

2011

DORTMUNDER

PERSONALMANAGEMENT

PRÄDIKAT 2011



DIE AUSGEZEICHNETEN
UNTERNEHMEN UND
IHRE KONZEPTE
6. AUSSCHREIBUNGSRUNDE

IMPRESSUM

Dortmunder Personalmanagement Prädikat 2011
Die ausgezeichneten Unternehmen und ihre Konzepte
ISBN: 978-3-938765-38-8



© Verlag der Soziale Innovation GmbH, Dortmund 2011

Autoren:

Dr. Uwe Jürgehake
Dr. Cordula Sczesny

unter Mitarbeit von:

Angelika de Matteis

Anschrift:

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

Die Ausschreibungsrunde 2011 wurde unterstützt von:

VORWEG GEHEN

RWE Vertrieb AG



Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung

Wirtschaftsförderung Dortmund



TÜV NORD AG

Unternehmensverbände
für Dortmund und Umgebung



**Unternehmensverbände für
Dortmund und Umgebung**

DEW21

**Dortmunder Energie- und
Wasserversorgung GmbH**



Soziale Innovation GmbH

Grafische Gestaltung:

AVM Werbung & Marketing GmbH (www.avm.de)

INHALT

| | |
|---|-----------|
| Vorworte | 4 |
| Die 6. Ausschreibungsrunde des Dortmunder Personalmanagement Prädikats: Unternehmenskultur, Mitarbeitergewinnung und -bindung | 6 |
| Bäckerei Kanne GmbH & Co. KG Mitarbeitergewinnung und -bindung | 11 |
| ComNetMedia AG Mitarbeitergewinnung und -bindung, Work-Life-Balance, Gesundheitsförderung | 14 |
| Demgen Werkzeugbau GmbH Nachwuchsgewinnung, Nachwuchsplanung | 18 |
| IDEAL CHEMIE GmbH Erstausbildung, beteiligungsorientierte Unternehmensentwicklung | 22 |
| Özer GmbH Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Gewinnung von Fachkräften | 26 |
| PEAG Holding GmbH (PEAG Unternehmensgruppe) Mitarbeiterkapitalbeteiligung MBG | 30 |
| Peters Elektrotechnik GmbH Mitarbeitergewinnung und -bindung, Mitarbeiterbeteiligung | 34 |
| Renfordt Malerfachbetrieb GmbH Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und -qualifizierung | 38 |
| TRD Reisen Fischer GmbH & Co. KG Unternehmenskultur und Wohlfühlklima | 42 |
| VIVAI Software AG Empowerment und Work-Life-Balance | 46 |
| Volkswahl Bund Versicherungen Volkswahl Bund-Kids | 50 |
| w3logistics AG Optimale Rahmenbedingungen für hochwertige Dienstleistungsarbeit | 54 |
| Walmeyer GmbH Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und -qualifizierung | 58 |
| WECKBACHER Sicherheitssysteme GmbH Mitarbeitermotivation und Work-Life-Balance | 62 |

VORWORTE

WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG DORTMUND

Zum sechsten Mal wird in diesem Jahr das DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT vergeben. Seit den Anfängen im Jahr 2002 hat sich dieses Prädikat als Markenzeichen für modernes betriebliches Personalmanagement etabliert. NEW DEALS unterstützt damit die Bemühungen der Wirtschaftsförderung Dortmund, die Attraktivität des Standortes Dortmund als Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensstandort weiter zu erhöhen.

Aktuell sind besondere Herausforderungen zu bewältigen, denn das Wirtschaftswachstum und die demografische Entwicklung lösen eine steigende Fachkräftenachfrage aus. Dies hat in verschiedenen Branchen schon zu einer problematischen Fachkräfteknappheit geführt. Gegensteuernde Initiativen sind daher dringend erforderlich.

Fachkräfteentwicklung ist eine zentrale Aufgabe einer modernen Wirtschaftsförderung. Gern übernehmen wir deshalb zusammen mit den Wirtschaftsförderungen des Kreises Unna und der Stadt Hamm die Rolle der zentralen Netzwerkbetreiber für die regionale Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung in NRW. Der dafür erforderliche regionale Handlungsplan ist dem Land vorgelegt worden. Daraus folgen zusätzliche Aktivitäten und vom Land geförderte Projekte zur regionalen Fachkräfteentwicklung. Zum großen Teil gibt es dabei inhaltliche Anknüpfungspunkte an die gute Personalarbeit der 14 Unternehmen, die 2011 mit dem DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT ausgezeichnet werden. Bei der Initiative geht es um die Sicherung und Gewinnung des Fachkräftenachwuchses bereits in frühester Jugend, um die Qualifizierung und Weiterbildung auch der bildungsfernen Beschäftigten in den Betrieben und um die stärkere Erschließung des nicht ausgeschöpften Erwerbspotentials von Frauen, Älteren und Menschen mit Migrationshintergrund. Ferner steht die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität im Mittelpunkt, um Fachkräfte zu binden und einzuwerben. Dabei weisen die ausgezeichneten Unternehmen ein beispielhaftes Engagement auf. Das soll weitere Unternehmen ermutigen, ebenfalls an der Umsetzung der Fachkräfteinitiative mitzuwirken. Denn ohne die Unternehmen können derartige Initiativen nicht erfolgreich sein.

Die Wirtschaftsförderung Dortmund beglückwünscht New Deals zu dem gelungenen Qualitätssiegel für die Personalarbeit in Unternehmen. Das DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT leistet einen wertvollen Beitrag zur Steigerung der Angebotsqualität und zur Fachkräfteentwicklung in der Region. Darauf kann bei der regionalen Umsetzung der Initiative Fachkräftesicherung in NRW aufgebaut werden. Die Wirtschaftsförderung Dortmund wird weiterhin gern mit NEW DEALS zusammenarbeiten.

*Udo Mager
Geschäftsführer*

DGB-REGION DORTMUND-HELLWEG

Von Seiten des einzelnen Unternehmens scheint die Krise überwunden. Aber die Zweifel daran sind durch die Entwicklungen auf globaler und europäischer Ebene mehr als berechtigt. Dennoch, die Konjunktur in der Bundesrepublik Deutschland brummt zurzeit. Die wirtschaftliche Lage der Unternehmen auch in unserer Region hat sich deutlich verbessert. Die Ertragslage ist gut. Und auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt verbessert sich, wenngleich auch leider nicht für alle Arbeitslosen.

Der demographische Wandel zwingt heute zum Handeln für morgen: Es muss gelingen, mehr Menschen gerade auch aus der Langzeitarbeitslosigkeit in Arbeit zu bringen. Und es muss auch gelingen, mehr junge Menschen in Ausbildung zu bringen und zwar nicht nur die, die Bundesliganiveau haben. Über diesen Weg sichern sich die Unternehmen heute die Fachkräfte für Morgen. Der gute Arbeitsplatz wird einer der entscheidenden Wettbewerbsfaktoren sein, wenn es um die Bindung von Fachkräften im Unternehmen, aber auch in der Region geht.

Die stattliche Anzahl von Unternehmen, die sich im Rahmen des DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKATS beworben haben, zeigt, dass guter und innovativer Personalentwicklung zunehmend mehr Bedeutung beigemessen wird. Die Leistungskraft der Unternehmen hängt immer auch unmittelbar von der Leistungsfähigkeit der Belegschaft ab. Daher kommt es darauf an, unter Einbindung der Beschäftigten und der

betrieblichen Interessensvertretungen passgenaue Instrumente der Personalentwicklung für die einzelnen Unternehmen zu finden.

Die Herausforderungen für die Unternehmen zur Entwicklung ihrer Fachkräftepotentiale sind groß. Daher ist es umso erfreulicher, dass die Zahl der Unternehmen, die sich um das DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT bewerben, steigt. Diese Entwicklung verdeutlicht, Unternehmen machen sich auf den Weg und lassen andere Unternehmen an ihren Erfahrungen und Ideen partizipieren.

EINZELHANDELSVERBAND WESTFALEN-MÜNSTERLAND E.V.

Betriebliches Personalwesen ist zu Recht in vielen Unternehmen eine wichtige Aufgabe. Denn nur wer qualifiziertes Personal einsetzen kann, es frühzeitig findet und an das Unternehmen bindet, kann langfristig erfolgreich sein. Somit bestimmt das Personalmanagement maßgeblich das Schicksal eines Unternehmens mit.

Zudem ist Personalmanagement ein komplexer Arbeitsbereich, durch den die Unternehmenspolitik und -kultur wesentlich geprägt wird. Denn ohne das richtige Personal an den richtigen Stellen gibt es keinen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Dazu bedarf es neben einer gerechten Entlohnung, eines angenehmen Arbeitsklimas oder einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit insbesondere des Erkennens, Förderns und Entwickelns der unterschiedlichen Mitarbeiterpotenziale.

Hervorragende Beispiele des in diesem Sinne guten Personalmanagements werden seit vielen Jahren durch das DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT ausgezeichnet, so auch im Jahr 2011. Die vorgestellten Konzepte präsentieren die Vielfalt und Originalität des betrieblichen Personalwesens, so dass auch in diesem Jahr wieder viele Preisträger prämiert werden.

Der Einzelhandelsverband-Westfalen-Münsterland e.V. unterstützt diese Auszeichnung, weil es gut und richtig ist, die bereits jetzt in den allermeisten Unternehmen, so auch im Einzelhandel, als üblich und normal gehand-

Wir hoffen, dass die hier erwähnten Beispiele viele Nachahmer finden, die dazu anregen, eigene innovative Wege im Rahmen des Personalmanagements zu gehen. Der DGB und seine Gewerkschaften werden auch weiterhin für das DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT werben. Das DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT ist letztlich ein Markenzeichen der Region, das weit über die Region hinaus trägt.

*Jutta Reiter
Vorsitzende
DGB-Region Dortmund-Hellweg*

habten Instrumente guten Personalmanagements zu präsentieren und besonders gute Beispiele öffentlichkeitswirksam auszuzeichnen.

In der diesjährigen Ausschreibung des DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT sind wieder eindrucksvolle Konzepte vorgestellt worden, die beweisen, dass Personal weit mehr ist als ein bloßer Kostenfaktor. Dies wird um so wichtiger, als immer deutlicher wird, dass der so oft und viel beschworene demografische Wandel langsam aber sicher dazu führt, dass die Bevölkerung und damit auch das Erwerbspersonenpotenzial weniger, älter und bunter wird. Unternehmen, die sich auf dieses Phänomen frühzeitig einstellen, haben es leichter, gutes Personal zu halten und neue Mitarbeiter zu finden, sie aus- und weiterzubilden und an sich zu binden. Die diesjährigen Preisträger beweisen erneut, dass Dortmund und die Region auch im Bereich Personalmanagement Hervorragendes leistet. Wir sind uns sicher, dass es in allen Branchen unserer Region unzählige andere Beispiele preiswürdigen Personalmanagements gibt, so dass dem DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT für die Zukunft weiterhin gute Bewerbungen, viel Erfolg und die gebührende Aufmerksamkeit sicher sein werden.

*Thomas Schäfer
Hauptgeschäftsführer
Einzelhandelsverband-Westfalen-Münsterland e.V.*

Die 6. Ausschreibungsrunde des Dortmunder Personalmanagement Prädikats: Unternehmenskultur, Mitarbeitergewinnung und -bindung

Uwe Jürgehake / Cordula Sczesny

Im Dezember 2011 wurden zum sechsten Mal Unternehmen mit dem DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT ausgezeichnet. Seit der ersten Ausschreibungsrunde 2003/2004 sind nunmehr sieben Jahre vergangen, und die Initiative nähert sich in großen Schritten ihrem zehnjährigen Bestehen.

Vergeben wird das Qualitätslabel von einer regionalen Jury aus Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern, der Arbeitsagentur Dortmund und der Wirtschaftsförderung Dortmund. Es soll besonderes Engagement und innovative, in die betriebliche Praxis umgesetzte Lösungen in der Personal- und Beschäftigungspolitik würdigen und publik machen. Lösungen, die sowohl dem Unternehmen als auch den Beschäftigten dienen.

Die 14 NEW DEALS Preisträger 2011 liefern vielfältige Ansätze zur Bewältigung personalbezogener Herausforderungen in unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen.

Die vorliegende Broschüre soll helfen, diese zu verbreiten und so Anregungen auch für andere Unternehmen zu bieten.

Das NEW DEALS Qualitätslabel

Über ein regionales Prädikat die Bemühungen und Erfolge der hiesigen Unternehmen bei der Modernisierung von Arbeit und Beschäftigten bekannt zu machen und den Erfahrungsaustausch in der Region anzuregen, das war die Idee, als sich die Dortmunder Arbeitsmarktakteure 2002 zur Initiative NEW DEALS zusammenschlossen. Bereits seit der ersten Ausschreibungsrunde 2003/2004 hat das DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT auch über die Region hinaus Aufmerksamkeit und Resonanz erzielt und ist zu einem Markenzeichen für den gelungenen Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen geworden.

Von Beginn an war es Ziel, gerade auch kleine und mittlere Unternehmen zur Bewerbung zu animieren. Dahinter steckt die Überzeugung, dass gutes Personalmanagement gerade auch im Mittelstand eine wichtige Rolle spielt und dass hier mehr pfiffige und zukunftsweisende Lösungen zu finden sind, als landläufig vermutet wird. Aber natürlich sollte der Prädikatswettbewerb auch für die größeren und großen Unternehmen attraktiv sein.

Wie die Preiswürdigkeit ermittelt wird

Um ein hohes Maß an Objektivität bei der Beurteilung der eingereichten Konzepte zu sichern, wurden in der Konzeptphase des Prädikats Qualitätskriterien festgelegt, welche die Anforderungen an zeitgemäßes und erfolgreiches Personalmanagement beschreiben und bewertbar machen.

So wurden für das Prädikat acht zentrale Bewertungskriterien definiert, die unterschiedlich gewichtet sind:

- Qualität der Unternehmens- und Führungskultur
- Qualität und Innovationsgehalt des Konzepts
- Verankerung und Umsetzung im betrieblichen Alltag
- Nutzen für den Arbeitgeber: Beitrag zur Verbesserung der betrieblichen Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit
- Nutzen für die Arbeitnehmer/innen: Beitrag zur Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zur besseren Vereinbarkeit von betrieblichen Anforderungen und Beschäftigteninteressen
- Langfristige Orientierung und Dauerhaftigkeit der Maßnahmen und erreichten Effekte
- Innovativer Beitrag zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Männern und Frauen
- Innovativer Beitrag zur Beschäftigungssicherung in Betrieb und Region

Bei der Bewertung wird den Potenzialen, wie etwa Unternehmens- und Führungskultur, personalbezogene Strategien, Instrumente und Maßnahmen ein gleich hoher Stellenwert beigemessen wie den erreichten Ergebnissen und Erfolgen. Ergebnisseitig sind der betriebliche sowie der Nutzen für die betroffenen bzw. beteiligten Beschäftigten ausschlaggebend. Im Sinne von NEW DEALS ist ein angemessener Ausgleich zwischen den Interessen Voraussetzung für die Prädikatsvergabe. Über diese entscheidet letztlich die NEW DEALS Jury, bestehend aus dem Kreis der Initiatoren. Grundlage sind die von den Gutachtertandems vorbereiteten Unterlagen. In der Jury gilt das Konsensprinzip. Diese Gutachtertandems werden jeweils vom NEW DEALS Büro und ehrenamtlich tätigen Gutachter/innen zusammengesetzt. Diese sind Experten/innen auf dem jeweiligen Gebiet. Ihr Engagement macht eine objektive und fachlich hochwertige Beurteilung erst möglich. Dafür unseren herzlichen Dank!

Die Wege zum Prädikat

In dieser Ausschreibungsrunde haben wir das in der 5. Runde erstmals erprobte modifizierte Verfahren beibehalten: Es gibt nunmehr nur noch eine Bewerbungskategorie. Zudem gibt es nun zwei Wege zum Prädikat: die „klassische“ schriftliche Bewerbung mit anschließendem Begutachtungsgespräch vor Ort im Unternehmen sowie alternativ die Nominierung durch einen der Partner aus dem Kreis der NEW DEALS-Partner. In diesem Fall erfolgt eine Vorabbewertung durch den nominierenden Partner, in der Regel auf der Basis langjähriger Zusammenarbeit. Die schriftliche Bewerbung ist in diesem Fall nicht mehr notwendig und wird durch einen ausführlichen Gutachtertermin im Unternehmen ersetzt. Durch diese Veränderung sollte es insbesondere den kleinen und mittelständischen Unternehmen leichter fallen, sich zu bewerben. Dieses hat sich bestätigt, wie diese Ausschreibung zeigt.

Vom Dezember 2010 bis zum Juni 2011 konnten die Nominierungen erfolgen bzw. die Bewerbungsunterlagen beim NEW DEALS Büro angefordert und eingereicht werden. Bewerben konnten sich private sowie öffentliche Unternehmen und Betriebe, gleich welcher Branche oder Größe. Letztlich sind es 14 Unternehmen, denen die Jury das Dortmunder Personalmanagement Prädikat verleihen konnte. Dortmund und das Westfälische Ruhrgebiet sind dabei so präsent vertreten wie noch nie: 13 Unternehmen stammen aus dieser Region, ein weiteres ist nur wenige Kilometer entfernt angesiedelt.

Bezogen auf die Größe überwiegen wiederum die kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten, aber auch größere Mittelständler und ein Großunternehmen konnten sich erfolgreich bewerben. Das Konzept, sowohl für kleine als auch für große Unternehmen interessant zu sein, trägt also weiterhin. Inhaltlich haben wir einen Schwerpunkt rund um den Themenkomplex „Unternehmenskultur, Mitarbeitergewinnung und -bindung“. Maßnahmen für ein gutes Betriebsklima, oder die systematische Einbeziehung der Belegschaft in Veränderungsprozesse sind ebenso zu finden wie engagierte Konzepte der Aus- und Weiterbildung, des Work-Life-Balance oder der Kapitalbeteiligung. Von unterschiedlichen Ausgangspunkten und Perspektiven und in unterschiedlichen Branchen angesiedelt, haben sie ein Ziel: Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich die Beschäftigten entwickeln können, unter denen sie gerne arbeiten und ihrem Unternehmen treu bleiben.

Die Preisträger und ihre ausgezeichnete Praxis werden in dieser Broschüre einzeln vorgestellt. Jedes der Praxisbeispiele steht für eine gelungene Lösung, wie Arbeit-

geber- und Arbeitnehmerinteressen in der heutigen Zeit gut miteinander vereinbart werden können. In ihrer Gesamtheit zeigen sie die Vielfältigkeit neuer personalwirtschaftlicher und beschäftigungspolitischer Herausforderungen im Betrieb und ebenso erfolgreiche wie pragmatische Wege, damit umzugehen.

Im Laufe des nächsten Jahres erhalten die Preisträger die Möglichkeit, ihre innovativen Konzepte und betrieblichen Umsetzungserfahrungen in der Veranstaltungsreihe „NEW DEALS vor Ort“ öffentlich zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen.

