



III. Fachkräftesymposium OWL e. V. am 01. April 2014

Ergebnissicherung der Workshops

1. Aufstieg

Moderation:

Marcus Rübbe, SHS Consult GmbH

Impuls:

Ilona Jantos, Harting KGaA

Frau Ilona Jantos informiert in ihrem Impuls zu den Einstiegsmöglichkeiten im Hause der HARTING Technologiegruppe:

Herzlich Willkommen



Pushing Performance



Der Einstieg in die HARTING Technologiegruppe



People | Power | Partnership

Ilona Jantos | HARTING KGaA



Ausbildung



Trainee/ Fachtrainee- Programm



Direkteinstieg





- Gewerbliche Berufsausbildung
- Kaufmännische Berufsausbildung
- Technische Berufsausbildung
- Duales Studium



Derzeit sind in der HARTING Technologiegruppe **114** Auszubildende und duale Studenten in **16** verschiedenen Berufsbildern beschäftigt.

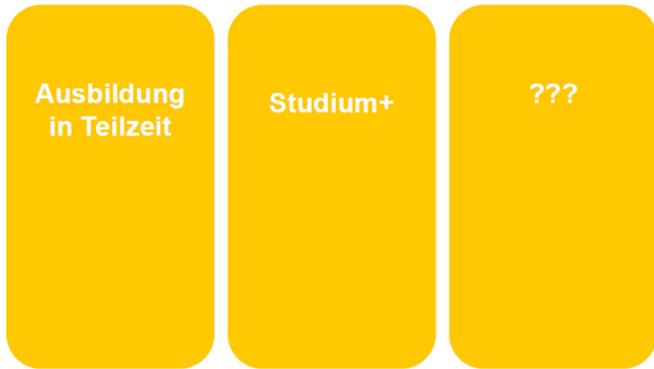
http://www.karriere.harting.de/fileadmin/harting/documents/ig/hartingcareer/Flyer/HAR0081_NAZHA_flyer_RZ.pdf



Methoden zur Einarbeitung neuer Mitarbeitenden

- HARTING Inside – Einführungsveranstaltung
- HARTING learning & improvement system-Workshop
- OnBoarding für Führungskräfte
- Paten-Programm





Welche Fragen haben Sie?

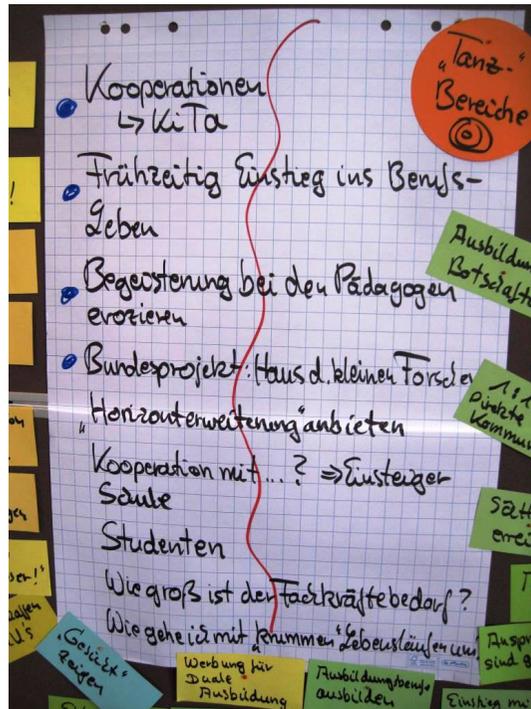
Gerne stehe ich Ihnen zur Verfügung.

Ilona Jantos
Personal- und Organisationsentwicklung
HARTING KGaA
Telefon: 05772 479464
E-Mail: Ilona.Jantos@HARTING.com

*Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!*



Anknüpfungspunkte für die gemeinsame Arbeit am Standort:



- Kooperationen mit Kindertagesstätten
- Frühzeitigen Einstieg in das Berufsleben gewährleisten
- Begeisterung bei den Pädagogen evozieren
- Bundesprojekt: Haus der kleinen Forscher
- Horizontenerweiterung anbieten
- Kooperation mit ...? → Einsteiger, Schule, Studenten
- Frage: Wie groß ist (überhaupt) der Fachkräftebedarf?
- Wie gehen Unternehmen mit so genannten „krummen“ Lebensläufen um?

