

Praxisbeispiel Forum 4

Spier Fahrzeugwerk Steinheim

Sabine Schreiber, Personal- und Organisationsentwicklung

Zum „Fachkräfte-Symposium OWL 2015“
am 17.09.2015

Dynamisch in die Zukunft

Kurzvorstellung

- ✓ Warum jetzt PE bei einem Unternehmen mit einer so langen Geschichte?
- ✓ Welche Rolle spielt der Standort von Spier?
- ✓ Wie gehen wir an das Thema ran? Was zuerst, was später? Wie werden Mitarbeiter einbezogen? Wie reagieren Mitarbeiter auf Veränderungen? Erste Erfolge?



Unternehmen Spier Fahrzeugwerk



Infos zu Spier: 270 Beschäftigte; ISO 9001 und 14001; Kunden im In- und Ausland aus den Branchen Paketdienst, Autovermietung, Möbelproduktion, Spedition, Handel, Lebensmittel-Produktion, Bekleidungsindustrie u.v.m.



Ausbildung: Metallbauer/in; Fahrzeuglackierer/in; Industriekaufmann/-frau; Technische/r Produktdesigner/in;

Duales Studium: Betriebswirtschaft; Fahrzeugtechnik

Spier in Zahlen

Gründung:	1872
Geschäftsführender Gesellschafter:	Jürgen Spier
Mitarbeiter:	275 (Ausbildungsquote ca. 12%, Altersdurchschnitt 43 Jahre)
Unternehmensfläche:	ca. 130.000 m ²
Produzierte Stückzahlen an Nutzfahrzeug-Aufbauten: (Anzahl Fahrzeuge pro Tag bei 221 Arbeitstagen je MA: 20-25)	ca. 4.500 - 5.500 Einheiten jährlich
Jahresumsatz:	ca. 50 Millionen €



Jürgen Spier



Nutzfahrzeuge – Mobilität und Wachstum

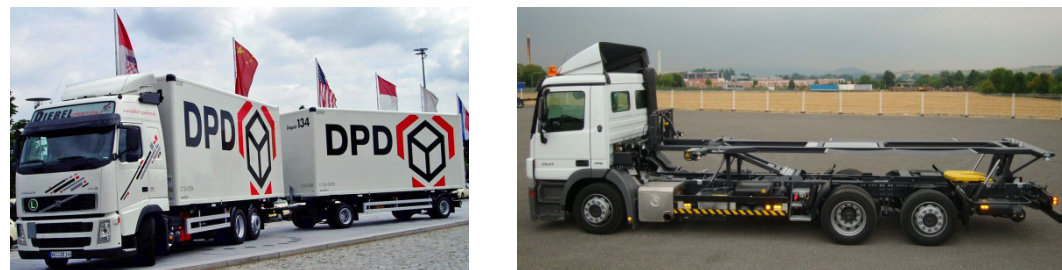


Nutzfahrzeuge – effizient, flexibel, sicher

Wir entwickeln, produzieren und vertreiben kundenindividuelle Nutzfahrzeug-
Aufbauten und -Anhänger von 3,5 bis 40 t



