

- Idee: konkretes Arbeitsergebnis im Forum „Personal & Qualifizierung“ des Clusters EEHH
- Nutzung der vorhandenen Kompetenzen in der Themengruppe Personal:
 - Unternehmen
 - Hochschulen
 - Weiterbildung/Qualifizierung
 - Politik/FHH
- Generelle Stärkung des Forums „Personal & Qualifizierung“ / Sichtbarkeit erhöhen
- Standortstärkung: (Hamburg als (Dienstleistungs-) Zentrum EE)

- EE als relativ junge Branche
 - geprägt durch ein unsicheres Marktumfeld, technologische Herausforderungen und z. Zt. noch mangelnde grundständige Ausbildungs- und Studiengänge sowie Erfahrungswerte mit diesen.
- Spezifisch darzustellen sind:
 - Personalgewinnung,
 - Qualifizierung
 - der Einfluss der politischen und marktspezifischen Rahmenbedingungen, die die Personalarbeit stark beeinflussen.
- unsichere Marktumfeld erfordert eine besondere Form des Change Management.
- intensive Unterstützung der Unternehmen durch Hochschulen und andere Bildungsträger (Überblick und Rahmen schaffen).
- fehlende oder nur schwach vorangetriebene Kooperationsmodelle der HR-Arbeit.