2. Aufstieg

Moderation:

Dr. Frank Strikker, SHS Consult GmbH

Impuls:

Constanze Jow, MediClin GmbH & Co. KG

Frau Constanze Jow, MediClin GmbH erläutert einleitend ihren Karriereweg und ihre Herausforderungen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die daran anschließende Diskussion strukturierte sich stark an Teilhabeunterschieden zwischen den Geschlechtern.

MediClin integriert. **MEDICLIN**

Die „Fahrstraße“ oder Karriere im Unternehmen (lat. Carrus, der Wagen)

III. Fachkräftesymposium OWL
1. April 2014
Constanze Jow
MediClin Rose Klinik

PRÄVENTION AKUT REHA PFLEGE

MEDICLIN

Karriere? Was ist das?

Standardvorstellung
Aufstieg im hierarchischen Gefüge eines Unternehmens und der damit verbundene gesellschaftliche Aufstieg



Finanzieller Aspekt
Gesellschaftliche Anerkennung

Die Fahrstraße 01.04.2014 MediClinRoseKlinik 2

MEDICLIN



3

MEDICLIN

„Kärnerarbeit“ oder macht Karriere wirklich Spaß?

- Bin ich ambitioniert?
- Habe ich ein Ziel vor Augen?
- Habe ich Geduld und Zeit?
- Habe ich eine Strategie?
- Bin ich ein Wettkämpfer?
- Bin ich für Änderungen in meiner Planung offen?
- Bin ich überhaupt bereit, Verantwortung zu übernehmen?
- Bin ich frustationstolerant?
- Habe ich die Unterstützung meines Umfelds (Familie)?
- Bin ich flexibel in meiner arbeitszeitlichen Gestaltung?

Die Fahrstraße 01.04.2014 MediClinRoseKlinik 5

„Ja, ich bin gut“ – Self-Promotion

Spaß an Kommunikation und Interaktion
 Verkaufstalent
 Spaß an Selbstdarstellung
 Selbstverständnis und Selbstbewußtsein
 Stärken ausspielen, zu Schwächen stehen - Authentizität
 Dresscode

„Vitamin B“ – Effektives Networking

Pflegen Sie persönliche Kontakte
 Werden Sie sichtbar und bleiben Sie in Erinnerung
 (Tausche die Visitenkarte!)
 Nehmen Sie an Förderprogrammen teil (squeaker.net)
 Vor allem: bleiben Sie vertrauensvoll und verlässlich!

„Zu früh, zu hoch“ - Karrierefallen

„Verheizt werden“
 Übertriebener Ehrgeiz
 Ungeduld
 Nichtbeachtung von Vereinbarkeitsthemen (Familie!)
 Psychohygiene

Goldene Regeln (aus: „Wahnsinnskarriere“ G. Weick, W. Schuhr)

...

Verstoße bewusst gegen Regeln

Sorge in kritischen Situationen immer für die Unterstützung der Mächtigen

...

Betrachte deine Familie als den Wurmfortsatz deiner Karriere

Wenn du oben bist, stellst du dir eine Frage

...

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Ansprechpartner:
Medicin Rose Klinik
Constance Jow
constance.jow@mediclin.de
www.mediclin.de

PRAEVENTION AKUT REHA PFLEGE

Für den Gegenstand „Vereinbarkeit und Karriere“ konnten zwei Positionen herausgearbeitet werden:

1. Arbeitgebende erschweren den Aufstieg/
Karrieremöglichkeiten bei Vereinbarkeitherausforderungen
2. Eine Orientierung von Arbeitnehmenden hin zu Vereinbarkeit widerspricht einer Karriereorientierung.

An verschiedenen Einzelbeispielen wurden Erfolgsfaktoren für gelingende Vereinbarkeit von Karriere und Familie expliziert. Häufig genannt wurden das Hilfesystem der eigenen Familie und eine entsprechende Arbeitgeberkultur.

Weiter konnte festgehalten werden, dass für Führungskräfte konkrete Karrierewege strukturiert dargestellt werden können und Angebote formuliert werden können. Die Personalentwicklung von Fachkräften ist dabei in vielen Unternehmen noch nicht erschlossen. Gründe hierfür liegen im fehlenden Angebot von qualitativ hochwertigen Weiterbildung zum Erwerb von spezifischem Wissen und Kenntnissen. Es gilt die akademische Bildung mit der beruflichen Bildung stärker zu verzahnen und mittelstandsadäquate Angebote abzuleiten.

