**Anlage „Beraterprofil"**

Es wird darauf hingewiesen, dass die **nachfolgenden Angaben personenbezogen und nicht unternehmensbezogen** erfolgen müssen. Die Angaben müssen für jede Einzelperson des vorgesehenen Personals individuell erfolgen.

1. Angaben zur Beraterin und zum Berater

|  |  |
| --- | --- |
| Fortlaufende Nummer der Beraterin/des Beraters |  |
| Nachname |   |
| Vorname |   |
| Geburtsdatum |   |
| Staatsangehörigkeit |   |
| Höchster akademischer Abschluss |   |
| Funktion des Beraters im Unternehmen (z.B. Angestellter, Inhaber, Gesellschafter, freier Mitarbeiter) |   |

(Wenn Sie planen mehr als einen Berater einzusetzen, dann füllen Sie dieses und die nachfolgenden Seiten für jeden einzelnen Berater aus.)

2. Kurzlebenslauf, Qualifikationsprofil der Beraterin / des Beraters

Bitte stellen Sie für jeden einzelnen Berater die erworbenen Qualifikationen, ggf. besondere Branchenkenntnisse und ggf. besondere Zielgruppenerfahrungen in einem Kurzlebenslauf dar.

Fügen Sie bitte die Nachweise über die erworbenen fachlichen Qualifikationen bei.

3. Nachweis der Erfahrung bei der Durchführung von qualifizierender Beratung für KMU in der Industrie

|  |  |
| --- | --- |
| **A Branchenkompetenzen des Beraters** | Bitte bewerten:1 – sehr gut 6 – sehr schlecht |
| Industrie |  |
| im speziellen in nachfolgenden Bereichen |  |
| Metallindustrie |  |
| Elektrotechnik |  |
| Freie Eingabe besonderer branchenbezogener Kompetenzen, die nicht unter die oben genannten Kompetenzen erfasst sind. |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Zutreffendes bitte ankreuzen |
| **B Beratungskompetenzen des Beraters** |  |
| Allgemeine Kompetenz | Kern-kompetenz |
| Personalplanung | ❑ | ❑ |
| Personalbeschaffung | ❑ | ❑ |
| Personalintegration | ❑ | ❑ |
| Personalentwicklung | ❑ | ❑ |
| Personalverwaltung | ❑ | ❑ |
| Personalfreisetzung | ❑ | ❑ |
| Personalführung | ❑ | ❑ |
| Stärkung der Sozialpartnerschaft im Unternehmen | ❑ | ❑ |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege | ❑ | ❑ |
| Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Entgeltgleichheit | ❑ | ❑ |
| Betriebliches Ausbildungsmanagement | ❑ | ❑ |
| Betriebliches Weiterbildungsmanagement | ❑ | ❑ |
| Flexible Arbeitszeitmodell | ❑ | ❑ |
| Alternativen zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen | ❑ | ❑ |
| Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz  | ❑ | ❑ |
| Alters- und alternsgerechte Arbeitsbedingungen | ❑ | ❑ |
| Integration von Menschen mit Migrationshintergrund | ❑ | ❑ |
| Integration von Menschen mit Behinderung | ❑ | ❑ |
| Einbezug der Beschäftigten in die Modernisierung der Arbeitsorganisation | ❑ | ❑ |
| Partizipationskultur im Unternehmen | ❑ | ❑ |
| Unterstützung der Betriebsparteien in Veränderungsprozessen | ❑ | ❑ |
| Sensibilisierung für betriebliche Mitbestimmung | ❑ | ❑ |
| Sensibilisierung für Tarifbindung | ❑ | ❑ |
| Qualitätsmanagement | ❑ | ❑ |
| Gestaltung / Optimierung der Ablauforganisation | ❑ | ❑ |
| Gestaltung / Optimierung der Aufbauorganisation | ❑ | ❑ |
| Unterstützung von KMU in der Gestaltung / Optimierung der Ablauf- und Aufbauorganisation | ❑ | ❑ |
| Freie Eingabe besonderer Kompetenzen, die nicht unter die oben genannten Kompetenzenerfasst sind |
|   | ❑ | ❑ |
|   | ❑ | ❑ |
|   | ❑ | ❑ |
|   | ❑ | ❑ |
|   | ❑ | ❑ |

Nichtzutreffendes kreuzen Sie bitte nicht an.

|  |  |
| --- | --- |
| **C Zielgruppenkompetenzen** | Zutreffendes bitte ankreuzen |
| Allgemeine Kompetenz | Kern-kompetenz |
| KMU mit weniger als 10 Mitarbeitenden ohne Betriebsrat | ❑ | ❑ |
| KMU mit zwischen 10 und 49 Mitarbeitenden ohne Betriebsrat | ❑ | ❑ |
| KMU mit zwischen 50 und 149 Mitarbeitenden ohne Betriebsrat | ❑ | ❑ |
| KMU mit zwischen 150 und 249 Mitarbeitenden ohne Betriebsrat | ❑ | ❑ |
| KMU mit weniger als 10 Mitarbeitenden mit Betriebsrat | ❑ | ❑ |
| KMU mit zwischen 10 und 49 Mitarbeitenden mit Betriebsrat | ❑ | ❑ |
| KMU mit zwischen 50 und 149 Mitarbeitenden mit Betriebsrat | ❑ | ❑ |
| KMU mit zwischen 150 und 249 Mitarbeitenden mit Betriebsrat | ❑ | ❑ |
| Freie Eingabe besonderer Zielgruppenkompetenzen, die nicht unter die oben genannten Kompetenzen erfasst sind |
|   | ❑ | ❑ |
|   | ❑ | ❑ |
|   | ❑ | ❑ |

4. Persönliche Erklärungen zu den Grundsätzen des Gender-Mainstreamings sowie der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Mir ist bekannt, dass das Projekt „Brandenburger Sozialpartnerrichtlinie" den Grundsätzen des Gender-Mainstreamings sowie der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung unterliegt. Ich versichere, dass ich bei der Durchführung von qualifizierenden Beratungsleistungen die Auswirkungen meiner Tätigkeit auf die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv berücksichtigen werde sowie Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung der Gründerinnen und Gründer, des Projektmanagements sowie der Vertreterinnen und Vertreter der internen und externen Schlüsselpartner des Projektes grundsätzlich keinen Einfluss auf die Anerkennung und Wertschätzung der jeweiligen Persönlichkeiten haben werden.

 Datum Unterschrift Beraterin / Berater

 Datum Unterschrift Unternehmen