*Nutzfahrzeuge – Motor
unserer Zukunft!*



**Produkt-Vielfalt und Weiterentwicklungen machen Fachkräfte zwingend
erforderlich!**

2. Kreis Höxter



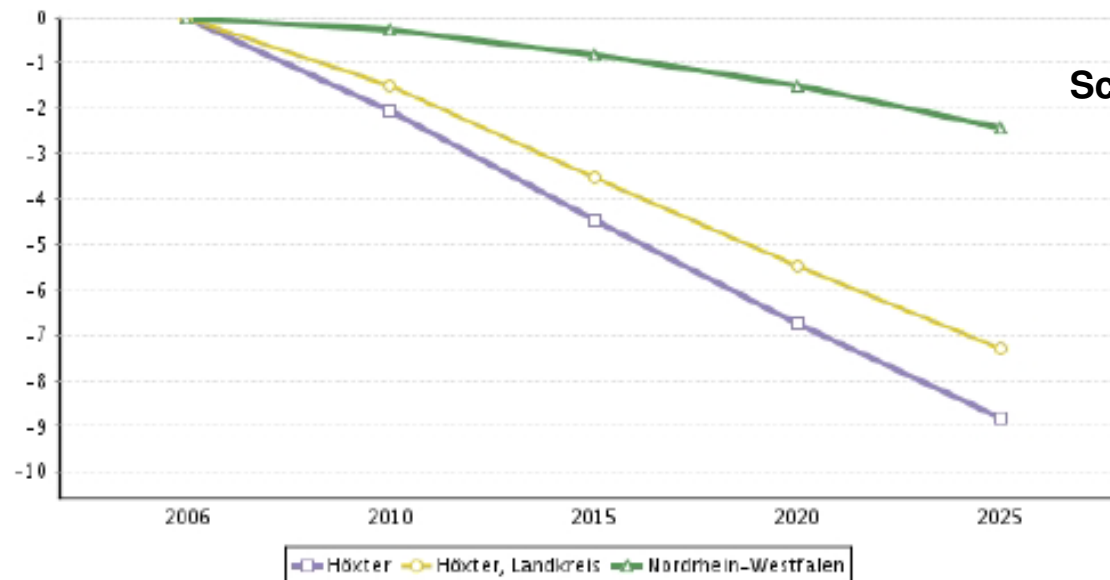
1. älter
2. weniger
3. bunter

Die Herausforderung im LK Höxter:
Fachkräfte gut auszubilden, sie in der Region zu halten, qualifizierte
Fachkräfte zu rekrutieren und die Attraktivität einer Beschäftigung in
einem der vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen der
Region zu erhöhen

2. Kreis Höxter - heute und morgen

- Der Kreis Höxter muss sich mit der demografischen Entwicklung als auch der Landflucht intensiv auseinandersetzen.
- Die Bevölkerungs-Vorausberechnungen des Landesbetriebes Information und Technik NRW (Entwicklung von 2008 bis 2030) sind:
 - LK Höxter mit höchster Altersstruktur (49,4 Jahre) in ganz NRW
 - LK Höxter mit unter 43 % Menschen im Erwerbsalter (20 – 60 Jahre)
 - LK Höxter mit unter 16 % Menschen unterhalb des Alters 19 Jahre
 - Im LK Höxter sinkt die Bevölkerung um 15,1 %

Bevölkerungsentwicklung 2006 bis 2025 (%)



Schulabgänger bis 2025:

- Fachabitur / Abitur: ein Minus von ca. 35 %
- Mittlere Reife / Hauptschulabschluss: ein Minus von ca. 25 %

Focus Fachkräftemangel

Ziel ist es, Mitarbeiterrekrutierung zu verbessern/erleichtern, Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterqualifizierung zu erhöhen. Mit Unterstützung von Institutionen, Hochschulen, Schulen und Vereinen werden Konzepte erarbeitet

Focus Bildungsbereich

Förderung der Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen und Unternehmen. Sie stellt die unmittelbare Schnittstelle zu Schulen/Hochschulen dar und soll die Interessen der Wirtschaft bündeln sowie als zentraler Ansprechpartner für Bildungsträger und Politik dienen