Darüber hinaus wurde die Frage diskutiert, welche Altersgruppen sich für OWL zielführend gewinnen lassen. Es bestand Konsens darin, dass junge Familien für OWL zu begeistern sind. In diesem Zusammenhang wurde eine Verbesserung der Außenkommunikation von Unternehmen und Institutionen der Region als ein potenzieller Schlüsselfaktor identifiziert.

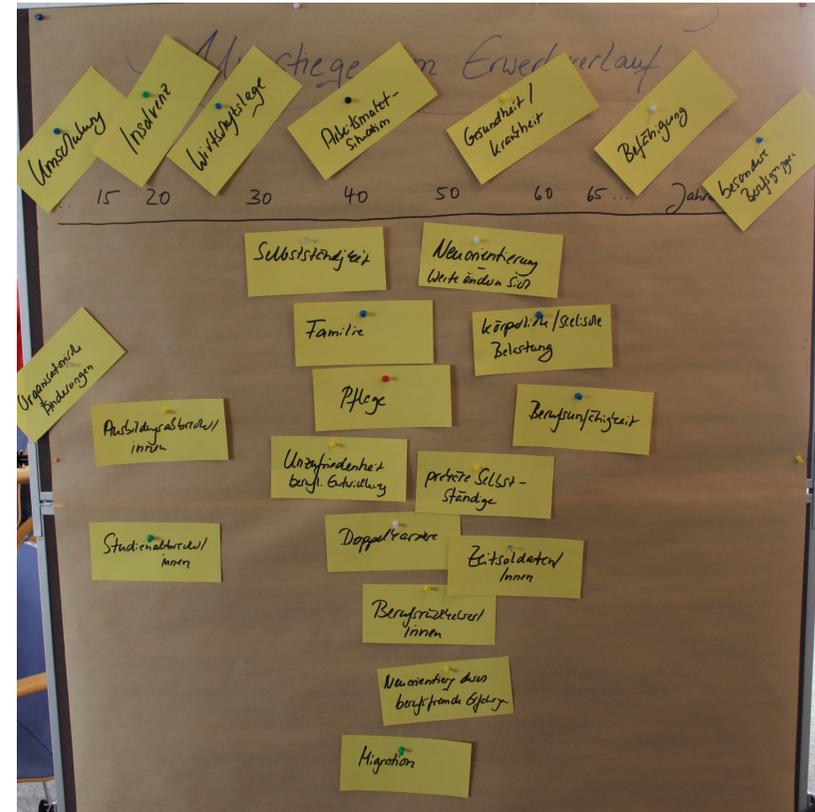
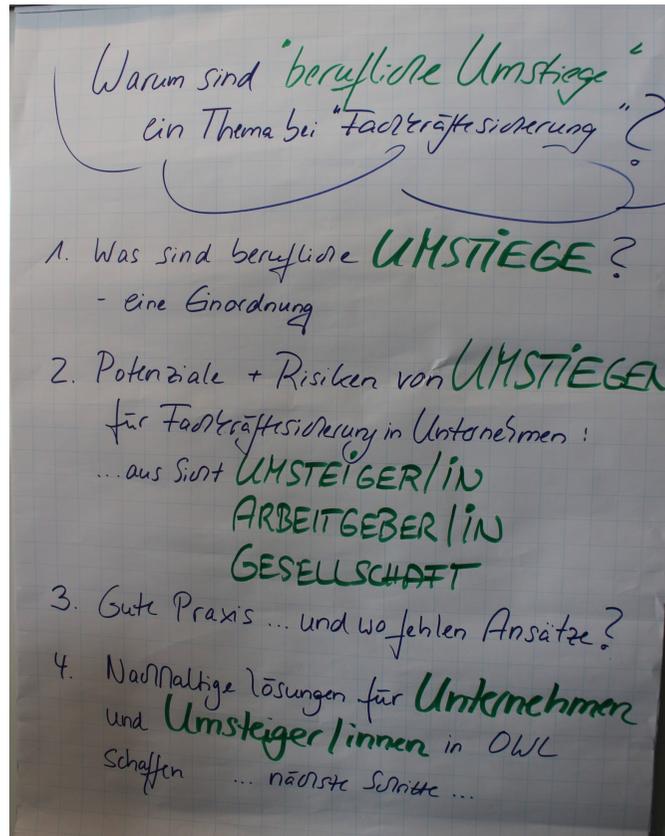
Anknüpfungspunkte für die gemeinsame Arbeit am Standort:

- *Ausbau der Unterstützungs- und Beratungsangebote für einen Kulturwandel im Unternehmen und für Karriereorientierung und -Wege*
- *Stärkere Verzahnung von akademischer Bildung und beruflicher Bildung für mittelstandsadäquate Angebote zur Entwicklung von „Fachkarrieren“*

3. Umstieg

Moderation:
Andrea Milberg, Kreis Lippe

Impuls:
Andrea Menzel, Stratogen GmbH



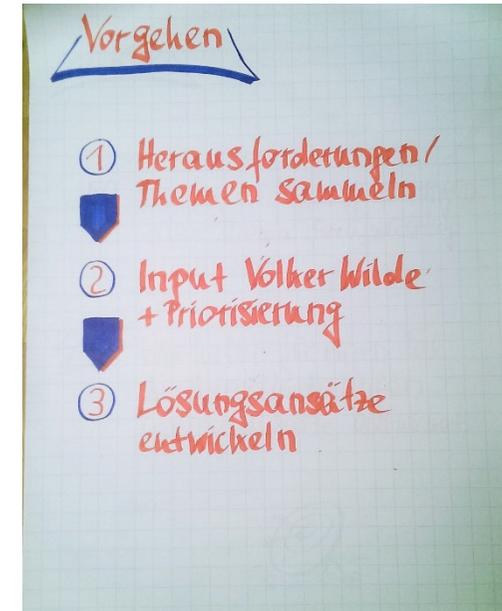
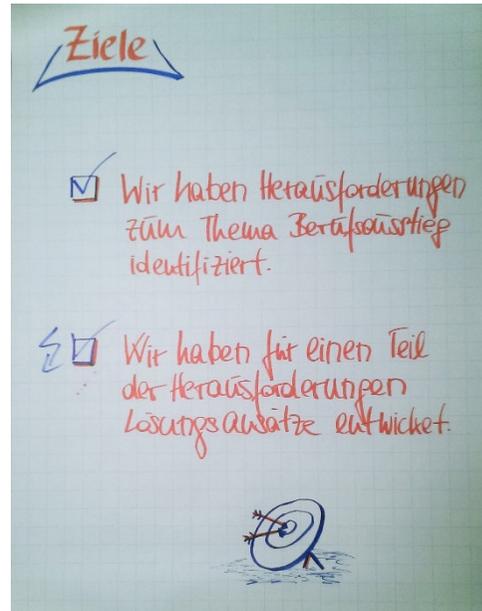
4. Ausstieg

Moderation:

Stefan Collet, IfB OWL e. V.

Impuls:

Volker Wilde, IfB OWL e. V.



Nachstehend die Präsentation vom Impulsgeber Herrn Volker Wilde, Stadtwerke Bielefeld GmbH:



Flexibler Übergang in den Ruhestand „FlexÜ“

Stadtwerke Bielefeld

Ziele:

- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bis 67plus
- Gestaltung des Übergangs aus dem Erwerbsleben in den aktiven Ruhestand
- Bindung von Know how und flexible Gestaltung des Wissenstransfers
- Wirksames Mittel im demografischen Wandel
- Sicherung des Entgelt
- Erhalt des maximalen Rentenanspruchs

II. Fachkräftesymposium OWL | Ausstieg Datum | 01.04.2014 Folie | 3

Flexibler Übergang in den Ruhestand „FlexÜ“

Stadtwerke Bielefeld

Modell:
Gleitender Übergangs durch schrittweise Reduzierung der Arbeitsleistung und des Entgelts in Verbindung mit Teilrenten- bzw. Vollrentenbezug