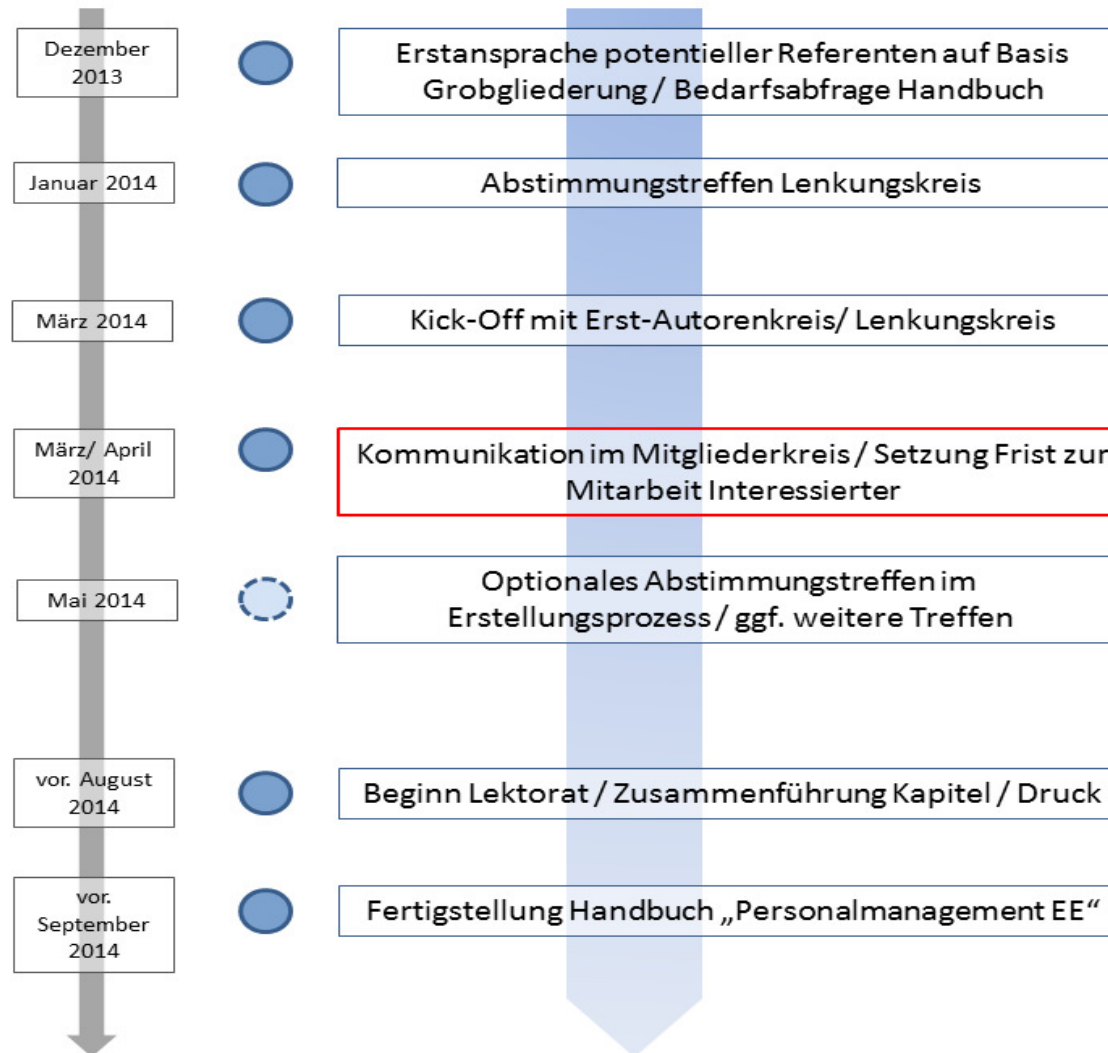
Abgrenzung zu anderen Handbüchern

- Aufgreifen spezifischer EE-Themen (siehe oben)
- Abdeckung des gesamten „Lebenszyklus“ eines Mitarbeiters
- Hoher Anteil von Beiträgen aus der Praxis
- „Blick in die Zukunft“: Die stark unter Druck stehende und durch kleine Unternehmen geprägte Branche nutzt die Chancen zukunftsorientierter Modelle der Personalarbeit (Interimsmanagement, Netzwerk-Projekte usw.) unzureichend.

- Ziele:
 - Praxisnahe Beleuchtung des Themas für EE in Hamburg/MRH
 - (Praxis-)Erfahrungen des Forums „Personal & Qualifizierung“ nutzen
 - Lösungsansätze aus der Praxis aufzeigen
 - Besonderheiten der Branche EE aufzeigen
- Zielgruppe:
 - Personalverantwortliche Unternehmen EE
 - Geschäftsführer-Ebene Unternehmen EE (insbesondere KMU)
 - Branchenfremde KMU
 - Hochschulen / Studierende
 - Generell Interessierte

- Handbuch „aus der Praxis für die Praxis“
- Gemeinsames Werk des Forums „Personal & Qualifizierung“: maßgeblich sind Mitglieder des Clusters EEHH eingebunden; ein „externer“ Input ist dennoch im gewissen Maße möglich
- Organisation / Kommunikation im Erstellungsprozess liegt hauptsächlich bei Geschäftsstelle EEHH
- Dennoch: eigenverantwortliches und inhaltliches Abstimmen in den einzelnen Kapiteln (Kapitelverantwortlicher/-e)
- Pro Kapitel sind als Rahmen max. 15 Seiten (A4-Format) veranschlagt (ggf. gibt es einzelnen Ausnahmen)
- Zusammenfügen der Kapitel übernimmt Cluster EEHH in Abstimmung mit Lenkungskreis; ebenso wie Druck und finale Gestaltung

Allgemeine Prozessübersicht (bisherig & folgend)



- Kommunikation im Mitgliederbereich EEHH über „offiziellen Start“
- Setzung Frist zur Mitarbeit / Übernahme von Kapitelverantwortlichkeiten (Frist: **11. April 2014**)
- Folglich existiert eine finale Autorenliste mit Kapitelverantwortlichen und den jeweiligen Kontaktdaten (Cluster EEHH informiert darüber)
- Beginn der Arbeit am Handbuch: **ab 15. April 2014**
 - Ansprechpartner sind Kapitelverantwortliche und/oder Cluster EEHH
- Optional: Abstimmungstreffen im Mai 2014 (ggf. weitere Treffen geplant)