



Dortmunder
Personalmanagement
Prädikat

**DORTMUNDER
PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT
2018**

Informationen zur 9. Ausschreibungsrunde



Dortmunder
Personalmanagement
Prädikat

Inhaltsverzeichnis

- I. Verfahren, Ziele und Prinzipien
- II. Ausgewählte Preisträger der Region
- III. Presseartikel zu NEW DEALS



Dortmunder
Personalmanagement
Prädikat

**DORTMUNDER
PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT
2018**

I. Verfahren, Ziele und Prinzipien

I. Verfahren, Ziele und Prinzipien

Das DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT

Bereits zum 9. Mal lobt NEW DEALS das regionale Qualitätslabel für modernes Personalmanagement aus. Das Prädikat würdigt vorbildliches Engagement und innovative Praxis als Arbeitgeber. Es gilt inzwischen auch überregional als Markenzeichen für einen gelungenen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen im Betrieb.

Herausgegeben wird das Prädikat von einem Zusammenschluss Dortmunder Arbeitsmarktakteure (NEW DEALS Initiatoren), welche gemeinsam auch die Jury bilden.

Stellen Sie Ihre Personalkonzepte auf den Prüfstand und machen Sie Ihre Arbeitgeberqualitäten zum Imagefaktor. Die erfolgreiche Beteiligung am Prädikatswettbewerb verschafft Ihrem Unternehmen öffentliche Aufmerksamkeit. Als Preisträger gehören Sie nachweislich zu den Besten in Branche und Region.

WEGE ZUM PRÄDIKAT

Es gibt zwei Wege zur Auszeichnung:

▪ DIE AUTONOME BEWERBUNG

Bei der autonomen Bewerbung fordern Sie bitte die Bewerbungsunterlagen im NEW DEALS Büro an und reichen diese dort bis zum **30. April 2018** ein. Vor der Zusendung wird geprüft, ob das Unternehmen den Anforderungen hinsichtlich der regionalen Zugehörigkeit entspricht.

Gerne beraten wir Sie bei der Anlage der Bewerbung.

Gibt es auch in Ihrem Unternehmen innovative Ansätze und gelungene Lösungen? Dann bewerben Sie sich gleich!

▪ DIE NOMINIERUNG DURCH EINEN NEW DEALS PARTNER

Es können Unternehmen für eine Bewerbung vorgeschlagen werden. Zum Vorschlag berechtigt sind die NEW DEALS Initiatoren. Der Ablauf gestaltet sich wie folgt:

- Im Zuge der Nominierung klärt einer der NEW DEALS Partner zunächst die grundsätzliche Eignung und Ihr Interesse bilateral ab.
- Es folgt ein Bewerbungsgespräch vor Ort durch die NEW DEALS Gutachter.
- Danach muss sich das Unternehmen formal per „einfachem“ Schreiben bewerben. Der Betriebsrat – so vorhanden – muss ebenfalls unterschreiben. Aus dem Bewerbungsbogen soll lediglich der Teil A (statistische Angaben) ausgefüllt werden. In Abstimmung mit dem Unternehmen werden alle Informationen zusammengestellt, die notwendig sind, um Ihre personalpolitische Maßnahme beurteilen zu können.
- Abschließend erfolgt eine Empfehlung für die Jury.

Die vorschlagende Institution ist am Begutachtungsverfahren nicht beteiligt.

I. Verfahren, Ziele und Prinzipien

TEILNAHMEBEDINGUNGEN

Teilnehmen können private sowie öffentliche Unternehmen und Betriebe, gleich welcher Größenordnung oder Branche. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen aus der Region sind erwünscht. Auch Unternehmen außerhalb der Region können ihre Bewerbung einreichen. Bewerbungen außerhalb von NRW werden nicht zugelassen. Jedoch können sich Niederlassungen, die in der Region ansässig sind, bewerben.

Die Bewerbungen stehen untereinander nicht in Konkurrenz; was zählt, sind allein Qualität und Erfolg der betrieblichen Konzepte und Maßnahmen.

Über die Prädikatsvergabe entscheidet die Jury, bestehend aus den NEW DEALS Initiatoren.

Die öffentliche Prädikatsverleihung findet in der 2. Hälfte des Jahres 2018 statt. Danach werden die prämierten Konzepte vor Ort in den Unternehmen ausführlich vorgestellt.

Die Unternehmen beteiligen sich finanziell an den Kosten zur Durchführung des Bewerbungsverfahrens mit einem Zuschuss:

bis 50 Beschäftigte	0,00 €
50 – 250 Beschäftigte	150,00 €
251 – 500 Beschäftigte	400,00 €
501 – 1.000 Beschäftigte	650,00 €
ab 1.001 Beschäftigte	900,00 €

Bei erfolgreicher Bewerbung wird zudem ein Zuschuss für die Durchführung der Prädikatsverleihung von **250,00 €** durch die Unternehmen geleistet, unabhängig von der Unternehmensgröße.

ZIELE

Das Dortmunder Personalmanagement Prädikat hat insbesondere folgende Ziele:

- Platzierung des Themas betriebliches Personalmanagement als wichtiges Gestaltungsfeld in der Region.
- Werbung für Personalpolitik, die sowohl Unternehmen wie Beschäftigten nutzt.
- Schaffung von Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch über die Vorstellung von Beispielen guter Praxis (NEW DEALS VOR ORT).
- Werbung für die Region als attraktiver Arbeitsstandort, d. h. Unternehmen aus dieser Region wissen um die Bedeutung der Ressource Arbeit und kümmern sich um deren Erhalt und Weiterentwicklung insbesondere in Hinblick auf zukünftige Entwicklungen.
- Das Prädikat soll in erster Linie kleine und mittelständische Unternehmen animieren und unterstützen, Personalmanagement als betriebliches Gestaltungsfeld engagiert zu bearbeiten. Dazu sind Preisträger aus diesem Klientel ebenso unerlässlich wie die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches „auf Augenhöhe“. Die Konzepte von Großunternehmen haben hier nur eine begrenzte Funktion und Wirkung, weil sie häufig allenfalls in ihrem Kern, aber nicht in der Art der Umsetzung für KMU anwendbar sind.

I. Verfahren, Ziele und Prinzipien

PRINZIPIEN

- Zielgruppe sind vor allem kleine und mittelständische Unternehmen aus Dortmund und der näheren Umgebung.
- Die Bewerbung größerer Unternehmen ist möglich, insbesondere dann, wenn sie aus der Region stammen. Größere Unternehmen sollen quantitativ eine Minderheit bilden.
- Der qualitative Anspruch wird beibehalten und orientiert sich an folgenden Bewertungskategorien:
 - Qualität der Unternehmens- und Führungskultur
 - Qualität und Innovationsgehalt des umgesetzten Konzeptes/der Maßnahme
 - Grad der Verankerung und Umsetzung im betrieblichen Alltag
 - Nutzen für das Unternehmen und die Beschäftigten
 - Eignung der Maßnahme, zukünftigen Entwicklungen zu begegnen
 - Langfristige Orientierung und Dauerhaftigkeit der Maßnahme und der erreichten Effekte
 - Innovativer Beitrag zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit aller Beschäftigtengruppen
 - Innovativer Beitrag zur Beschäftigungssicherung in Betrieb und Region
 - Aktivitäten im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR)
- Zudem können sich gerne Unternehmen bewerben, die sich im Zuge der Digitalisierung in Veränderungsprozessen befinden und bei der Gestaltung ein besonderes Augenmerk auf das Personalmanagement legen. Dabei müssen noch keine gefestigten Erfahrungen vorliegen. Stichpunkte hierfür sind eine aktive Gestaltung, die Einbeziehung der Beschäftigten, die Personalentwicklung sowie die Nutzung von Chancen und Reduzierung von Risiken für die Beschäftigten.

INSTRUMENTE DER INITIATIVE

Zur Umsetzung dieser Ziele werden insbesondere folgende Instrumente eingesetzt:

- Ausschreibung des DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKATS mit öffentlicher Prädikatsvergabe
- Publikation der prämierten Maßnahmen und Konzepte
- Unterhaltung einer Homepage (www.newdeals.de)
- Vorstellung und Diskussion der prämierten Konzepte bei den Prädikatsträgern im Sinne eines Erfahrungsaustausches im bewährten Format (NEW DEALS VOR ORT)

INITIATOREN

- Agentur für Arbeit Dortmund
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Region Dortmund-Hellweg
- Handelsverband NRW Westfalen-Münsterland e.V.
- Frau.Innovation.Wirtschaft
- Handwerkskammer zu Dortmund
- Industriegewerkschaft Metall, Verwaltungsstelle Dortmund
- Industrie- und Handelskammer zu Dortmund
- Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen
- Soziale Innovation GmbH
- Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V.
- Wirtschaftsförderung Dortmund



Dortmunder
Personalmanagement
Prädikat

**DORTMUNDER
PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT
2018**

II. Ausgewählte Preisträger seit 2003 aus der Region

II. Ausgewählte Preisträger aus der Region

PREISTRÄGER AUS DER REGION

	<p>ABP Induction Systems GmbH Dortmund</p>
	<p>Atlas Schuhfabrik Gebr. Schabsky GmbH & Co.KG Dortmund</p>
	<p>audalis Kohler Punge & Partner Dortmund</p>
	<p>Bäckerei Kanne GmbH & Co.KG Lünen</p>
	<p>Blumen Company Kersting Dortmund</p>
	<p>Comunita Seniorenhaus Vinzenz KG Dortmund</p>
	<p>DBT GmbH Heute: Bucyrus Europe GmbH Lünen</p>
	<p>Demag Cranes & Components GmbH Wetter/Ruhr (heute Terex MHPS)</p>

II. Ausgewählte Preisträger aus der Region

	Demgen Werkzeugbau GmbH Schwerte
	Diagramm Halbach GmbH & Co.KG Schwerte
	Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH Dortmund
	Dortmunder Stadtwerke AG Dortmund
	Dr. Pothmann GmbH & Co.KG, SchuhHOUSE Unna
	Elmos Semiconductor AG Dortmund
	EMC Test NRW GmbH Dortmund
	Eurowings Luftverkehrs AG Dortmund
	ExTox Gasmess-Systeme GmbH Unna

