

Liebe
Leserinnen
und Leser,

Willkommen! Bienvenue! Welcome! Fremder, étranger, stranger. Glücklich zu sehen, je suis enchanté, happy to see you, Bleibe, reste, stay... Sie haben sicher zu diesem Lied aus dem Musical Cabaret die Musik im Ohr. Text und Szene symbolisieren den roten Faden dieser Ausgabe der QUBIC.praxis: Willkommen!

Der zugehörige Fachbegriff ist längst geprägt: Willkommenskultur. Wir beleuchten diesen abstrakten Begriff aus verschiedenen konkreten Blickwinkeln:

Der sich bereits deutlich in verschiedenen Branchen abzeichnende Fachkräftemangel soll unter anderem durch den Zuzug von Menschen aus fernen Ländern aufgefangen werden – natürlich sollen es hochqualifizierte Fachkräfte sein. Wie es um die Willkommenskultur dabei bestellt ist, berichtet der mexikanische Ingenieur Hector Alfaro Pavia aus erster Hand.

Auch in Wildparks spielt es eine zentrale Rolle, dass Gäste sich willkommen fühlen. Im Rahmen eines Projekts „Qualifizierungsoffensive Umweltbildung“ haben sich viele Wildparks unter anderem damit befasst. Mit einem maßgeschneiderten Qualitätskonzept wurden vielfältige Verbesserungen erreicht, etwa bei der Gestaltung von Führungen, und eben auch bei der Gestaltung der Eingangssituationen.

Willkommen und gern gesehen möchten sich auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen – Willkommenskultur ist in Unternehmen wichtig und daher Führungsaufgabe. In der Qualifizierungsreihe für Führungskräfte, die QUBIC am Standort Bad Salzdetfurth von

Delphi Automotive durchführt, spielt die gelungene Verbindung zwischen den Werkern und Führungskräften der verschiedenen Ebene eine zentrale Rolle.

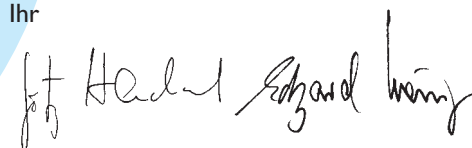
Auch im Projekt „Starke Frauen – Wachsende Unternehmen“ ist Willkommen ein Thema, und zwar in zweifacher Hinsicht: Es geht darum, sich selbst in der Führungsrolle willkommen zu heißen, sich den damit verbundenen Herausforderungen zu stellen. Es geht aber auch darum, in einer Gruppe von Frauen mit gleichen Fragen und Problemen willkommen zu sein, um sich offen mit diesen oft sehr persönlichen Themen auseinandersetzen zu können.

Willkommen heißen wir auch aus Überzeugung das zunehmende Interesse von Betrieben, ihre soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen – neudeutsch: Corporate Social Responsibility. Das Netzwerk „Pro Hannover Region“ schreibt dazu erneut einen Wettbewerb aus.

Und schließlich heißen wir Sie willkommen in unserem neuen, hellen, freundlichen und geräumigen Büro. Wir würden uns glücklich sehen, Sie begrüßen zu dürfen: Wie geht's? Comment ça va? Do you feel good?

Viel Spaß beim Lesen wünschen

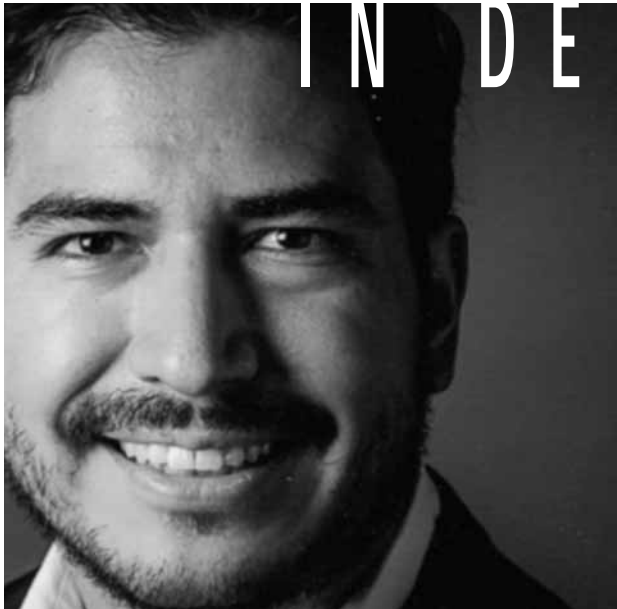
Ihr



FACHKRÄFTEMANGEL

WILLKOMMEN

IN DEUTSCHLAND!?



Name: Hector Alfaro Pavía
Alter: 30 Jahre
Staatsbürgerschaft: mexikanisch und spanisch
Berufsabschluss: Hydroinformatik und Wassermanagement (Master), Ingenieur der Telematik (Bachelor)
Berufserfahrung: ca. 3 Jahre, letzte Position: Leiter der Messabteilung im Wasserwerk von Mexiko Stadt (SACM)
Fachgebiet: Informations- und Kommunikationstechnologie
Sprachen: Spanisch (Muttersprache), Englisch fließend, Deutsch (aktuell Level B1)
Gewünschte Arbeitsstelle: Umwelt- oder Wasserorientiertes Unternehmen oder Institut

Deutschland sucht Fachkräfte – in Spanien finden 37 % der jungen Erwachsenen (bis 35 Jahre) keine Arbeit; überhaupt kämpft ganz Südeuropa mit dramatisch hoher (Jugend)arbeitslosigkeit. Die Idee ist also naheliegend, die jungen Südeuropäer nach Deutschland zu holen – allen wäre doch geholfen, oder?

