in
- Unternehmensbezogene Qualifizierung
- Beleuchtung
- Datenschutz
- Welcome Azubis
- _____
- _____

Diversity-Management

Personelle Vielfalt anerkennen und fördern und diese Vielfalt so einsetzen und steuern, um den größtmöglichen Nutzen für das Unternehmen zu erzielen

- Die Unternehmenskultur und den eigenen Marktauftritt so zu verändern, dass sich vielfältige Talente angesprochen fühlen
- Rekrutierungs- und Arbeitsprozesse auf unbewusste Diskriminierung hin zu überprüfen
- Talente systematisch zu entwickeln und dabei ihre individuellen Merkmale und Lebensumstände wertzuschätzen sowie zu berücksichtigen und diese nicht als Hindernis zu betrachten

Green Economy

Marktbasierte Wirtschaftsweise ausgerichtet an ökologischer Nachhaltigkeit, wirtschaftlicher Profitabilität und soziale Inklusion

Bewusstsein in den Unternehmen schaffen für

- Weniger Umweltbelastung
- Weniger Ressourcenverbrauch
- Umstellung von Produktionsverfahren
- Mit anderen Materialien arbeiten
- Emissionsreduktion
- Steigerung von Energie- und Rohstoffproduktivität
- Nachhaltige Gestaltung von Produkten, Versorgungssystemen und Infrastrukturen

Qualifizierung von Schlüsselpersonen

Schlüsselpersonen dienen als Multiplikator zwischen den Führungsverantwortlichen und den Mitarbeitern

- Dienen als Projekt-Botschafter im Betrieb
- Können Arbeiter wie Angestellte sein
- Bilden Netzwerke zwischen den einzelnen Abteilungen
- Bilden Steuerungsgruppen zum Erfahrungsaustausch mit anderen Firmen
- Sind Ansprechpartner für Mitarbeiter/innen
- Sind Ansprechpartner für Führungsverantwortliche

Qualifizierung von Frauen

Talente stärken – Talente fördern

Das Projektvorhaben begünstigt die Weiterbildung/Qualifizierung von Frauen – auch in untypischen Bereichen. Talente stärken – Talente fördern gilt gleichermaßen für männliche wie für weibliche Mitarbeiter.

Berufsbegleitende Qualifizierung

Training berufsbegleitender Qualifizierung im Hinblick auf älter werdende Mitarbeiter

**„Was Hänschen nicht lernt –
lernt Hans nimmermehr“!
oder
„Lohnt nicht mehr“ ?**

So heißt es im Volksmund und ist auch immer noch in den Betrieben zu hören, wenn es um die berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/innen geht. Sehr abstrakt mit dem Wissen, dass wir bis zum 67. Lebensjahr arbeiten sollen. Die Mehrzahl der Betriebe ist keinesfalls fit für den demographischen Wandel und konzentriert ihre Weiterbildung bislang vor allem auf kurzfristige Maßnahmen und einen relativ kleinen Teil ihrer gut qualifizierten Beschäftigten.

Im Projektvorhaben entwickeln wir mit den Betrieben zusammen berufsbegleitende Konzepte und Qualifizierungsmaßnahmen.

Arbeitsbegleitende Qualifizierung

Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen, An- und ungelernte Mitarbeiter sowie Personen mit Migrationshintergrund

Besonderen Fokus wird auf diese Mitarbeitergruppen gelegt – hier werden zusammen mit den Betrieben arbeitsbegleitende Konzepte und Maßnahmen zur Weiterbildung/Qualifizierung entwickelt