II. Ausgewählte Preisträger aus der Region

 <p>Frühförderstelle im Kreis Unna begleiten · fördern · lernen · beraten</p>	<p>Frühförderstelle im Kreis Unna Unna</p>
 <p>GA-TEC GmbH</p>	<p>GA-TEC Gabelstaplertechnik GmbH Dortmund</p>
 <p>GEA</p>	<p>GEA Farm Technologies GmbH Bönen</p>
 <p>GoGaS Ecothermal Engineering</p>	<p>GoGaS Goch GmbH & Co. KG Dortmund</p>
 <p>GOLDEN TULIP AIRPORT HOTEL DORTMUND</p>	<p>Golden Tulip Airport Hotel Dortmund</p>
 <p>Günter Malz</p>	<p>Günter Malz GmbH & Co. KG Dortmund</p>
 <p>HAARWERK Jörg Ulrich</p>	<p>HAARWERK Friseursalon Jörg Ulrich Dortmund</p>
 <p>brühne gruppe</p>	<p>H. Brühne Baustoff- und Transport GmbH & Co. KG Dortmund</p>
 <p>HIELSCHER GMBH HAUSTECHNIK</p>	<p>Hielscher GmbH Hamm</p>

II. Ausgewählte Preisträger aus der Region

 <p>Hesse Lignal LACKE & BEIZEN</p>	<p>Hesse GmbH & Co. KG Hamm</p>
 <p>IDEAL CHEMIE ISCON <i>just clean</i></p>	<p>Ideal Chemie GmbH Dortmund</p>
 <p>DGW</p>	<p>KG Deutsche Gasrußwerke GmbH & Co Dortmund</p>
 <p>KHS Filling and Packaging – Worldwide</p>	<p>KHS AG Dortmund</p>
 <p>LITFASS</p>	<p>Litfass – Der Buchladen Dortmund</p>
 <p>Michael Kiwall Malermeister</p>	<p>Malermeister Michael Kiwall GmbH & Co.KG Dortmund</p>
 <p>völkmann Werte erhalten. Zukunft gestalten.</p>	<p>Maschinenfabrik Völkmann GmbH Dortmund</p>
 <p>osudio</p>	<p>Osudio Deutschland GmbH Lünen</p>
 <p>PEAG UNTERNEHMENS GRUPPE Wir bewegen Personal.</p>	<p>PEAG Holding GmbH Dortmund</p>

II. Ausgewählte Preisträger aus der Region

	<p>Peters Elektrotechnik GmbH Schwerte</p>
	<p>POCO Service AG Bergkamen</p>
	<p>prisma GmbH Dortmund</p>
	<p>Protagen AG Dortmund</p>
	<p>Renfordt Malerfachbetrieb GmbH Iserlohn</p>
	<p>RWE Westfalen-Weser-Ems AG Dortmund</p>
	<p>Schrezenmaier Kältetechnik GmbH & Co.KG Schwerte</p>
	<p>SMF KG Dortmund</p>
	<p>St. Barbara-Klinik Hamm-Heessen GmbH Hamm</p>

II. Ausgewählte Preisträger aus der Region

	<p>Tacke + Lindemann Baubeschlag- und Metallhandel GmbH & Co. KG Dortmund</p>
	<p>ThyssenKrupp Schulte GmbH Dortmund</p>
	<p>TRD Reisen Fischer GmbH & Co. KG Dortmund</p>
	<p>TÜV NORD AG Essen</p>
	<p>Twenty4help Knowledge Service AG Dortmund (heute Teleperformance Deutschland)</p>
	<p>UNIQ GmbH Holzwickede</p>
	<p>VIVAI Software AG Dortmund</p>
	<p>Volkswohl Bund Versicherungen Dortmund</p>
	<p>Vreriksen KG Dortmund</p>

II. Ausgewählte Preisträger aus der Region

 <p>w³logistics enabling technologies for logistics</p>	<p>w3logistics AG Dortmund</p>
 <p>wallmeyer.gmbh MEDIZINISCHE SEMINARE</p>	<p>Wallmeyer GmbH Dortmund</p>
 <p>WECKBACHER[®] ...und ich bin sicher.</p>	<p>WECKBACHER Sicherheitssysteme GmbH Dortmund</p>
 <p>Wicke www.wicke.com</p>	<p>Wicke GmbH + Co. KG Sprockhövel</p>



Dortmunder
Personalmanagement
Prädikat

**DORTMUNDER
PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT
2018**

III. Presseartikel zu NEW DEALS (Auszüge)

PRESSEARTIKEL ZUR VERLEIHUNG DES DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKATS 2015



Die Vertreter aller Prädikatsträger 2015 sowie Joachim Beyer, Wirtschaftsförderung Dortmund (hintere Reihe, 8. v. l.), und Matthias Stiller, IHK zu Dortmund (hintere Reihe, 6. v. r.).

Foto: WfG

Erfolgreich und vorbildlich

Dortmunder Personalmanagement Prädikat 2015: Jury zeichnet zehn Arbeitgeber der Region für innovative Lösungen in der Personal- und Beschäftigungspolitik aus.

Am 10. November wurden Unternehmen zum achten Mal für erfolgreiche und vorbildliche Maßnahmen im Bereich des betrieblichen Personalmanagements mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet.

Im Westfälischen Industrieklub Dortmund e. V. wurden die Prädikate von Joachim Beyer, Leiter Arbeit und Qualifizierung der Wirtschaftsförderung Dortmund, Matthias Stiller, stellvertretender Geschäftsführer Berufliche Bildung der IHK, sowie Jutta Reiter, Vorsitzende der DGB-Region Dortmund-Hellweg, an die zehn Preisträger übergeben.

Eine Jury, bestehend aus Dortmunder Arbeitsmarktakteuren, entscheidet im Vorfeld über die Vergabe des Qualitätslabels. Mit dem Prädikat werden besonderes Engagement und innovative, in die betriebliche Praxis umgesetzte Lösungen in der Personal- und Beschäftigungspolitik gewürdigt und publik gemacht – Lösungen, die sowohl dem

Unternehmen wie den Beschäftigten dienen. Die New Deals Preisträger 2015 liefern vielfältige Ansätze zur Bewältigung personalbezogener Herausforderungen in unterschiedlichen Branchen, überwiegend in kleinen und mittelständischen Unternehmen und bieten so Anregungen auch für andere Betriebe.

Fünf der diesjährigen Preisträger kommen direkt aus Dortmund, zwei aus dem Kreis Unna und ein Preisträger ist in Hamm angesiedelt. Ein Preisträger hat seinen Unternehmenssitz in Duisburg, ein weiterer in Düsseldorf.

Folgende Unternehmen aus Dortmund, Hamm und dem Kreis Unna wurden ausgezeichnet:

audalis Kohler Punge & Partner

Das Unternehmen für Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung und Unternehmensberatung hat in den vergangenen Jahren ein umfassendes Personalma-

WIRTSCHAFT REGIONAL

nagementsystem aufgebaut und implementiert, das eine hohe Mitarbeiterorientierung aufweist und Wertschätzung und Motivation großschreibt

Günter Malz GmbH & Co. KG

Das Geschäftsfeld des Handwerksunternehmens umfasst die Reparatur, Installation sowie den Verkauf von Kälte-/Klimatechnik und Fleischereimaschinen. Ein offener, vertrauensvoller und persönlicher Umgang miteinander sind kennzeichnend für die Unternehmens- und Führungskultur. Besonderen Wert legt das Unternehmen auf die Ausbildung sowie Weiter- und Fortbildung seiner Beschäftigten.

Hielscher GmbH

Das Haustechnikunternehmen bietet umfangreiche Dienstleistungen rund um Sanitär- und Heizungsanlagen. Die Personalpolitik der Hielscher GmbH zeichnet sich durch eine wertorientierte Unternehmenskultur aus, bei der Equality und Diversity großgeschrieben werden.

Ostudio Deutschland GmbH

Der IT-Dienstleister entwickelt und implementiert Softwarelösungen in der Welt des E-Business. Das Unternehmen hat binnen kurzer Zeit ein Personalmanagementsystem aufgebaut, bei dem Transparenz, Kommunikation sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eine hohe Bedeutung haben.

prismat GmbH

Der IT-Dienstleister bietet umfangreiche Software-Entwicklung und SAP-Beratung in der Logistik. Das Unternehmensleitbild, das von der Belegschaft gemeinsam entwickelt und unterschrieben wurde, betont unternehmerische und Mitarbeiterziele gleichermaßen.

Tacke + Lindemann Baubeschlag- und Metallhandel GmbH & Co. KG

Die Aus- und Weiterbildung und eine langfristige Bindung der Mitarbeiter sind dem Familienunternehmen wichtig. Dafür werden umfassende Aktivitäten und eine persönliche Unterstützung angeboten, die Ausdruck einer mitarbeiterorientierten Führungsphilosophie sind. Die Meinung der Beschäftigten ist gefragt, um Zufriedenheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu realisieren.

Haarwerk Friseursalon Jörn Ulrich

Mit einem gelungenen Personalmanagement und einer wertschätzenden Führungskultur realisiert der Inhaber des Friseursalons eine hohe Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung.

Uniq GmbH

Das junge Start-up-Unternehmen, das mittlerweile ganz Europa und die Welt mit seinen Schnäppchen-Portalen versorgt, ist innerhalb kürzester Zeit stark gewachsen. Parallel dazu wurden umfangreiche Personalmanagementsstrukturen aufgebaut, die die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten in den Fokus stellen. Ein eigener Feel-Good-Manager sorgt für eine gemeinschaftliche Unternehmenskultur und kümmert sich um die Belange der Beschäftigten.

Start Zeitarbeit NRW GmbH (Duisburg)

Das Zeitarbeitsunternehmen, welches mit der Integration zuvor arbeitsloser Personen in den Arbeitsmarkt einen arbeitsmarktpolitischen Auftrag erfüllt, wird in dieser Runde für das Engagement im Bereich der Fachkräfteentwicklung ausgezeichnet.

Terex Material Handling & Port Solutions (Düsseldorf)

Dieses Segment der Terex Corporation ist führender Anbieter von Industriekranen, Krankomponenten, Services und Hafentechnologie. Im Rahmen seines umfassenden Personalmanagementsystems wurde ein noch fehlendes Element entwickelt, welches sich an die Führungskräfte in der beruflichen Lebensmitte richtet. Das Mid-life Review ermöglicht eine Standortbestimmung der beruflichen Situation und ggf. eine berufliche Neuausrichtung innerhalb der Unternehmensgruppe. So trägt es zur Steigerung der Wertschätzung, Motivation und Zufriedenheit dieser Zielgruppe bei.

