



„IM GLEICHKLANG“



MATTHIAS JAHN, STELLVERTRETENDER BETRIEBSRATSVORSITZENDER



ÜBERBLICK INFRASERV HÖCHST



InfraserV GmbH & Co. Höchst KG

(kurz: **InfraserV Höchst**) ist Standortbetreiber des Industrieparks Höchst und stellt Services und Produkte für die dort ansässigen Unternehmen bereit.

Das Angebot umfasst neben Site Services, Energien und Entsorgung weitere Standortdienstleistungen.

Als Nachfolge-Unternehmen der aufgespaltenen Höchst AG genießt das Unternehmen jedoch keine Alleinstellung im Betrieb des Industrieparks, sondern muss sich gegen konkurrierende Anbieter behaupten.

Hochwertige Services und ein entsprechend qualifiziertes Personal sind für InfraserV Höchst zentrale Erfolgsfaktoren, um sich im Wettbewerb durchzusetzen.

WELCHE KOMPETENZEN BENÖTIGEN BESCHÄFTIGTE UND UNTERNEHMEN AUS SICHT DES UNTERNEHMENS?

Die ideale Arbeitskraft einer digitalen und hochgradig flexiblen Arbeitswelt ist dynamisch und flexibel, kalkuliert und selbstorganisiert, visionär und permanent abrufbereit.

Kurz: Sie ist souverän und agil.

(Quelle: IG BCE, Dialog „Neues Leitbild der Arbeit“ These 7)

WAS VERSTEHEN UNTERNEHMEN UNTER DIGITALER KOMPETENZ ?

- **Neue Jobs, aufregende Jobs, anspruchsvolle Jobs - für digital qualifizierte Arbeitnehmer bieten sich hervorragende Jobchancen**
- **Digitale Kompetenz ist genauso wichtig wie Fach- oder Sozialkompetenz**
- **Ohne das nötige Maß an digitaler Kompetenz kommt man im Berufsleben künftig nicht mehr aus**
- **Update für digitale Kompetenz für Mitarbeiter bleibt aus**
- **Jedem dritten Unternehmen sind die Angebote von Weiterbildungen rund um die Digitalthemen zu teuer**

(Quelle: Haufe.de /20.7.2016)

WAS TUN UNTERNEHMEN UND BESCHÄFTIGTE ,UM KOMPETENZEN ZU GENERIEREN?

- **Der Betriebsrat von Infraserv Höchst verfolgt das übergeordnete Ziel, die Personalplanung stärker in die Unternehmensstrategie einzubinden**
- **Neue Qualifikationsbedarfe in der digitalen Transformation**
- **Umsetzung und Beteiligung der Mitarbeiter**
- **Mitarbeiterqualifizierungsgespräch: Datenquelle für eine nachhaltige Personalplanung**
- **Lessons learned**

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Gibt es Fragen?

Back up

IM GLEICHKLANG: WEITERBILDUNG UND PERSONALPLANUNG BEI INFRASERV HÖCHST



Neue Qualifikationsbedarfe in der digitalen Transformation

Als Standortbetreiber verfügt InfraserV Höchst über eine eigene digitale Infrastruktur, die in den kommenden Jahren auf den neuesten Stand der Technik gebracht werden soll. Hoch funktionale, aber über die Jahre spezialisierte Insellösungen sollen intelligent miteinander vernetzt werden. Viele Prozesse sollen automatisiert und damit vereinfacht werden (aktuell werden z.B. im Bereich Facilities die Wartungen bzw. das Vorbeugen von Wartungen automatisiert: Mitarbeiter erhalten Wartungsaufträge direkt via Tablett, die Wartung wird digital erfasst und abgerechnet).

Im Zuge dieses Wandels entstehen im Unternehmen neue Qualifikationsbedarfe:

Vertikal: Gezielte Qualifizierung für den Verantwortungszuwachs von Beschäftigten.

Horizontal: Weiterbildungsmaßnahmen für technische Erneuerungen im Zuge der digitalen Transformation.

Weiterbildung in der Praxis

Eine vorausschauende Personalplanung mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen ist aufgrund der Altersstruktur (hohes Durchschnittsalter) und der Qualifikationsbedarfe im Zuge der Digitalisierung erfolgsentscheidend.

