

Die New Deals Partner:

Agentur für Arbeit Dortmund

Deutscher Gewerkschaftsbund, Region Dortmund-Hellweg

Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e.V.

Frau.Innovation.Wirtschaft

Handwerkskammer Dortmund

Industriegewerkschaft Metall, Verwaltungsstelle Dortmund

Industrie- und Handelskammer zu Dortmund

Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen

Soziale Innovation GmbH SI research & consult

Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V.

Wirtschaftsförderung Dortmund

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds





DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT 2004 - 2014

10 JAHRE GUTE PERSONALARBEIT FÜR DIE REGION



IMPRESSUM

Dortmunder Personalmanagement Prädikat 2004 – 2014
10 Jahre gute Personalarbeit für die Region

Redaktion: Angelika de Matteis, Dr. Uwe Jürgehake, Ella Karsten

Verlag: Soziale Innovation GmbH, Dortmund 2014
ISBN: 978-3-938765-44-9

Anschrift:
NEW DEALS Büro
c/o Soziale Innovation GmbH
Deutsche Str. 10 • 44339 Dortmund

Layout und Druck erfolgten mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds sowie der Wirtschaftsförderung Dortmund.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

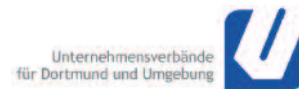
Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Wir bedanken uns für die freundliche Unterstützung der Initiative New Deals bei:



Wirtschaftsförderung Dortmund



**Unternehmensverbände
für Dortmund und Umgebung**



**Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund**

Layout und Gesamtherstellung: AWM Werbung & Marketing GmbH (www.avm.de)

Für die Überlassung der Titelfotos bedanken wir uns herzlich bei Ursula Dören „Das Photostudio“, Dortmund (www.dasphotostudio.de)

10 JAHRE GUTE PERSONALARBEIT FÜR DIE REGION

10 JAHRE NEW DEALS

Vorwort Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW	6
Vorwort New Deals Partner	8
Vorwort New Deals Büro	10
Entwicklungslinien und Trends eines regionalen Personalmanagement Prädikats	11
Preisträger aller bisherigen Ausschreibungsrunden	14

GUTE PERSONALARBEIT FÜR DIE REGION – BEISPIELE AUS DER PRAXIS

ABP Induction Systems GmbH	24
ATLAS-Schuhfabrik GmbH & Co. KG	26
BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG	28
DEW21 – Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH	32
Diagramm Halbach GmbH & Co. KG	36
DSW21-Gruppe	38
ExTox Gasmess-Systeme GmbH	42
FRT – Fries Research & Technology GmbH	44

GA-TEC Gabelstaplertechnik GmbH	48
GEA Farm Technologies GmbH	50
GoGaS Goch GmbH & Co. KG	52
KHS GmbH	54
Malermeister Michael Kiwall GmbH & Co. KG	56
Maschinenfabrik Völkmann GmbH	58
Metoba Metalloberflächenbearbeitung GmbH	60
PEAG Unternehmensgruppe	64
Renfordt Malerfachbetrieb GmbH	68
Seniorenhaus Vinzenz	70
START Zeitarbeit NRW GmbH	72
Terex Material Handling & Port Solutions (Terex MHPS)	76
VIVAI Software AG	78
WECKBACHER Sicherheitssysteme GmbH	80
Wicke GmbH + Co. KG	82

10 JAHRE NEW DEALS

VORWORTE

ENTWICKLUNGSLINIEN UND TRENDS

DIE PREISTRÄGER

Unser Land steht vor großen Herausforderungen. Der demografische Wandel und seine Auswirkungen sind in vollem Gange und fordern von Politik und Wirtschaft immer neue Anstrengungen zur Bewältigung. Gesund bis zur Rente und Fachkräftesicherung sind die zentralen Stichworte in diesem Prozess.

Gute Arbeit und fairer Wettbewerb sind Garanten für den sozialen Frieden in unserem Land. Voraussetzung dafür sind faire Löhne, eine auskömmliche Bezahlung für Frauen und Männer, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und echte Mitbestimmung durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Mit vielfältigen Initiativen und Angeboten unterstützt das Land NRW die Unternehmen hierbei: Potentialberatung, Fachkräfteinitiative oder die Initiative DEMOGRAFIE AKTIV sind nur einige Beispiele. Im Rahmen der Landesarbeitspolitik werden immer wieder modellhaft neue Wege erprobt und innovative Lösungen gesucht.

Aus einem dieser Projekte ist im Jahre 2004 das Dortmunder Personalmanagement Prädikat entstanden. Gefördert werden personalpolitische Ansätze in ihrer praktischen Umsetzung, die gleichermaßen zum Nutzen der Unternehmen wie der Beschäftigten sind.

Gute Personalarbeit ist für die Region und das Land Nordrhein-Westfalen besonders wichtig. Infolge des demografischen Wandels müssen Unternehmen ihre Personalpolitik auf den Prüfstand stellen und sich fragen: Was tun wir heute, um auch in Zukunft den Bedarf an Fachkräften zu decken und diese an uns zu binden?

Die Preisträger des Dortmunder Personalmanagement Prädikates haben auf vielfältige Weise Antworten auf diese Fragen gefunden. Entsprechend breit ist das behandelte Themenspektrum. Jeder für sich hat Lösungen für seine ganz konkreten Rahmenbedingungen gefunden und umgesetzt.

TEGRATION UND SOZIALES DES LANDES NRW

Es freut mich besonders, dass die Preisträger ihre Werkstore öffnen und Interessierten ausführlich ihre Modelle und Umsetzungsschritte erklären und zur Diskussion stellen. Dies spricht für das Engagement und die Kreativität dieser Unternehmen und ihrer Belegschaften. Kleine und mittlere Unternehmen bilden die Basis unserer Wirtschaft und sind der wichtigste Jobmotor.

Im Dortmunder Personalmanagement Prädikat haben sich regionale Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsakteure des Westfälischen Ruhrgebietes zusammengefunden, um ein wichtiges Thema gemeinsam zu bewegen. Dies unterstreicht die Fä-

higkeit der Akteure in der Region, trotz aller Interessenunterschiede gemeinsam an der Zukunft zu arbeiten.

Ich freue mich, dass die Initiatoren vor zehn Jahren diese Initiative für gute Personalarbeit auf den Weg gebracht haben und in bisher insgesamt 7 Ausschreibungsrunden über 80 Unternehmen auszeichnen konnten.

Den Preisträgern gratuliere ich an dieser Stelle ganz herzlich.

Die 8. Ausschreibungsrunde wird in Kürze gestartet. Ich hoffe mir erneut viele kreative und innovative Praxisbeispiele guter und fairer Arbeit.

Der Initiative wünsche ich weiterhin gutes Gelingen und viel Erfolg!



Guntram Schneider
Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen

Als im Jahre 2002 die Idee geboren wurde, ein regionales Label für modernes Personalmanagement zu entwickeln, und dann noch in Form eines Prädikates, überwog bei vielen die Skepsis. Kann eine Region das stemmen? Findet die Idee Widerhall in den Unternehmen? Sind die Qualitätsstandards einzuhalten?

Trotz der offenen Fragen wurden die vielen Chancen dieser Idee gesehen. In der sich abzeichnenden regionalen Konkurrenz um junge und qualifizierte Nachwuchskräfte musste auch das Ruhrgebiet mehr tun, um Menschen von außerhalb in die Region zu holen und zu halten. Ein solches Prädikat konnte ein Mosaikstein im Standortmarketing der Region sein, wenn gezeigt wird, dass es hier Unternehmen gibt, die attraktive Arbeitsbedingungen und gute Entwicklungschancen bieten.

Für die Idee sprach zudem die damit verbundene Aussicht, einen innerregionalen Dialog guten Personalmanagements über Beispiele guter Praxis zu befördern und Unternehmen zur Nachahmung anzustiften sowie insgesamt das Thema öffentlich zu besetzen.

Deshalb fanden sich die Arbeitsmarktakteure der Region zu dieser Initiative zusammen und entwickelten unter der Koordination der SI GmbH ein Konzept, welches aus folgenden Kernelementen bestand:

- Es sollte ein Prädikat für modernes Personalmanagement ausgelobt werden, welches sowohl den Interessen der Unternehmen als auch der Beschäftigten dient.
- Regional sollte das Prädikat auf die Region „Westfälisches Ruhrgebiet“ (Dortmund, Hamm, Kreis Unna) ausgerichtet sein; dies entspricht dem Zuständigkeitsbereich der IHK zu Dortmund. Bewerbungen von Unternehmen, die außerhalb dieser Region ansässig sind, sollten aber möglich sein, um die Strahlkraft zu erhöhen und auch Ideen von außen in die Region zu holen.
- Zielgruppe sollten vor allem mittelständische Unternehmen sein, aber auch Großbetriebe waren willkommen.
- Um sich zu bewerben, mussten die Unternehmen eigeninitiativ werden, einen umfangreichen Fragebogen ausfüllen und sich für Begutachtungsgespräche im Unternehmen zur Verfügung stellen.
- Die Bewerbungen sollten nach zwei Kategorien unter-

schieden werden: dem personalpolitischen Gesamtkonzept und der innovativen Einzelmaßnahme. Letztere sollte insbesondere Kleinbetriebe animieren, sich mit einer interessanten und erfolgreich umgesetzten Idee zu bewerben.

- Der Transfer der prämierten Beispiele guter Praxis war von Beginn an ein wichtiges Anliegen der regionalen Arbeitsmarktakteure.

So startete im Jahr 2004 die erste sehr erfolgreiche Ausschreibungsrunde: Unter vielen Bewerbungen konnten seinerzeit 17 Unternehmen mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet werden. Verbesserungsbedarf gab es in dieser ersten Ausschreibungsrunde bei den Veranstaltungen in den Unternehmen. Diese Anlaufschwierigkeiten konnten jedoch in den folgenden Jahren überwunden werden: Der Kreis interessierter Unternehmen wuchs und damit auch die Besucherzahl bei den „New Deals vor Ort“ Veranstaltungen.

NEW DEALS PARTNER

Aufgrund der von Anfang an positiven Reaktionen aller Beteiligten beschloss der Unterstützerkreis in den folgenden Jahren jeweils den Start neuer Ausschreibungsrunden und nahm Feinjustierungen am Konzept vor: So wurde die Unterscheidung zwischen verschiedenen Typen von Konzepten aufgegeben, neben der Bewerbung aus eigenem Antrieb wurde auch eine Nominierung aus dem Kreise der Initiatoren möglich. Das eigenständige Ausfüllen der Bewerbungsunterlagen entfiel, dafür war der Aufwand bei der Suche und Auswahl geeigneter Unternehmen größer. Doch diese Optimierung hat sich gelohnt: der Anteil kleinerer Unternehmen ist gestiegen und auch Unternehmen aus Handwerk und Handel konnten ausgezeichnet werden. Im Nebeneffekt stieg zugleich die Anzahl der Bewerbungen aus der Region.

In der gerade beendeten 7. Ausschreibungsrunde nahmen wir zudem eine wichtige inhaltliche Veränderung vor: Der Fokus wurde auf eine proaktive, ausdrücklich auf zukünftige Herausforderungen ausgerichtete Personalpolitik gelegt. Demografische Veränderungen und verstärkte Konkurrenz um Nachwuchs und Fachkräfte sollen so stärker ins unterneh-

merische Blickfeld gerückt werden. Interessant ist, dass mit dieser Neuausrichtung zunehmend mittelständische Unternehmen prämiert wurden, die ihrer Unternehmenskultur, dem Umgang miteinander, Respekt, Wertschätzung, Talentförderung sowie „Life-Balance“ einen besonderen Stellenwert einräumen. Dies ist zu begrüßen, erscheint doch dieser Ansatz der Gewinnung und Bindung von motivierten Beschäftigten gerade für den Mittelstand ein erfolgsversprechender Weg zu sein.

Im Kanon der verschiedenen Aktivitäten zur Arbeits- und Beschäftigungspolitik in der Region nimmt das Dortmunder Personalmanagement Prädikat einen festen Platz ein. Solange die Resonanz aus dem Kreise der Unternehmen gleichbleibend hoch ist, werden weitere Ausschreibungsrunden folgen. Ein besonderer Dank gilt den ehrenamtlich tätigen Gutachterinnen und Gutachtern, die sich mit hohem Engagement daran beteiligen, die Unternehmen zu identifizieren, die für eine Auszeichnung vorgeschlagen werden können. Ohne deren Arbeit wäre diese Initiative nicht lebensfähig.

Dortmund, Dezember 2014

- Agentur für Arbeit Dortmund
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Region Dortmund-Hellweg
- Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e.V.
- Frau.Innovation.Wirtschaft
- Handwerkskammer Dortmund
- Industriegewerkschaft Metall, Verwaltungsstelle Dortmund
- Industrie- und Handelskammer zu Dortmund
- Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen
- Soziale Innovation GmbH SI research & consult
- Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V.
- Wirtschaftsförderung Dortmund

10 Jahre Dortmunder Personalmanagement Prädikat – 10 Jahre New Deals, fast 90 ausgezeichnete Unternehmen, davon über 50 aus unserer Region. Unternehmen, die einer guten Personalpolitik einen hohen Stellenwert beimessen, Respekt und Wertschätzung als wichtige Elemente ihrer Unternehmenskultur leben, Aktivitäten entfalten, die beiden Seiten nützen, Unternehmen wie Beschäftigten.

Mehr als 20 davon haben sich die Mühe gemacht, ihr Personalmanagement aus Anlass unseres Jubiläums systematisch und aktuell zu beschreiben, und es in diesem Band publik zu machen. Dabei sind Unternehmen aller Auszeichnungsrunden, auch aus den Anfängen unserer Initiative. Herausgekommen ist ein buntes und vielfältiges Bild dessen, was gute Personalarbeit derzeit ausmacht. Deutlich werden das Engagement und der Ideenreichtum der Unternehmen und der für Personalthemen Zuständigen. Neben 20 kleinen

und großen Unternehmen aus der Region haben es sich auch zwei weiter entfernte Preisträger (der ersten Stunde) nicht nehmen lassen, für diesen Jubiläumsband noch einmal die vergangenen zehn Jahre Revue passieren zu lassen.

Neben den Unternehmensdarstellungen finden Sie in diesem Band Vorworte des Ministers für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, ein gemeinsames Vorwort unseres Initiatorenkreises sowie einen Rückblick auf 10 Jahre New Deals des New Deals Büros.

In Kürze starten wir eine neue, die 8. Ausschreibungsrunde und hoffen wiederum auf viele spannende Unternehmen. Interessenten können sich gerne bei uns melden.

Ohne die finanzielle und ideelle Unterstützung vieler Organisationen und Personen, wäre diese Initiative nicht möglich. Unser Dank gilt daher allen Unterstützern sowie dem

Initiatorenkreis, der mit der Einführung des Nominierungsverfahrens einen weiteren erheblichen Mehraufwand auf sich genommen hat. Unser Dank gilt ebenso den Gutachterinnen und Gutachtern, die den wichtigen Part der Besuche in den Unternehmen mit uns gemeinsam durchführen.

Wir sind sicher, dass es viele weitere Unternehmen in der Region gibt, die es wert sind ausgezeichnet zu werden. Dazu bedarf es einer finanziellen Absicherung unserer Initiative. Wir sind davon überzeugt, dass wir auch dies mit unseren Partnern schaffen werden.

Das New Deals Büro in der SI GmbH
Angelika de Matteis
Uwe Jürgenhake
Ella Karsten
Cordula Sczesny



ENTWICKLUNGSLINIEN UND TRENDS

Die Initiative New Deals, im Jahre 2002 entstanden, etablierte sich in den letzten zehn Jahren zu einem besonderen Markenzeichen für gutes Personalmanagement in Dortmund und Umgebung. Fast 90 Unternehmen konnten in den vergangenen sieben Ausschreibungsrunden ausgezeichnet werden. Einige Unternehmen wurden gar zweimal ausgezeichnet. Die Kernelemente des Prädikates haben dabei unverändert Gültigkeit:

- Prämierung von personalpolitischen Ansätzen, welche sowohl dem Unternehmen als auch den Beschäftigten nützen.
- Ausgesuchte Qualitätsstandards:
 - Qualität der Unternehmens- und Führungskultur
 - Qualität und Innovationsgehalt des Konzeptes
 - Nutzen für den Arbeitgeber: Beitrag zur Verbesserung der betrieblichen Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit
 - Nutzen für die Arbeitnehmer/innen: Beitrag zur Förderung der innovativen Beschäftigungsfähigkeit und zur besseren Vereinbarkeit von betrieblichen Anforderungen und Beschäftigungsinteressen
 - Langfristige Orientierung und Dauerhaftigkeit der Maßnahmen und der erreichten Effekte
 - Innovativer Beitrag zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Männern und Frauen
- Die Verankerung und Umsetzung im betrieblichen Alltag ist von besonderem Stellenwert. Die Maßnahme bzw. der

Ansatz muss sich im Unternehmen bewährt haben, er muss fest etabliert sein und gelebt werden.

- Seit der siebten Ausschreibungsrunde im Jahr 2013 wird zudem ein größerer Stellenwert darauf gelegt, dass die Personalpolitik des Unternehmens geeignet ist, proaktiv den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen. Betriebe sollen so animiert werden, in die Zukunft gerichtete Maßnahmen zu ergreifen, die beispielsweise den durch demografische Entwicklungen verursachten Veränderungen – wie alternde Belegschaften und Nachwuchs- bzw. Fachkräftemangel – Rechnung tragen.
- Bewährt haben sich auch die Veranstaltungsformate einer festlichen Preisverleihung sowie der New Deals vor-Ort-Besuche. Letztere bieten die Möglichkeit, die prämierten Konzepte im Detail kennen zu lernen und zu diskutieren, inkl. eines Betriebsrundgangs.

Gleichwohl waren Feinjustierungen notwendig. Insbesondere zwei Veränderungen des Bewerbungsverfahrens waren von besonderer Bedeutung:

- In den ersten Ausschreibungsrunden wurde zwischen innovativen Einzelmaßnahmen und Gesamtkonzepten unterschieden. Die erste Kategorie sollte insbesondere kleine Unternehmen ansprechen, die zweite war eher für größere Unternehmen mit ganzheitlichen personalpolitischen Konzepten gedacht. In der Praxis bewährte sich diese etwas künstliche Unterscheidung jedoch nicht und

wurde daher aufgegeben.

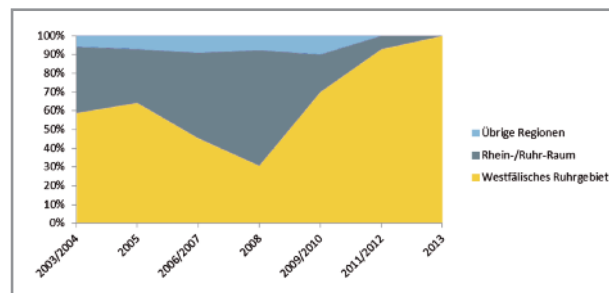
- Zum anderen war in den ersten Jahren eine Bewerbung ausschließlich in schriftlicher Form über einen recht umfangreichen Fragebogen möglich. Auf dieser Basis fand dann ein Gutachtergespräch im Unternehmen statt. Das Ausfüllen der Bewerbungsunterlagen war jedoch insbesondere für kleine Unternehmen eine hohe Hürde. Neben diesem weiterhin bestehenden Weg zum Prädikat wurde daher die Möglichkeit einer Nominierung durch einen der Partner der Initiative gesetzt. In diesem Falle entfällt das Ausfüllen der Bewerbungsunterlagen, mit Ausnahme eines Statistikbogens. Das Gutachtergespräch findet dafür in vertiefter Form statt.
- Diese Veränderungen haben sich außerordentlich bewährt. Der Anteil kleiner Unternehmen ist in den letzten drei Ausschreibungsrunden deutlich gestiegen. Allerdings ist der Aufwand für die New Deals Partner größer geworden, müssen Sie doch vor der Nominierung intensiv mit dem Unternehmen sprechen und sich über die Qualität der dortigen Aktivitäten einen Eindruck verschaffen. Immer wieder diskutiert wurde die räumliche Ausrichtung des Prädikates. Sowohl vom Namen als auch von der Intention ist es ein regionales, aber kein lokales Prädikat. Es soll für den Standort Westfälisches Ruhrgebiet werben und Unternehmen dieser Region miteinander vernetzen. Damit sind zunächst einmal alle Unternehmen im Zuständigkeitsbereich der IHK zu Dortmund, also der Städte Dortmund,

Hamm und des Kreises Unna angesprochen, sowie diejenigen, welche einen Bezug zu dieser Region haben. Deshalb waren und sind auch Unternehmen angrenzender Städte und Kreise willkommen. Aktiv beworben wird das Prädikat nur in diesem regionalen Bezugsraum. Bewerbungen aus entfernteren Standorten sind allerdings ebenfalls zugelassen, sollten aber eher die Ausnahme bleiben.

Zielgruppe sind alle Unternehmen im Wirkungskreis des Prädikates, unabhängig von Branche oder Größe. Es sind die inhaltlichen und qualitativen Kriterien, die zählen. Besonders willkommen sind Bewerbungen von kleinen und mittelständischen Unternehmen – soll das Prädikat doch zeigen, dass gutes Personalmanagement keineswegs ein Privileg der Großbetriebe ist. Den eher im Verborgenen blühenden Ansätzen des Mittelstandes ein Forum zu geben, ist wichtiges Anliegen dieser Initiative. Gleichwohl sind auch Bewerbungen von Großbetrieben gerne gesehen, stärken sie doch die Zugkraft des Prädikates und geben kleineren Unternehmen ebenfalls interessante Anregungen.

Die ausgezeichneten Unternehmen in der Gesamtschau

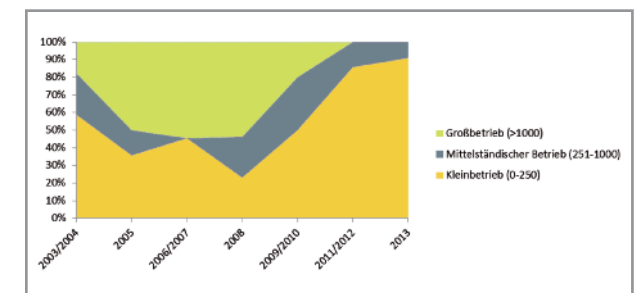
Aus welchen Regionen kamen die 89 Unternehmen, welche in den vergangenen zehn Jahren und sieben Ausschreibungsrunden ausgezeichnet werden konnten? Nachstehende Abbildung gibt uns einen Überblick.



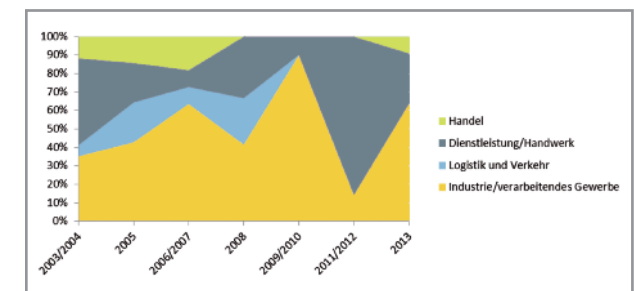
Bewerbungen außerhalb des Rhein-Ruhr-Raumes spielen eine untergeordnete Rolle. Die überwiegende Mehrheit der ausgezeichneten Betriebe ist im Westfälischen Ruhrgebiet angesiedelt. Allerdings gab es in der dritten und vierten Ausschreibungsrunde einen gegenläufigen Trend. Der Anteil an erfolgreichen Bewerbungen aus anderen Regionen des Rhein-Ruhr-Raumes stieg stark an. Die neue Möglichkeit, Unternehmen zu nominieren, sowie die Reduzierung der Bewerbung des Prädikates außerhalb der Kernregion bewirkten, dass der Anteil der „heimischen“ Unternehmen wieder anstieg.

Hinsichtlich der Unternehmensgröße der prämierten Unternehmen gab es eine ähnliche Entwicklung: In den ersten vier Ausschreibungsrunden stieg der Anteil der prämierten Großbetriebe kontinuierlich bis auf über 50 % an. Auch hier verhalfen die Feinjustierungen am Konzept, diesen Trend umzukehren. Klein- und mittelständische Unternehmen bilden

seitdem die Klientel, aus denen sich die Preisträger überwiegend zusammensetzen.



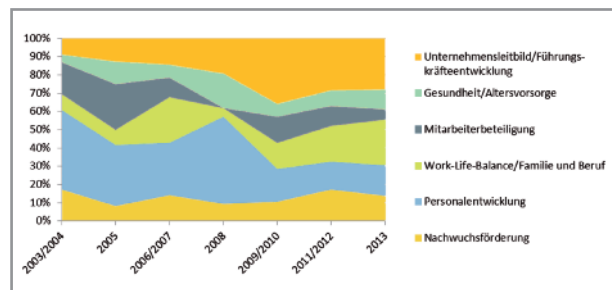
Die Herkunft der prämierten Unternehmen nach Wirtschaftszweigen gibt ebenfalls interessante Aufschlüsse: Industrie und verarbeitendes Gewerbe sind unter den Preisträgern stark vertreten. Gleiches gilt für Unternehmen aus dem Handwerk und dem Dienstleistungssektor, wobei Handwerksunternehmen erst in den beiden letzten Ausschreibungsrunden stärker vertreten waren.



Kommen wir nun zu den inhaltlichen Schwerpunkten. Welche personalpolitischen Themen bewegten die Unternehmen und waren Gegenstand der Bewerbungen? Wo lagen die Schwerpunkte der Aktivitäten in den Unternehmen? Bei der Beantwortung dieser Fragen zeichnen sich sechs thematische Kategorien ab:

- Leitbild und Führung
- Gesundheitsförderung und Altersvorsorge
- Mitarbeiterbeteiligung
- Work-Life-Balance
- Personalentwicklung
- Nachwuchsförderung und Fachkräftesicherung

Halten wir zunächst einmal fest: Alle Themenblöcke waren immer in den prämierten Aktivitäten vertreten. Allerdings sind bei näherer Betrachtung doch Akzentuierungen in der Gewichtung pro Ausschreibungsrunde zu verzeichnen.



In den ersten Ausschreibungsrunden waren Themen zur Personalentwicklung stark vertreten. Hier ging es vor allem um den Aufbau von Strukturen, von der Qualifikationsbestandsaufnahme über die Bedarfsermittlung bis hin zu Qualifizierungsplanung und Umsetzung für alle Belegschaftsgruppen. Personalentwicklung ist nach wie vor ein Thema, mit dem Unternehmen sich für eine Prämierung bewerben.

Von quantitativer größerer Bedeutung waren allerdings in den letzten drei Ausschreibungsrunden zwei andere Themenblöcke: Unternehmensleitbilder und Führungsgrundsätze sowie Aktivitäten zur Work-Life-Balance. Das Thema Nachwuchsförderung hat eine konstant wichtige Bedeutung im Themenkanon der Prädikatsträger. Zudem nimmt bei gleichzeitigem Anstieg der Prämierung von mittelständischen Unternehmen auch das Thema Leitbild und Führung an Gewicht zu. Hier konzeptionell zu arbeiten, wurde klassisch jedoch eher Großbetrieben zugeschrieben, ebenso wie Aktivitäten zum Thema Work-Life-Balance. Wir sehen darin einen Hinweis darauf, dass genau in diesen Aktivitäten mögliche Wettbewerbsvorteile für Mittelständler gesehen werden: eine wertschätzende Unternehmenskultur, ein harmonisches Betriebsklima, flache Hierarchien und persönliche und kooperative Führungsstile, unkomplizierte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem.

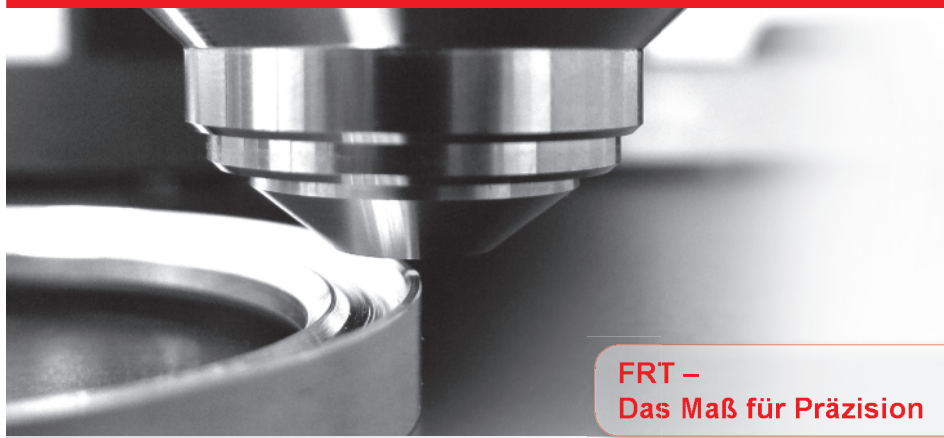
Die Entwicklung zeigt, dass einzelne Aspekte des Personal-

managements nicht ausreichen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und Nachwuchs für sich zu gewinnen. Dies haben unsere Preisträger erkannt und mit entsprechenden umfassenden Maßnahmen darauf reagiert, die mehrere Punkte eines guten und modernen Personalmanagements gleichzeitig ansprechen. So fällt auf, dass insbesondere Kleinunternehmen, die in den letzten Ausschreibungsrunden vermehrt mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet wurden, sich solche ganzheitlichen Strategien des Personalmanagements überlegt und in die Praxis umgesetzt haben.

Dies scheinen auch andere Betriebe zu erkennen und entsprechend groß ist der Zulauf in den New Deals vor-Ort-Veranstaltungen – gerade bei diesen Themen.

Insgesamt gewinnt Personalmanagement weiter an Bedeutung, vor allem in Bezug auf Personalgewinnung und -bindung. Aber auch die Entwicklung der vorhandenen Ressourcen und betriebliche Gesundheitsförderung stehen oben an auf der Agenda. Und: die Konkurrenz der Standorte um qualifizierten Nachwuchs ist in vollem Gange. Gerade die mittelständischen Unternehmen können von der Publicity einer Auszeichnung und dem Erfahrungsaustausch untereinander auch weiterhin profitieren. Es ist daher stete Aufgabe, diese Attraktivität zu erhalten und weitere ideelle wie finanzielle Unterstützer zu gewinnen.

Ihr Experte für
Oberflächenmesstechnik



FRT –
Das Maß für Präzision

Die Fries Research & Technology GmbH (FRT) bietet **3D-Oberflächenmesstechnik** für die Forschung und Produktion.

Mit Mikro- und Sub-Nanometer-Auflösung liefern die mehrfach ausgezeichneten Messsysteme von FRT **berührungslos und zerstörungsfrei** sowie wahlweise **vollautomatisch** Informationen über die Topographie, Struktur, Stufenhöhe, Rau-

heit, Verschleiß, Schichtdicke und viele andere Parameter. Mehr als 500 Anlagen sind weltweit bei Unternehmen aus den Branchen wie z.B. Optik, Halbleiter, Automotive, Mikrosystemtechnik, LED, Solar/ Photovoltaik im Einsatz.

FRT unterhält Tochtergesellschaften in den USA und China sowie ein weltweites Vertriebs- und Servicenetz.

