

Solutions inside.



SIEGENIA AUBI[®]
SOLUTIONS INSIDE

KFV  The Protection
Company

IHK-Praxis-Forum Demografie und Fachkräftesicherung
der IHK zu Düsseldorf am 30.11.2011

Fachkräftesicherung in der betrieblichen Praxis

1. Persönliches
2. KfV
3. Definition „Fachkraft“
4. Velbert
5. Personalbeschaffung
6. Betriebliche Gesundheitsförderung
7. Praxisbeispiele



1. Persönliches

Hans-Georg Kämpfer

- Ausbildung zum Industriekaufmann
 - Dipl.-Kaufmann Uni Siegen
 - Teilzeittätigkeit im Personalmanagement
 - Personalreferent
 - Werkspersonalleiter bei KfV in Velbert
 - rebequa Demographie-Berater
seit März 2011

2. KfV

- gegr. 1868 von Karl Fliether
- bis 2006 als Familienunternehmen von der Familie Fliether geführt
- zum 01.08.2006 durch die SIEGENIA-AUBI-Gruppe übernommen
- Werk DOORS seit 01.10.2009
- Tarifbindung M + E
- Markt: hauptsächlich Westeuropa

- Personalstruktur 01.11.2011:
 - Über 500 MitarbeiterInnen (gut 300 Mitarbeiter, 200 Mitarbeiterinnen)
 - inkl. 18 Auszubildende, 1 KIS-Student (Kooperatives Ingenieurstudium)
 - Rund 400 im Bereich Produktion und Logistik / ca. 120 sonstige Bereiche
 - ca. 300 Anlernarbeitsplätze, gut 200 Fachkräfte
 - Durchschnittsalter 43,3 Jahre
 - Krankheitsquote sinkend, aber immer noch überdurchschnittlich

3. Definition „Fachkraft“

Allgemein wird unter einer Fachkraft eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter verstanden, die/ der eine qualifizierte Ausbildung abgeschlossen hat.

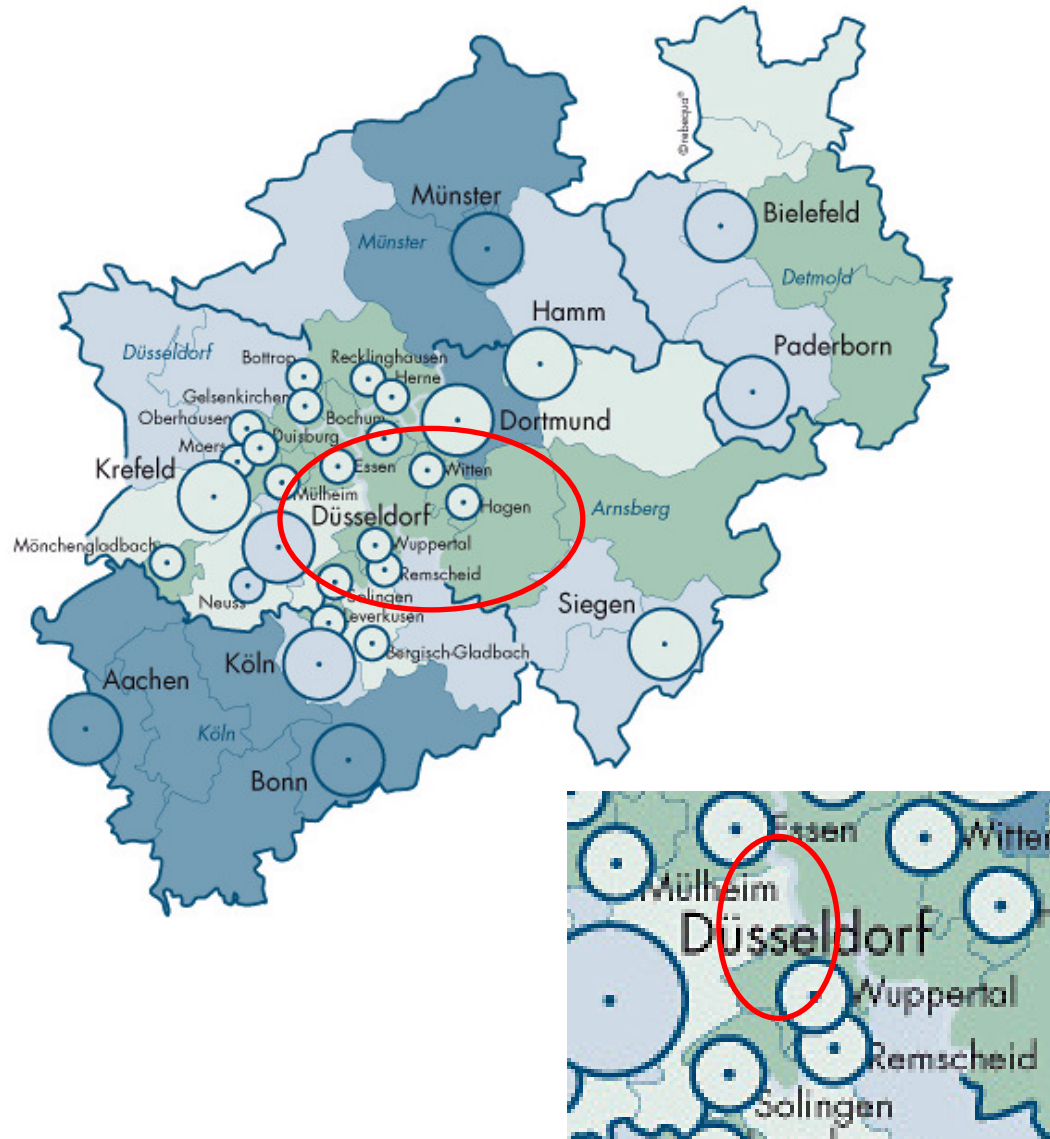
Auf Grund der Unternehmensstruktur muss KfV auch diejenigen Mitarbeitenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung als Fachkräfte sehen. Viele sind durch jahrelange Mitarbeit und die gesammelten Erfahrungen mit Fertigungsprozessen und Produkten zu wichtigen Bestandteilen des Unternehmens geworden.