IM GLEICHKLANG: WEITERBILDUNG UND PERSONALPLANUNG BEI INFRASERV HÖCHST



Umsetzung und Beteiligung der Mitarbeiter

Der Betriebsrat verfolgt das übergeordnete Ziel, die Personalplanung stärker in die Unternehmensstrategie einzubinden. In einem gemeinsamen Entwicklungsprozess konnten die Betriebsrats-Kommission „Weiterbildung“ und die Geschäftsführung 2015 eine Betriebsvereinbarung (BV) zum Thema „Weiterbildung und Qualifizierung“ abschließen. Sie umfasst nicht nur Regelungen zur Organisation der betrieblichen Weiterbildung, sondern legt auch den Grundstein für eine mittel- bis langfristige Personalplanung:

In der BV ist festgehalten, dass die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen, sofern sie einen rein dienstlichen Nutzen haben, zu 100% vom Arbeitgeber übernommen werden und während der Arbeitszeit stattfinden.

Die BV schreibt ein eigens terminiertes Mitarbeiterqualifizierungsgespräch vor, das mindestens alle zwei Jahre stattfinden muss und mit einem Online-Tool erfasst wird. Hierbei werden die Qualifikationsziele für die nächsten ein bis zwei Jahre festgelegt.

Die Erfassung des Qualifikationsstandes und der Qualifikationsbedarfe werden in eine Mitarbeiterqualifikationsmatrix eingespeist, die Aufschluss über die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten gibt und Grundlage für eine vorausschauende Personalplanung ist.

Sowohl die in dem Mitarbeiterqualifizierungsgespräch enthaltene Stärken-Schwächen-Diskussion wie auch die elektronische Erfassung des Gesprächs waren Gegenstand kontroverser Diskussionen. Wichtige vertrauensbildende Maßnahmen waren Grundlage für eine Einigung in diesen Punkten:

Führungskräfte und Mitarbeiter erhalten Schulungen im Umgang mit dem Online-Tool sowie ein Coaching, das zu einer versachlichten Gesprächsführung und konstruktiven Bearbeitung von Schwächen befähigt.

Der vertrauliche Umgang mit den erfassten Daten wird von der internen IT-Abteilung abgesichert (hier gibt es Verpflichtungserklärungen zum vertraulichen Umgang und zur Geheimhaltung der Daten).

IM GLEICHKLANG: WEITERBILDUNG UND PERSONALPLANUNG BEI INFRASERV HÖCHST



Seit 2016 werden im Pilotprojekt die in der Betriebsvereinbarung vorgeschriebenen Mitarbeiterqualifizierungsgespräche zum Thema „Weiterbildung und Qualifizierung“ durchgeführt.

Die Mitarbeiterqualifizierungsgespräche dienen dazu, die Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeiter für die folgenden ein bis zwei Jahre zu ermitteln und notwendige Qualifikationsmaßnahmen einzuleiten.

Darüber hinaus werden die Ergebnisse der Mitarbeiterqualifizierungsgespräche in eine Mitarbeiterqualifikationsmatrix eingespeist, auf deren Grundlage sowohl die Qualifikationserhaltung der Mitarbeiter wie auch die Nachfolgeplanung im Unternehmen vorausschauend geplant werden kann.

Einen wichtigen Stellenwert nimmt aber auch die horizontale Weiterbildung nach dem Prinzip „Learning bzw. Training on the job“ ein: Gerade in Bezug auf technologische Schulungen im Zuge der Digitalisierung hat es sich bewährt, Schulungseinheiten zu organisieren, bei denen qualifizierte Mitarbeiter ihr Know-How an Kollegen weitergeben.

Für die Organisation und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen ist unter anderem die am Standort ansässige Tochtergesellschaft PROVADIS zuständig. PROVADIS verfügt über eine angegliederte Hochschule und kann so auch Master- und Bachelorabschlüsse anbieten.

IM GLEICHKLING: WEITERBILDUNG UND PERSONALPLANUNG BEI INFRASERV HÖCHST

Lessons learned

Für den erfolgreichen Abschluss der Betriebsvereinbarung „Weiterbildung und Qualifizierung“ war es notwendig, alle Stakeholder in die Planung zu integrieren und eine gute „Moderation“ des Aushandlungsprozesses zu gewährleisten.

Vertrauensbildende Maßnahmen sind eine Voraussetzung dafür, um Offenheit und Beteiligung der Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen und Know-How-Transfer herzustellen.

Erfolgsfaktoren sind hierbei:

- Ein vertraulicher Umgang mit den erhobenen Daten zu den Qualifikationsbedarfen. (Dies wird von der internen IT-Abteilung durch Verpflichtungserklärungen zum vertraulichen Umgang und zur Geheimhaltung der Daten gewährleistet).
- Transparenz und Verbindlichkeit in der Organisation und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen.
- Am „Mind-Set“ arbeiten: Es gilt, im Unternehmen eine Kultur des ehrlichen und konstruktiven Umgangs mit Schwächen zu fördern und positive Entwicklungsszenarien aufzuzeigen.