



**Felix Schoeller**

Vorstellung des Projektes

# **Demographische Entwicklung - Lebenslanges Lernen -**

Arbeitsgruppentreffen WFO

29. Mai 2007

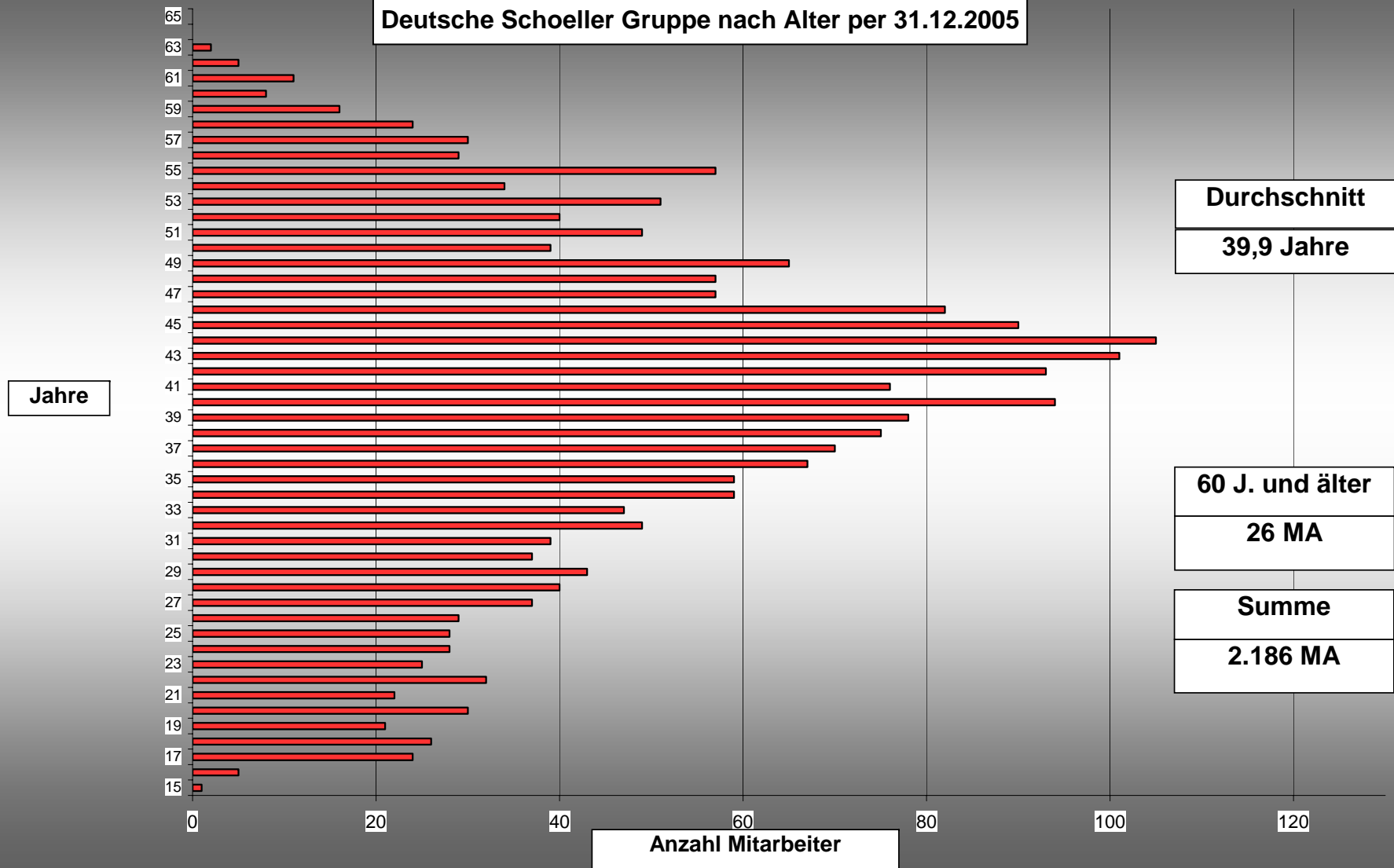


# Veränderungen der Altersstruktur



Felix Schoeller

Deutsche Schoeller Gruppe nach Alter per 31.12.2005

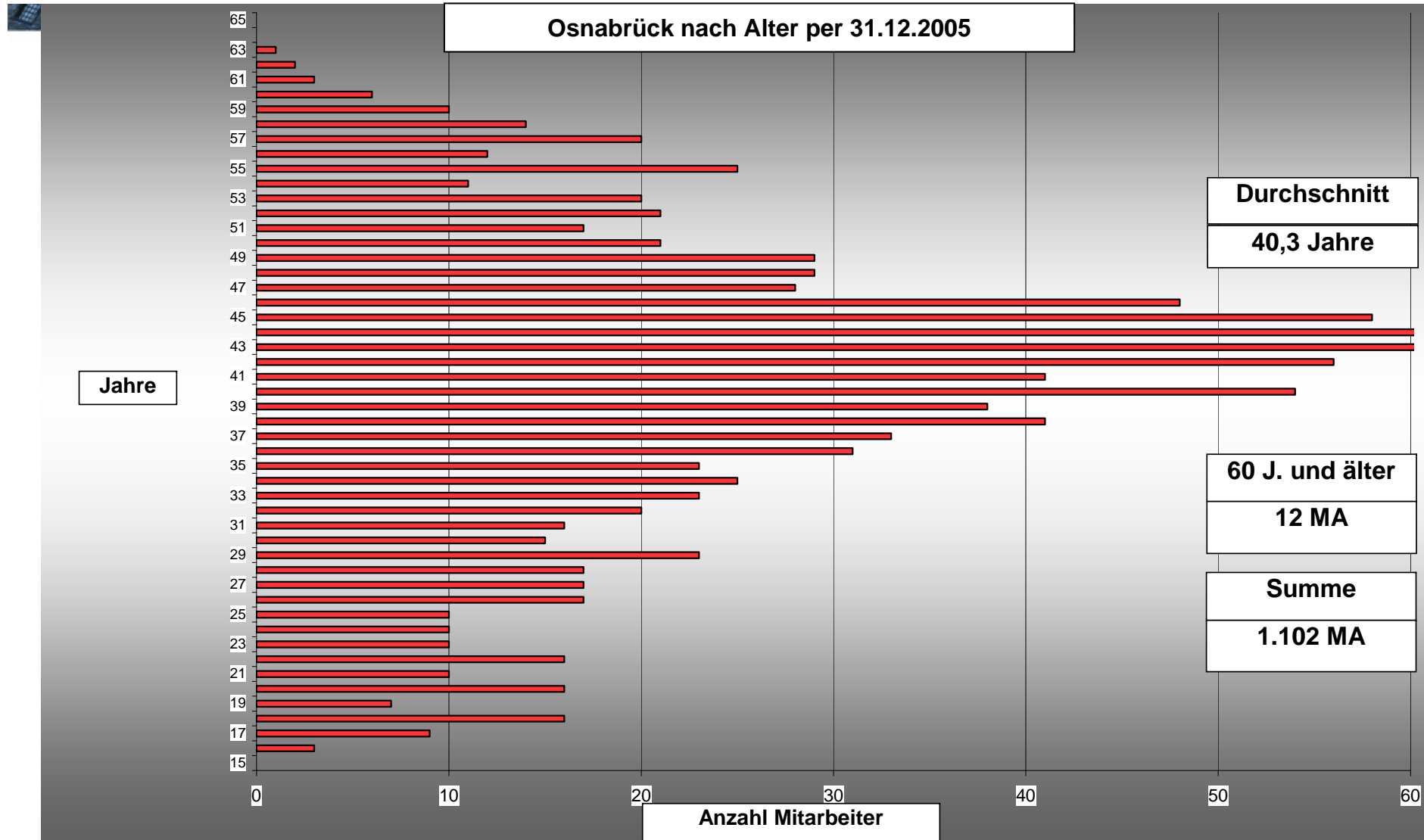




# Veränderungen der Altersstruktur



Felix Schoeller



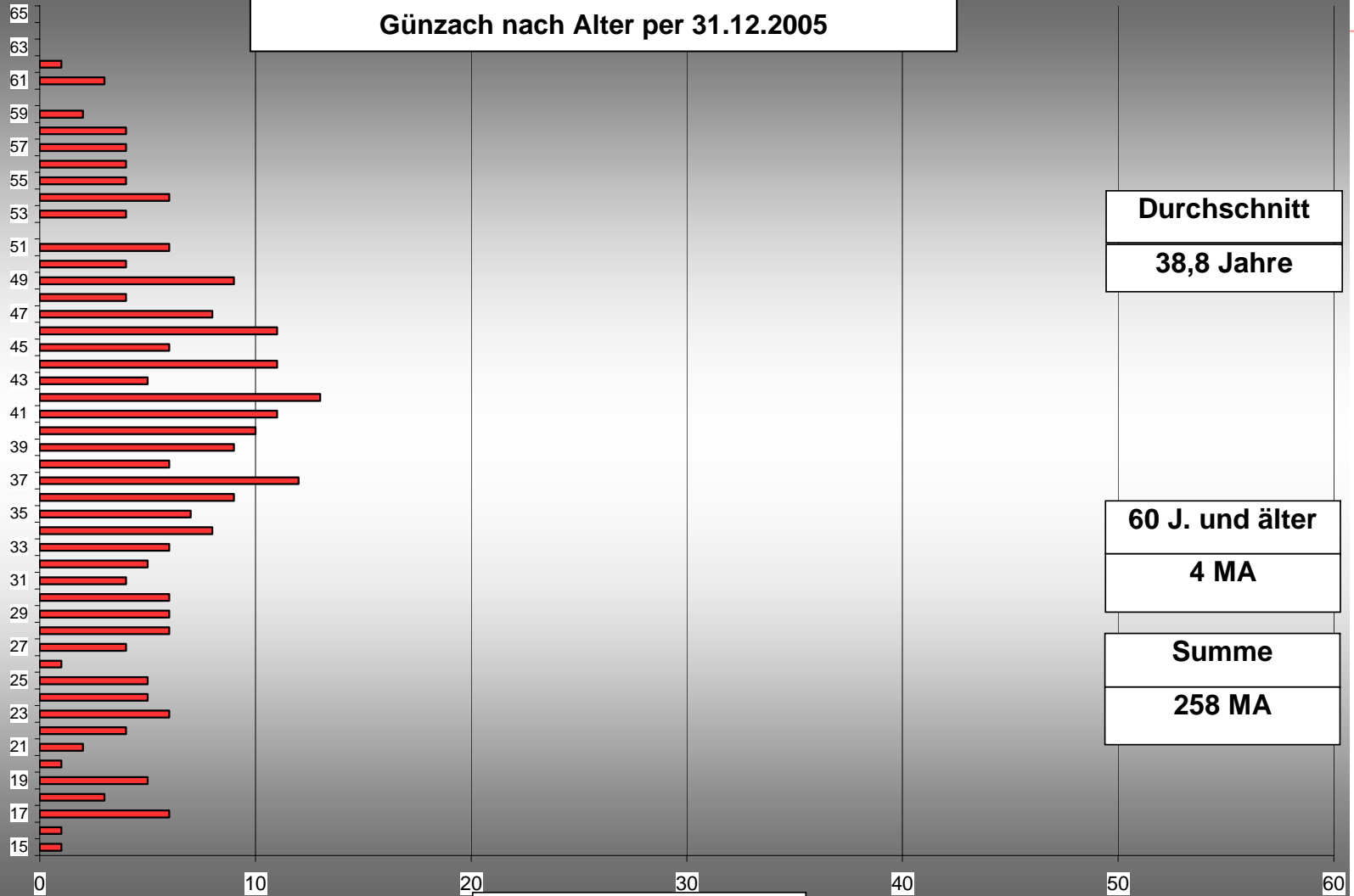
# Veränderungen der Altersstruktur



Felix Schoeller

Günzach nach Alter per 31.12.2005

Jahre



Anzahl Mitarbeiter

Durchschnitt