Doch so einfach ist es nicht. Aktuelle Zahlen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zeigen: Viele Zuwanderer verlassen Deutschland schnell wieder. Laut dem Migrationsausblick der OECD hat sich in den vergangenen Jahren nur jeder zweite Grieche und sogar nur jeder dritte Spanier länger als ein Jahr in Deutschland aufgehalten.

Die jungen Zuwanderer sind deutlich besser qualifiziert als frühere Gastarbeitergenerationen, 43 Prozent der Neuzuwanderer zwischen 15 und 65 Jahren haben einen Meister, Hochschul- oder Technikerabschluss, zeigt eine Studie der Bertelsmann-Stiftung. Und doch stößt die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt oft an eine Grenze.

Zwar ist der Fachkräftemangel in einigen Regionen und Branchen bereits deutlich spürbar. „Aber das gilt noch nicht flächendeckend für alle Unternehmen“, sagt Johann Fuchs, Analyst beim Institut für Arbeitsmarkt- und

Berufsforschung (IAB), laut Spiegel online. „Die meisten Betriebe sind sich des Trends bewusst, sie sehen, dass das Erwerbspotential stetig sinkt. Aber der Handlungsdruck ist noch nicht so hoch, dass sie sofort und unter allen Umständen einstellen.“ Fachkräfte aus Südeuropa, um die man sich mit Sprach- und Integrationskursen bemühen muss, sind da oft nicht die erste Wahl.

(Quellen: Spiegel online, Bertelsmann)

Welche konkreten Erfahrungen macht ein junger IT'ler, wenn er nach Deutschland kommt, das fragten wir Hector Alfaro Pavía, einen Mexikaner mit spanischen Wurzeln

QUBIC.praxis: Wie hast du Deutschland am Anfang erlebt? Wie gastfreundlich war/ist es?

Hector Alfaro Pavía: Ich muss zugeben, dass ich mich bei meiner Ankunft in Deutschland etwas verloren gefühlt habe. Es gibt so viele Dinge, die getan werden müssen und die mir am Anfang nicht klar waren. Z.B. die Pflicht Krankenversichert zu sein, die Registrierung beim Einwohnermeldeamt und beim Arbeitsamt usw. Hätte ich nicht die Hilfe meiner deutschen Freundin gehabt, hätte ich viele Probleme damit bekommen, den Papierkram so zu machen, wie es gemacht werden sollte.

QUBIC.praxis: Was hat das Zurechtfinden erschwert?

Hector Alfaro Pavía: Die Krankenversicherung hat mir einen meiner schlimmsten Alpträume bereitet. Meine europäische Versicherung war ausgelaufen und die mexikanische hat den deutschen Anforderungen nicht entsprochen. Letztlich musste ich viel Geld nachbezahlen, was ich mir ohne Unterstützung gar nicht leisten kann.

Ich hatte auch eine harte Zeit auf den Ämtern. Da meine Deutschkenntnisse für das „Behördendeutsch“ noch nicht ausreichen und es kaum Englisch sprechende Leute in den Ämtern gibt, fiel es mir sehr schwer, Dinge selbstständig zu organisieren.

Um meine anhaltend schwierige finanzielle Lage zu verbessern, musste ich den Sprachkurs aufgeben und einen anderen Job annehmen, aber das

würde heißen, dass ich niemals meine Ziele erreichen würde, eine angemessene Arbeit zu haben und in Deutschland gut integriert zu sein.

QUBIC.praxis: Was hast du bei der Jobsuche erfahren?

Hector Alfaro Pavía: Zu Beginn habe ich mir einige Firmen ausgesucht, die mich wirklich sehr interessiert haben. Ich habe mich auf bestimmte Ausschreibungen gemeldet oder mich initiativ beworben. Nach einiger Zeit habe ich meine Suche ausgeweitet und mich bei einigen sozialen Netzwerken wie LinkedIn und Xing angemeldet und auf Jobportalen wie Stepstone, Monster und Jobvector gesucht. Diese Seiten bieten wirklich sehr viele Stellen an, nichtsdestotrotz werden bei fast allen exzellente Deutschkenntnisse vorausgesetzt. Ich habe diese Seiten mehrmals ausprobiert, habe aber noch weniger Antworten erhalten.

Ich habe auch versucht, über die Arbeitsagentur Hilfe zu bekommen. Am Ende teilte man mir mit, dass man mir nicht helfen könne, und das Beste, was ich tun könne, wäre, mich online nach Stellen zu informieren.

QUBIC.praxis: Hat sich in den letzten Monaten etwas für dich verändert?

Hector Alfaro Pavía: Zu Beginn war es sehr schwer für mich zu akzeptieren, dass ich nicht fähig war, eine Stelle zu finden, obwohl ich bereits eine

erfolgreiche Karriere durchlaufen und erst kurz vorher einen renommierten europäischen Masterstudiengang absolviert hatte. Diese Situation hat mich sehr belastet und ließ mich stark an meinen eigenen Fähigkeiten zweifeln. Danach entschied ich mich, die Herausforderung anzunehmen und mich darauf zu konzentrieren Deutsch zu lernen. Dies hat meine Situation etwas entspannt und einigen Druck von mir genommen.

QUBIC.praxis: Welche Wünsche hast du an „Deutschland“, um dich willkommen zu fühlen?