 **Fragen? Sprechen Sie uns an!**

Deutschland
FRT, Fries Research & Technology GmbH
Tel. +49 2204 84-2430
Fax +49 2204 84-2431
info@frt-gmbh.com

Besuchen Sie unsere Homepage:
www.frt-gmbh.com

 [@FRTmetrology](https://twitter.com/FRTmetrology)

 [integratedmetrology](https://www.youtube.com/integratedmetrology)

the art of metrology™

DIE NEW DEALS PREISTRÄGER DER 1. AUSSCHREIBUNGSRUNDE 2003/2004

- AIQ – ARBEIT INNOVATION QUALIFIKATION E.V., DORTMUND
- BAKELITE AG, LETMATHE
- BLG LOGISTICS GROUP AG & CO. KG, BREMEN
- CURT EBERT GMBH & CO. KG, DORTMUND
- DBT GMBH, LÜNEN
- ELMOS SEMICONDUCTOR AG, DORTMUND
- FRT – FRIES RESEARCH & TECHNOLOGY GMBH, BERGISCH GLADBACH
- go_net CONSULTING & SOLUTION GMBH & CO. KG, DORTMUND
- LITFASS – DER BUCHLADEN, DORTMUND
- POCO SERVICE AG, BERGKAMEN / DORTMUND
- RASSELSTEIN HOESCH GMBH, ANDERNACH
- RWE WESTFALEN-WESER-EMS AG, DORTMUND / RWE RHEIN-RUHR AG, ESSEN
- SYSTEMBERATUNG MÜLLER & FEUERSTEIN SMF KG, DORTMUND
- TSM THERAPIE SCHWELMER MODELL GMBH, SCHWELM
- twenty4help KNOWLEDGE SERVICE AG, DORTMUND
- VRERIKSEN AG, DORTMUND
- GERHARD WORMSTALL / WINKEL GMBH, SCHWELM

DIE NEW DEALS PREISTRÄGER DER 2. AUSSCHREIBUNGSRUNDE 2005

- ATLAS SCHUHFABRIK GEBR. SCHABSKY GMBH & CO. KG, DORTMUND
- BLG LOGISTICS GROUP AG & CO. KG, BREMEN
- BOCHUMER VEREIN VERKEHRSTECHNIK GMBH, BOCHUM
- DBT GMBH, LÜNEN
- DEGUSSA AG / GEMEINSCHAFTSBETRIEB MARL, DÜSSELDORF UND DIV.
- DEW21 – DORTMUNDER ENERGIE- UND WASSERVERSORGUNG GMBH, DORTMUND
- DSW21 – DORTMUNDER STADTWERKE AG, DORTMUND
- EUROWINGS LUFTVERKEHRS AG, DORTMUND / NÜRNBERG
- GOLDEN TULIP AIRPORT HOTEL DORTMUND, DORTMUND
- H. BRÜHNE BAUSTOFF- UND TRANSPORT GMBH & CO. KG, DORTMUND
- KG DEUTSCHE GASRUSSWERKE GMBH & CO, DORTMUND
- THYSSENKRUPP SCHULTE GMBH / EDELSTAHL-SERVICE-CENTER, DORTMUND
- TÜV NORD KONZERN, ESSEN / HAMBURG / HANNOVER
- VIVENTO / DEUTSCHE TELEKOM AG, BONN / DÜSSELDORF



atlas[®]
the shoe company

the power
of lightness

TEST THE BEST

UNGLAUBLICH LEICHT.
AUSSERGEWÖHNLICH
DYNAMISCH. **SPORTLINE** 3.0

TEST THE BEST

www.atlasschuhe.de

— Beschaffungslogistik
— Produktionslogistik
— Distributionslogistik
— Reverselogistik
— Transportlogistik
— Umschlagslogistik



BLG  LOGISTICS

KURZE WEGE, LANGE ERFAHRUNG

Entfernungen verringern und Grenzen überwinden: unsere Mission seit 137 Jahren. Weltweites Engagement, durch das sich für unsere Kunden völlig neue Perspektiven ergeben ...

www.blg.de

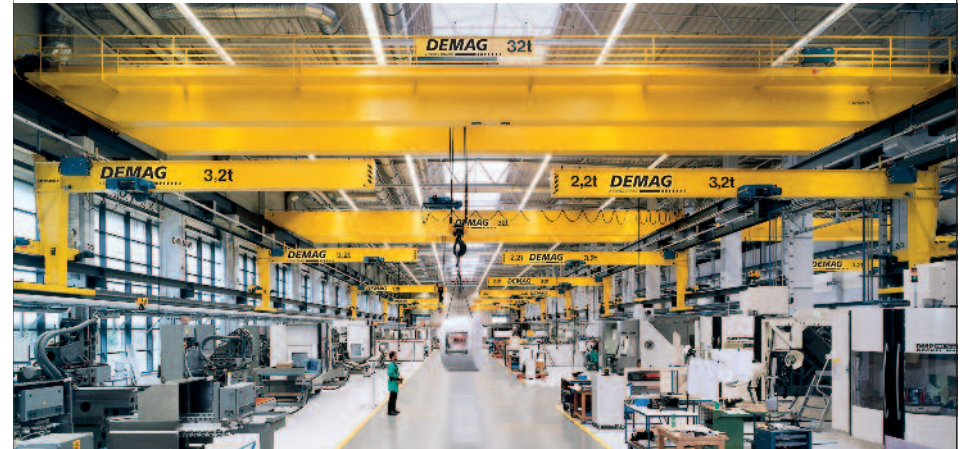


DIE NEW DEALS PREISTRÄGER DER 3. AUSSCHREIBUNGSRUNDE 2007

- BLUMENCOMPANY KERSTING, DORTMUND
- BREMER STRASSENBAHN AG, BREMEN
- DEGUSSA GMBH (INFRACOR GMBH), MARL
- DORMA GMBH & CO. KG, ENNEPETAL
- KHS AG, DORTMUND
- LITFASS – DER BUCHLADEN, DORTMUND
- MASCHINENFABRIK VÖLKMANN GMBH, DORTMUND
- METOBA METALLOBERFLÄCHENBEARBEITUNG GMBH, LÜDENSCHIED
- PROTAGEN AG, DORTMUND
- START ZEITARBEIT NRW GMBH, DUISBURG
- THYSSENKRUPP SERVICES AG, DÜSSELDORF (ZENTRALE)

DIE NEW DEALS PREISTRÄGER DER 4. AUSSCHREIBUNGSRUNDE 2008

- DEMAG CRANES & COMPONENTS GMBH, WETTER AN DER RUHR
- DSW21 – DORTMUNDER STADTWERKE AG, DORTMUND
- DWLOGISTICS GMBH & CO. KG, BÖNEN
- EMSCHERGENOSSENSCHAFT UND LIPPEVERBAND, ESSEN
- FRÜHFÖRDERSTELLE IM KREIS UNNA, UNNA
- HANSAKAI UMSCHLAGBETRIEBE GMBH & CO. KG, BREMEN
- HESSE GMBH & CO. KG, HAMM
- PRISMA TECHNOLOGIE GMBH, GEVELSBERG
- RHEINBAHN AG, DÜSSELDORF
- START ZEITARBEIT NRW GMBH, DUISBURG [ZENTRALE]
- THYSSEN KRUPP VDM GMBH, WERDOHL
- TÜV NORD GRUPPE, ESSEN
- ZF BOGE ELASTMETALL GMBH, BONN



WIRTSCHAFTLICHER UMSCHLAG

Als Innovationsführer und Schrittmacher der Branche sind wir mit unseren starken Marken Demag, Terex® und Terex® Gottwald wegweisend bei Industriekranen und Krankomponenten, Hafenkranen und Technologien zur Hafenautomatisierung. Dazu betreiben wir eines der weltweit umfassendsten Vertriebs- und Servicenetzwerke unserer Industrie und entlasten Kunden in mehr als 100 Ländern.

www.demagcranes.com

www.terexportsolutions.com

DEMAG
A TEREX BRAND

TEREX®

TEREX® | GOTTWALD



Flexible Arbeitszeitmodelle

Wir entwickeln maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle für Ihr Unternehmen, wie z. B.

- Flexible Schichtmodelle
- Altersgerechte Schichtmodelle
- Arbeitszeitkonten
- Vertrauensarbeitszeit
- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Betriebliche Anforderungen und die Wünsche der Beschäftigten werden gleichermaßen berücksichtigt.

Wir beraten Sie von der Modellentwicklung bis zur Umsetzung.



Soziale Innovation GmbH

SI research & consult

Deutsche Str. 10, 44339 Dortmund

Tel. 0231 / 88 08 640 • Fax 0231 / 88 08 64 29

www.soziale-innovation.de

DIE NEW DEALS PREISTRÄGER DER 5. AUSSCHREIBUNGSRUNDE 2010

- DEMAG CRANES & COMPONENTS GMBH, WETTER AN DER RUHR
- ELMOS SEMICONDUCTOR AG, DORTMUND
- EMC TEST NRW GMBH, DORTMUND
- GEA ENERGIETECHNIK GMBH, HERNE
- GOGAS GOCH GMBH & CO. KG, DORTMUND
- KG DEUTSCHE GASRUSSWERKE GMBH & CO, DORTMUND
- KHS AG, DORTMUND
- LEMKEN GMBH & CO. KG, ALPEN
- ST. BARBARA KLINIK HAMM-HEESSEN GMBH, HAMM
- WICKE GMBH + CO. KG, SPROCKHÖVEL

IHR BAUKASTEN ZUM ERFOLG



DER NEUE KATALOG IST DAI JETZT BESTELLEN!

IHK ■ Die Weiterbildung

2015



IHK

Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

Die IHK-Weiterbildung gratuliert zu 10 Jahren New Deals Dortmunder Personalmanagement Prädikat.

Als Weiterbildungseinrichtung sind wir tagtäglich im engen Dialog mit Teilnehmern und Unternehmen.

Personalentwicklung, Fachkräftesicherung und -bindung spielen eine große Rolle in der täglichen Arbeit der IHK-Weiterbildung.

Daher ist für uns das New Deals-Projekt ein Aushängeschild für die ausgezeichneten Unternehmen und für die Region.

Die IHK-Weiterbildung ist langjähriger Partner der Unternehmen vor Ort in allen Fragen der Weiterbildung.

Vom Auszubildenden bis zum Geschäftsführer, die IHK-Weiterbildung bietet vom Einstieg in das Berufsleben bis zum Führungskräfte-Training die komplette Bandbreite beruflicher Weiterbildung an. Bestellen Sie daher einfach den neuen IHK-Weiterbildungskatalog 2015.

Der Katalog kann kostenlos bei der IHK zu Dortmund, Telefon: 0231 5417-0, E-Mail: info@dortmund.ihk.de, angefordert werden. Alle Informationen zum Lehrgangs- und Seminarangebot 2015 sind auch im Internet unter www.dortmund.ihk24.de einsehbar.

Unternehmensverbände
für Dortmund und Umgebung



STARKE VERBÄNDE FÜR STARKE MITGLIEDER!

STARKE VORTEILE – AUF EINEN BLICK:

- >> Tagesaktuelle Informationen per E-Mail oder Fax
- >> Exklusive Informationen und Vertragsvorlagen im internen Mitgliederbereich
- >> Branchenübergreifender Meinungs austausch
- >> Unbürokratische, schnelle und persönliche Unterstützung und Beratung
- >> Arbeitsrechtliche Fragen inklusive umfangreicher Weiterbildungsangebote
- >> Die vollständige Prozessvertretung ist im Mitgliederbeitrag enthalten

STARKE LEISTUNGEN:

- >> **ARBEITSRECHTLICHE BERATUNG UND PROZESSVERTRETUNG**
- >> **ARBEITS- UND PERSONALWIRTSCHAFT**
- >> **AUS- UND WEITERBILDUNG**
- >> **NETWORKING**
- >> **GESELLSCHAFTSPOLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG**

SIE ERREICHEN UNS
montags bis donnerstags
8.00 Uhr - 17.15 Uhr
freitags
8.00 Uhr - 14.00 Uhr
Prinz-Friedrich-Karl-Str. 14
44135 Dortmund

KONTAKT
Fon (0231) 95205210
Fax (0231) 95205260
info@uv-do.de



SPRECHEN SIE UNS AN!
Mehr unter www.uv-do.de

Unternehmensverband
der Metallindustrie für
Dortmund und Umgebung e.V.



Unternehmensverband
Östliches Ruhrgebiet e.V.



DIE NEW DEALS PREISTRÄGER DER 6. AUSSCHREIBUNGSRUNDE 2011

- BÄCKEREI KANNE GMBH & CO. KG, LÜNEN
- COMNET MEDIA AG, DORTMUND
- DEMGEN WERKZEUGBAU GMBH, SCHWERTE
- ÖZER GMBH, LÜNEN
- PEAG HOLDING GMBH (PEAG UNTERNEHMENSGRUPPE), DORTMUND
- PETERS ELEKTROTECHNIK GMBH, SCHWERTE
- RENFORDT MALERFACHBETRIEB GMBH, ISERLOHN
- SCHMIDTKE IDEAL CHEMIE GMBH, DORTMUND
- TRD REISEN FISCHER GMBH & CO. KG, DORTMUND
- VIVAI SOFTWARE AG, DORTMUND
- VOLKSWOHL BUND VERSICHERUNGEN, DORTMUND
- W3LOGISTICS AG, DORTMUND
- WALLMEYER GMBH, DORTMUND
- WECKBACHER SICHERHEITSSYSTEME GMBH, DORTMUND

DIE NEW DEALS PREISTRÄGER DER 7. AUSSCHREIBUNGSRUNDE 2013

- ABP INDUCTION SYSTEMS GMBH, DORTMUND
- COBUS CONCEPT GMBH, RHEDA-WIEDENBRÜCK
- COMUNITA SENIORENHAUS VINZENZ GMBH, DORTMUND
- DIAGRAMM HALBACH GMBH & CO. KG, SCHWERTE
- DR. POTHMANN GMBH & CO. KG, SCHUHHOUSE, UNNA
- EXTOX GASSMESS-SYSTEME GMBH, UNNA
- GA-TEC GABELSTAPLERTECHNIK GMBH, DORTMUND
- GEA FARM TECHNOLOGIES GMBH, BÖNEN
- MALERMEISTER MICHAEL KIWALL GMBH & CO. KG, DORTMUND
- SCHREZENMAIER KÄLTETECHNIK GMBH & CO. KG, SCHWERTE
- WICKE GMBH + CO. KG, SPROCKHÖVEL

Alle Broschüren der vergangenen sieben Ausschreibungsrunden können unter www.newdeals.de heruntergeladen werden.



**GESUNDHEIT WEITER GEDACHT
WIR HALTEN UNTERNEHMEN FIT –
MIT DEM FIRMENANGEBOT
GESUNDHEIT**

Schon einmal darüber nachgedacht, was Sie in Ihrem Betrieb zum Thema Gesundheit tun können? Haben Sie Interesse? Sprechen Sie uns an.

BARMER GEK DORTMUND
Ihr Ansprechpartner:
Stephan Urban
Katharinenstraße 12
44137 Dortmund
Tel. 0800 332060 77-1228*
Fax 0800 332060 77-1490*
stephan.urban@barmer-gek.de

→ www.barmer-gek.de/arbeitgeber
→ www.gesundheit-weiter-gedacht.de

* Anrufe aus dem deutschen Fest- und Mobilfunknetz sind für Sie kostenfrei!

BARMER GEK

10 JAHRE NEW DEALS

GUTE PERSONALARBEIT FÜR DIE REGION –
BEISPIELE AUS DER PRAXIS

ABP INDUCTION SYSTEMS GMBH



Branche: Elektroindustrie / Anlagenbau **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 213 in Dortmund, 470 weltweit
www.abpinduction.com/de

HISTORIE

Die ABP Induction Systems GmbH gehört zu den weltweit führenden Herstellern von induktiv betriebenen Öfen und blickt auf eine 100-jährige Erfahrung in diesem Tätigkeitsfeld zurück. Die Geschichte des Unternehmens beginnt bereits im Jahr 1903, damals noch unter dem Namen ASEA. Diese fusionierte im Jahr 1988 mit der Brown, Boveri & Cie. (BBC) zur Asea Brown Boveri (ABB). Im Jahr 2005 erfolgte schließlich die Ablösung von der ABB. Heute bildet die ABP ein eigenständiges, global agie-

rendes Industrieunternehmen mit elf Unternehmensstandorten in Asien, Nord- und Südamerika, Südafrika und Europa. Weltweit gehören 470 Mitarbeiter/innen zum Unternehmen, davon befinden sich 213 Beschäftigte im Kompetenzzentrum am Dortmunder Hafen.

Das Unternehmen hat es geschafft, das jahrelang angesammelte Know-how der Belegschaft in den eigenen Reihen zu halten. Dieses Know-how, das Teilen und Weitergeben von Wissen, Erkenntnissen und Erfahrungen bildet die Basis für den Erfolg der ABP Induction Systems GmbH und ist ein wichtiger Bestandteil ihrer Unternehmensgeschichte und ihrer Zukunft. Aus diesem Selbstverständnis ergeben sich

gleichzeitig Konsequenzen für die Personalarbeit, indem Mitarbeiter/innen beständig gefördert und weitergebildet werden. Dies bleibt auch außerhalb des Unternehmens nicht unbemerkt: Sowohl im Jahr 2012, 2013 als auch 2014 ist die ABP vom Top Employers Institute (ehem. CRF Institute) als **Top Arbeitgeber für Ingenieure** auditert und ausgezeichnet worden.

PORTFOLIO NEW DEALS

Die ABP Induction Systems GmbH ist weltweit führend in der Entwicklung und Herstellung von Hochleistungs-Induktions-Schmelzöfen und -erwärmern sowie globaler Partner vieler namhafter Unternehmen in der Metallverarbeitung und -herstellung sowohl im Gießerei- und Schmiedebereich als auch in der Stahlherstellung. Mit Anlagen, die eine Leistung bis zu 42 Megawatt erbringen, dominiert das Unternehmen den Markt der Hochleistungs-Induktions-Schmelzöfen – und das weltweit. Die Anlagen dienen vor allem dem Schmelzen, Warmhalten sowie dem Erwärmen von Metallen und metallischen Produkten. Zudem betreut das Aftermarket-Team der ABP sehr erfolgreich Kunden in Sachen Modernisierung und Reparaturen von Anlagen und liefert sämtliche von den Kundenunternehmen benötigten Ersatzteile. Darüber hinaus gehört auch eine an die individuellen Bedürfnisse der Kundenunternehmen angepasste Konzepterarbeitung, der Ein- bzw. Aufbau und die Inbetriebnahme von Neuanlagen wie auch Ersatzteilen sowie die Modernisierung von Anlagen zum Portfolio und Serviceangebot der ABP. Besonders geschätzt bei Kunden ist der freundliche und zuverlässige Service des gesamten Teams. Die kompetente und faire Betreuung während des gesamten Lebenszyklus einer Anlage rundet den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ab.

Ein weiterer Erfolgsfaktor besteht in der globalen Aufstellung des Unternehmens mit elf internationalen Standorten. Diese Ausrichtung ermöglicht es, schnell auf Kundenbedürfnisse reagieren zu können, und stellt einen exzellenten Service sicher. Im Markt steht die ABP für zuverlässige, nachhaltige und innovative Produkte kombiniert mit einer ausgezeichneten Kundenbetreuung.



Das Unternehmensleitbild der ABP ist durch hohe Ansprüche an die Kundenorientierung und das Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein der Beschäftigten geprägt. Um die dafür notwendige Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter/innen sicherzustellen, werden ein optimal gestaltetes Arbeitsumfeld und eine kooperative, teamorientierte Atmosphäre als unabdinglich angesehen. Die Führungsleitlinien berücksichtigen insbesondere die Förderung und Weiterbildung der sozialen und fachlichen Kompetenzen der Beschäftigten. Sie unterstützen aber auch die Gestaltung einer Unternehmenskultur, die ihre Einbeziehung in die laufenden Prozesse sowie die Würdigung und Belohnung ihrer Erfolge und Leistungen als wichtigen Faktor der Mitarbeitermotivation anerkennt. Daher bildete das erste Ziel bei der Installation strukturierter Personalentwicklungsmaßnahmen die Kompetenzausbildung der Führungskräfte im Bereich der Mitarbeitermotivation, -führung und -entwicklung. Das daraufhin initiierte Führungskräfte-Training implementierte einen festen Korpus von Führungsleitlinien sowie einen Bewertungsbogen zur genauen Einschätzung der Führungskräfte hinsichtlich ihrer fachlichen und sozialen Fähigkeiten. Jährliche Zielvereinbarungsgespräche sichern zudem auch die Ermittlung der Qualifikationsbedarfe der übrigen Beschäftigten und führen zu kontinuierlichen Weiterbildungsanstrengungen, die beständig vorangetrieben, zeitnah umgesetzt und durch Finanzierung und Freistellung aus dem laufenden Betrieb aktiv unterstützt werden. Auf diese Weise kann das ohnehin bereits sehr hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten, das sich insbesondere darin zeigt, dass jede/r Beschäftigte eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erworben hat, weiter gestärkt werden. So schafft es die ABP, sich vor dem Hintergrund der Innovations- und Veränderungsfähigkeit der Beschäftigten erfolgreich als Technologieführer auf dem Markt zu behaupten. Daneben wird jedoch auch die Work-Life-Balance der Belegschaft durch eine großzügige Gleitzeitregelung und den Verzicht auf monatlich vorgefertigte Schichtpläne gesichert. Stattdessen gewährleisten die Beschäftigten eigenverantwortlich die durchgehende Besetzung einer Abteilung.

Das Gesundheitsmanagement stellt einen neuen Schwerpunkt der Personalarbeit bei ABP dar. Zur erfolgreichen Projektierung und Implementierung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen wurde ein Gesundheitszirkel gegründet, der einmal monatlich tagt und bereits eine Vielzahl von Veränderungen anstoßen konnte. So wurden eine Fußball- sowie eine Klettergruppe initiiert, die sich in regelmäßigen Abständen zusammenfinden. Zudem wird das Unternehmen einmal in der Woche von einem mobilen Massageteam besucht, bei dem sich die Beschäftigten, vom Betrieb finanziell gefördert, massieren lassen können. In Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse konnte jüngst eine Aktion namens „gesunder Rücken“ gestartet werden, die eine professionelle Rückenvermessung sowie Impulsvorträge zum Thema der Rückengesundheit vorsieht. Auch der Stressvermeidung zur Sicherstellung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten wird ein hoher Stellenwert beigemessen. Die „gesunde Pause“ soll ihnen Wege zur Entspannung während der Arbeitszeit aufzeigen und damit Überbelastungen vermeiden.

Die kontinuierliche Verfolgung gesunderhaltender Maßnahmen offenbart sich insbesondere in dem Ziel, spätestens jeden zweiten Monat neue Aktionen für die Belegschaft zu ermöglichen. Damit soll „Gesundheit“ bei den Mitarbeiter/innen der ABP permanent thematisiert werden und sich in die Unternehmenskultur implementieren. Für diesen nachhaltigen Ansatz, einen Gesundheitszirkel aus interessierten Mitarbeiter/innen der verschiedensten Fachbereiche ins Leben zu rufen, hat das Unternehmen bereits viel Anerkennung bei anderen Arbeitgebern aus der Region erhalten. Durch den besonderen Mix und das hohe Engagement aller Beteiligten war es möglich, innerhalb kürzester Zeit eine Vielzahl von gesundheitsfördernden Maßnahmen umzusetzen. Diese werden sehr gerne von der gesamten Belegschaft angenommen und haben bereits zu einem bewussteren Umgang mit der eigenen Gesundheit geführt.

ATLAS® SCHUHFABRIK GMBH & CO. KG



Branche: Sicherheitsschuhe / Arbeitsschutz-Bekleidung **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 200 in Dortmund, 1.450 weltweit
www.atlasschuhe.de

HISTORIE

„Wir sind stolz auf die Tradition der Marke ATLAS® und die Erfolgsgeschichte unseres Unternehmens“, sagt Werner Schabsky, Geschäftsführer der ATLAS® Schuhfabrik aus Dortmund. Seit mehr als 100 Jahren produziert ATLAS® hochwertige und innovative Sicherheitsschuhe und ist heute, mit einer Produktion von zwei Millionen Paar Schuhen jährlich, zugleich der umsatz- und absatzstärkste Sicherheitsschuhhersteller Europas.

Das Unternehmen wird in der vierten Generation durch Werner Schabsky geführt. 1910 gründete Johannes Schabsky die „Unnaer Schuhfabrik“ und begann mit der Herstellung von Schutzschuhen, vorwiegend für den Bergbau und die Stahlindustrie. Mit anfangs 16 Mitarbeiter/innen legte er den Grundstein für die heutige ATLAS® Schuhfabrik und für die Erfolgsgeschichte des Unternehmens. Seit 1971 befindet sich der Standort, der im Laufe der Zeit kontinuierlich ausgebaut wurde, in Dortmund. Heute arbeiten dort 200 Mitarbeiter/innen in Verwaltung, Produktion und Logistik. Darüber hinaus betreibt ATLAS® seit 2006 eine neue moderne Produktionsstätte in Brasilien. Weitere 1.250 Mitarbeiter/innen sind dort mit der Herstellung der Lederteile für

die Endmontage, die weiterhin in Dortmund erfolgt, beschäftigt. Die Verbundenheit zwischen der deutschen und der brasilianischen Belegschaft ist dabei sehr groß.

ATLAS® steht in ganz Europa für qualitativ hochwertige und innovative Sicherheitsschuhe und persönliche Schutzausrüstung. Die jüngste Gründung der fünften europäischen Tochtergesellschaft ist ebenfalls Sinnbild dieses Unternehmenserfolgs.

GESÜNDER ARBEITEN –
INNOVATIONEN ERLEBEN

PORTFOLIO NEW DEALS

Die ATLAS® Schuhfabrik steht seit Generationen für Qualität, Wertigkeit und Service. Das Unternehmen entwickelt individuelle und innovative Sicherheitsschuh-Konzepte, die der vielfältigen Arbeitswelt Rechnung tragen. Zum Angebot von ATLAS® zählen Sneaker-Modelle und Sicherheitsschuhe der SPORTLINE ebenso wie Damen-Sicherheitsschuhe. Im Schwerpunkt des breiten Sortiments stehen die Automobil- und Chemieindustrie, Energieversorger sowie der Maschinenbau. Das Unternehmen führt aber auch wärmende Sicherheitstiefel für den Offshore-Einsatz, die Hafen- und Ölindustrie und Spezialtiefel für die metallverarbeitende Industrie im Programm. So werden gemeinsam mit dem Kunden branchenspezifische Sicherheitsschuhe entwickelt.

Zur persönlichen Anpassung des Schuhs hat ATLAS® ein Vermessungssystem zur Ermittlung der individuellen Fußgröße entwickelt, wodurch jeder ATLAS®-Sicherheitsschuh ein Qualitätsprodukt und genau auf die Bedürfnisse des Kunden zugeschnitten ist.



ATLAS® verarbeitet hierbei ausschließlich Rinderhäute aus bester Qualität und fertigt deshalb die Lederteile der Schuhe im eigenen Betrieb im Süden Brasiliens. Motivierte, gut ausgebildete und erfahrene Fachkräfte garantieren, von der Rohware bis zum fertig vernähten Schuh, höchste Qualität. Schon bei der Auswahl der Rohware fließen die Wünsche und Produktanforderungen der Kunden in die Fertigung ein. Die ATLAS® Schuhfabrik überzeugt dabei durch eine ausgezeichnete Verarbeitung mit neuesten Produktionstechniken und vor allem mit einer hervorragenden Logistik- und Serviceleistung des gesamten Teams. Das moderne Logistikzentrum in Dortmund sichert den schnellstmöglichen Zugriff auf alle Produkte. 300.000 Paar Schuhe sind in einer 24-Stunden-Logistik direkt lieferbar.

Bei der ATLAS® Schuhfabrik dreht sich nicht nur beim Produkt alles um das Thema Gesundheit, sondern auch in der nach innen gerichteten Firmenpolitik haben die Gesunderhaltung und das Wohlbefinden der eigenen Mitarbeiter/innen einen hohen Stellenwert. So wurde bereits im Jahre 2000 unter der professionellen Begleitung einer Physiotherapeutin das Bewegungsprogramm „Fit 4 Work“ eingeführt. Dieses Programm ermöglicht es, insbesondere im gewerblichen Bereich einseitigen Belastungen entgegen zu wirken. Darüber hinaus wird das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten gestärkt. Im Rahmen dieses Programms treffen sich einmal pro Schicht die Beschäftigten aus den verschiedenen Abteilungen selbstorganisiert zur Pausengymnastik. Auch rotierende Arbeitsplatzwechsel sind Bestandteil dieses Gesunderhaltungskonzepts.

Heute ist „Fit 4 Work“ ein fester Teil der Unternehmenskultur und hat eine Reihe weiterer betrieblicher Gestaltungsmaßnahmen nach sich gezogen. Dazu gehört u. a. ein Muskelentspannungstraining, das in einem eigens dafür hergerichteten Raum innerhalb des Unternehmens stattfindet. Des Weiteren bietet ATLAS® bereits seit Jahren interessierten Mitarbeiter/innen ein professionell begleitetes Lauftraining, welches in der Teilnahme an dem Laufwettbewerb B2RUN mündet, bei dem auch 2014 wieder einige der ATLAS®-Mitarbeiter/innen mitliefen. Eine jüngste Entwicklung stellt der neu hinzugekommene unternehmenseigene Fitnessraum dar, in dem die Mitarbeiter/innen die Möglichkeit haben, sich auf einem Laufband und Crosstrainer – vor allem auch in der kälteren Jahreszeit – fit zu halten. Zur Förderung einer gesunden Ernährung stellt ATLAS® seinen Mitarbeiter/innen zudem frisches Obst und Getränke zur Verfügung.

Das Thema Gesundheit schreibt ATLAS® auch in seinem Standort in Brasilien groß. In diesem Jahr startete dort die sechste Gesundheitswoche, die ganz im Zeichen der

Fußballweltmeisterschaft stand. Dazu trafen sich die Mitarbeiter/innen gemeinsam mit ihren Familien im Unternehmen. Es gab vielfältige Möglichkeiten, sich rund um das Thema Gesundheit und Arbeitssicherheit zu informieren und aktiv teilzunehmen, um das Bewusstsein der Mitarbeiter/innen über die Vorbeugung von Unfällen zu stärken. Abgerundet wurde diese Aktion durch Theatervorführungen, Synchronisationen, Paraden und ein vielfältiges Buffet.

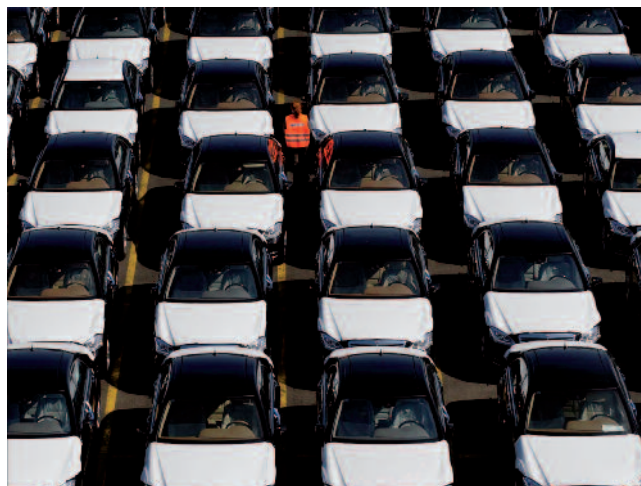
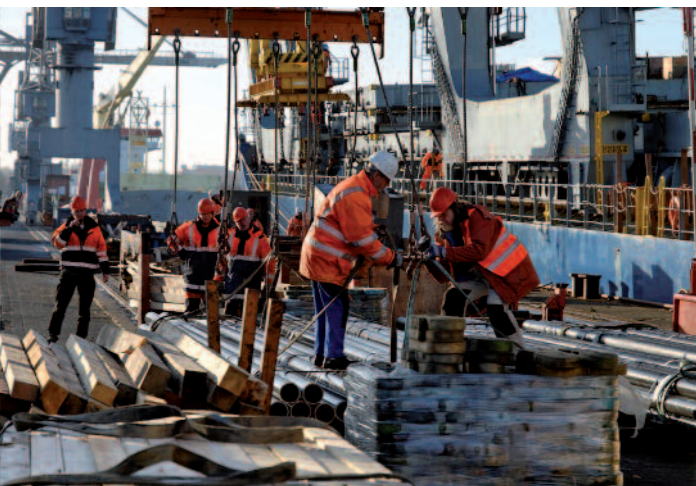
Neben der Gesunderhaltung bildet die betriebliche Ausbildung ein weiteres wichtiges personalpolitisches Thema für ATLAS®. So fördert das Unternehmen insbesondere die eigenverantwortliche und selbstständige Arbeitsweise seiner Auszubildenden, z. B. mit dem Übertragen kleinerer Projekte, wie der Organisation eines Messeauftritts auf Ausbildungs- und Berufsorientierungsmessen für Schüler/innen. Des Weiteren erhalten die Auszubildenden bei ATLAS® im Rahmen von Betriebsbesichtigungen Einblicke in Unternehmen, in denen auch die eigenen Sicherheitsschuhe Verwendung finden. Dadurch werden sie gleichzeitig auf die Zusammenarbeit mit Kunden vorbereitet. Bei auftretenden fachlichen Schwierigkeiten werden die Auszubildenden bei ATLAS® individuell gefördert. So werden sie beispielsweise bei Bedarf von Mitarbeiter/innen zu EDV-Programmen geschult oder bei der Bewältigung der berufsschulischen Aufgaben unterstützt.

Auszubildende mit guten Leistungen erfahren des Weiteren vom Unternehmen Unterstützung, sollten sie sich nach einem Jahr für die Aufnahme eines dualen Studiums entscheiden.

Auch einem berufsbegleitenden Studium nach Beendigung der Ausbildung steht das Unternehmen offen gegenüber. Aktuell befinden sich zwei Auszubildende bei ATLAS® im dualen Studium.



BLG LOGISTICS GROUP AG & CO. KG



Branche: Logistik **Unternehmenssitz:** Bremen **Beschäftigte:** 5.862 Land Bremen, 16.000 weltweit
www.blg.de

HISTORIE

Im Februar 1877 gründen 65 Kaufleute die BLG als „Bremer Lagerhaus-Gesellschaft-Aktiengesellschaft von 1877“. Sie wollen ihre in der ganzen Stadt verteilten Lagerräume am Wasser konzentrieren und auch den Güterumschlag zentral gemeinsam betreiben. Damit wird Bremen zu einem Vorreiter in der Hafentwicklung. Mit dem neuen Modell BLG

erlebt Bremen als Hafen- und Handelsstadt einen starken Aufschwung. Der Wechsel von der Sackkarre zum Hubstapler verändert in den 50er Jahren die Hafenarbeit. Bald rollt alles, was Räder hat, auf eigener Achse an Bord. Mitte der 60er Jahre kommen die ersten Container über den Atlantik nach Europa. Im Mai 1966 wird in Bremen der erste deutsche Containerhafen und ab 1968 der Container-Terminal in Bremerhaven gebaut. Als Ende der 70er Jahre die japanische Autoindustrie ihre Exportoffensive

erlebt Bremen als Hafen- und Handelsstadt einen starken Aufschwung.