Ausblick und Danksagung

Die Initiative NEW DEALS - Dortmunder Personalmanagement Prädikat hat sich etabliert. Damit hat sich gezeigt, dass ein regional ausgelobtes Prädikat für ein überregionales Thema seine Daseinsberechtigung hat. Es gibt den Unternehmen die Chance, sich in der Region zu präsentieren – als Unternehmen an sich, aber auch als attraktive Arbeitgeber. Wohl deshalb hat die Ausschreibung auch mittelständische Unternehmen angesprochen. Für eine weitere Ausschreibungsrunde liegen bereits erste Interessenbekundungen vor; aus der Region, aber auch von auswärtigen Unternehmen, die die Bewerbung nutzen wollen, um ihre Qualitäten als Arbeitgeber auf den Prüfstand zu stellen.

Zum bereits vierten Male hat sich die Initiative finanziell selbst getragen. Finanziert wurde diese fünfte Runde wiederum aus zwei Quellen: den Bewerbungsgebühren sowie der Unterstützung aus Wirtschaft und Region.

Wir bedanken uns daher herzlich bei der RWE Vertrieb AG, der DEW 21, der TÜV NORD AG, den Unternehmensverbänden für Dortmund und Umgebung sowie der Wirtschaftsförderung Dortmund für ihr Engagement. Ein besonderer Dank gebührt den Mitgliedern der Jury sowie den Gutachterinnen und Gutachtern, deren Tätigkeit ehrenamtlich ist. Ohne dieses Engagement ließe sich der Prädikatswettbewerb nicht durchführen.

Um die Initiative fortzusetzen und modernes Personalmanagement zu einem Imagefaktor für die Unternehmen und den hiesigen Standort zu machen, ist künftig auch weiterhin eine Beteiligung privatwirtschaftlicher Investoren gefragt. Die Ausstrahlungskraft des Prädikatswettbewerbs bis in den Rhein-Ruhr Raum hinein sowie die vielfältigen Präsentationsmöglichkeiten in den NEW DEALS Medien und Veranstaltungen bieten attraktive Konditionen und somit beste Voraussetzungen für Private-Public-Partnership.

2011

NID

AUSGEZEICHNETE MASSNAHMEN DER PRÄDIKATSTRÄGER 2011

| | |
|--------------------------|--|
| Branche | Bäckerei, Konditorei, Partyservice |
| Leistungsprofil | Herstellung von Backwaren und Konditoreiprodukten und deren Vertrieb über eigenes Filialnetz |
| Beschäftigte | 330 |
| Ausgezeichnet für | Mitarbeitergewinnung und -bindung |

BÄCKEREI KANNE GMBH & CO. KG LÜNEN

Die Kunst des Brotbackens wird in dem Lüner Familienunternehmen schon seit über einem Jahrhundert gepflegt. 1904 gründeten die Eheleute Wilhelm und Marie Kanne in Lünen-Süd an der Derner Straße die Bäckerei. Es war eine für die damalige Zeit typische Bäckerei mit einem Lehrling und mehreren Gesellen. Über die Jahre wuchs das Unternehmen, so dass das Stammhaus schließlich zu klein wurde. Deshalb wurde der Betrieb 1969 nach Alt-Lünen verlagert. Dort wurde auf der grünen Wiese neu gebaut. In den vergangenen Jahren wurde der Betrieb beträchtlich erweitert. Heute wird das Familienunternehmen in der 5. Generation geführt. Die Bäckerei Kanne betreibt heute mit 330 Beschäftigten 29 Filialen im Raum Lünen, Werne, Dortmund, Waltrop und Lüdinghausen.

Von Anfang an standen dabei das Wohl des Menschen und dessen gesunde Ernährung im Vordergrund der Bemühungen. Auch heute wird immer noch nach altbewährten Rezepten gebacken: Schmackhaft, natürlich und gesund - mit selbst hergestelltem Natursauerteig und ohne chemische Zusätze. Dafür sorgt das „Kanne Reinheitsgebot“, welches seit über 50 Jahren die Standards des Backens bei Kanne festschreibt. Eine eigene Windkraft- und Photovoltaikanlage sowie eine Bio-Gärtnerei und über 10.000 m² Teichanlagen und Biotope unterstreichen die Unternehmensphilosophie zu natürlicher Erzeugung und nachhaltiger Unternehmensführung.

Das Unternehmen ist biozertifiziert nach der EG-Öko-Verordnung. Mit diesen Standards erwehrt sich Kanne erfolgreich gegen die Konkurrenz der Back-Discounter.

Zusammenfassung/Überblick

Bäckerei Kanne ist ein typischer Familienbetrieb. Die im Unternehmen mitarbeitende Eigentümerfamilie prägt die Unternehmenskultur in der 5. Generation. Eine hohe Innovationskraft und ein klares, auf Qualität, gesunde und natürliche Ernährung und Umweltbewusstsein beruhendes Leitmotiv haben zu einem langsamen, aber stetigen Wachstum geführt. Ein kollegialer, offener Umgang miteinander, gegenseitige Wertschätzung und hohe Kommunikationsdichte prägen den Umgang miteinander. „Man ist stolz, bei Kanne zu arbeiten“, so der Betriebsrat.

Einher mit dieser Philosophie geht eine hohe Qualifikation der Belegschaft, sowohl in der Produktion und Verwaltung als auch in den Verkaufsfilialen. Grundlage hierfür bilden eine langjährige Ausbildung sowie umfangreiche Weiterbildungen auf hohem Niveau.

Unternehmens- und Führungskultur

In den letzten zehn Jahren wurden bei Kanne über 100 neue Arbeitsplätze geschaffen. Es hätten sogar noch mehr Arbeitsplätze werden können, aber Beständigkeit und Nachhaltigkeit ist der Eigentümerfamilie wichtiger als schnelles ungesundes Wachstum.

Besonders lange Betriebszugehörigkeiten sind bei Kanne üblich. Die sonst branchenübliche Fluktuation gibt es nicht. Ein Grund hierfür ist das gute Betriebsklima im Unternehmen. „Die Kanne-Belegschaft bildet eine große Familie“, dies ist ein Leitsatz der Familie Kanne. Damit verbunden ist auch die Selbstverpflichtung, für sichere



Arbeitsplätze zu sorgen.

„Sozial und familiär“, dies ist der Anspruch des Unternehmens. Dazu gehört ein fairer Umgang miteinander ebenso wie eine gerechte Entlohnung. Grundlage hierfür ist weniger eine ausformulierte Philosophie als vielmehr das Vorbild der im Betrieb mitarbeitenden Familienmitglieder. Dazu gehört auch, dass keine Leihkräfte beschäftigt werden. Die Belegschaft besteht ausschließlich aus Stammkräften, ergänzt durch einige Aushilfen in den Filialen.

In den Filialen werden überwiegend selbst ausgebildete Fachkräfte eingesetzt. Das Ergebnis ist ein gutes Arbeitsklima, eine äußerst geringe Fluktuation und eine hohe Arbeitsmotivation bei einem hohen Zusammenhalt in der Belegschaft. So können auch außerordentliche Situationen bewältigt werden. Entsprechend aktiv ist die Belegschaft auch in die Weiterentwicklung des Unternehmens und die Verbesserung der Abläufe einbezogen. Dies erfolgt nicht im Rahmen eines formalisierten Verfahrens, sondern spontan und anlassbezogen.

Nachwuchssicherung durch Ausbildung

Eine fundierte Ausbildung ist die Grundvoraussetzung für gute Fachkräfte. Ausbildung wird im Unternehmen groß geschrieben und hat eine lange Tradition. Mit über 95 Auszubildenden gehört Kanne zu den größten Aus-

bildungsbetrieben in Lünen. Ausgebildet wird in drei Berufen:

- Bäcker/in
- Bäckerfachverkäufer/in (Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk Bereich Bäckerei)
- Bürokaufmann/frau

Zur Gewinnung von Auszubildenden ist Kanne gut mit den Schulen im Umkreis vernetzt. Besuche von Schulklassen im Betrieb und Berufsinformationstage tragen dazu bei, dass bislang kein Mangel an Bewerbern/innen besteht. In unterschiedlich langen Praktika können die Schüler/innen vorab den Betrieb und seine Einsatzfelder kennen lernen. Den jeweiligen Abteilungsleitern zugeordnet wird so das gesamte Tätigkeitsspektrum des Unternehmens durchlaufen. In einem gemeinsamen Abschlussgespräch wird den Praktikanten ein Feedback gegeben. Dies soll auch denjenigen in ihrer Berufswahl-orientierung helfen, denen das Bäckereihandwerk vielleicht nicht so geeignet erscheint.

Schulnoten spielen bei der Auswahl eine untergeordnete Rolle, Geschlecht und Nationalität sind egal. Motivation, Verhalten und Einstellung sind die wesentlichen Faktoren, die für eine erfolgreiche Ausbildung notwendig sind. Die demografische Entwicklung macht allerdings auch vor den Werkstoren der Fa. Kanne nicht halt: In jüngster Zeit sinkt die Anzahl an Bewerber/innen ebenso wie deren



Qualität. Daher nimmt Kanne auch am Sonderprogramm betriebliche Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) teil.

Den Auszubildenden in der Produktion stehen „Ausbildungspaten“ zur Seite. Dies sind Gesellen, die den Auszubildenden gerade in der ersten Zeit bei allen Fragen zur Seite stehen und sie im Laufe ihrer Ausbildung begleiten.

Traditionell ist es aufgrund der eher unattraktiven Arbeitszeiten nicht einfach, junge Menschen für eine Ausbildung im Bäckerhandwerk zu begeistern. Die sinkende Qualität der Auszubildenden und steigende Prüfungsanforderungen machen es zudem schwerer, die jungen Menschen erfolgreich durch die Ausbildung zu begleiten. Die Nachhilfeangebote der Arbeitsagentur werden daher in jüngster Zeit stärker in Anspruch genommen und durch interne Intensivkurse ergänzt. Es wird auch stärker darauf geachtet, dass der Berufsschulpflicht nachgekommen wird.

Es ist das Bestreben des Unternehmens, die erfolgreichen Auszubildenden zu übernehmen. Bislang hat dieses auch weitgehend funktioniert, trotz geringer Fluktuation in der Stammbesellschaft. Ein ständiges Wachstum des Unternehmens bildet die Grundlage hierfür. Bei Kanne Auszubildete sind zudem in der Branche sehr geschätzt, da Kanne mit seinen Produkten - die ausschließlich aus eigener Produktion stammen und den hohen Anforderungen des eigenen Reinheitsgebots entsprechen - eine sehr umfangreiche und grundlegende Ausbildung anbieten kann. Wer die Ausbildung besteht, hat daher gute Perspektiven.

Weiterbildung

Weiterbildung erfolgt vor allem über interne Kurse. Regelmäßig finden Verkaufstrainings statt, fachliche Speziallehrgänge ergänzen dieses Angebot.

Qualifizierung findet darüber hinaus durch einen Wissenstransfer in Tandems im Hinblick auf fachliches Wissen und Verhalten statt. Vor allem in den Verkaufsfilialen werden Tandems aus erfahrenem und unerfahrenem Verkaufspersonal eingesetzt.

Jede/r Beschäftigte ist einer Abteilung fest zugeordnet. Arbeitseinsätze in anderen Abteilungen sind dabei möglich und gewünscht, werden aber nicht systematisch erzeugt. Es sind dies eher bedarfsbezogene Anlässe.

NEW DEALS

Durch eine sehr familiäre Unternehmenskultur ist es dem Unternehmen gelungen, eine hohe Betriebsbindung und ein gutes Arbeitsklima zu schaffen. Entsprechend motiviert und leistungsbereit ist die Belegschaft. Eigentümer und Betriebsrat ziehen an einem Strang. Hervorzuheben sind die enormen Anstrengungen in der Erstausbildung, von der auch Jugendliche profitieren, die ansonsten nur geringe Chancen auf einen Ausbildungsplatz hätten.

Die Belegschaft profitiert von einem angenehmen Arbeitsklima, sicheren Arbeitsplätzen, guten Arbeitsmarktchancen und tariflicher Entlohnung in einem hart umkämpften Markt.

VON HOHER ANZIEHUNGSKRAFT.



Dortmund – ein Magnet für alle,
die ein inspirierendes Umfeld schätzen.

Dortmunds Wandel ist beeindruckend. Heute prägen innovative Unternehmen, ein effektives Netzwerk zwischen Wissenschaft und Wirtschaft und ein lebendiges Freizeit- und Kulturangebot die größte Stadt der Metropole Ruhr.

Wenn auch Sie sich angezogen fühlen:
www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de

Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung



| | |
|--------------------------|--|
| Branche | IT |
| Leistungsprofil | Analyse, Optimierung und Umsetzung von IT-gestützten Prozessen wie Webportalen und Datenbanklösungen |
| Beschäftigte | 60 |
| Ausgezeichnet für | Mitarbeitergewinnung und -bindung, Work-Life-Balance, Gesundheitsförderung |

COMNETMEDIA AG

DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Die 1999 gegründete ComNetMedia AG ist eine Tochter der IHK-GfI mbH, dem Technologie- und Kompetenzzentrum für serviceorientierte Business- und E-Government-Anwendungen von Industrie- und Handelskammern (IHKs) in Deutschland sowie des Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Mit rund 60 Mitarbeiter/innen bietet ComNetMedia die Entwicklung individueller Lösungen der Web- und Datenbanktechnologie sowie der Optimierung von IT-Prozessen an. Produkte sind z. B. das webbasierte STARTERCENTER NRW Westfälisches Ruhrgebiet, eine Informationsplattform für Gründer/innen, sowie das 2011 mit dem WebAward „Standard of Excellence“ in der Kategorie "Professional Services" prämierte IHK24-Internetportal für das IHK24-Netzwerk, dem sich mittlerweile über 35 IHKs angeschlossen haben, um ihre Angebote im Internet kundenorientiert darzustellen.

Die ComNetMedia setzt sich als Mitglied des Innovationsclub NRW für den Know-how-Austausch zwischen Hochschulen und Wirtschaft ein.

Anspruch und Versprechen der ComNetMedia AG sind, optimal auf den einzelnen Kunden zugeschnittene IT-Lösungen anzubieten. Dazu bedarf es motivierter und qualifizierter Mitarbeiter/innen. Um diese zu gewinnen, bindet das Unternehmen Student/innen über studentische Hilfskrafttätigkeiten sowie Praktika frühzeitig in Projekte

ein. Darüber hinaus wird (z. T. über Bedarf) ausgebildet. Eine Vertrauensarbeitszeitregelung, Teilzeit sowie das Angebot einer alternierenden Heimarbeit ermöglichen den Mitarbeiter/innen, betriebliche und familiäre Anforderungen besser zu vereinbaren.

Darüber hinaus übernimmt das Unternehmen für seine Mitarbeiter/innen den Mitgliedsbeitrag für ein Fitnessstudio sowie die Kosten für eine Rückenschule am Arbeitsplatz.

Das gesamte Maßnahmenbündel steigert neben interessanten Arbeitsinhalten und einer festen Kundenstruktur die Attraktivität des Unternehmens. Dies schlägt sich in einer erfolgreichen Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter/innen sowie einer sehr geringen Fluktuation nieder.

Unternehmens- und Führungskultur

Die Unternehmensleitung der ComNetMedia AG ist bestrebt, die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten – egal ob im Consulting, in der Entwicklung oder in der Systemadministration und Verwaltung – so attraktiv wie möglich zu gestalten und diese Attraktivität stetig weiter auszubauen. Dies geschieht auf eine eher naturwüchsige Art, indem zum einen bedarfsorientierte, pragmatische Lösungen gefunden und umgesetzt werden. Zum anderen werden Angebote, die an das Unternehmen herangetragen und als sinnvoll erachtet werden, gerne aufgenommen und umgesetzt. Auf diese Weise ist im Laufe der Jahre ein bunter Strauß von Maßnahmen zur Mitar-



beitergewinnung und -bindung und Work-Life-Balance, einschließlich einer Förderung der Gesundheit, entstanden.

Die Angebote finden bei den Mitarbeiter/innen großes Interesse und stoßen gleichzeitig eigene Aktivitäten zu einer aktiven Freizeitgestaltung an.

Nachwuchssicherung

Obwohl es bei der ComNetMedia AG nahezu keine Fluktuation gibt, werden permanent neue Mitarbeiter/innen gesucht, um für große Projekte die notwendige Manpower zur Verfügung stellen zu können. Dies geschieht auf mehreren Wegen:

- Angestoßen durch die IHK zu Dortmund bildet die ComNetMedia AG kontinuierlich Informatikkaufleute aus. Dies geschieht, obwohl die Projektentwicklung und der daraus entstehende Personalbedarf nicht immer genau abgeschätzt werden können. Das bedeutet, dass z. T. über Bedarf ausgebildet wird.
- In Kooperation mit der Fachhochschule Dortmund bietet das Unternehmen das duale Studium Softwaretechnik/Ausbildung Fachinformatiker/in, Fachrichtung Anwendungsentwicklung an. Der Studiengang umfasst neun Semester und schließt mit dem Bachelor of Science ab.
- Einen hohen Anteil neuer Mitarbeiter/innen übernimmt die ComNetMedia AG direkt von den Hochschulen. Dazu knüpft sie schon frühzeitig Kontakte zu den Studenten/innen. Im Rahmen von Praktika und studentischen Hilfskräftigkeiten werden die angehenden

Absolvent/innen in die Projekte eingearbeitet, in die sie ggf. später übernommen werden.

Vor dem Hintergrund einer steigenden Auftragslage ist es dem Unternehmen auf diese Weise gelungen, die Mitarbeiterzahl von 25 im Gründungsjahr 1999 auf heute 60 zu erhöhen.

Mitarbeiterbindung

Das Unternehmen hat von Beginn an auf eine „output-orientierte“ Arbeitsweise gesetzt. So lag es nahe, auf ein starres Reglement bei der Arbeitszeit zu verzichten und eine Vertrauensarbeitszeit einzuführen. Die Mitarbeiter/innen sorgen selbstständig dafür, dass die Bereiche von 8.30 bis 17.00 Uhr besetzt, d. h. ansprechbar sind. Die individuelle Arbeitszeit ist frei gestaltbar, bis hin zur Inanspruchnahme von ganzen freien Tagen, was insbesondere zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance beiträgt.

Darüber hinaus gibt es im Falle langer Anfahrtswege die Möglichkeit einer alternierenden Heimarbeit, d. h. die Arbeitszeit wird zu einem Teil im Büro und zu einem andern Teil zuhause geleistet. Dieses Angebot ist aus der Einsicht entstanden, dass nicht für jede Arbeit eine Anwesenheit im Büro notwendig ist. Die Mitarbeiter/innen können so besser Beruf und Familie vereinbaren oder sparen ganz einfach nur längere Anfahrtswege zum Dienstsitz in Dortmund.



Mitarbeiter/innen, die nach einer Elternzeit ihre Erwerbstätigkeit in Teilzeit fortsetzen möchten, ermöglicht das Unternehmen eine Arbeitszeitreduzierung und geht auch bei der Lage und Verteilung der täglichen Arbeitszeit soweit es geht auf die Wünsche der Mitarbeiter/innen ein. Technische Lösungen helfen hier, praktikable Kompromisse für beide Seiten in die Praxis umzusetzen.

