

Branche	Werkzeug- und Sondermaschinenbau
Leistungsprofil	Planung, Konstruktion und Fertigung von Werkzeugen, Sondermaschinen, Prüfgeräten und Vorrichtungen für verschiedene Industriebereiche
Beschäftigte	28 und 5 Auszubildende
Ausgezeichnet für	Nachwuchsgewinnung, Nachfolgeplanung

DEMGEN WERKZEUGBAU GMBH SCHWERTE

Zusammenfassung/Überblick

Die Demgen Werkzeugbau GmbH wurde 1970 von Karl-Wilhelm Demgen gegründet. Mit insgesamt 28 Beschäftigten ist das Familienunternehmen heute auf dem Gebiet der Planung, Konstruktion und Fertigung von Werkzeugen, Sondermaschinen, Prüfgeräten und Vorrichtungen für verschiedene Industriebereiche tätig. Mit einem Nischenprodukt, den Spannwerkzeugen für die Werkzeugprüfung, gehört die Demgen GmbH zu den Weltmarktführern.

Eine Facharbeiterquote von 100 % zeigt, wie wichtig die Qualifikation der Mitarbeiter für das Unternehmen ist. Die eigene Ausbildung hat bei der Demgen GmbH Tradition. 30 % der heutigen Mitarbeiter sind mit einer Ausbildung in dem Unternehmen gestartet.

Aktuell werden fünf Jugendliche zum Werkzeugmacher bzw. Feinwerkmechaniker ausgebildet. Ein bestimmter Schulabschluss wird nicht als Voraussetzung vorgegeben. Entscheidend sind der Wille und die Einsatzbereitschaft, die in vorgeschalteten Praktika in Erfahrung gebracht werden. Eine enge fachliche und soziale Führung fördern einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung.

Viele Auszubildende werden nach erfolgter Abschlussprüfung übernommen und über eine gezielte Weiterbildung gefördert. Welcher Weiterbildungsbedarf besteht, wird gemeinsam von Führungskraft und Mitar-

beiter herausgearbeitet, entsprechende Maßnahmen werden ebenfalls gemeinsam festgelegt. Diese Aktivitäten münden in eine gezielte Nachfolgeplanung.

Unternehmens- und Führungskultur

Der Gründer des Unternehmens steht für einen Unternehmertyp, der väterliche Verantwortung für seine Beschäftigten übernimmt. Sein Motto war und ist, mit den Mitarbeiter/innen zusammen zu arbeiten und zu leben und damit auch selbstverständlich Rücksicht auf die Anforderungen ihrer Familien zu nehmen. Dieses Selbstverständnis wird von seiner Tochter, die gemeinsam mit einem Verwandten das Unternehmen in 2. Generation führt, fortgesetzt.

Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter/innen sind das Herzstück des Unternehmens. Mit dieser Grundhaltung wird die Aus- und Weiterbildung im Unternehmen groß geschrieben: Die individuelle berufliche Entwicklung wird gefördert und damit gleichzeitig die Basis für das erfolgreiche Bestehen am Markt gelegt.

Das Unternehmen ist in der Region in mehreren Netzwerken aktiv (z. B. NIRO Netzwerk Industrie Ruhr-Ost). Zum einen wird der Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen betrieben. Zum anderen möchte die Geschäftsführung Jugendliche bei der Ausbildungsplatzsuche unterstützen. Dazu gehört die Teilnahme an der Schwerter Ausbildungsborse und dem Projekt „Lern-



partnerschaften“. Außerdem engagiert sich das Unternehmen z. B. durch das Angebot von Praktikumsstellen, die Mädchen für Männerberufe interessieren sollen.

Nachwuchsgewinnung durch Ausbildung

Die Demgen GmbH bildet regelmäßig Feinwerkmechaniker und Werkzeugbauer über Bedarf aus. Weitere mögliche Ausbildungsberufe sind Bürokaufmann/-frau und technischer Zeichner/technische Zeichnerin.

Um die Berufe, insbesondere Werkzeugmacher und Feinwerkmechaniker, bekannt zu machen, gehen Unternehmensvertreter in Schulen der Region und stellen die Berufe inklusive fertiger Werkstücke vor. Mit einer Gesamtschule am Ort wurde eine Schulpartnerschaft begründet.

Auf den Ausbildungsbörsen der Agentur für Arbeit ist das Unternehmen regelmäßig vertreten. Darüber hinaus engagiert es sich beim Schwerter Kompass, einer Handlungshilfe für Schüler in der Berufswahlphase. Es werden Kurzzeitpraktika für 2 bis 3 Wochen angeboten. Am Ende kann jeder Praktikant ein selbst gefertigtes Werkstück mit nach Hause nehmen. Für 12 Mädchen wurde ein spezielles 4-tägiges Praktikum unter dem Motto „Mädchen in Männerberufen“ angeboten.

Das Unternehmen sieht sich in der Verantwortung, die Ausbildung junger Menschen sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Region zu fördern.

