

ALTERNDE BELEGSCHAFTEN

Daueraufgabe Demografie

Die demografische Entwicklung wirkt sich zunehmend auf den Alltag in den Betrieben aus. Langsam, aber stetig führt sie zu einer signifikanten Änderung in der Beschäftigtenstruktur auch der chemischen Industrie. Der Scheitelpunkt der Alterungswelle wird in 10 bis 15 Jahren erwartet, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen. Spürbar ist die Alterung der Belegschaften aber schon jetzt.

Mehr Beschäftigte über 58 als unter 25

In der deutschen Chemie-Industrie arbeiten heute bereits mehr Beschäftigte über 58 Jahren als unter 25. Das Durchschnittsalter liegt aktuell bei 42,7 Jahren, ein Anstieg um 2,6 Jahre seit dem Jahr 2000. Angesichts der steigenden Lebenserwartung und niedriger Geburtenziffern sind Politik, Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Pflicht, die demografische Herausforderung ernst zu nehmen. Der eingeleitete Mentalitätswandel hin zu einem längeren und flexibleren Arbeitsleben muss fortgesetzt werden.

In Deutschland ist die chemische Industrie der Taktgeber, wenn es um tarifpolitische Antworten auf die demografische Herausforderung geht. Mit dem Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« investieren die Chemie-Unternehmen in ihre Mitarbeiter, um längeres und flexibleres Arbeiten zu fördern. Die Chemie setzt dabei auf passgenaue Angebote statt auf Einheitslösungen, die der Realität in den Betrieben nicht gerecht werden.

Das Ziel: ein längeres und flexibleres Arbeitsleben

Die Chemie-Sozialpartner sind sich bewusst, dass noch ein weiter Weg vor ihnen liegt, um eine lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung flächendeckend in der Praxis umzusetzen. Gefragt sind Angebote, die sämtliche Facetten des Arbeitslebens abbilden: von der Ausbildung über die Zeit der Familiengründung bis hin zur Möglichkeit, auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten.

Die Demografie-Strategie der Chemie-Branche ist erfolgreich, wenn langfristig ausreichend Arbeitskräfte und Arbeitsleistung zur Verfügung stehen und die Branche zugleich attraktiv für neue Mitarbeiter bleibt. Wenn es gelingt, gemeinsam ein längeres und flexibleres Arbeitsleben zu gestalten, stehen die Chancen gut, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit auch in Zukunft sichern zu können.

»Die Chemie setzt auf passgenaue Angebote statt auf Einheitslösungen.«

BRANCHE

| | |
|--|---|
| Chemie-Altersstruktur: Durchschnittsalter steigt weiter | 2 |
| Innovationsindikatoren Chemie 2014 | 3 |
| Arbeitsicherheit: Unfallzahlen erneut zurückgegangen | 6 |

DIVERSITY

| | |
|----------------------------|---|
| Diversity-Umfrage der CSSA | 4 |
|----------------------------|---|

BILDUNG

| | |
|--|---|
| Nachwuchsmarketing: Wir stärken den Chemie-Mittelstand | 7 |
| Ausbilder-Service des BAVC: Infoboard Bildung geht an den Start | 8 |

CHEMIE-ALTERSSTRUKTUR

Durchschnittsalter steigt weiter

Das Durchschnittsalter in der Chemie-Branche liegt mittlerweile bei 42,7 Jahren. Im Jahr 2000 betrug dieser Wert noch 40,1 Jahre. Die Chemie weist dabei eine für die Industrie typische konzentrierte Altersverteilung auf, bei der die mittleren Altersgruppen (40 bis 49 Jahre) mit einem Anteil von 30,3 Prozent jetzt noch überwiegen. Absehbar ist aber, dass in den nächsten Jahren eine beschleunigte Verschiebung hin zu einer stärker auf Ältere konzentrierten Struktur stattfinden wird. Mittlere und jüngere Altersgruppen bilden dann die Minderheit.

Demografiefeste Tarif- und Personalpolitik

Zur Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Chemie-Branche in Deutschland ist auch in Zukunft die ausreichende Beschäftigung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz entscheidend. Als erste Branche in Deutschland hat die Chemie umfassende Antworten auf die Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft in einem Tarifvertrag zum demografischen Wandel verankert. Gemeinsame Intention der Sozialpartner ist es, eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen, um so die qualifizierte und produktive Fachkräftebasis auch in Zukunft zu erhalten. Der Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« schafft hier einen Rahmen für die konkrete betriebliche Ausgestaltung.