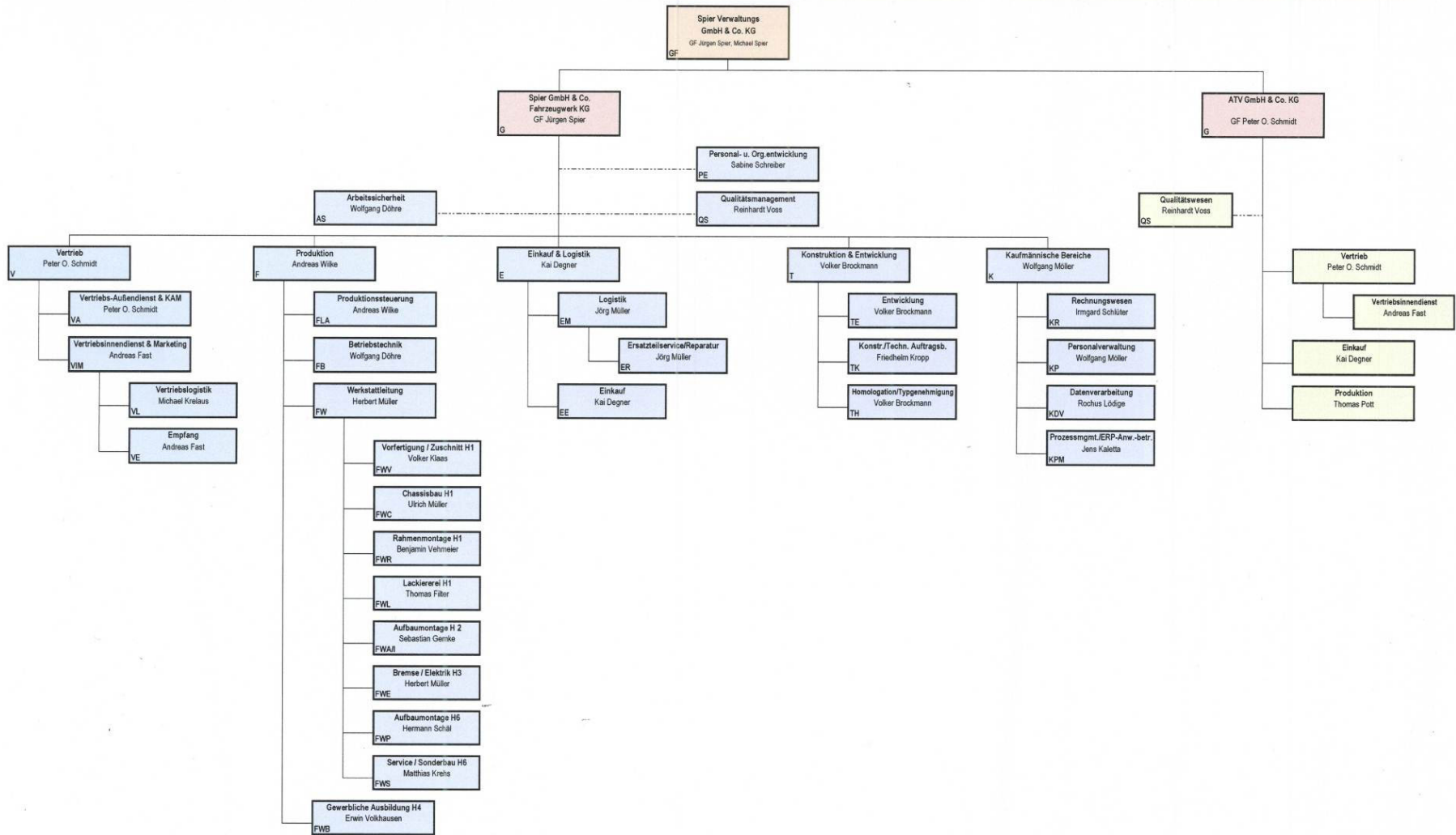
Focus Standort- /Unternehmensattraktivität

Über die gemeinsame Arbeit in der WIH erwarten wir durch ihr Wirken eine nachhaltige regionale Wirtschafts- und Bildungspolitik, um zukünftig als Netzwerkregion Wirtschaft/Bildung landes- und bundesweit in Erscheinung zu treten

