



HESSENCHEMIE AKADEMIE

Seminarmagazin 2023



HESSENCHEMIE

Hier ist alles für Sie drin.

INHALT

3	Editorial
4	Terminübersicht 2023
8	Zertifikatslehrgänge
10	Arbeitsrecht
12	Arbeitsorganisation und Entgeltgestaltung
14	Mitarbeiterführung
16	Weiterbildung für Auszubildende
18	Personalmanagement und -entwicklung
20	Seminarsprint
22	Fachkräfte radar





*Nora Hummel-Lindner
und Stephanie Blackert*

*Um den Kurzfilm zu starten,
klicken Sie bitte auf den Playbutton!*

New Work, New Normal, New Magazine!

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

das Wort „New“ ist aus unserer Welt nicht mehr wegzudenken. Mit der Coronapandemie als Beschleuniger ist New Work in unseren Arbeitsalltag eingezogen und zum New Normal geworden. So war es nur konsequent, nach zehn Jahren Seminarkatalog zu einem New Magazine überzugehen. Anstelle einer kompletten Seminarübersicht möchten wir Ihnen mit diesem Magazin Highlight-Themen unseres diesjährigen Seminarprogramms sowie eine Terminübersicht unserer Akademie-Angebote vorstellen. Also viel „frischer Wind“, der Ihnen Lust machen soll, durch das neue Seminarangebot auf unserer Website zu stöbern:

Auf **www.hessenchemie.de/termine** finden Sie alle angebotenen Seminare und haben die Möglichkeit, sich direkt anzumelden. Alternativ nutzen Sie dieses Magazin und klicken auf die jeweilige Verlinkung, um direkt zum Seminar zu gelangen. Selbstverständlich können Sie das Magazin auch weiterleiten und so Ihren Kollegen verfügbar machen.

Das Thema New ist auch aus unseren Seminaren nicht wegzudenken. New Normal birgt aus arbeitsrechtlicher Sicht viele Herausforderungen, die es zu beachten gilt. Gleiches lässt sich über das Thema Arbeitszeit sagen. Im Bereich Mitarbeiterführung steht New Normal mittlerweile für die Führung von virtuellen oder hybriden Teams und leider ist auch der Fachkräftemangel zum New Normal geworden. Aus gegebenem Anlass bieten wir Ihnen daher zu all diesen Themenfeldern Seminare an. Unsere Grundlagenseminare oder die Zertifikatslehrgänge wird es natürlich weiterhin geben.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Erkunden des Magazins und freuen uns, Sie bald virtuell und in Präsenz in unserem Campus begrüßen zu dürfen.

Nora Hummel-Lindner

S. Blackert

TERMINÜBERSICHT 2023

Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht

Recht (früh) am Mittwoch	Online-Infoveranstaltung	1. Mittwoch jeden Monat
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit I		26.-27.04.2023
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit II		03.-04.05.2023
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit III		04.-05.07.2023
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit – Modul I	Selbststudium/Live-Austausch	05./12./19./26.10.2023
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit – Modul II	Selbststudium/Live-Austausch	02./09./15.11.2023
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit – Modul III	Selbststudium/Live-Austausch	07./14.12.2023
HR-Refresher		28.03./18.10.2023
Ausgewählte aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht		06.07.2023
Employment and Labour Law in the German Chemical Industry	in english language	23.05.2023
Das Arbeitszeugnis in der Chemie und KVI		19.09.2023
Umgang mit Krankheit im Arbeitsverhältnis	Online-Seminar	27.-28.06.2023
Umgang mit Low Performance im Arbeitsverhältnis		09.05.2023
Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit in der Chemie		26.09.2023
Schwerbehinderung – Besonderheiten rund um das Arbeitsverhältnis		30.03.2023
Sozialpartnerschaftliches Arbeiten mit dem Betriebsrat		05.10.2023
Betriebliche Altersversorgung „Spezial“		15.06.2023
„New Work“ – Neue Arbeitsformen auf dem Vormarsch	Online-Seminar	27.-28.09.2023
Arbeits- und Tarifrecht für Führungskräfte		08-09.03./11.-12.10.2023
Die Pflichten der Vorgesetzten in der Chemie		10.05./07.11.2023
Die Manteltarifverträge der Chemie und KVI		15.03.2023
Die Manteltarifverträge der Chemie und KVI	Online-Seminar	12.-13.09.2022
Rechtliche Änderungen zum Jahreswechsel	Online-Seminar	20.11.2023
Rechtliche Grundlagen für das Ausbildungsverhältnis		20.07.2023

Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Das Antidiskriminierungsgesetz im Arbeitsalltag		13.06.2023
Grundlagen des Datenschutzes im Arbeitsverhältnis		30.11.2023
Operative Personalarbeit in Chemie und KVI	Workshop	14.11.2023
Social Media in der Arbeitswelt	Online-Seminar	25.05.2023

Mitarbeiterführung

Führen in Produktion und produktionsnahen Bereichen I		06.–08.03./03.–05.07.2023
Führen in Produktion und produktionsnahen Bereichen II		04.–06.09./29.11.–01.12.2023
Führen im mittleren Management I	Online-Training	08.–10.02.2023
Führen im mittleren Management I		22.–24.03./03.–05.05.2023
Führen im mittleren Management II	Online-Training	21.–23.06. 2023
Führen im mittleren Management II		19.–21.07./20.–22.09.2023
Führen im mittleren Management III	Online-Training	04.–06.10.2023
Führen im mittleren Management III		06.–08.12.2023
Coaching als Führungsstil	Online-Training	28.02.+21.03.2023
Coaching als Führungsstil		09.–10.05./14.–15.11.2023
Change-Management: Die Führungskraft als „Change-Agent“		13.–14.09.2023
Hybride Arbeit – das Beste aus zwei Welten?!	Online-Training	15.–16.03./14.–15.09.2023
Teamführung in der Produktion		08.–09.11.2023

TERMINÜBERSICHT 2023

Personalmanagement und -entwicklung

Praxisworkshop Aus- und Weiterbildung 4.0: Lern-Tubes (Erklärfilme) – Einfach. Selbst. Gemacht. **13.06.2023**

Seminarsprint 2023: Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren Präsenz- und Online-Seminar **02./10./17./27.03.2023**

Seminarsprint 2023: Inklusion betrieblich gestalten Präsenz- und Online-Seminar **12./19./23./28.09.2023**