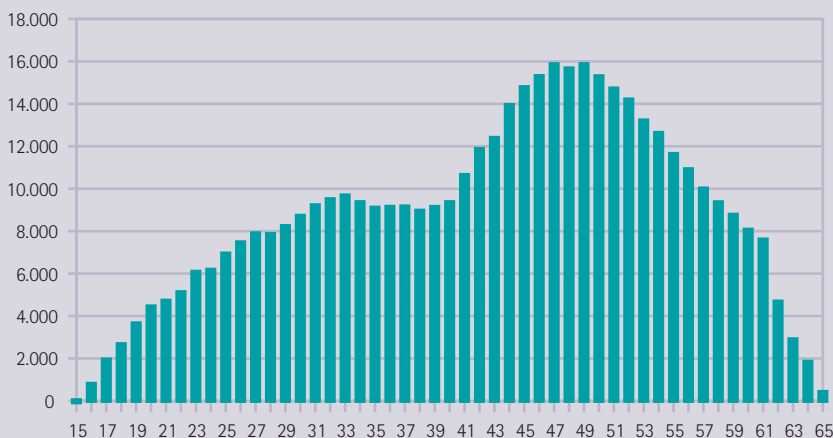
Dabei sind die personalpolitischen Handlungsfelder vielfältig. Es geht um Gesundheitsförderung, flexible Arbeitszeitmodelle, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Weiterbildung und lebenslanges Lernen, einen systematischen Wissenstransfer und Erfahrungserhalt, die Stärkung von Arbeitgeberattraktivität, Rekrutierung und Mitarbeiterbindung. Und es geht um einen notwendigen Kultur- und Bewusstseinswandel im Hinblick auf Altern und Alter – in der Gesellschaft wie auch in der Arbeitswelt.

TEXT: DIRK MEYER

DATEN UND FAKTEN

- ▶ **8 Prozent**
der Chemie-Beschäftigten sind jünger als 25 Jahre
- ▶ **29,1 Prozent**
der Chemie-Beschäftigten sind 25 bis 39 Jahre alt
- ▶ **30,3 Prozent**
der Chemie-Beschäftigten sind 40 bis 49 Jahre alt
- ▶ **26,9 Prozent**
der Chemie-Beschäftigten sind 50 bis 59 Jahre alt
- ▶ **5,7 Prozent**
der Chemie-Beschäftigten sind 60 Jahre und älter

Altersverteilung in der Chemie-Industrie



Quelle: BAVC, Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 31.12.2013)

AKTUELLE STUDIE

Innovationsindikatoren Chemie 2014

Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) und das Niedersächsische Institut für Wirtschaftsforschung (NIW) haben jüngst die Kurzstudie »Innovationsindikatoren Chemie 2014« vorgelegt. Anhand von Input- und Outputindikatoren zu Wissenschaft, Forschung, Beschäftigung und Innovation bietet die Auswertung einen Überblick über das Innovationssystem Chemie (ohne Pharma).

Die vom Verband der Chemischen Industrie (VCI) in Auftrag gegebene Studie entstand mit Unterstützung der Chemie-Sozialpartner Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Dadurch sind die neuen Schwerpunktthemen »Berufliche Bildung im MINT-Bereich« sowie »Mitarbeiter im Innovationsprozess« in die Analyse eingeflossen.

Steigende FuE-Ausgaben – verstärkt auch im Ausland

Die Chemie-Industrie zählt zu den innovationsstärksten Branchen der deutschen Wirtschaft. Über drei Viertel der Chemie-Unternehmen führen regelmäßig Innovationen ein und fast 60 Prozent betreiben kontinuierlich Forschung und Entwicklung (FuE). Kein anderer Industriezweig weist so hohe Werte auf.

Im Jahr 2013 hat die Chemie-Industrie in Deutschland 4 Milliarden Euro für FuE ausgegeben; inklusive Investitionen in neue Anlagen sowie Ausgaben für die Einführung neuer Produkte und Prozesse waren es 7,3 Milliarden Euro. Im Vergleich zu anderen Technologie-Branchen in Deutschland ist die FuE-Intensität der Chemie gemessen am Umsatz mit 3,5 Prozent unterdurchschnittlich, gemessen am Anteil des FuE-Personals an den Beschäftigten (7,5 Prozent) aber überdurchschnittlich. Hinter diesem Phänomen steht der hohe Vormaterialeinsatz in der Chemie.