Auf diese Weise schafft es die ComNetMedia AG auf die Anforderungen der Mitarbeiter/innen in unterschiedlichen Phasen des Erwerbslebens einzugehen und damit das Know-how im Unternehmen zu halten.

Angebote zur Gesundheitsförderung

Die ComNetMedia AG möchte ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, gesund zu bleiben. Dies tut sie, indem sie für Mitarbeiter/innen die Gebühren in einem Fitnessstudio übernimmt. Ein weiteres Angebot ist die Übernahme der Kosten für einen Trainer, der in der Arbeitspause Übungen zur Rückenschule anbietet. Die Mitarbeiter/innen nehmen die Angebote rege wahr. In Eigeninitiative haben sie darüber hinaus weitere sportliche Aktivitäten angestoßen wie z. B. eine Laufgruppe sowie gemeinsame Fußball- und Badmintonspiele. In diesem Zusammenhang tritt die Geschäftsleitung weniger als Initiator auf, sondern vielmehr als diejenige, die auf bestehende Angebote von Anbietern zugreift und den Mitarbeiter/innen den notwendigen Raum zur Inanspruchnahme sowie weiteren Entwicklung bietet.

Weitere Angebote

Darüber hinaus beteiligt sich das Unternehmen an den Fahrtkosten (ÖPNV) von und zur Arbeit. Außerdem bezuschusst es das Essen in nahegelegenen Kantinen.

NEW DEALS

Die ComNetMedia AG ist ein Unternehmen, das aufgrund seiner attraktiven Arbeitsinhalte und einer festen Kundenstruktur für viele Bewerber/innen interessant ist. Ohne das vorbildliche Personalmanagement würde das Unternehmen es jedoch nicht schaffen, Mitarbeiter/innen dauerhaft zu binden und damit den Grundstein für eine nun bereits seit mehreren Jahren währende Expansion zu legen. Dafür steht die Ausbildung und Integration junger Fachkräfte mit unterschiedlichen Ausbildungswegen. Die Bereitschaft auch über Bedarf auszubilden, spricht für seine gesellschaftliche Verantwortung.

Die verschiedenen Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sind vorbildlich für ein Unternehmen dieser Größe. Sie zeigen einmal mehr, dass familienfreundliche Ansätze auch in kleinen Unternehmen umgesetzt werden können – und zwar immer mit dem Ziel, eine pragmatische Lösung zu finden, die für beide Seiten Vorteile bietet.

Mit all diesen Maßnahmen, gepaart mit den Angeboten zur Gesundheitsförderung, gelingt es dem Unternehmen, ein sehr gutes Betriebs- und Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiter/innen wohl fühlen. Dies drückt sich nicht zuletzt in dem Wunsch aus, einen Teil der Freizeit mit sportlichen Aktivitäten gemeinsam zu verbringen.

Den Gewinnern des Dortmunder Personalmanagement - Prädikat 2011 gratulieren wir ganz herzlich.



Wir sind der Überzeugung,
dass die Kompetenz der Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter in unserer Wissensgesellschaft eine
zunehmende Bedeutung erhält und damit ein wesentlicher
Beitrag zum unternehmerischen Erfolg ist. Deshalb unterstützen wir
New Deals und das Dortmunder Personalmanagement - Prädikat 2011.
Wir wollen damit gegenseitiges Lernen und Innovationen fördern.

TÜV NORD AG
Langemarckstraße 28
45141 Essen

TÜV®



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

DEMGEN WERKZEUGBAU GMBH SCHWERTE

Zusammenfassung/Überblick

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

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

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

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

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

Unternehmens- und Führungskultur

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

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

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



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

Nachwuchsgewinnung durch Ausbildung

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

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

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

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

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

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

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



Übernahme und weitere Entwicklung nach der Ausbildung

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

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

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

Nachfolgeplanung

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



Austausch mit Universitäten

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

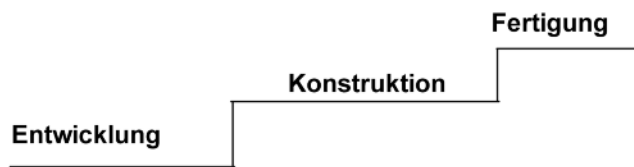
Gesundheit fördern

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

NEW DEALS

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

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



Alles unter einem Dach - Stufen zum Erfolg

Unsere Produktpalette:

Mechanische, pneumatische und hydraulische Spannwerkzeuge, sowie Sonderprüfeinrichtungen für die zerstörende Materialprüfung von Stählen, NE- Metallen, Kunststoffen und Technischen Textilien

Prüfvorrichtungen für Einzel- und Bauteilprüfung

Werkzeuge für die industrielle Fertigung wie Stanz-, Folge- und Folgeverbundwerkzeugen

Sondermaschinen und Vorrichtungen

Einzelteile für den Allgemeinen Maschinenbau nach Zeichnung oder Muster

Demgen Werkzeugbau GmbH
Ostbergerstraße 70b
58239 Schwerte

Tel: 02304/4939
Fax: 02304/4930

Mail: info@demgen-werkzeugbau.de
Homepage: www.demgen.de



Mitarbeiterbefragung

Wir führen Befragungen von Beschäftigten und Führungskräften insbesondere in folgenden Handlungsfeldern des betrieblichen Personalmanagement durch:

- Information, Kommunikation, Mitarbeiterführung
- Arbeitszeitgestaltung
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Gesundheitsförderung
- Work-Life-Balance
- Arbeitszufriedenheit

Wir beraten Sie von der Planung der Befragung bis zur Umsetzung der Ergebnisse.

| | |
|--------------------------|---|
| Branche | Chemie |
| Leistungsprofil | Hygienelösungen v. a. für gewerbliche Anwender |
| Beschäftigte | 18 |
| Ausgezeichnet für | Erstausbildung, beteiligungsorientierte Unternehmensentwicklung |

IDEAL CHEMIE GMBH DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Die IDEAL CHEMIE GmbH ist ein Dortmunder Familienunternehmen in der dritten Generation. Die Wurzeln reichen bis ins Jahr 1924 zurück. Damals gründete Fritz Schmidke eine Firma zur Herstellung von Möbelpolituren sowie speziellen Emulsionen und Bohnerwachs. Mit Horst Schmidke trat 1958 die zweite Generation an die Spitze des Familienunternehmens. Sein Augenmerk galt umfassenden Modernisierungen, zudem wandelte er die IDEAL CHEMIE in eine KG um, 1988 folgte dann die Umwandlung in eine GmbH.

Die dritte Generation übernahm ab 1990 die Verantwortung – und trieb den konsequenten Ausbau des Unternehmens voran. Am Standort in Dorstfeld machte sich Jörg Bernd Schmidke vor allem für eine Erweiterung des Produktportfolios stark. So zeichnete er auch für die Gründung der Iscon Hygiene GmbH verantwortlich, die seit 1995 als Systemanbieter für die IDEAL CHEMIE operiert. Seit 2007 hält Jörg Bernd Schmidke alle Unternehmensanteile. Neben ihm als geschäftsführendem Gesellschafter steht ebenso Juliane Schmidke-Mönkediek seit 2009 als Geschäftsführerin in der Unternehmensverantwortung. Zum umfassenden Produktportfolio gehören heute Reinigungs- und Hygienelösungen für Betriebe mit besonderen Sauberkeitsanforderungen wie Großküchen, Gaststätten und Krankenhäuser.

Eine ausgeprägte Innovationskraft sowie jahrzehntelange Erfahrung sind von entscheidender Bedeutung: Gerade

als Familienunternehmen baut die IDEAL CHEMIE auf ein zielgerichtetes, nachhaltiges Handeln und ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, das sich ebenso gegenüber natürlichen Ressourcen zeigt.

Eine hohe Kunden- und Mitarbeiterorientierung, eine hohe Produkt- und Servicequalität sowie die unmittelbare Nähe zum Markt bilden die unternehmerischen Grundpfeiler. Qualität „Made in Germany“ ist für IDEAL CHEMIE ein Maßstab, an dem sich das Unternehmen messen lässt. Seit November 2009 ist das Unternehmen nach ISO 9001:2008 zertifiziert. Eine Zertifizierung mit dem HACCP-Siegel erfolgte bereits im Jahre 2007. Dies garantiert, dass alle Produkte den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen und Hygienestandards entsprechen.

Zudem spielt der Umweltschutz eine wichtige Rolle: Sparsamkeit und Effizienz sind unverzichtbare Grundbestandteile des Hygienesystems der IDEAL CHEMIE. So werden nachwachsende Rohstoffe, die biologisch abbaubar sind, und umweltfreundliche Komplexbildner eingesetzt. Durch die Verwendung von Hochkonzentraten lassen sich darüber hinaus Verpackungsvolumen und -kosten um 60 % bis 80 % erheblich minimieren.

Im Betrieb werden zugekaufte chemische Vorprodukte zu den meist flüssigen Reinigungs- und Desinfektionsmitteln gemischt, in unterschiedliche Gebinde abgefüllt, kommissioniert und verladen.



Die Produkte werden deutschlandweit, aber auch in der EU mit Schwerpunkt in Benelux sowie darüber hinaus in Russland verkauft. Neben den Eigenmarken werden auch Produkte für fremde Anbieter entwickelt und gefertigt („Lohnfertigung“). Die Prognosen für die Zukunft des Unternehmens sind positiv. Die Planungen gehen davon aus, dass in fünf Jahren etwa 25 Beschäftigte im Unternehmen tätig sein werden.

Die heutigen 18 Beschäftigten haben alle eine einschlägige Berufsausbildung, sie sind überwiegend im Betrieb ausgebildet worden. Über akademische Abschlüsse verfügen der Laborleiter/Qualitätsmanager und die beiden Mitglieder der Geschäftsführung. In der direkten Produktion sind zwei Chemikanten tätig, in der Logistik zwei Fachkräfte für Lagerlogistik und zwei Auszubildende für diesen Beruf; im Verkauf zwei Fachangestellte und zwei Auszubildende, in der Geschäftsleitung zwei Personen und eine Assistentkraft. Aktuell sind also vier Auszubildende im Unternehmen. Ab Sommer 2011 wird wieder der „Regelstand“ von sechs Auszubildenden angestrebt. Allerdings ist es zunehmend schwer, Interessenten für eine Ausbildung zum/zur Chemikanten/in zu gewinnen.

Es handelt sich um eine junge Belegschaft: der/die Jüngste ist 18 Jahre, der Älteste 55 Jahre, das Führungspersonal ist überwiegend zwischen 35 und 40 Jahre alt. Sie arbeiten in der Regel von 8:00 bis 17:00 Uhr an fünf Tagen in der Woche bei übertariflicher Bezahlung.

Unternehmens- und Führungskultur

Im Unternehmen herrscht eine beteiligungsorientierte Führungsphilosophie. Die Beschäftigten werden umfassend in die Geschäftsprozesse einbezogen und haben in ihren Fachbereichen große Gestaltungsmöglichkeiten. Es gibt eine Fülle von Beratungs- und Entscheidungsunden, an denen die jeweiligen Fachleute beteiligt sind:

- Jour-Fix (wöchentlich)
- Die Forschungs- und Entwicklungsgruppe (wöchentlich)
- Die technische Führungsrunde (monatlich)
- Azubi-Jour-Fix

Sehr viel Wert wird auf die laufende berufliche Fortbildung aller Beschäftigten gelegt. Dazu werden sowohl Inhouse-Veranstaltungen als auch Lehrgänge von Fremdanbietern genutzt – z. B. wird der Ausbildungsleiter (zugleich Leiter der Logistik) die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft bei der Berufsgenossenschaft aufnehmen. Einmal im Monat findet für alle Beschäftigten ein Personaltraining im Selfmanagement mit externen Trainern statt. Durch interne Wissensvermittlung wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Arbeitsplätzen und Abteilungen kennen. Hinzu kommen Englisch- und Excelkurse.



Jährlich finden Personalgespräche statt, in denen weitere Entwicklungen vereinbart werden.

Diese umfangreichen Aktivitäten zur Personalentwicklung sind der Überzeugung der Geschäftsleitung geschuldet, dass die Prozesse in diesem Unternehmen nur von vorzüglichen Teamspielern optimal zu bewältigen seien. Die Firma steckt in einem permanenten Entwicklungsprozess, der das Engagement von Jeder und Jedem verlangt. Diese Motivation zu erreichen, zu erhalten und weiterzuentwickeln dienen die unterschiedlichen Maßnahmen zur permanenten fachlichen Entwicklung einer jeden Mitarbeiterin, eines jeden Mitarbeiters.

Nachwuchssicherung durch Ausbildung

Ein zentrales Instrument der Personalpolitik ist die eigene Ausbildung, die die Firma schon seit Jahren vorantreibt. So hat sie z. B. vor sieben Jahren den ersten Ausbildungsgang für den damals neugeschaffenen Beruf der Fachkraft für Lagerlogistik durchgeführt – der damalige Absolvent ist jetzt der Abteilungsleiter Logistik und Leiter der betrieblichen Ausbildung. Ausgebildet werden heute Bürokaufleute, Fachkräfte für Lagerlogistik und Chemikanten.

Neben einer soliden fachlichen Ausbildung legt die Firma großen Wert darauf, die Auszubildenden zu Mitarbeitern/innen mit einer hohen Firmenidentifikation und deren Zukunftsfähigkeit zu entwickeln. Dazu dient die frühzeitige, möglichst umfassende Integration der Auszubildenden in die Arbeitsprozesse und die Gestaltungsrunden. Hinzu kommen der monatliche Jour-Fix für die Auszubildenden und ein externes Seminar für alle Auszubildenden am Beginn eines jeden neuen Ausbildungsjahres. Zur Überwindung individueller Schwächen ist ein Werkslehrer engagiert, der drei- bis viermal in der Woche in den Betrieb kommt. Er arbeitet mit den

Auszubildenden systematisch an den schulischen Defiziten und begleitet sie so durch die gesamte Ausbildung. Vierteljährlich führt der Ausbildungsleiter Bewertungsgespräche mit den Azubis, die in Zielvereinbarungen münden. Monatlich gibt es Azubigespräche und einen Azubi-Jour-Fix, in denen Azubi-Projekte vereinbart und besprochen werden (z. B. ein Azubi-Buch, eine Facebook-Seite, Aktivitäten zur Imagepflege des Unternehmens).

Jedes Jahr werden ein bis zwei Auszubildende eingestellt. Bisher wurden alle in eine Festanstellung nach der Lehre übernommen. Mit seinen in der Regel sechs Auszubildenden erreicht das Unternehmen eine Ausbildungsquote von 33 %.

Geworben wird für die Ausbildung bei IDEAL CHEMIE mit Anzeigen bei der IHK und der Agentur für Arbeit. Wichtiger scheint aber die Kooperation mit einer Realschule und zwei Gesamtschulen, deren Schüler u.a. Praktikumsplätze in dieser Firma finden. Die Firma beteiligt sich aber auch am Projekt des BJU (Bund junger Unternehmer): Unternehmer im Klassenzimmer.

Trotz dieser vielfältigen Aktivitäten zur Bekanntmachung und Qualitätsverbesserung der Ausbildung hat die Firma Schwierigkeiten, Bewerber vor allem für die gewerblichen Berufe zu bekommen. Die Stelle des/der auszubildenden Chemikanten/in muss dieses Jahr mangels Bewerbern wohl vakant bleiben. Bei den Logistikern und erst recht bei den kaufmännischen Berufen bestehen diese Schwierigkeiten nicht, insbesondere im kaufmännischen Bereich kann der Betrieb unter mehreren Bewerbern auswählen.

NEW DEALS

Mit den personalpolitischen Maßnahmen hat das Unternehmen gute Chancen, dauerhaft über eine motivierte und engagierte Belegschaft zu verfügen, die sich aktiv an der weiteren Entwicklung beteiligt. Auch das angestrebte Wachstum wird sich über die eigene Ausbildung realisieren lassen, Einstellungen von außen zur gezielten Erweiterung des Know-hows sowie neuer Ideen einmal abgesehen.

Die Belegschaft kann sich in viele Unternehmensprozesse einbringen, profitiert von den Möglichkeiten zur Weiterbildung und arbeitet in einem angenehmen Betriebsklima.

Unser Service

Energie für Dortmund

Infos direkt in unserem Kundenzentrum
Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr
oder im Internet unter www.dew21.de



DEW21 Kundenzentrum

DEW21

Erdgas Strom Wärme Wasser

| | |
|--------------------------|--|
| Branche | Unfallinstandsetzung, Lackierarbeiten |
| Leistungsprofil | Kfz-Reparaturwerkstatt |
| Beschäftigte | 25 |
| Ausgezeichnet für | Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Gewinnung von Fachkräften |

ÖZER GMBH LÜNEN

Zusammenfassung/Überblick

Die Özer GmbH wurde vor über 20 Jahren von dem heutigen geschäftsführenden Inhaber Erkan Özer gegründet. Das Unternehmen ist auf dem Gebiet der Unfallinstandsetzung tätig und führt Lackierarbeiten an Fahrzeugen unterschiedlicher Marken aus. Mit drei Beschäftigten, davon ein eingestellter Meister, wurden zunächst Aufträge für Privatkunden erledigt.

Mit dem Abschluss von Rahmenverträgen mit aktuell über 40 Versicherungsträgern konnte das Unternehmen wachsen und zählt heute insgesamt 25 Beschäftigte. Wachstum heißt bei der Özer GmbH: Es werden Karosseriebauer und Kfz-Lackierer gesucht und eingestellt. Dies gestaltet sich zunehmend schwieriger. Beide Berufsgruppen sind auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden.

Es wurde die Entscheidung getroffen, verstärkt in die eigene Ausbildung einzusteigen. Vor dem Hintergrund, dass der Geschäftsführer selbst über einen Migrationshintergrund verfügt, werden insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund eingestellt. Mittlerweile arbeiten Menschen aus insgesamt fünf Nationen in dem Kleinunternehmen.

Besonderes Engagement zeigt das Unternehmen bei der Ausbildung von Jugendlichen, die einer besonderen Förderung bedürfen.

Durch eine intensive Betreuung und Unterstützung in regionalen Kooperationsstrukturen werden die Auszubildenden unterstützt.

Unternehmens- und Führungskultur

Bei der Özer GmbH stehen die Zeichen seit einigen Jahren auf wirtschaftlichem Wachstum. Der Geschäftsführer hat das Ziel, die Fachkräfte, die er für die Entwicklung seines Unternehmens benötigt, selber auszubilden. Ausbildung wird in dem Unternehmen groß geschrieben, sowohl in der Produktion als auch in der Verwaltung. Junge Menschen sollen an betriebliche Anforderungen herangeführt werden und haben die Chance, bei guter Leistung und sozialer Integration dauerhaft bei der Özer GmbH eine Beschäftigung zu finden. Zur Unternehmenskultur gehört die Zusammenarbeit verschiedener Nationen, die bewusst durch die Einstellungs politik gefördert wird. Es werden insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund gefördert, um ihnen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Auch die Stammkräfte haben unterschiedliche Migrationshintergründe. Erfahrungsgeleitet wird die Unterschiedlichkeit der Menschen im Arbeitsalltag gelebt (Diversity). Auf nationale und religiöse Besonderheiten wird soweit es geht Rücksicht genommen. Die Betriebssprache ist Deutsch.