HR-Controlling und HR-Dashboards – von der einfachen Kennzahl bis zur visuellen Analyse **07.02.2023**

Vertrauensvolle Teamarbeit gestalten **24.02.2023**

Newworkshop – New Work zum Anfassen Präsenz- und Online-Seminar **25.04.+09.05.2023**

Meetingkultur reflektieren und verändern Präsenz- und Online-Seminar **24.04.+12.05.2023**

RV Fit – Das Präventionsprogramm der Rentenversicherung **18.09.2023**

Ausbilden mit Kopf und Herz I: Zuhören als Basis einer guten Kommunikation **21.03.2023**

Ausbilden mit Kopf und Herz II: Ausbildungstypische Gespräche führen **24.05.2023**

Ausbilden mit Kopf und Herz III: Moderierter Erfahrungsaustausch mit Zusatzthema Online-Seminar **07.06.2023**

Brain Basics: Know-how für Personal- und Selbstmanagement **26.-27.09.2023**

Achtsames Selbstmanagement trainieren Online-Seminar **06.+13.+ 20.10.2023**

Arbeitsorganisation und -gestaltung

Flexible Arbeitszeitgestaltung – gesetzliche und tarifliche Grundlagen **25.04.2023**

Schichtarbeit klug gestalten – Überblick und Umsetzungsempfehlungen **26.04.2023**

Von der Arbeitszeit zur Personaleinsatzplanung **27.04.2023**

Arbeitszeitgestaltung – gesetzliche und tarifliche Grundlagen Online-Seminar **31.10.2023**

Arbeitszeit klug gestalten Online-Seminar **02.11.2023**

Schichtarbeit klug gestalten Online-Seminar **03.11.2023**

Entgeltgestaltung

Eingruppierungsrecht und Arbeitsbewertung I – rechtliche Grundlagen der Eingruppierung	Selbststudium & Online-Seminar	28.02.2023
Eingruppierungsrecht und Arbeitsbewertung II – Aufgabenbeschreibungen erstellen und bewerten	Workshop	01.03./11.07.2023
Das Gesamtpaket der tariflichen Vergütung		11.05.2023
Ausgewählte Komponenten der tariflichen Vergütung in Chemie und KVI	Online-Seminar	08.11.2023
Mit der richtigen Interviewtechnik zur tarifkonformen Aufgabenbeschreibungen		12.07.2023

Kommunikation

Krisenkommunikation in Chemie und KVI: Vorbereitung auf den Tag X – Modul I		28.03.2023
Krisenmanagement in Chemie und KVI: Krisenstäbe etablieren und üben – Modul II		29.03.2023
Podcasts für die interne HR-Kommunikation		02.05.2023
Medientraining für den Fall der Fälle – richtig kommunizieren, wenn die Kamera vor der Tür steht		30.03.2023
Konstruktive Konfliktbearbeitung – vom Konflikt zur respektvollen Verständigung		28.-30.06.2023
Fokus Körpersprache: Schwierige Gespräche souverän führen	Präsenz- und Online-Seminar	19.-20.06.2023
Verhandlungstraining: besser verstehen, besser verstanden werden, noch besser verhandeln!		17.-19.10.2023

Basis- und Spezialwissen mit Brief und Siegel



Die Zertifikatslehrgänge vermitteln neben einer fundierten Grundlagenausbildung zu den Themen Arbeitsrecht oder Mitarbeiterführung auch Maßnahmen und Methoden für die betriebliche Praxis. So vereinen die Inhalte der einzelnen Module sowohl Theorie als auch branchenspezifische Erfahrungswerte der Referenten und sind speziell auf die Arbeit in der Chemie- und Kunststoffindustrie zugeschnitten. Die Gliederung in Pflicht- und Wahlmodule bietet die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, welches der angebotenen Wahlmodule in der täglichen Arbeit den größeren Nutzen bietet. Die erfolgreiche Teilnahme an einem Zertifikatslehrgang wird mit der Vergabe des HessenChemieZertifikats bestätigt.



ZERTIFIKAT

über die Teilnahme am Lehrgang Arbeitsrecht

Simone Friehl

hat in der Zeit vom 01.01.2022 bis 18.08.2022 an folgenden Modulen des Zertifikatslehrgangs teilgenommen und hat diesen erfolgreich abgeschlossen:

Pflichtmodul I

Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit I

Pflichtmodul II

Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit II

Pflichtmodul III

Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit III

Wahlmodule

- Umgang mit Krankheit im Arbeitsrecht
- Ausgewählte aktuelle Rechtsprechung

Wiesbaden, im August 2022

St. Blackert

Stephanie Blackert
Leitung HessenChemie-Akademie

HessenChemie ist ein zuverlässiger Partner. Wir kommunizieren transparent und handeln nachhaltig. Unser Erfolg gründet insbesondere auf dem vertrauensvollen Zusammenwirken von hauptamtlichen Verbandsmitarbeitern und ehrenamtlichen Unternehmensvertretern. Kundenorientierung ist der wichtigste Maßstab unseres Handelns. In enger Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedsunternehmen erarbeiten wir maßgeschneiderte und individuelle Lösungen für die Praxis.

ZERTIFIKATSLEHRGÄNGE

Zertifikatslehrgang Arbeitsrecht - rechtssichere Personalarbeit

Der Zertifikatslehrgang vermittelt Basiswissen in allen für die Personalarbeit in der chemischen und kunststoffverarbeitenden Industrie arbeitsrechtlich relevanten Themen. Dabei steht der Praxisbezug stets im Vordergrund. Oberstes Ziel ist es, eine rechtssichere und professionelle Personalarbeit zu gewährleisten. Die Teilnehmenden werden befähigt, personelle Maßnahmen unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Vorgaben und der geltenden Tarifverträge Chemie und KVI eigenständig und in unterschiedlichen Konstellationen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer/Betriebsrat/IG BCE/staatliche Funktionsträger) umzusetzen. Im Jahr 2023 wird dieser Lehrgang in Präsenzform und als Fern/Onlinelehrgang angeboten.

Zertifikatslehrgänge Führen im mittleren Management und Führen in Produktion

Die Zertifikatslehrgänge zum Thema Führung sind sowohl für neue Führungskräfte konzipiert als auch für Führungskräfte, die ein Update im Thema Führung wünschen. Vermittelt wird – je nach Bedarf der Teilnehmenden – Basis- und Vertiefungswissen mit Hilfe von Einzel- und Gruppenarbeiten sowie mit gezielter Fallbearbeitung und Kollegialer Beratung. Primär wird eine Stärkung der Führungskompetenz und des Führungshandelns analog der Sozialpartnervereinbarung WA14.0 angestrebt.