Die 15 größten deutschen Chemie-Unternehmen haben ihre FuE-Ausgaben zwischen 2005 und 2013 mit einer Jahresrate von 5,1 Prozent erhöht. Ihr Anteil an den FuE-Ausgaben der Chemie in den OECD-Ländern stieg dadurch von gut 16 auf fast 21 Prozent. FuE- und Innovationsprozesse in der Chemie finden zunehmend auf einer internationalen Ebene statt. Rund ein Viertel der FuE-Ausgaben deutscher Chemie-Unternehmen erfolgen mittlerweile an Auslandsstandorten.

Erfolgsfaktor MINT-Kompetenzen

Gut qualifizierte Mitarbeiter und eine starke Wissenschaft sind unverzichtbar für eine erfolgreiche, innovative Chemie-Industrie. Die Anzahl der Studienanfänger im Fach Chemie steigt weiter an (2013: plus 32 Prozent gegenüber 2006), ebenso die Zahl der Promotionen (plus 38 Prozent). Neben der akademischen Ausbildung ist die anspruchsvolle und qualitativ hochwertige berufliche Ausbildung das zweite Standbein für den Fachkräftenachwuchs in der Chemie-Branche.

Entgegen dem deutschlandweiten Trend ist die Zahl der neuen Ausbildungsverträge bei typischen Chemie-Berufen 2011 und 2012 wieder deutlich gestiegen, nicht nur in Labor-, sondern gerade auch in Chemie-Produktionsberufen. Dies ist angesichts der zunehmenden Alterung der Belegschaften ein wichtiges Signal. Viele ausgebildete Fachkräfte nutzen zudem die Möglichkeit zur Aufstiegsqualifizierung zum Meister bzw. Chemie-Techniker.

TEXT: DIRK MEYER

SERVICE



Die Studie »Innovationsindikatoren Chemie 2014« (Umfang 20 Seiten, mit zahlreichen Abbildungen und Tabellen) erhalten Sie als PDF über

leserdienst@bavc.de



Diversity Management: Vielfalt erkennen und nutzen

DIVERSITY-UMFRAGE DER CSSA

Für ein Verständnis der Kulturen

Anlässlich des 2. Deutschen Diversity-Tages Anfang Juni 2014 betonte BAVC-Präsidentin **Margret Suckale**: »Wenn unterschiedliche Menschen zusammenarbeiten, entstehen innovative und kreative Lösungen. Deshalb lautet die Frage heute nicht mehr, ob Diversity-Management notwendig ist, sondern wie es gestaltet werden kann.«

Wie also können Betriebe die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams gestalten und unterstützen? Welche Modelle für ein gelungenes Diversity-Management gibt es, wo sind noch offene Fragen? Dies hat die Chemie-Stiftung Sozialpartner Akademie (CSSA) gemeinsam mit den Sozialpartnern BAVC und IG BCE in einer Befragung von Personalleitern, Betriebsräten, Fach- und Führungskräften in Chemie-Unternehmen untersucht. Eingebettet ist die Umfrage in die CSSA-Initiative zur verbesserten »Zusammenarbeit in interkulturellen Teams«. 63 Unternehmen haben sich an der Befragung beteiligt und aus ihrer Praxis berichtet. Dabei zeigte sich vor allem eines: Fragen zum Thema »Diversity« zu beantworten, ist mitunter gar nicht so einfach.

Etwa die Frage nach dem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund: Denn meist ist nur die Zahl der Beschäftigten mit ausländischem Pass bekannt, aber nicht die kulturellen Wurzeln. Der Umfrage zufolge beträgt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in rund zwei Dritteln der Betriebe zwischen 5 und 10 Prozent. In 14 Prozent liegt der Anteil zwischen 20 und 40 Prozent, und in weiteren 14 Prozent beträgt dieser Anteil mehr als 50 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die 3 häufigsten Nationalitäten sind die türkische (22 Prozent), italienische (11 Prozent) und polnische (10 Prozent).

Wachsende Bedeutung für die Unternehmen

Die Vielfalt der bereits initiierten Angebote in Unternehmen ist groß: An erster Stelle werden Sprachkurse genannt (32 Prozent); darauf folgen Angebote zum informellen Austausch und Kennenlernen wie Netzwerke und Patenschaften (14 Prozent), Verantwortliche für Diversity (8 Prozent) sowie Qualifizierung (6 Prozent).

