

Q3 2017
INDUS Holding AG

[INDUS]

NACHWUCHSSICHERUNG IN DER INDUS-GRUPPE

HEUTE FÜR MORGEN



MIT ENGAGEMENT IST DIE FACHKRAFT
VON HEUTE VIELLEICHT MORGEN
SCHON IN EINER FÜHRUNGSPPOSITION.
DAS GILT FÜR MÄNNER UND FRAUEN
GLEICHERMASSEN.

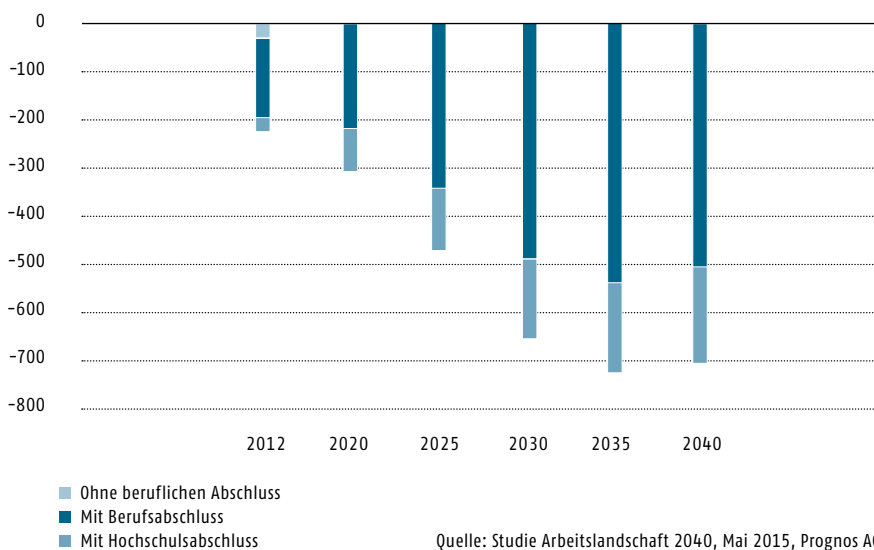
Es wird eng auf dem heimischen Arbeitsmarkt. Der Nachfrageüberhang nach qualifizierten Mitarbeitern zieht sich durch alle Branchen und Aufgabenbereiche. Die Konzerne können sich im Wettbewerb um die besten Köpfe noch vergleichsweise gut positionieren. Sie werben mit ihrem Namen und breiten Human-Ressources-Programmen. Mittelständler haben hier begrenzte Möglichkeiten und müssen fokussierter vorgehen. Was tun die Beteiligungen der INDUS-Gruppe zur Sicherung der zukünftigen Fach- und Führungskräfte?

Knapp drei Millionen Fachkräfte werden laut einer aktuellen Studie des Forschungsinstituts Prognos bis 2030 in Deutschland voraussichtlich fehlen – trotz einer angenommenen jährlichen Zuwanderung von 200.000 Menschen. Diese Entwicklung könnte das künftige Wirtschaftswachstum erheblich bremsen. Auch deshalb beschäftigt das Thema inzwischen nicht zuletzt die Politik: In einem kürzlich veröffentlichten Fachkräftebericht stellt die Bundesregierung großen Handlungsbedarf fest.

Zwei wesentliche Gründe für die wachsende Fachkräftelücke sind die demografische Entwicklung und die allgemeine Digitalisierung. Der eine Faktor wird den Kreis der verfügbaren Arbeitskräfte in den kommenden zwanzig Jahren um zehn Prozent reduzieren, der andere fordert gänzlich neue Berufsbilder.

Bereits 2020 wird der Mangel an Managern, Ingenieuren und anderen Akademikerprofilen auf breiter Front spürbar sein. Dasselbe gilt für den handwerklichen Bereich: Zurzeit nehmen zwei von drei Absolventen eines Schuljahrgangs ein Studium auf. Dies ist ein Verhältnis, das die langfristige Tragfähigkeit des deutschen Arbeitsmarkts spürbar beeinträchtigt, sofern Staat und Wirtschaft hier nicht gezielt gegensteuern.