New Deals vor Ort

Die einzelnen Konzepte werden im Laufe des nächsten Jahres in den Unternehmen selbst ausführlich vorgestellt. Sie sind zur Nachahmung empfohlen. Die erste New Deals vor Ort Veranstaltung findet am 21. Januar 2016 bei audalis Kohler Punge & Partner statt.

New Deals zeichnet Unternehmen für Personalpolitik aus

Prädikat Personalmanagement

Die Initiatoren des Projekts New Deals haben gestern im Westfälischen Industrieklub erneut Unternehmen aus dem östlichen Ruhrgebiet mit dem Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet. Fünf der zehn Preisträger kommen aus Dortmund.

Alle anderthalb Jahre verleiht New Deals das Prädikat Personalmanagement und zeichnet damit Unternehmen aus, die sich durch ihre Personalpolitik besonders hervorragen haben.

Personalentwicklung, Unternehmenskultur, Work-Life-Balance, Nachwuchs- und Fachkräftesicherung: Die Liste der Kriterien für das Personalmanagement Prädikat ist lang. Die Anzahl der abgelehnten Bewerbungen ist trotzdem gering. „Wir wollen mit dem Preis vor allem motivieren“, sagt Jury-Mitglied Dr. Uwe Jürgenhake.

Unternehmen, die den Anforderungen nicht entsprechen werden eher beraten, was sie besser machen können und ermuntert sich später erneut zu bewerben, als sie abzulehnen.

Preisträger aus Dortmund

Aus Dortmund wurden in diesem Jahr Kälte- und Klimatechnik Günter Malz für seine Nachwuchs- und Kräftesicherung, der IT-Dienstleister Prismat für seine Unterneh-

mens- und Führungskultur, der Metallhandel Tacke und Lindemann für seine Mitarbeiterbindung und der Haarwerk Friseursalon Ulrich ausgezeichnet.

Jörn Ulrich, dessen Friseursalon für seine Mitarbeiterbindung, positive Unternehmenskultur und das Angebot der Ausbildung in Teilzeit ausgezeichnet wurde, kam nie auf die Idee, sich für den Preis zu bewerben: „Für mich waren all diese Dinge selbstverständlich“, sagt er. Ein Jurymitglied ist auf das Unternehmen aufmerksam geworden, weil es sich in Ulrichs Salon die Haare schneiden ließ und die Mitarbeiterin von dem angenehmen Arbeitsklima berichtete.

Ehrung und Motivation

Für die Preisträger ist das Prädikat nicht nur eine Auszeichnung. „Unternehmer aus verschiedenen Branchen kommen hier zusammen und können sich darüber austauschen, wie Personalpolitik ganz konkret umgesetzt werden kann“, sagt Matthias Stiller von der Industrie- und Handelskammer.

So ist das Prädikat auch eine Chance, die Unternehmenskultur noch weiter zu verbessern. hr

Prädikat Personalmanagement

- Die New-Deals-Initiatoren bestehen aus verschiedenen Verbänden, Gewerkschaften, der Agentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer und
- der Wirtschaftsförderung. Das Prädikat Personalentwicklung zeichnet alle anderthalb Jahre Unternehmen für ihre Personalpolitik aus.



Unternehmer im Gespräch bei der gestrigen Prädikatsverleihung. RN-FOTO SCHAPER

PRESSEARTIKEL ZUR 10-JÄHRIGEN JUBILÄUMSFEIER DES DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT 2014

Dortmund

Der Job, der zum Leben passt

80 Firmen erhielten in zehn Jahren Personalmanagement-Prädikat „New Deals“

In zehn Jahren konnten sich über 80 Unternehmen mit dem Personalmanagement-Prädikat „New Deals“ schmücken. Es würdigt modernes, praxisbewährtes Personalmanagement, das einen Ausgleich zwischen den Interessen von Unternehmen und Beschäftigten anstrebt.

„Gute Chefs erreichen, dass der Job zum Leben passt“, sagte gestern Dr. Uwe Jürgenhake, Geschäftsführer der Soziale Innovation GmbH, die das Projekt koordiniert. In einer kleinen Feierstunde blickte gestern Jürgenhake mit weiteren Beteiligten in der Industrie- und Handelskammer Dortmund auf das vergangene Jahrzehnt zurück.

Bei der Entwicklung des Wirtschaftsstandorts sei die Frage von Personalmanagement eine entscheidende Größe, meinte Thomas Westphal, Chef der Wirtschaftsförderung Dortmund.

Mit „New Deals“ geht es auch darum, Nachahmungseffekte anzustoßen. Es sei schön, auf einen Betrieb verweisen zu können, der ein Personalmanagementinstrument erfolgreich eingesetzt habe, „das überzeugt eher, als das in einem Buch nachzulesen“, findet Dr. Marcel Beller



Vertreter der IHK, Arbeitsagentur, Wirtschaftsförderung und Gewerkschaften blickten auf zehn Jahre „Dortmunder Personalmanagement Prädikat“ zurück.

vom heimischen Unternehmensverband Metall.

DGB-Chefin Jutta Reiter hat wiederum festgestellt, dass sich mit der Zeit in bestimmten Branchen bestimmte Trends durchsetzen. Bei Technologieunternehmen sei Projektarbeit mit familienfreundlichen Arbeitszeiten heutzutage selbstverständlich und daher kein Grund mehr für ein Prädikat. Das sei in anderen Branchen noch anders.

Vielfältige Ansätze
So breit wie die Themen des betrieblichen Personalmanagements sind, so vielfältig sind auch die Ansätze, mit denen sich die Preisträger erfolgreich beworben haben. In den letzten Runden gewannen vor allem die Themen Nachwuchsgewinnung und Bindung erfahrener Beschäftigter an Stellenwert. Im Folgenden einige Prädikatsträger:

■ **Beispiel 1:** Die Atlas Schuhfabrik entwickelt mit ihren 210 Mitarbeitern innovative Sicherheitsschuhmodelle. Und nicht nur beim Produkt dreht sich alles um das Thema Gesundheit, auch das Wohlbefinden der Mitarbeiter hat oberste Priorität. Schon

im Jahr 2000 wurde unter der Begleitung einer Physiotherapeutin das Bewegungsprogramm „Fit 4 work“ eingeführt. Pro Schicht gibt es seitdem zwei zehnmütige Bewegungspausen. „Männer tun sich dabei schwerer als Frauen“, weiß Geschäftsführer Thomas Lanzki.

Einige Mitarbeiter haben außerdem einen Schrittzähler dabei. „Statt fünfmal hin- und herzumähen“ könne es effizienter sein, mal eben zum Büro der Kollegen zu gehen, meint Lanzki. Und gesünder sei es auch.

■ **Beispiel 2:** Die Ga-Tec Gabelstaplertechnik GmbH mit 29 Mitarbeitern investiert bewusst in die Ausbildung von Jugendlichen, deren problematischer familiärer oder schulischer Hintergrund eine erfolgreiche Vermittlung in eine Lehre erschwert. Mit der

Möglichkeit der Teilzeitausbildung ist das Unternehmen darüber hinaus sehr familienfreundlich ausgestellt.

■ **Beispiel 3:** Das Seniorenhaus Vinzenz mit 49 Mitarbeitern steht vor der Herausforderung, die begehrten examinierten Pflegekräfte zu halten. Zu Mitarbeitern in Elternzeit wird mit Einladungen zu Teambesprechungen der Kontakt gehalten. Diese Mitarbeiter können auch weiterhin an Fortbildungen teilnehmen, um auf dem neusten Stand zu bleiben.

„Besonders innovativ für die Branche“ ist aus Sicht von Matthias Stiller, Leiter der IHK Weiterbildung, die Einführung flexibler Arbeitszeiten, sodass die Beschäftigten ihre Kinder betreuen oder Angehörige pflegen können.

Bettina Krawitt
@mdhl.de

Voraussetzung für Bewerbung

■ **Bewerben** für „New Deals“ können sich private und öffentliche Unternehmen, egal welcher Größenordnung und Branche.

■ **Voraussetzung** für eine erfolgreiche Bewerbung ist, dass Personalpolitik im Unternehmen einen hohen Stellenwert hat und zu einem angemessenen Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen beiträgt.

■ **Mehr Infos** gibt es unter www.newdeals.de

Artikel aus der Westfälischen Rundschau vom 05.12.2014

PRESSEARTIKEL ZUR VERLEIHUNG DES DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKATS 2013

Ausgezeichneter Umgang mit Personal

Initiative New Deals vergab Prädikat an elf Unternehmen

Elf Unternehmen – davon fünf aus Dortmund – haben vorbildlich Maßnahmen im betrieblichen Personalmanagement umgesetzt, die auch innovativ sind. Dafür gab es am Donnerstag eine Belohnung: das Dortmunder Personalmanagement-Prädikat.

In diesem Jahr lag der Schwerpunkt auf den Themen Mitarbeitergewinnung und Personalentwicklung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Partner der Initiative New Deals sind die Dortmunder Kammern, Verbände, die Agentur für Arbeit und Wirtschaftsförderung Dortmund. New Deals will für eine Personalpolitik stehen, die das Wohl der Beschäftigten ebenso wie das der Unternehmen im Auge hat.

„Viel bewegt“ habe sich in den zehn Jahren, seitdem die Initiative das Prädikat vergabe, meinte Dr. Uwe Jürgenhake von der Soziale Innovation GmbH, die das Projekt federführend betreut. „Wie komme ich an gute Leute und wie halte ich sie?“, fragten sich im-



Jurymitglieder und Preisträger des Dortmunder Personalmanagement-Prädikats kamen im Thyssen-Krupp-Info-Center zusammen.

mer mehr Firmen vor dem Hintergrund, dass Fachkräfte in manchen Branchen Mangelware sind oder noch werden können.

Einer, der das Personalmanagement aus dem Effeff beherrscht, ist Michael Kiwall. Der Malermeister holte mit dem Prädikat die bereits elfte Auszeichnung in den vergangenen drei Jahren. Seine Azubi-Akademie sei nur ein Mo-

saikstein in einem ganzheitlichen Personalmanagement, in dem die Mitarbeiter letztlich von der Ausbildung bis zur Rente begleitet würden, sagte Kiwall.