Der Wechsel von der Sackkarre zum Hubstapler verändert in den 50er Jahren

startet, ist die BLG von Anfang an dabei und beginnt mit dem Bau des Auto-Terminals Bremerhaven. Heute ist Bremerhaven mit über zwei Millionen Fahrzeugen pro Jahr eine der größten Autodrehkreise der Welt. In den 80er Jahren gewinnen hafennahe Dienstleistungen zunehmend an Bedeutung. Zur Steigerung der Wertschöpfung erweitert die BLG ihre Dienstleistungstiefe. In Bremen und Bremerhaven entstehen die ersten Logistikzentren.

Die Globalisierung bringt neue Herausforderungen mit sich. Die BLG entwickelt sich mit einer globalen Strategie zu einem internationalen Logistikdienstleister, mit heute über 16.000 Beschäftigten und weltweiten Niederlassungen.

PORTFOLIO

Im Zuge einer umfassenden Restrukturierung Mitte der 90er Jahre wandelte sich die BLG vom lokalen Hafenumschlagsunternehmen in Bremen und Bremerhaven zum international engagierten Logistikdienstleister. Damit reagierte das Unternehmen auf die Anforderungen der Globalisierung. So wurde aus der 1877 gegründeten Bremer Lagerhaus-Gesellschaft ab 1998 die BLG LOGISTICS GROUP mit einer Vielzahl von Töchtern und Beteiligungen auf mehreren Kontinenten. Aus dem lokalen Hafenunternehmen ist eine internationale Logistikgruppe geworden.

Als seehafenorientierter Logistikdienstleister ist die BLG LOGISTICS GROUP mit ihren Tochterunternehmen und Beteiligungen auf die Automobil-, Kontrakt- und Containerlogistik spezialisiert. Die BLG LOGISTICS GROUP ist mit teils sehr komplexen Logistikleistungen für ihre Kunden aus Industrie und Handel in Europa, Nord- und Südamerika, in Afrika und Asien aktiv.

Das Leistungsspektrum reicht von Seegüterumschlag und Lagerung bis hin zum kompletten supply chain management mit integrierten value-added services. Zum Kundenspektrum gehören führende und international agierende Unternehmen der Automobil- und Automobilzulieferindustrie, der Elektro-

und Elektronikbranche, aus den Bereichen Gebrauchsartikel und Möbel sowie zahlreiche Reedereien.

Die BLG LOGISTICS GROUP arbeitet heute in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE, CONTRACT und CONTAINER. In den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTAINER ist die BLG mit ihren Beteiligungen Marktführer in Europa. Im Geschäftsbereich CONTRACT gehört sie zu den führenden deutschen Anbietern.

Geschäftsbereich AUTOMOBILE

Der Geschäftsbereich AUTOMOBILE betreibt ein europaweites Netzwerk. Die Basis sind Autoterminals an strategisch wichtigen Verkehrsknoten an den Küsten, an großen Flüssen und im Binnenland. Die Terminals verfügen über intermodale Verkehrsverbindungen und bieten ein breites Spektrum technischer Dienstleistungen. Der größte Standort im Netzwerk ist Bremerhaven. Mit mehr als 7,5 Millionen Fahrzeugen pro Jahr ist dieser Geschäftsbereich Marktführer der europäischen Automobillogistik. Die Autoterminals bieten den Automobilherstellern eine Vielzahl technischer Dienstleistungen.

BLG LOGISTICS bietet alle Transportdienstleistungen für Neu- und junge Gebrauchsfahrzeuge auf der Straße, auf der Schiene und auf Binnenwasserstraßen.

Geschäftsbereich CONTRACT

In den Bereichen Industrie- und Handelslogistik werden kundenindividuelle Leistungspakete mit globaler Reichweite gestaltet. Schwerpunkte liegen in den Segmenten Automobilproduktion, industrielle Fertigungslinien, Elektronik, Bekleidung und Konsumgüter. Aber auch die Segmente konventionelle Ladung, Windenergie und Kühlgüter sind in diesem Geschäftsbereich konzentriert. Als einer der führenden Kontraktlogistiker in Deutschland steht die BLG Handelslogistik für kundenindividuelle Planung und Steuerung komplexer logistischer Prozesse, verbunden mit dem Management aller Waren- und Informationsflüsse. Ob Lagerung, Konsolidierung und Cross-Docking, Kommissionierung, value-added services und Distribution oder Retouren-Management: Die BLG Handelslogistik steht immer und überall für hohen Qualitätsstandard.

Die BLG Cargo Logistics, dem Geschäftsfeld Contract Logistics zugeordnet, betreibt in Bremen den Neustädter Hafen, Europas größten Terminal für konventionelle Ladung.

Geschäftsbereich CONTAINER

Das Gemeinschaftsunternehmen EUROGATE bietet ein europäisches Netzwerk mit derzeit elf Containerterminals, intermodalen Transporten und cargomodalen Dienstleistungen. Mit einem Gesamtumschlag von 14,2 Millionen TEU pro Jahr ist EUROGATE der führende Terminalbetreiber des Kontinents.



NEW DEALS

Aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung in Deutschland ist Demografiemanagement die substantielle Herausforderung des Personalmanagements der BLG. Es wird dabei zwischen vier Handlungsfeldern unterschieden:

- Talentmanagement
- Management vielfältiger Belegschaften
- Management alternder Belegschaften
- Mitarbeiter/innen finden und binden

Ziel des **Talentmanagements** ist es vor allem, die Potenziale der vorhandenen Belegschaft möglichst optimal zu entwickeln. Hierzu wurden eine Reihe von Maßnahmen aufgelegt, die zum Teil erprobenden Charakter haben, zum Teil aber fest etabliert sind und zum bewährten Instrumentarium des Personalmanagements gehören.

Die wichtigsten hiervon werden nun kurz beschrieben. Mit Wissenstandens wird das Erfahrungswissen langgedienter

Beschäftigter systematisch an jüngere Kolleg/innen übertragen. Insbesondere in den gewerblichen Bereichen, in denen berufliche Handlungskompetenz über langjährige Arbeit gewonnen wird, hat sich dieses Verfahren bewährt. Die Jüngeren profitieren von der Berufserfahrung der Älteren, wodurch Qualifizierungsprozesse deutlich verkürzt werden. Die Älteren erfahren hohe Wertschätzung, indem sie die Gelegenheit haben, ihr Erfahrungswissen weiterzugeben.

Junge *Beschäftigte ohne Berufsabschluss* werden systematisch gefördert. Nach einer ca. halbjährigen Bewährung in Arbeit bildet ein vierwöchiger Kursus „Kompetenzpass Logistik“ den Einstieg in eine betriebliche Bildungsreihe. Ein betrieblicher Pate hilft bei der beruflichen Orientierung im Betrieb. Dabei gibt es verschiedene Entwicklungspfade, die beschritten werden können, bis hin zum Berufsabschluss zur Fachkraft für Lagerlogistik. *Berufliche Erstausbildung* wird traditionell auf hohem Niveau und in hoher Anzahl betrieben, auch in Teilzeit, zum Beispiel für Alleinerziehende, oder als

Duales Studium. Anspruchsvolle Praxisprojekte gehören genauso zur Ausbildung bei der BLG wie Ausbildungsexkursionen, auf denen sich Auszubildende aller Bereiche

untereinander vernetzen können.

Ein von der BLG entwickeltes Programm für Führungsnachwuchskräfte ist die Basis für die Deckung des Ersatzbedarfes, vor allem aber für die auf Expansion ausgelegte Unternehmensstrategie. Das Programm dauert 18 Monate und wird mittlerweile in der 8. Auflage durchgeführt. Jeweils zehn bis 15 Teilnehmer/innen werden über eintägige Assessment-Center gewonnen. Dabei handelt es sich um Absolvent/innen unterschiedlichster Studienrichtungen. Seit 2008 gibt es den Schwerpunkt „Personal“ innerhalb dieses Programms. Die Möglichkeiten zur nebenberuflichen Fortbildung, z. B. zum Master of Leadership and Organisational Development, werden vor allem von Fach- und Führungskräften wahrgenommen.

Im **Handlungsfeld alternde Belegschaften** geht es primär darum, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und die Übergänge in den Ruhestand zu organisieren. Viel-



fältige Maßnahmen präventiver, wie kurativer Art, die sowohl an den Verhältnissen ansetzen als auch am Verhalten, bilden ein komplexes, in sich geschlossenes System des betrieblichen Gesundheitsmanagements der BLG. Hierzu gehört auch ein betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß SGB IX. Altersgerechte Arbeitssysteme leisten einen Beitrag dazu, dass Belastungen so verteilt sind, wie sie der Belastungsfähigkeit der Beschäftigten entsprechen. Dies beinhaltet auch altersgerechte Zeitsysteme. Über einen Lebensarbeitszeitplan kann der Zeitpunkt und die Art und Weise des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben selbst gestaltet werden. Dazu gehört auch eine individuelle finanzielle Altersvorsorge. Bei persönlichen Problemen steht die betriebliche Sozialberatung der BLG allen Beschäftigten zur Verfügung.

Im **Handlungsfeld Management vielfältiger Belegschaften** richten sich die Aktivitäten darauf, Chancengleichheit für alle Beschäftigten zu realisieren. Die Förderung der Frauenbeschäftigung in den Verwaltungswie den gewerblichen Bereichen ist dabei ein Ziel, welches durch verschiedene Ansätze verfolgt wird. Ein Ansatz sind „Wunscharbeitszeiten“ im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Die Förderung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist ein weiteres Ziel in diesem Handlungsfeld.

Die **Gewinnung neuer Mitarbeiter/innen und die Bindung der vorhandenen Beschäftigten** sind Gegenstand des vierten Handlungsfeldes. Die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen ist dabei ein Ziel. Seit 2007 ist die BLG zertifiziert und mehrfach erfolgreich reauditert im Rahmen des Audits „berufundfamilie“. Umfangreiche Kontakte und Arbeitszusammenhänge mit Hochschulen und Schulen sichern einen hohen Bekanntheitsgrad der BLG im regionalen wie überregionalen Umfeld.



Die Aktivitäten nach außen werden davon begleitet, auch intern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Regelmäßige Befragungen der Beschäftigten im Rahmen der Initiative „great place to work“ sind ein Bestandteil dieses Anspruches. Dazu gehören auch ein 360-Grad-Feedback aller Führungsebenen und regelmäßige Trainings von Führungskräften und Nachwuchskräften aller Ebenen. Um für die verschiedenen gesellschaftlichen Milieus attraktiv zu bleiben bzw. zu werden, hat sich die BLG seit 2013 intensiv mit dem Milieuansatz des Sinus-Instituts beschäftigt. Das

steigende Bewusstsein über die Vielfältigkeit der eigenen Belegschaft sowie potenzieller neuer Mitarbeiter/innen hat direkte Auswirkungen auf die Art der Akquise und Ansprache, aber auch auf den Umgang und die Toleranz gegenüber eigenen Beschäftigten. Mit der besonderen Berücksichtigung der Erwartungen und Ansprüche an das Berufsleben der Jahrgänge, die in Kürze das Schulsystem verlassen werden, will die BLG auch für den Nachwuchs ein attraktiver Arbeitgeber sein.



Branche: Energieversorgung **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 997
www.dew21.de

HISTORIE

Die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21) wurde 1995 von der Dortmunder Stadtwerke AG (DSW21) und den Vereinigten Elektrizitätswerken Westfalen AG (VEW) in der Folge eines Ratsbeschlusses der Stadt Dortmund, die Stromkonzessionen der Stadt neu zu regeln, gegründet. Das Ziel war fest definiert:

Das Ziel besitzt auch fast 20 Jahre später noch Gültigkeit, doch die Rahmenbedingungen haben sich in der Zwischenzeit verändert. Waren Energievertrieb und Betreuung der Netze 1995 noch klar geregelt, herrscht seit Öffnung des Marktes reger Wettbewerb. DEW21 hat diese Herausforderungen angenommen, doch dabei den Kunden nicht aus den

„Eine für alle“ hieß die Devise für das Mehrspartenunternehmen, das seinen Kunden Strom, Erdgas, Wärme, Wasser, Dienstleistungen und Services aus einer Hand bietet.

Augen verloren. So wurde 1996 das erste Klimaschutzprogramm ins Leben gerufen und 2002 der erste Ökostromtarif angeboten. Zeitgleich wurde auch der Ausbau der Erneuerbaren Energien vor Ort kräftig vorangetrieben: 1997 wurde bereits die erste Windkraftanlage gebaut und dabei das erste Bürgerbeteiligungsmodell angeboten. Heute ist DEW21 entlang der gesamten Wertschöpfungskette aufgestellt und bundesweit aktiv – dank des beständigen Fortschritts in den vergangenen Jahren. Denn nur durch die Erweiterung der Geschäftsfelder und eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Strategien, Prozessen und Strukturen ist DEW21 zu dem wirtschaftlich stabilen und wettbewerbsfähigen Unternehmen von heute geworden.

PORTFOLIO

Als modernes Energie- und Dienstleistungsunternehmen mit rund 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht die Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21) für die optimale Kombination von zukunftsweisenden Dienstleistungen mit dem Wissen eines erfahrenen Kommunalversorgers. DEW21 bietet als Mehrspartenunternehmen „alles aus einer Hand“ und beliefert täglich fast 600.000 Einwohner/innen und zahlreiche Unternehmen in und um Dortmund mit Erdgas, Strom, Wärme und Wasser. Auch außerhalb der Region ist das Unternehmen erfolgreich aktiv: im Handel und Vertrieb wie in der Erzeugung und Speicherung.

DEW21 – ZUKUNFTSWEISEND, ERFAHREN,
INVESTITIONSTARK

Mit einer Vielzahl zukunftsweisender Dienstleistungen geht DEW21 weit über den klassischen Energievertrieb hinaus. Ob Industrie oder Gewerbe, Kommune, öffentliche Einrichtung oder Haushaltskunde: DEW21 bietet passgenaue Contractingmodelle, Energieeffizienzdienstleistungen, Wärme- und Kältemarktprodukte sowie innovative Individuallösungen – und wurde dafür bereits mehrfach ausgezeichnet, z. B. als Gesamt-Testsieger der Stromstudie 2014 des Deutschen Instituts für Service-Qualität.

Der Ausbau der Erneuerbaren Energien wird als besondere gesellschaftliche Verpflichtung betrachtet: Zurzeit erzeugt DEW21 mehr als 200 Gigawattstunden Strom über Wasserkraft, Deponiegas, Photovoltaikanlagen, aber vor allem in eigenen Windparks. Ziel ist, den Anteil eigenerzeugten Stroms aus regenerativen Quellen bis zum Jahr 2020 auf 25 % zu erhöhen.



NEW DEALS

In nunmehr 20 Jahren hat die DEW21 ein für das Unternehmen maßgeschneidertes Personalmanagement entwickelt, systematisch ausgebaut und immer wieder auf neue Entwicklungen hin angepasst. Dabei bildet der Faktor Personal einen Schwerpunkt im DEW21-Strategiesystem. Entwickelte Konzepte und vielfältige, aufeinander abgestimmte Instrumente gewährleisten die Umsetzung der personalbezogenen Ziele und Aufgaben vom Management über alle Führungsebenen bis in die operativen Teams.

Die Entwicklung und Etablierung eines modernen, einheitlichen Verständnisses von Führung und Zusammenarbeit war eine der zentralen Gestaltungsaufgaben nach der Zusammenführung von Teilen von DSW und VEW 1995. Durch ein groß angelegtes, sämtliche Hierarchieebenen umfassendes Entwicklungsprogramm wurde der kulturelle Veränderungsprozess zu einer offenen und kommunikativen Unternehmens- und Führungskultur systematisch vorangetrieben. Ein umfangreiches System zur Information, Kommuni-

kation und Beteiligung trägt dazu bei, Veränderungen auf breiter Ebene zu verankern. Ein im Jahre 2012 eingeführtes System des 360° Feedbacks ermöglicht die permanente Verbesserung und Weiterentwicklung.

Eine Querschnittsfunktion des Personalmanagements bei DEW21 ist ein proaktives, die Zukunft in den Blick nehmendes Beschäftigungsmanagement. Ein definierter, vorausschauender Personalplanungsprozess als Teil der Unternehmensplanung gewährleistet, dass quantitative und qualitative Veränderungen im Personalbedarf frühzeitig erkannt und gesteuert werden können. Das Verfahren bindet sämtliche Fachbereiche, die Personalabteilung, die Geschäftsführung sowie den Betriebsrat ein und ist zweigleisig – top-down und bottom up – angelegt. Neben demografischen Entwicklungen im Betrieb wie auch auf den relevanten Arbeitsmärkten werden auch die erwarteten Marktveränderungen und Entwicklungen mit ihren Auswirkungen auf den Arbeitskräftebedarf in Bezug auf Anzahl und Fachlichkeit mit eingearbeitet. Aktive statt reaktive Personalpolitik ist hier die Devise.

Im Zuge dieser Kernaussrichtung wurden die Aktivitäten zur Nachwuchssicherung verstärkt:

- Zur Sicherung des akademisch-technischen Nachwuchses wurde die Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen verstärkt. In diesem Zusammenhang hat sich auch das Konzept „duales praxisintegriertes Studium“ bewährt: In den Semesterferien arbeiten die Teilnehmenden im Unternehmen. Projekt- und Examensarbeiten werden ebenfalls im Betrieb durchgeführt.
- Im Jahre 2006 wurde gemeinsam mit den Stadtwerken Bochum und der Gelsenwasser AG ein Traineeprogramm ins Leben gerufen, welches im zweijährigen Zyklus statt-





findet. Absolvent/innen der Fachrichtung Elektrotechnik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen, Fachrichtung Energiewirtschaft werden hier auf ihre Arbeit als hochqualifizierte Fachkräfte vorbereitet. Damit wird auch dem steigenden Bedarf an energiewirtschaftlichen Kompetenzen Rechnung getragen.

- Neben Einstellungen vom Arbeitsmarkt wird allerdings auch die Entwicklung der eigenen Potenziale groß geschrieben: Dies gilt ebenso für die Entwicklung eigener

Beschäftigter in fachlicher Hinsicht, durchaus auch deutlich über ihre bisherige Qualifikation hinaus oder in andere Tätigkeitsfelder, aber auch in Bezug auf Führungskarrieren bis hin in höchste Ebenen. Wegen mangelnder Möglichkeiten zur Potenzialentwicklung muss niemand DEW21 verlassen.

- Veränderungen hat es in dieser Hinsicht auch im Bereich der beruflichen Erstausbildung gegeben. Die DEW21 ist nach wie vor ein attraktiver Ausbildungsgeber und verzeichnet hohe Bewerbungszahlen. Durch die Einführung kürzerer, zweijähriger Ausbildungsberufe gibt DEW21 nunmehr auch jungen Schulabgänger/innen eine Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektive, die im Markt der dreieinhalbjährigen Ausbildungsgänge schlechtere Chancen haben. Neue Ausbildungsgänge haben dieses erst ermöglicht.

Damit aber nicht genug: Neben den aus demografischen Herausforderungen resultierenden Aktivitäten stellen Veränderungen der Märkte, verstärkte Konkurrenz und anspruchsvollere Kunden das Personalmanagement der DEW21 vor neue Herausforderungen.

- In einem schwieriger werdenden Umfeld war die Entwicklung einer Arbeitgebermarke DEW21 ein wichtiger Schritt zur Re-Definition des eigenen Unternehmens, der Besinnung auf die eigenen Werte und Stärken sowie als Impulsgeber für neue Ideen. In einer Reihe von Workshops mit Beschäftigten aller Bereiche wurde die Arbeitgebermarke DEW21 entwickelt, von der Geschäftsführung verabschiedet und intern kommuniziert. „Authentisch und attraktiv“, so ist das Credo. Diese Marke bildet die Grundlage, um sich für Kunden, aber auch um angesichts zunehmenden Fachkräftemangels sein Unternehmens- und Arbeitgeberprofil profilierter zu präsentieren.

- Zur Förderung des Vertriebsgedankens wurde ein neues Vertriebskonzept gegründet und die personellen Vertriebsressourcen aufgestockt. Beschäftigte aus allen Bereichen konnten (und haben) sich hierfür beworben. Eine neue zukunftsorientierte Ausrichtung ist die Folge, sowohl was Kundenansprache und -service betrifft als auch im Hinblick auf die Ausdehnung über die Stadtgrenzen hinaus.

All dies ist möglich geworden, auch deshalb, weil viele in den vergangenen Jahren entwickelte strategische wie instrumentelle Ansätze sich mittlerweile bewährt und etabliert haben. Mit zunehmender Routine ist damit nicht deren Bedeutung, wohl aber der mit ihnen verbundene Betreuungsaufwand zurückgegangen. Gleichwohl sollen sie hier in der gebotenen Kürze Erwähnung finden:

- Ein 2003 neu eingeführtes flexibles Arbeitszeitsystem, das den Mitarbeiter/innen einen größeren Spielraum bei der Wahl ihrer persönlichen Arbeitszeit ermöglicht.
- Ein umfangreiches betriebliches Weiterbildungsangebot gewährleistet die kontinuierliche, bedarfsgerechte Qualifizierung und flexiblere Einsetzbarkeit der Beschäftigten.
- Ein ausdifferenziertes Angebot zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Von zeitgemäßen Führungsstandards über flexible Arbeitsorganisation und innovative Personalentwicklungspolitik ist die DEW21 ein Vorzeigebispiel für beteiligungsorientiertes Veränderungs- und systematisches Personalmanagement. Daher ist die DEW21 gut für die Zukunft aufgestellt: als kompetenter und leistungsstarker Dienstleister für die Region Dortmund und darüber hinaus.

DIAGRAMM HALBACH GMBH & CO. KG



Branche: Druckerei **Unternehmenssitz:** Schwerte **Beschäftigte:** 210
www.halbach.com

HISTORIE

Das Familienunternehmen Diagramm Halbach GmbH & Co. KG wurde 1832 in Dortmund-Hörde als „Druckanstalt für alle Kontor-Bedürfnisse“ mit einem angeschlossenen Zeitungsverlag gegründet, in dem 1871 die erste Ausgabe des Hörder Kreisanzeigers erschien. Um 1910 spezialisierte sich der Betrieb auf messtechnische Diagramm-Papiere für den prosperierenden Bergbau. Sie gaben dem Unternehmen seinen Namen, spielen aber heute kaum noch eine Rolle. Mit dem Aufkommen der au-

tomatischen Datenverarbeitung in den 1930er Jahren wurde Diagramm Halbach zum Pionier des Endlosdrucks. Bis in die 1990er Jahre prägten diese Endlosformulare und Vordrucke für Computersysteme das Geschäft des Unternehmens, dessen Stammhaus nach einer Verlagerung des expandierenden Betriebs im Jahr 1967 nun in Schwerte sitzt. Mit dem Eintritt Ulrich Halbachs in die Geschäftsführung in fünfter Generation legte das Unternehmen in den 1970er Jahren dann seinen Fokus zunehmend auf den Geschäftsbereich des Gesundheitswesens. Heute wird die Diagramm Halbach GmbH & Co. KG in sechster Generation von dem Geschäftsführer Philipp Halbach geleitet und gehört zu einem der marktführenden Hersteller von Spezialpapier und

Printprodukten im Gesundheitswesen. Zudem ist das Unternehmen einer der größten Verarbeiter von Thermopapier für den Ticket und Sicherheitsdruck. Zur Unternehmensgruppe zählen inzwischen ein Produktionsstandort in Herne mit rund 60 Beschäftigten sowie Handels- und Vertriebsgesellschaften in Deutschland, den Niederlanden und in der Türkei.

JEDE GENERATION MUSS DEN UNTERNEHMENSZWECK NEU ERFINDEN

PORTFOLIO NEW DEALS

Mit seinen Produkten trägt Diagramm Halbach zur Erhöhung der Patientensicherheit im Krankenhaus bei. Das Unternehmen liefert Patientenarmbänder und Medikamentenetiketten. Gelang der Markteintritt in das Geschäftsfeld des Gesundheitswesens vormals durch die Produktion von Registrierpapier, musste das Unternehmen mit der zunehmenden Digitalisierung des Gesundheitswesens seine Bereitschaft zur Innovation unter Beweis stellen. Durch eine deutliche Ausweitung seines Produktangebotes entwickelte es sich zu einem Systemlieferanten für Verbrauchsmaterialien und Zubehör in Krankenhäusern und Laboren. Heute führt die Diagramm Halbach GmbH & Co. KG über 5.000 Zubehörprodukte der Medizintechnik, die sie an Krankenhäuser und Fachhändler auf der ganzen Welt verkauft.

Eine Neuerung, die insbesondere die Dokumentation im Gesundheitswesen wesentlich effizienter gestalten könnte, bildet der „Digital Pen“. Er verbindet die intuitive Datenerfassung mittels Stift und Papier mit den Möglichkeiten vernetzter Computersysteme und vereinfacht und beschleunigt so die Datenübertragung und Digitalisierung.

Den zweiten großen Geschäftsbereich des Unternehmens bildet der Ticket- und Sicherheitsdruck. Als zertifizierte Sicherheitsdruckerei bietet Diagramm Halbach seinen Kundenunternehmen höchste Sicherheitsstandards und fertigt beispielsweise fälschungssichere Fahrscheine für den öffentlichen Personenverkehr, Kontoauszüge, Parktickets, Eintrittskarten und Lotterieküppungen. Auch die Eintrittskarten für die Fußball WM 2006 stammten aus der Produktion des Unternehmens, durch die es mittels des neuartigen Einsatzes eines integrierten RFID-Chips neue Maßstäbe des Sicherheitsdrucks setzen konnte. Hier, wie auch bei der Entwicklung des „Digital Pens“, zeigt sich die kontinuierliche Fähigkeit zu Innovation und Weiterentwicklung der Diagramm Halbach GmbH & Co. KG.

Diagramm Halbach versteht sich nicht nur in Bezug auf die Eigentümerhistorie, sondern auch im Umgang mit seinen Mitarbeiter/innen als Familienunternehmen und zeichnet sich durch eine persönliche Unternehmenskultur aus, in der ein kollegialer Umgang miteinander herrscht und die Geschäftsführung sich gegenüber den Beschäftigten offen für Gespräche zeigt. Sie nimmt die Anliegen ihrer Mitarbeiter/innen ernst und beachtet ihre individuellen Bedürfnisse und Lebenssituationen durch die Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen und die Möglichkeit zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeitmodelle. In Zusammenarbeit mit den Beschäftigten werden Lösungsansätze gesucht, die einen Kompromiss zwischen den Erfordernissen eines geregelten Betriebsablaufs und ihren persönlichen Bedürfnissen bilden.

Darüber hinaus hat das Unternehmen eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um sich als attraktiver Ausbildungspartner auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren und in der Umgebung bekannt zu machen. Spezielle bereichsübergreifende Schulungen für Auszubildende, die Teilnahme am Leonardo-Projekt und die damit einhergehende Möglichkeit zu einer bilingualen Ausbildung und zu Auslandspraktika gehen weit über das geforderte Rahmenausbildungsprogramm hinaus. Auch die jährlichen Besuche von Fremdfirmen aus der Papier- und Druckereibranche ermöglichen es den Auszubildenden, neue Eindrücke zu sammeln und ihren Erfahrungshorizont zu erweitern. Zudem dient die Einführung eines Ausbildungspatensystems einer persönlicheren und intensiveren fachlichen Betreuung durch einen gleichberechtigten Ansprechpartner. Durch die Nähe zu den Auszubildenden ist der/die Ausbildungsmentor/in in der Lage, individuelle Hilfestellung zu geben, sich fortlaufend um die erzielten Noten in der Schule zu kümmern und Unterstützung bei schulischen Schwächen zu organisieren. Insgesamt werden durch diese intensive Förderung der Auszubildenden hohe Ausbildungsstandards und ein bereits vor Berufsbeginn breites Erfahrungsspektrum sichergestellt. Der Erfolg zeigt sich schon über einen langen Zeitraum in überdurchschnittlich guten Prüfungsergebnissen. Gleichermaßen werden die erfahrenen Mitar-

beiter/innen beständig weitergebildet. Besonders durch verschiedene Führungskräftecoachings zum Erlernen spezieller Fähigkeiten der Mitarbeiterführung und -motivation kann eine Unternehmenskultur aufrechterhalten werden, die sich auf eine offene Kommunikations- und Widerspruchskultur besinnt und so die aktive Mitgestaltung des Unternehmens durch die Beschäftigten fördert. Weitere Schulungen dienen dazu, die Mitarbeiter/innen auf dem neuesten Stand technologischer Kenntnisse zu halten. Ferner bilden die jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung. Auf diese Weise hat das Unternehmen ein nachhaltig wirksames Konzept geschaffen, um dem zukünftigen Fachkräftemangel erfolgreich begegnen zu können und durch gut ausgebildetes Personal seine Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu sichern.



Seit dem vergangenen Jahr bildet auch das Gesundheitsmanagement einen neuen Schwerpunkt der Personalarbeit bei Diagramm Halbach. Um gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen, werden Arbeitsplätze unter anderem durch Jobrotation sowie das Hinzuziehen von technischen Hilfsmitteln gesundheitsorientiert gestaltet und Belastungen, insbesondere im Bereich der Produktion, reduziert. Auch in diesem Bereich der Personalarbeit zeigen sich positive Resultate in Bezug auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen, die sich nicht zuletzt in einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 16 Jahren äußert.

DSW21-GRUPPE



Branche: Infrastrukturunternehmen **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 1.993
www.dsw21.de

HISTORIE

Vor über 150 Jahren, am 18. Juni 1857, erfolgte die Gründung der „Dortmunder Actien-Gesellschaft für Gasbeleuchtung“, einem der drei schon bald in kommunaler Hand liegenden Grundsteine der heutigen DSW21-Gruppe. Zusammen mit der am 19. Januar 1870 durch den Magistrat der Stadt Dortmund gegründeten „Städtischen

Wasserwerks-Gesellschaft m.b.H.“ und dem 1905 ebenfalls durch den Magistrat der Stadt aus privater Hand übernommenen Straßenbahnbetrieb wird 1939 durch Verschmelzung der drei städtischen Gesellschaften die „Dortmunder Stadtwerke AG“, aus der sich im Laufe der Jahre vom Stadtwerk historischer Prägung ausgehend das entwickelt hat, was DSW21 heute ist: ein breit aufgestelltes Infrastrukturunternehmen, das seine Zukunft durch unternehmerisches Handeln gestaltet und sich der Region und seinen Bürger/innen ver-

pflichtet fühlt. Mit zehn Tochtergesellschaften und namhaften Beteiligungen ist die DSW21-Gruppe ein wichtiger Motor im regionalen Wirtschaftsraum und einer der bedeutendsten Arbeitgeber und Auftraggeber in Dortmund. Mit den geschäftlichen Aktivitäten der Gruppe sind über 7.700 Arbeitsplätze in Dortmund und den angrenzenden Kommunen verbunden; durch Aufträge an örtliche Handwerker, Dienstleister, Baufirmen und viele andere Unternehmen fließen jährlich nahezu zweihundert Millionen Euro allein in den Dortmunder Wirtschaftskreislauf.

PORTFOLIO

Die DSW21 ist hauptsächlich als Mobilitätsanbieter mit Bussen und Bahnen bekannt. Jährlich nutzen rund 137 Mio. Fahrgäste das Angebot eines leistungsfähigen ÖPNV, das sich durch einen vorbildlichen Fahrzeugpark, durch die innovative H-Bahn auf dem Uni-Campus sowie moderne Bahnhöfe auszeichnet. Neben dem Kerngeschäft werden im Unternehmensverbund jedoch zahlreiche weitere Aufgaben bewältigt, die sich unter den Begriffen „Mobilität und Logistik“, „Energie und Wasserversorgung“, „Lebensräume“ und „Datennetze“ zusammenfassen lassen.

So schätzen Urlauber/innen und Geschäftsreisende den Dortmund Airport als Ausgangspunkt ihrer Reise – und das auch in Bezug auf den guten Service, für den die Mitarbeiter/innen dieser DSW21-Tochtergesellschaft sorgen.

Die DSW21-Tochter Dortmund Hafen schafft mit ihren Leistungen und Angeboten die Rahmenbedingungen für logistische und industriell-gewerbliche Geschäftsfelder der im größten Kanalhafen Europas beheimateten Unternehmen. Mit 5.000 Arbeitsplätzen in 160 dortigen Unternehmen ist der Dortmunder Hafen ein Logistik- und Industriestandort von internationaler Bedeutung.

Rund 330.000 Haushalte in der Region Dortmund beliefert DEW21, die größte DSW21-Tochtergesellschaft, mit Strom, Erdgas, Wärme und Wasser. 1.000 Mitarbeiter/innen sorgen für die optimale Kombination aus zukunftsweisenden Dienstleistungen und dem Know-how eines lokalen Energieversorgers.