HINTERGRÜNDE

und weitere Infos zum Thema »Diversity« finden Sie unter

www.cssa-wiesbaden.de
www.bavc.de

ANSPRECHPARTNERIN



Christiane Debler
Stellvertretende Geschäftsführerin

Soziale Sicherung, Sozialrecht,
Arbeitsmarkt, Personalpolitik

christiane.debler@bavc.de

Diversity als Managementstrategie nannten 5 Prozent. Allerdings: Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen haben keine Angebote. **Ulrike Rudolphi**, Projektverantwortliche bei der CSSA, erklärt diesen hohen Anteil so: »Häufig bieten gerade die kleineren Unternehmen sehr wohl Unterstützung, fassen diese aber nicht unter dem Thema Diversity zusammen.« Aber es zeigt auch, dass es in diesem Themenfeld noch viel zu tun gibt.

In puncto Sprachkurs ist eines klar: Eine gemeinsame Sprache ist die Basis für Verständigung. Daher ist es folgerichtig, dass viele Unternehmen hier entsprechende Angebote machen. Bei interkultureller Kompetenz geht es aber nicht allein um Sprachkenntnisse, wie vermutlich viele aus eigenen Urlaubserfahrungen wissen. Es geht vor allem darum, Offenheit für und Interesse an fremden Kulturen zu wecken. Ist dieses Interesse vorhanden, gelingt Verständigung auch ohne perfekte Sprachkenntnisse.

Das zeigt sich auch bei der Frage nach dem künftigen Handlungsbedarf. Was sind die größten Herausforderungen für interkulturelle Teams? 40 Prozent der Betriebe nennen die Zusammenarbeit und das Verständnis der verschiedenen Kulturen – also die unterschiedlichen Kulturen zu kennen und ein Klima der Wertschätzung zu schaffen. Wie kommen Aussagen eigentlich beim anderen an und wie kann ich Missverständnissen vorbeugen? Aber auch Teambuilding, Gleichberechtigung und Vorurteile werden in diesem Zusammenhang genannt. Viele Betriebe wünschen sich dabei mehr Unterstützung.

Diese Umfrageergebnisse bekräftigen Studien, die zeigen, dass das Thema »kulturelle Vielfalt« für Dax-Unternehmen zu den 3 wichtigsten Themen der Zeit gehört. Gender oder Frauen in Führungspositionen sind für sie die wichtigste Diversity-Dimension, gefolgt von der kulturellen Diversität – vor dem Hintergrund der internationalen Aktivitäten dieser Unternehmen ein nicht verwunderliches Ergebnis.

Initiativen der Sozialpartner

Für die Chemie-Sozialpartner steht das Thema »Chancengleichheit« schon lange auf der Agenda: Mit der Sozialpartner-Vereinbarung »Vielfalt nutzen – Chancengleichheit verwirklichen!« ist 2008 eine Vereinbarung abgeschlossen worden, die den Nutzen von Diversity für eine veränderte Unternehmenskultur aufgreift und so den Herausforderungen des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels konstruktiv begegnet. Die außertarifliche Vereinbarung hat damit viele Türen geöffnet, um Diversity Management in den Unternehmen zu implementieren.

Der BAVC und seine Mitgliedsverbände begleiten die Unternehmen bei der Umsetzung ihres Ziels, Beschäftigte entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen einzusetzen, zu fördern und weiterzuentwickeln – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder anderen Aspekten. Dahinter steht die Erkenntnis, dass die Unternehmen von der Vielfalt ihrer Beschäftigten profitieren.

Neben Unterstützungsangeboten für Unternehmen und der Zusammenstellung weiterer Best Practice-Beispiele in einer Broschüre ist im kommenden Jahr eine gemeinsame Tagung der CSSA mit den Sozialpartnern IG BCE und BAVC zum Thema »kulturelle Vielfalt« geplant. Zusätzlich zu wissenschaftlichen Impulsen werden vor allem die gute Praxis in den Unternehmen und der Austausch der Teilnehmer untereinander im Vordergrund stehen. Über die Anmeldung und das Programm dieser Veranstaltung informieren wir Sie rechtzeitig.

TEXT: CHRISTIANE DEBLER

DREI FRAGEN AN



Ulrike Rudolphi | CSSA

Weiterbildung und Demografie

Welchen Stellenwert hat Diversity in den Unternehmen?