Hector Alfaro Pavía: Krankenversicherungsoptionen für ausländische qualifizierte Leute einführen, die in Deutschland nach einer Stelle suchen, aber ökonomisch limitiert sind. Arbeitsgruppen innerhalb öffentlicher Organisationen bilden, die qualifiziert sind, speziell ausgerichtete Informationen insbesondere für internationale Fachkräfte anzubieten. Ein Job-Programm, das darauf angelegt ist, qualifizierte internationale Fachkräfte (auch welche, die bereits in Deutschland leben) in deutsche Firmen zu integrieren, wo die (noch fehlende) Sprache keine Barriere darstellt.

Das Gespräch führte
Dr. Edzard Niemeyer

QUALITÄTSENTWICKLUNG UNTERSTÜTZT WILDGEHEGE:

NACHGEWIESEN TIERISCH GUT



Lars Wohlers (Kon-Tiki) und Götz Hendricks (QUBIC) bei einer Begehung des Wildparks Sababurg, ein Bestandteil der praxisbezogenen Ausbildung der Gutachter

Die meisten Leserinnen und Leser haben bereits einmal – wenn nicht als Kind, dann zumindest mit Kindern – ein Wildgehege besucht. Sie kommen nicht gleich darauf? Oft haben diese Einrichtungen einen anderen Namen; einige Wildgehege sind sehr bekannt, etwa das Wisentgehege in Springe bei Hannover, das Otterzentrum in Hankensbüttel, der Wildpark Sababurg bei Kassel, oder der Wildpark in

Bad Mergentheim. Tatsächlich gibt es über 100 solche Parks in Deutschland. Ihr Anliegen ist es, Tiere in ihrer natürlichen Umgebung zu zeigen und den Besucherinnen und Besuchern die Natur nahe zu bringen. Weit überwiegend konzentrieren sich die Wildgehege auf heimische Wildtiere, oft werden auch alte Haustierrassen präsentiert und damit erhalten.

Alle Gehege sind im Wesentlichen mit einem Kernproblem konfrontiert, das sich als die berühmten zwei Seiten einer Medaille herausstellt: Sie haben einen Bildungsauftrag und sollen zugleich die Besucherinnen und Besucher gut unterhalten. Wenn Sie an Ihre Schulerfahrungen denken, wird das Problem sofort sichtbar...

Lernen en passant

Die meisten Menschen, die einen solchen Park besuchen, wollen Erholung und Erlebnisse. Sie wollen nicht „belehrt“ werden. Die Lösung lautet daher: informelle Bildung – vereinfacht gesagt: Lernen nebenbei. Indem Tiere interessant präsentiert werden, nehmen die Gäste Eindrücke mit, Informationen über Naturleben und die Bedeutung des Artenschutzes usw.

Für die Gehege ist eine gelungene Lösung ihres Dilemmas nicht zuletzt auch eine ökonomische Frage. Seitdem sie sich weitgehend selbst finanzieren müssen, ist es entscheidend wichtig, dass Besucherinnen und Besucher gern wiederkommen („Kundenbindung“) und andere Menschen für einen Besuch interessieren („Empfehlungsmanagement“).

Attraktion und Lernen durch Qualitätsentwicklung

Es gilt also, besser und attraktiver zu werden. Als Dachverband hat der Deutsche Wildgehegeverband daher ein Projekt initiiert, das mit Unterstützung der Deutschen Stiftung Umweltschutz die Parks bei der Problemlösung unterstützt.

Der Grundgedanke dabei ist: Mehr Attraktivität und bessere informelle Bildung sind eng verbunden mit der Qualität der Einrichtung. Daher integriert das Projekt Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiter/-innen, etwa zur Gestaltung von Gästeführungen, in einem Qualitätsentwicklungsmodell. So wird sichergestellt, dass systematisch die Bedingungen, unter denen informelle Bildung gestaltet wird, mit in den Blick genommen werden.

Das Büro für Erlebnisplanung (Kon-Tiki, Lars Wohlers) und die QUBIC Beratergruppe als Experten für Qualitätsentwicklung wurden vom Wildgehegeverband beauftragt, ein den Bedingungen der Parks angemessenes Qualitätsmodell zu entwickeln und die Qualifizierungsmaßnahmen umzusetzen.

Qualitätssiegel Umweltbildung ist praktisch und gut

Das inzwischen vorliegende und praktizierte Qualitätsmodell musste verschiedenen Ansprüchen genügen:

- Es soll dem Prozess der Verbesserung der informellen Bildung und der Steigerung der Attraktivität der Parks einen Rahmen und roten Faden liefern.
- Es soll für die Bedingungen in den Parks praktikabel sein. Sehr viele dieser Einrichtungen sind recht klein und haben nur wenige Beschäftigte, die von ihrer beruflichen Alltagswelt geformt sind. Diese nämlich zeichnet sich durch den sorgsamsten Umgang mit der Natur aus, die sich – nachvollziehbar – nur schwer wie eine Fabrikproduktion steuern lässt. Vieles aus der Gedankenwelt des Qualitätsmanagements ist daher eher fremd und unverständlich.
- Das Modell soll dennoch anspruchsvoll sein und einen Ausweis guter Qualität nach außen liefern, also einen Imagegewinn vor allem gegenüber Gästen und Geldgebern.

Diese Bedingungen machten es erforderlich, ein spezifisches, angepasstes Modell zu entwickeln. Eine Konfrontation mit etablierten Modellen, wie der ISO-Norm, wäre also von vornherein zum Scheitern verurteilt gewesen.