Durch die DSW21-Tochter PHOENIX See Entwicklungsgesellschaft wurde in Dortmund eines der größten Stadtentwicklungsprojekte realisiert: Nur 4 km von der Dortmunder

City entfernt ist auf einem ehemaligen Stahlwerksgelände mit dem PHOENIX See eine beliebte grüne Oase entstanden. Ebenso erfolgreich wurde ein ehemaliges Kasernenareal an Dortmunds östlichem Eingangstor durch die Stadtkrone Ost Entwicklungsgesellschaft zu einem attraktiven Standort für Leben und Arbeiten entwickelt. Gleiches gilt für die Westfalentor GmbH, die am Westfalendamm einen attraktiven Bürostandort entwickelt und vermarktet hat. Auch das Projekt „Hohenbuschei“ ist ehrgeizig: Die DSW21-Tochter Hohenbuschei GmbH & Co. KG realisiert auf dem 82 ha großen ehemaligen Kasernenareal ein attraktives Wohngebiet inmitten alten Baumbestandes mit Teilflächen für die Ansiedlung von Dienstleistern und Betrieben aus Freizeit, Wellness und Gewerbe. Im Bereich Mietwohnungsbau hat sich die DOGEWO21, die mit mehr als 16.000 Wohnungen größter Vermieter in Dortmund ist, einen guten Namen gemacht. Und der regionale Telekommunikationsanbieter DOKOM21 versorgt sowohl Geschäfts- als auch Privatkunden mit den passenden Lösungen von Telefon- und Mobilfunkanschlüssen über Internetzugänge, Glasfaseranbindungen und Kabel-TV bis hin zu Rechenzentrumsflächen.

Neben den zehn Tochtergesellschaften ist DSW21 vor allem durch Beteiligungen insbesondere auf dem Feld der Wassergewinnung und Energiewirtschaft aktiv. So gehören die Wasserwerke Westfalen GmbH, gegründet im Jahre 2000 und Betreiber von acht Wasserwerken in ausgewiesenen Wasserschutzgebieten an der Ruhr, zu gleichen Teilen der DSW21-Tochter DEW21 sowie der Gelsenwasser AG, einem der größten Wasserversorger Europas. An der Gelsenwasser AG wiederum ist DSW21 gemeinsam mit den

Stadtwerken Bochum als Hauptanteilseigner beteiligt. Zudem haben sich DSW21 und DEW21 innerhalb eines Konsortiums von sieben Stadtwerken mit dem größten konsortialen Anteil am Kauf der STEAG engagiert: Das Essener Unternehmen ist einer der traditionsreichsten Energieerzeuger Deutschlands und agiert regional wie international in allen wichtigen Feldern der Energieerzeugung.



NEW DEALS

Die DSW21 bietet ein umfangreiches Angebot an verschiedensten Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen. Seit jeher schreibt das Unternehmen dem Personalmanagement einen besonderen Stellenwert zu. Aus diesem Selbstverständnis heraus und aufbauend auf einem neu entwickelten Unternehmensleitbild und Führungsgrundsätzen unternimmt DSW21 mannigfaltige Aktivitäten, um attraktive und gesunderhaltende Arbeitsplätze anbieten zu können. Aus diesen vielfältigen Themen, von denen im Rahmen des Personalmanagements auch die Tochter- und Beteiligungsgesellschaften partizipieren, werden im Folgenden einige mit besonderer strategischer Bedeutung vorgestellt.

PEP: Perspektiv Entwicklung Personal

Bereits im Jahre 2004 startete DSW21 „PEP“, ein innovatives Programm zur Potenzial- und Nachwuchsförderung für Fach- und Führungskräfte. Bislang sind vier Staffeln des 18-monatigen Kooperationsprogramms abgeschlossen, eine neue Staffel ab 2015 ist in Vorbereitung. Entwickelt wurde das Programm im Rahmen der Kooperation Östliches Ruhrgebiet (KÖR), in der vier Unternehmen aus der ÖPNV-Branche zusammengeschlossen sind.

Ziel des Programmes ist die Förderung der internen Potenziale für Fach- und Führungspositionen. Grundsätzlich können sich Mitarbeiter/innen aus allen Beschäftigtengruppen hierfür bewerben. Neben der Vermittlung von fachlichen Themen und sogenannten „Soft Skills“ lebt das Programm vom überbetrieblichen Austausch und vom Wissenstransfer. In den bisherigen vier Durchgängen haben sich 72 Teilneh-

mer/innen an 20 Seminartagen mit Themen wie Kommunikation, Präsentations- und Moderationstechniken, Projektmanagement, Führungsinstrumenten sowie Konfliktmanagement beschäftigt. 29 Teilnehmer/innen von DSW21 haben nach Abschluss der Maßnahmen veränderte Aufgaben oder auch Führungspositionen übernommen.

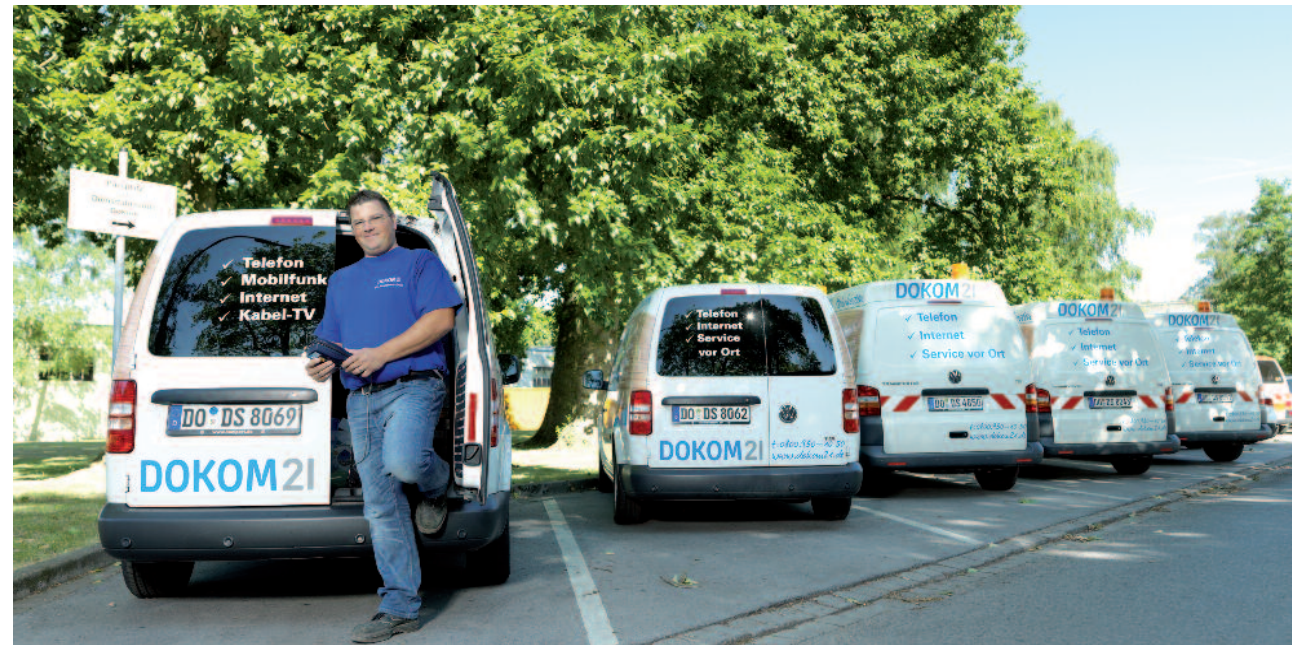
Pro Age: Dem demografischen Wandel begegnen

Früher als viele andere Unternehmen befasste sich DSW21 mit den Auswirkungen des demografischen Wandels. Bereits 2003 wurde mit „Pro Age“ ein Programm für alters-

gerechte Arbeit, Gesundheit und Entwicklung eingerichtet. Zahlreiche Einzelmaßnahmen wurden hierunter zusammengefasst, die längst Bestandteil der alltäglichen Prozesse geworden sind. Ein Gesundheitsreferent befasst sich intensiv mit Fragen rund um das systematische Gesundheitsmanagement:

gerechte Arbeit, Gesundheit und Entwicklung eingerichtet. Zahlreiche Einzelmaßnahmen wurden hierunter zusammengefasst, die längst Bestandteil der alltäglichen Prozesse geworden sind. Ein Gesundheitsreferent befasst sich intensiv mit Fragen rund um das systematische Gesundheitsmanagement:

- Befragung der Mitarbeiter/innen in Fahrdienst, Werkstätten und Verwaltung zur Analyse des Stellenwerts von Gesundheit und entsprechenden Maßnahmen im privaten und betrieblichen Kontext
- Betriebsvereinbarung „Demografie“ (kurz vor Abschluss)
- Neue Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitregelungen vor Renteneintritt
- Mitarbeiterorientierte Einzelmaßnahmen/Seminare





und wesentliche Handlungsfelder und Themen für eine erfolgreiche Konzernzukunft zu identifizieren. Einige Ergebnisse aus Sicht der Personalentwicklung:

- Einrichtung einer Fahrerakademie zur Vorbereitung von Fahrerinnen und Fahrern auf mögliche zukünftige Weiterentwicklungen und weitere Karriereschritte
- Coaching als Personalentwicklungstool, nicht nur für Führungsverantwortliche, sondern auch für Mitarbeiter/innen
- Mediation für den Fall von Konflikten
- Führungskräfte-Feedback: Das Instrument beinhaltet u. a. die Bewertung der Führungsverantwortlichen durch ihre direkten Mitarbeiter/innen sowie der Führungskräfte auf der gleichen Hierarchiestufe zur Primärdatenerhebung. Diese mündet in persönliche Feedback-Gespräche und in persönliche Teamworkshops für jedes einzelne Team.

Mentoring Dortmunder Unternehmen

Neun namhafte Dortmunder Unternehmen haben 15 Tandems aus Mentor und Mentee über Unternehmensgrenzen hinweg „gematched“. Ein Jahr lang dienen individuelle Treffen der Tandems der Weiterentwicklung und persönlichen Orientierung auf dem Karriereweg. Zusätzlich bieten verschiedene Workshops und Seminare inhaltlichen Input und methodische Unterstützung. Dieses erste privatwirtschaftlich organisierte Dortmunder Mentoring, auch ein Projekt aus GUE, startete auf Initiative von DSW21 im April 2014 und wird im April 2015 beendet sein. Eine Neuauflage ist in Vorbereitung.

Mobil: Wir bewegen uns

Bei „Mobil“ beschäftigen sich seit 2005 ein- bis zweimal jährlich rund 100 Führungsverantwortliche der unterschiedlichen Hierarchiestufen aus allen Unternehmensteilen in festen Teams mit Führungsthemen von Motivation über Veränderungsmanagement bis hin zu Zukunftsthemen wie Wissensmanagement. „Mobil“ ist inzwischen ein unverzichtbares Tool im Personalentwicklungsportfolio von DSW21.

GUE: Aktuelle Entwicklungen und Blick in die Zukunft

Rund drei Jahre, sieben Teilprojekte, 63 Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, mehr als 100 Ideen: Das ist die rein mengenmäßige Endabrechnung des Projektes „Gemeinsame Unternehmensentwicklung (GUE)“ in den Jahren 2011 bis 2013. Ziel dieses Projekts war es, das Unternehmen DSW21 in einem partizipativen Prozess neu auszurichten

EXTOX GASMESS-SYSTEME GMBH



Branche: Gasmess-Systeme **Unternehmenssitz:** Unna **Beschäftigte:** 60
www.extox.de

HISTORIE

Extox ist ein Unternehmen der besonderen Art. Im Jahr 2004 in Dortmund gegründet hat es sich die Geschäftsführung zum Ziel gesetzt, das Wohl der Beschäftigten und ihrer Familien sowie eine persönliche und familiäre Unternehmenskultur ins Zentrum des Selbstverständnisses zu rücken. Dies spiegelt sich auch in einer außergewöhnlichen Unternehmenshistorie wider, die nicht die Entwicklung des Unternehmens hervorhebt, sondern die Optimierungen zugunsten der Mitarbeiter/innen. Nach einer

Verlagerung des Unternehmensstandortes nach Unna im Februar 2007 wurden im selben Jahr vom Unternehmen finanzierte Getränke und Mittagessen für die Belegschaft eingeführt. Ein Jahr später erfolgte die Anschaffung eines Flügels, der seitdem genutzt wird, um den Beschäftigten anlässlich ihrer Geburtstage ein Ständchen zu bringen. Aus diesem Gedanken heraus formierte sich einige Jahre später auch die firmeneigene Band. Zu einer entspannten Arbeitsatmosphäre trug zudem im Jahr 2011 die Anschaffung eines Billardtisches sowie eines Kickers bei.

Neben dem Standort in Unna wurden in Österreich und Italien noch zwei weitere Unternehmen mit dem Namen Extox

gegründet, die jedoch finanziell vollkommen unabhängig agieren. Die Überlassung des Firmennamens als Qualitätsmerkmal resultiert folglich nicht aus wirtschaftlichen Interessen, sondern dient dazu, das Unternehmenskonzept in die Breite zu tragen: Die Firmen müssen die grundlegende Firmenphilosophie und die unbedingte Berücksichtigung der Familienfreundlichkeit teilen.

PORTFOLIO NEW DEALS

ExTox stellt Gasmess-Systeme zur Messung der Gaskonzentration in Räumen her und entwickelt die dafür benötigten Schaltungen, Softwareprogramme und Gehäuse selbst. Die Aufgaben zur Überwachung von Gasen und Dämpfen sind vielfältig und erfordern ein weites Produkt- und Anwendungsspektrum. Sie reichen von der rechtzeitigen Warnung in Anlagen vor dem Austritt brennbarer Stoffe, über die Überwachung von Arbeitsplatzkonzentrationen toxischer Gase bis zur Kontrolle und Steuerung von Produktionsprozessen. Um diese Aufgaben sicher und zur Zufriedenheit des Kunden zu erfüllen, bietet ExTox eine reiche Produktpalette vom Transmitter über Auswertzentralen bis zu portablen Geräten unterschiedlicher Hersteller an. Integrale Messkonzepte vereinen darüber hinaus alle notwendigen Komponenten der Messgasförderung und -aufbereitung, Sensorik und Auswertung in einem kompakten Wandaufbaugeschäube. Zusätzlich erlaubt die Abstufung der Gerätemerkmale eine Produktauswahl, die den Anforderungen der Kunden in Hinblick auf Leistung und Kosten optimal entspricht.

ExTox legt Wert darauf, seinen Kunden individuelle und auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmte Lösungen anzubieten. Daher werden die Anlagen in direkter Zusammenarbeit mit ihnen am Standort in Unna geplant und gebaut, um sie dann an die Abnehmer weltweit zu verschicken. Für die Inbetriebnahme und spätere Wartung sorgen dann insgesamt 16 kompetente Servicetechniker.

Auch die notwendige Software für ihre Produkte entwickelt die ExTox Gasmess-Systeme GmbH selbst. Dazu gehören Schnittstellen für Standard-Systeme, Visualisierungssoftware sowie Softwarelösungen zur Fernwartung der Anlagen.

Die grundlegende Firmenphilosophie stellt die Familienfreundlichkeit des Unternehmens in den Mittelpunkt. Nicht der finanzielle Gewinn, der durch die gemeinsame Arbeit erreicht werden kann, ist für Geschäftsführer und Mitarbeiter/innen von Interesse, sondern er wird lediglich als Mittel dazu gesehen, die Ernährung der eigenen Familie zu gewährleisten. Zu diesem Selbstverständnis gehört auf der einen Seite, dass die Kinder der Mitarbeiter/innen stets willkommen sind und ihnen eine Vielzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt wird. Auf der anderen Seite werden die Eltern auf vielfältige Weise bei der Vereinbarung ihrer familiären und beruflichen Verpflichtungen unterstützt. Die Betreuungskosten für Kinder bis zum Alter von sechs Jahren übernimmt ExTox vollständig. Zudem wird bei Bedarf eine Ferienbetreuung eingerichtet, für die dann eigens eine Erzieherin eingestellt wird. Auch die Arbeitszeiten lassen sich durch eine Vertrauensarbeitszeitregelung familienfreundlich und flexibel gestalten. Am wichtigsten ist jedoch, dass die Familienfreundlichkeit auf Unternehmensebene nicht als ein Mittel zum Zweck gesehen wird, um Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte zu generieren. Im Gegenteil wird die Familie als wichtigstes Gut wahrgenommen, deren Wohl bei jeder Maßnahme in den Fokus zu rücken ist. Daher erleben die Mitarbeiter/innen in ihrem Geschäftsführer einen präsenten und hilfsbereiten Ansprechpartner, der persönliche Einzellösungen an die Stelle pauschaler Regelgerüste setzt. So ist er in der Lage, auf individuelle Problemstellungen und Lebenssituationen angemessen zu reagieren. Das sorgt nicht nur für eine zufriedene Belegschaft, sondern auch für eine Arbeitsatmosphäre, in der jede/r Mitarbeiter/in individuell als Bestandteil des Teams geschätzt und als wichtig angesehen wird. Im Rahmen dieses Selbstverständnisses wird auch die berufliche Integration Benachteiligter besonders berücksichtigt. So wurde beispielsweise auf direkte Anfrage an die Blindenschule in Soest eine sehbehinderte Telefonistin eingestellt.

Das erklärte Ziel des Unternehmens ist es, das Wohlbefinden der Beschäftigten beständig zu erhöhen. So wurde eigens

eine Teamassistentin eingestellt, die für ausreichend Essen und Getränke sorgt und auch mal einen Kuchen backt. Die Kosten sowohl für Getränke als auch für das Mittagessen werden von ExTox vollständig übernommen.



Einen weiteren wichtigen Bestandteil der Unternehmenskultur bildet das unbedingte Vertrauen der Geschäftsführung zu den Beschäftigten. Dies zeigt sich in der Offenlegung aller geschäftsrelevanten Informationen sowie die Regelung der Arbeitszeit auf Vertrauensbasis. Zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter/innen beteiligt sich das Unternehmen zudem zur Hälfte an den Kosten für ein Fitnessstudio und reagiert auf sich abzeichnende Überbelastungen rechtzeitig und eigenständig mit einem sechswöchigen Sabbatical auf Firmenkosten.

Um die Mitarbeiter/innen zusätzlich zu motivieren und sie am Entwicklungsprozess des Unternehmens direkt teilhaben zu lassen, erhalten sie eine monatliche Roherlösbeteiligung. Dies gewährleistet ein kurzfristiges und zeitnahes Belohnungssystem, erhält den Leistungsanreiz jedoch beständig aufrecht und stellt zusätzlich die Information der Beschäftigten über aktuelle Unternehmensentwicklungen sicher. Diese Maßnahmen tragen in ihrer Gesamtheit zur Bindung gut ausgebildeter Mitarbeiter/innen bei, so dass sich das Unternehmen auch neben großen Konzernen als attraktiver Arbeitgeber behaupten kann. Dies belegt die außergewöhnlich geringe Fluktuationsrate von zwei Kündigungen in zehn Jahren Unternehmensbestand.

FRT – FRIES RESEARCH & TECHNOLOGY GMBH



Branche: Produktion und Dienstleistungen im Bereich Oberflächenmesstechnik **Unternehmenssitz:** Bergisch Gladbach **Beschäftigte:** 32
www.frt-gmbh.com

HISTORIE

Die Fries Research & Technology GmbH (FRT) wurde 1995 gegründet und ist ein inhabergeführtes, mittelständisches Maschinenbauunternehmen mit Sitz in Bergisch Gladbach. Gleichzeitig handelt es sich um ein international agierendes Unternehmen, das über ein weltweites Vertriebs- und Servicenetz verfügt. Zudem unterhält FRT

Tochtergesellschaften in den USA, China und der Schweiz. Das Unternehmen entwickelt und fertigt Messtechnik und Software zur metrologischen Vermessung von Oberflächen mit höchster Auflösung und vertreibt diese weltweit. FRT greift dabei auf einen Beschäftigtenstamm zurück, der sich aus Physiker/innen, Ingenieur/innen, Techniker/innen und Kaufleuten zusammensetzt. Am Unternehmenssitz in Bergisch Gladbach sind 32 Mitarbeiter/innen tätig.

Geschäftsgrundlage und Nachfragetreiber sind weltweit stark wachsende Technologiemarkte sowie die zunehmende Miniaturisierung von Oberflächenstrukturen bei Investitions- und Konsumgütern, wie z. B. Halbleiterprodukten und Nanotechnologie, die einen hohen Bedarf an Messgeräten erzeugen. Das innovative Fertigungskonzept der FRT Messtechnik verhilft dem Unternehmen zu Alleinstellungsmerkmalen, die maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen. Dieser Erfolg wird seit Beginn des Unternehmens durch zahlreiche Auszeichnungen dokumentiert, die FRT der Innovationsfähigkeit und dem exzellenten Know-how seiner Beschäftigten verdankt.

PORTFOLIO

Die FRT GmbH bietet 3D-Oberflächenmesstechnik für Produktion und Forschung. Der Schwerpunkt liegt hierbei in der Entwicklung, Fertigung sowie dem weltweiten Vertrieb von Messtechnik und Software zur metrologischen Vermessung von Oberflächen mit höchster Auflösung. Ergänzt um kundennahe Dienstleistungen ergibt sich ein ganzheitliches Leistungsspektrum, das für mehr Wirtschaftlichkeit und maßgeschneiderte Lösungen auf Kunden Seite steht. Zudem bietet das Unternehmen Auftragsmessungen und Oberflächenanalysen als Dienstleistung an.

Mit ihrem hohen Auflösungsvermögen im Mikro- und Sub-Nanometerbereich ermitteln die mehrfach ausgezeichneten FRT-Messsysteme berührungslos, zerstörungsfrei und wahlweise vollautomatisch Topographie, Struktur, Stufenhöhe, Rauheit, Verschleiß, Schichtdicke sowie viele andere qualitätsbestimmende Parameter.

FRT-Anlagen kommen in den klassischen wie auch stark wachsenden High-Tech-Industrien vermehrt zum Einsatz. Hersteller nutzen Oberflächenmessgeräte von FRT, um hochauflösende und zerstörungsfreie Oberflächenmessungen in der Produktion wie auch im Bereich der Forschung und Entwicklung durchzuführen. So ist es im Produktionsbereich erforderlich, Produkte und die erforderlichen Produktionshilfsmittel regelmäßig zu kontrollieren, um eine optimale Ausbeute und Produktqualität sicherzustellen. Häufig müssen dabei die notwendigen Systeme in die laufende Produktion integriert werden können und zudem zerstörungsfrei, also kontaktlos, arbeiten und automatisierbar sein. Hierfür bietet FRT die Produkte sowie die erforderlichen Erfahrungswerte, denn jede Messaufgabe ist, abhängig von Material und Einsatzbereich, anders gelagert. In der Forschung und Entwicklung werden FRT-Messgeräte eingesetzt, um neue und innovative Produkte zu entwickeln. So stützt FRT auch füh-

rende Institute und Universitäten aus und ermöglicht damit Grundlagenforschung im wachsenden Feld der angewandten Oberflächenphysik.

Ergänzend zu den Messgeräten entwickelt FRT eine spezialisierte Steuer- und Auswertesoftware. Diese berücksichtigt den aktuellen Kundenbedarf und ist auf den höchstmöglichen Nutzen der Messgeräte ausgerichtet. Jedem Informationsbedarf kann individuell Rechnung getragen werden. So können eine Vielzahl von Kenngrößen einer Oberfläche als 2D- oder 3D-Daten ausgewertet werden. Auch automatisierte Messungen und Auswertungen von produktionsrelevanten Parametern sind durchführbar. Diese über die Jahre weiterentwickelte und durch das FRT Softwareentwicklungsteam ständig gepflegte Software stellt eine wichtige Kernkompetenz von FRT dar. Über den modularen Aufbau der Messsysteme gestalten sich Erweiterungen auf Kundenseite besonders einfach. In Anbetracht der Tatsache, dass sich Innovationszyklen im Bereich der Fertigungstechniken immer stärker beschleunigen, sind die Systeme somit äußerst wirtschaftlich und zukunftssicher.



Die standardisierten Komponenten, wie z. B. hochpräzise Mechaniken, Steuerelektroniken und die hauseigene leistungsfähige Software, ermöglichen produktübergreifende Kostensynergien sowie eine Reduktion der Komplexität in der Fertigung.

In der Multi-Sensor-Technik der FRT GmbH verschmelzen unterschiedliche Messverfahren, die ansonsten nur über Einzelösungen realisierbar sind, zu einem universellen und platzsparenden Gerät. Damit kann eine Vielzahl an Messaufgaben in einem flexiblen, jederzeit erweiterbaren und zukunftssicheren Gerät realisiert werden.



NEW DEALS

Von Beginn an wird bei FRT Personalmanagement groß geschrieben und bereits seit 2001 gibt es eine Person im damals gut zwanzigköpfigen Unternehmen, die sich explizit um Personalthemen kümmert. Auf Basis einer organisatorischen Restrukturierungsmaßnahme wurde unter den speziellen Anforderungen eines kleinen, innovativen Technologie-Unternehmens mit internationaler Ausrichtung eine unternehmensspezifische Form des orga-

nisationalen Lernens implementiert. Die durch veränderte Rahmenbedingungen notwendig gewordene Reorganisation ist somit kein einmaliger, vor allem aber kein Kraftakt mehr. Vielmehr ist es gelungen, die Unternehmensentwicklung zu einem Lernprozess für die Organisation und ihre Beschäftigten zu machen. Die Kompetenz zur Veränderung wurde so im Unternehmen als stabile Fähigkeit fest verankert.

2004: Zwei-Säulen-Prinzip
Ausgangspunkt war eine umfassende Restrukturierung der Aufbauorganisation des Unternehmens im Jahr 2003/2004. Unter dem Motto „Entscheidungskompetenz statt Führungskompetenz“ wurden sämtliche Hierarchien im Unternehmen abgeschafft. Aus 14 Abteilungen wurden zwei Unternehmensbereiche – die „Zwei Säulen“. Der Produktionsbereich und der Vertriebsbereich bilden hierbei die beiden Unternehmenssäulen. Mit der damit einhergehenden massiven Reduktion der Leitungsstellen sollte der Teamgedanke gestärkt, das Verantwortungsbewusstsein gesteigert und die Unabhängigkeit gefördert werden. Dadurch konnte die Kreativität der Beschäftigten kanalisiert und ihr Blickwinkel erweitert werden. Im Ergebnis konnte ein längst verloren gegangenes WIR-Gefühl zurückerobert werden. Im Rahmen dieser Maßnahme wurde jedoch sehr schnell deutlich, dass die Fachkompetenz der Mitarbeiter/innen in einem Unternehmen von der Größe der FRT GmbH nicht ausreicht, um dauerhaft mit dem Wettbewerb Schritt zu halten und den ständigen Anforderungen des Marktes an die eigene Veränderungsbereitschaft nachzukommen. Dies gab den Anstoß für ein mittlerweile erfolgreich etabliertes internes Weiterbildungskonzept – Tripple FFF, welches den Fokus auf „Lernen im Prozess der Arbeit“ legt und damit zu einem permanenten Ausbau der im Unternehmen vorhandenen Ressourcen und zur Entwicklung der eigenen Potenziale führt. Bei der Tripple FFF – FRT für FRT – lernen Mitarbeiter/innen von Mitarbeitern/innen. Die Mitarbeiter/innen der FRT GmbH haben sehr viel Spezialwissen und dieses soll einerseits weitergegeben und andererseits auch für FRT gesichert werden. So kann im Rahmen dieser Maßnahme jede/r Mitarbeiter/in aus seinem/ihrem Fachbereich Schulungen anbieten und die Kolleg/innen dazu einladen. Alles läuft auf freiwilliger Basis und findet halb während der Arbeitszeit und halb wäh-





rend der Freizeit statt. Bis heute sind in der Reihe Tripple FFF an die 30 verschiedenen Fachthemen behandelt worden.

KLEINE UNTERNEHMEN BRAUCHEN
GROSSE MITARBEITER/INNEN!

Dies erfolgt getreu einer wichtigen Erkenntnis und Leitlinie für die FRT Personalpolitik: „Die Mitarbeiter/innen, die sich in einem KMU dauerhaft und erfolgreich einbringen, gibt es nicht „von der Stange“ zu kaufen. Unsere Mitarbeiter/innen sind „Maßanzüge“, die für sehr viele und immer neue „Veranstaltungen“ passen müssen.“

2010: Internationalisierung

Seit dem Jahr 2010 ist der Anteil an Auslandsaufträgen bei der FRT GmbH auf fast 80 % gestiegen. Mit dieser Entwicklung haben vor allem die Anforderungen an die Kompetenzen in den Bereichen Außenwirtschaftsrecht, Zoll, Umsatzsteuer und Logistik zugenommen, aber auch die Ansprüche an die übrigen Mitarbeiter/innen haben sich massiv erhöht. Dies gilt sowohl hinsichtlich des Umfangs als auch der Komplexität der Themen. Auch hier hat sich das Unternehmen dank des Konzeptes „Tripple FFF“ mit den Ansprüchen weiterentwickelt, wodurch die eigenen Kompetenzen im Hause aufgebaut werden konnten. Heute weiß jede/r Mitarbeiter/in bei FRT, was Exportkontrolle oder was Sicherheit im Luftverkehr bedeuten.

2014: Aus „zwei Säulen“ werden „drei Säulen“

Im Jahr 2003/2004 gehörten 24 Mitarbeiter/innen zum Unternehmen, heute arbeiten 32 Beschäftigte bei FRT. Die Weiterentwicklung der Unternehmensstruktur setzt sich dabei auch heute noch fort. So wurde den zwei Bereichen „Vertriebsbereich“ und „Produktionsbereich“ ganz aktuell ein dritter Bereich hinzugefügt: der „Zentralbereich“. Dem neuen „Zentralbereich“ sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zugeordnet, die durchlässig in die beiden anderen Bereiche hineinarbeiten oder auch herausarbeiten. Geblieben sind bei den flachen Hierarchien ein Vertriebsleiter, ein Technischer Leiter sowie ein Gruppenleiter Software. Der Zentralbereich untersteht, wie auch die Stäbe, direkt dem Geschäftsführer. Nach wie vor setzt FRT auf Entscheidungskompetenz. Diesem Verständnis folgend entwickelten die Beschäftigten im Rahmen eines Teamprojekts die „Führungseilinie der FRT GmbH – Fühlen, Rackern, Tüfteln“. Diese bilden nun den handlungsleitenden Rahmen für die Führungskräfte im Unternehmen.

GA-TEC GABELSTAPLERTECHNIK GMBH



Branche: Gabelstaplertechnik **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 29
www.gabelstaplertechnik.de

HISTORIE

Die Firma GA-TEC Gabelstaplertechnik GmbH wurde 2002 als klassisches Start-Up-Unternehmen von dem Geschäftsführer mit einem weiteren Mitarbeiter gegründet. Zu Beginn diente noch eine eigene Garage als Geschäftsraum. Im Verlauf der Jahre und unter viel Eigeninitiative konnte das Tätigkeitsfeld immer stärker ausgeweitet werden, so dass der Betrieb nun im Bereich des Vertriebs, der Vermietung und der Reparatur von Gabelstaplern, Hubwagen und Kehrmaschinen agiert. Zusätzlich bietet GA-TEC hausinterne

Schulungen zum Erwerb eines Flurfördermittelscheins an.

Seit den Anfängen als Zwei-Mann-Unternehmen hat sich auch die Unternehmensgröße stark verändert. Inzwischen beschäftigt GA-TEC 29 feste Mitarbeiter/innen, davon vier Auszubildende. Bereits im Jahr 2005 bezog der Betrieb seinen jetzigen Standort in Dortmund Hörde und ist seither als offizieller Hyundaihändler auf dem Markt etabliert. Aufgrund des zunehmenden Geschäftserfolges konnte der Firmensitz mit 17.000 m² Grundstücksfläche und zusätzlicher Ausbaureserve drei Jahre später erworben und im Jahr 2014 erneut vergrößert werden.

Auch international ist das Unternehmen innerhalb der letzten zwei Jahre mit Erfolg tätig geworden und hat sich so neue Vorteile zum Erhalt seiner Wettbewerbsfähigkeit gesichert. So konnte 2012 eine Handelsvertretung in Ägypten gegründet werden sowie ein Jahr darauf eine Tochterfirma in Nigeria.

PORTFOLIO NEW DEALS

Das Unternehmen GA-TEC bietet seinen Kunden ein reiches Leistungsrepertoire rund um den Gabelstapler und die mit ihm verbundene Technik. Um eine vielfältige Auswahl zu gewährleisten, befinden sich ständig zwischen 100 und 150 Gebrauchsfahrzeuge zum Verkauf auf Lager, weitere 133 Fahrzeuge stehen zum Verleih zur Verfügung. Außerdem versorgt das Unternehmen seine Kunden mit Original-Ersatzteilen sämtlicher Hersteller. Es bietet des Weiteren auf Anfrage einen „Rund um die Uhr Service“ sowie Sonderbauten, wie z. B. Hubgerüste oder Kabinen, die den individuellen Bedürfnissen der Kunden entsprechen.

Aufgrund seiner gut ausgebildeten und fachlich kompetenten Mitarbeiter/innen ist GA-TEC ein Spezialist im Bereich Hybriden, Hydrostaten und wandlerbetriebener Fahrzeuge aller Antriebsarten, wie Elektro-, Gas- und Dieselmotoren, sowie in der Nachrüstung von Rußpartikelfiltern an allen Fahrzeugen. Der gesellschaftende Geschäftsführer hat die technischen Kernkompetenzen im Rahmen seiner Ausbildung errungen. Seinen Beschäftigten bietet er regelmäßige Schulungen zu technischen Neuerungen. Daneben werden die Mitarbeiter/innen auch durch externe Qualifizierungen auf dem neuesten Stand der Technik gehalten.