Die Zusammenarbeit in heterogenen Teams spielt fast überall eine große Rolle, in der Produktion genauso wie im Vertrieb oder im Labor. Die Chemie-Unternehmen haben die Bedeutung von Diversity erkannt – insbesondere auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Viele große Unternehmen setzen dazu bereits seit Jahren Angebote um; bei vielen KMU ist das Thema allerdings noch von anderen überlagert.

Welche Themen haben die Unternehmen bei der Befragung genannt?

Im Vordergrund steht bei den Unternehmen das Thema »interkulturelle Kompetenz« in all seinen Facetten. Angefangen beim Kennenlernen der unterschiedlichen Kulturen bis hin zu deren Anerkennung und Wertschätzung.

Wie unterstützt die CSSA die Unternehmen dabei?

Unsere Aufgabe sehen wir darin, den Ideenaustausch in den Unternehmen zu moderieren und dabei zu helfen, Schwerpunkte zu setzen. Diversity ist ein umfangreiches Thema, bei dem sich schnell die Frage stellt, wo man anfangen soll. Dabei unterstützen wir die Unternehmen und entwickeln gemeinsam mit ihnen passende Schritte.

ARBEITSSICHERHEIT

Unfallzahlen erneut zurückgegangen

In der Chemie-Branche ist die Zahl der Arbeitsunfälle erneut gesunken. Im Jahr 2013 ereigneten sich je 1.000 Vollzeitbeschäftigte 14,48 meldepflichtige Unfälle im Vergleich zu 15,07 im Jahr 2012. In absoluten Zahlen waren dies 13.051 Unfälle (Vorjahr: 13.264). Die chemische Industrie ist damit weiterhin eine der sichersten Branchen in Deutschland.

Chemie bleibt eine der sichersten Branchen

Trotz des täglichen Umgangs mit besonderen Gefahrstoffen lag die Unfallquote der chemischen Industrie um rund 36 Prozent unter dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft (2013: 22,5 Unfälle je 1.000 Vollzeitbeschäftigte).

Im Langzeitvergleich ging die Quote der Arbeitsunfälle in der Chemie von 1970 bis 2013 um rund 85 Prozent zurück. Damals zählte die BG Chemie noch 98,7 Arbeitsunfälle je 1.000 Vollzeitbeschäftigte. Im gleichen Zeitraum fiel der Rückgang in der gesamten Wirtschaft mit etwa 78 Prozent von 103 auf 22,5 Arbeitsunfälle je 1.000 Vollzeitbeschäftigte deutlich schwächer aus.

Prävention als Investition

Das zeigt, dass die Unternehmen der chemischen Industrie seit Jahren eine sehr erfolgreiche Präventionsarbeit leisten und sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz auf einem sehr hohen Niveau befindet.

Die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit zahlt sich aus – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Jeder vermiedene Unfall schützt die Gesundheit der Beschäftigten. Zudem profitieren Unternehmen direkt von den Investitionen in den Arbeitsschutz, z.B. durch geringere Ausfallzahlen oder weniger unfallbedingte Betriebsstörungen. Insgesamt sind niedrigere Unfallrisiken eine gute Voraussetzung, um die Beitragsbelastung der Unternehmen, die die gesetzliche Unfallversicherung komplett aus eigener Tasche finanzieren, möglichst gering zu halten.

