

## FAQ - Personalentwicklung

### Inhaltsverzeichnis

<b>1. Lernen und Wissen.....</b>	<b>2</b>
1.1.    Wo finde ich das aktuelle Weiterbildungsangebot meines Standortes?.....	2
1.2.    Welche Schulungen sind für mich als neuer Mitarbeitender relevant? .....	2
1.3.    Was ist eine Pflichtschulung, welche sind für mich relevant? .....	2
1.4.    Wie nehme ich an den Pflichtschulungen teil, die in Präsenz stattfinden?.....	2
1.5.    Wie kann ich betrieblicher Ersthelfer oder Brandschutz- und Evakuierungshelfer werden? .....	2
1.6.    Welche Möglichkeiten gibt es für die Weiterbildung von Führungskräften?.....	2
1.7.    Wie kann ich mich zu einem Führungskräfteseminar anmelden? .....	2
1.8.    Welche Kosten entstehen für die Teilnahme an einem Führungskräfteseminar? .....	3
1.9.    Welche Vorbereitungen muss ich zur Teilnahme an einem Führungskräfteseminar treffen? .....	3
<b>2. Ausbildung und Nachwuchskräfte .....</b>	<b>3</b>
2.1.    Bietet Pierburg Ausbildungsplätze / Duale Studiengänge an? .....	3
2.2.    Wann ist der Bewerbungszeitraum für eine Ausbildung / Duales Studium bei Pierburg? .....	3
2.3.    In meinem Bekanntenkreis möchte jemand ein Schüler- / Praktikum / Berufsfelderkundungstag bei uns absolvieren – ist das möglich.....	3
2.4.    An wen wende ich mich für eine Werkstudentenstelle? .....	3
2.5.    Wie kann meine Abteilung Unterstützung von einem Praktikanten bekommen? .....	4
2.6.    Kann ich meine Abschlussarbeit im Unternehmen schreiben? .....	4
<b>3. Strategische Personalentwicklung .....</b>	<b>4</b>
3.1.    Was ist eine Nachfolgeplanung? .....	4
3.2.    Was ist eine Potenzialanalyse? .....	4
3.3.    Kann für jeden eine Potenzialanalyse durchgeführt werden? .....	4
3.4.    Komme ich in einen Talentpool, wenn eine Potenzialanalyse für mich erstellt wurde? ..	4
3.5.    Warum erfolgt eine Schlüsselfunktionsanalyse? .....	5
3.6.    Was ist eine strategische Personalplanung? .....	5

## **1. Lernen und Wissen**

Bitte beachten Sie, dass es auf der [Gate<sup>2</sup> Seite der Personalentwicklung](#) einen separaten FAQ für Fragen zum Bereich Schulungen in HR4you gibt!

### **1.1. Wo finde ich das aktuelle Weiterbildungsangebot meines Standortes?**

Das auf Ihre Bedarfe abgestimmte Weiterbildungsprogramm für Ihren Standort finden Sie als Übersicht [hier](#). Außerdem finden Sie die Trainings im Bereich Schulungen in HR4you.

### **1.2. Welche Schulungen sind für mich als neuer Mitarbeitender relevant?**

Als neuer Mitarbeitender ist es wichtig für Sie die Grundlagen für Ihre Tätigkeit zu erlernen. Dazu wird Ihr Vorgesetzter einen individuellen Einarbeitungsplan für Sie erstellen und Sie auf die notwendigen Schulungen hinweisen.

Darüber hinaus, sind Sie zur Durchführung der vorgeschriebenen Schulungen verpflichtet. Die Übersicht der Pflichtschulungen finden Sie [hier](#).

Die lokale Personalentwicklung wird Sie automatisch zu den Pflichtschulungen, die in Präsenz oder über WebEx stattfinden, per Lotus Notes einladen. Pflichtschulungen, die als eLearning angeboten werden, finden Sie im Bereich Schulungen in HR4you.

### **1.3. Was ist eine Pflichtschulung, welche sind für mich relevant?**

Pflichtschulungen sind gesetzlich oder vom Unternehmen vorgeschriebene Schulungen, zu deren Durchführung Sie verpflichtet sind. Eine Übersicht der relevanten Pflichtschulungen inkl. Zielgruppe, Intervall und Schulungsform finden Sie [hier](#) im Gate<sup>2</sup>.

Bitte informieren Sie sich über die Pflichtschulungen, die für Sie erforderlich sind, und denken Sie an die Durchführung innerhalb des vorgeschriebenen Intervalls.

### **1.4. Wie nehme ich an den Pflichtschulungen teil, die in Präsenz stattfinden?**

Ihre lokale Personalentwicklung plant entsprechend der Schulungsintervalle die Termine für diese Schulungen ein und wird Sie dazu per Lotus Notes einladen.

