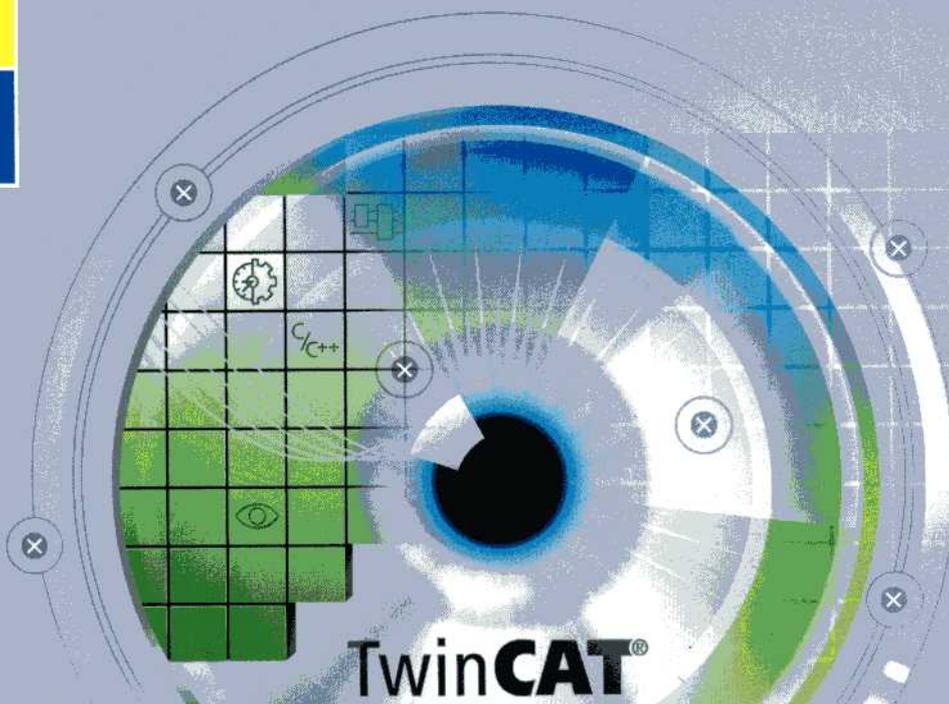


SPS MAGAZIN

Zeitschrift für Automatisierungstechnik

Durchgängige Vision-Integration in die Steuerungswelt

Komplett synchronisiert



Tedo Verlag GmbH, PF 2140, 35009 Marburg
 PVSt - DPAG - Entgelt bezahlt BN.000709
 30449#1009251#1117
 SUXES GmbH
 Geschäftsführer
 Herr Jürgen Fürst
 Endersbacher Straße 69
 70374 Stuttgart

Highlights

- 32 Digitalisierungsoffensive bei Schneider Electric
- 40/94 Experten über TSN in der Automatisierung
- 64 Maschinen fit für die Cloud machen
- 116 Wärmemanagement in Schaltanlagen

Marktübersichten

- 53 Industrie-PCs
- 141 Frequenzumrichter
- 176 RFID mit 13,56Mhz

Produktübersichten

- 58 Feldbusprodukte
- 181 Sensoren

Produktneuheiten



ab Seite 22

BECKHOFF

Fachkräfte gewinnen und halten

Mitarbeiter wertschätzen und würdigen

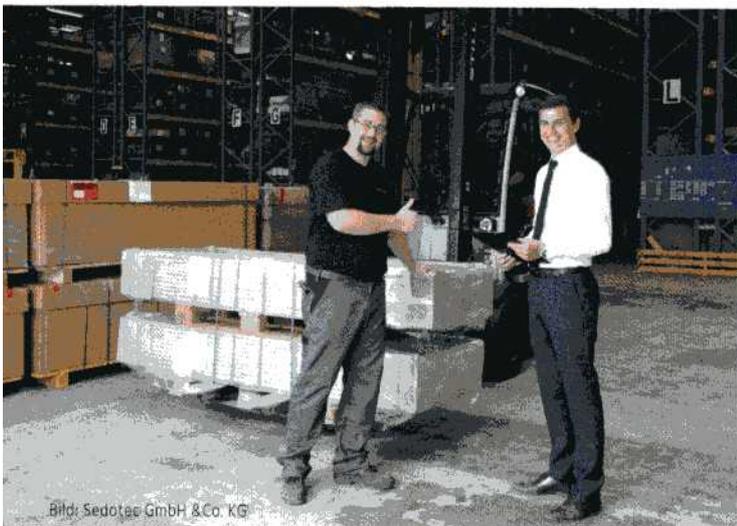


Bild: Sedotec GmbH & Co. KG

Die Kompetenz ist hoch, die Produkte attraktiv und die Auftragsbücher voll. Jetzt kann eigentlich nur eines das Unternehmen vom Wachstumskurs abbringen: Die Personalsituation. In Zeiten von Vollbeschäftigung und Fachkräftemangel wird Personalmanagement für kleine und mittlere Unternehmen zu einem strategischen Faktor. Neue Mitarbeiter zu finden, aber auch die eigenen langfristig ans Unternehmen zu binden, ist eine wichtige Aufgabe – auch und gerade für KMUs.