Detaillierte Informationen zu den Zertifikatslehrgängen finden Sie im Mitgliederbereich.



New Work hybrid
Remote home office
Desk-Sharing Work-Life-Balance Flexibilität
mobiles arbeiten

New Work – neue Arbeitsformen als Chance und Herausforderung

ARBEITSRECHT

Die Coronapandemie war und ist noch immer ein Katalysator für neue Arbeitsformen. Während vor zweieinhalb Jahren die Mitarbeitenden nur partiell oder in Ausnahmefällen ihre Aufgaben am Schreibtisch von zu Hause aus erledigt haben, werden heute in einigen Unternehmen Mietverträge für ganze Etagen gekündigt, weil die betriebliche Notwendigkeit einer ständigen Anwesenheit im Unternehmen nicht mehr gegeben ist. Durch die Erfahrungen seit März 2020 und die fortschreitende Digitalisierung ist es nicht mehr erforderlich, dass Mitarbeitende jeden Tag vor Ort im Unternehmen sind. Vielfältige neue Arbeitsformen haben Einzug gehalten - allen voran das Mobile Arbeiten.

Doch was sich auf den ersten Blick so schön und einfach anhört, ist bei näherer Betrachtung durch die juristische Brille eine Grauzone mit vielen ungeklärten Fragen. Im Seminar „New Work“ werden wir uns mit den verschiedenen neuen Arbeitsformen beschäftigen. Zum Themenkreis gehören die vielfältigen Varianten des Mobile Office wie auch die „Crowdworker-Entscheidung“ des BAG und sämtliche Fragen zu Desk-Sharing.

Die neuen Arbeitsformen entwickeln sich ständig weiter. So ist es wohl Fluch und Segen zu gleich, dass es an gesetzlichen Definitionen und klaren rechtlichen Rahmenbedingungen fehlt. Das Seminar hat zum Ziel, hinsichtlich rechtlicher Risiken zu sensibilisieren und die Ausgestaltungsmöglichkeiten zu analysieren.

Mit einem Bericht aus der Praxis werden den Teilnehmenden nicht nur die theoretischen Voraussetzungen nahe gebracht, sondern aufgezeigt, wie zum Beispiel Mobiles Arbeiten in der Praxis erfolgreich umgesetzt werden kann. Einen Schwerpunkt des Seminars bildet daher auch der Erfahrungsaustausch untereinander. Welche Erfahrungen wurden im eigenen Unternehmen gemacht? Was lief gut?? Wovon ist eher abzuraten? Welche Möglichkeiten wurden für den eigenen Bereich bisher noch gar nicht in Erwägung gezogen? Es gibt keine Denkverbote. Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, heißt vielleicht auch, neue Wege zu gehen.

Recht (früh) am Mittwoch	Online-Infoveranstaltung	1. Mittwoch jeden Monat
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit I		26.-27.04.2023
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit II		03.-04.05.2023
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit III		04.-05.07.2023
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit – Modul I	Selbststudium/Live-Austausch	05./12./19./26.10.2023
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit – Modul II	Selbststudium/Live-Austausch	02./09./15.11.2023
Arbeitsrecht in der operativen Chemie-Personalarbeit – Modul III	Selbststudium/Live-Austausch	07./14.12.2023
HR-Refresher		28.03./18.10.2023
Ausgewählte aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht		06.07.2023
Employment and Labour Law in the German Chemical Industry	in english language	23.05.2023
Arbeitsvertragsgestaltung: Neue Anforderungen durch das NachwG und Grundlagen	Online-Seminar	06.-07.03.2023
Das Arbeitszeugnis in der Chemie und KVI	Online-Seminar	19.09.2023
Umgang mit Krankheit im Arbeitsverhältnis		27.-28.06.2023
Umgang mit Low Performance im Arbeitsverhältnis		09.05.2023
Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit in der Chemie		26.09.2023
Schwerbehinderung – Besonderheiten rund um das Arbeitsverhältnis		30.03.2023
Sozialpartnerschaftliches Arbeiten mit dem Betriebsrat		05.10.2023
Betriebliche Altersversorgung „Spezial“		15.06.2023
„New Work“ – Neue Arbeitsformen auf dem Vormarsch	Online-Seminar	27.-28.09.2023
Arbeits- und Tarifrecht für Führungskräfte		08-09.03./11.-12.10.2023
Die Pflichten der Vorgesetzten in der Chemie		10.05./07.11.2023
Die Manteltarifverträge der Chemie und KVI		15.03.2023
Die Manteltarifverträge der Chemie und KVI	Online-Seminar	12.-13.09.2022
Rechtliche Änderungen zum Jahreswechsel	Online-Seminar	20.11.2023
Rechtliche Grundlagen für das Ausbildungsverhältnis		20.07.2023
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Das Antidiskriminierungsgesetz im Arbeitsalltag		13.06.2023
Grundlagen des Datenschutzes im Arbeitsverhältnis		30.11.2023
Operative Personalarbeit in Chemie und KVI	Workshop	14.11.2023
Social Media in der Arbeitswelt	Online-Seminar	25.05.2023

Arbeitszeiten flexibel und bedarfsgerecht gestalten

Wie genau die Arbeitswelt der Zukunft aussehen wird, darüber kann man natürlich nur spekulieren. Nichtsdestotrotz ist es sehr wahrscheinlich, dass Flexibilität dabei eine noch wichtigere Rolle spielen wird. So hat sich gerade in den letzten zwei bis drei Jahren gezeigt, dass Unternehmen, die Erfahrung mit flexibler Arbeitsorganisation hatten, besser auf Krisensituationen und deren Auswirkungen vorbereitet sind. Die Coronapandemie hat der Flexibilisierung der Arbeitszeit in allen Bereichen einen enormen Schub gegeben. Unternehmen und Beschäftigte haben viel ausprobiert und dazugelernt. Wie wird sie also aussehen, die Arbeitszeit der Zukunft?

Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft hat 11 Thesen zur Arbeitszeit der Zukunft zusammengefasst, von denen einige auch in der Chemie und der kunststoffverarbeitenden Industrie uneingeschränkt von Bedeutung sind:

Ort- und zeitflexibles Arbeiten gewinnt an Bedeutung. Mobiles Arbeiten kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen und ist somit ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor für Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte.