38,8 Jahre

60 J. und älter

4 MA

Summe

258 MA




# Projektgruppe „Qualifizierung älterer Mitarbeiter“



**Felix Schoeller**

## **Auswahl eines „Pilotstandortes“ - Günzach**

- gesamte deutsche Schoeller Gruppe zu groß
- Altersstruktur in Günzach entspricht in etwa durchschnittlicher Altersstruktur der deutschen Schoeller Gruppe
- „überschaubare Größe“
- aufgeschlossen gegenüber Innovationen



# Führungskräfte-Workshops TCG März 2005 bis März 2006



**Felix Schoeller**

- **Thema:**  
Herausforderung der Qualifikation älterer Mitarbeiter bei der Felix Schoeller Gruppe (Technocell Dekor, Werk Günzach) aus Sicht der Führungskräfte
- **Teilnehmer:**  
8 Mitarbeiter (aus den Bereichen Personal, Produktionsleitung, Werksleitung, Logistik und Leitung Technik)
- **Ziele:**
  - Einbindung und Sensibilisierung der Führungskräfte
  - Überprüfung der theoretischen Ergebnisse durch Führungskräfte aus der Praxis



# Führungskräfte-Workshop bei TCG Anfang März 2005



**Felix Schoeller**

## **Festlegung für die Workshops:**

Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Thema Lebenslanges Lernen  
= Erhalt der vorhandenen Qualifikationen,

d.h.