Darüber hinaus verfügt das Unternehmen über eine hauseigene Elektroinstandsetzung zur Reparatur von Steuerplatten. Zusätzlich bietet die Firma Ihren Kunden eine fachgerechte Motorenreparatur und Getriebeinstandsetzung. Dabei wird das Qualifikationsspektrum der Belegschaft durch zertifizierte Fachschweißer abgerundet.

Auch Schulungen zu Unfallverhütungsvorschriften, Abgas- und Gasüberprüfungen sowie Gutachten-erstellungen gehören zum Leistungsportfolio. Zudem führt GA-TEC Fahrerschulungen in seinen eigenen Schulungsräumen oder auch vor Ort bei dem jeweiligen Kunden durch.

Aufgrund des beständigen technischen Fortschritts in der Entwicklung von Gabelstaplern ist GA-TEC auf kompetente Mitarbeiter/innen angewiesen, die bereit sind, sich ständig fachlich weiterzubilden, und ein großes Verständnis für die Materie mitbringen. Darauf reagiert das Unternehmen gezielt durch die eigene Ausbildungstätigkeit, was gleichzeitig bedeutet, dass ein Großteil der Lehrlinge nach bestandener Abschlussprüfung übernommen wird. Während der Lehrzeit werden die Auszubildenden durch einen externen Ausbilder unterstützt, der ihnen in allen notwendigen Belangen hilfreich zur Seite steht. Zudem erhalten sie die Möglichkeit, ihren Erfahrungshorizont durch den Besuch anderer Betriebe zu erweitern und können so zusätzliches Wissen erwerben. Doch auch erfahrene Mitarbeiter/innen werden bei GA-TEC angehalten, ihren Kenntnisstand ständig zu erweitern. Dazu besuchen sie regelmäßig Schulungen und Lehrgänge. Um zusätzlich Erfahrungswissen im Betrieb zu halten und nicht durch Verrentung abfließen zu lassen, wird durch altersgemischte Teams der Wissenstransfer von erfahrenen auf jüngere Mitarbeiter/innen aktiv gefördert.

Die Einstellungspolitik des Betriebs ist stark durch die Zielsetzung beeinflusst, Erwerbstätigen, die aufgrund unterschiedlicher Umstände auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, im Betrieb neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. So wird trotz der Möglichkeit, höher qualifizierte Bewerber/innen zu akquirieren, bewusst in die Ausbildung von Jugendlichen investiert,

deren problematischer familiärer oder schulischer Hintergrund eine erfolgreiche Vermittlung in eine Lehre erschwert. Für ihre erfolgreiche Einarbeitung und Integration in den

Arbeitsalltag spielen die familiäre Atmosphäre und der besondere Zusammenhalt in der Belegschaft eine wichtige Rolle. Auch im Umgang mit der Geschäftsführung hat sich eine außergewöhnliche Gesprächskultur entwickelt, die es ermöglicht, individuell und zeitnah auf entstehende Probleme zu reagieren, die seitens der Geschäftsführung auch bewusst angesprochen und thematisiert werden. Häufig wird den Mitarbeiter/innen dann freie Zeit eingeräumt oder sie werden an geeignete Ansprechpartner/innen verwiesen, die sie in ihrer jeweiligen Lebenslage unterstützen. Darüber hinaus versucht der Geschäftsführer beständig, das Selbstbewusstsein der Beschäftigten zu stärken und ihnen Vertrauen in die eigenen Leistungen und Fähigkeiten zu vermitteln.

Neben der vielseitigen Mitarbeiterförderung stellt auch die Familienfreundlichkeit einen wichtigen Aspekt der Personalarbeit des Betriebes dar. Neben der Ermöglichung einer Teilleistungsbildung zur Vereinbarung familiärer Pflichten mit beruflichen Zielen sieht der Geschäftsführer auch von starren Arbeitszeitregelungen ab. Auf diese Weise erhalten die Beschäftigten die Freiheit, auch spontan auf Notwendigkeiten, die sich innerhalb des Familienlebens ergeben, zu reagieren. Im Gegenzug kann er sich auf das Engagement der Belegschaft bei Arbeitsspitzen oder kurzfristigem Bedarf verlassen. Beispiele für weitere individuelle Hilfestellungen sind darüber hinaus die Gewährleistung eines Bonus an Mitarbeiter/innen, deren Kinder eingeschult werden oder auf eine weiterführende Schule wechseln. So kann die damit einhergehende erhöhte finanzielle Belastung ausgeglichen werden.

Die in diesen Maßnahmen sichtbar werdende Wertschätzung der Belegschaft leistet einen wesentlichen Beitrag zur Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen und deren Identifikation mit dem Betrieb. Darauf beruht die Motivation und Bereitschaft der Beschäftigten, eine hohe Servicequalität zu erbringen, was sich positiv auf die Kundenzufriedenheit auswirkt und so das Fortbestehen des Unternehmens sichert.



GEA FARM TECHNOLOGIES GMBH



Branche: Maschinenbau **Unternehmenssitz:** Bönen **Beschäftigte:** 717
www.gea-farmtechnologies.com

HISTORIE

Die Herkunft von GEA Farm Technologies ist geprägt von Firmennamen, die noch heute im Markt eine wichtige Bedeutung haben und für hohe Qualität, Wertschöpfung und Innovationskraft stehen. 1926 entstand mit der ersten Melkmaschine von Westfalia die Keimzelle und Ausgangsbasis von GEA Farm Technologies. Um 1952 setzten sich Melk- und Fütterungsanlagen weltweit durch. In Deutschland avancierte Westfalia zum Marktführer im Bereich Melktechnik. Seit 1994 gehört das Unternehmen zur

GEA Group Aktiengesellschaft, Düsseldorf. Der Zukauf von Surge/Babson Bros. im Jahr 1999 machte GEA zu einem der Weltmarktführer für Hightech, Service und Hygiene in der Milchwirtschaft. Unter dem Firmennamen Westfalia-Surge wurden ab 2003 weitere Erfolgsgeschichten geschrieben, wie zum Beispiel mit einem neuen Service- und Produktkonzept für bessere Milchqualität, Tier- und Stallhygiene. 2008 zeigte man durch die Umfirmierung zu GEA WestfaliaSurge die Zugehörigkeit zur GEA Group. Von nun an erweiterte das Unternehmen sein Produktportfolio durch die Akquisitionen von namenhaften Unternehmen wie Houle (2007) für Gülletechnik, Norbco (2008) und Royal DeBoer (2009) für Stalleinrichtungen, Mullerup für automatische Füt-

terungstechnik (2010), FIL (2010) für Hygiene und Zubehör und Milfos (2012) für Melktechnik. Die Umfirmierung zu GEA Farm Technologies erfolgte 2010, um die Westfalia-Surge mit diesen erfolgreichen Traditionsmarken unter einem Namen zu vereinigen. Durch diese ständige Erweiterung der Fachkompetenzen und des Produktportfolios ist GEA heute der führende Systemanbieter für die Milchviehhaltung.

PRÄVENTION – INFORMATION – VIELFÄLTIGKEIT

PORTFOLIO NEW DEALS

Die GEA Farm Technologies GmbH ist global in mehr als 60 Ländern präsent und beschäftigt weltweit rund 2.300 Mitarbeiter/innen. Dabei bietet das Unternehmen mit Hauptsitz in Bönen Landwirten in der Nutztierhaltung integrierte Produkt- und Anwenderlösungen für ihren täglichen Bedarf. Vom Design sowie der Planung des Stall- und Betriebskonzepts bis hin zum täglichen Herden- und Betriebsmanagement ist alles in den Komplettlösungen („Total Solutions“) enthalten. Für die Kunden bedeutet dies, dass sie einen Ansprechpartner für alle Lösungen haben und einzelne Anwendungen reibungslos in die Gesamt-Betriebskonzepte integriert werden können.

Das Unternehmen orientiert sich stets an aktuellen Technologietrends, um bei der Entwicklung innovativer Produkte vorn mit dabei zu sein. Damit ermöglicht GEA seinen Kunden eine spürbar höhere Wertschöpfung und verbesserte Effizienzniveaus, die darauf ausgerichtet sind, optimale Produktivitätsstandards in der täglichen Praxis zu erzielen.

Von unschlagbarem Vorteil dafür ist die Fachkompetenz der Bereiche Milchproduktion und Milchlagerung, der Gülletechnik zur Sammlung, Lagerung und Weiterverarbeitung der Gülle sowie der Stalleinrichtungen und automatischen Fütterungssysteme, die GEA modernen Landwirten bietet. Die zeitgemäßen Service- und Hygiene-Leistungen runden den Anspruch auf umfassende Systemlösungen für die Nutztierhaltung ab.

Um einen umfassenden Kundenservice zu gewährleisten, gibt es ein deutschlandweites Netz von über 100 GEA Fachzentren. Dort stehen kompetente Teams für die Beratung, Planung und Montage sowie für VDMA-zertifizierte Melkservice-Techniker/innen für Kunden- und Notdienst als Ansprechpartner/innen zur Verfügung.



Bei GEA Farm Technologies werden Aktivitäten rund um das Thema Personalmanagement schon seit Jahren groß geschrieben. Besonderer Schwerpunkt dabei bildet die erfolgreiche Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in Form des Projekts „GEA Care*“. Der Anstoß für diese Initiative kam Ende 2009 durch die Geschäftsführung. Durch ein ausgeprägtes internes Marketing trägt die Maßnahme zum einen positiv zum Image der GEA Gruppe bei und zum anderen besitzt sie einen hohen Wiedererkennungswert bei der Belegschaft. Die Kampagne steht auch allen anderen GEA Segmenten zur Verfügung.

Durch eine Befragung wurden zu Beginn die größten Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten bezüglich des Themas Gesundheitsmanagement eruiert. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse bildeten 2012 und 2013 das Thema „Ergonomie am Arbeitsplatz“ sowie 2014 und 2015 die Themen „Stressbewältigung“ und „Beruf und Pflege“ die Schwerpunkte des Gesundheitsmanagements.

Bei dem Schwerpunktthema „Ergonomie“ wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für PC-Arbeitsplätze sowie in Produktion und Logistik geschaffen. Zur Steigerung des körperlichen Wohlbefindens gibt es verschiedene Sportangebote: AOK Firmenlauf in Unna, Spendenlauf Industriegebiet Bönen, Nutzung des Welser Profile-Fitnessstudios.

Seit der Auszeichnung mit dem New Deals Prädikat werden regelmäßig noch weitere GEA Care*-Maßnahmen durchgeführt:

- Schlaganfallfrüherkennungsuntersuchungen, Darmkrebsfrüherkennung, Mini-Check-Ups, Hörtest, Raucherentwöhnungsprogramm
- GEA Care-Menü in der Kantine, Wasserspender, Mineralwasserauslieferung und Obstkiste für Außendienstmitarbeiter/innen, Kantinencheck und -beratung
- Fahrsicherheitstrainings für die Beschäftigten im Außendienst

- Vorträge zu Patientenverfügung und Betreuungsvollmacht; Rentenberatung durch die Deutsche Rentenversicherung
- Mobile Massage (1x wöchentlich im Haus)
- Familienservice (Beratung zu Kinder-, Senioren-, Tierbetreuung, Haushaltsservice, betriebl. Sozialberatung)
- Wäsche- und Bügel-Service
- Männerwoche mit speziellen Gerichten in der Kantine sowie Workshops und einer Veranstaltung zum Thema Blasenkrebs

Besonders erwähnenswert ist, dass sämtliche Maßnahmen der Kampagne GEA Care* ohne großes finanzielles Budget angeboten werden können und somit auch auf klein- und mittelständische Betriebe übertragbar sind.

Neben GEA Care* und den zuvor genannten Projekten laufen noch weitere Maßnahmen im Personalmanagement.

Zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen der Mitarbeiter/innen und damit auch zur Steigerung ihrer Zufriedenheit hat GEA in Kooperation mit KiK Textilien und Non-Food GmbH im März 2013 eine Großtagespflegestelle für die arbeitsplatznahe Betreuung überwiegend unter dreijähriger Kinder – mit inzwischen 18 Plätzen – eröffnet. Bis August 2016 sind sämtliche Plätze bereits ausgebucht. Dies zeigt, dass auch hier der richtige Weg eingeschlagen wurde.

Darüber hinaus werden im Rahmen des Projektes „Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“ bei GEA Strukturen für mehr Gleichberechtigung geschaffen. So wurden Führungstrainings, ein Beratungs- und Patenprogramm für werdende Eltern und Eltern in Elternzeit, Vertrauensarbeitszeit und mobiles Arbeiten schon umgesetzt bzw. eingeführt. Weitere Maßnahmen, wie ein E-Learning zu Gender und Diversity, gendergerechte Stellenausschreibungen, ein Stammtisch für weibliche Führungskräfte sowie Cross-Mentoring, sind geplant.

GOGAS GOCH GMBH & CO. KG



Branche: Maschinen- und Anlagenbau

Unternehmenssitz: Dortmund **Beschäftigte:** 95

www.gogas.com

HISTORIE

Das mittelständische Unternehmen GoGaS Goch GmbH & Co. KG, der national und international führende Anbieter auf dem Gebiet der Gas-Infrarot-Technik mit weltweitem Vertrieb von Hallenheizungen und Trocknungstechnik, blickt auf eine nunmehr fast 70-jährige Erfolgsgeschichte zurück. 1946 vom Ingenieur Heinz Goch in Hamburg gegründet zog es den Unternehmer bereits zwei Jahre später in seine Heimatstadt Dortmund zurück. Damit begann eine Unternehmensentwicklung, die bis heute

durch Patente, Produktinnovationen und ein expandierendes Geschäft geprägt ist.

Die anfängliche Haupttätigkeit der Reparatur von Gaslaternen wurde schnell um die Heiztechnik und 1958 durch den Bereich der Trocknungstechnik erweitert. 1967 erfolgte die erste Sportstättenbeheizung. Auch die internationale Ausrichtung wurde früh in der Unternehmenshistorie verankert. Die 1997 gegründete russische Tochtergesellschaft etablierte Russland als wichtigsten Exportmarkt der in Dortmund-Wellinghofen verwurzelten GoGaS Goch GmbH & Co. KG. Weitere strategische Partnerschaften in Kanada, China, Südafrika und Europa zählen ebenfalls zum globa-

len Netzwerk des Unternehmens.

Der Unternehmenserfolg spiegelt sich darüber hinaus in einer Reihe von Auszeichnungen wider, welche insbesondere die Innovationsfähigkeit des Unternehmens – ganz im Sinne des Firmengründers – verdeutlichen. So erhielt GoGaS den Dortmunder Wirtschaftspreis, mehrere internationale Produktauszeichnungen sowie zuletzt den Ideenpreis 2013 für technischen Erfindergeist und kreative Wärmelösungen.

PORTFOLIO NEW DEALS

Das innovative Produktportfolio der GoGaS Goch GmbH & Co. KG bietet energieeffiziente Lösungen rund um Heiz- und Prozesswärme. Das Unternehmen steht für Kompetenz in Infrarot, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit. Grundstein dafür ist vor allem die eigene kontinuierliche Forschungs- und Entwicklungsarbeit. Die daraus entstandene Produktpalette macht es dem Unternehmen möglich, individuelle Kundenanforderungen und -wünsche flexibel zu erfüllen. Die „Bestlösung“ für jeden einzelnen Kunden ist hierbei Ansporn und Ideenlieferant.

Im Bereich der Heizungswärme umfasst das Produktportfolio gasbefeuerte dezentrale Strahlungsheizungen und Lufttechnik für Industrie- und Freizeitgebäude aller Art – seien es Industrie- und Gewerbehallen, Sport- und Eventhallen, Flugzeughangars, die Außengastronomie oder Fußballstadien. Im Bereich der Prozesswärme projiziert und fertigt GoGaS Trocknungsanlagen für die unterschiedlichsten Industriezweige. Hervorzuheben sind hierbei die im eigenen Technikum entwickelten Waggonauftauanlagen für Kraft- und Stahlwerke. GoGaS verfügt weltweit über die größte Erfahrung und die meisten Referenzen in diesem Bereich. Das Unternehmen zeichnet sich insbesondere durch seine energieeffizienten Produkte aus, die als Unikate individuell für die einzelnen Kunden entwickelt und gefertigt werden.

Dabei bietet GoGaS seinen Kunden einen Komplettservice von der Planung bis zur Fertigung, Montage, Wartung und Inbetriebnahme. Eine intelligente Regelungs- und Steuerungstechnik vervollständigt dieses Angebot. Aber auch nach Fertigstellung von Anlagen und Heizsystemen erfolgt eine perfekte Betreuung, egal ob es sich um Ersatzteillieferungen oder Wartungen handelt.



Der Erfolg der GoGaS Goch GmbH & Co. KG begründet sich in einer vom Forschergeist geprägten und familiär ausgerichteten Unternehmenskultur. Die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter/innen und langfristige Arbeitsverhältnisse sind wichtige Merkmale der Unternehmenstradition. Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung, beruflichen Weiterbildung, zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes sowie zur Anerkennung und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen spiegeln die Unternehmenskultur wider. Die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten werden dabei immer miteinbezogen. Als übergreifendes Instrument wird dafür eine sich wiederholende Belegschaftsbefragung eingesetzt. Zur Pflege der familiären Unternehmenskultur finden Betriebsfeste statt, auch für die ganze Familie. Darüber hinaus drückt sich in zahlreichen Aufmerksamkeiten, wie Geburtstagsgeschenken oder Jubiläumspremien, die hohe Wertschätzung der Belegschaft aus.

Durch flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Möglichkeiten wird sowohl männlichen wie auch besonders weiblichen Beschäftigten eine optimale Vereinbarung von Berufstätigkeit und Familienleben ermöglicht. So ist GoGaS als Arbeitgeber auf eine nachhaltige Work-Life-Balance ausgerichtet.

Vor dem Hintergrund, dass auch für GoGaS der Fachkräftemangel eine Herausforderung darstellt und gleichzeitig das Ziel einer langfristigen Zusammenarbeit verfolgt wird, hat sich das Unternehmen jüngst zwei Schwerpunkte im Personalmanagement gesetzt: die Nachwuchssicherung sowie die Gesundheitsförderung. Für Ersteres spielen Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen sowie berufliche Fortbildungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle. GoGaS vergibt anspruchsvolle Praktika gezielt an Studierende. Des Weiteren beteiligte sich das Unternehmen bereits zweimal an einem Managementprojekt, bei dem Industrie und internationale Hochschulen kooperieren. Eine interkulturelle Gruppe aus Studierenden bearbeitet hierbei eine Aufgabenstellung aus der Industrie. Dadurch werden neue Perspektiven auf eine Problemstellung eröffnet. Darüber hinaus entstehen

interessante Kontakte zu potenziellen Nachwuchskräften. Außerdem ist die Beteiligung am Girls' und Boys' Day seit Langem eine Selbstverständlichkeit für GoGaS und erweist sich als gewinnbringend, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Insgesamt genießt die berufliche Weiterentwicklung der eigenen Beschäftigten einen hohen Stellenwert im Unternehmen und wird einer externen Besetzung deutlich vorgezogen. Dies entspricht dem Selbstverständnis von GoGaS, ein hohes Qualifikationsniveau zu pflegen, welches auf einer langjährigen Betriebszugehörigkeit basiert. Den Beschäftigten bietet GoGaS die Möglichkeit einer beruflichen Fortbildung sowie eines Studiums, sowohl im dualen System als auch berufsbegleitend. Insbesondere Auszubildende werden dazu motiviert, sich auf diesem Weg weiter zu qualifizieren. Dies wird ausdrücklich vom Unternehmen unterstützt. Insgesamt befinden sich zurzeit sieben Mitarbeiter/innen entweder in einem Studium oder einer Meisterfortbildung. Ein Angebot an Sprach- und EDV-Kursen, auch über das eigene Tätigkeitsfeld hinaus, komplettiert das Weiterbildungsangebot.

Die Gesunderhaltung der Beschäftigten, das zweite Schwerpunktthema, findet bei GoGaS bereits seit Jahren Beachtung. So wurde der gesamte Betrieb 2009 als rauchfreier Raum umgestaltet. Dafür wurde allen Beschäftigten die Teilnahme an Rauchentwöhnungskursen angeboten und finanziert. Auch durch regelmäßig ausgeführte Check-Ups erhält GoGaS seine Mitarbeiter/innen langfristig gesund und motiviert. Zusätzlich werden ein wöchentlich stattfindender Nordic-Walking-Kurs sowie eine Rückenschulung, welche ebenfalls einmal pro Woche im Rahmen einer verlängerten Mittagspause in Anspruch genommen werden kann, angeboten. Beide Angebote stehen ausdrücklich allen Beschäftigten offen und wirken sich so förderlich auf das Gesundheitsbewusstsein im Unternehmen aus.

KHS GMBH



Branche: Maschinen- und Anlagenbau **Unternehmenshauptszitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 1.200 in Dortmund, 4.500 weltweit
www.khs.com

HISTORIE

Die KHS GmbH ist ein global orientiertes Unternehmen mit einer inzwischen über 140-jährigen Unternehmensgeschichte. Als international tätiger Hersteller von Abfüll- und Verpackungsanlagen für die Getränke-, Food- und Non-Food-Industrie nimmt die KHS eine führende Stellung in der Branche ein. Das Unternehmen ist 1993 aus dem Zusammenschluss der 1868 gegründeten Holstein & Kappert AG, Dortmund, und der Seitz-Werke GmbH (später SEN AG), Bad Kreuznach, entstanden. Mit Firmensitz

in Dortmund realisierte der KHS-Konzern im Jahr 2013 mit weltweit mehr als 4.500 Mitarbeiter/innen einen Umsatz von über 1 Mrd. Euro. Die KHS GmbH ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der zum Salzgitter-Konzern gehörenden Salzgitter Klöckner-Werke GmbH.

An fünf deutschen Standorten in Bad Kreuznach, Dortmund, Hamburg, Kleve sowie Worms entwickelt und fertigt KHS das gesamte Portfolio an Abfüll- und Verpackungsmaschinen. Neben den deutschen Produktionsstätten unterhält KHS weitere Werke in Brasilien (São Paulo), USA (Waukesha/Wisconsin und Sarasota/Florida), Mexiko (Zinacantan) sowie Indien (Ahmedabad). Für alle an den

einzelnen Produktionsstandorten hergestellten Produkte erfolgt der Vertrieb über die interne Vertriebsorganisation der KHS GmbH, durch Verkaufsbüros sowie durch die Tochtergesellschaften. Besonders Hochleistungsanlagen, aber auch Lösungen für kleinere Ausstoßleistungen befinden sich im Angebot.

FIRST CHOICE IN TECHNOLOGY
AND SERVICE

Dortmund ist neben der Firmenzentrale auch das Zentrum für Reinigungs-, Pasteur-, Inspektions-, Etikettier- und Transporttechnik. Als einer von vier weiteren Standorten in Deutschland steht Kleve für Verpackungstechnik mit Fokus auf modernste Endverpackungen. In Bad Kreuznach sind die Kompetenzen für Prozesstechnik, Abfülltechnik und Aseptik konzentriert wie zum Beispiel Filtration, Getränkemischtechnik, Kurzzeiterhitzung, Keg-Technologie oder Rins-, Füll- und Verschleißsysteme. In Worms entstehen Hochleistungspaletteierer sowie Ein- und Auspacklösungen. Schwerpunkt in Hamburg ist die PET-Kompetenz des Konzerns: Streckblas- und Barrieretechnologie sowie die Bottles & Shapes PET-Flaschenentwicklung sind hier angesiedelt.

Die KHS GmbH wird als ein Marktführer und Anbieter innovativer, zuverlässiger und hocheffizienter Produkte und Dienstleistungen wie Turnkey-Gesamtanlagen, Einzelmaschinen, Umbauten und nicht zuletzt wegen eines rund um die Uhr verfügbaren, weltweiten Vor-Ort-Service geschätzt. Moderne Konzepte, die entlang der Kundenerwartungen konsequent entwickelt und produziert werden, unterstreichen die KHS-Vision „First Choice in Technology and Service“. Jüngste Beispiele sind die im Baukastensystem entwickelte Etikettiermaschine KHS Innoket Neo, die vollständig geschlossene Shrink-Verpackungseinheit „FullyEnclosed Film-Pack“, ein Hochleistungspaletteierzentrum für 200.000er Dosenanlagen, äußerst verbrauchsarme Bierstabilisierung mit dem KHS Innopro ECOSTAB C, die Plattformlösung KHS Innofill Glass für bis zu 75.000 Flaschen pro Stunde, der Streckblas-Füller-Block KHS InnoPET BloFill für bis zu 81.000 PET-Flaschen pro Stunde oder die KHS Innokeg Lösung für die Abfüllung von bis zu 2.000 Kegs pro Stunde.



Im Sinne ihrer Unternehmensverantwortung legt die KHS GmbH besonderen Fokus auf die Entwicklung von nachhaltigen Lösungen, eine umweltschonende Produktion und soziale Aspekte. Die erfolgreiche Teilnahme an FamUnDo, Ethik-Audits, Ökoprofit-Auszeichnungen, aktuelle TÜV-Zertifizierungen für „Energieeffiziente Anlagentechnik“ sowie die zweimalige Auszeichnung mit dem Personalmanagementprädikat New Deals – 2007 im Bereich Führungskräfte und 2010 für die Ausbildung – belegen das eindrucksvoll.

Diese Ausrichtung konsequent verfolgend, engagiert sich KHS vielseitig für qualifizierten Nachwuchs. Zu den Aktivitäten gehören Kooperationen mit Schulen, die Teilnahme an Hochschul- und Ausbildungsmessen sowie auf Gleichstellung gerichtete Veranstaltungen, wie der Mädchen-Zukunftstag Girls' Day. Entsprechend breit ist auch das Spektrum der angebotenen Ausbildungsberufe an den fünf deutschen Standorten, die sowohl den technischen als auch kaufmännischen Bereich umfassen. Die Berufsfelder Mechatroniker/in und Fachkraft für Metalltechnik zählen ebenso dazu wie Industrie- und Zerspanungsmechaniker/in, Fachinformatiker/in und Industriekaufleute. Zur Stärkung des wichtigen Themas Internationalität ist für die technischen Auszubildenden der Einsatz auf europäischen Baustellen fest im Programm. Zusätzlich bietet KHS duale Studiengänge an, die praktische Erfahrungen mit dem Aufbau von fachlich-theoretischem Wissen verknüpfen.

Die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist bei KHS seit Jahren auf gleichbleibend hohem Niveau. Der Auftakt für die neuen Auszubildenden ist eine gemeinsame Einführungswoche, in der sie sich untereinander vernetzen und das Unternehmen näher kennen lernen. Auf dem Programm steht dabei u. a. der Besuch einer renommierten Großbrauerei, wo die Auszubildenden KHS-Anlagen im praktischen Einsatz erleben.

Mit zunehmender Globalisierung wächst die internationale Wirtschaft stärker zusammen. Die KHS nutzt die sich daraus ergebenden Chancen auch bei der systematischen Ausbildung von Nachwuchskräften und bietet Hochschulabsolvent/innen das internationale 18-monatige Traineeprogramm „Engineer4Future“ an. Es richtet sich an Absolvent/innen von Ingenieurstudiengängen wie Elektrotechnik, Maschinenbau, Informationstechnik und vergleichbaren Fachrichtungen zur Qualifikation für eine Fach- oder Führungskarriere.

Abhängig von ihrer künftigen Zielposition durchlaufen die Trainees unterschiedliche Abteilungen. In dreimonatigen Aufenthalten an einem der KHS-Auslandsstandorte erwerben sie zusätzlich internationale Praxiseinblicke. Erste Erfahrungen mit Anlagen-Installationen bei Kunden und ein fachübergreifendes Teamprojekt ergänzen das Programm. Zu den flankierenden Aktivitäten zählen spezielle Trainings off-the-job sowie systematisch angelegte Feedbackgespräche.

KHS ist sich der Bedeutung hochqualifizierter und motivierter Mitarbeiter/innen für den weiteren Ausbau der Wettbewerbsstärke bewusst und legt deshalb seit jeher großen Wert auf Weiterbildung. Zentrale Schaltstelle für Personalentwicklungsmaßnahmen ist das unternehmensinterne campus-Programm. Neben Basisangeboten wie Englisch-Workshops oder EDV-Kursen werden viele weitere Seminare angeboten. Innovative Lernformate ergänzen das klassische Classroom-Training, z. B. durch den Einsatz von Online-Medien oder E-Learning.

Zusätzlich bereichert wird das Weiterbildungsportfolio durch spezielle Onboarding-Seminare für Neueinsteiger/innen. Unter der Überschrift "Fit4KHS" stellt die Geschäftsführung das Unternehmen und den Gesamtkonzern näher vor. Durch den intensiven Austausch mit der Unternehmensspitze erleben die neuen Mitarbeiter/innen ihren Start bei KHS als besonders wertschätzend.

MALERMEISTER MICHAEL KIWALL



Branche: Malerhandwerk **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 25
www.kiwall.eu

HISTORIE

Das visions- und werteführte Familienunternehmen des Malermeisters und Firmengründers Michael Kiwall besteht nun seit mehr als 20 Jahren in Dortmund. Ursprünglich als Zwei-Mann-Betrieb im Bereich des Holz- und Bautenschutzes gegründet, entwickelte sich das Unternehmen über die Jahre hinweg kontinuierlich weiter zum heutigen hochprofessionellen Malerbetrieb mit inzwischen 25 Mitarbeiter/innen, davon neun Auszubildenden.

Während zu Beginn noch die eigene Wohnung als Büro genutzt wurde und die Arbeitsausstattung aus einem Keller-raum, einem Tapeziertisch und einem Auto bestand, wuchs der Betrieb mit großem Erfolg, so dass schließlich 2001 die heutigen Geschäftsräume in Dortmund-Körne bezogen werden konnten. Doch Kiwall ging es dabei nie um die Größe, sondern der Fokus lag auf qualitativ hochwertigen Aufträgen. Auf diese Weise sorgt das Unternehmen für eine starke Kundenbindung und -zufriedenheit, die es auf der Basis von Weiterempfehlungen weit über alle Marketingmaßnahmen hinaus bekannt macht.

Kiwall zeichnet sich durch großes Engagement aus, sich sowohl in fachlicher Hinsicht weiterzuentwickeln als auch die persönliche und berufliche Entwicklung seiner Beschäftigten voranzubringen. Bezeichnend für die fachlichen Kompetenzen sind die zahlreichen Prämierungen mit dem Dortmunder Fassadenpreis sowie 2013 mit dem Deutschen Fassadenpreis. Für die eigens entwickelte Azubi-Akademie wurde Kiwall 2012 und 2013 ebenfalls mehrfach ausgezeichnet. Hervorzuheben ist hierbei die Auszeichnung mit dem „Heribert-Späth-Preis für besondere Ausbildungsleistungen im Handwerk“ im Jahr 2012.

Das Malerunternehmen Kiwall bietet seinen Kunden ein umfassendes Leistungsspektrum. Neben klassischen Innenarbeiten liegen die Schwerpunkte auf der Fassadensanierung, energetischen Sanierung in Form von Wärmeverbund-Systemen, der Schimmelsanierung sowie der kreativen Fassadengestaltung. Das Leistungsangebot wird regelmäßig an die Wünsche der Kunden und die neuen Branchentechnologien angepasst. So bietet Kiwall mit Verlässlichkeit, Qualität und Flexibilität für alle Aufgaben die optimale Lösung.

Auf Basis der Kundenvorstellungen entwickelt der Malerbetrieb individuelle Gestaltungskonzepte für seine Auftraggeber/innen. Dabei wird nicht nur eine fachlich einwandfreie Ausführung sichergestellt, sondern das Unternehmen bietet seinen Kunden ein außergewöhnlich hohes Maß an Servicequalität. Sind beispielsweise weitere handwerkliche Arbeiten im Rahmen einer Renovierung oder Sanierung notwendig, leistet das Team von Kiwall die Koordination aller involvierten Gewerke und reduziert damit den Kommunikationsaufwand für seine Kunden auf einen Ansprechpartner. Dank eines breiten Netzwerks kompetenter Partner vermittelt der Malermeister zudem auch selbst Kontakte zu benötigten Handwerksbetrieben.

Darüber hinaus gehört es zum Dienstleistungsverständnis bei Kiwall, Kunden mit einer besonderen Aufmerksamkeit und Wertschätzung zu begegnen und damit für eine angenehme Atmosphäre zu sorgen. Dies schließt das Mitbringen von Brötchen oder Kuchen ebenso ein wie die abschließende Reinigung des Arbeitsplatzes, so dass keinerlei zusätzliche Belastungen durch die Renovierungsarbeiten entstehen. Damit werden die Kunden des Malermeisters – getreu dem obersten Ziel des Unternehmens – nicht nur zufriedengestellt, sondern begeistert.