Arbeitszeiten müssen so flexibel und bedarfsgerecht gestaltet sein, dass sie Unternehmen im globalen Wettbewerb die notwendige Beweglichkeit einräumen und damit langfristig Arbeitsplätze sichern. So kann auch bei kritischer Auftragslage wertvolles Know How von Mitarbeitenden im Unternehmen gehalten werden.

Für ergonomische Schichtplangestaltung ist die Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nach wie vor unerlässlich. Um den Veränderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden, sollten jedoch die neu gewonnenen arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Ansätze konstruktiv diskutiert und bei Bedarf in die Gestaltung integriert werden.

Flexible, gesundheits- und bedarfsgerechte Schichtarbeit ist planbar. Schichtplangestaltung auf der Basis arbeitswissenschaftlicher Kriterien hat einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

Wie gesunde und flexible Schichtmodelle planbar sind, welche tariflichen Regelungen in der Chemie zum Thema mobiles Arbeiten die betriebliche Umsetzung erleichtern können, welche rechtlichen und tariflichen Flexibilisierungsmöglichkeiten es gibt und wie die dazu passenden Betriebsvereinbarungen aussehen sollten, wird in den Praxisseminaren zum Thema Arbeitszeit mit den Teilnehmenden erarbeitet.

Die Seminare sind grundsätzlich einzeln buchbar. Für maximalen Lernerfolg wird die Teilnahme an den drei aufeinander aufbauenden Arbeitszeitseminaren (Flexible Arbeitszeitgestaltung/Schichtarbeit klug gestalten/Personaleinsatzplanung) empfohlen.



TERMINÜBERSICHT 2023

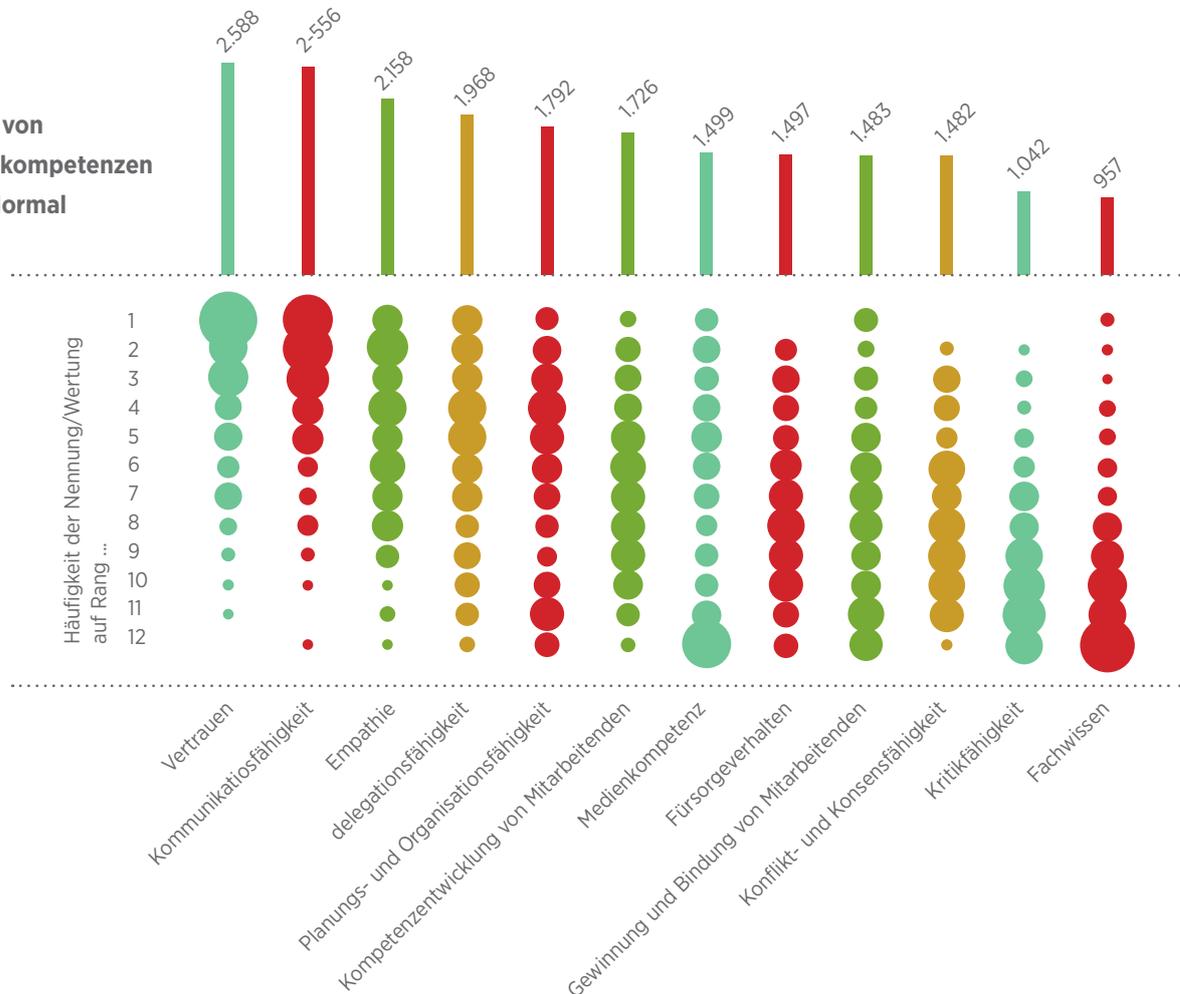
Arbeitsorganisation und -gestaltung

Flexible Arbeitszeitgestaltung – gesetzliche und tarifliche Grundlagen		25.04.2023
Schichtarbeit klug gestalten – Überblick und Umsetzungsempfehlungen		26.04.2023
Von der Arbeitszeit zur Personaleinsatzplanung		27.04.2023
Arbeitszeitgestaltung – gesetzliche und tarifliche Grundlagen	Online-Seminar	31.10.2023
Arbeitszeit klug gestalten	Online-Seminar	02.11.2023
Schichtarbeit klug gestalten	Online-Seminar	03.11.2023