Die Beispiele der ausgezeichneten Arbeitgeber sollen Schule machen. Darum sollen sie ihre Konzepte demnächst auch anderen Unternehmen nahebringen, kündigte Joachim Beyer von der Wirtschaftsförderung Dortmund an.

Die Preisträger aus Dortmund:

- ABP Induction Systems GmbH
- Cobus Concept GmbH
- Comunita Seniorenhaus Vinzenz GmbH
- Ga-Tec Gabelstaplertechnik GmbH
- Malermeister Michael Kiwall GmbH & Co. KG kwi

Artikel aus den Ruhr Nachrichten vom 12.10.2013

PRESSEARTIKEL ZUM START DER 7. AUSSCHREIBUNGSRUNDE

Vormachen. Nachmachen. Nachhaltig.

Mit gutem Beispiel voran: Dortmunder Personalmanagement-Prädikat wird zum 7. Mal ausgelobt.

Von Anja Schröder

„Man sollte Leitplanken setzen, aber seine Mitarbeiter nicht am Gängelband halten“. Einen Rahmen also setzen, in dem sich Motivation und Kreativität frei entfalten können. Das ist ein Baustein zu einer guten Unternehmenskultur, findet Diplom-Informatikerin und Vorstand der Geschäftsentwicklung der Vivai Software AG, Dr. Bettina Horster. Und immerhin ist das Unternehmen mit dem Dortmunder Personalmanagement-Prädikat „New deals“ ausgezeichnet worden.

Das Wichtigste: Wertschätzung
Was macht eine Unternehmenskultur aus? Neben der beschriebenen Arbeitsplatz-Autonomie? „Allem voran Wertschätzung“, sagt Horster. Dass da jeden Freitag die Physiotherapeutin ins Büro kommt und



Startschuss für New Deals 2013 gestern bei Vivai. FOTO: KEVIN SCHMIDT

verspannte Nackenmuskulatur lockert oder ein kommunikativer Wochenausklang beim „Bier um vier“ stattfindet, seien da nur die Schmalkekri obenauf. „Man kann Impulse setzen“. Auch, indem man Mitarbeitern in ihrer privaten Situation entgegenkommt, beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeiten oder Telearbeitsplätzen, indem man Verantwortung überträgt. Und ehrlich

bleibt. „Führungskultur hat auch etwas mit Konsequenz zu tun“. Und mit Nachhaltigkeit: „Das ist keine Sache von heute auf morgen.“

Dass Chemie und Leistung bei den rund 35 Vivai-Mitarbeitern stimmen? Das Unternehmenskultur-Barometer von Vivai hatte nicht nur die Uni St. Gallen gemessen. Das hatte in diesem Fall auch die Agentur für Arbeit wergeschätzt

und Vivai für die 6. Ausschreibungsrunde des Dortmunder Personalmanagement-Prädikats nominiert. „Ein Beispiel, das zur Nachahmung anregen soll“, unterstrich gestern beim Startschuss für Staffel 7 Wirtschaftsförderer Udo Mager. Zumal Personalmanagement im Wettbewerb um die Talente eine immer größere Rolle spiele.

„Wann ändere ich etwas?“ fragte

Qualitätslabel wird zum 7. Mal ausgelobt

■ New Deals lobt zum 7. Mal das regionale Qualitätslabel aus.

■ **Bewerbungen/Nominierungen** bis 1. März 2013 an New Deals Büro, c/o Soziale Innovations GmbH, Deutsche Str. 10, ☎ 880864-22, team@newdeals.de

Dr. Marcel Beller vom Unternehmensverband der Metaller. „Wenn der Leidensdruck zu groß wird oder wenn ich von etwas überzeugt bin“, der Leidensdruck, davon ist Beller überzeugt, werde im Zuge des Fachkräftemangels so oder so wachsen. „Personalmanagement wird künftig für die Unternehmen überlebenswichtig“, unterstrich Matthias Siffer (IHK). Wöcher aber wollen die New Deals-Partner lieber überzeugen. Mit guten Beispielen eben. Vormachen, Nachmachen. Modelle übernehmen. Eigene Projekte starten. Denn selbst, wer seine Unternehmenskultur ausschließlich an der Rendite misst, wisse inzwischen, dass Mitarbeiter, die sich fürs Unternehmen verantwortlich fühlen, motivierter seien und mehr leisten.

Diese Form der Fachkräftewicklung ist übrigens auch dem Land NRW Geld wert: Es fördert New Deals 2013 mit 36 000 Euro.

Artikel aus der Westfälischen Rundschau vom 15.11.2012



Dr. Bettina Horster, Vorstand der Vivai AG, machte in der letzten Runde das Rennen bei „New Deals“ – einer Auszeichnung für herausragendes Personalmanagement. In den Räumen des Software-Entwicklers läuteten die Mitglieder der Jury die neue Ausschreibungsrunde ein. BN-Foto Konietzny

Die Wohlfühlfirma

Vivai AG mit Prädikat für besonders engagiertes Personalmanagement ausgezeichnet

In der Firma von Dr. Bettina Horster kommt regelmäßig ein Physiotherapeut zu Besuch. Freitagnachmittags gibt es ein Felerabendbierchen und wer will, kann auch gern von zuhause aus arbeiten.

Und während sie das erzählt, wirkt sie so, als sei das alles ganz normal. „Eine gute Unternehmenskultur ist für mich nicht eine Maßnahme, sondern sind viele Dinge, die man tut.“ Für ihre Einstellung und diese „Dinge“ wurde sie nun mit dem Prädikat „New Deals“ ausgezeichnet, das die Wirtschaftsförderung Dortmund jedes Jahr an Unternehmer verleiht, die bewiesen haben, dass sie gutes Personalmanagement besonders ernst nehmen.

Also: Gutes tun und drüber reden? Nicht nur. Auf zwei Entwicklungen soll mit der Auszeichnung und dem Hoffen auf Nachahmer reagiert werden. Dem Fachkräftemangel und dem demografischen Wandel, erklärt Udo Mager, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung Dortmund: „Solche Unternehmen haben bessere Chancen, Fachkräfte dauerhaft zu binden.“ Matthias Siffer von der Industrie- und Handelskammer ergänzt im Hinblick auf eine immer älter werdende Gesellschaft: „Diese Art von Personalmanagement wird in Zukunft einfach überlebenswichtig.“

Zugegeben, Horsters Firma, die Vivai AG, macht in Software. Und ein gewisser Wohlfühlfaktor wird der Branche

ja nachgesagt. Doch wer glaubt, bei „New Deals“ spielen nur Dienstleister eine Rolle, irrt. Unter den Nominierten finden sich eine Bäckerei, ein Malerbetrieb, ein Werkzeugbauer, eine Lackiererei.

Vorbildlich sei das Engagement in all diesen Firmen, sind sich die Verantwortlichen einig, wenn auch ganz unterschiedlich. Mal wird der Nachwuchs besonders gründlich ausgebildet, mal dem Angestellten eine besonders freie Zeiteinteilung ermöglicht, oder eine Kinderbetreuung angeboten, wenn die Eltern in den Schulferien arbeiten. Die Vivai AG jedoch hat aus Sicht der Jury besonders viel dafür getan, dass die Angestellten auch gerne in der Firma arbeiten.

Bettina Horster betont: „Das war keine Sache von heute auf morgen.“ Seit Jahren engagiere sie sich für ihre Mitarbeiter. Das lohne sich auch aus rein ökonomischer Sicht, verrät Mager: „Selbst wenn man nur die Rendite sieht, funktioniert das, durch die hohe Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen“, und dadurch steige auch die Einsatzbereitschaft für die Firma. Benjamin Konietzny

„New Deals“
Das Prädikat New Deals wird seit 2002 verliehen und im nächsten Jahr mit 35 000 Euro vom Land gefördert. Die nächste Ausschreibungsrunde hat begonnen. www.newdeals.de

Artikel aus den Ruhr-Nachrichten vom 16.11.2012

PRESSEARTIKEL ZUR VERLEIHUNG DES DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKATS 2013

Unternehmenskultur und Wohlfühlklima

Betriebe für Personalmanagement ausgezeichnet

Sebastian Schulte

Arbeit soll nicht nur, sondern kann auch Spaß machen. Dafür sorgen beispielhaft 14 Unternehmen – neun davon aus Dortmund –, die gestern von der Initiative New Deals mit dem Dortmunder Personalmanagement-Prädikat ausgezeichnet worden sind.

Was vom Namen her auf den ersten Blick etwas unspektakulär klingt, ist eine pfliffige Idee, an der sich Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern, die Arbeitsagentur und Wirtschaftsförderung schon zum sechsten Mal beteiligen: „In der Region Dortmund lässt es sich gut leben und arbeiten“, erklärt Dr. Uwe Jürgenhake von der Firma Soziale Innovation, dem Koordinator von New Deals.

Viele Unternehmer hätten ihre soziale Verantwortung für die Mitarbeiter erkannt: „Sie bilden aus und fort oder bieten etwa flexible Arbeitszeiten“, sagt Udo Mager, Chef der Dortmunder Wirtschaftsförderung.

»Fairer und offener Umgang ist das Markenzeichen des Unternehmens«

Bei der gestrigen Preisverleihung überwiegen kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten. Für Unternehmenskultur und Wohlfühlklima erhielt beispielsweise TRD Reisen Fischer ein Prädikat. „TRD ist

„Ein fairer und offener Umgang miteinander ist das Markenzeichen des Unternehmens.“

Die Volkswahl Bund (VB) Versicherungen dürfen sich über eine Auszeichnung für ihre VB-Kids freuen. Gerade zum Jahresende haben Versicherungen viel zu tun. Doch in dieser Phase möchten viele Mitarbeiter mehr Zeit mit ihren Familien verbringen.

»Für Betriebe ist das Prädikat ein Vorteil, um Mitarbeiter zu gewinnen«

Die Lösung: Die Kinder der Mitarbeiter werden betreut. Die Kosten dafür trägt zum größeren Teil der Arbeitgeber.

Zwei Beispiele für Dortmunder Unternehmen, die sich für ihre Beschäftigten stark machen. „Für Betriebe ist dieses Prädikat durchaus ein Vorteil, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen“, bestätigt Jürgen Koch, Geschäftsführer der Dortmunder Agentur für Arbeit. „Viele Handwerksbetriebe brauchen ein Alleinstellungsmerkmal“, sagt auch Hans-Jürgen Isselmann von der Handwerkskammer Dortmund, um Fachkräfte oder Azubis zu akquirieren. Thomas Schäfer, Hauptgeschäftsführer des Einzelhandelsverbands Westfalen-Münsterland hofft, dass sich bei der nächsten Runde mehr Einzelhändler beteiligen werden.