Gefördert werden die Zusammenarbeit und das Miteinander u. a. in Gruppengesprächen, bei gemeinsamen Grillfesten auf dem Betriebsgelände und bei gemeinsamen Weihnachtsfeiern mit christlichem Weihnachtsschmuck.

Nachwuchssicherung

Auslöser für das Engagement in die eigene Ausbildung war die betriebliche Erfahrung, dass auf dem Arbeits-



markt keine ausgebildeten Lackierer zu finden waren bzw. ausgebildete Kräfte nicht in der Lackierkabine arbeiten können, so dass eine Einstellung nicht sinnvoll erschien. Aufgrund der steigenden Anzahl von Kooperationsvereinbarungen mit Versicherungsunternehmen stieg jedoch die Anzahl der Aufträge; das Personal musste aufgestockt werden.

2005 wurde dann der erste Auszubildende eingestellt. Heute werden neun Jugendliche ausgebildet: Eine Frau mit polnischem Migrationshintergrund absolviert eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation, vier männliche Jugendliche mit türkischer Herkunft erlernen den Beruf des Karosseriebauers. Weitere vier Jugendliche, einer deutscher und drei türkischer Abstammung, haben das Berufsziel Lackierer.

Für die fachliche Ausbildung der Lackierer und Karosseriebauer ist der deutsche Meister in der Werkstatt zuständig. Für die personelle und soziale Betreuung ist eine Verwaltungsmitarbeiterin zuständig, deren Hauptaufgabengebiet die Buchhaltung ist.

Die ersten Jugendlichen wurden per Mund-zu-Mund-Propaganda gewonnen. Schnell sprach sich in Lünen und insbesondere in der türkischen Gemeinde herum, dass das Unternehmen ausbilden möchte.

Heute wird sehr viel Zeit und Mühe in die Vorbereitung und Auswahl der zukünftigen Auszubildenden investiert. Auf einen guten Schulabschluss bzw. besonders gute Schulnoten wird kein Wert gelegt. Im Gegenteil: Es erhalten auch Jugendliche eine Chance, die eine Förderschule besucht haben. Wichtig ist, dass die Jugendlichen dem Unternehmen zeigen, dass sie motiviert sind, eine Ausbildung zu absolvieren und dass sie in der Lage sind, sich in das Team zu integrieren.

Um dies feststellen zu können, absolvieren die Jugendlichen in der Regel vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum. Das kann ein einjähriges Dauerpraktikum sein, bei dem der Schüler/die Schülerin pro Woche zwei Tage im Betrieb und drei Tage in der Schule ist. Möglich sind ebenso Praktika über mehrere Wochen in den Ferien oder mehrere Monate nach Beendigung der Schulzeit.



Die Erfahrung zeigt: Je länger die Jugendlichen vorab im Betrieb sind, desto besser gelingt das gegenseitige Kennenlernen im Hinblick auf die sozialen und fachlichen Anforderungen. Unterstützungen werden bereits hier angeboten. Nur an einem darf es dem Jugendlichen nicht fehlen: der Motivation.

Die Özer GmbH kooperiert mit verschiedenen Schulen am Ort, in denen sie das Unternehmen und die Ausbildungsplätze regelmäßig vorstellt. Ebenso nimmt sie an Ausbildungsbörsen teil. Mittlerweile wird das Unternehmen aber auch gezielt von Lehrern angesprochen, die ihre Schüler/innen bei der Suche eines Praktikums und später eines Ausbildungsplatzes unterstützen möchten.

Während der Ausbildung findet eine enge Betreuung statt: Fachlich durch den Meister und sozial durch die Verwaltungsmitarbeiterin. Dies geschieht nach dem Prinzip: Fördern, Unterstützen, Lenken, Fordern. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung werden die Jugendlichen sehr eng begleitet, um sie an die neue Situation heranzuführen, aber auch um frühzeitig zu erkennen, ob jemand ausbildungsbegleitende Hilfen benötigt. In Kooperation mit einem Partner vor Ort werden diese dann angeboten.

Ziel ist, alle Auszubildenden soweit es geht zu unterstützen, damit sie die angefangene Ausbildung erfolgreich im Unternehmen abschließen. Besteht ein Auszubildender die Abschlussprüfung und hat er sich gut ins Team inte-



griert, dann bekommt er ein Übernahmeangebot. Bestehen noch Zweifel, dann wird zunächst ein befristeter Vertrag (ein Jahr) angeboten. In dieser Zeit können beiderseits die beruflichen Perspektiven geklärt werden. Natürlich gibt es auch Fälle, in denen kein Angebot unterbreitet wird oder in denen die Jugendlichen die Ausbildung abbrechen.

Berufliche Fortbildung

Zur beruflichen Weiterentwicklung - damit die Mitarbeiter/innen auf dem neuesten Stand sind - werden regelmäßig Weiterbildungsangebote der Hersteller in Anspruch genommen. Dazu gehören Lehrgänge über Glasschäden, sanfte Instandhaltung oder neue Lacke und ihre Verarbeitung.

NEW DEALS

Die Özer GmbH ist ein gelungenes Beispiel für die Gewinnung von Fachkräften mittels eigener Ausbildung. Hervorzuheben ist, dass das Unternehmen Jugendliche mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen ausbildet (Migrationshintergrund, schlechter Schulabschluss usw.). Die Motivation dies zu tun, resultiert sicherlich aus den eigenen Migrationserfahrungen des Geschäftsführers. Die Öffnung der Ausbildungskapazitäten für Jugendliche verschiedener Nationalitäten und damit die Förderung einer multikulturellen Belegschaft ist ein positives Beispiel für ein modernes Personalmanagement.

Wir bewegen Personal.

PEAG Transfer
Wir vermitteln Personal.

Transferleistungen nach
§§ 216 a, 216 b SGB III

PEAG Personal
Ihr Fachkräftepool
Wir eröffnen Perspektiven.

Vermittlungsorientierte
Arbeitnehmerüberlassung

PEAG HR...
Wir entfalten Potenzial.

Personalberatung für
Führungskräfte

PEAG MBG
Wir teilen Erfolge.

Innovative
Mitarbeiterbeteiligung

PEAG UNTERNEHMENS
GRUPPE

PEAG Holding GmbH

www.peag-online.de

| | |
|--------------------------|--|
| Branche | Personenbezogene Dienstleistungen |
| Leistungsprofil | Transferagenturen und -gesellschaften, vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung, Personalmarketing, Personalrekrutierung, Personal- und Managemententwicklung |
| Beschäftigte | 153 |
| Ausgezeichnet für | Mitarbeiterkapitalbeteiligung MBG |

PEAG HOLDING GMBH (PEAG UNTERNEHMENSGRUPPE) DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Die Unternehmensgruppe der PEAG Holding GmbH (PEAG) bietet Beratung und eine Vielzahl von Dienstleistungen rund um das Thema Beschäftigung für Unternehmen und deren Mitarbeiter/innen an.

Der Ursprung des Unternehmens liegt im Beschäftigten-transfer. In den vergangenen Jahren bildete sich um diesen Schwerpunkt herum eine Unternehmensgruppe, die vor allem folgende Dienstleistungen anbietet:

- Beschäftigtertransfer gemäß §§ 216a und 216b SGB III (PEAG Transfer GmbH)
- Personalmarketing, Personalauswahl, Personal- und Managemententwicklung sowie Trennungsmanagement (PEAG HR GmbH)
- Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung von Fachkräften sowie Modelle zur Beschäftigungssicherung (PEAG Personal GmbH)
- Beratung zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung (PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH)

Getreu der Unternehmensgruppenleitlinie: „Wir bewegen Personal“ ist es die Zielsetzung der PEAG, mit ihrem Leistungsangebot den Wünschen der Kunden gerecht zu werden. Des Weiteren, durch eine qualitativ anspruchsvolle Arbeit die Marktfeststellung weiter zu stärken und auf dieser Erfolgsgrundlage den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern.

Die PEAG wurde 1997 in Dortmund gegründet. Seit

dem Jahr 2000 arbeitet PEAG bundesweit für Unternehmen aller Größen und Branchen und ist aktuell an über 30 Standorten mit 153 internen Stamm-Mitarbeitern/innen vertreten.

Mit der Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH hat die PEAG ein Instrument entwickelt, welches den Beschäftigten ermöglicht, sich als stille Gesellschafter zu beteiligen. Die Kapitaleinlagen sind insolvenzgeschützt und hochverzinst.

Unternehmens- und Führungskultur

PEAG-Strukturen und Leitmotive:

PEAG hat eine flache Hierarchie und damit verbunden kurze Kommunikations- sowie Entscheidungswege. Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind klar definiert und schriftlich vereinbart.

Mit der Beratung von Menschen in besonderen Lebenssituationen übernimmt das Unternehmen eine besondere Verantwortung. Jeder Einzelne trägt durch seine Arbeit und die Art und Weise, wie er sie ausübt, zum Erfolg bei. Alle Aktivitäten im operativen Geschäft sind auf die Bedürfnisse der Transfermitarbeiter ausgerichtet. Ein kompetenter, verständnisvoller, zielorientierter und freundlicher Umgang bildet die Voraussetzung für den Beratungserfolg.

Ziel der Beratung ist es, größtmögliche Förderungen und Vermittlungserfolge für die Transfermitarbeiter/innen zu erzielen.



Langjährige, erfahrene Stamm-Mitarbeiter/-innen sind ein wesentlicher Faktor für den Erfolg des Unternehmens. Persönliches Engagement und die fachliche Qualifikation erfahren besondere Förderungen. Daher hat die PEAG eine interne Personalentwicklungsabteilung und ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm.

Die PEAG verfolgt als vorrangigen Unternehmenszweck, die Übernahme und Vermittlung von durch Stellenabbau betroffene Mitarbeiter/-innen externer Unternehmen. Das Thema, wie trenne ich mich verantwortungsbewusst und sozialverträglich von Arbeitskräften, erleben die Berater/-innen in ihrer täglichen Arbeit hautnah. Umso wichtiger ist es, den Stamm-Mitarbeitern/-innen einen vertraglichen Rahmen zu geben, in dem sie sich voll und ganz auf ihre Arbeit konzentrieren können. Daher arbeitet die PEAG nahezu ausschließlich mit fest angestellten Mitarbeitern/-innen. Dies ist in der Branche (Transfergesellschaften oder auch Weiterbildungsbranche) nicht selbstverständlich, da die Auftragslage nach Umfang und Arbeitsort oft großen Schwankungen unterliegt und sich somit unmittelbar auf die Zahl der projektbezogenen angestellten Mitarbeiter auswirkt.

Das, was die Stammkräfte im Rahmen der Beratungsaufträge von den Teilnehmern/-innen erwarten, müssen auch die PEAG-Berater/-innen umgekehrt erfüllen: Flexibilität, Mobilität, lebenslanges Lernen. Dabei werden nach Möglichkeit die privaten Interessen berücksichtigt. Stamm-Mitarbeiter/-innen können ihre Arbeitszeit befristet reduzieren, z. B. wegen eines Studiums, Elternzeit wird von Müttern und Vätern in Anspruch genommen und

Altersteilzeit von Beschäftigten im rentennahen Alter. Ebenfalls haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Vertrauensarbeitszeit als variables Arbeitszeits-Gestaltungselement zu nutzen.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Im Jahr 2003 begann die zweijährige Planung und Umsetzungsphase der PEAG-Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Am 4. April 2005 wurde die PEAG MBG (PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH) auf Basis eines einstimmigen Beschlusses der Gesellschafter als Tochtergesellschaft der PEAG gegründet. Die Initiative für dieses finanzpolitische und personalwirtschaftliche Instrument ging von der Geschäftsführung der PEAG aus. Mittlerweile ist das Modell im Unternehmen fest etabliert und hat einen hohen Stellenwert bei der Belegschaft erreicht.

Mit der PEAG MBG wurde beabsichtigt, ein modernes, innovatives Modell zur Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung zu installieren und zudem dem politischen Willen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung im eigenen Unternehmen Rechnung zu tragen. Das wesentliche Motiv des Gesetzgebers ist, über das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz die Vermögensbildung der Arbeitnehmer/-innen zu verbessern und damit Anreize für die Erhöhung des eigenen monatlichen Nettoentgelts durch aktive Beteiligung am Unternehmen zu schaffen. Bisher spielen jedoch nur in 2 % der deutschen Unternehmen Modelle dieser Art eine Rolle.

Der finanzielle Vorteil der MBG liegt für die PEAG zweifelsfrei in der Erhöhung der betriebswirtschaftlichen Eigenkapitalausstattung. Dem Unternehmen ging es

jedoch um mehr. Mit Gründung der PEAG MBG bestand zwischen der PEAG-Geschäftsführung und den PEAG-Gesellschaftern in zwei wichtigen Zielen Übereinstimmung:

- auf immaterieller Ebene betriebliche Partnerschaft im wirklichen praktischen Leben zu verwirklichen, um den Gegensatz Arbeitgeber/Arbeitnehmer zu überbrücken (stille Beteiligung am Unternehmen)
- im materiellen Bereich durch die Beteiligung am Unternehmenserfolg erbrachte Leistungen der Mitarbeiter/innen freiwillig und zusätzlich zum vereinbarten Entgelt zu honorieren.

Weitere Ziele sind:

- Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmensgewinn
- Stärkung der Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und damit der Mitarbeitermotivation
- Förderung des unternehmerischen Denkens, da der Ertrag in der MBG durch eigenes Handeln beeinflusst werden kann
- Förderung einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit

Gegenstand des Unternehmens ist die Zusammenfassung und Verwaltung von Kapitaleinlagen beteiligungsberechtigter Stamm-Mitarbeiter/innen der PEAG, um dieses Kapital der PEAG zur Verfügung zu stellen. Seit 2006 können beteiligungsberechtigte Beschäftigte Anteilscheine an der PEAG MBG erwerben. Das Modell hat folgende Eckpunkte:

- die PEAG hält zu 100 % die MBG-Gesellschafteranteile, während PEAG MBG zu 21,6 % an PEAG beteiligt ist (= Überkreuzbeteiligung)
- Stamm-Mitarbeiter/innen werden durch den Erwerb von Anteilscheinen stille Gesellschafter der PEAG MBG
- Einzahlungen der Mitarbeiter/innen erhält die PEAG unmittelbar als Darlehen
- Gewinnausschüttungen werden als zusätzliches Darlehen zurückgeführt
- Stille Beteiligungen sind betriebswirtschaftlich Eigenkapital und führen zu einer verbesserten Eigenkapitalquote
- Vermögens- und Informationsrechte der stillen Gesellschafter nach §§223 ff. Handelsgesetzbuch nimmt stellvertretend ein Partnerschaftsausschuss wahr.

Beteiligungsberechtigt an der MBG sind PEAG-Mitarbeiter/innen, die sich am 1. Februar des jeweiligen Jahres mit einer mindestens einjährigen Betriebszugehörigkeit weiterhin in einem ungekündigten An-

stellungsverhältnis befinden. Altersteilzeitler in der aktiven Phase sind teilnahmeberechtigt. Ebenso Teilzeitkräfte, die mindestens 20 Stunden pro Woche tätig sind.

Das Mitarbeiter-Guthaben wird in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg der PEAG verzinst. Die Berechnung des jährlichen Zinssatzes für die Einlagen richtet sich nach den Faktoren „vermittelte Transfermitarbeiter“ und „betreute Transfermitarbeiter“, wobei der Vermittlungserfolg das deutlich höhere Gewicht hat. Somit wirkt sich die Arbeitsleistung jedes/r Einzelnen direkt auf die Höhe der Zinsausschüttung aus.

Ziel des Zinsberechnungsmodells ist es, sachbezogene Faktoren als Bemessungsgröße zu hinterlegen, um Willkürentscheidungen zu verhindern. Die Bezugsgrößen der gesamten Faktoren für die Berechnung der Verzinsung werden jährlich von den Gesellschaftern der PEAG neu beschlossen und transparent z. B. in Abteilungs- und Betriebsversammlungen und über das PEAG Intranet kommuniziert.

Die MBG hat für die Mitarbeiter/innen der PEAG folgende Vorteile:

- Erwerb von Anteilscheinen mit gleichzeitiger freiwilliger finanzieller Zuwendung des Arbeitgebers
- garantierte Mindestverzinsung der Geldanlagen über dem marktüblichen Zinsniveau (Zinssatz für langfristige Pfandbriefe, Stand 01.01. des jeweiligen Jahres)
- tatsächliche Beeinflussung der Verzinsung durch eigene Leistung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters
- die Chance zur Teilhabe bei einer Gewinnausschüttung der PEAG

Innovationsgehalt der Maßnahme

Mit der MBG wurde die von der Landes- und Bundesregierung propagierte Kapitalbildung für Mitarbeiter/innen umgesetzt. Sie ist zurzeit die einzige Unternehmung der Transferbranche, die ihren Beschäftigten ein derartiges insolvenzgeschütztes Modell anbietet.

Bei der Modellentwicklung wurde besonderer Wert auf die materielle Sicherung der Mitarbeiter-Finanzanlage gelegt und vorgegeben, dass die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung an der MBG prinzipiell jeden Verlust der Kapitalüberlassung ausschließen muss.

Durch den Beitritt der Mitarbeiter/innen in einen Insolvenzschutzpool treten sie ihre Ansprüche auf Guthaben-Rückzahlung an den Pool ab. Die Sparkasse Dortmund sichert durch eine selbstschuldnerische Bürgschaft die Geldeinlagen ab. Ebenso entfällt für die

Mitarbeiter/innen das Risiko, bei möglichen Verlusten der PEAG eigenes Geld zu verlieren.

Durch das Zinsberechnungsmodell der MBG ergibt sich eine attraktive Verzinsung der Mitarbeiter-Kapitaleinlagen von bisher im Durchschnitt 6,1 % p. a. Damit liegt der Zinssatz deutlich höher als am freien Kapitalmarkt.

Die durchschnittliche Teilnahme der berechtigten Stammkräfte beläuft sich auf mehr als 60 %.

Wie wird die Maßnahme im betrieblichen Alltag umgesetzt?

Mitwirkungsorgane der PEAG MBG: Mit dem Erwerb der Anteilscheine an der MBG werden die Kapitalgeber „stille Gesellschafter“. Als stille Gesellschafter haben die beteiligten Mitarbeiter/innen keine Einflussmöglichkeiten auf die Geschäftspolitik oder Kapitaldienste, wie Ausschüttungen, Darlehen o. ä. Geschäftsbücher können eingesehen bzw. Geschäftsvorgänge hinterfragt werden.

Bestandteil der vertraglichen MBG-Struktur ist ein Partnerschaftsausschuss, bestehend aus drei ständigen Mitgliedern sowie zwei Ersatzmitgliedern aus dem Kreis der stillen Gesellschafter. Die Mitglieder dieses Partnerschafts-

ausschusses werden aus der Partnerschaftsversammlung heraus gewählt. Gegenwärtig sind dies Schlüsselpositionsinhaber (Unternehmensjuristin, Regionalprojektleiterin sowie stellvertretender Betriebsratsvorsitzender).

