

Branche	Logistik (im Einzelhandel)
Leistungsprofil	Ladenbelieferung für die DWW Woolworth Deutschland GmbH & Co. KG; Drittkundengeschäft, Logistikleistungen für kleinere und mittlere Spediteure
Beschäftigte	641
Preisträger in der Kategorie	Innovative Einzelmaßnahmen
Ausgezeichnet für	Vorbildliche Praxis in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

DWLOGISTICS GMBH & CO. KG BÖNEN

Die ausgezeichnete Maßnahme im Überblick

Anfang 2007 wurde die Logistikeinheit der DWW Woolworth Deutschland GmbH & Co. KG als eigenständige Gesellschaft ausgegliedert. In der neuen DWLogistics GmbH & Co. KG sind das Distributionscenter (DC) in Bönen sowie die Transportabteilung zusammengefasst. Ziel der Verselbständigung war es, neben der Belieferung der Woolworth-Filialen, die Kapazitäten des DC insbesondere durch die Gewinnung von Drittkunden voll auszulasten. Das zweite Standbein der DWLogistics ist die Zusammenarbeit mit kleineren und mittelständischen Unternehmen im Seefrachtbereich.

Die Leistungsfähigkeit der Belegschaft wird bei Woolworth als entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg und die Zukunft des Standortes gesehen. Bereits vor einiger Zeit wurden die Arbeitsplätze im Lager in Bönen so umgestaltet und mit modernsten technischen Hilfsmitteln ausgestattet, dass auch Mitarbeiter/innen mit einer chronischen Erkrankung oder Behinderung weiterhin produktiv arbeiten können. In Zusammenarbeit mit der AOK wurden zudem zahlreiche Angebote zur individuellen Gesundheitsvorsorge eingeführt, wie bspw. Rückenschulungen, regelmäßige Ernährungsberatung, Walkingkurse, Muskelentspannungskurse.

Über Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung hinaus ist Personalentwicklung ein personalpolitisches Handlungsfeld, dem bei Woolworth verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet wird. So starteten Geschäftsleitung und Ausbildungsleitung der DWLogistics im letzten Jahr eine Ausbildungsinitiative, um dem Fachkräftemangel in der Logistik zu begegnen und um somit

benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit einer qualifizierten Ausbildung in einem zukunftsreichen Berufsfeld zu bieten.

Anfang 2008 wurde erstmals ein neues Qualifizierungsprogramm für un- und angelernte Beschäftigte - das Gros der Belegschaft - eingerichtet. Langjährige Lagermitarbeiter/innen können hier in einer Intensivschulung einen einschlägigen Berufsabschluss nachholen.

Investition in die Zukunft:

Die Ausbildungsinitiative

Zehn Ausbildungsplätze stellt Woolworth an dem Standort in Bönen pro Jahr bereit; angeboten werden die Berufe Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist/in, Kauffrau/-mann für Bürokommunikation. In 2007 wurden zusätzlich 12 weitere Lehrstellen geschaffen - und zwar insbesondere für benachteiligte Jugendliche. Ziel dieser Initiative der DWLogistics war es, jungen Menschen mit schlechten Startchancen den Weg in Ausbildung und Beruf zu ermöglichen. Sie sollten durch eine intensive Ausbildungsbetreuung, durch individuelle Nachhilfe und Förderung unterstützt und motiviert werden, die Ausbildungsanforderungen erfolgreich zu bewältigen.

So gibt es bspw. für die angehenden Fachlageristen neben dem Berufsschulunterricht einmal pro Woche ergänzende Förderstunden, in denen der Schulstoff wiederholt und speziell für Klassenarbeiten geübt wird. Dieses zusätzliche Engagement seitens des Unternehmens zahlt sich aus, denn insgesamt sind die Leistungen der Jugendlichen aus der Ausbildungsinitiative nicht schlechter als bei den übrigen.

Zur Ausbildung gehört bei Woolworth nicht nur die Vermittlung fachlicher Qualifikationen, sondern auch die Entwicklung und Stärkung sozialer Kompetenzen. Dies geschieht etwa durch Gruppenaufträge, die nach der Leittext-Methode gestaltet sind und von den Jugendlichen in Teamarbeit bewältigt werden. Die Ergebnisse werden vor den Abteilungsleitern und anderen Auszubildenden präsentiert. Auf diese Weise werden selbstorganisiertes Lernen, Team- und Kommunikationsfähigkeit gefördert.

