WIRTSCHAFT REGIONAL

SIEGERLAND-OLPE-WITTGENSTEIN

10/2018

http://www.wirtschaft-regional-online.de

EJOT Gruppe:

Zukunftscamp für 130 Auszubildende und Studenten

Seite 4

Inhalt

EJOT Gruppe: Zukunftscamp für 130 Auszubildende und Studenten
Seite 4

Neue Auszubildende bei der Sparkasse Siegen
Seite 6

21 neue Azubis bei KIRCHHOFF Automotive
Seite 7

Volksbank begrüßt zwölf neue Auszubildende
Seite 8

SMS group: Zustimmung zum Zukunftstarifvertrag
Seite 10

Konzept für gesunde Lebensweise
Seite 11

Digitalisierung verändert die Arbeitswelt
Seite 12

Unser Titelbild: Arbeiten mit Robotern, einen Algorithmus schreiben, um Digitalisierung besser zu verstehen. Alles wurde beim EJOT Zukunftscamp im Bild festgehalten.

Impressum

Wirtschaft regional ist eine Informationsschrift der heimischen Wirtschaft und erscheint alle vier Wochen als PDF-Ausgabe des Magazins „Wirtschaft regional online“.
Verantwortlich für den Inhalt:
RA Dr. Thorsten Doublet
Spandauer Straße 25
57072 Siegen
Redaktion:
Helmut Hofmann M.A.
Julia Förster M.A.
Redaktionsanschrift:
Unternehmerschaft
Siegen-Wittgenstein
Postfach 10 10 62
57010 Siegen
Tel. : (0271) 23 04 30
Fax : (0271) 2 31 69 48
E-mail: vdsm@arbeitgeberverbaende.de
Internet: www.arbeitgeberverbaende.de

AMOVA GmbH, Netphen
Wolfgang Klein ..... 25 Jahre

Bruse GmbH & Co. KG, Attendorn
Ute Kloppstein ..... 25 Jahre

dy-pack Verpackungen Gustav Dyckerhoff GmbH, Wenden
Theoharis Gramenidis ..... 30 Jahre
Wolfgang Stahl ..... 30 Jahre

E. Waffenschmidt GmbH & Co. KG, Wenden
Jürgen Beulke ..... 25 Jahre
Holger Nöll ..... 25 Jahre

Egon Behle Bauunternehmung GmbH & Co. KG, Kirchhundem
Thomas Reichling ..... 25 Jahre
Uwe Schmidt ..... 25 Jahre

Egon Grosshaus GmbH & Co. KG, Lennestadt
Martin Schulte ..... 25 Jahre

Eisen- und Stein GmbH Horn & Co, Siegen
Ralf-Dieter Bruch ..... 30 Jahre

EMG Automation GmbH, Wenden
Klaus-Dieter Heimann ..... 25 Jahre

Erwin Peetz GmbH & Co. KG, Lennestadt
Günter Becker ..... 40 Jahre

Fischer Profil GmbH, Netphen
Enzo Antonucci ..... 40 Jahre
Claus-Josef Jordan ..... 25 Jahre

Friedrich Wilhelm Heider GmbH Behälter- und Appartebau, Wenden
Ulrike Zeppenfeld ..... 40 Jahre

Gebrüder Kemper GmbH + Co. KG, Olpe
Andreas Horn ..... 25 Jahre

Heinz Arens GmbH, Attendorn
Lidia Pieronczyk ..... 25 Jahre

Hensel Metalltechnik GmbH & Co. KG, Siegen
Süleyman Acikel ..... 35 Jahre

Hubert Mees Bauunternehmung GmbH, Lennestadt
Jürgen Stahl ..... 40 Jahre

Keune & Lauber GmbH, Bad Berleburg
Birgit Birkelbach ..... 25 Jahre
Renata Matuschynsky ... 25 Jahre
David Witkin ..... 25 Jahre

Klemm Bohrtechnik GmbH, Drolshagen
Thomas Stahl ..... 30 Jahre

König & Co. GmbH, Netphen
Birgit Lettermann ..... 25 Jahre

Lewa Attendorn GmbH, Attendorn
Sigrid Schubert ..... 40 Jahre

Muhr & Söhne GmbH & Co. KG, Attendorn
Ludger Menke ..... 35 Jahre

Otto Blecher GmbH, Bad Laasphe
Wolfgang Althaus ..... 30 Jahre

Reichwald GmbH + Co KG, Netphen
Eike Schlabach ..... 25 Jahre

SCHÄFER WERKE GmbH & Co KG, Neunkirchen
Sabine Kräuter ..... 40 Jahre

Reiner Bordihn begann am 01.09.1978 seine Ausbildung als Industriekaufmann bei Achenbach Buschhütten und wurde nach einer kurzen Grundwehrdienstunterbrechung am 01.01.1983 als kaufmännischer Mitarbeiter in der Materialwirtschaft eingestellt. Heute ist er Abteilungsleiter im Einkauf.