Artikel aus der Westfälische Rundschau/WAZ vom 10.12.2011

14 Firmen für guten Umgang mit Mitarbeitern geehrt

Personalmanagement-Prädikat verliehen

Flexible Arbeitszeiten, ein gutes Klima zwischen Beschäftigten und Chef oder vom Betrieb geförderte Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit der Belegschaft – mit solchen Aspekten können Unternehmen bei aktuellen und potenziellen Mitarbeitern punkten.

14 überwiegend mittelständische Unternehmen, die diesbezüglich vorbildlich handeln, wurden mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet, das die Initiative „New Deals“ zum sechsten Mal verlieh. Neun der Firmen sind in Dortmund ansässig.

Vorteil für Unternehmen

Das von einer Jury aus Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern, der Agentur für Arbeit und der Wirtschaftsförderung vergebene Qualitätslabel in Form einer Urkunde könne für Betriebe ein Vorteil beim Anwerben neuer Mitarbeiter sein, sagte Jürgen Koch, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit. Bei der Vermittlung könne die Agentur auf Unternehmen mit Prädikat verweisen und Bewerbern signalisieren: „Der Betrieb ist gut zu

dir.“ Mit dem Prädikat wolle man generell für die Arbeitgeber in der Region werben, so Dr. Uwe Jürgenhake von der Soziale Innovation GmbH, die „New Deals“ koordiniert.

Das Prädikat aus den Händen von Jutta Reiter, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds Region Dortmund-Hellweg, erhielten zum Beispiel die Volkswahl Bund (VB) Versicherungen für das Projekt „VB-Kids“, das u.a. die von VB mitfinanzierte Betreuung von Mitarbeiter-Kindern in den Ferien umfasst.

Die Beratungsfirma Peag wurde für ihre Unternehmens- und Führungskultur ausgezeichnet, bei der Vivai Software AG lobte die Jury, dass die Mitarbeiter bei Bedarf von zuhause aus und generell sehr selbstbestimmt arbeiten könnten. Gerade eine gute Balance zwischen Beruf und Freizeit zeichnete die Jury häufig aus. mich

Alle Preisträger, Infos zur Broschüre zur Preisverleihung und die Termine für die nächste Runde unter: www.newdeals.de



Hier erhielten die Vertreter der Volkswahl Bund Versicherungen...

Artikel aus den Ruhr Nachrichten vom 13.12.2011



Die Preisträger 2011 des Personalmanagement Prädikats

Fotos: New Deals

Herausforderungen in der Personalarbeit vorbildlich gelöst

Zum sechsten Mal wurden Unternehmen aus Dortmund und dem Kreis Unna für erfolgreiche und vorbildliche Maßnahmen im Bereich des betrieblichen Personalmanagements mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat geehrt.

Vor gut 130 Teilnehmern im Thyssen-Krupp Info-Center Dortmund wurden die Prädikate von Jutta Reiter, Vorsitzende der DGB-Region Dortmund-Hellweg, und RA Thomas Schäfer vom Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e. V. übergeben.

Das Prädikat würdigt besonderes Engagement und innovative, in die betriebliche Praxis umgesetzte Lösungen in der Personal- und Beschäftigungspolitik. Lösungen, die sowohl dem Unternehmen wie den Beschäftigten dienen.

Die New Deals Preisträger 2011 liefern vielfältige Ansätze zur Bewältigung personalbezogener Herausforderungen in unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen und bieten so Anregungen auch für andere Unternehmen.

Von den 14 Preisträgern kommen acht unmittelbar aus Dortmund. Ausgezeichnet wurden:

Peag Holding GmbH (PEAG Unternehmensgruppe)

Die Unternehmensgruppe bietet Beratung und eine Vielzahl von Dienstleistungen rund um das Thema Beschäftigung für Unternehmen und deren Mitarbeiter an. Die PEAG führte mit der PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH ein in der Transferbranche bisher einzigartiges Modell der insolvenzgeschützten Kapitalanlage mit attraktiver Verzinsung ein.

Ideal Chemie GmbH

Einer der wenigen Chemiebetriebe in Dortmund ist das bereits in der dritten Generation familiengeführte Unternehmen. Im Unternehmen herrscht eine beteiligungsorientierte Führungsphilosophie, die die Beschäftigten in die Geschäftsprozesse intensiv mit einbezieht. Weiterbildung und die Nachwuchssicherung durch eigene Ausbildung sind weitere zentrale Punkte in der Personalpolitik.

ComNetMedia AG

Sie ist eine Tochter der IHK-GfI mbH und hat ein ganzes Maßnahmenbündel zur Mitarbeitergewinnung und -bindung wie beispielsweise Vertrauensarbeitszeit, Heimarbeit, flexible Arbeitszeiten und Übernahme der Gebühren für ein Fitnessstudio. Ebenso führt ComNetMedia umfangreiche Maßnahmen zur Nachwuchssicherung durch.

III. Presseartikel

TRD Reisen

Fischer GmbH & Co. KG

Das mittelständische Dortmunder Busreiseunternehmen ist ein Familienbetrieb mit langer Tradition. Durch das familiäre Klima, die guten Weiterbildungsangebote und die Ausbildung im eigenen Betrieb braucht sich TRD Reisen keine Sorgen bei der Personalgewinnung zu machen.

Vivai Software AG

Vorstand, Aufsichtsrat und Beschäftigte des Beratungsdienstleisters und Softwareherstellers haben gemeinsam ein Wertesystem und Leitbild entwickelt, aus dem vor allem personalpolitische Maßnahmen und Instrumente in den Bereichen Empowerment und Work-Life-Balance abgeleitet wurden.

Volkswahl Bund Versicherungen

Eine der größten Maklerversicherer Deutschlands setzt Wünsche der Mitarbeiter zum Thema Kinderbetreuung im Gesamtkonzept „VB-Kids“ um. Dies beinhaltet kostenlose Betreuungsangebote in den Ferien, an Brückentagen und ein Eltern-Kind-Büro, in dem bei Bedarf das Kind zur Arbeit mitgebracht werden kann.

w3logistics AG

Der Anbieter von Softwarelösungen für die Logistikbranche versucht durch umfangreiche Weiterbildung, flache Hierarchie, hohe Transparenz und Kommunikationsdichte über die aktuellen Entwicklungen im Unternehmen und flexible Arbeitszeitgestaltung mit Vertrauensarbeitszeit optimale Rahmenbedingungen zu schaffen.

Wallmeyer GmbH

Das inhabergeführte Unternehmen bietet Seminare und Beratung rund um die medizinische Notfallfortbildung in ganz Deutschland an. Weiterbildung, Maßnahmen zur Work-Life-Balance und Teamentwicklung sorgen dabei für ein motiviertes, kompetentes und langjährig gewachsenes Team.

Weckbacher Sicherheitssysteme GmbH

Weckbacher plant, liefert und installiert bundesweit Sicherheitstechnik in Gebäuden. Personalpolitisch setzt das Unternehmen auf einen offenen und fairen Umgang miteinander, Fördern und Fordern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



New Deals 2011: Arbeitsleistung, Wirtschaftlichkeit, Beschäftigungsfähigkeit und Lebensqualität sind die vier Kriterien für das Dortmunder Personalmanagementprädikat.

Ausgezeichnet wurden ferner Bäckerei Kanne GmbH & Co. KG aus Lünen, Demgen Werkzeugbau GmbH aus Schwerte, Özer GmbH aus Lünen, Peters Elektrotechnik GmbH aus Schwerte sowie Renfordt Malerfachbetrieb GmbH aus Iserlohn.

Artikel aus der Ruhrwirtschaft Ausgabe 01/2012

Gutes Beispiel für Personalarbeit

Malerunternehmen Renfordt ausgezeichnet

LETMATHE. (rau) Die Letmather Malerfirma Jochen Renfordt gehört zu den 14 Preisträgern des Dortmunder Personalmanagement Prädikats 2011. Dabei werden insbesondere die Konzepte und Aktivitäten gewürdigt, mit denen Firmen aus der Region der drohenden Fachkräfteknappheit entgegensteuern.

Der Preis wird von der Research- und Consult-Firma New Deals in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Dortmund verliehen. Er wurde in diesem Jahr zum sechsten Mal vergeben. Mitarbeiter der Letmather Firma nahmen die Urkunde bei einer Feier in Dortmund entgegen.

In der Würdigung heißt es über die Firma Renfordt: „Sie 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 Förderung von Auszubildenden.“ Weiter werden das „gute Betriebsklima“ und die „motivierte Belegschaft“ gelobt. Außerdem heißt es: „Dass Frauen in diesem Unternehmen als Auszubildende sowie als Gesellin oder Meisterin willkommen sind, ist längst nicht in jedem Handwerksbetrieb selbstverständlich.“



Maler- und Lackierermeister Guido Oberschelp (li.) und Malergeselle Thorsten Hofmeister nahmen den Preis in Dortmund entgegen. Foto: Privat

Artikel aus dem Iserlohner Kreisanzeiger vom 22.12.2011

III. Presseartikel



Meisterliches Prädikat für Firmen Demgen und Peters

09.12.2011 | 17:26 Uhr



Das Dortmunder Personalmanagement Prädikat 2011 wurde an 14 Unternehmen aus Dortmund und Umgebung verliehen. Demgen Werkzeugbau GmbH aus Schwerte war mit Lothar Brieke (l.) und Geschäftsführer Michael Petereit vertreten. Foto:

Vorbildliche Personalarbeit wird in vielen Firmen geleistet. Ganz besonders meisterlich präsentieren sich in diesem Zusammenhang zwei Unternehmen aus Schwerte: Demgen Werkzeugbau und Peters Elektrotechnik. Beide wurden jetzt in Dortmund von der Initiative „New Deals“ ausgezeichnet.

Seit 2003 zeichnet „New Deals“ innovative Konzepte für ein ganzheitliches und modernes Personalmanagement mit dem so genannten „Dortmunder Personalmanagement Prädikat“ aus. 14 Prädikate wurden in diesem Jahr an Unternehmen verliehen, die mehrheitlich aus Dortmund kommen. Der in diesem Zusammenhang bekannt gute Ruf der beiden ausgezeichneten Firmen Demgen und Peters war in diesem Jahr bis in die Westfalenmetropole gedrungen.