TEXT: DR. JOHANNA SCHÖNRÖK-KUCZYNSKI

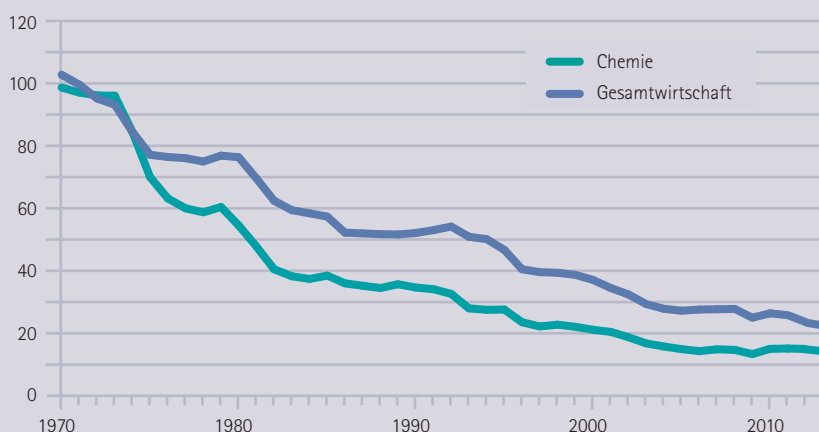
STANDPUNKT



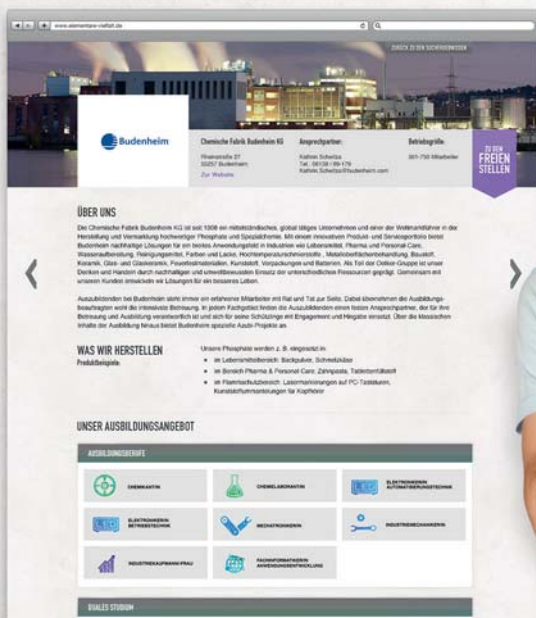
Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Beim Thema Arbeitsschutz hat die chemische Industrie schon viel erreicht: Das Risiko, bei der Arbeit einen Unfall zu erleiden, ist in unserer Branche heute 7 Mal geringer als 1970. Auch im Branchenvergleich wird deutlich, dass sich eine Menge bewegt hat. Die Unfallrate der Chemie liegt heute etwa auf dem Niveau der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, die unter anderem Beschäftigte in Banken und Versicherungen absichert. Das ist das Ergebnis einer engen Zusammenarbeit von Unternehmensleitungen, Betriebsräten, Arbeitsschutz-Experten und Mitarbeitern. Diesen Kurs fortzusetzen, hat oberste Priorität, denn jeder Unfall weniger schützt die Gesundheit unserer Mitarbeiter und führt zu weniger Ausfalltagen. «



Arbeitsunfälle je 1.000 Vollzeitbeschäftigte



Quelle: BAVC, BG RCI, DGUV



**PSSST...
UNSER TIPP FÜR DICH!**

-  **FUNDIERTE AUSBILDUNG**
-  **INTERESSANTE TÄTIGKEITSFELDER**
-  **GUTE CHANCEN AUF ÜBERNAHME**
-  **FAMILIÄRES BETRIEBSKLIMA**

Praxisbeispiel für ein Unternehmensprofil auf der Aktionsseite

NACHWUCHSMARKETING MIT »ELEMENTARE VIELFALT (ELVI)«

Wir stärken den Chemie-Mittelstand

Klein, aber unverzichtbar: Mit über 52 Prozent der gesamten Wirtschaftsleistung sind mittelständische Unternehmen eine tragende Säule der deutschen Wirtschaft. Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte fällt es ihnen jedoch oft besonders schwer, offene Ausbildungsplätze mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Mit der neuen Aktion »Starte deine Ausbildung im Mittelstand« bekommen kleinere und mittlere Chemie-Betriebe im Rahmen der Ausbildungskampagne »Elementare Vielfalt (ELVI)« eine besondere Möglichkeit, sich Schülern ihrer Region attraktiv zu präsentieren. Damit profitieren sie in besonderem Maße von den Vermarktungsaktivitäten und den Image-Effekten der ELVI-Kampagne.

Moderne Unternehmensprofile

Ob unterwegs auf dem Smartphone, zu Hause am Laptop oder Tablet: Dank modernem Responsive-Design präsentieren sich die Chemie-Mittelständler auf der neuen ELVI-Aktionsseite jederzeit mit einem attraktiven Unternehmensprofil. Hier finden Schüler schnell und einfach Informationen zur Firma und ihren Produkten, zum Ausbildungsangebot sowie zur Möglichkeit, ein Schülerpraktikum zu absolvieren. Ansprechpartner vor Ort eröffnen den Jugendlichen einen direkten Kontakt zum Ausbildungsbetrieb ohne Umwege. Zusätzlich sind die Unternehmensprofile mit allen Bereichen der Kampagne intelligent vernetzt. So werden beispielsweise die freien Stellen der Ausbildungsbörse direkt in das jeweilige Profil integriert und die Logos der teilnehmenden Betriebe auf der Startseite der Kampagnenhomepage sichtbar.