Dieter Steger begann am 01.09.1978 seine Ausbildung als Universalfräser bei Achenbach Buschhütten. Nach einer kurzen Grundwehrdienstunterbrechung beendete er im Juni 1989 seine Weiterbildung zum Industriemeister mit der Fachrichtung Metall und ist seit Juni 1990 Meister in der mechanischen Bearbeitung.

Sinner Stahl- und Industriebauten GmbH, Kreuztal
Ronald Knebel ..... 40 Jahre
Ute Schweisfurth ..... 30 Jahre

SMS group GmbH, Hilchenbach
Bernd Buchen ..... 25 Jahre
Uwe Raschke ..... 25 Jahre

Strassen- und Tiefbau GmbH, Kirchhundem
Martin Jung ..... 40 Jahre

Tracto-Technik GmbH & Co. KG, Lennestadt
Sarina Plaschke ..... 25 Jahre

TSUBAKI KABELSCHLEPP GmbH, Wenden
Rolf Müller ..... 30 Jahre

Vorländer GmbH & Co. KG, Siegen
Frank-Michael Brösel ... 40 Jahre
Sandra Kusche ..... 25 Jahre

WaldrichSiegen, Burbach
Peter Müller ..... 40 Jahre

WALZEN IRLE GmbH, Netphen
Harald Neumann ..... 40 Jahre

Wilhelm Schumacher GmbH, Hilchenbach
Hartmut Schwaak ..... 40 Jahre

17 Neue Azubis Bei SIEGENIA In Niederdielfen

Die neuen Azubis in Niederdielfen (v.l.n.r.): Angelina Tevs, Kevin Lechmann, Lena Stein, Gaetano Milingi, Burak Tosun, Pascal Garstka, Lars Simon Katz, Timo Köbernik, Kommy Amegan, Gian-Luca Massafra, Jozef Deda, Florim Radi, Christin Hollstein, Louis Klein, Marie Steermann, Michelle Ochs und Lili Eisenbraun. Bildquelle: SIEGENIA

Bereits in den ersten Tagen warteten viele neue Erfahrungen auf sie: Anfang September stiegen am Hauptstandort der SIEGENIA GRUPPE in Niederdielfen 17 neue Auszubildende in das Berufsleben ein. Insgesamt stellte die Unternehmensgruppe in diesem Jahr 28 Nachwuchskräfte ein und baute damit ihr Engagement für einen qualifizierten Berufsstart

Guter Ruf als Ausbildungsbetrieb

aus. Den guten Ruf als Ausbildungsbetrieb konnte das Unternehmen erst kürzlich erneut unterstreichen: Von den 16 Auszubildenden, die ihre Berufsausbildung im Sommer abschlossen, erhielten elf die Gesamtnote „sehr gut“ bzw. „gut“. Die meisten der Ausbildungsabsolventen wurden in ein Anstellungsverhältnis übernommen.

Den Einstieg in Niederdielfen nutzten die 17 Azubis, um ihre Ausbilder kennenzulernen, erste Kontakte innerhalb des Unternehmens zu knüpfen und sich einen ersten Eindruck von ihrem neuen Arbeitgeber zu verschaffen. Dann erwartete sie ein erstes Highlight: ein dreitägiges Azubiseminar in Bad Marienberg, an dem auch die Azubis der Standorte Hermeskeil und Velbert teilnahmen. Hier ging es insbesondere darum, als Team zusammenzuwachsen und soziale Kompetenzen für den beruflichen Alltag auszubauen.

Als Hersteller von Tür-, Fenster- und Komfortsystemen bietet die SIEGENIA GRUPPE Kunden aus aller Welt ein umfassendes Portfolio an Lösungen, die Räume lebendig machen, damit Menschen sich darin wohlfühlen. Die Berufsbilder, in denen die Unternehmensgruppe ausbildet, umfassen Technische Produktdesigner, Werkzeug- bzw. Industriemechaniker, Mechatroniker sowie Maschinen- und Anlagenführer. Außerdem bietet das Unternehmen im kaufmännischen Bereich Ausbildungsplätze für Industriekaufleute, Informatikkaufleute, Fachinformatiker Systemintegration sowie Fachlageristen/Fachkräfte für Lagerlogistik. □

Ausbildungsbeginn bei AMOVA

Zum 1. September 2018 haben vier junge Auszubildende bei der AMOVA GmbH in Netphen ihre Ausbildung begonnen. Drei davon werden die Berufsausbildung zum/zur Industriekaufmann/-frau absolvieren, ein weiterer junger Mann die Berufsausbildung zum Technischen Produktdesigner. In Zeiten des demographischen Wandels ist der Fachkräftemangel für Unternehmen der Region eine zunehmende Bedrohung. Für die AMOVA GmbH ist es daher von besonderer Bedeutung Schulabgängern eine qualifizierte Ausbildung zu bieten.