WE LOVE PAINTING

Als visions- und wertegeführtes Familienunternehmen nimmt die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeiter/innen bei Kiwall einen zentralen Stellenwert ein. Michael Kiwall hat es sich persönlich zur Aufgabe gemacht, seine Mitarbeiter/innen gemäß ihrer individuellen Möglichkeiten und Talente zu fördern und in der persönlichen Entwicklung zu unterstützen – gemäß dem Motto: „Liebevoll konsequent führen“. Diese Philosophie wird einerseits durch vielseitige personalpolitische Maßnahmen in der Praxis umgesetzt. Andererseits wird sie durch eine Unternehmenskultur verwirklicht, die sich in einer offenen Kommunikationsstruktur, der Wertschätzung jedes und jeder Einzelnen sowie dem gegenseitigen Respekt äußert und in einem Unternehmensleitbild schriftlich festgehalten ist. Denn die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen, seinen Zielen und seiner Philosophie gilt als wichtige Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Daher wird den Mitarbeiter/innen einmal im Jahr das Unternehmensleitbild in einer eintägigen Schulung nahegebracht und gleichzeitig gemeinsam auf den Prüfstand gestellt.

Auch durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und eine betriebliche Ideenförderung werden die Beschäftigten bei Kiwall intensiv in die Unternehmensentwicklung eingebunden, um Arbeitsprozesse unter ihrer Mitwirkung kontinuierlich zu optimieren. Dadurch erreicht das Unternehmen gleichzeitig ein hohes Maß an Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, wobei Letzteres durch weitere Sozialleistungen wie eine Finanzierung der Kinderbetreuung und einer Unfall- und Krankenzusatzversicherung für die Belegschaft noch erhöht wird.

Im Rahmen des Ziels, eine nachhaltige Mitarbeiterentwicklung zu ermöglichen, ist es ein zentrales Anliegen, jungen Menschen die Perspektive auf eine fundierte Ausbildung zu bieten, die auch weitere Entwicklungspotentiale für die Zukunft bereithält sowie den eigenen Bedarf an Nachwuchskräften sichert. Vor diesem Hintergrund entstand im Malerbetrieb Kiwall ein breit ausgearbeitetes und strukturiertes Ausbildungskonzept

– die „Azubi-Akademie“. Das damit verbundene umfassende Maßnahmenset gewährleistet sowohl die erfolgreiche Vermittlung berufsspezifischer Kenntnisse als auch die gezielte Weiterentwicklung der Persönlichkeitsstruktur der Auszubildenden. So umfasst die Azubi-Akademie u. a. eine umfangreiche Erstausrüstung, eine Ausbildungspatenschaft während der gesamten Lehre, regelmäßige Schulungen und Lehrstandserhebungen, die eigenständige Beurteilung der Leistungen sowie die Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung. Selbstständigkeit und Eigenverantwortung werden ferner durch die Möglichkeit eines Auslandsaufenthalts sowie eigene Azubi-Projekte gefördert. Fest verankerte Teambildungsmaßnahmen und gemeinsame Ausflüge stärken zudem den Zusammenhalt unter den Auszubildenden und schaffen eine enge Bindung an das Unternehmen. Ein ausgearbeitetes Belohnungssystem und die Anerkennung guter Leistung steigert ebenfalls die Motivation und Zufriedenheit. All dies sichert eine Ausbildung auf hohem Niveau. Die Erfolge der Azubi-Akademie als Instrument der Nachwuchskräfte-sicherung und Personalentwicklung sind bereits innerhalb eines Jahres deutlich sichtbar geworden, denn die Noten der Lehrlinge haben sich kontinuierlich verbessert und das Schulniveau der Bewerber/innen ist mit Bekanntwerden der vielseitigen Förderung im Rahmen des Ausbildungsprogramms merklich gestiegen.

Die Förderung im Malerbetrieb Kiwall greift jedoch auch über die Ausbildungszeit hinaus. Durch ein spezielles Elite-Programm werden den Jahrgangsbesten weiterführende Karrierechancen ermöglicht.

Die Vielzahl von Leistungen, die der Betrieb für seine Beschäftigten erbringt und die durch die Fülle an Know-how, das sich der Geschäftsführer eigenständig in verschiedensten Seminaren angeeignet hat, angereichert sind, schafft es Kiwall, eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit aufrecht zu erhalten und die Belegschaft langfristig an das Unternehmen zu binden.

MASCHINENFABRIK VÖLKMANN GMBH



Branche: Maschinenbau / Industriedienstleistungen

Unternehmenssitz: Dortmund **Beschäftigte:** 100

www.voelkmann.de

HISTORIE

Die Maschinenfabrik Völkmann GmbH blickt als mittelständisches Familienunternehmen auf eine fast 80-jährige Erfolgsgeschichte zurück. Der 1936 gegründete Betrieb expandierte über all die Jahre kontinuierlich. Bereits 1954 erfolgte der Umzug zum heutigen Standort, dem Gelände der einstigen Zeche Westhausen in Dortmund-Bodelschwingh. Seitdem erweiterte Völkmann stetig sein Leistungsspektrum, so dass die ursprüngliche LKW-Instandhaltungsfirma für regionale Großunternehmen der

Bergbaubranche zu einem vielseitigen Industriedienstleister heranwuchs.

Heute sorgt Völkmann für einen einwandfreien Betrieb von Maschinen und Anlagen in verschiedensten Branchen. Ob als Wartungspartner, als Reparatur- oder Revamping-Unternehmen oder Hersteller kundenspezifischer Produkte. Zudem etablierte sich Völkmann als autorisierter Servicepartner von Voith Turbo GmbH & Co. KG, Hansen Industrial Transmissions NV und Pirtek Deutschland GmbH. Zertifizierungen in Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit sind selbstverständlich. Schließlich führte der Erfolg des Unternehmens 2013 zum Bau und Bezug einer neuen Produktionshalle.

Aber auch gesellschaftliches Engagement wird im Unternehmen groß geschrieben, was 2009 mit dem Robert Jungk Preis für das Engagement im Rahmen betrieblicher Gesellschaftsverantwortung honoriert wurde. Heute befindet sich Völkmann mit seinen rund 100 Beschäftigten in dritter Generation im Familienbesitz und zählt zu den größten Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben im Dortmunder Nordwesten.

PORTFOLIO NEW DEALS

Die nachhaltige Bewahrung von Werten und Qualität bildet das grundlegende Dienstleistungsverständnis der Maschinenfabrik Völkmann. Kernaufgabe ist die Instandhaltung von Maschinen und Anlagen aus unterschiedlichsten Industriezweigen. Dazu zählen Kunden aus dem Anlagen- und Maschinenbau, der Energiewirtschaft, der Recycling- und Stahlindustrie sowie dem Bergbau. Völkmann entwickelt hierbei innovative und zuverlässige Lösungen, die individuell auf die Anforderungen der Kunden zugeschnitten sind. Mit Kreativität, modernem technischen Know-how sowie langjähriger Erfahrung werden Maschinen und Anlagen gewartet, repariert und modernisiert, wodurch deren Qualität nicht nur gesichert, sondern auch gesteigert wird. Dies bewährt sich insbesondere dort, wo es gilt, Ersatzteile zu fertigen, die es oft nicht mehr gibt oder für die keine technischen Zeichnungen mehr vorliegen. So gelingt es Völkmann – ganz im Sinne der Unternehmensphilosophie – Betriebsmittel über ihre ursprüngliche Lebensdauer hinaus zu erhalten.

WERTE ERHALTEN – ZUKUNFT GESTALTEN

Die Instandhaltung erstreckt sich weiterhin auf die Entwicklung und Konstruktion einzelner Komponenten, Bauteile oder kompletter Maschinen mittels moderner 3D-CAD-Arbeitsplätze. Die Maschinenfabrik Völkmann bietet zudem einen Rundum-Service für ihre Kunden: vom Brennzuschnitt über das Schweißen, die mechanische Bearbeitung samt Montage bis zur Lackierung und Inbetriebnahme der Anlagen und Komponenten vor Ort. Die persönliche Betreuung und Beratung der Kunden sind stets selbstverständlich.

Das Unternehmen hat sich darüber hinaus als verlässlicher Servicepartner für die Instandhaltung von Turbokupplungen, Getrieben sowie im Bereich der Fluidtechnik etabliert.

Der Erhalt von Werten bezieht sich für die Maschinenfabrik Völkmann seit jeher nicht nur auf Maschinen, sondern auch auf Menschen. Wertschätzung und Motivation sowie die Förderung der Kreativität und fachlichen Kompetenzen der eigenen Mitarbeiter/innen hat daher Tradition. Die Beschäftigungsfähigkeit sowie das Erfahrungswissen langjähriger Mitarbeiter/innen zu erhalten nimmt hierbei einen hohen Stellenwert ein.

Aus diesem Selbstverständnis heraus entwickelte die Maschinenfabrik Völkmann in Zusammenarbeit mit der Belegschaft den Masterplan „Personalmanagement im demografischen Wandel“. Hierbei entstand ein umfassendes und zukunftsorientiertes Themen- und Maßnahmenpaket entlang der Bereiche „Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Personaleinsatz und Verrentung“. Ausgehend von einer systematischen und beteiligungsorientierten Kompetenzanalyse sowie einer Altersstrukturanalyse wurden konkrete Qualifizierungsbedarfe ermittelt, welche sowohl die sich wandelnden Kundenanforderungen als auch Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Nachfolgeplanung berücksichtigen. Die Bedarfsermittlung wird jährlich aktualisiert. Das Ergebnis ist ein bedarfsgerechter Qualifizierungsplan. Dieser besteht zum Großteil aus internen Weiterbildungen, um insbesondere das Erfahrungswissen innerhalb des Unternehmens weiterzugeben. Durch eine kontinuierliche Fortschrittskontrolle des Masterplans wird eine nachhaltige Umsetzung gewährleistet. Dadurch gelingt es, Qualifizierungen in der Breite zu verankern sowie den Stellenwert des betrieblichen Erfahrungswissens deutlich zu stärken. Insbesondere der innerbetriebliche Wissenstransfer etablierte sich als festes Instrument im Rahmen der Ausbildung. Darüber hinaus legte der Masterplan „Demografie“ das Fundament für weitere personalpolitische Aktivitäten, sowohl mit Blick auf aktuelle Bedarfe als auch auf zukünftige Entwicklungen.

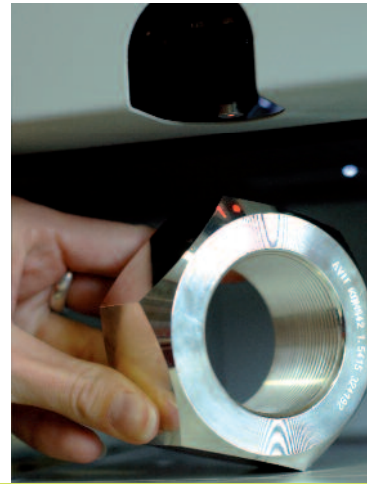
Heute ist die Maschinenfabrik Völkmann im Hinblick auf eine systematische Personalentwicklung breit aufgestellt. Zum einen findet eine breite Qualifizierung sowohl im gewerbli-

chen als auch kaufmännischen Bereich statt. Spezielle Angebote für Führungskräfte runden das Weiterbildungsangebot ab. Zum anderen werden im Rahmen unterschiedlicher Projekte verschiedene Themen des Personalmanagements bearbeitet, wobei die aktive Einbindung der Belegschaft stets eine wichtige Rolle spielt. Eines dieser Projekte bildet das im Rahmen des Unternehmensnetzwerks Industrie RuhrOst e.V. initiierte Programm „Azubi-Agenten“. Auszubildende werden hierbei speziell vorbereitet, um in Schulen das eigene Berufsfeld vorzustellen. Daneben werden Kooperationen mit Schulen unterhalten und Praktikumsplätze sowohl für Schüler/innen als auch Studierende angeboten. Damit geht die Maschinenfabrik Völkmann einen proaktiven Weg im Bereich der Personalgewinnung und Nachwuchssicherung, wobei es ein explizites Ziel ist, auch mehr Frauen für den gewerblichen Bereich zu gewinnen.



Im Sinne einer aktiven Zukunftsgestaltung hat sich das Unternehmen weitere Themen des Personalmanagements auf die Agenda gesetzt. Im Fokus stehen hierbei die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie der Aspekt der Corporate Social Responsibility. Die Themen „Pflegebedürftigkeit älterer Angehöriger“, „junge Väter“ sowie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wurden im Rahmen des Projekts „FamUnDo“ der Wirtschaftsförderung Dortmund angegangen.

METOBA GMBH



Branche: Metalloberflächenbearbeitung

Unternehmenssitz: Lüdenscheid

Beschäftigte: 85

www.metoba.de

HISTORIE

Nach dem Grundsatz, stets auf der Höhe der Zeit zu sein, ohne bewährte Traditionen zu vernachlässigen, hat sich Metoba aus handwerklichen Anfängen zu einem hochmodernen Betrieb entwickelt. 1955 vom Galvaniseur- und Metallschleifmeister Heinrich Hering gegründet, wird der Familienbetrieb heute mit 85 Beschäftigten

und den Ansprüchen des expandierenden Unternehmens angepasst wurde. Die Arbeit mit hochmodernen, zum Teil selbst entwickelten Anlagen ist dabei stets Standard. Dazu zählt die 2007 eingeführte neuartige Metoba-Selektiv-Technologie zur partiellen Vergoldung von Schüttgut-Kontakten. 2012 erfolgte eine Erweiterung der Produktionsfläche um 1.800 m². Im

in dritter Generation geführt.

Seit 1958 befindet sich Metoba an seinem Standort in Lüdenscheid, der kontinuierlich ausgebaut

Zuge dessen wurde eine der modernsten Bandveredelungsanlagen Europas errichtet. Mittlerweile setzt Metoba fünf solcher hochmodernen Bandbeschichtungsanlagen ein, weitere sind in Planung.

Zudem verdeutlichen zahlreiche Zertifikate und Auszeichnungen den Erfolg und die hohen Qualitätsstandards der Metoba GmbH. Bezeichnend für das gelungene Personalmanagement und die Chancengleichheit in einem Unternehmen, das in der verfahrenstechnischen Industrie – einer eher männerdominierten Branche – tätig ist, ist u. a. die Auszeichnung der Landesregierung NRW als „frauenfreundlichster Betrieb“.

PORTFOLIO

Die Metoba Metalloberflächenbearbeitung GmbH verfügt über ein unschlagbar vielfältiges Veredelungsprogramm für Metalloberflächen. Da die Projekte, die dem Unternehmen durch die Kunden anvertraut werden, oftmals variantenreiche Veredelungsprozesse verlangen, konzentriert sich das von Metoba angebotene Portfolio nicht auf einen, sondern auf alle Prozesse, um die Kundenbedürfnisse bestmöglich abdecken zu können. Dazu gehören unter anderem Chemisch Nickel, das Verchromen, Vergolden, Verkupfern, Vernickeln, Versilbern sowie das Verzinnen von Oberflächen. Da die unterschiedlichen Aufgaben auch unterschiedlicher Lösungsansätze bedürfen, nutzt der Betrieb modernste Veredelungstechniken und das Know-how seines eigenen Anlagenbaus, um alle galvanisierfähigen Metalle nach den individuellen Spezifikationen der Kunden zu beschichten. Beispielhaft hierfür sind die Bandveredelung, die Ruhebad-Gestellveredelung, die Trommelveredelung sowie die im Hause entwickelte Metoba-Selektiv-Technologie zu nennen.

Die stetig wachsenden Anforderungen an Oberflächen führen zudem zu einem wachsenden Beratungsbedarf seitens der Kunden. Sie benötigen Informationen zu Vor- und Nachteilen einzelner Bearbeitungsverfahren, zu Risiken und Kosten. Daher schließt das Leistungsangebot der Metoba Metalloberflächenbearbeitung GmbH auch eine kompetente Beratungsleistung durch qualifizierte und unternehmerisch denkende Mitarbeiter/innen ein, die dazu beiträgt, eine hohe Zufriedenheit der Kunden zu gewährleisten und durch die Einhaltung der Qualitätsstandards ihr Vertrauen in das Unternehmen sicherzustellen.

Aufgrund des breiten Spektrums der angebotenen Veredelungsprozesse und -techniken zählen Unternehmen der unterschiedlichsten Branchen zu den Kunden der Metoba

GmbH. Der weitaus größte Teil entstammt der Elektroindustrie und der Automobilindustrie, daneben sind aber auch die Telekommunikationsindustrie, die Luft- und Raumfahrt, Medizintechnik/Feinmechanik und der Maschinenbau vertreten. Um den Bedürfnissen der Kunden und neuen Anforderungen adäquat und frühzeitig zu begegnen, beobachtet der Betrieb stets die aktuellen Trends aller belieferten Branchen und trägt damit der Forderung nach Zukunftsgewandtheit und Innovationsfähigkeit Rechnung.

Der Begriff der Zukunftsgewandtheit umfasst für Metoba jedoch nicht nur die stetige Weiterentwicklung des Unternehmensportfolios, sondern auch den nachhaltigen Umgang mit Rohstoffen und Energie sowie die schonende und schüt-

zende Behandlung von Natur und Umwelt. Daher sieht das Unternehmen den Umweltschutz als wichtige Verpflichtung an und fördert eine nachhaltige Wirtschaftsweise. Zu diesem Zweck entschied es sich bereits 1995 – als eines der ersten Unternehmen der Branche – für die Einführung eines Umweltmanagementsystems, das im Mai 1999 erstmalig durch einen unabhängigen Umweltgutachter validiert wurde. Der Einsatz von Rohstoffen und Energie wird kontinuierlich verringert, Emissionen werden durch die Anwendung moderner Umwelttechnologien minimiert und das Abwasser aus den Galvanikanlagen mithilfe dreier Neutralisationsanlagen gereinigt.

VEREDELN IN PERFEKTION



NEW DEALS

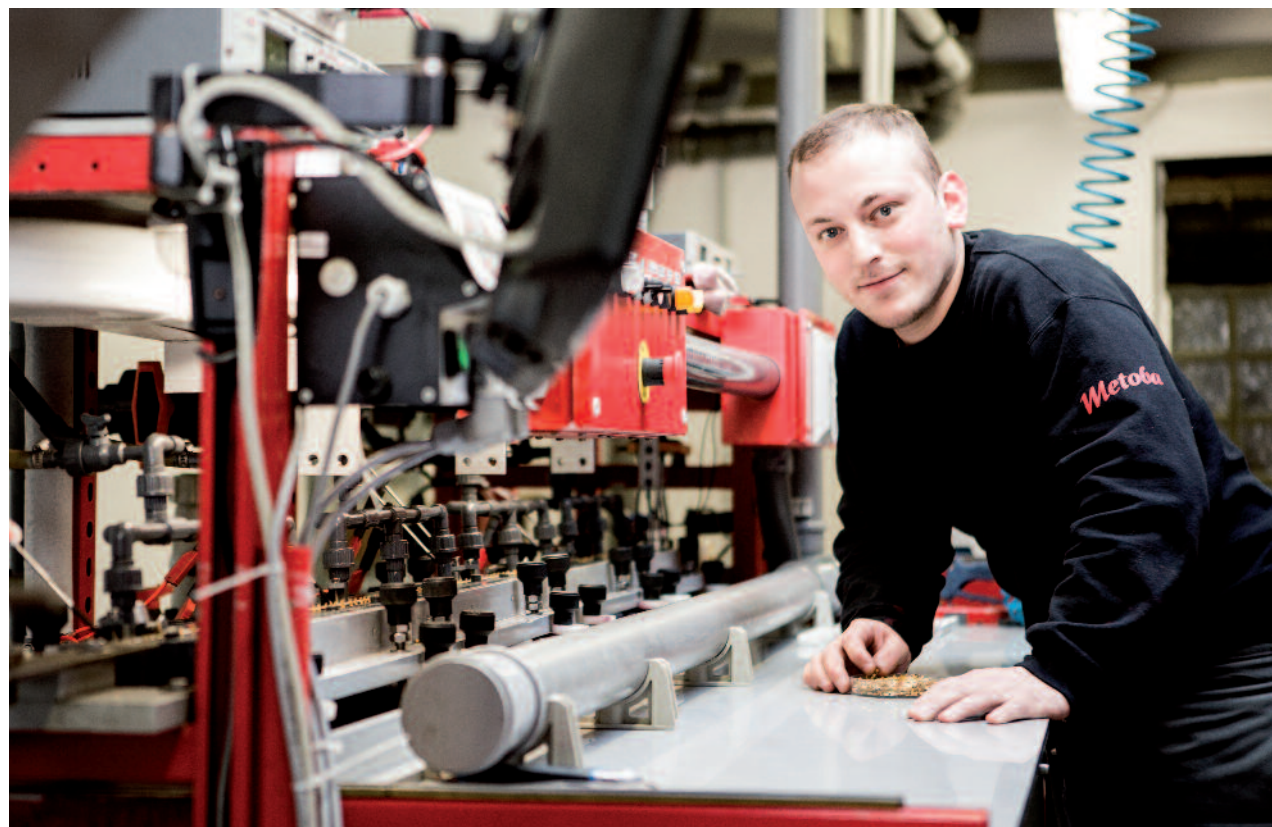
Metoba legt großen Wert auf ein gutes Arbeitsklima sowie die Zufriedenheit und Motivation seiner Mitarbeiter/innen. Um dieses Ziel zu erreichen, verfolgt es eine Vielzahl von Maßnahmen, die integraler Bestandteil der Personalarbeit sowie gleichzeitig Ausdruck des unternehmerischen Selbstverständnisses sind und im Jahr 2007 mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet wurden.

Zu diesen Maßnahmen gehören neben der konsequenten und kontinuierlichen Qualifizierung der Beschäftigten auch eine nachhaltige und engagierte Nachwuchsförderung sowie die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch familienfreundliche Arbeitszeiten. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter – egal ob mit oder ohne Führungsverantwortung – hat bei Metoba die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Dies beinhaltet die Wahl zwischen Früh- und Spätschicht, Gleitzeit, soweit sie innerhalb festgelegter Kernarbeitszeiten bleibt, sowie auf die jeweiligen Familienphasen abgestimmte individuelle Arbeitszeiten oder auch die tage- bzw. wochenweise Freistellung bei persönlichen Problemen. Dies führt dazu, dass Metoba eine für die verfahrenstechnische Industrie außergewöhnlich hohe Frauenquote von über 30 % vorweisen kann und die Fluktuationsrate verschwindend gering ist. So verbleibt das Know-how qualifizierter Mitarbeiter/innen im Unternehmen, das schließlich zusammen mit der Motivation der Beschäftigten das wichtigste Firmenskapital und den entscheidenden Wettbewerbsfaktor des mittelständischen Familienunternehmens darstellt. Spezielle Lösungen wurden auch entwickelt, um die Beschäftigten während der Elternzeit an das Unter-

nehmen zu binden. Sie haben die Möglichkeit, bei Krankheit oder Urlaub von Kolleg/innen stundenweise auszuhelfen, und werden zu laufenden Fortbildungen und betrieblichen Events eingeladen. Zudem halten Firmenpaten während der Abwesenheit der Mitarbeiter/innen zu ihnen den Kontakt und informieren sie über alle wichtigen betrieblichen Belange. Neuerdings wurde auch ein monatlich er-

scheinender Firmennewsletter installiert, der Beschäftigten in Elternzeit zur Verfügung gestellt wird und sie über aktuelle Unternehmensentwicklungen informiert. So bleiben

die beruflichen Fähigkeiten während der Auszeit aus dem Beruf erhalten und die Weiterentwicklung des Unternehmens wird miterlebt und mitgelebt. Darüber hinaus wird durch dieses Modell die spätere Wieder-Einarbeitungszeit deutlich reduziert und bei kurzfristigen Personalengpässen stehen versierte und motivierte Aushilfen zur Verfügung. Zur familienfreundlichen Personalpolitik gehört bei Metoba auch, dass





Kinder von Beschäftigten gern gesehene Gäste sind, z. B. auf Betriebsfesten, zu Kurzbesuchen in der Freizeit oder auch im Rahmen von Schülerpraktika und Ferienjobs. Im Notfall ermöglicht das Unternehmen auch eine spontane Kinderbetreuung.

Zusätzlich engagiert sich Metoba stark im Bereich der Ausbildung und Nachwuchsförderung und das nicht nur mit Blick auf die eigenen Personalbedarfe, sondern auch als Beitrag zu gesellschaftlicher Verantwortung. Dementsprechend nimmt das Unternehmen an mehreren Ausbildungs-

messungen teil und sichert sich durch eine enge Kooperation mit Schulen bereits früh den Nachwuchs von morgen. Über die Beteiligung am Girls' Day, der 2014 zum 13. Mal bei Metoba stattgefunden hat, soll ausdrücklich das Interesse von Mädchen für eine galvanotechnische Ausbildung geweckt werden. Dafür werden Schülerinnen zum Erlebnisbesuch in Produktion und Labor eingeladen. Auch der Tag der Ausbildung, den Metoba als eines der ersten Unternehmen eingeführt hat, dient der Information von Interessierten und Angehörigen über die Arbeit im Unternehmen und den Beruf des Oberflächenbeschichters, den in jedem Ausbildungsjahr

drei Auszubildende erlernen. Daneben wird ein/e Auszubildende/r im kaufmännischen Bereich geschult. Insgesamt beschäftigt der Betrieb elf Auszubildende. Indem ein Großteil der Fach- und Führungskräfte selbst angeleitet wird, können die Aufrechterhaltung geforderter Qualitätsstandards und ein breites Bearbeitungsspektrum sichergestellt werden. Wie in allen Bereichen des Personalmanagements der Metoba Metalloberflächenbearbeitung GmbH gehen auch hier Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit Hand in Hand.

PEAG UNTERNEHMENSGRUPPE



Branche: Personaldienstleistungen **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** ca. 4.000, davon 150 interne Mitarbeiter/innen

www.peag-online.de

HISTORIE

Die PEAG Unternehmensgruppe begleitet seit über 15 Jahren Unternehmen bei ihren Veränderungsprozessen mit speziellen Beratungsansätzen und Arbeitsmarktinstrumenten. Sie unterstützt Unternehmen und Menschen mit Fachkompetenzen sowie Dienstleistungen unterschiedlichster Art. Dazu gehören u. a. Personalvermittlung,

Auf Basis der langjährigen Erfahrung werden gemeinsam mit den Kunden maßgeschneiderte Personalmanagementkonzepte entwickelt, damit sie für zukünftige Herausforderungen des Marktes gewappnet sind. Ihre Expertise zieht die PEAG aus ihrer Arbeit mit Entscheidern aus Wirtschaft und Politik. Mit ihnen gemeinsam unterstützt sie die personelle Weiterent-

wickelung der Unternehmen, damit diese wettbewerbsfähig bleiben. Das Ziel, neue Perspektiven zu erkennen und daraus Chancen für ihre Kunden zu entwickeln, steht dabei im Focus der PEAG-Aktivitäten.

Die PEAG selbst setzt hohe Qualitätsstandards. Mitgliedschaften im Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer e.V. (BVTB), dem Interessenverband deutscher Zeitungsunternehmen e.V. (iGZ), der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) und dem Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (AGP) belegen dies. Alle PEAG Unternehmen unterliegen zudem der DIN ISO 9001:2008 und verfügen über branchenspezifische Zertifizierungen.

64

PORTFOLIO

Die **PEAG Transfer GmbH** unterstützt und begleitet seit 1997 Unternehmen und Menschen bei notwendigen personellen Veränderungs- und Anpassungsprozessen. Als erfahrener Arbeitsmarktakteur berät sie die beteiligten Parteien zu tragfähigen Konzepten. Der Fokus ihrer innovativen Lösungen ist so gesetzt, den wirtschaftlichen Umbau der Unternehmen sozialverträglich zu gestalten und neue berufliche Perspektiven für deren Mitarbeiter/innen zu eröffnen. Die erfolgreiche Vermittlung von Arbeit in Arbeit ist nachweisbar ihre langjährige Expertise. Eine qualitativ hochwertige und individuelle Beratung stellt dabei den Kern ihrer Dienstleistung dar. Kurz zusammengefasst bietet die PEAG Transfer GmbH ihren Kunden:

- Outplacement
- Job-to-Job Vermittlung
- Transferagentur
- Transfergesellschaft

Die **PEAG Personal GmbH** bietet qualitativ hochwertige, faire Zeitarbeit an und eröffnet Perspektiven – sowohl im Anschluss an betriebliche Ausbildung als auch für Berufserfahrene. Erfolgreiche vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung von Fachkräften zu Equal Payment Bedingungen, individuell zugeschnittene Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, kreative Altersteilzeitmodelle sowie Onsite Management Lösungen gehören seit vielen Jahren zu ihrem Portfolio. Sie unterstützt dabei ihre Kunden entlang deren Wertschöpfungskette. Kurz zusammengefasst bietet die PEAG Personal GmbH ihren Kunden:

- Arbeitnehmerüberlassung – Fachkräftepool
- Beschäftigungssicherung
- Altersteilzeitmodelle
- Onsite Management

Die **PEAG HR GmbH** berät Unternehmen bei der systematischen Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter/innen, von der anforderungsorientierten und strukturierten Suche nach Beschäftigten über eignungsdiagnostisch fundierte Lösungen für die Personal- und Managemententwicklung bis hin zur Umsetzung von Unternehmensstrategien in Kompetenzmanagementsystemen. Darüber hinaus entwickelt sie Speziallösungen für Unternehmen in Restrukturierungssituationen. Kurz zusammengefasst bietet die PEAG HR GmbH ihren Kunden:

- Personalstrategie
- Personalauswahl
- Kompetenzentwicklung
- Karrierecoaching



Die **PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH** bietet Stamm-Mitarbeiter/innen der PEAG die Möglichkeit, unmittelbar an dem Unternehmenserfolg teilzuhaben, der sich unter anderem aus erfolgreicher Vermittlung von Arbeit in Arbeit, aber auch aus der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung und den Serviceangeboten von HR ergibt. Aus diesem individuellen Konzept kann die PEAG MBG ihre Expertise anderen Unternehmen zur Verfügung stellen, für:

- Modelle der Mitarbeiterbeteiligung und
- Beratung, Einführung, Anwendung individueller Modelle

Die PEAG Unternehmensgruppe ist nicht zuletzt aufgrund ihrer breiten Aufstellung Impulsgeber für Akteure des Arbeitsmarktes und Trendsetter im Bereich Personalmanagement. Diese Expertise nutzt sie, wenn es um das Personal und die Weiterentwicklung ihrer Kunden geht.



NEW DEALS

Bindung und Gewinnung von Fachkräften

Neben den Effekten auf die Arbeitsproduktivität und das Unternehmensergebnis sieht

die PEAG Unternehmensgruppe allerdings noch einen weiteren wichtigen Aspekt in der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen wird gestärkt und bildet so die Basis für eine langfristige und nachhaltige Personalpolitik. Ein Imagegewinn für die Marke PEAG als attraktiver Arbeitgeber, in einem enger werdenden Markt für Fachkräfte! Auch für die Mitarbeitergewinnung ist dieses Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein wichtiger Baustein in einem flexiblen Gesamtvergütungspaket.

Die PEAG Gesellschafter haben auf Vorschlag der Geschäftsführung entschieden, dass sich Stamm-Mitarbeiter/innen über den Erwerb von Anteilsscheinen an der PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH finanziell an der PEAG Unternehmensgruppe beteiligen können.

Diese Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist nunmehr ein bedeutender Baustein für eine partnerschaftliche Unternehmens- und Leistungskultur. Durch diese indirekte finanzielle Beteiligung partizipieren die Mitarbeiter/innen am Unternehmenserfolg und damit am erbrachten Ergebnisbeitrag.

Finanzielle Vorteile für Mitarbeiter/innen

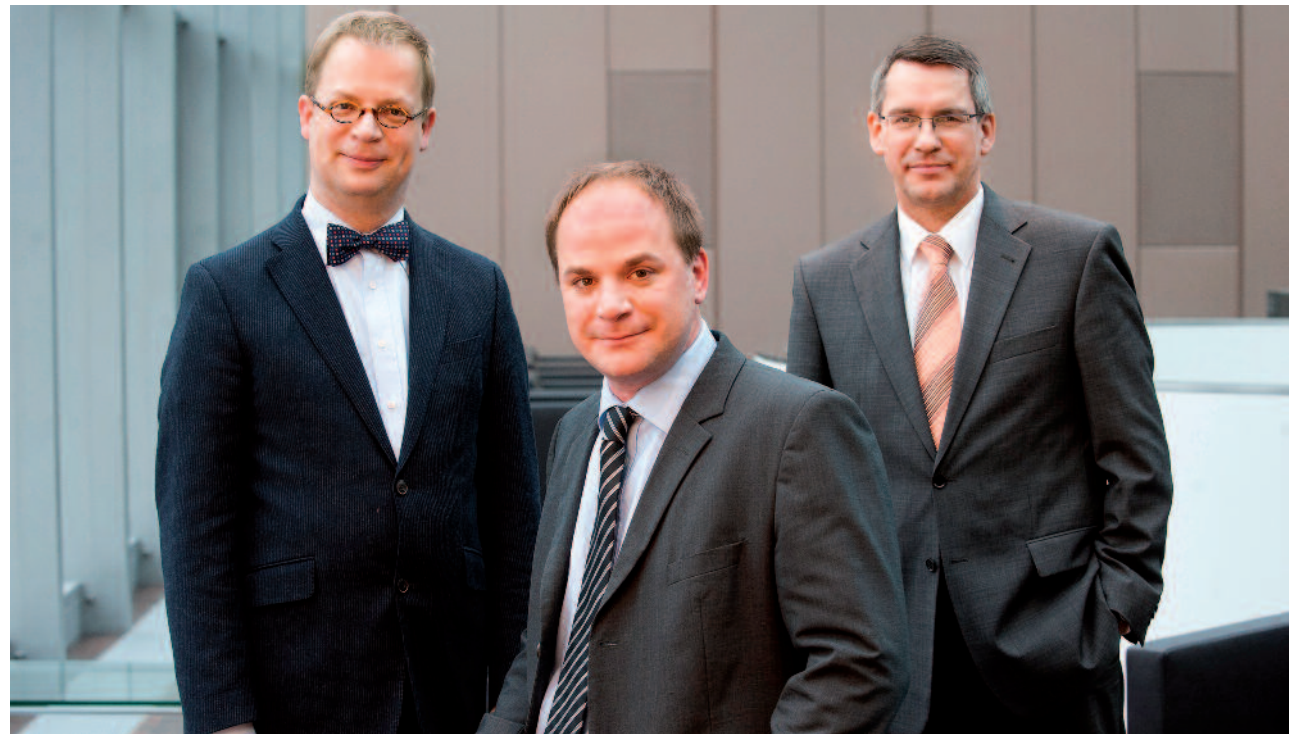
Das Beteiligungsmodell der PEAG MBG bietet den Mitarbeiter/innen einen messbaren Nutzen. Den Beschäftigten wird nicht nur ein finanzieller Vorteil durch Teilhabe am Unternehmenserfolg gewährt, sondern auch die Möglichkeit des langfristigen Vermögensaufbaus und damit für die zukünftige Daseinsvorsorge geboten. Darüber hinaus erhalten die Beteiligten regelmäßige Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens – ein Instrument, das die Transparenz im Unternehmen erhöht.