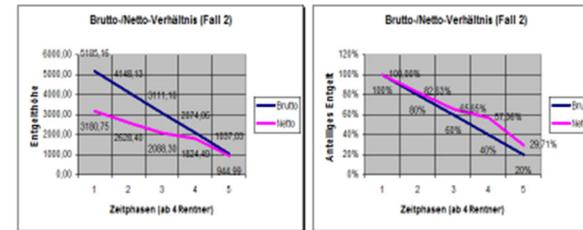
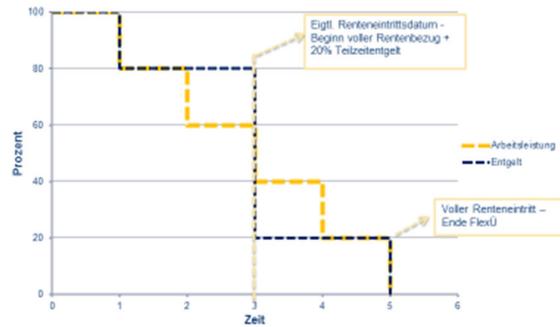
Arbeitszeit:

- Phase 0 Ausgangsbeträge als Basis (100%) vor Arbeitszeitänderung = i.d.R. 5Tage
- Phase 1 Reduzierung der Arbeitsleistung auf 80% vor Rentenbeginn = i.d.R. 4 Tage
- Phase 2 Reduzierung der Arbeitsleistung auf 60% vor Rentenbeginn = i.d.R. 3 Tage
- Phase 3 Reduzierung der Arbeitsleistung auf 40% nach Rentenbeginn= i.d.R. 2 Tage
- Phase 4 Reduzierung der Arbeitsleistung auf 20% nach Rentenbeginn = i.d.R. 1 Tag

Entgelt:

- Phase 0 100% Tabellenentgelt brutto, persönliches Entgelt siehe weitere Folie
- Phase 1 80% Tabellenentgelt brutto, persönliches Entgelt siehe weitere Folie
- Phase 2 80% Tabellenentgelt brutto, persönliches Entgelt siehe weitere Folie
- Eintritt Gesetzliche Rente 100%
- Phase 3 20% Tabellenentgelt brutto, pers. Entgelt siehe weitere Folie und Rente
- Phase 4 20% Tabellenentgelt brutto, pers. Entgelt siehe weitere Folie und Rente

II. Fachkräftesymposium OWL | Ausstieg Datum | 01.04.2014 Folie | 4



Pro:

- Gleitender Übergang in das Rentenalter
- längerer Know how-Erhalt im Unternehmen
- Positives AG-Image (Marketingaspekt)
- Möglicher Baustein zur Bewältigung des demographischen Wandels

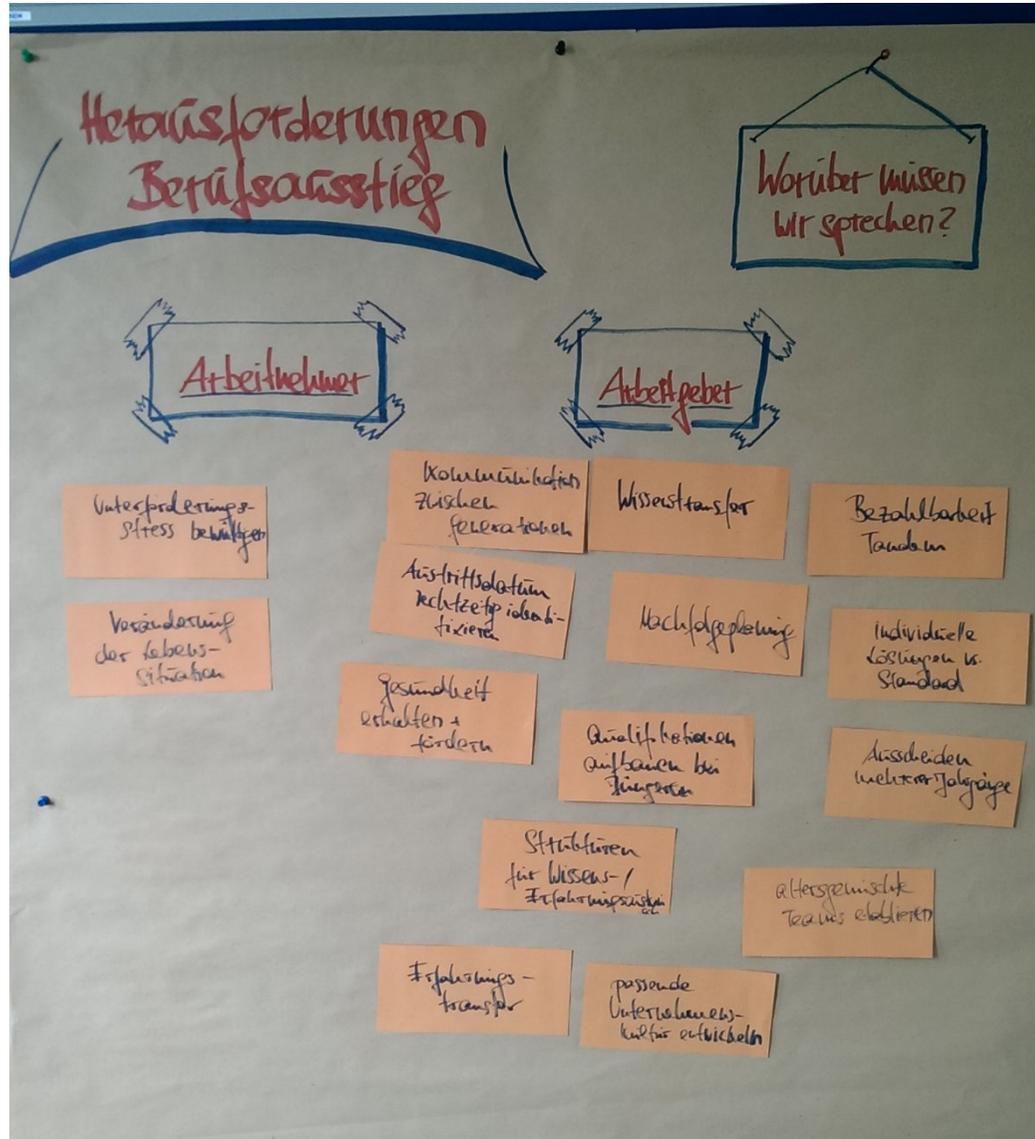
Contra:

- Verminderte Leistungsansprüche in der Sozialversicherung
- dauerhafte Rentenkürzung auf die in Anspruch genommene Teilrente
- Hoher Beratungsaufwand in steuer- und sv-rechtlichen Fragestellungen
- Schaffung betrieblicher Einsatzmöglichkeiten bei fortschreitender Arbeitszeitreduzierung

Offene Punkte:

- Aktuell geführte Diskussion um das Rentenrecht bzgl. Hinzuverdienst bei Teilrenten
- Einbindung des Instruments Lebensarbeitszeitkonten

Ergebnischart:



Anknüpfungspunkte für die gemeinsame Arbeit am Standort:

Als zentrale Themen wurden in der Diskussion arbeitgeberseitig folgende Themen identifiziert:

- *Nachfolgeplanung*
- *Wissenstransfer*
- *Personalentwicklung 50+*

Nachfolgeplanung:

Im Unterschied zu vielen großen Unternehmen, wird in vielen KMU keine strategische Nachfolgeplanung unternommen.

Die Entwicklung und Verbreitung von mittelstandsgerechten Analysetools kann eine Sensibilität für das Thema positiv beeinflussen.

Wissenstransfer:

Größte Herausforderung im demografischen Wandel ist unternehmensseitig der Wissenstransfer. Mit der Alterung der Generation der Babyboomer und deren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben droht vielen Unternehmen ein Wissensverlust. Hier gilt es mittelstandsgerecht Instrumentarien zu entwickeln, um Wissen unabhängig vom Wissensträger im Unternehmen wahren zu können.

Personalentwicklung 50+:

Mit dem späteren Renteneintritt und einer sich abzeichnenden neuerlichen Verlängerung der Erwerbszeit gilt es, Konzepte für die Personalentwicklung älterer Mitarbeiter auszubauen und Perspektiven für die letzten 15 bis 20 Jahre im Unternehmen zu erschließen. Arbeitnehmerseitig kann ein hoher Beratungsanspruch bzw. Klärungsbedarf bzgl. der Anschlussperspektiven nach Renteneintritt festgehalten werden. Insbesondere an dieser Stelle können Unternehmen im Sinne einer Personalentwicklung 50+ aktiv werden. Durch die gemeinsame Entwicklung von Perspektiven nach Renteneintritt für Arbeitnehmende erhält das Unternehmen Know-how und kann einen Ausstieg aus der Erwerbszeit konstruktiv begleiten.