"Hire for attitude, train for skills.,"*

* Maxime der amerikanischen Fluggesellschaft [Southwest Airlines](#) für die Personalsuche

4. Velbert

rebequa Perspektivenkarte 2020



Erläuterung der Perspektiven

Perspektive stark

Perspektive stabil

Perspektive idylle

Perspektive reserve

[Perspektivenkarte zum Download \(PDF, 732 KB\)](#)

[Regionaldaten Aachen \(PDF, 330 KB\)](#)

[Regionaldaten Bonn \(PDF, 332 KB\)](#)

[Regionaldaten Dortmund \(PDF, 356 KB\)](#)

[Regionaldaten Düsseldorf \(PDF, 387 KB\)](#)

[Regionaldaten Münster \(PDF, 369 KB\)](#)

[Regionaldaten Paderborn \(PDF, 80 KB\)](#)

4. Velbert

Perspektive idylle

Stadt- und Landkreis mit einem hohen Abiturientenanteil

Beurteilung

Städtische und ländliche Regionen mit dieser Perspektive haben eine rückläufige Bevölkerungsentwicklung, sinkende Arbeitsplatzzahlen und eine leicht unterdurchschnittliche Bildungswanderung. In dieser Region findet sich ein hohes Maß an qualifizierten Nachwuchskräften, die frühzeitig gebunden werden sollten. Die Beschäftigungsquoten von Frauen und älteren Mitarbeitern sind in dieser Perspektive überdurchschnittlich hoch.

Handlungsempfehlungen

Die Perspektive bietet ein großes Angebot an Nachwuchskräfte, die frühzeitig durch duale Studiengänge oder Praktika in der Region gebunden werden sollten. Unternehmen wird empfohlen, proaktiv Kontakt zu Schulen und (Fach-)Hochschulen aufzunehmen.

Perspektive reserve

Stadt- und Landkreis mit einer starken Abwanderung von Jüngeren

Beurteilung

Diese Perspektive bezieht sich auf Städte und Gemeinden mit stark rückläufiger Bevölkerungsentwicklung, stark sinkenden Arbeitsplatzzahlen und negativer Bildungswanderung. Der Anteil der Schulabgänger mit Hochschulreife liegt wie auch die Frauenerwerbsquote leicht unter dem Durchschnitt. Die Integration von älteren Mitarbeitern gelingt durchschnittlich gut.

Handlungsempfehlungen

Die Perspektive eröffnet Möglichkeiten im Hinblick auf Schüler und junge Erwachsene; Unternehmen wird empfohlen, Kontakt zu Schulen und (Fach-)Hochschulen aufzubauen und den Studierenden beispielsweise Praktika anzubieten. Die Integration von Frauen ins Erwerbsleben auch nach der Familienphase bietet in dieser Perspektive ein hohes Potential. Die Integration von Älteren ins Erwerbsleben sowie die Gesunderhaltung älterer Arbeitnehmer sollten in Zukunft weiter ausgebaut werden.