Für Arbeitnehmer ist es wichtig, dass ihre Arbeit sinnvoll ist und Leistung anerkannt wird.

„Früher habe ich die Personaldinge nebenher gemacht, und als wir größer wurden, war das die Aufgabe meiner Frau, die sowieso die Löhne überwiesen hat“, berichtet ein Firmenchef, der nicht genannt werden will. Dabei beschreibt er die Praxis vieler KMU. Viele haben erst ab 80 oder 100 Mitarbeiter Personalverantwortliche, die sich um mehr kümmern, als nur darum, dass der Lohn pünktlich kommt. In Zeiten faktischer Vollbeschäftigung und voller Auftragsbücher hat sich der Personalmarkt gedreht – von einem Arbeitgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt. Letztere können sich ihren Arbeitgeber eher aussuchen als umgekehrt. Da ist es sinnvoll, über aktives Personalmanagement nachzudenken. Schließlich sollte ein Unternehmen auf Wachstumskurs sich als allererstes darum kümmern, dass die eigenen Mitarbeiter an Bord bleiben und sich wohlfühlen. Ein weiterer Punkt ist das Überdenken der Einstellungspraxis. Die Firma Sedotec aus Ladenburg hat genau das zum strategischen Faktor erklärt und den Bereich Human Resources entsprechend gestärkt sowie mit einem Profi besetzt. Seitdem hat sich beim Schaltschrankspezialisten die Kommunikation verändert und ein neuer Teamgedanke ausgebreitet. Zahlreiche Maßnahmen wurden angestoßen, die Distanz zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter verringert.

Vertrauen und den Teamgedanken fördern

„Wer Leistung fordert, muss auch Sinn stiften“, bringt es Dirk Seiler auf den Punkt. „Eine der Prämissen unseres Lean-Management-Programms ist die Förderung von Potenzialen jedes Mit-

arbeiters und jeder Führungskraft.“ Zur Unterstützung hat sich der geschäftsführende Gesellschafter von Sedotec vor einem Jahr einen HR-Manager ins Boot geholt. Rüdiger Baumann, der bei Sedotec für den Bereich Personal verantwortlich ist, hat nach einem knappen halben Jahr festgestellt, „dass die Mitarbeiter jetzt mehr miteinander statt übereinander reden.“ Zunächst hat er die Zeiterfassung digitalisiert. Das führte zu mehr Transparenz. Jeder Mitarbeiter kann jetzt jederzeit und überall sein Arbeitszeitkonto einsehen. Die Auswertung durch den Personalverantwortlichen dauert jetzt statt einer Stunde täglich nur noch fünf Minuten. Eingesparte Zeit, die für aktives Personalmanagement eingesetzt wird. Neben technischer Maßnahmen geht es Baumann jedoch vor allem um ein offenes Ohr und offene Türen. Mit allen 120 Mitarbeitern am Hauptsitz Ladenburg und in der Niederlassung Mittweida hat er gesprochen. „Das war mir sehr wichtig. Ich will die Sorgen und Wünsche der Kollegen kennen.“ Sie können ihn im Sinne einer offenen Kommunikation jederzeit aufsuchen. Die Mitarbeiter fühlen sich besser gehört und verstanden. Diese Maßnahmen fördern das Vertrauen, dass alle zu einem Team gehören und es nicht die einen oben und die anderen unten gibt. Die Leute fühlen sich nicht nur fachlich, sondern auch menschlich eingebunden.

Weiche und harte Fakten

Die Gefühlslage zu verbessern ist aber nur eine – wenn auch wichtige – Seite der Maßnahmen. „Letztlich müssen die Mitarbeiter es auch im Geldbeutel spüren, dass man sie wertschätzt



Bild: Sedotec GmbH & Co. KG

Die Mitarbeiter bei Sedotec fühlen sich nicht nur fachlich, sondern auch menschlich eingebunden.