### **1.5. Wie kann ich betrieblicher Ersthelfer oder Brandschutz- und Evakuierungshelfer werden?**

Sollten Sie Interesse haben, zukünftig als betrieblicher Ersthelfer oder Brandschutz- und Evakuierungshelfer tätig zu werden, so haben Sie die Möglichkeit, sich in HR4you zu den entsprechenden Schulungen anzumelden:

[Grundausbildung für betriebliche Ersthelfer und Ersthelferinnen](#)  
[Evakuierungshelfer/-in und Brandschutzhelfer/-in nach der ASR A2.2](#)

### **1.6. Welche Möglichkeiten gibt es für die Weiterbildung von Führungskräften?**

Zusätzlich zur fachlichen Weiterbildung kommt der Führung von Menschen eine zentrale Rolle im Konzern zu. Die Rheinmetall Academy bietet verschiedene ‚Management-Programme‘ an, um unseren angehenden und bestehenden Führungskräften die notwendigen Kompetenzen zu vermitteln. Eine Übersicht der Angebote inkl. Inhaltsbeschreibung finden Sie im [Weiterbildungsprogramm der Rheinmetall Academy](#).

### **1.7. Wie kann ich mich zu einem Führungskräfte-seminar anmelden?**

Die Anmeldung erfolgt über eine Nominierung des Vorgesetzten in Absprache mit der Personalentwicklung. Die Teilnehmerplätze für diese Art der Weiterbildung sind limitiert. Zu den weiteren Schritten kommt Ihre lokale Personalentwicklung auf Sie zu.

### **1.8. Welche Kosten entstehen für die Teilnahme an einem Führungskräfteseminar?**

Die Kosten der Veranstaltungen, die unter ‚Management-Programme‘ aufgeführt sind, werden von der Rheinmetall Academy getragen und über das Konzernumlageverfahren abgerechnet. Dies umfasst Seminar- und Hotelkosten. Lediglich An- und Abreisekosten müssen mit der eigenen Gesellschaft abrechnet werden.

### **1.9. Welche Vorbereitungen muss ich zur Teilnahme an einem Führungskräfteseminar treffen?**

Für die Teilnahme an den ‚Management-Programmen‘ werden einzelnd Teilnehmerprofile oder Motivationsschreiben gefordert, welche wir als Personalentwicklung neben Ihnen und Ihrem Vorgesetzten unterschreiben. Kommen Sie diesbezüglich gerne auf den lokalen Personalentwicklungsreferenten zu. Bis zum Start des ‚Management-Programmes‘ stehen wir Ihnen selbstverständlich als Ansprechpartner für alle organisatorischen Angelegenheiten zur Verfügung.

## **2. Ausbildung und Nachwuchskräfte**

### **2.1. Bietet Pierburg Ausbildungsplätze / Duale Studiengänge an?**

Wir bieten eine Vielfalt von Ausbildungen und dualen Studiengängen im kaufmännisch, technischen und gewerblichen Bereich an. Eine Übersicht über alle möglichen Ausbildungsberufe und die jeweiligen Ansprechpartner vor Ort finden Sie [hier](#).

Die Anzahl und genauen Fachrichtungen werden über die Stellenausschreibungen ausgeschrieben.

### **2.2. Wann ist der Bewerbungszeitraum für eine Ausbildung / Duales Studium bei Pierburg?**

Die Rekrutierung der Auszubildenden und dualen Studenten beginnt schon im Sommer des Vorjahres. Eine Bewerbungsdeadline gibt es nicht. Die Stellen werden besetzt, sobald ein passender Kandidat identifiziert wurde. Bewerbungen auf unsere ausgeschrieben Stellen werden ausschließlich online entgegengenommen, Unterlagen in Papierform können wir nicht entgegennehmen.

### **2.3. In meinem Bekanntenkreis möchte jemand ein Schüler- / Praktikum / Berufsfelderkundungstag bei uns absolvieren – ist das möglich?**

Sowohl Schüler als auch Studierende haben die Möglichkeit im Rahmen eines Tages-/ Praktikums die Arbeitswelt näher kennenzulernen und damit wichtige Erfahrungen für ihren weiteren beruflichen Werdegang zu sammeln. Um die internen Kapazitäten für eine Betreuung prüfen zu können, benötigen wir ein Anschreiben, Lebenslauf, aktuelles Schulzeugnis / Statusbogen der Uni sowie, sofern es sich um ein vorgeschriebenes Praktikum handelt, einen Nachweis der Schule / Uni.

### **2.4. An wen wende ich mich für eine Werkstudentenstelle?**

Alle Themen und Fragen zum Bereich der Werkstudenten werden vom operativen Personalwesen betreut. Gerne können Sie sich an die Kolleginnen und Kollegen wenden.