Entgeltgestaltung

Eingruppierungsrecht und Arbeitsbewertung I – rechtliche Grundlagen der Eingruppierung	Selbststudium & Online-Seminar	28.02.2023
Eingruppierungsrecht und Arbeitsbewertung II – Aufgabenbeschreibungen erstellen und bewerten	Workshop	01.03./11.07.2023
Das Gesamtpaket der tariflichen Vergütung		11.05.2023
Ausgewählte Komponenten der tariflichen Vergütung in Chemie und KVI	Online-Seminar	08.11.2023
Mit der richtigen Interviewtechnik zur tarifkonformen Aufgabenbeschreibungen		12.07.2023

Relevanz von Führungskompetenzen im New Normal



Führungskompetenzen im Wandel

Gute Führung ist kein Selbstzweck. Sie wirkt sich positiv auf Gesundheit, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus. Sie fördert Kreativität, Innovationen und – besonders wichtig im Kontext der digitalen Transformation – Veränderungsbereitschaft. Eine Kompetenz, die während der Coronapandemie von den Mitarbeitenden erwartet wurde. Angekommen im New Normal kristallisiert sich in vielen Unternehmen der chemischen und kunststoffverarbeitenden Industrie zumindest in den kaufmännischen Bereichen eine hybride Teamstruktur heraus. Eine Situation, die auch bei erfahrenen Führungskräften ein Umdenken erfordert. Es gilt, einen differenzierteren Blick auf das eigene Führungshandeln zu werfen.

Wie hat sich das Team verändert? Arbeiten Teammitglieder untereinander nun besser oder schlechter zusammen? Und wie steht es um das Vertrauen? Untereinander und aus Sicht der Führungskraft? Wie kann Führung an die veränderte Teamstruktur angepasst werden und welche Führungskompetenzen stehen zukünftig im Vordergrund? In einer durch das IFIDZ durchgeführten Studie aus dem Herbst 2021 zum Thema „Führung im Umbruch; Perspektiven für die Zusammenarbeit der Zukunft“ wurden 482 Führungskräfte in der DACH-Region zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen befragt.

Das Ergebnis: Über 90 Prozent der Befragten erwarten einen Anstieg der Anforderungen an Führungskräfte – und zwar insbesondere in den Bereichen Selbstführung/-management (70 Prozent), Mitarbeiterführung (68 Prozent) und Teamführung (80 Prozent), ausgelöst durch die Arbeit in hybriden Teams. In der Studie „Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum New Normal“ des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der DGFP aus dem Frühling 2021 – mit 298 ausgewerteten Datensätzen – wurden die Teilnehmenden gebeten, eine Gewichtung der Führungskompetenzen vorzunehmen, die im New Normal relevant sein werden. Im Ergebnis wurden die Kompetenzen Vertrauen, Kommunikationsfähigkeit und Empathie am höchsten gewichtet (siehe Grafik).

Auch mit Blick auf das Führungsverständnis zeigt sich, dass die Befragten davon ausgehen, dass Erfolg in Zukunft stark an schnelle Veränderungen und die damit einhergehende Anpassungsfähigkeit geknüpft sein wird. So gaben rund 70 Prozent der Befragten an, die Führungskraft müsse zukünftig vor allem als „Veränderungsbegleiter“ wirken, eng gefolgt von der „Führungskraft als Entwicklungsbegleiter“ mit 53 Prozent. Beide Studien weisen auf eine Verschiebung der Führungskompetenzen in eine richtungsgebende und begleitende Funktion hin. Führungskräfte von hybriden Teams werden mehr Zeit in die Kommunikation mit den Mitarbeitenden investieren müssen, um alle Teammitglieder mitzunehmen und auf alle einzugehen. Wie das gelingen kann, wird im Seminar „Hybride Arbeit – das Beste aus zwei Welten?!“ mit den Teilnehmenden diskutiert.

TERMINÜBERSICHT 2023

Mitarbeiterführung und Kommunikation

Führen in Produktion und produktionsnahen Bereichen I		06.-08.03./03.-05.07.2023
Führen in Produktion und produktionsnahen Bereichen II		04.-06.09./29.11. – 01.12.2023
Führen im mittleren Management I	Online-Training	08.-10.02.2023
Führen im mittleren Management I		22.-24.03./03.-05.05.2023
Führen im mittleren Management II	Online-Training	21.-23.06. 2023
Führen im mittleren Management II		19.-21.07./20.-22.09.2023
Führen im mittleren Management III	Online-Training	04.-06.10.2023
Führen im mittleren Management III		06.-08.12.2023
Coaching als Führungsstil	Online-Training	28.02.+21.03.2023
Coaching als Führungsstil		09.-10.05./14.-15.11.2023
Change-Management: Die Führungskraft als „Change-Agent“		13.-14.09.2023
Hybride Arbeit – das Beste aus zwei Welten?!	Online-Training	15.-16.03./14.-15.09.2023
Verhandlungstraining: besser verstehen, besser verstanden werden, noch besser verhandeln!		17.-19.10.2023
Teamführung in der Produktion		08.-09.11.2023
Krisenkommunikation in Chemie und KVI: Vorbereitung auf den Tag X – Modul I		28.03.2023
Krisenmanagement in Chemie und KVI: Krisenstäbe etablieren und üben – Modul II		29.03.2023
Medientraining für den Fall der Fälle – richtig kommunizieren, wenn die Kamera vor der Tür steht		30.03.2023
Konstruktive Konfliktbearbeitung – vom Konflikt zur respektvollen Verständigung		28.-30.06.2023
Fokus Körpersprache: Schwierige Gespräche souverän führen	Präsenz- und Online-Seminar	19.-20.06.2023
Podcasts für die interne HR-Kommunikation	Online-Seminar	02.05.2023



Bessere Kommunikation durch aktives Zuhören

In bewährter Tradition bietet HessenChemie in 2023 wieder eine Seminartrilogie zum Thema Ausbildung an. Diesmal steht sie unter dem Aspekt „Ausbilden mit Kopf und Herz“ und spricht das gesamte ausbildende Fachpersonal an.

Die Seminartrilogie baut aufeinander auf. Den Auftakt bildet **Seminar I „Zuhören als Basis einer guten Kommunikation“**. Nähe und vor allem Vertrauen sind gerade im Zusammenhang mit Ausbildung unerlässlich und die Basis für gute, gelingende Kommunikation. Kaum etwas schafft so viel Nähe und Vertrauen wie das Gefühl, dass jemand uns richtig zuhört – und kaum etwas vernichtet die Grundlage einer jeden Beziehung so zuverlässig und nachhaltig wie Fehler beim Zuhören.