Qualifizierung langjährig beschäftigter Mitarbeiter/innen

Der überwiegende Teil der Mitarbeiter/innen im Lager hat keine oder eine fachfremde Ausbildung absolviert. Durch jahrelange Beschäftigung bei DWL wurden zwar berufspraktische Fertigkeiten und Erfahrung erworben, welche aber über den Betrieb hinaus kaum anerkannt werden. Erklärtes Ziel der Geschäftsführung ist es, die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten und den Erwerb von Formalqualifikation zu unterstützen. Damit soll sich die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen bei Woolworth – auch auf dem externen Arbeitsmarkt – erhöhen.

Im Februar 2008 wurde eine erste Fortbildungsmaßnahme zum Fachlageristen mit insgesamt 48 Teilnehmer/innen gestartet. Über 100 Mitarbeiter/innen der DWLogistics hatten Interesse bekundet; die Auswahl erfolgte aufgrund der großen Nachfrage per Losverfahren. Wer im ersten Durchgang nicht berücksichtigt werden konnten, kam auf eine Warteliste.

Die fachtheoretische Schulung fand über 2,5 Monate in Vollzeit bei der DEKRA in Dortmund statt. Die anschließende praktische Ausbildung und Prüfungsvorbereitung erfolgte arbeitsbegleitend im Betrieb. Im Betrieb speziell eingerichtet wurde auch ein Prüfungsparcours, in dem die praktische Prüfung simuliert und geprobt wird. Hier trainieren die Jugendlichen aus der Erstausbildung wie auch die Mitarbeiter/innen in der Weiterbildung.

Um den betrieblichen Arbeitsablauf nicht zu gefährden, wurde für die Dauer der Vollzeitqualifizierung Leihpersonal zur Vertretung eingesetzt. Die Lohnkosten sowie die Maßnahmekosten wurden von der Arbeitsagentur finanziell bezuschusst. Möglich war dies im Rahmen des Sonderprogramms „WeGebAU“.

Und die Beschäftigten von Woolworth haben für die über die tägliche Arbeitszeit hinaus gehende Qualifizierungszeit Freizeit investiert. Der erste Durchgang ist inzwischen mit beachtlichem Erfolg abgeschlossen:

Knapp 80% der Teilnehmenden haben die Abschlussprüfung mit „gut“ oder sogar „sehr gut“ bestanden. Lediglich 2 Mitarbeiter/innen sind in der theoretischen Prüfung durchgefallen; sie haben jedoch die Möglichkeit diese zu wiederholen. Wer den Berufsabschluss nicht schafft, erhält zumindest ein Zertifikat über die in der Fortbildung erworbenen (Teil-)Qualifikationen. Weitere acht Mitarbeiter/innen haben vor kurzem mit einer Fortbildungsmaßnahme bei der DEKRA begonnen.

Einige Mitarbeiter/innen wollen sich nach erfolgreichem Facharbeiterabschluss nun zum Lagermeister weiterqualifizieren. Die DWLogistics unterstützt das Vorhaben durch individuelle Arbeitszeitarangements, so dass die Fortbildung berufs begleitend absolviert werden kann.

NEW DEALS

Basis für einen guten Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen ist bei Woolworth und entsprechend bei der DWLogistics der konstruktive Dialog zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern/innen im Unternehmen. Dies zeigt sich im Ergebnis in Projekten zur Aus- und Weiterbildung, zur ergonomischen Arbeitsgestaltung oder auch zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Eine spezielle Plattform für die Mitarbeiterbeteiligung ist auch das vor gut 3 Jahren installierte System „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“ (KVP). Bereits nach einem ersten „KVP-Markt“ im Dezember 2005 gingen insgesamt 193 Verbesserungsvorschläge aus der Belegschaft ein. Ein KVP-Team analysiert und bearbeitet regelmäßig Probleme und Schwachstellen im Betriebsablauf und organisiert die Einbindung der jeweiligen Bereiche und Belegschaften bei der Ideenfindung und Umsetzung. Über aktuelle Entwicklungen, Projekte und Neuigkeiten innerhalb des Unternehmens informiert die Mitarbeiterzeitschrift DWL-Aktuell. Auch hier sind Anregungen der Mitarbeiter/innen willkommen.

Eine vor kurzem erstmals durchgeführte breit angelegte Mitarbeiterbefragung zeigte ein insgesamt positives Betriebsklima und machte deutlich, in welchen Bereichen das Unternehmen bei seinen Beschäftigten gut abschneidet und an welchen Dingen noch gearbeitet werden muss. So werden die Meinungen und Rückmeldungen der Belegschaft gezielt aufgegriffen und genutzt, um das innerbetriebliche Miteinander stetig zu verbessern und so das Unternehmen noch weiter voran zu bringen.