Einfluss auf wirtschaftlichen Erfolg

Die Beteiligung am Unternehmen über die arbeitsvertragliche Bindung hinaus erhöht die Identifikation mit dem Arbeitgeber sowie die Motivation und das Engagement für das Unternehmen in ganz besonderer Weise. Zudem fördert das Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung das unternehmerische Denken und Handeln der Beteiligten. Das Bewusstsein für Qualität, Wirtschaftlichkeit und Effizienz im

Umfeld des eigenen Aufgabenfeldes und das Verständnis übergeordneter Unternehmensprozesse wird geschärft. So können die Potenziale und Ideen der Mitarbeiter/innen und deren aktive Beteiligung am Unternehmensgeschehen ausgedehnt werden.

WIR BEWEGEN PERSONAL





Das PEAG MBG – Modell im Detail

Im Mitarbeiterbeteiligungs-Modell der PEAG Unternehmensgruppe wird den Mitarbeiter/innen im Regelfall jährlich ein Angebot unterbreitet, sich indirekt finanziell an der PEAG Unternehmensgruppe zu beteiligen. Diese stille Beteiligung erfolgt über den Erwerb von Anteilsscheinen an der PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH, die wiederum Gesellschafter der PEAG Holding GmbH ist. Die stillen PEAG MBG Gesellschafter (Partner) werden unterjährig regelmäßig durch die Geschäftsführung unterrichtet, insbesondere bei MBG-Gesellschafterversammlungen oder z.B. im Rahmen von Betriebsversammlungen. Kontrollrechte der stillen Gesellschafter nimmt stellvertretend der von den Beteiligten gewählte Partnerschaftsausschuss wahr.

Finanziell profitieren können die Partner vom Gewinn der PEAG Holding GmbH. Das Besondere des Beteiligungsmodells der PEAG MBG ist, dass im Gegensatz zu vielen anderen Modellen, Verluste der Kapitalüberlassungen prinzipiell ausgeschlossen sind bei einer Insolvenz. Ein wichtiges Argument, um großes Vertrauen der Mitarbeiter/innen in diese Anlageform zu begründen. Dies wird durch regelmäßig hohe Beteiligungsquoten bestätigt. Seit dem ersten Beteiligungsangebot im Jahr 2006 liegt die durchschnittliche Beteiligungsquote der zeichnungsberechtigten Mitarbeiter/innen bei fast 60 %.

Die PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK in Berlin

Die PEAG Holding GmbH hat sich entschieden, den politischen Prozess im Bereich Arbeitsmarkt in Berlin zu begleiten und mit zu gestalten. Dafür nutzt sie auch ihr Format PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK. Hier werden arbeitsmarktpolitische Themen von Relevanz mit Entscheidern aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, Verbänden, Wissenschaft und Kirche diskutiert und somit immer wieder auf Arbeitnehmer- und Unternehmensbelange überprüft. Besuchen Sie die PEAG PERSONALDEBATTE zum FRÜHSTÜCK, nähere Informationen finden Sie auf der Homepage unter: www.peag-online.de.

RENFORDT MALERFACHBETRIEB GMBH



Branche: Malerhandwerk **Unternehmenssitz:** Iserlohn **Beschäftigte:** 22
www.renfordt.de

HISTORIE

Der Malerfachbetrieb Renfordt wurde 1927 von Fritz Renfordt in Oestrich, einem heutigen Stadtteil Iserlohns, gegründet. Im Laufe der Jahre konnte sich der Handwerksbetrieb durch gute und zuverlässige Arbeit empfehlen, was zu einem stabilen und wachsenden Kundenkreis führte. Aufträge mit hohem regionalen Aufmerksamkeitsgrad, wie die Sanierung der Holzdecke der Letmather Friedenskirche, erhöhten den Bekanntheitsgrad des Betriebes und damit auch die räumliche Ausdehnung. Bereits in

den 50er Jahren musste daher ein erster Firmenwagen angeschafft werden.

Seit 1996 wird das Unternehmen von Jochen Renfordt geführt. Die Erfolgsgeschichte geht seitdem ungebrochen weiter. Der Malerbetrieb Renfordt wurde so zum Marktführer im Märkischen Kreis und ist mit seiner Größe und Leistungsfähigkeit auch für Großkunden interessant. Der Aktionsradius erstreckt sich mittlerweile auf ganz Nordrhein-Westfalen, wobei die Kunden sowohl aus dem privaten wie auch aus dem gewerblichen Bereich kommen.

In Kürze geht das Unternehmen auf das neunzigste Firmen-

jubiläum zu und befindet sich in dritter Generation im Familienbesitz. Der Erfolg hält damit weiter an, was auch die Kunden bestätigen: Auf dem seit zwei Jahren bestehenden Online-Blog (www.malerrenfordt.de) kann man Berichte von Baustellen und Rückmeldungen zufriedener Kunden verfolgen.

PORTFOLIO NEW DEALS

Der Unternehmenserfolg begründet sich in der hohen Qualität, Termintreue sowie einem „Rundum-Wohlfühl-Paket“, d. h. einem Komplettservice rund ums Renovieren von Haus und Wohnung. Häufig gehen Malerarbeiten mit anderen Renovierungen einher, etwa einer neuen Elektroinstallation, dem Austausch von Fenstern oder baulichen Veränderungen. Während die Malerarbeiten selbst erbracht werden, koordiniert das Renfordt-Team alle anderen notwendigen Gewerke. Dadurch gibt es für Kunden nur einen Ansprechpartner und keine lästigen Terminabsprachen mit anderen Unternehmen. Bei Bedarf kann auch auf ein kompetentes Partnernetzwerk anderer Betriebe zurückgegriffen werden. Auch ausgefallene Kundenwünsche können erfüllt werden.

Weiterhin gehören das Aus- und Einräumen der zu renovierenden Räume, die Reinigung und das Aufhängen von Gardinen oder Auslegeware zu diesem umfassenden Service. Dabei erstrecken sich die Reinigungsdienstleistungen auch auf Außenbereiche wie Gehwege, Dachrinnen, Fassaden, inkl. der Beseitigung von Graffiti.

Das Gebäude sauber zu übergeben und den Abfall sachgerecht zu entsorgen versteht sich dabei von selbst. Zuverlässigkeit, Termingenauigkeit, Preisgarantie und höchste Qualität, das sind die Erfolgsgarantien des Renfordt-Teams.

Seit 15 Jahren wird dieses Angebot durch eine jährliche Befragung der Kundenzufriedenheit gemessen. Konstant über 95 %ige Kundenzufriedenheit und einen Stammkundenbesatz von über 80 % bestätigen die Unternehmensstrategie und das Portfolio.

Für seine ausgeprägte Dienstleistungsstrategie wurde der Betrieb mit dem „Service Star“ des Nordrhein-Westfälischen Handwerks als eines der sieben kundenorientiertesten Handwerksunternehmen in NRW ausgezeichnet.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen sind die Basis des hochwertigen Angebotes. Diese – so die Führungsphilosophie und das gemeinsam entwickelte Leitbild – können nur eine gute Leistung erbringen, wenn sie Spaß an der Arbeit haben. Diverse Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und beruflichen Weiterbildung, zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes sowie zur Anerkennung und Wertschätzung jedes einzelnen Beschäftigten sollen dies fördern. Seit langem hat die Personalpolitik daher einen hohen Stellenwert.

Ein Mitarbeiterhandbuch, regelmäßige wie spontane Besprechungen sowie das Intranet sorgen für hohe Kommunikationsdichte und raschen Informationsfluss. Dazu gehören auch wichtige betriebswirtschaftliche Informationen.

Traditionell genießt die eigene Ausbildung einen besonders hohen Stellenwert. Wie viele andere Handwerksunternehmen kann Renfordt nicht darauf warten, dass die potenziellen Auszubildenden zu ihnen kommen. Es wurden daher verschiedene Akquisestrategien zur Nachwuchssicherung entwickelt: Werbung per Internet, Teilnahme an Ausbildungsmessen und Schulkooperationen gehören zum Maßnahmenset. Schülerpraktika – auch für Förderschüler/innen – bilden zumeist den ersten Schritt, bei dem auch Mädchen explizit angesprochen werden. In diesem Praktikum und auch bei der späteren Ausbildung haben die Schüler/innen einen Gesellen aus dem Privatkundengeschäft – dem Geschäftsbereich Optimaler Partner (OMP) – als festen Ansprechpartner. Das OMP-Geschäft ist in besonderer Weise anspruchsvoll, denn die Maler stehen hierbei in permanentem Kontakt zu den Kunden. Der aus dem OMP-Bereich stammende Geselle gibt nach dem Praktikum ein Votum ab, ob ein Ausbildungsvertrag angeboten werden soll. In der Regel finden bis zu zehn Praktika pro Jahr statt, um maximal fünf Ausbildungsstellen zu besetzen. Die Betreuung während der Ausbildung erstreckt sich auch auf die schulischen Leistungen, um ggf. unterstützende Schulungen zu organisieren, die für die Auszubildenden verpflichtend sind. Bei guten Berufsschulnoten

werden Prämien ausgesetzt, die über alle drei Ausbildungsjahre zusammen 1.800 Euro ausmachen können. Ziel ist, die Ausbildung erfolgreich und mit einem möglichst guten Ergebnis zu beenden.

Schon bevor Arbeitszeitkonten zur Beschäftigungssicherung in die Tarifwerke des Malerhandwerkes Eingang fanden, wurde bei Renfordt ein Arbeitszeitkonto eingeführt. Dieses wurde als Vereinbarung zwischen der Geschäftsführung und allen Beschäftigten schriftlich niedergelegt und von der kompletten Belegschaft unterschrieben. Auftragsspitzen in hoch ausgelasteten Monaten konnten nun mit auftragsschwachen Monaten, zumeist jahreszeit- und witterungsbedingt, kompensiert werden. Dies erhöhte die Beschäftigungssicherheit. Das Schwankungsintervall geht von plus 150 Stunden bis minus 40 Stunden. Jeweils zum 1.4. eines Jahres wird das Konto auf „Null“ gestellt, Überschüsse werden durch Urlaub oder Vergütung abgegolten. Es können allerdings auch Stunden mit in die nächste Jahresperiode übertragen werden. Das Arbeitszeitkonto kann von den Beschäftigten ebenso für private Belange eingesetzt werden.

Auch über die Ausbildung hinaus genießt berufliche Bildung hohe Priorität. Regelmäßig finden Weiterbildungen statt, zu aktuellen fachlichen Themen wie auch zu Soft Skills, z. B. Trainings zum Thema „Verhalten gegenüber Kunden“.

Weiterhin findet das Thema Gesundheit im Unternehmen immer mehr Beachtung. So nimmt Renfordt am Gesundheitsförderprogramm der IKK teil: Rückentrainings werden ebenso angeboten wie das Gesundheitsmobil der IKK. Durch diese verschiedenen Maßnahmen konnte der Krankenstand auf unter 4 % gesenkt werden, gegenüber knapp 6 % im Branchenschnitt.

SENIORENHAUS VINZENZ



Branche: Altenpflege und Betreuung **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 49
www.seniorenhaus-vinzenz.de

HISTORIE

Das Seniorenhaus Vinzenz wurde im Jahr 2006 als dritte Einrichtung des Unternehmens Comunita in Dortmund Dorstfeld eröffnet. Zuvor waren 2001 und 2004 das Seniorenhaus Lucia in Dortmund Wickede und das Seniorenhaus Zeppelinstraße in Dortmund Huckarde gegründet worden. Heute umfasst die Comunita insgesamt sechs Einrichtungen. Das Seniorenhaus Vinzenz ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert und beherbergt insgesamt 96 Bewohner/innen in 26 m² großen Einzelzimmern. Sie

bieten genügend Platz, um die eigenen Kleinmöbel unterzubringen und das Zimmer nach den eigenen Vorstellungen einzurichten.

Insgesamt sind 49 Mitarbeiter/innen, davon 39 Frauen, in der Einrichtung tätig, wodurch insbesondere das Thema der Familienfreundlichkeit einen hohen Stellenwert im täglichen Arbeitsleben einnimmt. Um durch strategische Personalentwicklung und die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit seine Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, entschloss sich das Seniorenhaus 2010 zur Teilnahme am Projekt FamUnDo – Familienbewusste Unternehmen in Dortmund, das Unternehmen verschiedene Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von

Beruf und Familie aufzeigt. Für die daraus hervorgegangenen Maßnahmen wurde das Seniorenhaus im Jahr 2013 mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet.

In diesem Jahr wurde die Comunita Seniorenhäuser Gruppe aus privater Hand zur Silver Care Holding Gruppe, eine Münchener Gruppe privater Pflegeheimbetreiber, übernommen.

LEBEN IST ARBEIT, FAMILIE, FREIZEIT
UND GESUNDHEIT

PORTFOLIO NEW DEALS

Für das Seniorenhaus Vinzenz bildet die Sicherstellung der Zufriedenheit der Bewohner/innen gemäß ihren individuellen Bedürfnissen eine wichtige Säule des Handelns. Aus diesem Grund bietet es ihnen die bestmögliche Pflege und Betreuung, die in einer würdevollen und respektvollen Behandlung besteht und alle Aktivitäten und Maßnahmen umfasst, die dem Menschen helfen, sein Leben mit seinen Ressourcen und noch vorhandenen Kräften zu gestalten. Die Pflegekräfte arbeiten nach den aktuellsten pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen und nehmen zu diesem Zweck Fort- und Weiterbildung sehr ernst. Sie hinterfragen ihr eigenes Verhalten und Tun kritisch und sind offen für Kritik und Veränderungen. Die Absicht der professionellen Pflege ist es, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, die gesunden Anteile der Pflegebedürftigen zu aktivieren, um so Wohlbefinden und Gesundheit zu erhalten. Sollte dies nicht möglich sein, sind Selbstbestimmung und größtmögliche Unabhängigkeit der Bewohner/innen das Ziel der Pflege im Seniorenhaus Vinzenz. Zudem stehen vielfältige Angebote wie Singkreise, Spielstunden, Gottesdienste sowie Ausflüge zur Verfügung, um eine abwechslungsreiche Gestaltung des Alltags zu gewährleisten.

Zur ständigen Überprüfung und Verbesserung der eigenen Leistung wird die tägliche Arbeit mit einem Dokumentationssystem erfasst. Gemeinsam mit den hauseigenen Standards kann so eine lückenlose, transparente und individuelle Pflege dokumentiert werden.

Entscheidend für das Handeln im Seniorenhaus Vinzenz ist die Zusammenarbeit mit Bewohner/innen und Angehörigen. Dabei bilden Kontinuität, Professionalität und Transparenz die Eckpunkte des Unternehmensleitbildes. Zum Leistungsportfolio gehören zudem das Qualitäts- und Hygienemanagement sowie das Heimaufnahmemanagement, inkl. der Beratung in allen Antragsangelegenheiten.

Das Seniorenhaus Vinzenz beschäftigt viele jüngere Mitarbeiterinnen, deren Familienplanung noch nicht abgeschlossen ist, so dass es aufgrund von Schwangerschaften und Elternzeiten vormals lange Personalausfälle sowie hohe Fluktuationsraten gab. In Verbindung mit dem in der Pflege vorherrschenden Fachkräftemangel konnte häufig kein adäquater Ersatz gefunden werden.

Vor diesem Hintergrund wurden die bereits vorhandenen Bestrebungen, eine familienfreundliche Arbeitsumgebung zu schaffen, weiter ausgebaut. Die daraus hervorgegangenen Maßnahmen erleichtern es werdenden Eltern, den Zeitpunkt, zu dem sie in das Arbeitsleben zurückkehren, selbstständig und ihren Bedürfnissen entsprechend zu bestimmen.

Durch Kontakthaltemaßnahmen, wie Einladungen zu Teamgesprächen oder Einladungen der gesamten Familie zu Betriebsfesten, wird die Bindung der Beschäftigten an den Betrieb aufrechterhalten. Durch das Angebot, weiterhin an Fortbildungen teilzunehmen, um auf dem neuesten Stand pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse zu bleiben, wird zudem die notwendige Einarbeitungszeit verkürzt.

Besonders hervorzuheben ist zudem die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zur Berücksichtigung der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen oder der Betreuung von Kindern. In diesem Zuge wurde auch eine Kinderbetreuung außerhalb der regulären Betreuungszeiten der Kitas oder Kindergärten morgens ab sechs Uhr sowie an Wochenenden und Feiertagen eingeführt. Auch bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung bietet das Seniorenhaus seinen Beschäftigten Hilfestellung und unterstützt sie finanziell durch einen Beitrag zu den Betreuungskosten.

In Summe tragen diese Aktivitäten zu einer höheren Betriebsbindung bei. Die Elternzeit wird nicht zur beruflichen Neuorientierung genutzt. Zudem erfolgt der Wiedereinstieg früher als in der Vergangenheit, häufig bereits nach einem Jahr.

Zur Absprache von Problemstellungen, die sich im Schichtbetrieb durch familiäre Verpflichtungen für die Mitarbeiter/innen ergeben können, wurde das Amt eines Familienbeauftragten eingerichtet, der ihnen als ständiger Ansprechpartner zur Verfügung steht. Die damit verbundene Gewissheit, Unterstützung durch den Betrieb zu erhalten, leistet einen grundlegenden Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit. Ein regelmäßiger Informationsaustausch, verbunden mit einem offenen Umgangston und dem Prinzip der „offenen Tür“ bei allen dienstlichen und privaten Angelegenheiten, sind wichtige Bestandteile der Unternehmens- und Führungskultur.

Auch die regelmäßige Weiterbildung der Beschäftigten stellt einen wesentlichen Aspekt der Personalarbeit dar. Zu diesem Zweck sind sie kontinuierlich in Fortbildungsmaßnahmen eingebunden, die durch einen von der Pflegedienstleitung jährlich neu entworfenen Fortbildungsplan sichergestellt werden. Einmal im Jahr stattfindende Zielvereinbarungsgespräche ermöglichen den Beschäftigten zudem eine aktive Einflussnahme auf die Gestaltung des eigenen Weiterbildungsprozesses. Die Schulungen werden sowohl von internen als auch von externen Referent/innen durchgeführt und gewährleisten ein qualitativ hohes und an neusten Erkenntnissen und Standards ausgerichtetes Fachwissen der Pflegekräfte.

Mittels der jährlichen Mitarbeiterbefragungen können eventuelle Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Insgesamt kommt den Mitarbeiter/innen ein hoher Stellenwert bei der Einschätzung ihrer jeweiligen Arbeitssituation zu.

Durch diese Vielzahl an Maßnahmen schafft es das Seniorenhaus Vinzenz, sich als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu positionieren und die Fluktuation im Betrieb zu minimieren. Innerhalb seiner Branche nimmt das Unternehmen daher eine vorbildliche Stellung ein.

START ZEITARBEIT NRW GMBH



Branche: Zeitarbeit **Unternehmenssitz:** Duisburg (Zentrale) **Beschäftigte:** 2.400 Zeitarbeitnehmer/innen und 184 interne Mitarbeiter/innen

www.start-nrw.de

HISTORIE

Die START Zeitarbeit NRW GmbH ist ein von einer breiten Gesellschafterbasis getragenes Zeitarbeitsunternehmen, an dem u. a. das Land NRW, Arbeitgeberverbände, der DGB sowie Wohlfahrtsverbände beteiligt sind. Nach niederländischem Vorbild besteht der Unternehmenszweck in der Arbeitnehmerüberlassung von Arbeitslo-

sen v. a. aus den schwervermittelbaren Zielgruppen. Anfang der 1990er hatte es dazu ein Erfolg versprechendes Euregio-Pilotprojekt mit den Niederlassungen in Gronau, Bocholt, Essen und Wesel gegeben.

1995 nahmen 22 Niederlassungen und die Zentrale in Duisburg ihre Tätigkeit auf. 1996 gab es bereits 33 Standorte, jedoch mussten vier Niederlassungen aus wirtschaftlichen Gründen wieder schließen. Damit setzten die Gesellschafter

das deutliche Signal, dass neben sozialen auch wirtschaftliche Ziele gelten. Heute verfügt START über ein Netz von 27 Niederlassungen, die sich über ganz NRW verteilen.

Bis Ende 2013 stellte START insgesamt 38.065 Zeitarbeitskräfte ein. Davon gehörten 62 % zu den schwervermittelbaren Zielgruppen. Insgesamt konnten 15.788 in feste Beschäftigung gebracht werden. Die Zielgruppenanteile bei diesen Übernahmen sind mit 55,9 % fast so hoch wie bei den Einstellungen. Das zeugt deutlich vom Erfolg bei der Integration schwervermittelbarer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt und damit auch vom Erfolg des Unternehmenszieles der START Zeitarbeit NRW GmbH.

72

PORTFOLIO

Das im Gesellschaftsvertrag verankerte Unternehmensziel ist die dauerhafte Wiedereingliederung Arbeitsloser in das Erwerbsleben, wobei der Anteil schwer vermittelbarer Arbeitsloser überwiegen muss. Die Übernahme durch Kundenunternehmen ist damit im Gegensatz zur üblichen Praxis in der Branche ein erklärtes Ziel der Verleihfähigkeit durch START. Das Unternehmen erfüllt dadurch in besonderer Weise arbeitsmarktpolitische Aufgaben. Zu diesem Zweck stellt die START Zeitarbeit NRW GmbH Arbeitslose ein, verleiht sie an Betriebe des regulären Marktes und unterstützt durch Qualifizierungen den Übergang der Zeitarbeitskräfte in die Entleihbetriebe. Die Berufsfelder, in denen die Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden, sind dabei vielfältig. Diese erstrecken sich von der Industrie und dem Handwerk über die Informationstechnologie, Lagerlogistik sowie das Office-Management bis hin zum Dienstleistungssektor und dem Gesundheitswesen.

MIT UNS STARTEN SIE DURCH!

Durch die Überlassung von qualifizierten Mitarbeiter/innen bietet START seinen Kundenunternehmen die Möglichkeit, Flexibilitätsprobleme zu lösen und personelle Engpässe zu überbrücken. Zudem haben die Betriebe die Chance, Arbeitskräfte kennenzulernen und sich ein Bild von ihrer Leistungsfähigkeit zu machen, bevor sie sie in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernehmen. Dies hat für die Zeitarbeitskräfte wiederum den Vorteil, dass ein fehlendes oder fachfremdes Qualifikationsniveau, das einer Einstellung oftmals im Weg steht, nicht zum ausschließlichen Kriterium der Beurteilung gemacht wird. Sondern im betrieblichen Alltag können die eigenen Fähigkeiten und die Leistungsbereitschaft unter Beweis gestellt werden. Die Beschäftigten ver-

bleiben so lange in den Kundenunternehmen, bis sie entweder in eine feste Beschäftigung übernommen werden oder kein Bedarf mehr nach Unterstützung besteht. In diesem Fall werden sie dann an einen anderen Betrieb entliehen. Sollten zwischen zwei Einsätzen Lücken auftreten, werden diese möglichst dazu genutzt, Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.

Die Qualifizierung der Zeitarbeitnehmer/innen gehört zu einer der Stärken von START und ist seit Gründung integraler Bestandteil des Unternehmenskonzeptes. Ziel dabei ist es, die (fachlichen) Qualifikationen der Mitarbeiter/innen zu fördern, zu erweitern und die Einsatz- und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Seit 2008 führt START Maßnahmen für Geringqualifizierte auch über das Programm WeGebAU durch. Insbesondere im Jahr 2009 spielte Qualifizierung als Instrument zur Beschäftigungssicherung eine herausragende Rolle. Als die Kurzarbeit für Zeitarbeitsunternehmen geöffnet wurde, konnten die Erfahrungen mit dem Qualifizierungskonzept, die Vernetzung mit den Bildungsinstitutionen NRWs und die professionelle Unterstützung durch regional eingesetzte Qualifizierungsdisponent/innen genutzt werden, um kurzfristig Qualifizierungen in großem Umfang zu organisieren.

Doch nicht nur das Qualifizierungskonzept hebt START von anderen Zeitarbeitsunternehmen ab. Auch der Tarifvertrag unterscheidet sich von der Branche. Die Entlohnung orientiert sich an den Tariflöhnen der Kundenunternehmen: Zeitarbeitskräfte erreichen nach 15 Monaten Unternehmenszugehörigkeit bei START die gleiche Bezahlung wie die Stammbeschäftigten in den Kundenunternehmen.



NEW DEALS

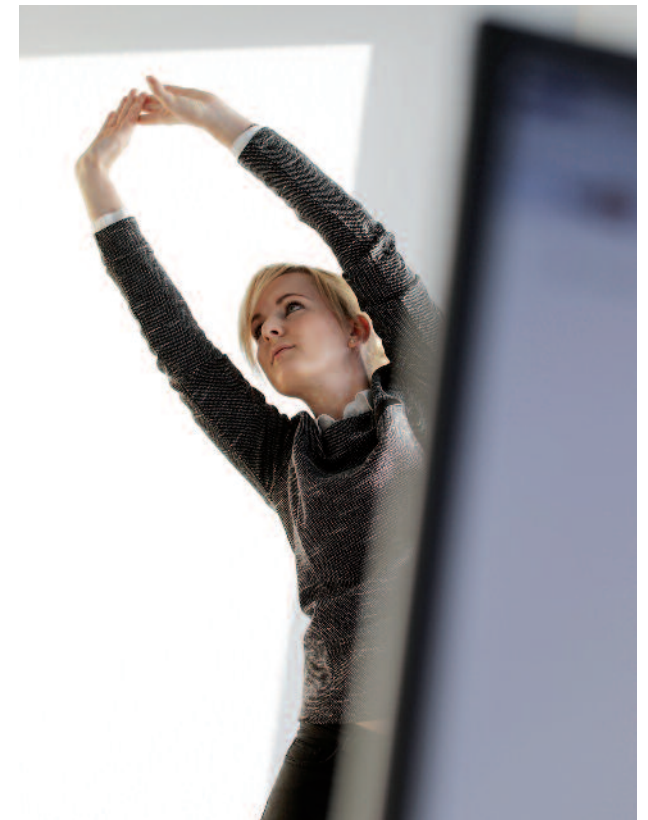
Die personalpolitischen Maßnahmen der START Zeitarbeit NRW GmbH, welche im Rahmen des Dortmunder Personalmanagement Prädikats gewürdigt wurden, setzen zwei unterschiedliche Schwerpunkte: Das Engagement im Ausbildungspakt sowie gezielte Angebote und Maßnahmen zum Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter/innen. Mit Ersterem reagiert das Unternehmen auf die problematische Situation auf dem Ausbildungsmarkt und hat bereits im Jahr 2005 unter dem Titel „START in Ausbildung und Beruf“ ein Konzept zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungs- und Praktikumsplätze in und durch Zeitarbeit entwickelt. Es handelt sich dabei um eine Partnerschaftliche Ausbildung, bei der START die Ausbildungsverträge mit den Jugendlichen schließt und das Ausbildungsmanagement übernimmt. Die fachpraktische Ausbildung selbst findet dann im jeweiligen Partnerbetrieb statt. Dadurch gelingt es, ein breites Spektrum an Branchen und Berufen wie beispielsweise klassische gewerblich-technische, kaufmännische oder Handwerksberufe abzudecken. Ergänzend zu der betrieblichen Ausbildung können die Auszubildenden auch an Personalentwicklungsmaßnahmen bei START teilnehmen, um ihre sozialen und kommunikativen Kompetenzen zu fördern. Das Programm richtet sich an Jugendliche unter 25 Jahren mit einem Hauptschulabschluss oder anderen Vermittlungshemmnissen, denen der Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung erleichtert werden soll. Für Jugendliche, die ihren Berufswunsch noch absichern wollen oder eine Ausbildungsvorbereitung benötigen, bietet START darüber hinaus zweimonatige Praktika und Einstiegsqualifizierungen über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten an.

Nachdem die Partnerschaftliche Ausbildung zunächst in drei Pilotbetrieben erprobt wurde, hat sie ihren Projektstatus längst verloren und wird inzwischen in allen 27 Niederlassungen mit unterschiedlichen Kooperationspartnern umgesetzt. Dadurch konnte am Ende des Jahres 2013 eine Zahl von 370 laufenden Ausbildungen erreicht werden, die durch 120 jährliche Neueinstellungen auf einem konstanten Niveau gehalten wird. Bis heute wurden über 1.000 Auszubildende eingestellt. Der Integrationserfolg der Maßnahme spricht für sich: 63 % der Auszubildenden wurden vom Kooperationsbetrieb übernommen, 23 % als Zeitarbeitnehmer/innen weiterbeschäftigt, um weitere berufliche Erfahrung zu sammeln. Auf diese Weise leistet die Partnerschaftliche Ausbildung einen wesentlichen Beitrag zur Lösung arbeitsmarktpolitischer Probleme.

Die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter/innen bildet das zweite personalpolitische Schwerpunktthema der START Zeit-

arbeit NRW GmbH. Dessen hoher Stellenwert als systematisch und kontinuierlich zu verfolgendes Unternehmensziel wird durch die Verankerung in den Unternehmensleitli-

nien verdeutlicht. Durch individuelle Gesundheitskompetenzberatungen und Gesundheitsförderpläne werden die gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten erhalten und gestärkt. Wegen der eingeschränkten Einflussnahme auf die konkreten Arbeitsbedingungen in den Kundenunternehmen wird durch Gesundheitsfördergespräche versucht, die Beschäftigten zu erreichen und ihnen durch eine ressourcenorientierte Sichtweise, die sich auf die persönlichen Kompeten-





zen, Stärken und individuellen Möglichkeiten konzentriert, Wege zum Erhalt und zur Förderung ihrer Gesundheit aufzuzeigen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Themen Ernährung, Bewegung und Entspannung. Ein weiteres Instrument sind Familientage. Diese an Zeitarbeitnehmer/-innen, interne Mitarbeiter/-innen und ihre Familien gerichteten Veranstaltungen haben zum Ziel, für das Thema Gesundheitsförderung zu sensibilisieren. Vielseitige Programme, die meist einen sportlichen Schwerpunkt haben (Klettern, Laufen, Bowling, Beachvolleyball), werden ergänzt durch zielgruppengerechte Informationen zum Thema Gesundheit

sowie das Angebot gesunder Speisen und Getränke. Familientage dienen auch dazu, regionale Akteure der Gesundheitsförderung zu vernetzen und dadurch ein starkes Netz an Kooperationspartnern (Krankenkassen, Sportverbände, Vertreter der Wissenschaft) aufzubauen und zu pflegen.

Über diese beiden Schwerpunkte des Personalmanagements hinaus zeichnet sich START durch eine ganzheitliche Sichtweise in der betrieblichen Personalpolitik aus. Daher steht auch das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Unternehmensagenda. Im Fokus stehen hierbei

insbesondere Berufsrückkehrende und Alleinerziehende. Um ihnen den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern, werden gemeinsam mit Kunden familienfreundliche Arbeitszeiten entwickelt. Zudem erhalten die Zeitarbeitskräfte über den ElternService AWO Unterstützung und Beratung bei der Organisation der Kinderbetreuung. Im Rahmen der partnerschaftlichen Ausbildung bemüht sich START darüber hinaus, insbesondere für junge Väter und Mütter ohne Berufsabschluss eine Teilzeitausbildung zu ermöglichen, um auch dieser Zielgruppe berufliche Entwicklungsperspektiven zu eröffnen.

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 Stapelkränen, 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.