Die Partnerschaftsversammlung als Mitwirkungsorgan gem. § 3 der PEAG-Beteiligungsbedingungen wird aus allen stillen Gesellschaftern gebildet und ist vorrangig ein Informations- und Gesprächsforum. Sie nimmt die Interessen der stillen Gesellschafter auf der Grundlage der einschlägigen Bestimmungen des HGB sowie der PEAG-Beteiligungsbedingungen wahr. Sie wird im Regelfall einmal jährlich einberufen.

New Deals

Mit der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft wurden sowohl Unternehmens- wie Mitarbeiterziele realisiert: Das Unternehmen profitiert von einer weiteren Möglichkeit zur Kapitalbeschaffung sowie von einer hohen Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen. Die Beschäftigten haben eine attraktive Möglichkeit der Kapitalanlage, weil sie gut verzinst und sicher ist. Zudem profitieren sie kollektiv direkt vom Erfolg ihrer Arbeit.

DIE NEW DEALS PREISTRÄGER DER 5. AUSSCHREIBUNGSRUNDE 2010

- DEMAG CRANES & COMPONENTS GMBH
- ELMOS SEMICONDUCTOR AG
- EMC TEST NRW GMBH
- GEA ENERGIETECHNIK GMBH
- GOGAS GOCH GMBH & CO. KG
- KG DEUTSCHE GASRUSSWERKE GMBH & CO
- KHS AG
- LEMKEN GMBH & CO. KG
- ST. BARBARA KLINIK HAMM-HEESSEN GMBH
- WICKE GMBH + CO. KG

| | |
|--------------------------|--|
| Branche | Elektrohandwerk |
| Leistungsprofil | Analyse, Optimierung und Umsetzung von IT-gestützten Prozessen wie Webportalen und Datenbanklösungen |
| Beschäftigte | 24 |
| Ausgezeichnet für | Mitarbeitergewinnung und -bindung, Mitarbeiterbeteiligung |

PETERS ELEKTROTECHNIK GMBH SCHWERTE

Zusammenfassung/Überblick

Die Peters Elektrotechnik GmbH wurde 1952 von Hermann Peters mit einem Mitarbeiter und einem Auszubildenden gegründet. Heute hat das Unternehmen 24 Beschäftigte, davon 5 Auszubildende. Zu den Kunden zählen sowohl Privatpersonen als auch Industrie- und Gewerbeunternehmen. Die Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Planung und Installation von Elektroinstallationen, Gebäudesystemtechnik, Beleuchtungsanlagen, Medien-, Telefon-, EDV-, Sat- und Kabelempfangsanlagen sowie Rolladenanlagen. Ein praktisches Beispiel ist die Planung und Installation einer modernen Gebäudesystemtechnik mit der u. a. Heizkörper, Jalousien, Licht, Musik sowie Rauch- und Bewegungsmelder über Handy/Internet geregelt werden können.

Das Tätigkeitsspektrum stellt besonders hohe Anforderungen an die Beschäftigten. Eine Folge war, dass auf dem freien Markt keine ausgebildeten Elektroniker gefunden werden konnten, die die spezifischen betrieblichen Anforderungen erfüllen. Es wurde beschlossen selbst Elektroniker auszubilden, und zwar in allen drei Fachrichtungen, die im Handwerk ausgebildet werden können: 1. Energie- und Gebäudetechnik, 2. Automatisierungstechnik und 3. Informations- und Telekommunikationstechnik.

Über die Jahre wurden erfahrungsbasiert Verfahrensweisen für die Bewerberauswahl sowie die fachliche und soziale Begleitung/Unterstützung der Auszubildenden

entwickelt. Sie tragen dazu bei, dass seit Anfang der 90er Jahre alle Auszubildenden erfolgreich ihre Abschlussprüfung bestanden haben.

Nach bestandener Prüfung erhalten die Auszubildenden in der Regel ein Übernahmeangebot, das mit einer Beschreibung der fachlichen und finanziellen Entwicklungsoptionen verbunden ist. Damit möchte das Unternehmen den jungen Facharbeitern Entwicklungsmöglichkeiten im eigenen Haus aufzeigen und sie so an das Unternehmen binden. Entsprechende Weiterbildungsangebote können besucht werden.

Darüber hinaus werden die Beschäftigten in unternehmerische Entscheidungen einbezogen. Maßnahmen zur Teambildung werden regelmäßig durchgeführt.

Unternehmens- und Führungskultur

Ziel ist, mit einem motivierten und qualifizierten Personalstamm die Zukunft des Unternehmens langfristig zu sichern. Dies gilt sowohl auf der Führungs- als auch auf der Mitarbeiterebene.

2008 hat der Sohn des Firmengründers einen jüngeren Mitgesellschafter in das Unternehmen geholt. Beide teilen sich heute die Geschäftsführung. Ende 2013 wird das Unternehmen komplett übergeben.

Auf der Mitarbeiterseite wird Aus- und Weiterbildung groß geschrieben. Dies ist notwendig, um zum einen den



Personalbedarf zu decken. Zum anderen sollen die Aufträge ganzheitlich abgewickelt werden (kurz: Schlitze aufstemmen, Anlage einbauen und programmieren). Das macht die Aufträge interessanter für den Mitarbeiter und wirtschaftlicher für das Unternehmen. Es stellt jedoch auch entsprechend höhere Anforderungen an die Mitarbeiter.

Darüber hinaus setzt der Geschäftsführer auf ein starkes Team. Dazu gehört eine offene Kommunikations- und Informationspolitik. Die Mitarbeiter werden in Veränderungsprozesse aktiv eingebunden. Maßnahmen zur Teambildung tragen dazu bei, dass die Bindung an das Unternehmen wächst.

Nachwuchssicherung

Um den eigenen Personalbedarf zu decken, bildet die Peters Elektrotechnik GmbH in der Regel pro Lehrjahr zwei Elektroniker aus. Vor Ausbildungsbeginn absolvieren die Jugendlichen meist ein Praktikum zum gegenseitigen Kennenlernen. Dies kann ein Ferienpraktikum sein oder ein längerfristiges Praktikum, bei dem sich Schul- und Betriebstage abwechseln.

Nach welchen Kriterien werden die Bewerber ausgewählt? Wichtig sind gute Noten (gut bis befriedigend) in den Fächern Mathematik und Physik. Ebenso wichtig ist ein sauberes und ordentliches Äußeres, denn schließlich findet die Arbeit beim Kunden z. B. in seinem Privathaus

statt, und der muss Vertrauen haben. Deshalb wird der Bewerber gebeten, die Unterlagen persönlich im Büro abzugeben. Darüber hinaus muss „die Chemie“ mit den Kollegen stimmen. Die zeigt sich im Praktikum.

Während der Ausbildung werden die Jugendlichen eng begleitet. Fachlich werden sie von den Monteuren auf den Baustellen ausgebildet. Darüber hinaus gibt es Übungstafeln für Schaltungen im Lager. Es wird ein kontinuierlicher Austausch mit den Berufsschullehrern gepflegt. Besteht Unterstützungsbedarf, werden ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch genommen. Darüber hinaus findet auch eine soziale Betreuung statt. Stellvertretend dafür steht ein enger Kontakt zu den Eltern, um bei Bedarf schnell auf Probleme reagieren zu können.

Im Laufe der Jahre hat sich so ein Ausbildungsstandard entwickelt, der über den Betrieb hinaus bekannt ist. So wurden z. B. durch die Berufsschule zwei Auszubildende vermittelt, damit sie bei der Peters Elektrotechnik GmbH ihre Ausbildung gut abschließen können.

Übernahme mit Entwicklungsperspektive

Nach bestandener Abschlussprüfung erhalten die Auszubildenden durchweg ein Übernahmeangebot. Dabei werden so genannte Staffilverträge abgeschlossen, die den jungen Facharbeitern sowohl fachlich als auch bezogen auf das Entgelt eine Entwicklungsperspektive aufzeigen. Dies ist besonders wichtig, da

aufgrund des breiten Einsatzspektrums in der Ausbildung (Kundendienst, Neubau und Industrie) die jungen Facharbeiter am Markt sehr gefragt sind.

Die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen finden zum einen bei externen Bildungsträgern statt. Die Kosten übernimmt das Unternehmen. Zum anderen wurden Tageslehrgänge von Herstellern im Haus angeboten. Hier ist die Teilnahme Pflicht. Fachmessen werden von allen Mitarbeiter/innen gemeinsam besucht. Ziel der breit angelegten Weiterbildungsmaßnahmen ist auch, das Wissen im Unternehmen zu halten.

Mitarbeiterbeteiligung

Jeden Montagmorgen findet eine Besprechung mit allen Beschäftigten statt. Dort werden die Arbeiten der Woche besprochen sowie weitere Informationen ausgetauscht. Im Anschluss geht es auf die Baustellen.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise ist auch an der Peters Elektrotechnik GmbH nicht spurlos vorüber gegangen. Für die Geschäftsführer war klar: Keiner sollte entlassen werden. In Abstimmung mit den Mitarbeiter/innen wurden Aufträge gestreckt und Urlaubstage vorzeitig in Anspruch genommen. Zeitgleich stand das Unternehmen bei einer Ausschreibung in einer harten Konkurrenzsituation, mehrfach musste der Preis nachgebessert werden. All das wurde mit den Mitarbeiter/innenn besprochen. Die Entscheidung, den Auftrag zu einem bestimmten Preis anzunehmen, wurde gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen getroffen.

Ziel ist, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsabläufe ständig zu verbessern. Gemeinsam mit einem externen Berater wurden im Rahmen einer Potenzialberatung Verbesserungsvorschläge erarbeitet. In diesem Prozess waren die Mitarbeiter/innen aktiv eingebunden. Aktuell wird an einem Mitarbeiter-Handbuch gearbeitet, in dem die zentralen Prozesse dokumentiert sind.

Darüber hinaus wurde die Potenzialberatung dazu genutzt, die individuellen Stärken jeder Mitarbeiterin/jedes Mitarbeiters herauszuarbeiten und sie im Team nutzbar zu machen. So stellte sich z. B. heraus, dass ein(e) bisher eher unauffällige(r) Mitarbeiter/in ein ausgesprochen gutes Gespür für den Ausgleich von Leistungsunterschieden in einem Team hat.



Mitarbeiterbindung

Staffelverträge, Weiterbildung, Mitarbeiterbeteiligung - all diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Mitarbeiter/innen an das Unternehmen zu binden. Darüber hinaus wird langjährigen Mitarbeiter/innen der Abschluss einer Direktversicherung zur Altersvorsorge angeboten. Das Bonbon oben drauf: Das Unternehmen verzichtet auf seinen Ersparnisanteil und gibt diesen an den/die Mitarbeiter/in weiter.

Obligatorisch findet jedes Jahr ein Ausflug statt. Das letzte Mal haben die Geschäftsführer zum Paddeln auf der Ruhr eingeladen. Auch dies ist eine Maßnahme, mit der die Teambildung gefördert werden soll.

NEW DEALS

Die Peters Elektrotechnik GmbH ist ein gelungenes Beispiel, wie ein handwerklicher Kleinbetrieb eine zukunftsweisende Personalpolitik umsetzen kann, die auf Nachwuchsgewinnung auf Führungskräfte- und Mitarbeiterenebene sowie diversen Ansätzen zur Mitarbeiterbindung beruht.

Diese Politik scheint zunächst anlassbezogen eher naturwüchsig entstanden zu sein. Sie wird jedoch aktuell, insbesondere durch den neuen Mitgesellschafter vorangetrieben und in betriebliche Strukturen überführt, die zu einer nachhaltigen betrieblichen Verankerung beiträgt.



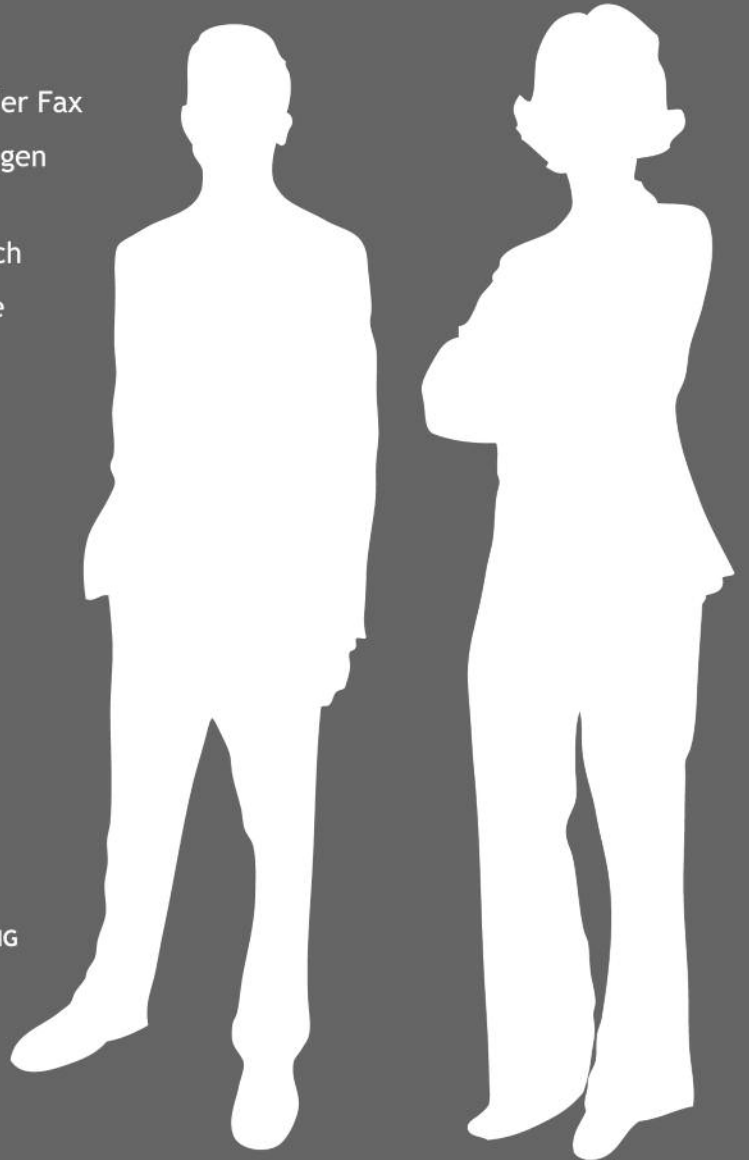
STARKE VERBÄNDE FÜR STARKE MITGLIEDER!

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



| | |
|--------------------------|---|
| Branche | Malerhandwerk |
| Leistungsprofil | Wohnungs-/Hausrenovierungen, Industrieflächenanstriche – Malerarbeiten jedweder Art, Generalunternehmer |
| Beschäftigte | 32 |
| Ausgezeichnet für | Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und -qualifizierung |

RENFORDT MALERFACHBETRIEB GMBH ISERLOHN

Zusammenfassung/Überblick

Den Malerfachbetrieb Renfordt gibt es seit 1927 in Iserlohn. Der Familienbetrieb hat heute 32 Beschäftigte, darunter acht Auszubildende. Angeboten wird ein Komplettservice rund ums Renovieren von Haus und Wohnung. Alle Malerarbeiten werden dabei vom Renfordt-Team selbst erbracht, die anderen Gewerke werden koordiniert. Der Kunde hat somit nur einen Ansprechpartner. Die Kunden stammen überwiegend aus Nordrhein-Westfalen und zwar sowohl aus dem privaten als auch aus dem gewerblichen Bereich.

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

Zuverlässigkeit, Termingenauigkeit, Preisgarantie und höchste Qualität – das sind die Erfolgsfaktoren des Renfordt-Teams. Dazu gehört auch, dass besonderen Kundenwünschen Rechnung getragen wird, wie z. B. der Einsatz besonderer Techniken oder wenn Büroräume nur abends oder am Wochenende zur Renovierung zur Verfügung stehen.

Um dies dauerhaft realisieren zu können, sind qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen notwendig. Diese – so die Führungsphilosophie – können nur eine gute Leistung erbringen, wenn sie Spaß an der Arbeit haben und

gerne ins Unternehmen kommen. Diverse Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und beruflichen Weiterbildung, zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes sowie zur Anerkennung und Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin sollen dies befördern. Seit langem hat die Personalpolitik daher einen hohen Stellenwert im Unternehmen.

Unternehmens- und Führungskultur

Bei Renfordt herrscht das Prinzip der „offenen Tür“. Was zu klären ist, wird rasch meist bilateral besprochen. Belegschaftsversammlungen finden regelmäßig statt. Ein Mitarbeiterhandbuch sowie das Intranet sorgen für hohe Kommunikationsdichte und raschen Informationsfluss. Wichtige betriebswirtschaftliche Informationen werden am schwarzen Brett ausgehängt und besprochen.

Mit Unterstützung eines Personaltrainers wurde mit der Belegschaft ein Leitbild für das Unternehmen sowie Regeln für den Umgang untereinander und Verhalten beim Kunden erarbeitet.

Seit Jahren finden regelmäßig, manchmal auch sehr spontan, Grillfeste statt, zu denen die Renfordt Mitarbeiter/innen auch ihre Partnerinnen bzw. Partner sowie ihre Kinder mitbringen können.

Nachwuchssicherung durch Ausbildung

Traditionell genießt die eigene Ausbildung ein besonders hohes Augenmerk. Ziel ist es, den Personalbedarf mög-



lichst über eigene Ausbildung zu decken. Wie viele andere Handwerksunternehmen muss sich auch Renfordt besonders bemühen, um Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildung im Handwerk zu gewinnen. Renfordt hat daher verschiedene Akquisitionsstrategien entwickelt, um den eigenen Nachwuchs zu sichern: Werbung per Internet, Teilnahme an Ausbildungsmessen und Schulkooperationen gehören zum Maßnahmenset.

Die Schulzeugnisse spielen bei den Bewerber/innen nur eine untergeordnete Rolle, auch Förderschüler werden genommen und in besonderer Weise betreut. Obwohl es sich in diesem Handwerk eher um traditionell männliche Berufe handelt, werden auch Mädchen als Auszubildende eingestellt. Wichtiger als Noten sind das persönliche Verhalten, die Motivation und die Freude an der Arbeit. Die Vorstellungsgespräche werden von den Meistern geführt. Idealerweise findet danach ein mindestens zweiwöchiges Praktikum statt.

In diesem Praktikum haben die Schüler/innen eine(n) Gesellen/in aus dem Privatkundengeschäft – dem Geschäftsbereich Optimaler Partner (OMP) – als feste(n) Ansprechpartner/in. Das OMP-Geschäft ist in besonderer Weise anspruchsvoll. Die Maler/innen stehen unter der Beobachtung der Kunden und müssen mit dem Kunden kommunizieren. Das stellt sowohl Anforderungen an eine saubere und sehr gut ausgeführte Arbeit, als auch an einen höflichen und verbindlichen Umgang mit dem Kunden. Der/die Praktikant/in bekommt dadurch gleich einen qualitativ hochwertigen Eindruck von seinem

potentiellen Arbeitgeber. Für Renfordt ein Lackmustest. Der/die aus dem OMP-Bereich stammende Geselle/in 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. Trotz aller Bemühungen können allerdings nicht immer alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

In der Ausbildung selbst bleibt die Zuordnung zu einer/einem OMP-Gesellen/in auch im ersten Lehrjahr weiterhin bestehen. Diese(r) gibt halbjährig eine Beurteilung über die Entwicklung des Azubi ab. Ein(e) Mitarbeiter/in in der Verwaltung geht regelmäßig und ausbildungsbegleitend das Berichtsheft mit den Auszubildenden durch. Persönliche Betreuung wird hier groß geschrieben. Die Auszubildenden müssen sich schriftlich verpflichten, an unterstützenden Schulbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wenn die Berufsschulleistungen die Note „befriedigend“ nicht mehr erreichen. Bei sehr guten und guten Berufsschulnoten werden Prämien ausgesetzt, die über alle drei Ausbildungsjahre zusammen 1.800 € ausmachen können. Für Förderschüler/innen wurden die Notenanforderungen jeweils eine Note tiefer angesetzt.

