



DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT 2004 - 2014

10 JAHRE GUTE PERSONALARBEIT FÜR DIE REGION



TEREX MHPS



Branche: Maschinenbau **Unternehmenssitz:** Düsseldorf **Beschäftigte:** ca. 7.120 im Segment, über 20.000 im Terex Konzern
www.terex.de

HISTORIE

Der Preisträger von 2008 und 2010, die Demag Cranes & Components GmbH, gehört nach der Übernahme und Integration der ehemaligen Muttergesellschaft Demag Cranes AG in die Terex Corporation seit 2011 in das Segment Terex Material Handling & Port Solutions (Terex MHPS).

Das Segment besteht aus zwei Geschäftsbereichen, Terex Material Handling und Terex Port Solutions. Terex Material

Handling umfasst u. a. die ehemalige Demag Cranes & Components GmbH, deren geschichtliche Wurzeln bis 1819 in Wetter an der Ruhr zurückreichen. Der Schwerpunkt liegt hier weiterhin bei Industriekranen, Krankomponenten und dazugehörigen Services.

Der Geschäftsbereich Terex Port Solutions besteht u. a. aus der ehemaligen Gottwald Port Technology GmbH, deren geschichtlicher Ursprung 1906 in Düsseldorf liegt. Hier werden Hafenkranen sowie automatisierte Hafentechnologie entwickelt und gefertigt und außerdem das Hafengeschäft geführt. Durch die Integration in den Terex Konzern sind die Standorte Würzburg, Lentigione (Italien) und Xiamen

(China) hinzugekommen.

Terex hat sich bewusst für die Portfolio-Erweiterung Richtung Industriekranen entschieden und wollte die eigene Hafentechnologiesparte erweitern. Die Marke „Demag“ ist in die Reihe der „family brands“ – der sog. Familienmarken – aufgenommen worden und bleibt bestehen. Dies ist eine Besonderheit, da Terex in den vergangenen 20 Jahren über 70 Unternehmen gekauft, aber nur vier Marken bestehen ließ.

WIR WOLLEN FÜR UNSERE TEAMMITGLIEDER
DER BESTE ARBEITGEBER DER BRANCHE SEIN.

Mit dem Segment Material Handling & Port Solutions ist die Terex Corporation einer der weltweit führenden Anbieter von Industriekranen, Krankomponenten und Services der Marke Demag sowie von Hafentechnologie mit einem breiten Spektrum manueller, halb-automatisierter und automatisierter Lösungen der Marken Terex® und Terex® Gottwald. Terex Material Handling & Port Solutions produziert in 16 Ländern auf fünf Kontinenten, ist mit einem Vertriebs- und Servicenetz in mehr als 60 Ländern präsent und beschäftigt weltweit mehr als 7.120 Mitarbeiter/innen.

Unter dem Geschäftsbereich Terex Material Handling vertreibt das Unternehmen u. a. Standard- und Prozesskrane, das Kransystem Kranbaukasten, Seil- und Kettenzüge sowie Fahrwerkskomponenten, Motoren und Lastaufnahmemittel. Services wie Inspektionen, Wartungen, Reparaturen und Modernisierungen gehören ebenso zum Kerngeschäft.



Der Schwerpunkt bei Terex Port Solutions liegt in der Entwicklung, der Fertigung und dem Vertrieb von Hafenkranen, führerlosen Containertransportfahrzeugen und Stapelkranen, Containerbrücken, Schüttgutlademaschinen, Portalhubwagen und -staplern, Schwerlaststaplern sowie schlüsselfertigen Lösungen für Hafen- und Intermodalterminals. Selbstverständlich gehören auch Beratung und Softwaretools zum Planen und Optimieren von Terminabläufen sowie Service und Ersatzteile dazu.

Dreh- und Angelpunkt aller strategischen Entscheidungen und Entwicklungen ist der Kunde und die Kundin, damit diese mit den Produkten und herausragenden Services ihr Geschäft erfolgreich betreiben können.

Die damalige Demag Cranes & Components GmbH wurde bereits zweimal mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat gewürdigt. Zuletzt wurde im Jahr 2010 die Maßnahme „Kollegiale Beratung für Führungskräfte“ ausgezeichnet. Das Konzept für die Kollegiale Beratung wurde bereits 1999 erstellt und seit 2000 erfolgreich umgesetzt. Die Ziele der Kollegialen Beratung sind ein kontinuierlicher Qualifizierungsprozess für Führungskräfte mit hohem Umsetzungsbezug, ein gezieltes und konstruktives Feedback innerhalb der Gruppen, das kooperative Entwickeln von Lösungsansätzen für eingebrachte Problemstellungen sowie der Aufbau von Beratungskompetenz in einem internen Beratungs- und Wissensnetzwerk.