ARBEITSKRÄFTESALDO IM PRODUZIERENDEN GEWERBE NACH QUALIFIKATION BIS 2040 (IN TSD. PERSONEN)



SENSIBILISIEREN, DAMIT JEDES UNTERNEHMEN SEINE LÖSUNG FINDET

Qualifizierter Führungs- und Fachkräftenachwuchs ist auch für die INDUS-Beteiligungen auf ihrem Wachstumsweg unerlässlich. Viele der INDUS-Unternehmen haben ihren Sitz bzw. ihre Produktionsstätten in ländlichen Regionen. Damit verbinden sich infrastrukturelle Nachteile, für die ein Mittelstandsunternehmen Kompensation bieten muss. Zugleich fordert der stän-

dige Innovationsprozess in den Portfoliounternehmen einen kontinuierlichen Wissensauf- und ausbau.

Bei den Unternehmen der INDUS liegen hier die Ansatzpunkte in den Bereichen „Pflege einer regional verankerten Unternehmenskultur“, „gezielte Nachwuchsarbeit“ und „Aufbau eines Netzwerks“.

AUCH IN EINER LÄNDLICHEN REGION KANN EIN UNTERNEHMEN FÜR DEN NACHWUCHS ATTRAKTIV SEIN: BILSTEIN & SIEKERMANN MACHT ES VOR.

NACHWUCHSARBEIT BEI MBN: REGIONAL UND GANZHEITLICH

Paradebeispiel für ein Unternehmen, das gleich an mehreren Hebeln der Nachwuchsarbeit erfolgreich ansetzt, ist MBN aus dem sächsischen Neugersdorf. Der Maschinen- und Anlagenbauer sitzt in der eher strukturschwachen Region Oberlausitz und wird auch nach dem Erwerb durch INDUS im Jahr 2014 noch durch die ehemaligen Inhaber geführt. MBN agiert international und kann dank seiner langjährig verfolgten ganzheitlichen Nachwuchsförderung auf gut qualifizierte weltoffene Mitarbeiter zugreifen. Zahlreiche Führungsfunktionen sind mit ehemaligen Auszubildenden besetzt. Und auch an aktuellem Ausbildungsnachwuchs mangelt es nicht: Derzeit bildet MBN 59 Nachwuchskräfte aus; bei knapp 300 Mitarbeitern entspricht das einer Quote von 20 Prozent.

Dieser sehr hohe Wert ist angesichts des Unternehmensangebots nicht verwunderlich: Die technischen und kaufmännischen Ausbildungsrichtungen sind attraktiv, und durch 28 Internatsplätze können auch Jugendliche aus entfernteren Regionen den Weg in das Unternehmen finden. Für die gehobene Laufbahn bietet MBN die Möglichkeit einer dualen Berufsausbildung mit Abitur. Und wer mehr will, kann im Rahmen einer Hochschulkooperation ein Studium mit integrierter Ingenieursausbildung absolvieren. Mitarbeitern des Unternehmens steht bei Studienwunsch außerdem die Nutzung eines Stipendiums offen. Einzige Bedingung:



Sie verpflichten sich dazu, im Anschluss an das Studium mindestens drei Jahre bei MBN zu arbeiten.

MBN-Unternehmensgründer Ernst Lieb wünscht sich, dass die Mitarbeiter und ihre Familien von sich aus in der Region bleiben, weil sie sich wohlfühlen. Deshalb wirken er privat und MBN als Firma über Sportsponsoring, Bauprojekte und lokale Initiativen aktiv an der Gestaltung des Standorts Neugersdorf mit. So entstanden dort über die Jahre ein Kindergarten, 65 Eigentumswohnungen und eine Pflegestätte für Senioren.

BILSTEIN & SIEKERMANN: EMPLOYER BRANDING FUNKTIONIERT AUCH IM MITTELSTAND

Im knapp 700 Kilometer westlich von Neugersdorf liegenden Hillesheim geht BILSTEIN & SIEKERMANN zur Mitarbeitersicherung einen anderen, aber nicht weniger interessanten Weg. Die INDUS-Tochter sitzt in der ländlichen Eifel und produziert mit ihren etwa 110 Mitarbeitern innovative Kaltfließpressteile, Drehteile und Verschlusschrauben für die Automobilindustrie. Die nächstgelegenen Großstädte Trier und Köln liegen 80 bzw. 90 Kilometer entfernt. Gemeinsam mit einer Strategieberatung hat das Unternehmen in

den vergangenen fünf Jahren eine starke Arbeitgebermarke aufgebaut.