Michael Petereit, Geschäftsführer der Demgen Werkzeugbau GmbH, nahm die Auszeichnung gemeinsam mit dem langjährigen Mitarbeiter Lothar Brieke im ThyssenKrupp Info-Center in Dortmund entgegen. Die Firma wurde 1970 von Karl-Wilhelm Demgen gegründet. Mit 26 Beschäftigten ist das Familienunternehmen auf dem Gebiet der Planung, Konstruktion und Fertigung von Werkzeugen, Sondermaschinen, Prüfgeräten und Vorrichtungen für verschiedene Industriebereiche tätig. Eine Facharbeiterquote von 100 Prozent zeige,

30 Prozent schon als Azubi im Unternehmen

so „New Deals“, wie „wichtig die Qualifikation der Mitarbeiter für das Unternehmen ist. Die eigene Ausbildung hat bei der Demgen GmbH Tradition. 30 Prozent der heutigen Mitarbeiter sind mit einer Ausbildung in dem Unternehmen gestartet“.

Schon 1952 wurde die Peters Elektrotechnik GmbH von Hermann Peters mit einem Mitarbeiter und einem Auszubildenden gegründet. Heute hat das Unternehmen 24 Beschäftigte, davon fünf Auszubildende. In Dortmund nahm Uli Peters die Auszeichnung entgegen. Er führt das Geschäft gemeinsam mit seinem gleichberechtigten Partner Andreas Sauer. Ihm soll das Unternehmen Ende 2013 komplett übergeben werden, heißt es im „New Deals“-Beitrag über das Elektrounternehmen, das sowohl Privatpersonen als auch Industrie- und Gewerbeunternehmen zum Kundenstamm zählt. Auch hier wird der Bereich Aus- und Weiterbildung von jeher ganz groß geschrieben.

Artikel vom Onlineportal „Der Westen“ und aus der Schwerter Rundschau vom 09./10.12.2011

PRESSEARTIKEL ZU PREISTRÄGERN DES PRÄDIKATES 2011

Quelle: lokalkompass.de

Abgucken erlaubt!



Volkswahl Bund-Personalentwicklerin Andrea Otto (v.), führte die Gäste mit Personalchef Stephan Tocholski (1. v.l.) durchs Haus. Foto: Schmitz (Foto: Schmitz)

Das Kind hat einen Brückentag in der Schule, die Mama muss arbeiten - und nun? Bei der Volkswahl Versicherung ist das kein Problem: das Kind geht mit zur Arbeit und wird dort betreut.

Da war das Betriebsgeheimnis außer Kraft gesetzt: Rund 40 Vertreter von Unternehmen aus Dortmund und Umgebung haben sich am Dienstag ausführlich bei den Volkswahl Bund Versicherungen umgesehen. Thema war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Von der Kinderbetreuung an Ferien- und Brückentagen über eine private Notfallunterstützung bis hin zur hauseigenen Turnhalle – die Angebote des Dortmunder Unternehmens stießen auf großes Interesse bei den Gästen. Abgucken war ausdrücklich erwünscht, Ausfragen auch. Schon während des Betriebsrundgangs beantworteten Personalentwicklerin Andrea Otto und Personalchef Stephan Tocholski viele Fragen zur Ausführung, zum Aufwand und zur Wirkung der einzelnen Angebote für die Mitarbeiter. Im Anschluss gab es eine Präsentation mit Diskussionsteil, bei der die Themen vertieft wurden. „Wir haben uns über das große Interesse sehr gefreut“, erklärt Andrea Otto. „Beim Ausschauen nach guten Mitarbeitern stehen wir als regional wichtige Arbeitgeber sicher auch mal in Konkurrenz zueinander, aber gerade das hat den direkten Austausch auch für uns so wertvoll gemacht“ zieht die Personalerin Bilanz. Und gibt zu: „Wir haben uns auch einige Ideen von den anderen gemerkt.“ Die Veranstaltung kam auf Einladung des New Deals Büros zustande, das dem Volkswahl Bund im Dezember das Dortmunder Personalmanagement Prädikat für seine „VB Kids“ verliehen hatte. Das Konzept „VB Kids“ beinhaltet eine Kinderbetreuung in eigens hergerichteten Räumen der Versicherung, die sowohl in den Schulferien als auch an den häufig für die Betreuung kritischen Brückentagen stattfindet. Außerdem gib es im Haus ein kurzfristig nutzbares Eltern-Kind-Büro. Die Volkswahl Bund Versicherungen beschäftigen deutschlandweit rund 750 Mitarbeiter, rund 550 davon in Dortmund. Seit vielen Jahren bildet das Unternehmen erfolgreich kaufmännische Auszubildende und duale Studierende aus. Die Hauptverwaltung befindet sich am Dortmunder Südwahl.

Artikel aus dem lokalkompass vom 25.05.2012

PRESSEARTIKEL ZUR VERLEIHUNG DES DORTMUNDER DIALOG-PREISES AN NEW DEALS

New Deals erhält Dialogpreis



Im Rahmen der Versammlung des Kuratoriums der Gesellschaft zur Förderung des Strukturwandels in der Arbeitsgesellschaft erhielt die Initiative „New Deals - Dortmunder Personalmanagement-Prädikat“ den Dialog-Preis aus der Hand von GFS-Vorstand Dr. Horst Günther. New Deals sei ein Label für innovative Personalpolitik, die den Interessen von Unternehmen wie Beschäftigten gelte. Foto: Marcus Simaitis

Artikel aus der Westfälischen Rundschau vom 15.01.2010

Donnerstag, 14. Januar 2010

New Deals erhält Dialog-Preis

Von der GFS

Den Dortmunder Dialog-Preis erhielt die Initiative New Deals. Die Auszeichnung wurde von der Gesellschaft zur Förderung des Strukturwandels in der Arbeitsgesellschaft (GFS) vergeben.

In New Deals haben sich wichtige Akteure der Dortmunder Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zusammengeschlossen. Gemeinsam loben sie das Dortmunder Personalmanagement-Prädikat aus. Dazu gehören die Unternehmensverbände für Dortmund und Umgebung, der Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland, die Wirtschaftsförderung, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer sowie der DGB Östliches Ruhrgebiet und die IG Metall.

Das Prädikat sei eine Marke für innovative Personalpolitik, die den Interessen von Unternehmen wie Beschäftigten gleichermaßen gelte, so die GFS. Das Prädikat zeige, dass Dortmund ein attraktiver Arbeitsstandort ist für Menschen, denen Wertschätzung in der Arbeit und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung wichtig sind.

» www.newdeals.de
» www.gfsdortmund.de

Artikel aus den Ruhr Nachrichten vom 14.01.2010

PRESSEARTIKEL ZUR VERLEIHUNG DES DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKATS 2010

Dortmunder Personalmanagement Prädikat: Zehn Unternehmen mit Vorbildfunktion ausgezeichnet

Mehr als ein gutes Betriebsklima

Anja Schröder

Manchmal ist es einfach nur die Summe der kleinen Aufmerksamkeiten, die Wertschätzung ausdrückt: Wertschätzung eines Unternehmens seinen Mitarbeitern gegenüber. Das „gute Betriebsklima“ birgt Zugewinn - für alle Seiten. Diesen Mehrwert stellt das „Dortmunder Personalmanagement Prädikat“, zum fünften Mal verliehen, ins Scheinwerferlicht.

Zehn Unternehmen aus der Region, fünf davon aus Dortmund, wurden am Mittwoch hervorgehoben von der Initiative New Deals, selbst inzwischen ausgezeichnet mit dem Dortmunder Dialog-Preis.

Forum für Ideen

„Die Preisverleihung unterstreicht die Vorbild-Funktion der Betriebe und gibt ihren Ideen ein Forum“, so Dr. Uwe Jürgenhake, Geschäftsführer Soziale Innovation GmbH. Rund 40 Unternehmen hatten sich im Vorfeld mit ihrem Leitbild beworben.

Die Beispiele sind zahlreich und so verschieden wie die Unternehmen. Abkehr von der hierarchischen Unternehmensführung, Teambildung und Erfolgsbeteiligung, Ausbildungskonzepte, die „offene Tür“ auf allen Führungsebenen, Erleichterungen für Berufsrückkehrerinnen bis hin zur schlichten Tischtennisplatte im Gemeinschaftsraum: Immer mehr Betriebe, kleine und große, investieren in ihre Mitarbeiter und nehmen ihre Verantwortung nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch sozialer Hinsicht wahr. Sie wissen: ein motivierter Mitarbeiter setzt sich weit effektiver für „sein“ Unternehmen ein, als einer, der innerlich bereits gekündigt hat. Sich heute schon die Talente

von morgen sichern - durch verstärkte Ausbildung, trotz Krise: Das Beispiel der KHS AG, Dortmund, begeisterte Jutta Reiter, Vorsitzende der DGB-Region Dortmund-Hellweg. KHS mit weltweit 5.000 Mitarbeitern, 1.300 davon in Dortmund, hatte die betriebliche Alterstruktur analysiert - und die Ausbildungsquote auf 7,5 Prozent gesteigert.

Joachim Beyer, Wirtschaftsförderung Dortmund, zeigte sich von der Initiative der KG Deutsche Gasrusswerke überzeugt. Hier gestalteten Mitarbeiter den innerbetrieblichen Strukturwandel; jetzt haben autonome Prozess-teams eine hohe Eigenverantwortlichkeit - und verkürzen so Entscheidungswege.

Die Gogas Goch GmbH, Dortmund, führte Michael

Bartilla, Vertreter der Unternehmensverbände, ins Feld: „Das ist kein Personal, das ist eine Familie“, analysierte er die Führungsphilosophie im Unternehmen: Dass Mitarbeiter nämlich nur dann gute Leistung erbringen, wenn sie gern ins Unternehmen kommen. Viele kleine Schritte führen da zum Erfolg: Wissen sichern durch frühzeitige „Nachfolgetandems“, wo der jüngere Mitarbeiter die Chance hat, vom „alten Hasen“ zu lernen; sich die Einsatzbereitschaft vor Berufsrückkehrerinnen nach langer Familienzeit gutschreiben; mit Praktika an Studenten gezielt die Fachkräfte von morgen binden.