Die Lösung heißt „Qualitätssiegel Umweltbildung“ des DWV. In drei aufeinander aufbauenden Stufen haben auch kleine Parks eine Chance, ihre Qualität zu entwickeln und unter Beweis zu stellen. Dazu werden die Einrichtungen im Rahmen eines peer-review-Verfahrens zertifiziert, indem geschulte Fachkräfte aus Parks in anderen Einrichtungen nach einem festgelegten Verfahren das Qualitätsniveau beurteilen. Das Verfahren ist auf andere Einrichtungen, wie etwa Zoos, übertragbar.

Im Rahmen des demnächst abgeschlossenen Projekts haben eine Reihe von Parks ihr Qualitätssiegel bereits erhalten. Wer sich genauer informieren will, kann sich an die Geschäftsstelle des DWV wenden, (www.wildgehege-verband.de).

Götz Hendricks

Zum QUBIC
Kooperationspartner
Lars Wohlers (Kon-Tiki)
siehe auch Artikel auf Seite 11

CSR IST GOLD WERT

„BICYCLE RACE“

Wissen Sie noch, wer das gesungen hat? Na klar – es war Queen. Ganz so viele Fahrradklingeln wie im Original sind bei uns nicht zu hören, aber auch für QUBIC gilt: **Wir fahren gerne Rad! Die Teilnahme an der Initiative „Mit dem Rad zur Arbeit“ gehört zu unseren CSR-Aktivitäten.**

Der Nutzen dabei? Klare Wettbewerbsvorteile, ein gutes Image, nachhaltige Lieferanten- und Kundenbeziehungen und positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima. Gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist die Arbeitsgeberattraktivität für viele Unternehmen ein brennendes Thema. CSR-Aktivitäten bieten hier wirksame Handlungsoptionen.

damit die nachhaltigen Unternehmen in der Region Hannover zu unterstützen und zu fördern.

Bereits zum fünften Mal läuft gerade die aktuelle Ausschreibung für das CSR-Siegel und den CSR-Award 2013. Weitere Informationen finden Sie unter www.p-h-r.de. Die Preisverleihung wird Ende des Jahres in Hannover stattfinden.

Die Berichte der letztjährigen CSR-Preisträger (Gundlach, Windwärts, Lyreco, Goldfaktor) in der von PHR veranstalteten BusinessWerkstatt am 28. Mai (Fotos) zeigten eindrucksvoll, dass CSR im wahrsten Sinne des Wortes „Gold“ Wert ist. Ob bei Lieferantenausschreibungen, zur Motivation der Mitarbeiter/-innen oder zur Imagestärkung – alle berichteten von deutlichen Vorteilen, sowohl ökonomischen als auch sozialen und ökologischen. Die Beteiligten sind sich einig: Gesellschaftliche Verantwortung ist ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsfaktor.



Leitung der Arbeitsgruppe CSR von Pro Hannover Region: Birgit Probst und Dr. Hans Berger

CSR – Corporate Social Responsibility – was bedeutet das eigentlich? Für uns bei QUBIC heißt CSR, dass wir flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Und es bedeutet zudem, dass wir jährlich im Rahmen unseres Social Sponsorings Unternehmen unterstützen. Unsere Lieferanten werden im Hinblick auf ihr nachhaltiges Handeln bewertet und berücksichtigt – Sie sehen: Wir sind CSR-infi-ziert.

Damit stehen wir nicht alleine da. Immer mehr Unternehmen erkennen auch den wirtschaftlichen Nutzen von CSR-Aktivitäten und engagieren sich in unterschiedlichen Bereichen – am Markt, in der Umwelt, am Arbeitsplatz, sozial und gesellschaftlich, kulturell.



Zuhörer bei der CSR-BusinessWerkstatt am 28.05.2013 bei Fa. Windwärts, Hannover

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei der Pro Hannover Region (PHR) arbeiten wir in der CSR-Arbeitsgruppe mit. Unser Ziel ist es, nachvollziehbare Kriterien zum Thema CSR zu etablieren und Unternehmen und Organisationen auszuzeichnen und

Sind Sie interessiert? Übrigens: Die Kriterien sind vielfältig – Sie werden überrascht sein, was Sie alles schon an CSR-Aktivitäten in Ihrem Unternehmen entdecken werden – und zur Beruhigung: Das Fahrrad zur Arbeit ist kein Pflichtprogramm.

WIRKSAMER FÜHREN BEI DELPHI

„KONNEKTIVITÄT“

- BEI TECHNIK UND MENSCH

Ein Touristenpaar fährt durch Hildesheim und möchte gerne ins Kino, aber da sie fremd sind, wissen sie nicht, wo das Kino ist und welcher Film wann gespielt wird. „Ich möchte in Hildesheim ins Kino“, sagt der Fahrer laut zu seinem Navigationsgerät. Dieses blendet in Sekundenschnelle die Adresse mit Wegbeschreibung und das aktuelle Programm ein – Zukunftsmusik? Die Entwickler/-innen und Mitarbeiter/-innen von Delphi arbeiten daran, dass dies real wird.

Delphi Automotive ist ein weltweit führender Automobilzulieferer und Entwicklungspartner für Kfz-Elektrik und Elektronik, für Motorentechnik sowie für Klima- und Heizsysteme. Delphi ist ein führender Anbieter von Diagnosesystemen und Komponenten auf dem Autoteile- und Zubehörmarkt. In Deutschland ist fast jeder zweite Delphi-Mitarbeiter mit Entwicklungsaufgaben betraut. Die Entwicklungsteams engagieren sich für Innovationen, mit denen die Technik im Alltag intelligenter und umweltfreundlicher werden, die Ressourcen schonen und höchste Sicherheit bieten. Der Standort in Bad Salzdetfurth vereint die Entwicklung und die Produktion von Autoradiogeräten, Antennen- und Navigationssystemen innerhalb des Bereichs Infotainments Systems. Das Schlüsselwort heißt Konnektivität – eine schnelle und intelligente Verbindung im Auto zwischen den unterschiedlichen Fahr- unterhaltungs- und Informationssystemen.