Mit verblüffendem Erfolg: Über die Beschäftigung mit den Stärken hat sich unter den Mitarbeitern eine hohe Identifikation mit spezifischen Kernwerten herausgebildet. Attribute wie Kompetenz, Qualitätsanspruch, Ehrgeiz und Offenheit wurden zu einem Anspruch, auf den jeder der Mitarbeiter einzahlen wollte, im Innen- wie im Außenauftritt. Dafür, dass die Marke BILSTEIN & SIEKERMANN auch im weiteren Umfeld positiv wahrgenommen wird, sorgten ein Imagefilm, diverse YouTube-Mitarbeitervideos und interessante Informationen auf der Website, so zum Beispiel ein Azubi-Blog.

Heute kann sich auch BILSTEIN & SIEKERMANN die Mitarbeiter aussuchen. Die Unternehmenskultur ist ausgezeichnet und die Mitarbeiterfluktuation tendiert gegen null. Auch an Bewerbungen mangelt es dem Unternehmen nicht. Bonussystem, Weiterbildungsprogramme und die Offenheit für neue Ideen erhöhen die Attraktivität des kleinen Mittelständlers für Einsteiger zusätzlich. In jüngster Vergangenheit hat BILSTEIN & SIEKERMANN

sogar gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer den neuen Ausbildungsberuf „Stanz- und Umformmechaniker“ ins Leben gerufen. Insgesamt betrachtet rechnet sich der Markenbildungsaufwand auch wirtschaftlich: So konnten die bisher erzielten Verbesserungen im Arbeitsalltag Faktoren wie steigende Lohnkosten oder die Forderungen der Automobilkunden nach Preisnachlässen nachrechenbar kompensieren.

M+P INTERNATIONAL: UNMITTELBAR VERNETZT MIT DER WISSENSCHAFT

Einen interessanten Weg zur Kompetenzsicherung geht auch M+P INTERNATIONAL, Spezialist für Mess- und Testsysteme zur Schwingungsprüfung und -analyse aus Hannover. Das Unternehmen ist eine Ausgründung der heutigen Leibniz Universität Hannover und hat seine enge Verbindung zur Hochschule bewahrt und zu einem Wettbewerbsvorteil ausgebaut. Im Rahmen einer festen Kooperation bearbeiten die Mitarbeiter von M+P INTERNATIONAL gemeinsam mit den Mitarbeitern des Instituts für Dynamik und Schwingungen konkrete Themen aus dem Unternehmensalltag. Die enge Zusammenarbeit ermöglicht den wissen-

schaftlichen Mitarbeitern und studentischen Kräften im gegebenen Fall einen einfachen Übergang in das Wirtschaftsleben. Umgekehrt hat M+P INTERNATIONAL einen leichteren Zugang zum universitären Netzwerk und öffentlich geförderten Projekten im In- und Ausland. Auch und gerade aus diesen Projekten können sich für M+P INTERNATIONAL attraktive Kompetenzzugänge ergeben, die vor allem auch die Innovationskraft des Unternehmens stärken.

Universitäre Kooperationen sind nicht nur für technologische Spitzenunternehmen wie M+P INTERNATIONAL eine ideale Kompetenz- und Nachwuchsbörse. Dies zeigen auch die erfolgreich durchgeführten Projekte von BACHER, SELZER oder AURORA mit Studenten der EBS Business School. Und wenn die Verbindung da ist, gibt es immer auch eine Option auf einen neuen Arbeitsplatz.

Wie MBN, BILSTEIN & SIEKERMANN und M+P INTERNATIONAL beschreiben auch die übrigen INDUS-Beteiligungen jeweils ihren eigenen Weg zur Mitarbeitergewinnung und -sicherung. Eine konzentriert sich auf ihr Ausbildungsprogramm, eine andere auf das Konzept Akademie, während eine dritte schlicht die Verbindung zu den regionalen Ausbildungsstätten pflegt. Das wichtige aber bei allen ist: Sie haben die Bedeutung des Faktors Mitarbeiter erkannt – und handeln.

DIE ENGE VERBINDUNG VON M+P INTERNATIONAL ZUR WISSENSCHAFT SICHERT KOMPETENZEN UND FÖRDERT ZUGLEICH DIE ENTWICKLUNG NEUESTER TECHNOLOGIEN.