Die Kollegiale Beratung basiert auf einem Empowerment-Ansatz und verfolgt die Devise: „Führungskräfte lösen ihre Probleme im kollegialen Kreis.“ In diesem Rahmen beraten sich Führungskräfte der gleichen Ebene untereinander zu Schlüsselthemen ihres Führungsalltags. Die Kollegiale Beratung findet in Gruppen statt, die sich jeweils aus Führungskräften der gleichen Ebene aber aus unterschiedlichen Fachbereichen zusammensetzen. Die Teilnahme ist freiwillig.

Der Start erfolgte zunächst als Basismodul, das u. a. einen individuellen Test zur Analyse der Stärken und Schwächen der Führungskräfte beinhaltete. Die eigentliche Beratung gliedert sich in fünf Phasen. In der Explorationsphase (1. Phase) wird das Beratungsziel ermittelt und Fragen gestellt, in der Feedbackphase wird in der Gruppe ein erstes problemorientiertes Stimmungsbild erarbeitet und ermittelt, ob es sich um ein Kern- oder Lernthema handelt. Die dritte Phase dient der Reflektion des Ratsuchenden auf die Rückmeldungen der Gruppe und der Fokauswahl. In der Lösungsphase erarbeitet die Gruppe konkrete Lösungsvorschläge. Am Ende der fünften Phase entscheidet der oder die Ratsuchende, was er oder sie wann annimmt und in der Praxis umsetzen möchte. Zur Lösung eines Falls werden i. d. R. 2,5 Stunden veranschlagt. An einem Beratungstag werden zwei bis drei Fälle besprochen. Die Gruppen treffen sich drei bis vier Mal im

Jahr. Auf diese Weise werden zwischen 80 und 120 Problemlösungen erarbeitet. Die Umsetzungsquote ist mit rund 80 % sehr hoch.

Das Projekt hat auch in den Zeiten des Umbruchs (s. Historie) rege Nachfrage erfahren und bewährt sich seit 14 Jahren. Bisher hat sich das Programm auf den Terex Standort in Wetter erstreckt und wird derzeit segmentweit ausgerollt. Aktuell laufen die Kick-Offs für zehn neue Gruppen, die eine Reihe von Folgeveranstaltungen mit sich bringen. Dabei werden nun auch Führungskräfte aus den zwei verschiedenen Geschäftsbereichen miteinander arbeiten. Außerdem sind Mitarbeiter/innen aus dem HR-Bereich als Facilitator ausgebildet worden und können die Gruppen bei Bedarf unterstützen. Für 2015 sind noch einmal zehn weitere Gruppen-Kick-Offs geplant. Eine ausführliche Dokumentation des Projektes ist in der Buchreihe PraxisEdition der DGFP erschienen (Titel: „Kollegiale Beratung in der Führungspraxis“).

Weitere Projekte der Personalentwicklung sind u. a.:

- Die Vortragsreihe für Führungskräfte: Einmal pro Monat bietet das Unternehmen im Rahmen von Vorträgen und Workshops interessante Themen an. Jeweils von 16.00 bis 19.00 Uhr tragen externe und interne Referent/innen zur Horizonterweiterung der Managerinnen und Manager bei. In 2013/14 konnte das Unternehmen bei 36 Veranstaltungen weit über 500 Teilnehmer/innen zählen.
- Um einen Anreiz zu persönlicher Weiterentwicklung zu geben, bietet die Personalentwicklung die finanzielle und zeitliche Förderung von berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen an. Dazu gehört die Übernahme von Lehrgangsgebühren, die Freistellung für Lerntage und Prüfungen sowie das Nutzen von flexiblen Arbeitszeitmodellen.
- Unter dem Motto „Da geht noch was!“ können Managerinnen und Manager nach zehn bis 15 Jahren Betriebszugehörigkeit an einem sogenannten „Midlife-Review“ teilnehmen. Dabei wird ein Stärken-/Schwächenprofil erstellt, eine berufliche Zwischenbilanz gezogen und gezielte Karriereberatung angeboten.