Bild: Sedotec GmbH & Co. KG

Sedotec will jeden einzelnen Mitarbeiter besser, eigenständiger und selbstbewusster machen.

und sie gern im Unternehmen halten will“, versichert Baumann. 2017 hat Sedotec ein Sozialpaket geschnürt, das es vorher nicht gab. So gibt es jetzt vermögenswirksame Leistungen (VWL), die Elternzeit ist eingeführt, die Beschäftigten erhalten ein Geburtstagsgeschenk, Geld für die Kinderbetreuung sowie Prämienzahlungen entsprechend der persönlichen Zielvereinbarungen. Laptops für flexiblere Büroarbeit, Home Office und Weiterbildungsmaßnahmen sowie eine Kultur des ‘machen lassen’sollen zudem dafür sorgen, dass die Mitarbeiter besser werden können. Eine Maßnahme hat dann jedoch alles andere überstrahlt. Das Anheben der Urlaubstage von den gesetzlichen 24 auf die in vielen Großunternehmen und Konzernen üblichen 30 Tage. Natürlich kostet dies erst einmal mehr Geld. In veränderten Zeiten, mit höherer Wechselbereitschaft der Beschäftigten, kann es sich dennoch rentieren. „Wir betrachten alle diese Maßnahmen als eine Investition in die Zukunft, die sich langfristig auszahlt“, betont Seiler.

Auswahlverfahren modernisieren

Zielen Maßnahmen darauf ab, die vorhandene Belegschaft besser wahrzunehmen und zu würdigen, wirken sie auch attraktiv auf neue Bewerber. Das kann dazu beitragen, dass man für seinen Wachstumskurs auch mehr passendes Personal bekommt. Gerade im Wettbewerb mit den großen Unternehmen ist das ja nicht immer leicht. Vorteile kann man sich hier verschaffen, wenn man das Bewerbungsverfahren überdenkt und entstaubt. Bei gesuchten Berufsgruppen wie Ingenieuren oder Konstrukteuren erübrigt sich eventuell ein Auswahlverfahren, weil sich nicht genügend Kandidaten bewerben, als dass man lange zögern könnte, wie ein erfahrener Personalfachmann bestätigt. „Man muss sich im Prinzip schon im Vorstellungsgespräch entscheiden, ob es passt.“ Vor allem den Bewerber lange auf die Entscheidung warten zu lassen, ist nicht zielführend. Im Idealfall entscheidet man sich bereits im Vorstellungsgespräch und zeigt das den Kandidaten. Immer wichtiger ist vielen Arbeitnehmern, dass ihre Arbeit sinnvoll ist und ihre Leistung anerkannt wird. Da hilft es, wenn man Identifikation mit der Arbeit bieten kann, weiß auch Baumann. „Es geht ihnen häufig darum, die Zukunft sinnvoll mitge-

stalten zu können.“ Ebenso wichtig ist die Förderung der Beschäftigten. „Wir wollen jeden einzelnen besser, eigenständiger und selbstbewusster machen“, bekräftigt Geschäftsführer Seiler. Das sei eben auch eine Form der Wertschätzung. Und letztlich bekäme man dadurch selbstständig arbeitende und im Sinne des Unternehmens denkende Mitarbeiter.

Kommunizierte Werte leben

Wichtig ist dabei eine hohe Glaubwürdigkeit im Unternehmen. Was als Ziel formuliert wird, muss sich im Unternehmensalltag bestätigen und spürbar sein. Wer Respekt und Teamgedanken als Kernwert des Unternehmens kommuniziert, muss das auch leben. Fehlende Authentizität wird schnell entlarvt – und in den entsprechenden Netzwerken kommuniziert. Da ist es wichtig, sich mit durchdachten innerbetrieblichen Maßnahmen zunächst den Applaus der bestehenden Belegschaft zu verdienen. Bei Sedotec ist nicht nur dies gelungen, man ist darüber hinaus mit der Professionalisierung des Personalwesens die richtigen Schritte für ein KMU gegangen.

Firma: Sedotec GmbH & Co. KG
www.sedotec.de

- Anzeige -

Fernstudium SPS-Programmierung

staatlich geprüft
 Fernstudium
 zugelassen

Aus- und Weiterbildung zur SPS-Fachkraft nach IEC 61131 mit kompletter STEP 7 (SIMATIC S7, SIMATIC WinCC flexible, SIMATIC CFC), TIA-Portal und CODESYS-Software. Ein Beruf mit Zukunft. Beginn jederzeit.

NEU: Netzwerk-Techniker, Computer-Techniker, Fachkraft IT-Security SSCP/CISSP

Teststudium ohne Risiko.
GRATIS-Infomappe gleich anfordern!

inkl. STEP 7,
TIA-Portal
und CODESYS

FERNSCHULE WEBER - seit 1959
Neerstedter Str. 8 - 26197 Großenkneten - Abt.D71
Telefon 0 44 87 / 263 - Telefax 0 44 87 / 264

www.fernschule-weber.de