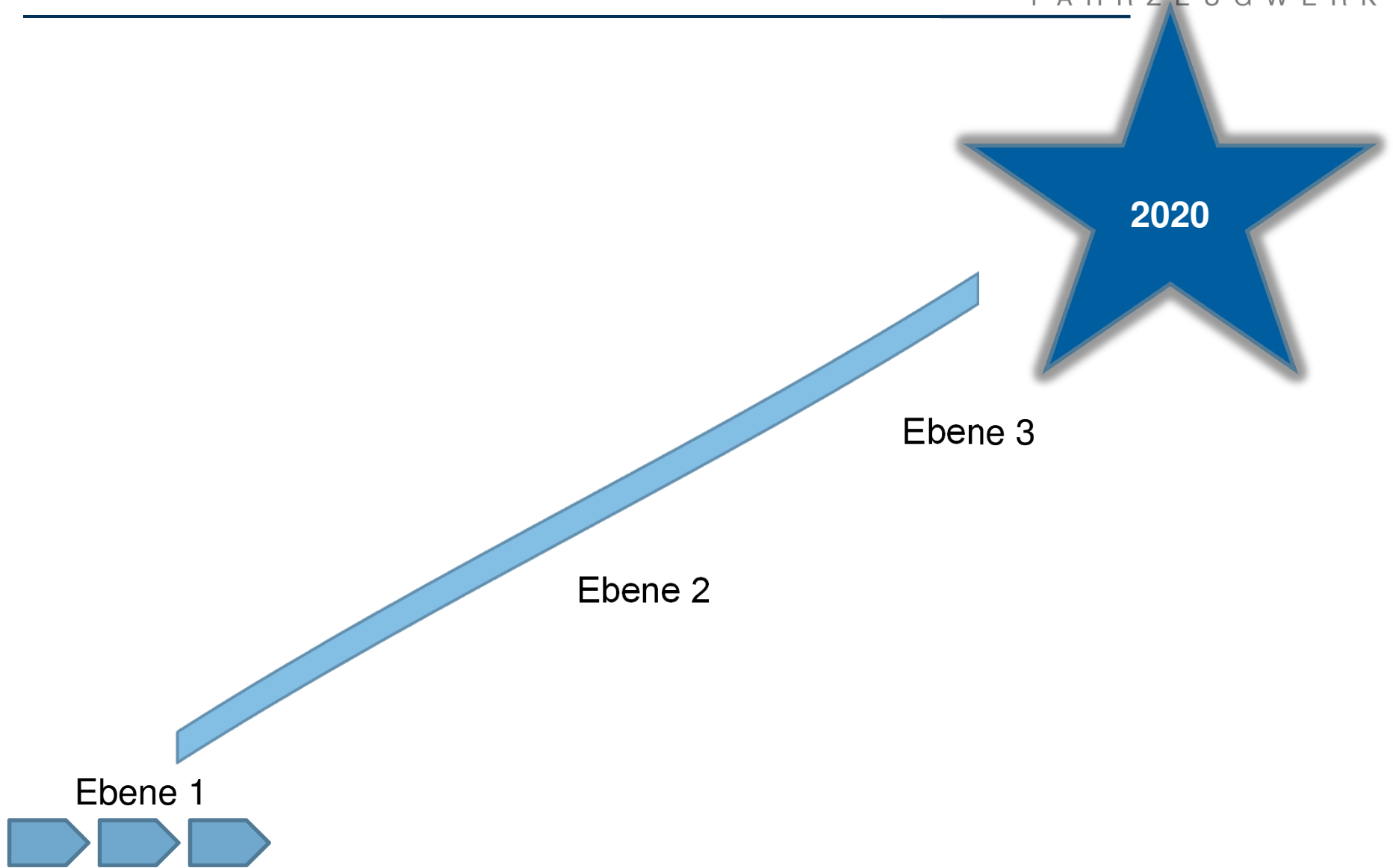
Struktur des Unternehmens Spier



Organigramm Spier-Gruppe



Spier – „Fit for Future“



Strategische Schritte - Praxis

Beispiel: Wissensausgleichender Einarbeitungsprozess

Wie?

Koordination und Organisation durch neuen
Einarbeitungsplan

- Überblick über bereichsbezogene Ansprechpartner
- Überblick über die wichtigsten Bestandteile der Einarbeitung

Verpflichtung zum Kennenlernen aller Bereiche
durch Nachweis

- Vermittlung organisatorischer und grundlegender fachlicher Kenntnisse durch verantwortlichen Projektleiter
- Dokumentation durch einzuarbeitenden MA („Holschuld“- des Wissens)

„Hol-Prinzip“ des Wissens zur Förderung der
Integration

- Wöchentlich terminierte Kontrolle des Einarbeitungsplans durch verantwortlichen Projektleiter

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



ICH



SIE