Im ersten Lehrjahr wird auch das Zeitbudget der Baustellen nicht durch die Auszubildenden belastet. Es ist also reine Lernzeit. Im zweiten Ausbildungsjahr wird die Arbeitszeit der Auszubildenden dann zu 50 % der jeweiligen Baustelle zugerechnet. In dieser Phase werden die

Auszubildenden ausschließlich im Privatkundengeschäft eingesetzt, weil dort ein direkter und regelmäßiger Kundenkontakt gegeben ist. Kundenverhalten und Umgangsformen können so leichter trainiert werden. Am Ende des ersten Ausbildungsjahres verfügen die Azubis somit schon über eine solide Grundausbildung des Handwerks, da im Privatkundenbereich die gesamte Palette des Maler- und Lackiererhandwerks gefragt ist.

Das Unternehmen kümmert sich also sehr stark darum, dass die Ausbildung erfolgreich durchlaufen wird und mit einem möglichst guten Ergebnis endet. Mit den Ergebnissen ist der Inhaber und Geschäftsführer Jochen Renfordt durchaus zufrieden: Lediglich ein Drittel der Auszubildenden steigt während der Ausbildung aus, ein weiteres Drittel bleibt im Unternehmen, und ein weiteres Drittel wechselt nach der Ausbildung auf eine weiterführende Schule und ist auch danach im Betrieb herzlich Willkommen. Da der Personalbedarf vor allem aus Verrentungsabgängen und Wachstum entsteht, reicht diese Quote weitgehend aus. Bei zusätzlichem Personalbedarf spielt das Alter keine Rolle: Auch 60-Jährige wurden in den vergangenen Jahren eingestellt und sind wichtige Stützen und Ratgeber innerhalb der Belegschaft.

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 Kundenverhalten.

Beschäftigungssicherung und Work-Life-Balance

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. Auftragspitzen in hoch ausgelasteten Monaten konnten nun mit auftragsschwachen Monaten, zumeist jahreszeit- und witterungsbedingt, kompensiert werden. Dies erhöht die Beschäftigungssicherheit. Das Schwankungsintervall geht von plus 150 Stunden bis minus 40 Stunden. Jeweils zum 1. April eines Jahres wird das Konto auf „Null“ gestellt, Überschüsse werden durch Freizeit oder Vergütung abgegolten. Es können auch Stunden mit in die nächste Jahresperiode übertragen werden. Das Arbeitszeitkonto kann von den Beschäftigten auch für private Belange eingesetzt werden.



Informationsfluss

Neben Informationen am schwarzen Brett sowie über das Intranet erhalten die Mitarbeiter/innen zwei bis dreimal im Jahr eine Mitarbeiterzeitung. Darin wird besonderer Wert auf die Vorstellung von Projekten gelegt. Die Mitarbeiter/innen sollen über die Aktivitäten des Unternehmens informiert werden; sie sollen sich mit dem Unternehmen identifizieren können.

Gesundheitsförderung

Auch das Thema Gesundheit findet im Unternehmen immer mehr Beachtung. So nimmt das Unternehmen am Gesundheitsförderprogramm der IKK teil. Rückentrainings werden ebenso angeboten wie das Gesundheitsmobil der IKK. Bei wenigen Krankheitstagen pro Jahr werden Prämien ausgezahlt, die maximal 400 € pro Beschäftigten ausmachen können. Durch diese Kombination verschiedener Maßnahmen konnte der Krankenstand auf unter 4 % gesenkt werden, gegenüber knapp 6 % im Branchenschnitt.

NEW DEALS

Die Firma Renfordt ist ein gelungenes Beispiel dafür, wie auch in kleinen Unternehmen vorbildliche Personalarbeit betrieben werden kann. Herausragend sind vor allem die Bemühungen um die Gewinnung und die Förderung von Auszubildenden.

Direkte Kommunikation sowie ein umfangreiches Informationssystem sorgen für ein gutes Betriebsklima und eine motivierte Belegschaft. So können auch anspruchsvollste Kunden bedient werden. Wirtschaftlicher Erfolg sowie eine zufriedene Belegschaft gehen hier Hand in Hand.

Dass Frauen in diesem Unternehmen als Auszubildende sowie als Gesellin oder Meisterin willkommen sind, ist längst nicht in jedem Handwerksbetrieb selbstverständlich. Gleiches gilt für das Engagement der Geschäftsführung als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht.



Flexible Arbeitszeitmodelle

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

- Flexible Schichtmodelle
- Alternsgerechte Schichtmodelle
- Arbeitszeitkonten
- Vertrauensarbeitszeit
- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Betriebliche Anforderungen und die Wünsche der Beschäftigten werden gleichermaßen berücksichtigt. Wir beraten Sie von der Modellentwicklung bis zur Umsetzung.



Dortmund

Soziale Innovation GmbH
SI research & consult
Deutsche Str. 10, 44339 Dortmund
Tel. 0231 / 88 08 640 • Fax 0231 / 88 08 64 29

Berlin

Soziale Innovation GmbH
SI research & consult
Großbeerenstr. 89, 10963 Berlin
Tel. 030 / 53 67 39 61 • Fax 030 / 30 34 39 93

www.soziale-innovation.de

Wir halten, was viele versprechen!



Pünktlich, zuverlässig und völlig ohne Stress für Sie.
Vom Angebot bis zur Fertigstellung sind wir Ihr zuverlässiger Partner für Maler- und Fassadenarbeiten sowie die Verlegung von Bodenbelägen.
Unser Komplett-Service mit Putzen und Möbelerückstellungen zum Festpreis macht die Renovierung für Sie zu einem angenehmen Erlebnis.
Ein Anruf genügt und wir werden Sie überzeugen!

Maler Renfordt – Ihr Opti-Maler-Partner.
Rufen Sie uns an: 02374 / 93690



Schwerter Str. 25
58642 Iserlohn
www.renfordt.de

| | |
|--------------------------|--|
| Branche | Verkehrsdienstleistungen – Touristik |
| Leistungsprofil | Bus-Linienverkehre, Bus – Urlaubsreisen (national und international) |
| Beschäftigte | 159 |
| Ausgezeichnet für | Unternehmenskultur und Wohlfühlklima |

TRD REISEN FISCHER GMBH & CO. KG DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

TRD Reisen ist ein mittelständischer Familienbetrieb mit langer Tradition. Für die beiden Hauptgeschäftsfelder „Linienverkehre“ und „Fernverkehre“ unterhält das Unternehmen mehr als 50 eigene Busse. TRD gehört zu den großen und bekannten Busreiseunternehmen im Ruhrgebiet.

Sicherheit, zufriedene Kunden und ein gutes Betriebsklima: um diese Ziele zu erreichen, unternimmt TRD Einiges. Markenzeichen sind ein offener und vertrauensvoller Umgang miteinander, Fürsorge für die Beschäftigten, aber auch soziales Engagement weit über die Betriebsgrenzen hinaus. Nicht die Gewinnoptimierung, sondern positive Ergebnisse bei hoher Qualität, zufriedene Kunden und Mitarbeiter/innen, sowie die Sicherung des langfristigen Bestandes des Unternehmens sind die Ziele.

Um diese hohe Qualität an gegenseitigem Respekt zu erreichen, haben Geschäftsführung, Betriebsrat und Belegschaft einen langen Weg hinter sich gebracht. Der Erfolg gibt Ihnen recht: während andere Unternehmen der Branche über Fachkräftemangel im Fahrdienst klagen, stehen die Bewerber/innen bei TRD Schlange.

Unternehmens- und Führungskultur

TRD ist ein typischer Familienbetrieb. Ein fairer und offener Umgang miteinander ist das Markenzeichen des Unternehmens. „Wer einen Betrieb führt, macht Personalarbeit“, so lautet das Credo der geschäftsführenden Gesellschafterin, und so ist es weniger ein sorgsam aus-

getüfteltes Konzept als eine Fülle von Einzelmaßnahmen des täglichen Tuns, das die Personalarbeit bei TRD kennzeichnet. Gleichwohl ist in den letzten zehn Jahren nach und nach ein in sich geschlossenes System entstanden, welches vom Betriebsrat mitgetragen und nach Kräften unterstützt wird.

Begonnen hat alles mit einem Generationenwechsel in Geschäftsführung und Betriebsrat vor zehn Jahren. Fortan sollte nur das Miteinander zählen und nicht das Gegenüber. Um dieses Ziel zu erreichen, haben alle viel getan. Dichter Austausch an Informationen und Meinungen, Einbeziehen aller Beschäftigten, umfangreiche Weiterbildung und das ständige Vorleben einer neuen, kooperativen Form von Führung, waren die Eckpunkte dieser Entwicklung. Diese zog sich über mehrere Jahre hin. Die Belegschaft war zunächst zurückhaltend bis skeptisch, fand doch eine kleine Revolution statt. Vor allem die enge Kooperation zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat wirkte überzeugend; hinzu kam die Erfahrung, dass sich viele kleine Dinge änderten. Diese lagen vor allem in der Wertschätzung jedes Einzelnen, im Umgang miteinander, im Respekt vor den privaten Belangen und der Unterstützung bei Problemen. Zugleich wurden betriebliche Abläufe und Zuständigkeiten neu geordnet, was die Verantwortung und Eigenständigkeit jedes/r Beschäftigten und die Kommunikation zwischen den Abteilungen erhöhte.

Zur Förderung der Unternehmenskultur und des Betriebsklimas gehören auch betriebliche Feiern mit eigener Theatervorführung oder ein von der Chefin veranstalteter



Weihnachtsmarkt. In den nachfrageschwächeren Zeiten können die Beschäftigten Sonderangebote der (Vertrags-)Hotels nutzen und hierfür auch TRD-Busse in Anspruch nehmen.

Work-Life-Balance

Was möglich ist zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird getan. Dazu gehören auch Teilzeitstellen in allen Bereichen. Gleichwohl bleiben die langen Abwesenheitszeiten für die Fernbusfahrer ein Problem. Allerdings ist auch die Mitnahme des Partners auf diesen Reisen möglich.

Ausbildung und Personalentwicklung

Die Ausbildung hat im Unternehmen einen hohen Stellenwert. Pro Jahr werden drei Ausbildungsplätze im Bereich der Verwaltung und Immobilienwirtschaft angeboten, so dass ständig neun Auszubildende im Unternehmen sind. Ausgebildet wird in drei Berufen: Reiseverkehrskaufleute, Kaufmann/frau für Verkehrsservice und Immobilienkaufleute. Schulabschluss und Noten spielen bei der Auswahl der Bewerber/innen nur eine untergeordnete Rolle. Der persönliche Eindruck zählt, im Gespräch und im Praktikum. Oft kommt auch ein Azubi auf unkonventionelle Weise ins Unternehmen, zuletzt über Hilfsarbeiten, die im Zuge der Vorbereitung des Firmenjubiläums anfielen. Eine Aushilfe, gerade eine

Malerlehre abgebrochen, engagierte sich so, dass ihr ein Ausbildungsplatz zur Kauffrau für Verkehrsservice angeboten wurde. Es wird also über Bedarf ausgebildet. Nicht alle Auszubildenden können übernommen werden, dazu ist die Verwaltung zu klein.

Das Gros der Beschäftigten machen die Busfahrer/innen und Reisebegleiter/innen für die Linien- und Fernverkehre aus. Insbesondere im Bereich der Busfahrer bewerben sich vor allem Umschüler aus anderen Berufen, die eine entsprechende Fahrerlaubnis mitbringen. Über betriebliche Praktika empfehlen sie sich für eine Tätigkeit bei TRD und werden nach und nach über die betriebliche Weiterbildung sowie die Integration in die bestehenden Teams mit den Standards und Qualitätsansprüchen des Unternehmens vertraut gemacht. Neben der seminaristischen Weiterbildung und der Vorbildfunktion der Geschäftsführung sind es diese Teams, die prägend sind für Verhalten und Kultur im Unternehmen. Die Teams sind den Bussen fest zugeordnet, was sich auch positiv auf das Erscheinungsbild und den technischen Zustand der Busse auswirkt. Eine hohe Transparenz über den technischen Zustand der Fahrzeuge sowohl bei den Fahrern als auch im technischen Bereich, fördert die Kommunikation zwischen den Bereichen und trägt dazu bei, dass die Prioritäten bei der Pflege, Wartung und Instandhaltung richtig gesetzt werden.



30 % der Beschäftigten sind ausländischer Herkunft unterschiedlichster Nationen. Weltoffenheit und Multikulturalität gehören zum Selbstverständnis dieses internationalen Reisedienstleisters.

Hoch ist auch der Anteil der Schwerbehinderten im Unternehmen. Es wird allein gefragt, ob jemand die jeweilige Arbeit gut ausführen kann.

Probleme mit der Personalgewinnung, in der Branche ansonsten insbesondere im Bereich des Fahrpersonals ein Dauerbrenner, kennt TRD nicht mehr. Es gibt permanent mehr qualifizierte Bewerber/innen als eingestellt werden können. Dies ist ein Beleg für das gute Image, welches TRD als Arbeitgeber mittlerweile genießt. Dementsprechend ist die Betriebsbindung der Belegschaft sehr hoch.

Weiterbildung

Einmal pro Jahr fahren die Reisebegleiter/innen und die Busfahrer/innen in jeweils 40-köpfigen Gruppen zu mehrtägigen Schulungen ins Salzburger Land. Diese Tradition gab es schon, bevor regelmäßige Schulungen für Berufskraftfahrer/innen obligatorisch wurden. Neben



der fachlichen haben diese Fahrten auch eine soziale Intention. Sie fördern die Teambildung und die Entwicklung der Unternehmensphilosophie und -kultur. An diesen Reisen nimmt auch die Geschäftsführung teil, ist es doch eine der wenigen Gelegenheiten, die Beschäftigten einmal über einen längeren Zeitraum zu sehen.

Vor Ort werden dann externe Dozenten/innen verpflichtet, um die verschiedenen Themen zu bedienen.

NEW DEALS

Wer sich in das familiäre Klima im Unternehmen hinein begibt, genießt alle damit verbundenen Vorteile: individuelle Aufmerksamkeit, Berücksichtigung privater Belange, offene und persönliche Kommunikation, diverse Vergünstigungen und gemeinsame Events. Außerdem ist regelmäßige Weiterbildung obligatorisch.

Das Unternehmen profitiert von einer loyalen Belegschaft, mit hohem Engagement und Betriebsbindung. Hohe Kundenzufriedenheit, pfleglicher Umgang mit den Betriebsmitteln und keine Probleme bei der Personalgewinnung in allen Bereichen bestätigen die Unternehmensphilosophie sowie die diversen, konkreten Maßnahmen.

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., 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

44 45

Über **50 Jahre** Erfahrung zeichnen uns aus als Ihr **starker & verlässlicher** Partner für Gruppen- und Vereinsreisen

Unsere **Sondergruppenabteilung** steht Ihnen bei der Vorbereitung Ihrer nächsten Gruppenreise mit Rat & Tat zur Seite. Von der Anreise über die Hotelübernachtung bis zum Rahmenprogramm:

Alles aus einer Hand!

Eigene Luxus-Busflotte

Eigene Reiseleiter

Reisepreissicherungsschein

Und auf Wunsch: Bordcatering durch die **Lufthansa**



*Fordern
Sie unsere
aktuellen
Kataloge
an!*



Qualität entscheidet 
TRD-Reisen
Tel. 02 31/57 58 20



www.TRD-Reisen.de ♦ info@TRD-Reisen.de

| | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| Branche | IT |
| Leistungsprofil | Softwareherstellung und IT-Consulting |
| Beschäftigte | 34 |
| Ausgezeichnet für | Empowerment und Work-Life-Balance |

VIVAI SOFTWARE AG

DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Die VIVAI Software AG in Dortmund ist ein Beratungsdienstleister und Softwarehersteller auf folgenden Feldern:

- Strategieberatung für mobile Kommunikation,
- IT Consulting im Inter-/Intranetbereich und der Geschäftsprozessoptimierung,
- Betrieb von branchenspezifischen Portalen.

Als unabhängiger Dienstleister werden in erster Linie Konzerne und Regierungsinstitutionen, aber auch mittelständische Unternehmen durch innovative Beratungs- und Umsetzungslösungen unterstützt.

Aufsichtsrat, Vorstand und Beschäftigte haben gemeinsam ein Wertesystem und Leitbild entwickelt, welche sowohl das Dienstleistungsverständnis des Unternehmens als auch Grundsätze für den Umgang im Unternehmen beschreiben.

Daraus wurden eine Reihe von personalpolitischen Maßnahmen und Instrumenten abgeleitet, welche vor allem in den Bereichen „Work-Life-Balance“, „Personalentwicklung und Empowerment“ sowie „Unternehmenskultur“ angesiedelt sind. Mit diesem Setting schafft VIVAI die Grundlage für eine hohe Arbeitszufriedenheit und langjährige Betriebsbindung.

Work-Life-Balance

Flexible Arbeitszeiten sowohl in Bezug auf das Volumen der Arbeit als auch die Lage der Arbeitszeit sind ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Belangen. Die Möglichkeit, bei Bedarf auch von

zu Hause aus zu arbeiten, unterstützt die dadurch geschaffenen Dispositionsfreiräume. Die Beschäftigten bestimmen weitgehend selbstständig darüber, wann und wo sie ihre Arbeit verrichten. Dazu gehört auch eine flexible und individuelle Pausengestaltung. Ebenso können Teilzeitstellen mit unterschiedlichem Volumen und unterschiedlicher Laufzeit vereinbart werden. Nach den Bedürfnissen der Beschäftigten werden Arbeitszeitvolumen und Präsenzzeiten abgesprochen. VIVAI ermöglicht so seinen Beschäftigten weitgehend selbstbestimmte lebensphasenbezogene Zeitarrangements zu treffen. Aufgrund familiärer Anforderungen muss niemand das Unternehmen verlassen. Eine Lösung findet sich immer.

Darüber hinaus leistet das Unternehmen Unterstützung bei Pflege- und Elternzeiten. Jederzeit können in dringlichen Fällen mit dem jeweiligen Vorgesetzten kurzfristig individuelle Regelungen geschaffen werden. Zum Prinzip des Unternehmens gehört es auch, dass Brückentage wenn irgend möglich genommen werden können, um so die Zeitblöcke für private/familiäre Belange zu vergrößern.