### **2.5. Wie kann meine Abteilung Unterstützung von einem Praktikanten bekommen?**

Wenn Ihre Abteilung ein Projekt mit einem Studenten oder Schüler gemeinsam erarbeiten möchte, beauftragen wir gerne unser zentrales Recruiting Center, eine Stellenausschreibung entsprechend Ihres Bedarfes zu schalten. Melden Sie sich zur Absprache bei Ihrer lokalen Personalentwicklung.

### **2.6. Kann ich meine Abschlussarbeit im Unternehmen schreiben?**

Als eingeschriebener Student haben Sie die Möglichkeit, Ihre Abschlussarbeit im Unternehmen zu schreiben. Bitte melden Sie sich hierzu vier bis sechs Monate im Voraus bei uns, um Ihren individuellen Ablauf zwecks Vertragsgestaltung zu besprechen. Um vertrauliche Informationen in der Abschlussarbeit zu schützen, bedarf es einer Geheimhaltungserklärung. Diese stellen wir Ihnen nach dem ersten Austausch zur Verfügung.

## **3. Strategische Personalentwicklung**

### **3.1. Was ist eine Nachfolgeplanung?**

Nachfolgeplanung findet jährlich statt und hat zum Ziel die Nachfolge von relevanten Positionen eines Unternehmens rechtzeitig und anforderungsgerecht zu besetzen. Es geht darum, die Besetzung der Fach- und Führungsposition auf ein mögliches Risiko zu analysieren und potenzielle NachfolgerInnen zu identifizieren. Das kann intern, als auch extern passieren. Die Basis für die Identifikation potenzieller NachfolgerInnen bilden die Ergebnisse der Potenzialanalyse und die Diagnostik – Ergebnisse.

### **3.2. Was ist eine Potenzialanalyse?**

Potenzialanalyse ist einer der Evaluierungstools im Rheinmetall Konzern und bildet die Basis für die Nachfolgeplanung. Durch die Potenzialanalyse erfolgt eine faire und transparente Einschätzung über die relevanten Kompetenzen eines Mitarbeitenden im Hinblick auf die unternehmerischen Anforderungen. Darüber hinaus dient sie als Ausgangspunkt für weitere Entwicklung und Lernen des Mitarbeitenden.

### **3.3. Kann für jeden eine Potenzialanalyse durchgeführt werden?**

Die Potenzialanalyse wird für alle Mitarbeitenden außerhalb des Tarifbereichs durchgeführt. Darüber hinaus kann die Potenzialanalyse für Führungsnachwuchskräfte, bei denen Vorgesetzte, Personalbereich oder Betriebsrat weitergehendes Potenzial erkennen angeregt werden. Jeder Mitarbeiter kann zudem die Potenzialanalyse für sich persönlich bei seinem Vorgesetzten beantragen; hier entscheidet der Vorgesetzte, ob die Potenzialanalyse durchgeführt wird.

### **3.4. Komme ich in einen Talentpool, wenn eine Potenzialanalyse für mich erstellt wurde?**

Das Feststellen von Potenzial und Zuweisen in einen ‚Pool‘ durch die Potenzialanalyse alleine, garantiert noch kein Recht auf Übernahme einer höherwertigen Stelle oder die tatsächliche Berücksichtigung für einen ‚Nachwuchspool‘. Mit der Potenzialanalyse werden lediglich weitere, vertiefende Analysen angestoßen, die dann zu weiterführenden Karrieremöglichkeiten führen können.

### **3.5. Warum erfolgt eine Schlüsselfunktionsanalyse?**

Positionen, die besonders erfolgskritisch sind, werden im Rahmen der Schlüsselfunktionsanalyse als die sogenannten Schlüsselpositionen markiert. Diese Positionen werden hinsichtlich personeller Veränderungen im Unternehmen besonders beobachtet, da sie ein besonderes Risiko darstellen. Die Erkenntnis des Risikos hilft frühzeitig, z.B. durch eine geeignete Nachfolgeregelung oder strategische Personalplanung das Risiko zu minimieren.

### **3.6. Was ist eine strategische Personalplanung?**

Mit der Strategischen Personalplanung analysieren wir gezielt den Mitarbeiterbestand. Zeichnen sich bei der Simulation kritische Lücken ab, gestalten wir Maßnahmen mit denen wir gegensteuern. Ziel ist es den zukünftigen Personalbedarf mit den richtigen Fähigkeiten und Kenntnissen dem Unternehmen bzw. Fachbereichen zur Verfügung zu stellen. Die strategische Personalplanung ist die Basis für die Rekrutierung, Ausbildung und Weiterentwicklung der Beschäftigten.