VIVAI SOFTWARE AG



Branche: Informationstechnologie **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 34
www.vivai.de

HISTORIE

Die VIVAI Software AG begann ihren Erfolgsweg 1996 als dreiköpfiges Start-Up-Unternehmen in Münster. Bereits nach kurzer Zeit erfolgte der Umzug nach Dortmund. Vom heutigen Vorstand Dr. Bettina Horster und Thomas Horster-Möller gegründet, entwickelte VIVAI von Beginn an mit viel Kreativität für seine Zeit vorausgehende Lösungen im ITK-Bereich. Das Unternehmen ist dabei mit seinen Großkunden gewachsen, indem es strategisch wichtige Projekte für diese ausführte und damit eine verläss-

liche Zusammenarbeit begründete. Immer, wenn es völlig neue Technologien und Software-Entwicklungsumgebungen zu erkunden galt, wurde VIVAI hinzugezogen. Stets neue technologische Gebiete an der „Cutting Edge“ zu erkunden, bildet hierbei ein Markenzeichen und ist sicherlich auch ein Grund dafür, warum VIVAI als Arbeitgeber für junge Informatiker/innen so beliebt ist. Seit 1997 hat sich das Unternehmen zudem erfolgreich als Portalbetreiber im Gesundheitssektor etabliert, womit eine stärkere Internationalisierung einherging. „www.kliniken.de“ gehört zu den Marktführern der Gesundheitsportale in Deutschland. „www.hospitalscout.com“ ist seit vielen Jahren das weltweit größte Verzeichnis von Kliniken. So berät VIVAI mittlerweile

internationale Regierungen zur Vernetzung im Gesundheitsbereich.

Heute besteht das Team der VIVAI AG aus 34 Mitarbeiter/innen unterschiedlichster Fachrichtungen. Die Innovationsfähigkeit dieses interdisziplinären Teams wurde 2014 durch die Initiative von Politik und Wirtschaft „Deutschland – Land der Ideen“ ausgezeichnet. Hierbei wurde die neuartige ITK-Lösung zur Kommunikation von Maschine zur Maschine (M2M) prämiert, die bereits bei anderen Gelegenheiten in der Presse und im Fernsehen beschrieben wurde.

Die Weiterentwicklung und der Betrieb von Portalen aus dem Gesundheitssektor gehören zum Leistungsspektrum der VIVAL AG. Daneben bildet das Projektgeschäft ein weiteres wichtiges Standbein des Unternehmens. Als unabhängiger Dienstleister bietet die VIVAL AG ihren Kunden, zu denen sowohl Konzerne und Regierungsinstitutionen als auch mittelständische Unternehmen gehören, innovative Beratungs- und Umsetzungslösungen. Gemäß des Unternehmensanspruchs, immer einen Schritt voraus zu sein, greift VIVAL stets auf neueste Technologien zurück und war daher schon früh im Bereich der Industrie 4.0 oder auch des Internets der Dinge aktiv. So bildet die Entwicklung intelligenter Lösungen im Bereich der „Maschine-to-Maschine-Kommunikation“ eine Kernkompetenz des Unternehmens. Hierbei kann VIVAL als eines von wenigen mittelständischen Softwarehäusern aus langjähriger Beratungserfahrung und Arbeit auf diesem Gebiet schöpfen.

Des Weiteren führt das Unternehmen Projekte im Inter- und Intranetbereich sowie der Geschäftsprozessoptimierung durch. So betreut VIVAL das gesamte Ideenmanagement bei einem großen international tätigen Konzern. VIVAL bietet seinen Kunden hierbei einen umfassenden Service. Dieser reicht von der Konzeption und dem Design über die Lösungserstellung und Implementation bis hin zur Betreuung des Betriebs sowie der Weiterentwicklung und dem Troubleshooting. Nach der Umsetzung unterstützt VIVAL seine Kunden mit projekt- und aufgabenbezogenen Schulungen und umfassenden Support-Dienstleistungen.

Die Professionalität und Flexibilität in der Projektdurchführung werden von Kundenseite geschätzt. Von enormem Wert für den Erfolg der Projekte ist hierbei das umfangreiche Netzwerk aus Unternehmen, Branchenverbänden und politischen Akteuren, auf welches VIVAL zurückgreifen kann. Um am Puls der Zeit zu bleiben, führt VIVAL auch wissenschaftlich fundierte und repräsentative Marktanalysen durch. Auf diese Weise hat sich das Unternehmen umfangreiche Kompetenzen auf hohem Niveau erarbeitet.

Nur zufriedene Mitarbeiter/innen können auch exzellente Arbeit leisten. Die Begeisterung für die Arbeit spielt bei der VIVAL AG daher eine zentrale Rolle. Erklärte Ziele sind eine hohe Arbeitszufriedenheit, eine positive Grundstimmung und eine darauf beruhende langfristige Personalbindung. Die Basis dafür bildet das von Aufsichtsrat, Vorstand und Beschäftigten gemeinsam entwickelte Leitbild, welches sowohl das Dienstleistungsverständnis des Unternehmens als auch Grundsätze für den Umgang im Unternehmen beschreibt. Daraus wurde eine Reihe von personalpolitischen Aktivitäten zu den Bereichen Work-Life-Balance, Personalentwicklung, Empowerment, Chancengleichheit sowie Unternehmenskultur abgeleitet. Dieser ganzheitliche Ansatz des Personalmanagements wird bei VIVAL konsequent weiterentwickelt. Durch einen engen, wertschätzenden Austausch und die Vertrauenskultur zwischen Management und Beschäftigten werden Lösungen abseits starrer Regelungen gefunden, welche auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen zugeschnitten sind.

GUTE LAUNE, GUTE PROJEKTE!

Für VIVAL sind Maßnahmen von besonderer Bedeutung, die zur Erhöhung der Autonomie und Selbstbestimmung der Beschäftigten beitragen. Dies wird auf unterschiedlichsten Wegen realisiert. So werden die Mitarbeiter/innen durch regelmäßige interne Workshops und ein IT-gestütztes Ideenmanagement aktiv in die Verbesserung der Abläufe und Produkte sowie die Entwicklung neuer Dienstleistungen einbezogen, um die Möglichkeit zu haben, Verantwortung zu übernehmen und sich gestalterisch einzubringen. Eine kontinuierliche Optimierung der Arbeitsprozesse sorgt zudem dafür, dass beispielsweise aufkommender Verwaltungsaufwand

reduziert wird und die Mitarbeiter/innen stattdessen mehr Zeit haben, sich intensiver mit inhaltlichen Fragen auseinanderzusetzen – dies wiederum mit einem positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit und -motivation.

Die Prämisse einer eigenverantwortlichen Arbeitsweise spiegelt sich auch in der Arbeitszeitgestaltung und der Wahl des Arbeitsortes wider. Nach individuellen Bedürfnissen werden Arbeitszeitvolumen und Präsenzzeiten abgesprochen, wobei die Mitarbeiter/innen weitgehend selbstständig entscheiden, wann und wo – d. h. im Büro oder zu Hause – sie ihre Arbeit verrichten. So profitieren die Beschäftigten bei VIVAL von stark selbstbestimmten lebensphasenorientierten Zeitarangements, die auf einer durch Vertrauen geprägten Zusammenarbeit beruhen. Gleichzeitig wird damit eine verbesserte Vereinbarkeit beruflicher und privater Belange ermöglicht.

Damit wird bei VIVAL insgesamt viel zur Schaffung eines leistungsförderlichen und attraktiven Betriebsklimas getan. Dazu gehört des Weiteren die permanente Weiterbildung durch Seminare sowie hausinternen Unterricht. Bonuszahlungen in Abhängigkeit von Umsatz und individueller Leistung für alle Beschäftigten sind ein weiteres Anreizsystem. Freie Getränke und Obst in den Geschäftsräumen, ebenso wie ein gemeinsamer Wochenausflug am Freitag mit dem „Bier um vier“, z. T. mehrtägige Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und Geschenke für die Belegschaft runden die personalpolitischen Aktivitäten zur Schaffung eines positiven Arbeitsklimas ab.



Aufgrund dieses umfangreichen Engagements im Bereich des Personalmanagements wurde die VIVAL Software AG 2014 mit dem Total E-Quality Prädikat ausgezeichnet. Damit wird ein Zeichen für die gelebte Chancengleichheit aller Beschäftigten sowie insbesondere der Gleichstellung der Geschlechter gesetzt, die schon immer einen integralen Bestandteil der Unternehmenskultur darstellten.

WECKBACHER SICHERHEITSSYSTEME GMBH



Branche: Sicherheitstechnik **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 54
www.weckbacher.com

HISTORIE

Alles begann mit dem Schlüsseldienst. Als Josef Weckbacher 1946 das Unternehmen gründete, konnte er seine Kunden noch mit der Schubkarre beliefern, was jedoch nur anfänglich gut funktionierte. 1992 erfolgte die Firmenübergabe an die neuen Gesellschafter und bis heute wurden mehr als 100.000 private und gewerbliche Objekte in Dortmund und Umgebung mit Sicherheitstechnik der Firma Weckbacher ausgestattet. Vier weitere Standorte in Deutschland gehören heute ebenfalls

zum Unternehmen. Solide handwerkliche Qualität, guter Kundenservice, regionale Bekanntheit – all das sind Eigenschaften, an denen es Weckbacher nie fehlte.

Statt für einen eindimensionalen Schlüsseldienst steht Weckbacher heute für den „sicherheitstechnischen Maßanzug“ und für eine intelligente Kombination von mechanischen und elektronischen Sicherheitskonzepten: Denn wo sich Technik und Produkte rasch weiterentwickeln, wird das kompetente Nachdenken über den richtigen Einsatz der richtigen Technologie immer wichtiger. Was will ich wie sichern, was muss ich, was kann ich tun, was sollte besser unterlassen bleiben?

Der nationale Durchbruch kam ab 1998 mit den Berliner Aufträgen für Reichstag, Kanzleramt und die umliegenden Gebäude des Deutschen Bundestages. Auch die sicherheitstechnische Ausstattung des Stadions von Borussia Dortmund gehört zu den vielen, gern genannten Aufträgen. Aber nicht allein hier, sondern an vielen weiteren, zum Teil ebenfalls hochkomplexen Objekten bewies Weckbacher, dass die sicherheitstechnischen Maßanzüge perfekt sitzen. Was wohl daran liegt, dass die Körper, auf die sie passen sollen, richtig vermessen wurden. Kein Wunder also, dass solche Anzüge bundesweit gefragt sind.

Weckbacher plant, liefert und installiert maßgeschneiderte Anlagen und Einrichtungen für den vorbeugenden Einbruchschutz und die notwendige Sicherheitstechnik in Gebäuden. Hierzu gehören komplexe mechanische und elektronische Schließsysteme, Gefahren- und Einbruchmeldetechnik, Videoüberwachung sowie Zutrittskontrollsysteme. Weckbacher ist bundesweit tätig. Vom Unternehmenssitz in Dortmund werden die Filialen in Berlin, Frankfurt, Würzburg und Stuttgart gesteuert. Die entferntesten Auftraggeber waren bisher die Deutschen Botschaften in Moskau und Abu Dhabi. Derartige Distanzen sind aber nicht Programm, sondern es wird eher eine stärkere Präsenz im Süden und Norden der Republik beabsichtigt.

Und dies ist das Leistungsspektrum des Unternehmens:

- **Einbruchschutz: keine Gelegenheit, keine Diebe**
Ein ausgeklügelter, vorbeugender Einbruchschutz ist die Basis für die Sicherheit in Wohnungen und Häusern, Betriebsgeländen und öffentlichen Gebäuden.
- **Brand- und Datenschutz: Gefahren im Keim ersticken**
Vom vorbeugenden Brandschutzkonzept bis zur feuersicheren Unterbringung analoger und digitaler Datenträger.
- **Schlüssel: Kompetenzen rund um Bart und Reide**
Von der Restaurierung historischer Schlösser, über den Einbau und die Reparatur mechanischer Schlösser, bis zu digitalen und berührungslosen Schließsystemen: Weckbacher versteht sein Handwerk.
- **Zutrittskonzepte: Beratung, Analyse, Planung**
Vom detaillierten Schließplan bis zur digitalen Vernetzung.
- **Schließanlagen:** renommierte Hersteller, modernste Technik.
- **Überwachung:** Solitäranlagen und Kommunikationsnetze im Bereich umfangreicher digitaler Zutrittskonzepte.

Wer als wirtschaftlicher Botschafter der Region erfolgreich unterwegs ist, für den hat die Stadt Dortmund seit 2005 eine Auszeichnung parat: Den Dortmunder Wirtschaftspreis, dessen erster Preisträger Weckbacher war.

Die zwei zentralen Leitsätze der Weckbacher Unternehmensphilosophie sind „Nur wer selbst begeistert ist, kann auch Kunden begeistern“ und „Mach die Begegnung mit dem Kunden zum Erlebnis“. Darin wird bereits deutlich, dass die Menschen im Unternehmen der Schlüssel für den Erfolg sind. Entsprechend hoch ist die Wertschätzung, die den Beschäftigten entgegengebracht wird und entsprechend umfangreich sind die personalpolitischen Aktivitäten. Diese beziehen sich vor allem auf die Unternehmenskultur und deren Werte, Personalgewinnung und -entwicklung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Ausgebildet wird in den Berufen Kauffrau/mann für Groß- und Außenhandel, Kauffrau/mann für Bürokommunikation und neuerdings auch zum/zur Elektroniker/in, Fachrichtung Informations- und Telekommunikationstechnik. Das stetige Unternehmenswachstum sowie Verrentungsabgänge bieten exzellente Übernahmechancen, bei gutem Abschluss und sozialer Passfähigkeit. Auch Hauptschüler/innen haben eine echte Chance. Es zählen weniger die Schulnoten als der persönliche Eindruck. „Gib jedem eine reelle Chance“, lautet das Motto. Hierfür werben die Inhaber persönlich in den Dortmunder Schulen.

Weiterbildung und Personalentwicklung haben einen hohen Stellenwert im Unternehmen Weckbacher. Beste Technik und höchster Wissensstand sind die zentralen Qualitätsmerkmale des Unternehmens. Permanente, vom Unternehmen finanzierte Weiterbildung, extern wie intern organisiert, ist daher für alle Beschäftigten selbstverständlich.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist traditionell ein besonderes Markenzeichen bei Weckbacher. Im Rahmen jährlicher Mitarbeitergespräche wird seit längerem auch dieses



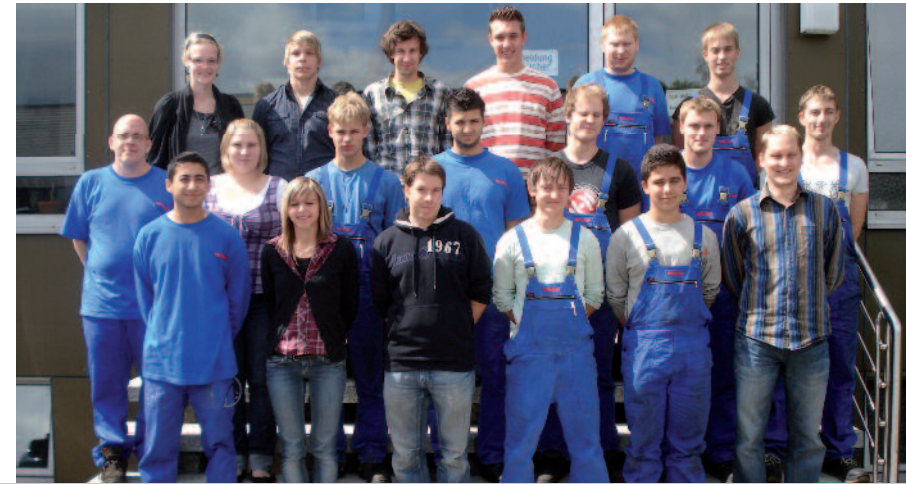
Thema aufgegriffen, zudem wurden die Beschäftigten für derartige Themen qualifiziert. Eine Mitarbeiterin ist Ansprechpartnerin für alle familiären Belange. Sie hilft, entsprechende Unterstützungen zu organisieren und Lösungen für die Probleme zu finden. Neben Fragen zur Versorgung der Kinder treten nunmehr zunehmend Anforderungen, die aus der Pflege älterer Verwandter entstehen, auf. Im Verlauf der Unternehmensgeschichte wurden nach und nach verschiedene Maßnahmen eingeführt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern: Bestimmte Arbeiten können von zu Hause aus erledigt werden; es gibt flexible Pausenregelungen und Arbeitszeiten. Die Besetzung von Notdiensten am Wochenende erfolgt unter Berücksichtigung familiärer Belange.

Vierteljährliche Belegschaftsversammlungen sorgen für einen lückenlosen und regelmäßigen Informationsfluss über grundlegende und strategische Entwicklungen. Diese werden auch genutzt um Themen wie „Umgang miteinander“, „Führungsverhalten“ und „Umgang mit Kunden“ zu besprechen. Einmal im Jahr findet eine (meist mehrtägige) Betriebsreise statt, die komplett vom Unternehmen finanziert wird.

Die Firma Weckbacher steht für ein sehr erfolgreich operierendes Handwerksunternehmen mit hoher Mitarbeiterbindung und familiärem Umgang. Leistung wird groß geschrieben, aber die privaten Belange haben ebenfalls einen hohen Stellenwert. Vorbild und Triebfeder sind die Geschäftsführenden Gesellschafter, welche Philosophie und Führungsstil prägen und vorleben. Respekt und Wertschätzung sind wichtige Säulen der Unternehmenskultur. 2014 unterzeichnete Weckbacher daher die „Charta der Vielfalt“ und verpflichtete sich damit, eine vorurteilsfreie Unternehmenskultur zu pflegen.

Hinzu kommt ein umfassendes gesellschaftliches Engagement, z. B. in den Gremien der IHK oder als Sponsor von Kunst und Kultur. Finalist war Weckbacher beim Unternehmerpreis „erfolgreich nachhaltig“, der von der Kommende Dortmund ausgelobt wird.

WICKE GMBH + CO. KG



Branche: Metallindustrie **Unternehmenssitz:** Sprockhövel **Beschäftigte:** 280 in Sprockhövel, 850 weltweit
www.wicke.com

HISTORIE

Die Firma Wicke wird im Jahre 2016 auf ihre 150 jährige Unternehmensgeschichte zurückblicken können. Als Ferdinand Wicke am 22. Juni 1866 das Unternehmen gründete, hat er wohl kaum geahnt, welche Erfolgsgeschichte er damit begründete. Diese begann in Barmen mit der Herstellung von Zündern für Grubenlampen

Krieg begann der mühsame Wiederaufbau, 1947 waren gerade noch drei Mitarbeiter beschäftigt. 1950 begann ein stetiges Unternehmenswachstum, zumal mit dem Beginn der Fertigung von Radfelgen der Start für den Produktbereich Räder und Rollen gelegt wurde. Bereits 1950 stieg die Anzahl der Beschäftigten auf 86 und verdoppelte sich in den

sowie Munition für Kinder- und Schreckpistolen, sogenannten Amorces. Diese Amorces blieben das Hauptprodukt bis in die vierziger Jahre des 20. Jahrhunderts. Nach dem

folgenden Jahren. Der Standort in Barmen wurde zu klein, was durch einen bis 1960 erfolgenden Umzug nach Sprockhövel gelöst wurde.

Auch am neuen Standort setzte sich das Wachstum fort: 1980 waren es bereits 250 Beschäftigte. Mehr und mehr wurde der Bereich Räder und Rollen zum wichtigsten Produktionsbereich des Unternehmens. 1990 wurde daher der Geschäftsbereich Amorces verkauft. Mit der Konzentration auf Räder und Rollen waren stetige Investitionen und Forschungsanstrengungen verbunden. Weiteres Wachstum war der Lohn, ab den 1990er Jahren auch verstärkt in Übersee und Osteuropa.

PORTFOLIO

Keep it in motion und das bereits seit 1866 – die Wicke GmbH + Co. KG ist eines der führenden Unternehmen in der Produktion von Schwerlast-Rädern und Transportrollen, und dies weltweit. Neben dem Firmensitz in Sprockhövel wird ebenso in Tschechien und China produziert. Eigene Vertriebsgesellschaften werden darüber hinaus in Frankreich, England, Holland, Belgien, Ungarn, Polen und in Stuttgart betrieben.

Insgesamt 850 Mitarbeiter/innen sind in den Wicke-Gesellschaften beschäftigt, davon allein 280 am Firmensitz in Sprockhövel.

Die Wicke GmbH + Co. KG ist Spezialist in der Herstellung von industriellen Rädern für jede Art von Transportgeräten. Das Produktangebot ist dabei so vielfältig wie die Wünsche der Kunden. Egal ob Lenkrollen, Bockrollen, Hubwagenrollen, Schwerlastrollen oder der Einsatz von Apparaterollen, stets geht es darum, den Kunden individuelle wertschaffende Lösungen an die Hand zu geben. Kernkompetenzen liegen darüber hinaus in industriellen Vulkollan-Artikeln, Polyurethan/Topthane-Artikeln und Elastic-Gummi-Artikeln. Wickes weltweit innovative Supply Chain erfüllt dabei unter kostenoptimierten Aspekten die Anforderungen anspruchsvollster Kunden. Komplexität, Innovations- und Transaktionsgeschwindigkeit stellen höchste Ansprüche an die internationale Lieferkette des Unternehmens und führen zu Spezialisierungen an den jeweiligen Standorten.

Bei der Entwicklung und Produktion orientiert sich Wicke stets an weltweiten Qualitäts- und Designmanagementsysteme. Ein umfassendes Qualitätsmanagement dient dazu, dem Stand der Technik und besonderen Kundenanforderungen gerecht zu werden. Qualitätsprüfungen am fertigen Produkt werden dabei von hochqualifizierten Wicke-Fach-

leuten durchgeführt. Eine hohe Produktqualität und maßgeschneiderte Lösungen, die das halten, was sie versprechen, zeichnen die Arbeitsweise des Unternehmens aus und gehen über die eigentliche Herstellung des Rades weit hinaus. Eine umfangreiche weltweite Vernetzung mit Kunden und Lieferanten im Logistikbereich erfüllt die hohen Anforderungen an einen verlässlichen Supply-Chain-Partner. Diese Art zu Handeln sorgt zudem für nachhaltig wertschaffende Partnerschaften, die den Erfolg des Unternehmens sichern. Als akkreditierter Partner von großen OEM Kunden hat Wicke bereits nutzbringende Design-Partnerschaften gebildet, die von der Herstellung von Spezialtransportgeräten, Elektrostaplern und fahrbaren Gerüsten bis zu kompletten Fahrwerks-Systemkomponenten reichen.



Die Wicke GmbH + Co. KG ist eine konzernunabhängige international tätige Unternehmensgruppe im Privatbesitz. Daher spielen Innovation und Tradition in dem familiengeführten Unternehmen eine große Rolle. Dementsprechend verfolgt das Unternehmen eine permanente Weiterentwicklung von Technik und Produkten. Erst jüngst wurde ein älteres Produktionsgebäude nach neuesten Erkenntnissen saniert, bevor Ausbildungswerkstatt, Werkzeugbau und Instandhaltung dort Platz gefunden haben. Seit September 2014 ist ebenso eine neue Lagerhalle mit fast 1.500 Stellplätzen in Betrieb genommen worden. Zudem gehören – entsprechend eines hochmodernen Unternehmens – etablierte Qualitätsmanagement- sowie Umweltmanagementsysteme zum Standard der Wicke GmbH + Co. KG.



NEW DEALS

Mit neuen Entwicklungen Schritt halten und vorausschauend agieren – diesem Motto verschreibt sich Wicke nicht nur im Bereich der Forschung und Fertigung, sondern setzt dies auch konsequent in seinem Personalmanagement um. Dieser Leitgedanke ist bereits seit 1996 in den Unternehmenszielen und Grundsätzen fest verankert:

- Frühzeitiges Erkennen von Veränderungen und wichtigen Rahmenbedingungen und rechtzeitige adäquate Reaktion
- Vertrauen bei Kunden schaffen, ausbauen und pflegen
- Konstruktive Zusammenarbeit aller Mitarbeiter/innen fördern

- Die vorhandenen Arbeitsplätze durch kontinuierliche Rationalisierungsanstrengungen zu erhalten.

Wicke ist ein weltoffenes, multikulturelles Unternehmen. Am Firmensitz in Sprockhövel haben ca. 45 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund.

Die Wicke GmbH + Co. KG war eines der ersten mittelständischen Unternehmen, welches sich systematisch mit den Auswirkungen des demografischen Wandels beschäftigt

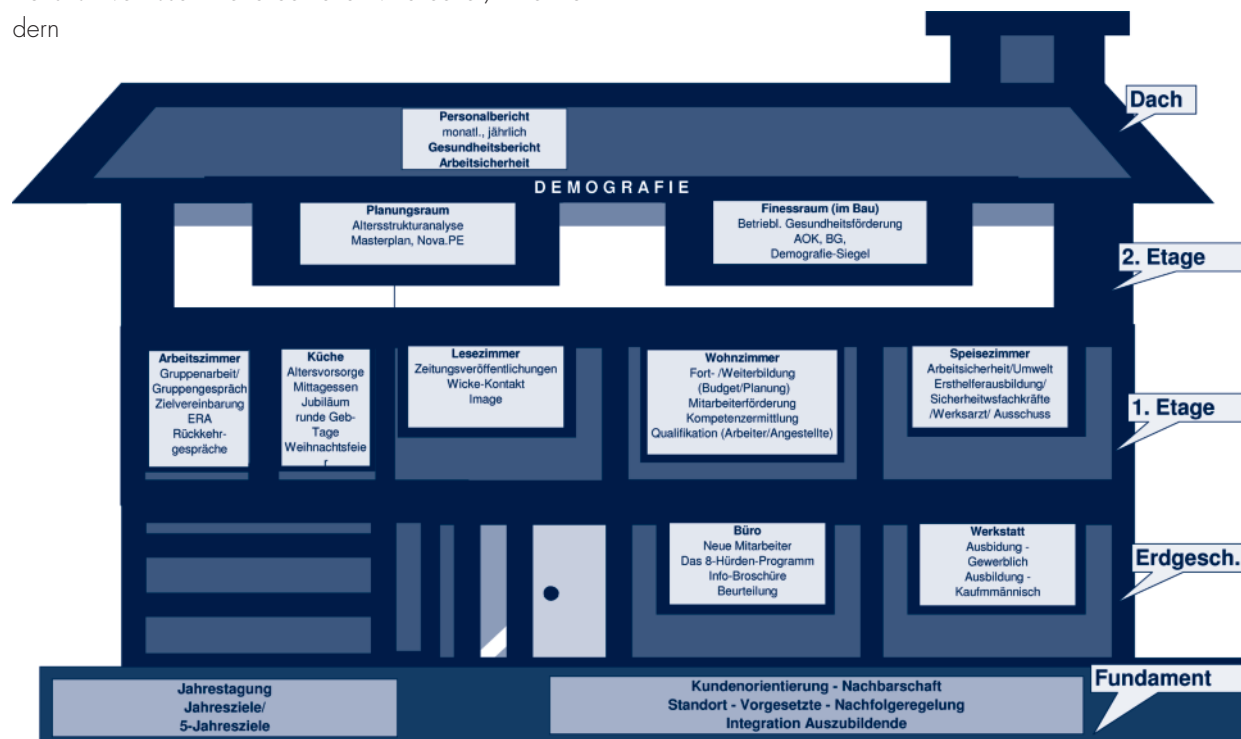
hat. Ausgehend von einer Altersstrukturanalyse wurden die zu erwartenden Entwicklungen antizipiert und personalpolitische Aktivitäten daraus abgeleitet und in einem

Masterplan „Demografie“ zusammengefasst. Nach und nach entstand so das Wicke PE-Haus, in dem alle personalpolitischen Aktivitäten zu einem sinnvollen Gesamtsystem zusammengefasst sind.

Das Erdgeschoss des Wicke PE-Hauses

Hier sind alle Maßnahmen und Instrumente enthalten, welche der Gewinnung neuer Mitarbeiter/innen dienen. Dies gilt für die Personalgewinnung am Arbeitsmarkt, wofür es ein ausgefeiltes Verfahren der Personalauswahl gibt. Auch die fachliche und soziale Integration neuer Kolleg/innen wird nicht dem Zufall überlassen: Ein sog. „8-Hürden-Programm“ stellt sicher, dass die Integration gut gelingt. Sorgfältig wird ermittelt, welche Bewerber/innen am besten für die ausgeschriebene Stelle geeignet sind. Im Erdgeschoss sind aber auch die umfangreichen Aktivitäten im Rahmen der gewerblichen und kaufmännischen Erstausbildung untergebracht, denn Wicke ist bemüht, den Nachwuchs möglichst selbst auszubilden und ihm eine langfristige Zugehörigkeit im Unternehmen durch attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bis hin zu oberen Führungsaufgaben schmackhaft zu machen. Niemand soll das Unternehmen aus Mangel an Perspektive verlassen müssen.

Das Fundament bildet die Basis des PE-Hauses. Themen wie Kundenorientierung, Nachbarschaft, Standort, Vorgesetzte, Nachfolgeregelungen und Integration der Auszubildenden sind wichtige Bausteine für das Fundament. In einer jährlichen Tagung aller Führungskräfte zusammen mit der Geschäftsführung werden die strategischen Ziele wie auch die operativen Jahresziele gemeinsam festgelegt.





In der **1. Etage** sind alle Themen der Social Benefits, Public Relations, sowie der Mitarbeiterförderung untergebracht. Dazu gehören:

- Information und Kommunikation für die aktuelle Belegschaft, wie für die im Ruhestand, aber auch alle drei Jahre der „Tag der offenen Tür“ für die Bewohner Sprockhövels und Umgebung.
- Mitarbeiterförderung als Teil von Mitarbeiterbindung: Reduzierung des Anteils ungelerner Beschäftigter durch gezielte Fortbildung von 60 auf 20 %.



Die **2. Etage** des Wicke PE-Hauses widmet sich voll und ganz dem Thema „Demografie“. Seit 2013 trägt Wicke das „Demografie-Aktiv-Siegel“ des Landes NRW. Mit einer Altersstrukturanalyse im Jahre 2004 fing alles an, ein Masterplan Demografie gibt seit 2005 die wesentlichen Themen vor, die zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels notwendig sind. Beispiele hierfür sind:

- Betriebliche Laufbahngestaltung, inklusive einer systematischen Qualifikationsbedarfsermittlung.
- Erhalt von Erfahrungswissen durch Wissenstransfers. Mit Hilfe des NOVA-PE-Konzeptes wird das Erfahrungswissen

der Beschäftigten, die in Ruhestand gehen, auf andere Mitarbeiter/innen übertragen.

- Gesundheitsschutz: Erst jüngst wurden die verschiedenen Aktivitäten des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung in einem eigenen Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement zusammengefasst. Dieser wird maßgeblich unter der Einbeziehung der Beschäftigten gestaltet. Ein eigens eingerichteter Arbeitskreis Gesundheit sammelt Ideen und konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. So werden gemeinsam kontinuierlich Optimierungsmöglichkeiten identifiziert und umgesetzt, mit dem Ziel, Arbeitsprozesse so umzugestalten, dass körperlichen Verschleißerscheinungen vorgebeugt wird.
- Altersgemischte Arbeitsgruppen sorgen über Arbeitsplatzwechsel für Belastungsausgleiche aber auch für höhere Autonomie in der Bewältigung von Arbeitsaufgaben. Mit den Gruppen werden Zielvereinbarungsprämien ausgehandelt, die in Abhängigkeit von der Produktivität ermittelt und vierteljährlich ausgezahlt werden.

Das Dach des Wicke PE-Hauses besteht aus monatlichen wie jährlichen Personalberichten sowie einem jährlichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsbericht. Hierin sind alle Informationen zusammengestellt und interpretiert, die für ein strategisches Personalentwicklungscontrolling im Sinne einer Evaluierung und Weiterentwicklung des Wicke-PE-Hauses notwendig sind.

Tradition und Innovation – dies sind die Leitlinien des Familienunternehmens Wicke. Hierzu passt eine Führungskultur der „offenen Tür“, der dichten Kommunikation, des Vertrauens und des Miteinanders. Eine hohe Betriebszugehörigkeit und eine geringe Fluktuation zeugen von der Attraktivität als Arbeitgeber. Das PE-Haus bietet den konzeptionellen Rahmen dafür.

Dieses Formular können Sie einfach kopieren und an 0231-880 864-29 faxen.

Wir setzen uns umgehend mit Ihnen in Verbindung.

Oder Sie fordern direkt die Bewerbungsunterlagen beim New Deals Büro an unter: 0231-880 864-22 oder team@newdeals.de



NID

WANN BEWIRBT SICH IHR UNTERNEHMEN FÜR DAS DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT?



In der nächsten Ausschreibungsrunde

Mit welcher Maßnahme punkten Sie im Personalmanagement?

Wir möchten die Bewerbungsunterlagen anfordern:

Firma:

Ansprechpartner/in:

Anschrift:

E-Mail:

Telefon:

Arbeiten Sie mit einem der New Deals Initiatoren (siehe äußere Umschlagseite) zusammen?
Ja, mit:

AN DIESER FESTSCHRIFT HABEN SICH DIE FOLGENDEN UNTERNEHMEN MIT EINEM BUCHBEITRAG BETEILIGT:



Wenn Sie Kontakt zu diesen Unternehmen aufnehmen möchten, wenden Sie sich bitte an das New Deals Büro (0231-880 864-22 bzw. team@newdeals.de)