

Wir geben Arbeit Zukunft

Veranstaltung für Unternehmen in Rheinland-Pfalz

Präsenzforum 3 – Erfahrungsberichte von Unternehmen

Beschäftigtenqualifizierung in der Transformation



Björn Weisgerber

Senior Human Resources

Personalbereich der Fa. Continental - Werk Rheinböllen

Continental Rheinböllen ist ein Industrieunternehmen im Bereich der Herstellung von Reifen und Bremsen mit langer Tradition in Rheinland-Pfalz. Im Rahmen der Transformation hat sich Continental in die Entwicklung von autonomen mobilen Robotern begeben. Im Unternehmen arbeiten rund 500 Mitarbeitende inkl. Auszubildende. Continental engagiert sich herausragend im Bereich der Weiterbildung und – entwicklung von Beschäftigten in der Transformation aus

Herr Weisgerber, möchten Sie sich und ihr Unternehmen kurz vorstellen?

Am heutigen Vormittag wurde über viel über die Transformation am Arbeitsmarkt gehört.

Die Pandemie hat uns zudem einige bereits da gewesene Themen verstärkt und beschleunigt, zum Beispiel den Fachkräftebedarf, die Digitalisierung und Automatisierung, sowie den veränderten Bedarf an Softskills. Was sind aktuell Ihre Unternehmensthemen in diesem Kontext?

Continental Rheinböllen hat ca. 500 Mitarbeitende (inkl. Auszubildende). Unser Standort ist schwerpunktmäßig ein Produktionswerk für „Automobil-Bremssättel“ und hier liegt unsere Wertschöpfung in der Zerspanung, Oberflächenbehandlung und Montage der Bremsen mit einem Volumen von ca. 6 Mio. Bremsen/Jahr 2023

Unser neues/zweites Produkt ist der „Autonome Mobile Roboter (AMR)“ und hier mit einer Wertschöpfung im Bereich Entwicklung/Testing, Montage und Vertrieb/Service. Der Standort vollzieht momentan eine tiefgreifende Transformation bei einem sinkenden „Bremsenvolumen“ und einem geplant steigenden Volumen „Autonome Mobile Roboter (AMRs)“.

Unsere gemeinsame Aufgabe ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die neuen Funktionen und Aufgaben des neuen Produktes zu qualifizieren im Bereich der Mechatronik und Elektrotechnik (→ Transformationsqualifizierung).

Einige Eckpunkte habe ich Ihnen in der Präsentation zusammengefasst.



11052023_Agentur_k
urz-PPT Conti RHB_W

*Die Präsentation finden Sie gesondert unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-rps/arbeitgeberveranstaltung-11-mai-2023>

Wie gelingt es Ihnen, die Mitarbeiter*innen in diesen herausfordernden Zeiten mitzunehmen? Wie bleiben Sie als Arbeitgeber attraktiv?

Gerade in Zeiten der Transformation haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen erhöhten Bedarf an Informationen, damit der Wandel verstanden und im besten Fall akzeptiert wird. Durch Qualifizierung zeigen wir den Mitarbeitenden, dass wir an den Wandel glauben und in ihre und unsere Zukunft investieren.

Was passiert in Ihrem Unternehmen bzgl. Qualifizierung? Wie gut ist es Ihnen gelungen, die Mitarbeitenden für die Teilnahme an einer Qualifizierung zu gewinnen?

Wir haben gemeinsam (Personalbereich, Standortleitung und Arbeitnehmervertretung) in Informationsveranstaltung für unsere Qualifizierungsmaßnahmen geworben und durch eine ausführliche FAQ-Liste den Ablauf und die Bedingungen sehr transparent gemacht.

Wie organisieren Sie Bildung in Ihrem Unternehmen?

Wir qualifizieren bedarfsgerecht sowohl Inhouse im eigenen TrainingsCenter, als auch mit Hilfe interner und externer Bildungsträger. Für unsere Transformationsqualifizierung haben wir ein auf uns zugeschnittenes 3-Monatsprogramm zertifizieren lassen.

Wie sind Ihre Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit im Kontext Qualifizierung?

Wir haben sehr gute Erfahrungen gesammelt, sowohl was die konstruktive und effiziente Zusammenarbeit im Zuge der Qualifizierungen betrifft (→ Beratung und Hilfen), als auch die Förderungen.

Was würden Sie mit Ihrer weitreichenden Erfahrung anderen Arbeitgebern gerne mitgeben? Was sind Gelingensfaktoren aus Ihrer Sicht?