Wie erfolgt der Einstieg bei der Demgen GmbH nun konkret? Zeigt ein(e) Jugendliche/r Interesse an einem Ausbildungsplatz, steht zunächst ein Praktikum an. Am Ende füllt der Betreuer einen kurzen Bewertungsbogen aus, in dem es sowohl um fachliche als auch um methodische und soziale Kompetenzen geht.

Im Anschluss daran wird die/der Jugendliche ggf. zur schriftlichen Bewerbung ermuntert. Es folgen ein Eignungstest und ein persönliches Gespräch. Im Rahmen des Auswahlverfahrens geht es weniger um einen bestimmten Schulabschluss oder Noten in bestimmten Fächern. Im Vordergrund stehen die Motivation und der Wille, eine Ausbildung zu absolvieren.

Im Rahmen der Ausbildung werden die Jugendlichen eng von dem betrieblichen Ausbilder betreut. Bei Bedarf werden zusätzlich ausbildungsbegleitende Hilfen organisiert. Neben der fachlichen Ausbildung wird besonderer Wert auf klassische Eigenschaften wie Ordnung, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit gelegt. Selbstverständlich wird das Berichtsheft bis zum Ende der Ausbildung geführt und selbstverständlich nimmt der Ausbilder an jedem Sprechtag in der Berufsschule teil. Mit den Auszubildenden, die das 21. Lebensjahr bereits vollendet haben und damit eigentlich nicht mehr schulpflichtig sind, wird die Fortsetzung des Berufsschulunterrichts vereinbart.



Übernahme und weitere Entwicklung nach der Ausbildung

Da die Demgen GmbH über Bedarf ausbildet, kann nur ein Teil der Absolventen übernommen werden. Über die bestehenden Netzwerke finden auch die anderen Auszubildenden nach der Prüfung eine Stelle.

Das Unternehmen versucht, mit dem Angebot zahlreicher Weiterbildungsangebote den Mitarbeiter/innen intern Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Botschaft ist: Bei Demgen gibt es Entwicklungsmöglichkeiten auch ohne Studium.

Die Entwicklungswege werden systematisch angelegt. Dazu finden jährlich Personalgespräche statt. Anhand eines Punktesystems werden Kompetenzen, Leistungsvermögen und Potenziale bewertet, und zwar vom Vorgesetzten und vom Mitarbeiter selbst. Der Mitarbeiter erhält die Bewertung seines Vorgesetzten. Im Dialog werden Weiterbildungsbedarfe abgeleitet und ein Fahrplan zur Umsetzung entwickelt.

Nachfolgeplanung

Durch die jährlichen Personalgespräche kann die Entwicklung jedes Einzelnen sehr eng verfolgt werden. Auf diese Weise können Potenziale sowohl in Richtung einer fachlichen Spezialisierung als auch für die Übernahme einer Führungsposition erkannt werden. Darüber hinaus wird im Laufe der Jahre deutlich, inwieweit jemand die Philosophie des Unternehmens mitträgt. Passt all dies zusammen, ergeben sich berufliche Entwicklungen wie in einem aktuellen Fall: Nach erfolgreicher Ausbildung, diversen Weiterbildungen und praktischer Berufserfahrung wird der Mitarbeiter demnächst die Position des Betriebsleiters übernehmen. Aktuell besucht der Mitarbeiter die Meisterschule, um die vorgegebenen formalen Voraussetzungen für die neue Position zu erfüllen.

Austausch mit Universitäten

Für den Wissensaustausch und die innerbetriebliche Weiterentwicklung pflegt die Demgen GmbH Kontakte zur FH Dortmund, und zwar zu den Fachbereichen Maschinenbau und Informatik. Bisher haben elf Absolventen ihre Diplomarbeit in Kooperation mit dem Unternehmen geschrieben.

Gesundheit fördern

Gemeinsam mit einer Krankenkasse hat die Demgen GmbH ein Programm zur Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter und deren Familien aufgelegt. Angeboten werden unter anderem Kurse zur Rückenschule und Ernährungsberatung. Die Ausweitung des Angebots auf die Familienmitglieder weist noch einmal auf das umfassende Verantwortungsbewusstsein des Firmengründers hin.

NEW DEALS

Der Demgen GmbH gelingt es durch ihr besonderes Engagement, Jugendliche für eine Ausbildung im Unternehmen zu gewinnen. Durch entsprechende Maßnahmen der Personalentwicklung und Nachfolgeplanung werden die Beschäftigten an das Unternehmen gebunden und so zu einer zentralen Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Mit ihrem Engagement, Jugendliche in der Region an das Berufsleben heranzuführen und bei der Berufswahl zu unterstützen übernimmt die Geschäftsleitung Verantwortung über den Betrieb hinaus in der Region. Sie steht beispielhaft für eine unternehmerische Verantwortung, in dessen Mittelpunkt die Fürsorge für die Beschäftigten und ihre Familien steht. Dieses Verständnis, mit dem der Gründer das Unternehmen aufgebaut hat, wird in der 2. Generation fortgesetzt und nunmehr in betrieblichen Strukturen verankert.