



9



10

Bewertungskriterien

- Die Maßnahmen müssen den Zielsetzungen des Innovationspreises entsprechen, d.h. sie sollen nicht die Erstausbildung betreffen.
- Die Maßnahmen beinhalten innovative methodische Ansätze oder sprechen besondere Zielgruppen an.
- Die Maßnahmen müssen für andere Unternehmen Vorbildcharakter haben.
- Maßnahmen ohne direkte öffentliche Unterstützung werden bevorzugt.

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.innovationspreis-weiterbildung.de

Der Innovationspreis Weiterbildung wird gestiftet von



**Handwerkskammer
Region Stuttgart**

**Handwerkskammer
Region Stuttgart**
Heilbronner Straße 43
70191 Stuttgart
www.hwk-stuttgart.de



IHK Region Stuttgart

**Industrie- und Handelskammer
Region Stuttgart**
Jägerstraße 30
70174 Stuttgart
www.stuttgart.ihk.de



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**

**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)**
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart
www.wrs.region-stuttgart.de

Mit Unterstützung von



DGB Region Nordwürttemberg
Lautenschlager Straße 20
70173 Stuttgart
www.nordwuerttemberg.dgb.de

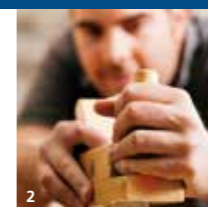


5

Innovationspreis Weiterbildung Region Stuttgart 2015



1



2



3



4



7



6



8



8

Zielsetzungen

Zur Weiterentwicklung des betrieblichen Qualifikationsniveaus in der Region Stuttgart tragen Unternehmen aller Größen und Branchen bei.

Der Innovationspreis Weiterbildung wird an kleine und mittelständische Unternehmen in der Region Stuttgart verliehen, die beispielhafte Initiativen umgesetzt haben und damit zur Steigerung der Qualität und Attraktivität der betrieblichen Weiterbildung beitragen.

Die Preisträger

HAHN+KOLB Werkzeuge GmbH

„HK-AKADEMIE“

Das führende Unternehmen im Werkzeug- und Maschinenhandel hat den erfahrenen Personalentwickler Peter Staub dafür engagiert, das betriebsinterne Wissen besser zu managen und einen Wissensverlust zu vermeiden. Er sollte die eigenen Mitarbeiter fördern und dafür ein passendes Schulungskonzept einführen, welches mit geringem Mittlereinsatz dennoch hohe Effizienz und Effektivität garantiert.

Dass dies keine widersprüchlichen Ziele sein müssen, belegt unter anderem das aktuelle Seminarprogramm 2015, aus dem die Mitarbeiter Kurse zu den Themenfeldern Organisation, Produkte, Vertrieb, Führung, Informationsverarbeitung, Gesundheit und Sprachen auswählen können. Herausgegeben wird es von der firmeneigenen Akademie. Auf dem Weg dahin hatte Peter Staub viel Überzeugungsarbeit zu leisten. Um das im Unternehmen vorhandene Know-how möglichst effizient zu nutzen, gewinnt der Betrieb seine Dozenten aus den Reihen der eigenen Mitarbeiter. Heute gelten die Dozenten der Akademie als ausgewiesene Experten und die Mitarbeiter sehen es als hohe Wertschätzung an, wenn sie ihr Wissen dort weitergeben können.

Die Jury bewertet diesen Ansatz als vorbildlich, weil er betriebsinterne Potenziale systematisch erschließt und mit einem intelligenten Wissensmanagement verbindet.



**HAHN+KOLB
Werkzeuge GmbH**
Schlieffenstraße 40
71636 Ludwigsburg

Peter Staub
Leiter Personalentwicklung
Telefon 07141 498-5722
peter.staub@hahn-kolb.de
www.hahn-kolb.de

Günther Daiß Gartengestaltung GmbH

„Fit, gebildet und gefragt ein Leben lang“

Um seine Mitarbeiter langfristig zu binden, motiviert Günther Daiß sie aktiv dazu, Erfahrungen bei anderen Unternehmen zu sammeln. Was zunächst paradox klingt, ist Teil eines ausgeklügelten Plans. Im Rahmen einer Karriere-Walz schickt der Geschäftsführer seine Auszubildenden und erfahrene Experten zu anderen Firmen des Garten- und Landschaftsbaus, damit sie sich fachlich weiterentwickeln können. Dabei handelt es sich um Mitglieder des „Netzwerks Gärten“, in dem sich das Waiblinger Unternehmen mit sechs weiteren Betrieben zusammengeschlossen hat.