Mitmachen und profitieren

Die ELVI-Mittelstandsaktion beginnt Mitte September. Zum Start beteiligen sich bereits rund 80 Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeberverbände aus ganz Deutschland. Weitere mittelständische Unternehmen können sich jederzeit einbringen. Nähere Informationen zur Aktion und den Teilnahmebedingungen finden Sie unter www.elementare-vielfalt.de/unternehmen.

TEXT: CHRISTOPHER A. KNIELING

ANSPRECHPARTNER



Christopher A. Knieling

Bildungs- und Personalpolitik,
Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de

AUSBILDER-SERVICE DES BAVC

Infoboard Bildung geht an den Start

Aus dem Informationsdienst »Ausbilder in der chemischen Industrie« wird das »Infoboard Bildung«: Im Zuge einer Neuausrichtung der BAVC-Verbandsmedien werden Informationen rund um die Themen Aus- und Weiterbildung ab sofort ausschließlich online im neuen »Infoboard Bildung« präsentiert. Das bietet Ihnen als Leser viele Vorteile: Unsere Artikel sind überall und rund um die Uhr für Sie abrufbar; Statistiken, Grafiken und weiterführende Informationen zu einzelnen Texten können direkt heruntergeladen werden. Über eine Archivfunktion bekommen Sie Zugriff auf alle publizierten Ausgaben des Infoboards – so können Sie gezielt Informationen für Präsentationen und eigene Ausarbeitungen recherchieren. Hinzu kommt: Für den neuen Service entstehen Ihnen keinerlei Kosten.

Und so funktioniert's

Um regelmäßig Bildungsinformationen des BAVC zu erhalten, müssen Sie sich für das neue »Infoboard Bildung« registrieren. Gehen Sie hierzu auf www.bavc.de und klicken Sie auf der Startseite oben auf »Newsletter«. Tragen Sie dort Ihre Kontaktdaten ein und wählen Sie den Bereich »Infoboard Bildung« aus. Mit dem Klick auf »Anmelden« schließen Sie den Vorgang ab. Sie erhalten nun regelmäßig (ca. alle 8 Wochen) einen Newsletter mit ausgewählten Artikeln zu den Themen Aus- und Weiterbildung.

Neben allgemeinen und chemie-spezifischen Bildungsinformationen finden Sie im Infoboard auch alle Neuigkeiten rund um die Ausbildungskampagne »Elementare Vielfalt«, mit der die Chemie-Arbeitgeberverbände ihre Unternehmen bei der Nachwuchsgewinnung unterstützen. Melden Sie sich ab sofort für das neue Infoboard an und profitieren Sie von den Bildungsinformationen des BAVC. Bei Fragen oder Anmerkungen schreiben Sie uns gerne unter bildung@bavc.de.

September-Ausgabe im Überblick

Die erste Infoboard-Ausgabe erscheint in Kürze. Sie beschäftigt sich im Schwerpunkt mit den Themen Ausbildungsmarketing und -recruiting. Ein Experteninterview informiert über die Bedürfnisse der Generation Y und Z, die Bedeutung des Content Marketing und Mobile Recruiting für die Bewerbungsgewinnung. Interessante Impulse für die eigene Arbeit hält auch der Artikel zum trendence Schülerbarometer bereit, bei dem jährlich 12.000 Schüler zu Motiven ihrer Berufs- und Arbeitgeberwahl befragt werden. Zusätzlich erfahren Sie in der ersten Infoboard-Ausgabe mehr über die BAVC-Ausbildertagung 2014 bei Roche Diagnostics in Mannheim, erhalten Praxistipps für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Informationen zur neuen Förderrichtlinie des Sonderprogramms Mobi-Pro EU. Reinlesen lohnt sich!

TEXT: CHRISTOPHER A. KNIELING

DAS NEUE ANGEBOT



Anmeldung zum Newsletter:

www.bavc.de > Bildung > Infoboard

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
 Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Dr. Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Dirk Meyer, Christopher A. Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Thomas Winter, Leimen. Lesen Sie die digitale Ausgabe als E-Paper unter www.bavc.de oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.