Die zehn prämierten Betriebe haben ab Herbst Gelegenheit, ihre Konzepte bei Vor-Ort-Terminen vorzustellen.



Zeichneten die Preisträger aus: (v.l.) Ralf Zimmermann (RWE), Jutta Reiter (DGB), Joachim Beyer (Wirtschaftsförderung), Dr. Cordula Sczesny (New Deals), Dr. Uwe Jürgenhake (New Deals), Michael Bartilla (Unternehmerverbände).
Foto: Knut Vahlensieck

INFO

Zehn Preisträger

- Zehn Unternehmen wurde am Mittwoch das Dortmunder Personalmanagement Prädikat verliehen.
- Zwei Drittel der Preisträger stammen aus der Region, alle anderen aus dem Rhein-Ruhr-Raum.
- Über die Hälfte der Prämierten sind kleinere Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten, ein weiteres Viertel sind große Mittelständler mit bis zu 1.000 Beschäftigten.
- Die Preisträger aus Dortmund und ihre jeweiligen Leitbilder in Kurzform:
 - Elmos Semiconductor AG - „Personalpolitik in der Krise - Solidarität und Chance“
 - EMC Test NRW GmbH - „Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung“.
 - GoGaS Goch GmbH Co. KG - „Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung und -qualifizierung“.
 - KG Deutsche Gasrusswerke GmbH Co. - „Organisationsentwicklung DGW 2015 - Mitarbeiter gestalten den Wandel“
 - KHS AG - „Neue Wege in der Berufsausbildung - wider den Fachkräftemangel“.

Artikel aus der Westfälischen Rundschau vom 11.06.2010



Die erfolgreichen Unternehmen erhielten im RWE Tower ihre Zertifikate.

Fünf Preisträger aus Dortmund

Initiative des „New Deals“ vergibt Personalmanagement-Prädikat

DORTMUND. Zum fünften Mal wurden Unternehmen für erfolgreiche und vorbildliche Maßnahmen im Bereich des betrieblichen Personalmanagements mit dem Dortmunder Personalmanagement-Prädikat geehrt - damit begeht die Initiative des „New Deals“ ein kleines Jubiläum.

Vor 140 Teilnehmern im RWE Tower in Dortmund wurden die Prädikate Jutta Reiter, Vorsitzende der DGB-Region Dortmund-Hellweg, und Michael Bartilla von den Unternehmensverbänden für Dortmund und Umgebung, übergeben. Das Prädikat würdigt besonderes Engagement und innovative, in die betriebliche Praxis umgesetzte Lösungen in der Personal- und Beschäftigungspolitik. Lösungen, die

sowohl dem Unternehmen wie den Beschäftigten dienen.

Die New Deals Preisträger 2010 liefern vielfältige Ansätze zur Bewältigung personalbezogener Herausforderungen in unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen und bieten so Anregungen auch für andere Unternehmen. Von den zehn Preisträgern kommen fünf aus Dortmund. Ausgezeichnet wurden: Elmos Semiconductor AG; Der Halbleiterproduzent aus dem Technologiezentrum hat auch in der Krise an seinem Personal festgehalten und in dieser Phase umfangreiche Weiterbildungen ermöglicht.

EMC Test NRW: Der Spezialist für Prüfung von Produkten auf elektromagnetische Verträglichkeit bietet ein

kollegiales Arbeitsklima, Maßnahmen zur Verträglichkeit von Beruf und Familie und hat gemeinsam mit den Beschäftigten die Arbeitsorganisation komplett umgestaltet und attraktiver gemacht;

Die Unternehmen

GoGaS Goch: Der mittelständische Spezialist für industrielle Heizungen und Trocknungsanlagen bemüht sich erfolgreich um eine hohe Mitarbeiterbindung und Nachwuchsgewinnung. Arbeit im Unternehmen soll so attraktiv sein, dass demografischer Wandel und Fachkräftemangel für Gogas keine Probleme darstellen;

KG Deutsch Gasrußwerke, Der Hersteller von Carbon

Black im Dortmunder Hafen stellt die Weichen für die Zukunft. Die Belegschaft hat umfangreiche Maßnahmen entwickelt, um bessere Abläufe und Ergebnisse zu erzielen. Glanzstück ist eine Teamorganisation, in der alle für die Produktion wichtigen Kompetenzen und Entscheidungen in den Teams angesiedelt sind;

KHS AG: Der Hersteller von Abfällanlagen trotz dem demografischen Wandel über verstärkte Ausbildungsanstrengungen und attraktive Ausbildungsbedingungen.

Ein IT-Startpaket mit Notebook, Softwarepaket und Digitalkamera macht die Azubis technisch fit. Spezielle zusätzliche Schulungen und Auslandseinsätze gehören zu den Besonderheiten.

Artikel aus dem Dortmunder City-Anzeiger vom 16.06.2010

Zehn Unternehmen für attraktive Arbeitsbedingungen ausgezeichnet

Zum fünften Mal wurden Unternehmen für ihre erfolgreiche und vorbildliche Arbeit im Bereich des betrieblichen Personalmanagements mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat geehrt.

Vor 140 Teilnehmern im RWE Tower in Dortmund wurden die Prädikate von Jutta Reiter, Vorsitzende der DGB-Region Dortmund-Hellweg, und Michael Bartilla von den Unternehmensverbänden für Dortmund und Umgebung übergeben. Das Prädikat der Initiative New Deals würdigt besonderes Engagement und innovative, in die betriebliche Praxis umgesetzte Lösungen in der Personal- und Beschäftigungspolitik. Lösungen, die sowohl dem Unternehmen wie den Beschäftigten dienen.

Von den zehn Preisträgern kommen fünf aus Dortmund. Ausgezeichnet wurden:

- Elmos Semiconductor AG - Der Halbleiterproduzent aus dem Technologiezentrum hat auch in der Krise an seinem Personal festgehalten und in dieser Phase umfangreiche Weiterbildungen durchgeführt.

- EMC Test NRW GmbH - Der Spezialist für die Prüfung von Produkten auf elektromagnetische Verträglichkeit bietet ein kollegiales Arbeitsklima, Maßnahmen zur Verträglichkeit von Beruf und Familie und hat gemeinsam mit den Beschäftigten die Arbeitsorganisation komplett umgestaltet und attraktiver gemacht.

- GoGaS Goch GmbH & Co. KG - Der mittelständische Spezialist für industrielle Heizungen und Trocknungsanlagen

bemüht sich erfolgreich um eine hohe Mitarbeiterbindung und Nachwuchsgewinnung. Arbeit im Unternehmen soll so attraktiv sein, dass demografischer Wandel und Fachkräftemangel für GoGaS keine Probleme darstellen.

- KG Deutsch Gasraußwerke GmbH & Co - Die Belegschaft des Herstellers von Carbon Black im Dortmunder Hafen hat umfangreiche Maßnahmen entwickelt, um bessere Abläufe und Ergebnisse zu erzielen. Glanzstück ist eine Teamorganisation, in der alle für die Produktion wichtigen Kompetenzen und Entscheidungen in den Teams angesiedelt sind.

- KHS AG - Der Hersteller von Abfüllanlagen trotz dem demografischen Wandel über verstärkte Ausbildungsanstrengungen und attraktive Ausbildungsbedingungen. Ein IT-Startpaket mit Notebook, Softwarepaket, Digitalkamera etc. macht die Azubis technisch fit; spezielle zusätzliche Schulungen und Auslandseinsätze gehören zu den Besonderheiten.

Ausgezeichnet wurde auch die St. Barbara Klinik in Hamm-Hessen.

Die Preisträger des Dortmunder Personalmanagement Prädikats kamen im RWE Tower in Dortmund zusammen.

Foto: New Deals



...und sie kriegen sie doch!

PERSONALMANAGEMENT. Die Konjunktur boomt, aber gerade der Mittelstand bekommt die Schattenseite des Aufschwungs zu spüren: Der Fachkräftemangel bereitet vielen Unternehmen ernsthafte Probleme. Wer im War for Talents bestehen will, muss seine Stärken betonen.

Deutschland im September 2010: Die Europäische Union prognostiziert, dass die Wirtschaft hierzulande in diesem Jahr um 3,4 Prozent wachsen wird – EU-Spitzenwert. Das Bruttoinlandsprodukt ist in den vergangenen drei Monaten um 2,2 Prozent gestiegen, so stark wie noch nie in einem Quartal seit der Wiedervereinigung. Die Arbeitslosenquote ist auf 7,6 Prozent gesunken, die Zahl der Beschäftigten quer durch alle Bundesländer weiter angestiegen.

Besonders rosig beurteilt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) die Lage im Mittelstand: DIHK-Präsident Professor Dr. Hans Heinrich Driftmann glaubt, dass kleine und mittlere Unternehmen in diesem Jahr bis zu 100.000 neue Arbeitsplätze schaffen werden; 86 Prozent der Firmen mit weniger als 500 Beschäftigten, so seine Einschätzung, wollen in den kommenden Monaten zusätzliche Mitarbeiter einstellen. Und genau hier liegt das Problem: Wollen heißt nicht gleich können. Denn die Euphorie im Mittelstand bremst ein Schreckgespenst, das in schöner Regelmäßigkeit mit den Ketten rasselt, wenn die Konjunktur anzieht: der Fachkräftemangel.

Jeder dritte Betrieb hat freie Stellen
Unbesetzte Stellen kosten die deutsche Volkswirtschaft jährlich rund 18,5 Milli-

arden Euro, hat das Institut der deutschen Wirtschaft aus Köln errechnet. Die Misere geht also alle an – besonders betroffen jedoch ist der Mittelstand. Laut einer Umfrage vom August im Auftrag der „Wirtschaftswoche“ können 34 Prozent der Mittelständler freie Stellen nicht besetzen, und für Ausbildungsplätze, die bisher heiß begehrt waren, finden sich keine Bewerber. Die Ursachen sind ein Geflecht aus demografischem Wandel, Schwächen des Bildungssystems, der Arbeitsorganisation in den Unternehmen und der geringen Attraktivität des Standorts Deutschland für hoch qualifizierte Ausländer. Die Forderung an die Politik, Fachkräften aus Staaten jenseits der EU-Grenzen eine Anstellung zu erleichtern, läuft in der aktuellen Debatte als Dauerschleife.

