

Talente

ABONNEMENT UNTER
[fachkraefte.region-stuttgart.de/
 newsletter](http://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 Walter Wagg.

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 Personalchef 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 Andersson

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 in dem 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,
verstaerkung@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.«