Die Operation Manager Sven Abbetmeyer und Helge Sandvoß mit Stellvertreterin Anja Steinwedel vor der Plantafel

Was liegt da näher, als dieses Schlüsselwort auch auf die Personalführung, die schnelle und intelligente Verbindung zwischen direkten Vorgesetzten und Schicht- und Gruppenleitern/-innen auszudehnen?

Das Konzept der „Wirksamen Führung“ von QUBIC (vorgestellt in QUBIC Praxis I-2013) hat die Chef-Ingenieure und Operation-Manager überzeugt, diese Kraft für ihre leitenden Mitarbeiter/-innen zur Entfaltung zu bringen. Das Konzept ist anschlussfähig, denn auch hierbei geht es darum, die „Konnektivität“ zwischen den verschiedenen Führungsebenen herzustellen.

Seit Oktober 2012 nehmen nun 18 Schichtleiter/-innen aus der Produktion am Qualifizierungs- und Entwicklungsprogramm „Wirksame Führung“ teil, das im Rahmen des Projektes FAIR angeboten wird. Und seit Anfang des Jahres schlossen sich

ihnen 12 Gruppenleiter aus dem Ingenieurbereich in einer eigenen Qualifizierungsreihe an. Neben den eigentlichen Schulungen geht es besonders auch um den Abstimmungsprozess mit den Vorgesetzten, um das Führungsteam als Ganzes zu stärken, ein gemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln und die Rahmenbedingungen zu gestalten:

- In dem **Vorbereitungs-Workshop** mit Personalabteilung und direkten Vorgesetzten wurde eine Stärken-Schwächen-Analyse für das Führungsverhalten in dem jeweiligen Bereich durchgeführt und die Erfolgskriterien festgelegt.
- Im jeweiligen **Auftakt-Workshop** legten die Teilnehmer/-innen die Anforderungen an ihre Führungsaufgaben, sowie die Unterstützungen durch ihre Vorgesetzten fest.

- Im **Kompass-Workshop** (Vorgesetzte + Teilnehmer/-innen) flossen die Ergebnisse und die Themenschwerpunkte zusammen. Eines der Themen war zum Beispiel, die Kommunikation zwischen den verschiedenen Führungsebenen zu verbessern. Es geht um eine intelligente Form der Informationsübermittlung. **Welche** Informationen braucht **wer** und **wie** gelangen sie dahin. Emails mit zig „cc’s“ sollen der Vergangenheit angehören. Aber es ging auch um eine offene Kommunikation, eine Kultur „des offenen Ohrs“ zwischen den direkten Vorgesetzten und den Leitern/-innen. Thematische Schwerpunkte für die folgenden Qualifizierungsmodule wurden gemeinsam festgelegt.
- Die drei sich anschließenden **Schulungsmodule** (1. Rolle und Verhalten als Führungskraft, 2. Kommunikation ist Führung, 3. In Konflikten handlungsfähig bleiben) beider Qualifizierungsreihen sind inzwischen durchgeführt.

Es waren wirkungsvolle Schritte, um ein gemeinsames Führungsverständnis reifen und sich festigen zu lassen.

QUBIC.praxis befragte dazu die direkten Vorgesetzten **Sven Abbetmeyer** und **Helge Sandvoß**, **Operation Manager**, und **Dipl. Gerd-Hinrich Haßmann**, **Antenna Engineering Group**.

QUBIC.praxis: Welche Rückmeldungen zum Programm „Wirksame Führung“ haben Sie von den Schichtleitern/-innen bisher erhalten?

Sven Abbetmeyer: Die Schichtleiter/-innen und Stellvertretungen sind in einer Expansionsphase aus ihren Teams in diese Positionen reingewachsen. Wir haben natürlich über die Jahre diese Führungsebene weiterentwickelt, dieses ist aber ein lebendiger

Prozess und muss kontinuierlich vorangetrieben werden. Die Rückmeldungen haben unsere Erwartungen voll erfüllt. In einer Reflexion haben wir in unserer gemeinsamen Kommunikation Schwachstellen aufgedeckt und anschließend behoben.

QUBIC.praxis: Welche Auswirkungen hatte dies bisher auf den betrieblichen Alltag?

Helge Sandvoß: Wir wollen die Führungsebene der Schichtleitung in ihrem Tun und Handeln unterstützen und stärken. In dieser „Sandwich-Position“ ist es wichtig, manchmal Kollege aber auch Vorgesetzter zu sein. Diesen schmalen Grat zu beschreiten und den richtigen Weg zu finden, soll unseren Teilnehmern im Alltag gelingen. Wir werden sie auch weiterhin darin unterstützen.

QUBIC.praxis: Worin sehen Sie den besonderen Vorteil dieses Entwicklungsprogramms?

Gerd-Hinrich Haßmann: Das Training „Wirksame Führungskräfte-Entwicklung“ erstreckt sich über mehrere über einen längeren Zeitraum verteilte Schulungen. Hierbei handelt es sich jedoch nicht nur um reine Trainings mit den eigentlichen Teilnehmern, darüber hinaus werden sogenannte Reflexions-Workshops mit den Vorgesetzten der Teilnehmer eingebaut. So werden Mitarbeiter mit dem Potential, höherwertige Aufgaben zu übernehmen, behutsam in die notwendigen Kenntnisse einer guten Führungskraft eingeführt. Zudem erlangen sie durch die Teilnahme an der Schulungsreihe die Wertschätzung, dass in ihnen zukünftige Führungskräfte gesehen werden, was die Motivation im Job enorm erhöht.