Aber warum wird dann ausgerechnet diesem Bereich der Kommunikation so wenig Aufmerksamkeit in der schulischen sowie betrieblichen Aus- und Weiterbildung gewidmet? Was unterscheidet richtiges von falschem Zuhören? Warum ist Zuhören etwas Aktives und nichts Passives? Was sind die notwendigen Bedingungen für richtiges Zuhören und wo liegen die Fallstricke? Wie mache ich es richtig?

Die Antworten auf diese Fragen – teilweise gemeinsam zu erarbeiten – steigert die persönliche, kommunikative Kompetenz und die Beziehung zu den Auszubildenden. Das Seminar leitet Dr. Stefan Hoppe, selbstständiger Unternehmensberater und Kommunikationstrainer. Er hat jahrelange Erfahrung in der Zusammenarbeit mit allen an der Ausbildung beteiligten Zielgruppen.

Kommunikationsregeln -für das Sprechen-

- ▶ Offen besprechen
- ▶ "Ich" sagen
- ▶ bei konkreten Situationen ^{bleiben}
- ▶ konkretes Verhalten ^{ansprechen}
- ▶ nicht verallgemeinern
- ▶ im Austausch bleiben
- ▶ Absprachen ^{Schriftlich festhalten}



Seminar II „Ausbildungstypische Gespräche führen“

greift konkrete Situationen aus dem Ausbildungsalltag auf, verbindet sie mit den in Seminar I vermittelten Grundlagen und ergänzt nun den Part des zielgerichteten Sprechens.

Präzises Formulieren von Erwartungen sowie regelmäßiges Feedback gehören zum Ausbildungsalltag, werden aber häufig durch unterschiedliche Faktoren erschwert. Kritikgespräche haben eine wichtige Funktion. Allerdings wird oft vernachlässigt, dass die Brücke zur Akzeptanz der Kritik in ihrer Sozialverträglichkeit liegt.

Karin Döring weiß aus ihrer Erfahrung als frühere Ausbildungsverantwortliche und heutige freiberufliche Trainerin und Beraterin: Haupt- und nebenberufliche Ausbilder spüren, dass sie nicht nur Fachausbilder sind, sondern auch die Persönlichkeitsentwicklung ihrer Schützlinge fördern müssen, damit diese mit den Anforderungen der Arbeitswelt klarkommen. Vielen ist das klar und sie sind mit Herzblut dabei. Oft fehlen jedoch die Zeit und die Kenntnis, angemessene Gespräche konstruktiv führen zu können. Karin Döring gibt Gelegenheit, unterschiedliche Gesprächsanlässe zu üben und somit das Kommunikationsrepertoire zu erweitern.

Teil III der Trilogie ist ein „Moderierter Erfahrungsaustausch mit Zusatzthema“. Im kollegialen Austausch teilen die Seminarteilnehmenden ihre Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung des Gelernten und erhalten wertvolles Feedback aus der Runde. Anschließend erfolgt durch die Trainer ein Input zum Thema (Cyber-)Mobbing. Während der Pandemie hat dies im schulischen Umfeld deutlich zugenommen und zu Konsequenzen in der Kommunikation und im Verhalten vieler Schüler geführt, die heute oder demnächst Auszubildende in den Unternehmen sein werden.

Karin Döring und Dr. Stefan Hoppe führen und stärken die Seminarteilnehmenden mit Leidenschaft und Kompetenz, so dass diese nach der Seminartrilogie ihren Beitrag zum Ausbildungserfolg weiter steigern können.

TERMINÜBERSICHT 2023

Ausbildung

Ausbilden mit Kopf und Herz I: Zuhören als Basis einer guten Kommunikation		21.03.2023
Ausbilden mit Kopf und Herz II: Ausbildungstypische Gespräche führen		24.05.2023
Ausbilden mit Kopf und Herz III: Moderierter Erfahrungsaustausch mit Zusatzthema	Online-Seminar	07.06.2023

Guten Tag Digitalisierung, nice to meet you!

Das Wort Digitalisierung begleitet die Arbeitswelt seit Jahren und so langsam verliert es seinen Glanz, obgleich wir in den grundlegenden Arbeitsprozessen wieder ganz am Anfang stehen. Nach zwei Jahren Pandemie haben die meisten Unternehmen zumindest im kaufmännischen Bereich einen Digitalisierungsschub erfahren. An den heimischen Esstisch verbannt, wurden Selbstmanagement und Kommunikationsfähigkeit auf eine harte Probe gestellt. Teams sollten neue Arbeitsweisen finden, krankheitsbedingte Ausfälle stressen die Produktivität und Führungskräfte mussten darauf vertrauen, dass trotzdem irgendwie alles klappt. Und vieles klappte erstaunlich gut. Nun gilt es die „neuen“ Möglichkeiten zu nutzen und mit den Mitarbeitenden gemeinsam eine angepasste Arbeitskultur zu etablieren.

Die Seminare aus der Rubrik Personalmanagement und -entwicklung beschäftigen sich dieses Jahr daher bewusst mit den grundlegenden Formen der Zusammenarbeit - Teammanagement und Meetingkultur müssen Post-Pandemie neu überdacht werden. Chancen der (internationalen) Fachkräfterekrutierung, Inklusion und moderne Wege der HR-Kommunikation sind weitere Themen, die durch die Digitalisierung beflügelt wurden und werden.





TERMINÜBERSICHT 2023

Personalmanagement und -entwicklung

Praxisworkshop Aus- und Weiterbildung 4.0: Lern-Tubes (Erklärfilme) – Einfach. Selbst. Gemacht.		13.06.2023
Seminarsprint 2023: Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren	Präsenz-und Online-Seminar	02.+10.+17.+27.03.2023
Seminarsprint 2023: Inklusion betrieblich gestalten	Präsenz-und Online-Seminar	12.+19.+23.+28.09.2023
HR-Controlling und HR-Dashboards – von der einfachen Kennzahl bis zur visuellen Analyse		07.02.2023
Vertrauensvolle Teamarbeit gestalten		24.02.2023
Newworkshop – New Work zum Anfassen	Präsenz-und Online-Seminar	25.04.+09.05.2023
Meetingkultur reflektieren und verändern	Präsenz. und Online-Seminar	28.04.+12.05.2023
RV Fit – Das Präventionsprogramm der Rentenversicherung		18.09.2023
Brain Basics: Know-how für Personal- und Selbstmanagement		26.-27.09.2023
Achtsames Selbstmanagement trainieren		06.+13.+20.10.2023



Internationale Fachkräfte rekrutieren und integrieren

Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben immer größere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Dies ist vor allem dann problematisch, wenn die Auftragsbücher gut gefüllt sind. Der größte Hebel, um dies abzumildern, liegt in qualifizierter Zuwanderung, da Fachkräfte aus dem Ausland helfen, den Kreis potenzieller Bewerberinnen und Bewerber deutlich zu vergrößern.