Personalentwicklung und Empowerment

Als kleineres Unternehmen muss VIVAI vermehrte Anstrengungen unternehmen, um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen. Gute Kontakte zu Universitäten, Auftritte auf Jobbörsen, Stipendien und Diplomarbeiten sind feste Bestandteile der Akquisebemühungen. Praktika und berufliche Erstausbildung gehören ebenso dazu. Ausgebildet wird das Berufsbild Fachinformatiker.

Permanente Weiterbildung durch Seminare, Selbststudium von Büchern etc. sowie hausinterner Unterricht



sind selbstverständlich. Durch regelmäßige interne Workshops und ein EDV-gestütztes Ideenmanagement werden die Beschäftigten aktiv und verantwortlich in die Verbesserung der Abläufe und Produkte sowie die Entwicklung neuer Dienstleistungen einbezogen. Verantwortung übernehmen und sich gestalterisch einbringen, heißt die Devise. Grundlage der Aktivitäten ist eine gemeinsam durchgeführte SWOT-Analyse. Monatlich findet freitags eine Sitzung zum Ideenmanagement statt. Dabei gibt es keine Vorgaben. Die Ideen werden von den Beschäftigten geboren. Das selbst entwickelte Intranet-System zum Ideenmanagement schafft vollständige Transparenz und ermöglicht es, dass zwischen den Sitzungen weiter an Lösungen zu den vorgeschlagenen Themen gearbeitet werden kann.

Unternehmens- und Führungskultur

Arbeit bei VIVAL basiert auf einer Vertrauensarbeitszeit. Es erfolgt keine Zeitaufschreibung seitens der Belegschaft und Kontrolle durch die Führung. Wie in allen Betrieben mit Projektgeschäften sind schwankende Arbeitsanfänge die Regel. Mögliche Überbelastungen und Selbstausbeutung können statistisch nicht erfasst werden. Dies birgt auch Risiken in sich, denen es zu begegnen gilt. VIVAL hat sich entschlossen, dieses sensible Thema offen anzugehen. Der Vorstand sucht daher regelmäßig das direkte Gespräch mit der Belegschaft, um Fehlentwicklungen zu begegnen bzw. zu korrigieren. Burn-Out-Effekte und Unzufriedenheit durch zu hohe Arbeitsbelastung sollen so vermieden werden.



Temporäres außergewöhnliches Engagement wird durch Bonuszahlungen honoriert. Bonuszahlungen in Abhängigkeit von Umsatz und individueller Leistung für alle Beschäftigten sind ein weiteres Anreizsystem.

Bei VIVAL spielen die Themen „gute Laune“ und „Begeisterung“ eine große Rolle. Das Management und die Mitarbeiter/innen tun alles, um sich mit Wertschätzung, Empathie und Echtheit zu begegnen. Umfangreiche Bemühungen zur Schaffung eines guten Betriebsklimas runden die personalpolitischen Maßnahmen ab. Dazu gehören freie Getränke und Obst in den Geschäftsräumen ebenso wie ein gemeinsamer Wochenausklang



am Freitag ab vier beim Bier. Mit denen, die mögen und Zeit haben wird so die Woche in lockerer Runde reflektiert und der Start ins Wochenende begonnen.

Regelmäßige, z. T. mehrtägige Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und Geschenke für die Belegschaft sind ebenso Teil des Aktivitätenkanons. An den Feiern nehmen auch die ehemaligen Mitarbeiter/innen teil. Diese einzuladen gehört zur Unternehmensphilosophie.

NEW DEALS

VIVAI unternimmt große Anstrengungen, um ein leistungsförderliches und attraktives Umfeld für seine Beschäftigten und potenzielle Interessenten zu schaffen. Dabei konzentriert es sich auf die für sie wichtigsten Elemente des betrieblichen Personalmanagements. Durch die Entwicklung eines Leitbildes und der schrittweisen Umsetzung der Aktivitäten durch feste Abläufe und Standards werden Kontinuität und Nachhaltigkeit geschaffen. Das Unternehmen profitiert von hoher Betriebsbindung und Motivation, behauptet seine Attraktivität als Arbeitgeber auch gegen große Konkurrenten.

Die Beschäftigten profitieren von einem angenehmen Arbeitsklima, hohen individuellen Gestaltungsmöglichkeiten und guten Einkommens- wie Entwicklungsmöglichkeiten. Familiäre Aspekte kommen dabei nicht zu kurz. Die Beschäftigten danken es durch hohe Leistung und geringe Fluktuation.

Das jüngst gemeinsam von Aufsichtsrat, Vorstand und Belegschaft entwickelte Leitbild liefert die konzeptionelle Grundlage für all diese Aktivitäten.



Wir suchen den **Boss (m/w)**

Der Gründungswettbewerb start2grow 2012

Sie

- denken unternehmerisch,
- wollen erfolgreich gründen
- und haben eine Idee, mit der Sie Geld verdienen können.

Wir bieten Ihnen

- das start2grow-Netzwerk mit
- über 600 Coaches,
- hohe Geld- und Sachpreise
- und eine kostenfreie Teilnahme.

Es erwarten Sie

- eine herausfordernde berufliche Zukunft,
- Entscheidungsfreiheit bei der Arbeit
- und ein Leben ohne Boss.

Info

Tel.-Hotline: 0800 4 782 782

E-Mail: info@start2grow.de

[www.start2grow](http://www.start2grow.de).de

Eine Initiative des dortmund-project.



| | |
|--------------------------|--|
| Branche | Versicherung |
| Leistungsprofil | Breites Spektrum an Lebens- und Sachversicherungen |
| Beschäftigte | ca. 760 |
| Ausgezeichnet für | Volkswohl Bund-Kids |

VOLKSWOHL BUND VERSICHERUNGEN DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Der Volkswohl Bund ist einer der größten Maklerversicherer in Deutschland und bietet einen vielfältigen und umfassenden Versicherungsschutz im Bereich der Lebens- und Sachversicherungen an.

Ein ausdifferenziertes Leitbild, in dem die Mitarbeiter/innen einen hohen Stellenwert haben, ist Grundlage für vielfältige personalpolitische Maßnahmen in allen relevanten Handlungsfeldern, die sich zu einem geschlossenen und harmonischen Gesamtkonzept zusammenfügen.

Organisationsentwicklung mit flachen Hierarchien, Führungskräfte- und Teamentwicklung, offene und transparente Informations- und Kommunikationsstrukturen sowie das Prinzip der offenen Tür gehören ebenso dazu wie umfangreiche Aktivitäten im Bereich der Personalgewinnung, -ausbildung und Weiterbildung. Auch im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es ein umfangreiches Angebot, zu dem auch eine hausinterne Trainingshalle gehört, die von den Beschäftigten kostenfrei genutzt werden kann.

Im Mittelpunkt der Bewerbung steht ein Konzept, welches unter dem Namen „VB-Kids“ mehrere Aktivitäten bündelt, die im Bereich der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesiedelt sind.

Hierzu passt ein System von flexiblen Arbeitszeiten und ca. 250 verschiedenen Arbeitszeitmodellen. Bei Bedarf

werden auch Telearbeitsplätze für ein Home-Office eingerichtet.

VB-Kids: Anlass der Maßnahme

Auslöser für die Entstehung des Konzeptes „VB-Kids“ waren Erfahrungen aus der Mitarbeiterschaft und Wünsche, die gegenüber dem Personalbereich geäußert wurden. Vor allem zum Jahresende kollidierten die Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen aufgrund des starken Jahresendgeschäftes. Eine betriebliche Anwesenheit der Mitarbeiter/innen ist gerade in dieser familienintensiven Zeit erforderlich. Nur unter großen privaten Anstrengungen konnten viele Mitarbeiter/innen in dieser Zeit anwesend sein. Zunächst vereinzelt und später vermehrt wurden Anfragen nach einem Betriebskindergarten geäußert.

Diese Wünsche bewogen die Personalabteilung, sich mit dem Thema Kinderbetreuung im Hause Volkswohl Bund näher zu beschäftigen. So entstand ein Konzept, welches 2008 mit einer Betreuung für die Kinder an den Brückentagen zum Jahreswechsel gestartet ist.

Das Gesamtkonzept „VB-Kids“ beinhaltet drei Komponenten:

- Ein Betreuungsangebot in den Oster- und Herbstferien, wobei 2011 auch erstmals der Bedarf für die Sommerferien 2012 abgefragt wird.
- Ein Betreuungsangebot an den Brückentagen, wie Christi Himmelfahrt, Fronleichnam sowie zum Jahreswechsel
- Das Eltern-Kind-Büro



Der Ablauf erfolgt bei den Punkten 1 und 2 sehr ähnlich: Zunächst wird eine Bedarfsabfrage gestartet. Nach Erreichen der Mindestteilnehmerzahl erfolgt eine Rückmeldung, ob die Betreuung stattfindet. Kurz vor der Betreuungszeit erhalten die Eltern einen „Elternbrief“ in dem die organisatorischen Details noch einmal festgehalten werden.

Die Räumlichkeiten werden im Bildungszentrum hergerichtet und die Bastelmaterialien sowie Spielsachen werden kurz zuvor nach Abstimmung mit den Erzieherinnen bereitgestellt. Die Kosten für einen Betreuungsplatz werden vom Arbeitgeber getragen. Pro Tag betragen sie ca. 55,00 €, abhängig von der Auslastung der Betreuerinnen durch die Teilnehmerzahl. Der Betreuungsschlüssel beträgt maximal 14:2, wobei aus haftungsrechtlichen Gründen die Maßnahme immer mit mindestens zwei Betreuerinnen durchgeführt wird.

Das Mittagessen nehmen die Kinder in der Betriebskantine ein, so dass das Angebot und die dahinter stehende Unternehmensphilosophie auch präsent sind. Und ganz nebenbei: Der Prokuristen- und Vorstandstisch ist direkt neben dem Mittagstisch der Kinder.

Durch die gesicherte Betreuung der Kinder in den Ferien

und an den Brückentagen haben auch die Eltern die Möglichkeit, zu arbeiten. In den Abteilungen kann die Urlaubsplanung entspannter erfolgen. Es muss niemand Urlaub nehmen, um die Kinder zu betreuen.

Der Volkswahl Bund steht einer weiteren Öffnung für Dritte aufgeschlossen gegenüber.

Bei der Ferienbetreuung kooperiert der Volkswahl Bund bereits mit der FH Dortmund, um eine ausreichende Anzahl von Anmeldungen zu erhalten. Zudem beteiligen sich die Eltern mit einer Bastel- und Essenspauschale von 5,00 € (2,50 € bei Geschwisterkindern) an den Kosten. Eine Kostenbeteiligung der Eltern entfällt bei der Betreuung an den Brückentagen, da hier das Interesse des Unternehmens an der Anwesenheit überwiegt.

Die Angebote werden mit Unterstützung eines Kooperationspartners, dem pme-Familienservice, umgesetzt. Dieses Unternehmen stellt die Betreuerinnen und berät bei den Angeboten.

Das „Eltern-Kind-Büro“ ist eine Einrichtung für Eltern, deren Betreuungsstrukturen plötzlich nicht mehr funktionieren, sei es, weil das Kind erkrankt ist und nicht in die gewohnte Betreuung gehen kann, oder weil die Betreuungsperson



son/-institution nicht zur Verfügung stehen. Es steht den Eltern dann frei, mit dem Kind das Eltern-Kind-Büro zu nutzen und ins Haus zu kommen, um z. B. (dringliche) Arbeiten zu erledigen. Das Büro ist sowohl kindgerecht als auch bürotechnisch ausgestattet, so dass die/der Mitarbeiter/in ihr/sein Kind während der Anwesenheit im Hause selbst betreuen kann. Durch das Eltern-Kind-Büro fühlen sich die Mitarbeiter/innen stark entlastet, so die Resonanz aus dem Hause.

Der Erfolg dieses VB-Kids Angebotes ist nicht direkt messbar, so dass eine klare Wertschöpfung nicht darstellbar ist. Es hat sich jedoch bei Mitarbeiterbefragungen gezeigt, dass dieses Angebot sehr positiv bewertet wurde. Ferner wird dieses Angebot auch ganz gezielt und bewusst bei der Mitarbeitergewinnung eingesetzt, um bei potentiellen Mitarbeiter/innen „zu punkten“. Dieses Konzept ist deshalb besonders, weil es kein Konzept von der Stange ist, sondern speziell aus den Bedarfen der

Mitarbeiter/innen entwickelt wurde. Es ist eine dauerhafte Einrichtung mit überschaubarem Mitteleinsatz. Bedarfsgerechtigkeit, Praktikabilität, Finanzierbarkeit und Kontinuität stehen im Vordergrund.

NEW DEALS

Die Vorteile für das Unternehmen liegen in einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung. Es soll erkennbar werden, dass die Mitarbeiter/innen nicht nur als „Arbeitskräfte“ gesehen werden, sondern auch deren Umfeld und private Situation berücksichtigt wird. Auch in der Konkurrenz um qualifizierten Nachwuchs wird hier ein Vorteil gesehen.

Den Beschäftigten fällt es leichter, Beruf und Familie miteinander zu verbinden und auch an Tagen, an denen die Familie zu 100 % fordert, zur Arbeit zu kommen bzw. zumindest das Notwendigste zu regeln.

Gesünder arbeiten - Innovationen erleben.



100 Jahre

ATLAS® 1910 - 2010

100 Jahre Qualität und Wertigkeit

Qualität und Wertigkeit sind seit 1910 Kernwerte der Marke ATLAS®. Mit ausgesuchten Materialien, ihrer präzisen Verarbeitung und höchster Zuverlässigkeit, setzt ATLAS® Maßstäbe im Wettbewerb. Erfahren Sie, was es bedeutet, **ATLAS® Qualität** zu erleben.

 **atlas**®
  the shoe company

| | |
|--------------------------|--|
| Branche | IT Softwareentwicklung |
| Leistungsprofil | Softwarelösungen für die Logistikbranche |
| Beschäftigte | 20 |
| Ausgezeichnet für | Optimale Rahmenbedingungen für hochwertige Dienstleistungsarbeit |

W3LOGISTICS AG

DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Im nunmehr zwölften Jahr bietet die w3logistics AG Softwarelösungen für die Logistikbranche an. Dazu gehören Softwaresysteme für die Steuerung der Prozesse in Lagern ebenso wie für die Steuerung von Transporten mittels Telematik.

Die Unternehmensleitung versucht durch diverse Maßnahmen, optimale Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu schaffen. Dazu gehören umfangreiche Weiterbildung ebenso wie eine flexible Arbeitszeit mit einer Vertrauensarbeitszeit sowie eine hohe Informationsdichte über die wirtschaftliche Entwicklung und die Auftragsituation. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sind Aktionäre des Unternehmens.

Unternehmens- und Führungskultur

Die Belegschaft besteht überwiegend aus Ingenieur/innen der Informatik und der Elektrotechnik. Das Unternehmen ist nahezu hierarchiefrei organisiert. Neben dem Vorstand gibt es autonome Projektteams in wechselnder Zusammensetzung, je nach Größe und Art des Auftrages und der Aufgaben. Diese Projektteams steuern ihre Arbeit selbst mit ganzheitlichen Aufgabenzuschnitten. Dazu gehört auch die Ressourcenverantwortung. Je nach Art des Auftrages übernimmt der fachlich Versierteste das Projektmanagement.

Die Unternehmenskultur ist durch einen familiären, offenen und ungezwungenen Umgang untereinander

gekennzeichnet. Kollegiales „Du“ zwischen allen sowie das Prinzip der „offenen Tür“ sind äußere Kennzeichen dieser Philosophie. Dazu gehören auch gegenseitiger Respekt, hohe Wertschätzung und Eigenverantwortlichkeit des Handelns. Ausdrückliches Unternehmensziel ist, dass die Beschäftigten alle notwendigen Entscheidungen in ihren Arbeitsfeldern und Projekten selbstständig treffen können. Wichtig ist dabei vor allem vorausschauendes Denken und Handeln („Probleme antizipieren, bevor sie da sind“).

Eine hohe Informations- und Kommunikationsdichte sorgt für eine hohe Transparenz über alle aktuellen Entwicklungen und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens. Dazu gehören sowohl regelmäßige Treffen sowie sehr ausgeprägte Kommunikationsformen im Intranet.

In einem elektronischen Mitarbeiterhandbuch sind zudem alle internen Prozesse, Leitlinien und Regeln dokumentiert. Zur Förderung der Teambildung findet jeden Freitag ein gemeinsames Mittagessen statt. Einmal pro Jahr wird über ein verlängertes Wochenende auf dem IJsselmeer gesegelt.

Personalentwicklung und -bindung

w3logistics freut sich über eine geringe Fluktuation. Nur wenige Beschäftigte haben das Unternehmen in den elf Jahren des Bestehens verlassen, zwei davon sind nach kurzer Zeit wieder zurückgekehrt.



Einmal pro Jahr finden Mitarbeitergespräche statt. In diesen werden der aktuelle Entwicklungsstand gemeinsam beraten und weitere Schritte vereinbart. Die Gehaltsentwicklung ist vom Kompetenzzuwachs abhängig (Inflationsausgleich ist obligatorisch) und damit vom Engagement und der Rührigkeit der Beschäftigten. Besonders in den ersten Jahren der Betriebszugehörigkeit können in der Regel deutliche Gehaltsentwicklungen realisiert werden. In den Mitarbeitergesprächen werden auch die variablen Gehaltskomponenten entschieden, die sich zu 50 % aus dem Unternehmenserfolg und zu 50 % aus dem individuellen Engagement zusammensetzen und in Summe ca. ein Monatsgehalt ausmachen können.

Work-Life-Balance

Den Wünschen der Beschäftigten nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie einer besseren zeitlichen Gestaltung des Arbeitstages wird weitestgehend entsprochen. Dies äußert sich z. B. in einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung in Bezug auf Arbeitsdauer und Lage der Arbeitszeit. Es gibt individuelle Lösungen für die Elternzeit, im Pflegefall oder für das Studium. Auch Home-Office ist möglich. Gleichzeitig wird viel Wert auf die internen, auch sozialen Kommunikationsprozesse gelegt. Grundsätzlich wird auf das eigenverantwortliche

Verhalten der Beschäftigten gesetzt. Jede/r bestimmt im Rahmen einer 40-Std.-Woche Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst, informiert hierüber aber sein Team, so dass Kunden gegenüber verbindliche Aussagen getroffen werden können. Es wird eine Vertrauensarbeitszeit praktiziert, bei der jede(r) Beschäftigte die Arbeitszeit selbst steuert.

Gleichwohl werden über das Projektcontrolling, in dem jede/r ihre/seine Arbeitsstunden für das jeweilige Projekt und für interne Zwecke einbucht, Überstunden erfasst und in einem Arbeitszeitkonto ausgewiesen. Diese werden in der Regel über Freizeit ausgeglichen und nur in seltenen Fällen ausbezahlt. Übermäßige Arbeitsbelastungen können so festgestellt und abgebaut werden. Einer Selbstausschöpfung wird so vorgebeugt.