Ein Konzept überlegen, was die Schnittmengen der Bedürfnisse des Betriebes und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betont. Zudem nah an den Mitarbeitenden dran sein und die Ängste und Sorgen verstehen, schließlich ist „Lernen“ bei Vielen lange her.



Anja Oberländer

*Leiterin Abteilung Personalressourcen & -entwicklung
Universitätsmedizin Mainz*

Die Universitätsmedizin Mainz ist die einzige Uniklinik in Mainz und damit Supramaximalversorger. Sie ist zudem anerkannter Wissenschaftsstandort. Auf dem Gelände sind 60 Kliniken, Institute und Abteilungen mit rund 9.000 Mitarbeitenden ansässig. Jährlich werden dort mehr als 320.000 Patienten stationär und ambulant betreut. Zudem werden rund 600 Auszubildende und 3.500 Studierende ausgebildet.

Frau Oberländer, möchten Sie sich und ihr Unternehmen kurz vorstellen?

Am heutigen Vormittag wurde über viel über die Transformation am Arbeitsmarkt gehört. Die Pandemie hat uns zudem einige bereits da gewesene Themen verstärkt und beschleunigt, zum Beispiel den Fachkräftebedarf, die Digitalisierung und Automatisierung, sowie den veränderten Bedarf an Softskills. Was sind aktuell Ihre Unternehmensthemen in diesem Kontext?

Wir haben einen Fachkräftemangel in einigen Bereichen, insbesondere aber auch in der Pflege. Wir arbeiten zudem an der Digitalisierung im Gesundheitswesen, beschäftigen uns mit New Work und insgesamt dem Umgang mit in die Arbeitswelt eintretenden neuen Generationen.



Einen Überblick über die Universitätsmedizin und deren vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten habe ich Ihnen zusammengefasst in den nachfolgenden Slides.



Unimedizin_Mainz.pdf
f

*Die Präsentation finden Sie gesondert unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-rps/arbeitgeberveranstaltung-11-mai-2023>

Wie gelingt es Ihnen, die Mitarbeiter*innen in diesen herausfordernden Zeiten mitzunehmen? Wie bleiben Sie als Arbeitgeber attraktiv?

Wir investieren in die Qualifizierung von Mitarbeitenden und erreichen Mitarbeiterbindung durch Angebote wie z.B. den Internen Arbeitsmarkt. Das bedeutet, dass interne Mitarbeitende bei Stellenbesetzungen grundsätzlich zu bevorzugen sind, auch wenn dies mit einem vertretbaren Qualifizierungsaufwand einhergeht. Aber auch Themen wie Corporate Benefits, JobRad, Apps zu unterschiedlichen Themen.

Weitere Faktoren sind die Themen Führungskräfteentwicklung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch Employer Branding.

Was passiert in Ihrem Unternehmen bzgl. Qualifizierung? Wie gut ist es Ihnen gelungen, die Mitarbeitenden für die Teilnahme an einer Qualifizierung zu gewinnen?

Wir sprechen Mitarbeitende direkt an, z.B. Pflegehelfende, die nun die Ausbildung zur Pflegefachkraft oder OTA (Operationstechnische Assistenz) absolvieren. Wir haben zudem aktuell ein Personalentwicklungsprojekt im Bereich der IT – z.B. Definition von Erfahrungslevels und benötigten Qualifikationen, sowie SoftSkills. Im Bereich der Führungskräfteentwicklung bieten wir ein Traineeprogramm an.

Wie organisieren Sie Bildung in Ihrem Unternehmen? (zeitliche Organisation, eigene Bildungsorganisation und/ oder Träger am freien Markt, eigene Module konzipiert)

Die Unimedizin hat eine eigene Abteilung für berufliche Fort- und Weiterbildung. Wir nutzen aber auch externe Träger am freien Markt. Wichtig ist uns die Vernetzung und der Austausch mit anderen Kliniken und Forschungsinstituten, z.B. im ärztlichen und wissenschaftlichen Bereich. Inhouse bieten wir eLearnings sowie Schulungen an.

Wie sind Ihre Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit im Kontext Qualifizierung?

Wir haben sehr gute Erfahrungen in der Beratung sowie in der Umsetzung des Qualifizierungschancengesetzes gemacht.

Was würden Sie mit Ihrer weitreichenden Erfahrung anderen Arbeitgebern gerne mitgeben? Was sind Gelingensfaktoren aus Ihrer Sicht?

Mitarbeiterbindung passiert auch durch gut geschulte Führungskräfte. Bleiben und sind Sie nah dran an den Mitarbeitenden und stellen sie sich als Arbeitgeber authentisch dar. Zudem muss eine Offenheit gegenüber Veränderungen und neuen Entwicklungen da sein.