Im Jahr 2021 fehlten in Hessen 24.007 qualifizierte Arbeitskräfte. Damit gab es für durchschnittlich 35,4 Prozent aller offenen Stellen keine passend qualifizierten Arbeitssuchenden. Die meisten qualifizierten Arbeitskräfte fehlten auf dem Anforderungsniveau Fachkraft, für das typischerweise eine Berufsausbildung benötigt wird. Am schwierigsten war die Stellenbesetzung auf dem Anforderungsniveau von Experten mit Master-/Diplom-Abschluss.“

Dennoch ist die Personalgewinnung im Ausland zunächst mit einem höheren Aufwand und bürokratischen Hürden verbunden. Außerdem steht Hessen dabei in Konkurrenz zu anderen Bundesländern und Deutschland vor allem im Wettbewerb mit angelsächsischen Ländern.

Schritte zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte

Der Seminarsprint in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) zeigt den Teilnehmenden Schritt für Schritt, wie Sie bei der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften vorgehen: Von der Stellenausschreibung über die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Auswahl des geeigneten Rekrutierungswegs bis zum Vorstellungsgespräch und zur Einarbeitung im Betrieb. Zu jedem dieser Schritte lernen die Teilnehmenden in kompakten Sequenzen unterschiedliche Hilfsangebote und Experten kennen.

Schritte zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte

SCHRITT
01

Anforderungsprofi erarbeiten

- Ausländische Berufsqualifikationen einschätzen mit dem BQ-Portal
- Tätigkeitsbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten formulieren

SCHRITT
02

Rechtliche Rahmenbedingungen klären

- Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang aus Drittstaaten
- Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

SCHRITT
03

Land für Personalsuche auswählen

- Prüffragen zur Länderauswahl
- Ländersteckbriefe mit Informationen
- Anlaufstellen und Portale für Unternehmen

SCHRITT
04

Stellenausschreibung erstellen

- Bewertung eingereicherter Unterlagen und Präzise Benennung der Sprachkenntnisse
- Darstellung von Unterstützungsangeboten, Wohn- und Arbeitsort

SCHRITT
05

Stellengesuch veröffentlichen

- Internationale Online-Stellenbörsen und weitere Rekrutierungskanäle
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit

SCHRITT
06

Bewerbungs- und Einstellungsverfahren gestalten

- Interner Ansprechpartner für den Bewerbungsprozess
- Abgleich von Motiven und Erwartungen

SCHRITT
07

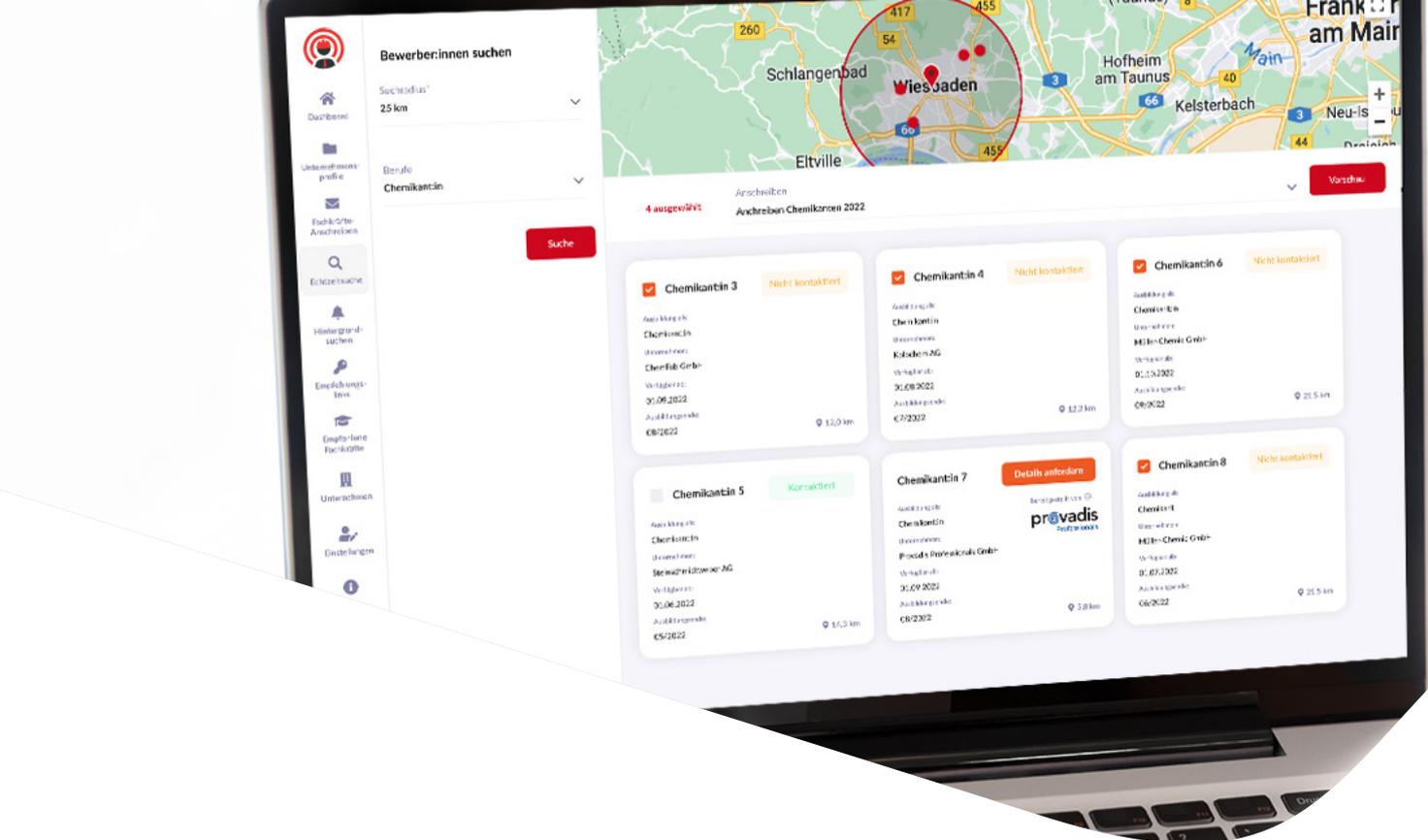
In den Betrieb integrieren

- Mentoren bereitstellen, kulturellen Austausch fördern
- Onboarding, Wohnungssuche und Behördenangelegenheiten
- Spracherwerb und mitreisende Familienangehörige unterstützen