Doch auf Hilfe von außen kann und darf sich der Mittelstand nicht verlassen. Die Unternehmen müssen selbst aktiv werden. Und wer sich im Mittelstand umschaute, stößt auf gute Ideen, wie die Lücken zu füllen sind. Oder sie gar nicht erst entstehen zu lassen – das ist das Prinzip beim Familienunternehmen Wicke GmbH + Co. KG aus Sprockhövel, einem Hersteller von Schwerlasttraktoren und Transportrollen, der am Stammsitz im Ruhrgebiet rund 230 Mitarbeiter beschäftigt. Der Personalleiter Peter Steinmann hat ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet – das so-

genannte Wicke PE-Haus –, das ganz auf den demografischen Wandel ausgerichtet ist. Oberstes Ziel: Fachkräfte gewinnen und halten.

Übernahmegarantie für Azubis

Gewinnen bedeutet einerseits: Da es durch den Geburtenrückgang immer weniger Kandidaten für eine Ausbildung als Industriemechaniker oder Produktionsfachkraft Chemie gibt, präsentiert sich Wicke den Schulabsolventen immer wieder als attraktives Unternehmen. Es verschickt das professionell gemachte Firmenmagazin an Schulen, ausgewählte Unternehmen und Verbände, also alle Multiplikatoren, die direkten Kontakt zu potenziellen Azubis haben. Lädt regelmäßig zu Festen und Tagen der offenen Tür ein. Schaltet immer wieder Anzeigen. Gibt den Auszubildenden eine Übernahmegarantie. Ermöglicht angehenden Industriekaufleuten parallel zur Ausbildung ein Bachelorstudium – das alles spricht sich herum und lockt Bewerber an. Wobei Wicke nicht jeden nimmt: Der Einstellungstest hat es in sich, Zeugnisse und Motivation müssen stimmen, was wiederum überdurchschnittlich begabte Kandidaten anzieht.

Die Einzelmaßnahmen mögen unspektakulär klingen, aber in der Summe machen sie Wicke zu einem attraktiven Arbeitgeber. Und darin unterscheidet

Herr im „Wicke PE-Haus“: Personalleiter Peter Steinmann hat das Personalmanagement beim Familienunternehmen Wicke demografiefest gemacht.



sich der Familienbetrieb von etlichen Mittelständlern, die sich weit weniger um den Nachwuchs bemühen. „Ich habe neulich beim Arbeitgeberverband einen Vortrag zur Vorreiterrolle der Personalabteilung beim demografischen Wandel gehalten“, sagt Peter Steinmann. „Da saßen 50 Unternehmensvertreter und staunten, was Wicke alles unternimmt. ‚Meine Güte, wir haben ja nicht mal eine Altersstrukturanalyse‘, sagten die hinterher.“

Hohe Wertschätzung für alte Hasen

Diese Analyse hat Wicke schon vor acht Jahren in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum erstellt. „Wir kennen unsere Altersabgänge für die nächsten zehn Jahre genau und wissen, dass wir mindestens 50 Prozent durch eigene Ausbildung abdecken können“, sagt Steinmann. Und der Personalchef weiß auch, dass mit der Verrentung älterer Fachkräfte spezifisches Wissen verloren zu gehen droht. Dieser Gefahr wirkt ein Transferplan entgegen: Wer in absehbarer Zeit ausscheidet, übergibt sein Wissen über einen längeren, klar definierten Zeitraum an einen jüngeren Kollegen. Ein externer Transfercoach begleitet und motiviert das Gespann aus Geber und Nehmer und hilft ihm dabei, das Wissen strukturiert zu übertragen.

Positiver Nebeneffekt der Tandemkonstruktion: Die „Geber“ erleben, wie wichtig sie für das Unternehmen sind. Diese Wertschätzung wird ebenso älteren Beschäftigten vermittelt, die später als ursprünglich geplant in Rente gehen. „Wenn ich einem Mitarbeiter klar machen will, dass er bis 67 bei uns bleiben soll statt bis 62, muss ich auch dafür sorgen, dass er dazu überhaupt in der Lage ist“, sagt Peter Steinmann. Wicke bietet daher in Kooperation mit einem Fitnessstudio Kurse zur Rückenstärkung, einen Check, ob der Arbeitsplatz ergonomisch gestaltet ist, und schult seine Führungskräfte im Umgang mit älteren Mitarbeitern.

Zum Konzept des PE-Hauses gehören unter anderem noch ein ausführliches Einarbeitungsprogramm für neue Mitarbeiter, die Pflege der internen Kommunikation, regelmäßige Fortbildungen und die Konzentration auf Gruppenarbeit. Der Bau des PE-Hauses hat sich ausgezahlt: Alle Azubistellen sind besetzt, die Auszubildenden fahren regelmäßig Bestnoten ein, der Anteil der ungelernten Mitarbeiter im Unternehmen ist auf 20 Prozent gesunken, der Begriff Fachkräftemangel ist bei Wicke ein Fremdwort. **Und das Engagement der Firma ist buchstäblich ausgezeichnet:** Wicke wurde von der Initiati-

ve „New Deals“ das „Dortmunder Personalmanagement Prädikat 2010“ verliehen. Klar, dass so eine Auszeichnung die Anziehungskraft des Unternehmens noch vergrößert. Damit setzt Wicke auf eine der zentralen Stärken, die Professor Dr. Johann Eekhoff, Präsident des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn, Mittelständlern attestiert: „Kleine und mittlere Firmen können im Wettbewerb um Fachkräfte attraktive immaterielle Reize bieten als Großunternehmen, und auf diese Stärke sollten sie sich besinnen.“

Bessere Chancen als im Konzern

Die Grün Software AG aus Aachen macht vor, wie sich materielle und immaterielle Anreize auch kombinieren lassen. Für den IT-Dienstleister mit derzeit 70 Mitarbeitern ist es „seit Jahren sehr schwer, qualifizierte Informatiker zu finden, die theoretisches und praktisches Wissen mitbringen“, wie Firmengründer und -vorstand Oliver Grün sagt. Einer der Hauptgründe: „Wir können einfach nicht die Gehälter zahlen, die beispielsweise IBM bietet – dadurch schöpfen die Konzerne einen Großteil der Absolventen ab.“ Um dennoch fähige Leute zu gewinnen, stellt Grün Software unter anderem seine Weiterbildungsprogramme heraus. So ermöglicht das IT-Unternehmen seinen Mitarbeitern beispielsweise

Auszeichnung für Konzept der „Kleinen Strolche“

HEESSEN • Mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat wurde die St.-Barbara-Klinik ausgezeichnet. Sie erhielt den Preis für ihre landesweit einmalige betrieblich unterstützte Kinderbetreuung. Gestern Nachmittag informierten sich rund 30 Vertreter interessierter Unternehmen, Kammern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, der Dortmunder Wirtschaftsförderung sowie der Agentur für Arbeit vor Ort über dieses Angebot der Klinik.



© Best

Dr. Birgit Sauer (rechts) stellt „Die kleinen Strolche“, die Kinderbetreuung der St.-Barbara-Klinik vor. •

Im Rahmen einer Verbundtagespflege werden dabei insgesamt neun Plätze für Kinder unter drei Jahren angeboten. Die Ursprünge für die Maßnahme reichen bis an den Anfang des Jahres 2007 zurück. Ausgangspunkt war eine Mitarbeiterbefragung zum Kinderbetreuungsbedarf der Beschäftigten. Ein nur annähernd ausreichendes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten war im Umkreis der Klinik nicht vorhanden und auch über Kooperationen nicht zu organisieren. Mit dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) schuf das Land NRW im August 2008 neue gesetzliche Rahmenbedingungen. Sie ermöglichten die Einrichtung von Verbundtagespflegestellen, in denen sich bis zu drei Tagesmütter in fremden Räumen zusammenschließen und maximal neun Kinder betreuen können.

Weil es in NRW noch keine vergleichbaren Einrichtungen gab, auf deren Erfahrung die St.-Barbara-Klinik zurückgreifen konnte, betrat sie Neuland. Im Seniorenheim St. Stephanus fanden sich mit der leerstehenden Hausmeisterwohnung geeignete Räume. In enger Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Hamm wurde ein eigenes Vertragswerk erarbeitet. So konnten „Die kleinen Strolche“ am 3. November 2008 mit zwei Kindern eröffnet werden.

III. Presseartikel

Dr. Cordula Sczesny (Geschäftsführerin der Soziale Innovation GmbH, die den Wettbewerb organisiert) bezeichnete die Kinderbetreuung der Barbaraklinik als ganz besonderes Konzept. Es werde unter anderem ausgezeichnet, weil es bereits längere Zeit umgesetzt sei und auch funktioniere.

Das bestätigte Klinik-Geschäftsführer Matthias Kaufmann auch aus ganz anderer Sicht. Nachdem bekannt geworden sei, dass es an der Barbaraklinik eine Betreuung für Kinder unter drei Jahren gebe, habe er ganz gezielt Bewerbungen erhalten. Ähnliches berichtete auch Personalleiter Norbert König. Die Kosten für diese Kinderbetreuung würden durch den Nutzen bei weitem übertreffen, sagte Kaufmann. Als Arbeitgeber profitiere die Klinik auch durch eine besserer Bindung qualifizierter Mitarbeiter an die Klinik oder kürzere Elternzeiten. Er machte aber deutlich, dass man das Konzept vor allem umgesetzt habe, weil die Familienorientiertheit im Leitbild der Klinik verankert sei. „Wir leben das, was dort aufgenommen wurde“, sagte er.

Dr. Birgit Sauer, Leiterin der Elternschule und des Gesundheitszentrums, berichtete in ihrem Vortrag, dass „Die kleinen Strolche“ von Anfang an eine hohe Akzeptanz erfahren hätten. Bereits kurz nach der Eröffnung seien sechs Kinder betreut worden. Sie habe Anmeldungen von Frauen, die noch in der Schwangerschaft seien. Und es gebe auch Folgeanmeldungen. Ein besseres Lob könne man doch nicht bekommen.

Außerdem referierte Sauer die umfangreiche Liste an weiteren familienfreundlichen Angeboten wie Babysitterservice, haushaltsnahe Dienstleistungen, Seminarangebote zum Thema Work-Life-Balance, Ferienfreizeiten, Wäscheservice und vieles andere mehr. ▪ *jim*

Artikel aus dem Westfälischen Anzeiger vom 16.09.2010