5. Personalbeschaffung

- Anlernkräfte (von Zeit zu Zeit)

Tätigkeit

Altersstruktur in dem betreffenden Bereich

Teilzeitmodell

Motivation/ Engagement

- Auszubildende (regelmäßig)

Test (analog)

Zwei Gespräche

dazwischen Kurzpraktikum

- Fachkräfte (eher selten)

zuletzt Personalberater

Planung 2012: eigene Personalsuche

Eignungsdiagnostik (profileXT)

Strukturiertes Gespräch

Arbeitsprobe

Probezeit

6. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) / Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Betriebsvereinbarung BGF im November 2010

Maßnahmen 2011:

- Rückenmessungen durch das BGF-Institut (Back-Check/EMG)
- Aktion Tour KFV 2011 (mit dem Fahrrad zur Arbeit)
- a apple a day keeps the doctor away
- Mineralwasser im Sommer
- Hebe-Trage-Schulungen durch das BGF-Institut

Ausblick 2012:

- Gesundheitstag mit BGF-Institut und Berufsgenossenschaft
- Kurz-Gymnastik am Arbeitsplatz

Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 SGB IX

- seit Sommer 2010, alle drei Monate, regelmäßig ca. 80 Betroffene
- bisher ca. 130 Gespräche, oft mit Folgemaßnahmen



Den richtigen Hebel finden. Wie?

Profitieren Sie von der betrieblichen Gesundheitsförderung. Lassen Sie Ihren Rücken durchchecken. Die individuellen Ergebnisse bieten die Chancen zur Einleitung gezielter Maßnahmen.

Back-Check	EMG-Check
14.03. - 17.03.2011	14.03. - 15.03.2011
<ul style="list-style-type: none"> ■ Messung der maximalen Kräftefähigkeit der Rücken- und der Bauchmuskulatur ■ Ermittlung der Kräftewerte im stabilen, aufrechten Zustand ■ Individuelle Bewertung unter Berücksichtigung der Parameter wie: Alter, Geschlecht ■ Sichere und wirbelsäulenschonende Testung ■ Die individuellen Messwerte erhalten nur Sie (Anonymitätsschutz dieser Daten) ■ Tipps zu individuellen Rückenübungen etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Messung von muskulären Dauerverspannungen in der Schulter-Nacken-Muskulatur ■ Nach kurzer Messdauer Ermittlung und Auswertung der Spannungswerte im Sitzen/ergiebig ■ Die individuellen Messwerte erhalten nur Sie (Anonymitätsschutz dieser Daten) ■ Tipps zu individuellen Maßnahmen etc.

KFV AOK

7. Praxisbeispiele

- Ausbildung (Anzahl, Berufe)
 - Duale
 - Duale Ausbildung Stufe 2 (Dekra)
 - geförderte Umschulung im Krankheitsfall
- Weiterbildungsförderung
 - Meisterlehrgänge
 - Technikerprojekte Versetzungskette
 - Deutschkurse VHS
 - Excel-Kurse
 - Angebote Arbeitgeberverband VBU
- Studien
 - FOM
 - Fernstudium Hamburg
 - Campus Velbert/Heiligenhaus
 - Beteiligung Betriebskindergarten



7. Praxis- beispiele

Aushang am
14.11.2011

Deutsch am Arbeitsplatz

Erfolgreich haben 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Lehrgang „Deutsch am Arbeitsplatz“ teilgenommen. In insgesamt 40 Unterrichtseinheiten wurden die Lehrgangsinhalte Grammatik und Wortschatz in mündlichen und schriftlichen Übungen vermittelt.



Im Rahmen einer kleinen Feierstunde überreichten Frau Delassalle-Wischert und Frau Taiber von der VHS den Teilnehmern ihre Zertifikate. Herr Gerland beglückwünschte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem kleinen Präsent.

**Wir gratulieren unseren Mitarbeitern zur
erfolgreichen Teilnahme!**

7. Praxisbeispiele

- Personal-Hygiene
- Führungstraining
- Familienfreundlichkeit (Zertifikat wird angestrebt)



- Auf- und Ausbau der Arbeitgebermarke
 - Schulkooperationen
 - Soziale Netzwerke
 - Medienpräsenz
- Investitionen in Gebäude und Anlagen

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Hans-Georg Kämpfer
KfV Karl Fliether GmbH & Co. KG
hans-georg.kaempfer@kfv.de
02051/278-122

Gerne trete ich auch über XING mit Ihnen in Kontakt.