Mit der Walz greift Daiß eine alte Tradition auf, um seinen Mitarbeitern reizvolle Perspektiven zu bieten, die innerhalb des eigenen Betriebs nicht realisierbar wären. Der systematische Blick über den eigenen Gartenzaun ist Teil einer individuellen Laufbahnplanung und gehört zum Programm einer eigenen Netzwerk Akademie. Diese bündelt die Weiterbildungsaktivitäten seiner Mitglieder und bietet zudem den Rahmen für eine kollegiale Beratung der Geschäftsführer sowie den fachlichen Austausch der Mitarbeiter.

Die Jury würdigt mit dem Preis insbesondere die Weiterentwicklung der Mitarbeiter über sämtliche Qualifikations- und Altersstufen und die Übertragbarkeit des kooperativen Ansatzes.

**Günther Daiß
Gartengestaltung GmbH**
Erbachhof 1
71336 Waiblingen

Günther Daiß
Geschäftsführer
Telefon 07151 272 02-30
g.daiss@gaertenvondaiss.de
www.gaertenvondaiss.de

IT-Designers GmbH

„Maßnahmenpaket Mitarbeiterentwicklung“



Etwa alle zwei Wochen treffen sich Softwarespezialisten und Verwaltungsmitarbeiter der IT-Designers Gruppe zu Inhouse-Schulungen in der Firmenzentrale in Esslingen. In den Seminaren lernen sie die neuesten Entwicklungstools kennen, tauschen sich über aktuelle Technologien aus oder entwickeln ihre Kommunikationsfähigkeiten weiter. Was geschult wird, haben die Beschäftigten oft selbst vorgeschlagen. Denn wer in der Softwareentwicklung auf höchstem Niveau mitspielen möchte, muss stets die neuesten Anwendungen und Technologien beherrschen.

Jedem ihrer Mitarbeiter stellen die Esslinger Softwareentwickler deshalb eine bezahlte Weiterbildungszeit von insgesamt rund drei Arbeitswochen im Jahr zur Verfügung. Zur Philosophie gehört es auch, Beschäftigten mit Bachelor- oder Diplomabschluss eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung zum Master vorzuschlagen. Das Unternehmen unterstützt diese Fortbildung unter anderem mit sehr flexiblen Arbeitszeiten und einer entsprechenden Zeitgutschrift für die Prüfungsvorbereitung.

Die Jury ist insbesondere von der Regelmäßigkeit und dem Umfang der Weiterbildungsanstrengungen sowie der gelebten Lernkultur beeindruckt.

IT-Designers GmbH
Entennest 2
73730 Esslingen

Steffen Ehlers
Geschäftsführer
Telefon 0711 30 51 11-50
steffen.ehlers@it-designers.de
www.it-designers.de

Heermann Maschinenbau GmbH

„Agiles Projektmanagement“

Der Bandsägenspezialist HEMA aus Frickenhausen hat bis auf seine beiden Geschäftsführer und einen Projektmanager alle Führungsebenen abgeschafft und durch demokratisch gewählte Teamsprecher ersetzt. Durch diese radikale Umorganisation wollte das Familienunternehmen schneller, flexibler und effizienter werden. Begleitet wurde der Veränderungsprozess durch ein kluges Personalentwicklungskonzept, das die Eigenverantwortung der Mitarbeiter stärkte und ihre Potenziale und Talente in den Mittelpunkt stellte.



Heute sind die rund 50 Mitarbeiter in fünf dynamischen Teams organisiert, die sich selbst managen. Durch regelmäßige Job Rotation sollen sie zukünftig noch flexibler werden und ihr Know-how erweitern. Seit der Einführung des „agilen Projektmanagements“ ist die Produktivität bei HEMA um rund 17 Prozent gestiegen. Die Kunden bekommen schnellere und zuverlässige Lieferzusagen und die Mitarbeiter sind zufriedener und weniger krank.

Die Jury honoriert diese besonders gelungene Kombination von Organisations- und Personalentwicklung mit einem Sonderpreis.

**Heermann
Maschinenbau GmbH
(HEMA)**
Steinbeisstraße 8
72636 Frickenhausen

Marco Niebling
Leitung Projektmanagement
Telefon 07022 943 10-24
m.niebling@hema-saegen.de
www.hema-saegen.de