TERMINÜBERSICHT 2023

Seminarsprint 2023

Teil I: Anforderungsprofil erstellen, rechtlichen Rahmen klären		02.03.2023
Teil II: Suchprozess – vom Zielland bis zur Stellenausschreibung	Online-Seminar	10.03.2023
Teil III: Bewerbungs- und Einstellungsverfahren gestalten	Online-Seminar	17.03.2023
Teil IV: Mitarbeitende langfristig ins Unternehmen integrieren		27.03.2023



Fachkräftesicherung durch Talentsharing Bewerber und Ausgelernte in der Branche halten

Die ausreichende Verfügbarkeit gut ausgebildeter und entwicklungsfähiger Fachkräfte ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die Attraktivität des Standortes Deutschland und für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der Chemie- und kunststoffverarbeitenden Industrie. Doch dies ist keine Selbstverständlichkeit. Denn der Fachkräftemangel erreicht immer mehr Berufe und Regionen. Inzwischen sind beruflich qualifizierte der größte Engpassfaktor am Arbeitsmarkt: Ein hoher Stand an offenen Stellen bei Produktionsberufen, fehlende IT-Kräfte und zunehmende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen machen deutlich, dass neue Maßnahmen zur Fachkräftesicherung dringend notwendig sind. Einen zentralen Bestandteil stellt hier auch die Gewinnung von talentierten Nachwuchskräften dar, denn insbesondere Facharbeiter werden in der Chemie- und kunststoffverarbeitenden Industrie dringend benötigt.

HessenChemie unterstützt seine Mitglieder durch konkrete Angebote bei der eigenen Personalarbeit und bietet innovative Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Nachwuchskräftegewinnung an. Hierzu zählt beispielsweise die Kampagne „Elementare Vielfalt“, die durch eine Ausbildungsbörse, diverse Social-Media-Inhalte und Influencer-Kooperationen die Mitglieder beim Recruiting unterstützt. Im Rahmen der schulischen Frühförderung setzt sich der Verband mit Experimente3 zusätzlich für eine frühestmögliche Begeisterung von Kindern für Naturwissenschaften und MINT-Fächer ein.

Im Jahr 2021 hat HessenChemie mit dem „Ausbildungsradar“ ein weiteres Tool entwickelt, um die Mitgliedsunternehmen bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen zu unterstützen. Der Onlineplattform liegt hierfür die Idee des Talentsharings zugrunde: Unternehmen, die qualifizierten Bewerbern aus Kapazitätsgründen absagen müssen, können diese in den Ausbildungsradar empfehlen. Mitgliedsunternehmen die noch Auszubildende suchen, können diese über die Onlineplattform kontaktieren und zum Vorstellungsgespräch einladen. So wird die Nachwuchssuche vereinfacht und qualifizierte Talente wandern nicht in andere Branchen ab.

Für 2022 steht mit der Erweiterung der Plattform um den „Fachkräfteradar“ ein weiteres Tool zur Fachkräftesicherung zur Verfügung. Mit der gleichen Idee können nun fertig ausgebildete Fachkräfte, die aus betrieblichen Gründen nicht übernommen werden können, an andere Mitgliedsunternehmen weiterempfohlen werden. So bleiben die exzellent ausgebildeten Fachkräfte der Branche erhalten.

Wie funktioniert der Fachkräfteradar?

Der Fachkräfteradar ist analog zum Ausbildungsradar eine Onlineplattform, auf der ausschließlich Mitgliedsunternehmen von HessenChemie aktiv sind. Sofern ein Auszubildender nach Abschluss seiner Prüfung aus betrieblichen Gründen nicht übernommen werden kann, kann dieser mittels eines Empfehlungslinks in den Fachkräfteradar empfohlen werden. Über diesen Link können sich die ausgebildeten Fachkräfte beim Fachkräfteradar anmelden und anschließend von anderen Mitgliedsunternehmen kontaktiert werden.

Der Fachkräfteradar bietet für beide Seiten Vorteile. Unternehmen, die (angehende) Fachkräfte weiterempfehlen, erhalten einen positiven Imagezuwachs. Denn obwohl ein Auszubildender nicht übernommen werden kann, bleibt das Unternehmen in positiver Erinnerung, da es sich um eine Anschlussbeschäftigung bemüht.

Unternehmen auf Fachkräftesuche können qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten anderer Mitgliedsunternehmen einfach ansprechen und zeiteffizient den Bewerbungsprozess initiieren. Neben dem Wissen, Fachkräfte zu erreichen, die mit den gleichen Ausbildungsstandards sozialisiert wurden, bietet der Fachkräfteradar zudem die Möglichkeit, Fachkräfte anzusprechen, bevor sie aktiv auf die Suche nach einer Anschlussbeschäftigung gehen. Aufgrund der Kooperation mit der Provalids Professionals GmbH können weitere Kandidaten für Ihr Unternehmen gefunden werden.



Weitere Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten rund um die Themen Fachkräftesicherung und Nachwuchskräftegewinnung erhalten Sie in den **Praxishilfen im Mitgliederbereich der Verbandswebsite**.





HERAUSGEBER:

**Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien
für das Land Hessen e. V. (HessenChemie)**

Murnastraße 12
65189 Wiesbaden

Telefon: 0611 7106-0

E-Mail: info@hessenchemie.de

www.hessenchemie.de

ANSPRECHPARTNERINNEN

Stephanie Blackert

Referentin Personalentwicklung und Weiterbildung

Telefon: 0611 7106-53

E-Mail: blackert@hessenchemie.de

Gabriele Deisinger

Assistentin Betriebliche Personalpolitik

Telefon: 0611 7106-37

E-Mail: deisinger@hessenchemie.de



HESSEN CHEMIE