Tamara Uh-Tückardt

FAIR

Das Projekt FAIR – Fachkräfteentwicklung in der Automobilzuliefererindustrie in der Region Hildesheim (siehe QUBIC.praxis I-2012) – hat es sich zum Ziel gesetzt, die Fachkräfte in der Region zu entwickeln, ihre Zukunft zu sichern und den Strukturwandel insbesondere in Richtung Elektromobilität zu unterstützen. Die Beschäftigungsfähigkeit gilt es zu erhalten und zu erweitern und eine Vernetzung wichtiger Akteure in der Region im Thema Qualifizierung/Weiterbildung/Rekrutierung gilt es zu stärken. Insbesondere unterstützt das Projekt:

- die Qualifizierung der Zielgruppen Angelernte, Facharbeiter, Meister/Techniker (mittlere Führungsebene), Ingenieure sowie Betriebsräte.
- Sensibilisierung für systematische Fachkräfteentwicklung durch Qualifizierung, Weiterbildung, Ausbildung, Fachkräfte-Gewinnung, sowohl auf der Fach- wie auch auf der Ebene der Sozialkompetenz.

Das Projekt wird im Rahmen eines sozialpartnerschaftlichen Projektes durchgeführt von der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt in Kooperation mit der QUBIC Beratergruppe GmbH. Es wird gefördert aus dem Programm Initiative Weiterbilden des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Eines der Unternehmen, die an dem Projekt teilnehmen, ist DELPHI in Bad Salzdetfurth.



ZWISCHENBILANZ „STARKE FRAUEN - WACHSENDE UNTERNEHMEN“

SPRACHE, KÖRPERHALTUNG, AUSDRUCK - UND MEHR

„Bereits die ersten Blöcke der Seminare ‚Starke Frauen – Wachsende Unternehmen‘ haben mir im Arbeitsalltag sehr geholfen. Besonders bei nicht alltäglichen Herausforderungen kann ich auf im Seminar Erprobtes und Gelerntes zurückgreifen. Ich freue mich auf die weiteren Seminartage.“

**STARKE FRAUEN -
WACHSENDE
UNTERNEHMEN**



So äußert sich eine Teilnehmerin im Rückblick auf die ersten Monate im Projekt. Das positive Feedback der teilnehmenden Frauen liegt in dem großen Nutzen für ihre alltäglichen Herausforderungen aber auch für sich selber begründet. Dies motiviert die Teilnehmerinnen, wie auch uns, da wir an ihren Fortschritten teilhaben können. Dies ist möglich, weil das Projekt über einen Zeitraum von mehreren Monaten für eine Qualifizierungsreihe angelegt ist. So können Erfahrungen, Tipps und Verhaltensweisen, die im Seminar besprochen wurden, in der Praxis angewendet und in der Gruppe auch im Nachhinein reflektiert werden.

Doch wie haben wir uns solch ein Seminar vorzustellen? Was wird geprobt und wie kann daraus gelernt werden?

Eine solche Situation ist hier dargestellt (siehe Foto): Ein Kritikgespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/-in wird vor den anderen Seminarteilnehmerinnen durchgesprochen, die als kritisches Publikum fungieren. Ängste und Unsicherheiten spielen jedoch nur eine geringe Rolle, denn das Plenum besteht aus bereits lieb

gewonnenen Mitlernenden. Während des Rollenspiels wird auf Sprache, Körperhaltung und Ausdruck geachtet. An schwierigen Stellen werden Lösungen zusammen erarbeitet und vorheriges „Fehlverhalten“ analysiert. Durch Rollenwechsel erhalten die Frauen ein besseres Verständnis für ihr Gegenüber. So ist zum Beispiel für Kritik-Gespräche wichtig, die Distanz, aber auch die Wertschätzung zum Mitarbeiter zu wahren und sich auf der gleichen Ebene mit ihm zu bewegen. Ebenfalls sollte das Gespräch mit klaren Ansagen versehen, aber auf Füll-Wörter verzichtet werden.

Nachdem zwei Seminarreihen nun schon seit mehreren Monaten laufen, können wir eine erste Zwischenbilanz ziehen (näheres zum Projekt siehe in QUBIC.praxis 1/2013).

Welche Wirkungen zeigt das Projekt?

Konzipiert ist das Projekt, um Frauen in ihren Leitungspositionen zu stärken bzw. sie auf diese Rolle vorzubereiten. Mehrere Frauen haben inzwischen mit ihren Vorgesetzten persönliche Entwicklungsvereinbarungen abgeschlossen. Sie beziehen sich häufig auf die

Stabilisierung in einer (neu) übernommenen Leitungsfunktion oder auch auf konkrete Verabredungen zur weiteren Karriere. Die bisherigen Rückmeldungen bestätigen uns darin, dass wir mit den Inhalten und dem methodischen Vorgehen richtig liegen und die Frauen viel lernen und für sich mitnehmen.

Wer sind die bisherigen Teilnehmerinnen?