eine ständige Weiterentwicklung der Mitarbeiter

in ihrem Arbeitsgebiet,

um mit der permanenten Weiterentwicklung des Arbeitsplatzes

Schritt halten zu können



## **Bisher schon geführte Mitarbeitergespräche auf Werkführer-Ebene**

- seit ca. 4 Jahren werden in TCG Mitarbeitergespräche auf der Meisterebene geführt
- Inhalte des bisherigen Mitarbeitergespräches:
  - **Teil A: Führungs- und Fachkompetenz**  
(Beurteilung von z.B. Weiterbildung, Teamfähigkeit, Mitarbeitermotivation, Fachkompetenz,...)
  - **Teil B: Information / Diskussion**  
(Produktivitäten, Reklamationen, Projekte etc.)
  - **Teil C: Kommunikation**  
(Schichtbesprechungen, Problemstellungen im Verantwortungsbereich, Persönliches)
  - **Teil D: Feedback**  
(Wünsche u. Anregungen, pos. und neg. Kritik, Treffen und Stand von Vereinbarungen)
- die Ergebnisse der geführten Gespräche bleiben eine Sache von Vorgesetztem und Meister



## **Vorschlag zur Erweiterung des bisherigen Systems**

- weiteres Herunterbrechen des Mitarbeitergespräches auf eine bestimmte Gruppe von Mitarbeitern in TCG (Maschinenführer, Vorarbeiter Technik, Kesselwärter, usw.)
  
- mögliche Inhalte des Mitarbeitergespräches:
  - Werden die Anforderungen an den Stelleninhaber erfüllt?
  - Hat der Stelleninhaber eine Vorbildfunktion?
  - Identifiziert der Stelleninhaber sich mit seinen Aufgaben? Entwickelt sich der Stelleninhaber aus eigenem Antrieb?
  - Wie wird die Entwicklung durch den Meister verfolgt? Welche Defizite können wie ausgeglichen werden?
  - Zielvereinbarung



**Teil E : Mitarbeiterführung**

Zur Vor- und Nachbereitung der kontinuierlichen Mitarbeiter-Gespräche zwischen Meister und den Mitarbeitern des Meisters.

Mit folgenden Mitarbeitergruppen wird zunächst begonnen:

(Maschinenführer, Stoffzentralenführer, Vorarbeiter Technik, Linienbetreuer, Kesselwärter, Kläranlagenwärter, Taglaborant, Vorarbeiter Logistik)

**Ziel: Langfristige Absicherung der am Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikation der Mitarbeiter**

Vorbereitung:

- > Führung des MA-Gesprächs (Teile A + D) mit den benannten MA-Gruppen
- > Einmal pro Jahr
- > Themenschwerpunkte:
  - Werden die Anforderungen vom Stelleninhaber erfüllt?
  - Hat der Stelleninhaber eine Vorbildfunktion?
  - Identifiziert sich der Stelleninhaber mit seinen Aufgaben?
  - Entwickelt sich der Stelleninhaber aus eigenem Antrieb?

Nachbereitung:

- > Stand der geführten Gespräche?
- > Welche Maßnahmen wurden zum Ausgleich möglicher Defizite vereinbart?
- > Wie wird die Entwicklung durch den Meister verfolgt?



## Auszug Mitarbeitergespräch



**Felix Schoeller**

**Teil A : Fach- und Methodenkompetenz  
Soziale Kompetenz**

Abgleich zum Profil (siehe Anlage)  
=> Gemeinsam definierte Maßnahmen  
=> Abgesprochene Schulungsmaßnahmen

**Beurteilung von:**

Fachkompetenz, Sicherung des Produktionsablaufes, Arbeitssicherheit, Persönliche Organisation, Weiterbildung, Teamfähigkeit, Kommunikation, Lösung von Konflikten, Motivation

**Folgende Gesprächsziele bilden den Schwerpunkt:**

- > Förderung eines offenen Verhaltens - bei gegenseitigem Respekt
- > Ein partnerschaftlicher Dialog
- > Sicherung von Arbeitszufriedenheit und Weiterentwicklung
- > Aktivierung persönlicher Ressourcen
- > Bestandsaufnahme bisheriger Arbeitsziele und Arbeitsergebnisse und deren Weiterentwicklung
- > Weitere Ziele siehe auch Betriebsvereinbarung TCG Nr. 1 / 2007

Erstellung  
eines Soll-  
Profils pro  
Position



## Zeit- und Aktionsplan zur Realisierung der Konzepte in TCG



**Felix Schoeller**

- Erst-Info an alle Mitarbeiter in TCG über Aushang bis Mitte Juli 2006
- kombinierte Info-/ Seminarveranstaltungen für die Günstzacher Meisterebene im Herbst 2006
- Info-Veranstaltung für alle Mitarbeiter in TCG bis Ende 2006
- Start mit Pilotgruppe (MF, ZF, LB und weitere) ab Anfang 2007



## Weiteres Vorgehen

- **Durchführung der Mitarbeitergespräche**
  - **Erweiterung der Gespräche Produktionsleiter / Meister**
  - **Einführung der Mitarbeitergespräche auf Ebene Maschinenführer**

▲ **Neue Bewertung Ende 2008**