Weiterbildung und Teamentwicklung

Im Unterschied zu anderen Unternehmen der Branche setzt w3logistics nicht auf hohes Spezialistentum. Ein ganzheitlicher Arbeitszuschnitt und ein breites Einsatzspektrum bilden den zentralen Kompetenzansatz im Unternehmen. Hohe Lernbereitschaft lebenslang ist dafür die Voraussetzung. Hierfür setzt w3logistics vor allem auf intern organisierte Weiterbildung. Einmal pro Jahr hat



jede(r) Beschäftigte die Aufgabe, seine Kolleginnen und Kollegen zu einem speziellen Thema umfassend zu schulen. Ca. alle drei Wochen findet so eine hausinterne Weiterbildung für alle statt. Höchste Qualifikation und Einsatzfähigkeit wird so sichergestellt.

Englisch ist die Sprache der Branche. Um die Fertigkeiten in der Anwendung in dieser Sprache zu erhalten und zu entwickeln, kommt einmal pro Woche eine Englischlehrerin zu einem offenen Gesprächskreis ins Unternehmen. Vom Unternehmen finanziert und während der Arbeitszeit durchgeführt kann so jeder Beschäftigte seine Sprachkenntnisse verbessern.

NEW DEALS

Die w3logistics AG bietet hochwertige Dienstleistungen auf dem Bereich der Softwarelösungen an. Die Basis hierfür sind gute Produkte sowie eine hochqualifizierte und motivierte Belegschaft.

Qualifikation/Weiterbildung – Selbständigkeit – gute Arbeitsbedingungen, dies sind die drei zentralen Ansätze des Personalmanagements. Dies kommt sowohl dem Unternehmen als auch den Beschäftigten zu Gute. In der Abwägung aller Aspekte sehen die Beschäftigten keine Gründe, das Unternehmen zu verlassen. w3logistics kann im Gegenzug auf einen engagierten, zuverlässigen und stabilen Personalstamm setzen.

Die Maßnahmen des Personalmanagements sind in sich stimmig und auf die besondere Klientel von „kreativen Kopfarbeitern“ ausgerichtet.

NEW DEALS:

INFORMATION UND BERATUNG



Geschäfts- und Servicestelle für die NEW DEALS-Initiative und den Wettbewerb DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT ist das NEW DEALS Büro. Hier werden sämtliche Aktivitäten und Angebote organisiert, koordiniert und fachlich betreut. Betrieben wird das NEW DEALS Büro von der SI Soziale Innovation research & consult GmbH.

NEW DEALS gewinnt den Dortmunder Dialog Preis



Wir freuen uns, dass wir 2010 mit unserem Dortmunder Personalmanagement Prädikat „NEW DEALS“ den Dortmunder Dialog Preis erhalten haben und fühlen uns darin bestätigt unsere Arbeit fortzusetzen.

Seit 2008 verleiht die Gesellschaft zur Förderung des Strukturwandels in der Arbeitsgesellschaft e.V. alle zwei Jahre den Dortmunder Dialog Preis. Der Preis wird an unterschiedliche Akteure verliehen, die besonders engagiert und erfolgreich helfen den Strukturwandel in Dortmund durch ihre Ideen, Initiativen und Anstrengungen in der Arbeitswelt ebenso wie zwischen Arbeiten und Leben zu gestalten.

Sind Sie am NEW DEALS Erfahrungsaustausch interessiert; möchten Sie offizieller Partner der Initiative werden oder wollen Sie sich um das Prädikat bewerben? Für Information und Beratung steht Ihnen das NEW DEALS Büro gern zur Verfügung.

Die NEW DEALS Aktivitäten:

NEW DEALS Prädikat

würdigt besonderes Engagement und innovative Lösungen in der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik

NEW DEALS Broschüre

hier werden die Konzepte der Prädikatsträger im Einzelnen beschrieben

NEW DEALS vor Ort

die Prädikatsträger haben die Möglichkeit ihr Unternehmen sowie ihre innovativen Konzepte und Maßnahmen vorzustellen und ihre ausgezeichnete Praxis zu präsentieren

NEW DEALS Foren

bieten einen ungezwungenen Austausch zu aktuellen Themen betrieblicher Personalarbeit und regionaler Beschäftigungspolitik.

Kontakt:

NEW DEALS Büro
c/o Soziale Innovation GmbH
Deutsche Straße 10, 44339 Dortmund
Tel.: 0231 880864-22, Fax: 0231 880864-29
team@newdeals.de, www.newdeals.de

Ihre persönlichen Ansprechpartner:

Dr. Cordula Sczesny
Dr. Uwe Jürgenhake
Angelika de Matteis
Tel.: 0231 880864-20
team@newdeals.de

| | |
|--------------------------|---|
| Branche | Weiterbildung |
| Leistungsprofil | Seminare im Bereich der medizinischen Weiterbildung, v.a. Notfallmedizin |
| Beschäftigte | 14 plus 50 feste Dozenten |
| Ausgezeichnet für | Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und -qualifizierung |

WALLMEYER GMBH DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Seit nunmehr 15 Jahren bietet die Wallmeyer GmbH Seminare und Beratung rund um die medizinische Notfallfortbildung in ganz Deutschland an. Das inhabergeführte Unternehmen hat seinen Sitz in der Hörder Burg in Dortmund. Unter anderem gehören niedergelassene Ärzte, Krankenhäuser und die Pharmaindustrie zum festen Kundenkreis des Unternehmens. Darüber hinaus gibt es langjährige Partnerschaften mit Großunternehmen wie der Deutschen Lufthansa AG. Innerhalb der Branche gehört Wallmeyer zu den großen Anbietern.

Wallmeyer setzt hierbei vor allem auf die hohe Qualität der Dienstleistung. Gesteuert werden die Aktivitäten vom Firmensitz in Dortmund aus. Hier sind auch die meisten fest angestellten Beschäftigten ansässig. In mehreren Städten in Deutschland sind Depandancen vorhanden, in denen für die Referententeams das umfangreiche Seminarmaterial vorgehalten wird.

14 Festangestellte und ein fester Kreis von 50 Dozenten/innen bilden das Team der Wallmeyer GmbH. Kontinuierliche, langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit sind die personalpolitischen Leitlinien des Unternehmens. Die Dozenten/innen sind allesamt erfahrene Praktiker/innen und nach wie vor in ihren jeweiligen Berufen aktiv. Sie müssen mindestens fünf Jahre Berufserfahrung nachweisen, bevor sie für Wallmeyer als Dozent/in in Frage kommen. Im Durchschnitt ist jede(r) Dozent/in bereits seit neun Jahren für Wallmeyer tätig.

Unternehmens- und Führungskultur

Die Unternehmenskultur kann als kommunikativ, offen und leistungsorientiert beschrieben werden.

Die Wallmeyer GmbH setzt auf die Motivation und Leistungsbereitschaft seiner Belegschaft. Klare, strukturierte und beschriebene Prozesse bilden hierfür den organisatorischen Rahmen. Seit 2009 ist das Unternehmen nach DIN EN ISO 9001: 2008 zertifiziert.

Umfangreiche Kommunikationsprozesse sichern die permanente Information der Belegschaft über aktuelle Entwicklungen. Jeden Dienstag findet eine Leitungs- und Teamsitzung mit hoher Informationsdichte statt, in der die anstehenden Entscheidungen besprochen werden.

Personalentwicklung und -bindung

Das Know-how der Beschäftigten ist das Kapital des Unternehmens. Entsprechend hoch sind die Bemühungen der Geschäftsführung, für eine hohe Qualifikation und lange Unternehmenszugehörigkeit zu sorgen. Hierzu gehören folgende Maßnahmen:

Work-Life-Balance

Den Wünschen der Beschäftigten nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird weitestgehend entsprochen. Dies äußert sich z. B. in einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung in Bezug auf Arbeitsdauer und Lage der Arbeitszeit, des Wiedereinstiegs in die Arbeit nach der Elternzeit oder auch Sonderregelungen zur



Arbeitszeit, z. B. vor Examensprüfungen. Dies bedingt die gegenseitige Unterstützung der Beschäftigten. Auch die Durchführung von mehrmonatigen Sabbaticals ist möglich.

Eine elektronische Zeiterfassung sorgt für Transparenz über Anwesenheiten und Arbeitszeiten. Plus-Stunden werden auf einem Arbeitszeitkonto erfasst und zum Jahresende – sofern nicht ausgeglichen und vom Mitarbeiter gewünscht – mit einem Faktor von 1,25 ausbezahlt.

Weiterbildung und Teamentwicklung

Weiterbildung findet sowohl intern als auch im Rahmen von externen Veranstaltungen statt. Zweimal jährlich finden Schulungen aller Beschäftigten und Dozenten/innen statt, ergänzt durch lokale Veranstaltungen in den Regionen. Zusätzlich soll jede(r) Mitarbeiter/in an zumindest einer weiteren Schulung teilnehmen.

Einmal pro Jahr findet ein ca. dreitägiges Treffen aller festen und freien Mitarbeiter/innen und Dozenten/innen statt, welches sowohl der Weiterbildung als auch der Team- und Unternehmensentwicklung dient.

Auch interne Entwicklungsmöglichkeiten werden geboten und gefördert. Prägnantestes Beispiel ist das einer Sekretariatskraft, die sich im Alter von 55 Jahren für die anspruchsvolle Funktion des Veranstaltungsmanagements qualifizierte und diese Funktion nunmehr mit großer Freude und hoher Qualität ausübt.





Eine zweite Chance geben

Personalgewinnung erfolgt vor allem in Kooperation mit einem Zeitarbeitsunternehmen. Bei Bewährung erfolgt eine Übernahme. Bei jeder Einstellung wird die Meinung des gesamten Teams eingeholt. Dabei haben auch Langzeitarbeitslose eine Chance. Voraussetzung sind Motivation und Lernbereitschaft. Dass die Gewöhnung an normale Arbeitsrhythmen und Arbeitsgeschwindigkeiten etwas länger dauert, wird dabei in Kauf genommen. Das Prinzip ist ein fordernder aber solidarischer Umgang miteinander.

Die Beschäftigten danken es dem Unternehmen durch eine geringe Fluktuation sowohl im Bereich der Festangestellten als auch der Dozenten/innen. Fluktuation ist faktisch reduziert darauf, dass Mitarbeiter/innen sich für Entwicklungsperspektiven entscheiden, die das Unternehmen nicht bieten kann, etwa die Aufnahme eines Studiums.

New Deals

Die Wallmeyer GmbH bietet hochwertige Bildungsdienstleistungen in ganz Deutschland an. Die Professionalität der Seminarorganisation, -vorbereitung und -durchführung setzt sich auch im betrieblichen Personalmanagement fort. Das Beispiel der Fa. Wallmeyer zeigt, dass in kleinen Unternehmen vorbildliche Personalarbeit betrieben werden kann. Es sind weniger die diversen Einzelmaßnahmen an sich als das Gesamtbild, das in sich stimmig ist. Ein motiviertes, kompetentes und langjährig gewachsenes Team steht für das Unternehmen auf der Habenseite. Die Beschäftigten profitieren von einer wertschätzenden Führung, von umfangreicher Weiterbildung sowie davon, Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können.



www.gestaltmanufaktur.de

Sie haben uns was da gelassen, Chef!

Wer will schon seine Arbeitswoche mit einem tüchtigen Schrecken beginnen? Und dabei bleibt es nicht einmal – schwerer noch als der Diebstahl selbst wiegt es, wenn wichtige Daten verschwunden oder Akten nicht mehr auffindbar sind. Ganz zu schweigen von dem Aufwand, der entsteht, will man sie wiederbeschaffen. Dabei ist wirksamer Schutz vor Einbrüchen günstiger als Sie denken. Sprechen Sie mit uns. **Wir regeln das.**

Weckbacher GmbH • Sicherheitssysteme

Dortmund • Berlin • Frankfurt • Stuttgart • Würzburg

Kaiserstraße 158 • 44143 Dortmund • Tel 0231-51987-0 • Fax 0231-51987-50 • web: www.weckbacher.com

WECKBACHER®
...und ich bin sicher.



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)

| | |
|--------------------------|--|
| Branche | Dienstleistungen rund um die Sicherheit im Gebäude |
| Leistungsprofil | Sicherheitssysteme |
| Beschäftigte | 44 |
| Ausgezeichnet für | Mitarbeitermotivation und Work-Life-Balance |

WECKBACHER SICHERHEITSSYSTEME GMBH DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

Das 1946 gegründete Unternehmen Weckbacher Sicherheitssysteme GmbH plant, liefert und installiert maßgeschneiderte Anlagen und Einrichtungen des vorbeugenden Einbruchschutzes und notwendiger Sicherheitstechnik in Gebäuden. Hierzu gehören komplexe mechanische und elektronische Schließsysteme, Gefahren- und Einbruchmeldetechnik, Videoüberwachung sowie Zutrittskontrollsysteme. Weckbacher ist bundesweit tätig. Hauptsitz ist Dortmund, Zweigstellen befinden sich in Berlin, Frankfurt, Würzburg und Stuttgart. Von den 44 Beschäftigten sind 30 in Dortmund eingesetzt. Seriosität, Qualität und Zuverlässigkeit sind die Markenzeichen des Unternehmens. Viele renommierte Kunden mit hoher Strahlkraft zeugen von der Leistungsfähigkeit.

Personalpolitisch setzt das Unternehmen auf die Überzeugungskraft und das Vorbild der Eigentümer. Offener und fairer Umgang miteinander, hohe Motivation und Leistungsbereitschaft, Fördern und Fordern eines lebenslangen Lernens, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Chance eröffnen, das sind die Kernelemente des Personalmanagements, die durch eine Reihe von Maßnahmen mit Leben gefüllt werden.

Unternehmens- und Führungskultur

„Nur wer selbst begeistert ist, kann auch Kunden begeistern“ und „Mach die Begegnung mit dem Kunden zum Erlebnis“ sind zwei zentrale Leitsätze der Weckbacher Unternehmensphilosophie. 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. Dieses Leitmotiv und die daraus resultierenden Anforderungen an die Beschäftigten werden regelmäßig auf Belegschaftsversammlungen thematisiert und diskutiert. Vor allem die Führungskräfte sollen mit gutem Beispiel voran gehen und über ihren Vorbildcharakter prägend wirken.

Eine Reihe von personalpolitischen Maßnahmen sollen für eine hohe Qualität der Dienstleistung, eine hohe Mitarbeiterbindung sowie eine hohe Arbeitszufriedenheit sorgen. Dazu gehören:

Nachwuchsförderung

Nachwuchsförderung wird groß geschrieben: derzeit sind fünf Auszubildende in der 44-köpfigen Belegschaft. Ausgebildet wird in den Berufen Kauffrau/mann für Groß- und Außenhandel, Kauffrau für Bürokommunikation und Elektroniker, Fachrichtung Informations- und Telekommunikationstechnik. Über Referate des Geschäftsführers in den Schulen sowie Schülerpraktika werden die Auszubildenden gewonnen. Ziel ist, bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss und sozialer Passfähigkeit, eine Übernahme. Auch Hauptschüler/innen haben eine gute Chance. Es zählen weniger die Schulnoten als der persönliche Eindruck. „Gib jedem eine reelle Chance“, lautet das Motto. Wer es schafft und die hohen Anforderungen der Ausbildung erfolgreich besteht, wird



übernommen. Wachstum und altersbedingte Abgänge schaffen den notwendigen personalpolitischen Spielraum.

Weiterbildung

Weiterbildung und Personalentwicklung haben einen hohen Stellenwert im Unternehmen Weckbacher. Beste Technik und höchster Wissenstand sind die zentralen Qualitätsmerkmale des Unternehmens. Permanente, vom Unternehmen finanzierte Weiterbildung, extern wie intern organisiert, ist daher für alle Beschäftigten selbstverständlich. Kurse während der Woche gelten als Arbeitszeit, Samstagskurse werden bezogen auf die Zeit von den Teilnehmer/innen als Eigenanteil eingebracht. Thematisch stehen Verhaltens- und Verkaufstrainings, Produkt- und Technischschulungen sowie Kurse an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie im Mittelpunkt der Weiterbildungsaktivitäten.

Work-Life-Balance

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist traditionell ein besonderes Markenzeichen bei Weckbacher. Um hier neue Impulse zu bekommen beteiligte sich Weckbacher am Projekt FamUnDo der Wirtschaftsförderung Dortmund. Im Rahmen jährlicher Mitarbeitergespräche wird nun auch dieses Thema aufgegriffen. Eine Mitarbeiterin wurde qualifiziert und fungiert heute als Ansprechpartnerin für alle familiären Belange. Sie hilft, entsprechende Unterstützungen zu organisieren und Lösungen für die Probleme zu finden.

Nach und nach wurden in der Chronik des Unternehmens verschiedenen Maßnahmen eingeführt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern:

- Bestimmte Arbeiten können von zu Hause aus erledigt werden.
- Familiengerechte Arbeitszeiten und flexible Pausenregelung
- Mitarbeiterbefragung
- Bei der Besetzung von Notdiensten am Wochenende beteiligen sich alle unter Berücksichtigung familiärer Belange.

Firmensport dient zur Steigerung der Gesundheit. Dazu erfolgt die Finanzierung der Nutzung eines Fitnessstudios unter Anleitung eines speziellen Trainers (im ersten halben Jahr). Die Teilnahme-Quote schwankt zwischen 30 % und 70 %.





Informationsfluss und Teambildung

Vierteljährliche Belegschaftsversammlungen sorgen für einen 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, z. B. zum Oktoberfest nach München.

NEW DEALS

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 den gebührenden Platz.

Vorbild und Triebfeder sind die Geschäftsführenden Gesellschafter, die Philosophie und Führungsstil prägen und vorleben. Darüber hinaus engagieren sie sich in der Vollversammlung der IHK, im IHK Prüfungsausschuss und in einer IHK-Zukunftsprojektgruppe „Beruf und Familie“ sowie in weiteren Fachausschüssen.

Hohe Leistung wird erwartet und mit übertariflichen Löhnen honoriert. Das Unternehmen bietet den Beschäftigten berufliche Perspektiven und ermöglicht durch eine Vielzahl von Maßnahmen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

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:

Anschrift:

E-Mail:

Telefon:

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

Sie können das Blatt ausschneiden und einfach an 0231-880 864-29 faxen.
Wir setzen uns gerne mit Ihnen in Verbindung.

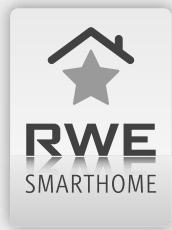
Fragen beantwortet das NEW DEALS Büro unter:
0231-880 864-22 oder team@newdeals.de



NEW DEALS

RWE

„EIN ENERGIESPARKÖNIG HAT SEIN REICH VON ÜBERALL IM GRIFF.“



Smarter wohnen mit RWE SmartHome: Das intelligente System vernetzt per Funk Wärme, Licht, Hausgeräte und vieles mehr. Und mit dem Smartphone lässt es sich sogar von unterwegs steuern. Das Starterpaket gibt's jetzt auf rwe.de/smarthome

Die Energiesteuerung fürs Zuhause.



JETZT
BESTELLEN AUF
[RWE.DE/
SMARTHOME](http://RWE.DE/SMARTHOME)



So viel Spaß kann RWE SmartHome machen:

 youtube.com/rwesmarthome

VORWEG GEHEN

Die NEW DEALS Initiatoren

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

Die NEW DEALS-Preisträger 2011