Die Altersspanne verläuft von 28 bis 50 Jahren. Die Teilnehmerinnen sind vorrangig in Führungspositionen oder auch perspektivisch auf dem Weg dorthin. Oftmals leiten sie jedoch kleine Teams. Auffallend ist der geringe Anteil von Frauen mit Kindern. Dieser beträgt gerade mal 35%. Hinzu kommt, dass die Hälfte der Mütter in Teilzeit beschäftigt ist. Für die Leitungskräfte ist das sicher eine besondere Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Natalie Lepach

PROJEKT TRANSFER+

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

- INHOUSE PHYSIO HILFT PRAKTISCH



Damit die eigenen Mitarbeiter/-innen gesund, motiviert und ausgeglichen bleiben, setzen immer mehr Firmen auf betriebliche Gesundheitsförderung. Im Rahmen des TRANSFER+ Projektes führte Stefan Herzog, geschäftsführender Gesellschafter von Reha am Stadion, Hannover, in das Konzept „Inhouse-Physio“ ein.

Inhouse-Physio – ein Konzept der Zukunft: Herr Herzog füllte zwei Workshoptage des Qualifizierungsprogramms TRANSFER+ mit umfangreichen Inhalten: Themen wie Demographischer Wandel, Fachkräftemangel, Produktivitätssteigerung, Work-Life-Balance, die allgemeine Mitarbeitermotivation bis hin zur praktischen Umsetzung und Selbsterfahrung wurden gemeinsam mit den interessierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern erarbeitet und in ersten Schritten bereits konkret erprobt. Ziel war es, Personalverantwortlichen und Führungskräften Einblicke in praktische Umsetzungsmöglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung zu geben. Stefan Herzog dazu: „Gern habe ich an diesem fortschrittlichen Konzept als Dozent teilgenommen und den Teilnehmern Ansätze in den weiten Bereichen der betrieblichen Gesundheitsförderung vermittelt.“

Die Personalpolitik der Zukunft wird die Firmen und ihre Führung immer mehr beschäftigen. Auf der Grundlage vielfältiger Erfahrungen in der Betreuung von Unternehmen hat der QUBIC Kooperationspartner Reha am Stadion „immer wieder festgestellt, dass es nicht ausreicht, die Mitarbeiter nur durch eine zeitlich begrenzte Maßnahme für das Thema Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu sen-

sibilisieren“, erläutert der ehemalige Physiotherapeut von Hannover 96 weiter. Bereits einige Monate nach Durchführung eines solchen Projektes greifen häufig wieder die alten Muster und das Erlernte gerät in Vergessenheit. Motivationsverlust der Mitarbeiter/-innen ist daher seiner Ansicht nach der häufigste Grund des Scheiterns.

Das Inhouse-Physio Konzept unterscheidet sich von zahlreichen Maßnahmen nicht zuletzt durch die kontinuierliche Betreuung der Belegschaft. Denn es implementiert ein standardisiertes Programm, das nachhaltige Verbesserung und dauerhafte Erfolge bringen soll. Die TRANSFER+ Teilnehmer/-innen konnten selbst erfahren und sich davon überzeugen, inwieweit das Konzept auch in ihrem jeweiligen Bereich zur Steigerung der Identifikation, der Gesundheit der Mitarbeiter/-innen und letztlich auch zur Verbesserung des Recruitings beitragen kann.

Transfer+

KON-TIKI: BILDUNGS- UND ERLEBNISPLANUNG MIT QUBIC

Ende der '80er begann alles mit einem Praktikum als Gästeführer im Nationalpark Niedersächsisches Wattenmeer, heute zu Recht als Weltnaturerbe geadelt. Wie damals und leider auch heute vielerorts üblich, bestand das Gästeführungstraining darin, ein wenig in der Literatur zu stöbern und zwei- bis dreimal bei der Führung einer erfahrenen Kraft mitzugehen. Das war's. Es gab keinerlei wirkliche Ziele, weder für die Gesamtführung, noch für einzelne Tier- oder Pflanzenarten – was nicht heißt, dass ich nicht eine wunderschöne Zeit in dieser einmaligen Naturlandschaft verbracht hätte. Außerdem gab es auch durchaus positive Rückmeldungen von Seiten der Gäste. Also alles in Ordnung, oder?

Während der folgenden Jahre des Studiums der Ökologie und Umweltbildung stellte ich mir immer wieder die Frage, wie sich ein derartiges Angebot methodisch-didaktisch vielleicht doch sinnvoll strukturieren und präsentieren ließe. Aber alle meine Recherchen, auch im Bereich der Freizeitpädagogik, verliefen im Sande. Schließlich wurde ich doch noch fündig, als ich auf Ansätze aus dem anglo-amerikanischen Raum stieß, was rückblickend nicht verwunderlich war, da der ganze Bereich der freizeitorientierten, d. h. der informellen Bildung in diesen Ländern eine wenigstens 100-jährige Tradition hat.

Im Rahmen meiner Dissertation konnte ich mich dann dankenswerterweise in diesen für den deutschsprachigen Raum weitgehend neuen Bereich einarbeiten. In dieser Zeit, Ende der



1990er, entstanden erste Kontakte zu Götz Hendricks, der u. a. auf Grund seiner praxisorientierten, transaktionsanalytischen Fachkenntnisse ein ausgezeichneter Gastreferent im Rahmen von Grundlagenveranstaltungen zu Umweltberatungsthemen war. Seitdem ist die Verbindung nicht mehr abgerissen, und ich freue mich über eine nunmehr fast 15-jährige Kooperation mit Götz Hendricks bzw. im weiteren Verlauf mit QUBIC.

Nach 12 Jahren am Institut für Umweltkommunikation der Universität Lüneburg habe ich den Schritt in die Beratungspraxis gemacht und ein Büro für Bildungs- und Erlebnisplanung namens KON-TIKI gegründet. Unsere Kunden kommen bundesweit aus Großschutzgebieten, tiergärtnerischen Einrichtungen, Museen, von Umweltverbänden oder Kommunen. Der Arbeitsschwerpunkt liegt im planerischen Bereich, hinzu kommen Trainingsangebote, Evaluationen und zunehmend komplette Projektumsetzungen. Unsere bunte Auftraggeberpalette setzte sich in der letzten Zeit unter anderem zusammen aus Baumkronenpfad/Nationalpark Hainich,

Deutscher Wildgehegeverband, Biosphärenreservat Bliesgau/Saarland, Norddeutsches Zentrum für Nachhaltiges Bauen/Verden, EGA-Park/ Erfurt. Unser zunehmend europäisches Engagement führte uns in zahlreiche Länder ganz Europas, darunter Italien, England, Niederlande, Lettland und Bulgarien.

Im Zuge dieser Entwicklungen intensivierte sich die Kooperation mit QUBIC, da sich zeigte, dass die Qualität unserer Arbeit zum Thema Bildungs- und Erlebnisplanung im engeren Sinne in besonderer Weise von rahmenden Managementfaktoren abhängt, von denen viele für uns durch QUBIC abgedeckt werden. Dabei geht es vor allem um Managementthemen rund um informelle Bildung, d. h. Leitbildprozesse, QM- und Zertifizierungsentwicklungen, Risikoanalysen, Moderationsprozesse usw. – immer zuverlässig, pünktlich und fachlich hoch kompetent durchgeführt.

Egal ob in den niedersächsischen Wäldern für den Naturschutzbund Deutschland, in Wildparks für den Deutschen Wildgehegeverband, für Umweltpädagogen im Ostseeraum im Rahmen eines Interreg-Projekts oder auch im Watt für das Welterbegebiet Wattenmeer, wir verlassen uns dabei gerne auf QUBIC. Die hohe, praxisrelevante Qualität der Arbeit von QUBIC überzeugt uns jedes Mal auf's Neue.

Dr. Lars Wohlers

Kontakt:

KON-TIKI – Büro für Bildungs- und Erlebnisplanung
Dr. Lars Wohlers
Munstermannskamp 1
21335 Lüneburg
wohlers@kon-tiki.eu
www.kon-tiki.eu
Telefon 04131 7898230

„STARKE FRAUEN – WACHSENDE UNTERNEHMEN“

DREI UND VIER UND EXTRA – DIE NEUEN REIHEN STARTEN

Zwei Durchgänge des QUBIC Qualifizierungsprogramms „Starke Frauen – Wachsende Unternehmen“ sind bereits erfolgreich gestartet. Im Herbst beginnen die nächsten beiden Runden sowie das Zusatzangebot für Personalverantwortliche und vorgesetzte Führungskräfte.

Gerade letzteres verspricht besonders spannend zu werden: Personalverantwortliche und **vorgesetzte Führungskräfte (männlich oder weiblich)** erhalten im Projektrahmen eine weitere Qualifizierungsmöglichkeit zu

den Themen Wertschätzende Kommunikation, Umgang mit Konfliktsituationen, Strategie und Taktik des Verhandeln sowie Interkulturelle Kommunikation. Start der jeweils zweitägigen Workshopreihe ist der 25./26.09.2013.

Durchweg positive Erfahrungen liegen mit den ersten beiden Reihen des Projekts für Frauen in Leitungspositionen – oder auf dem Weg dahin – vor, die im Frühjahr gestartet sind. (Siehe auch Artikel auf Seite 9). Die Themenpalette reicht hier von der Entwicklung eines eigenen Führungsstils über Konkurrenz und Teams im Unternehmen bis hin zu Durchsetzungsstrategien und Karriereplanung.

Rege ist auch der Austausch der Teilnehmerinnen untereinander im extra eingerichteten geschützten Bereich auf der QUBIC-Website.

Die dritte Reihe soll im September, die vierte Ende Oktober beginnen. Die QUBIC Mitarbeiterinnen im Projekt sprechen derzeit interessierte Unternehmen auf eine mögliche Projektteilnahme hin an.

Informationen bei
Tamara Uh-Tückardt,
0511 16998883,
uh-tueckardt@qubic.eu

**STARKE FRAUEN –
WACHSENDE
UNTERNEHMEN**

KOMPETENZ MIT RÜCKENWIND

Der Evangelische Fachverband für Arbeit und soziale Integration e.V. hat die QUBIC Beratergruppe GmbH beauftragt, im Rahmen des ESF-Rückenwind-Projektes „WipPe – Wissen planen – Personal entwickeln“ ein Instrument zur Kompetenzerfassung und Wissensweitergabe zu entwickeln.

Wir haben uns sehr gefreut, zur Schulung der von QUBIC entwickelten Instrumente die teilnehmenden Pilotunternehmen als erste Seminargruppe in unseren neuen Räumen begrüßen zu dürfen.

Wir werden in der nächsten Ausgabe ausführlicher über die entwickelte Kompetenzmatrix berichten.

ISSN 1613-530X

Redaktion
Bernd Staemmler
staemmler@qubic.eu
www.qubic.eu

V.i.S.d.P.
Götz Hendricks, Edzard Niemeyer
Martha-Wissmann-Platz 3
30449 Hannover

Telefon 0511 1699888-0
Fax 0511 1699888-9

Für namentlich gekennzeichnete Texte liegen die Rechte bei den Autoren. Nachdruck mit Quellenangabe erwünscht. QUBIC.praxis ist kostenlos.

Fotos
QUBIC, Harald Jacke (JaMedia)

Gestaltung
Volkman Grafik-Design, Hannover
www.volkman-grafik.de

Druck
Interdruck, Hannover