Im Bild (v.l.n.r.): Jan-Luca Nauroth, Svenja Koblenzer, Nicolas Volprecht, Jonas Fischbach.

Derzeit beschäftigt AMOVA acht Auszubildende, die dazu beitragen sollen den zukünftigen Personalbedarf zu decken. Die betriebliche Ausbildung wird durch externe Seminare erweitert. Der Berufsschulunterricht wird sowohl für die Industriekaufleute als auch für die Technischen Produktdesigner durch fachbezogenen Werksunterricht ergänzt. Dies trägt dazu bei, dass die Auszubildenden in den letzten Jahren überdurchschnittliche Erfolge erzielen konnten. Zudem gehen viele Mitarbeiter während oder nach ihrer Ausbildung berufsbegleitenden Weiter- und Fortbildungen nach, die von AMOVA unterstützt werden.

Durch die Zugehörigkeit zur weltweit tätigen SMS group eröffnet AMOVA eine Vielzahl bester beruflicher Perspektiven. Die leistungsorientierte Unternehmenskultur des starken Familienunternehmens und die globale Präsenz sind gute Gründe, die Zukunft mit AMOVA zu gestalten. □

Ausbilder, Auszubildende und Studenten haben Themen gemeinsam erarbeitet. (Alle EJOT-Bilder: Tanja Evers)

EJOT Gruppe

Zukunftscamp für 130 Auszubildende und Studenten

Werte waren wohl das analogste im EJOT-Zukunftscamp. Eine Woche ging es für 130 EJOT Auszubildende und Duale Studenten um Digitalisierung, Autonome Transportsysteme, künstliche Intelligenz oder 3D-Druck. Haben Werte im rasanten Wandel der Welt überhaupt noch Platz? Oder sind Werte eher etwas Althergebrachtes, Uncooles, über das sich junge Menschen keine Gedanken machen? Mitnichten. Werte spielen bei den Auszubildenden und Studenten eine wichtige Rolle und sind klar definiert. Auch das ist eines der spannenden Ergebnisse des EJOT-Zukunftscamps.

Digitalisierung und Verantwortung

Erstmals trafen sich Auszubildende und Duale Studenten aller Jahrgänge aus den deutschen EJOT-Standorten in Wittgenstein und Thüringen sowie aus der Schweiz eine Woche lang, um sich mit dem Thema Digitalisierung zu befassen. Lernort war mit der Villa Wewersbusch bei Wuppertal ein Internat, das zu den modernsten Bildungseinrichtungen in Deutschland gehört. Wichtigstes Arbeitsmittel für Lehrer und Schüler ist das iPad. Neben klassischem Schul- und Allgemeinwissen stehen hier Medienkompetenz, Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und kritisches Denken auf dem Stundenplan. Ein Ort also, wo auch die Auszubildenden und Dualen Studenten ihr digitales Profil schärfen konnten, unterstützt von erfahrenen Pädagogen des Internats.

Was hat es auf sich mit dem EJOT Zukunftscamp? „Wir haben alle zusammengeholt, um das Wir-Gefühl zu stärken, zusammenzuwachsen, um Netzwerke zu bilden und Freundschaften zu begründen“, erläutert Geschäftsführerin Colette Rückert-Hennen. Am Ende stand unabhängig von Alter, Standort oder

Beruf: „Wir sind EJOT."

Und beim Thema Digitalisierung geht es grundsätzlich um neue Lernformen, weg vom Frontalunterricht mit Büchern und Papier hin zum Tablet, um mit elektronischer Unterstützung unabhängig von Ort und Zeit lernen zu können. Die Ausbilder sind präsent, haben aber zunehmend mehr die Funktion als Coach. „Auszubildende und Duale Studenten sind unsere digitalen Botschafter, die das Thema Digitalisierung ins Unternehmen tragen und auch nach draußen," betont Colette Rükkert-Hennen.

Workshops zum 3D-Druck, über fahrerlose Transportsysteme oder künstliche Intelligenz wurden umrahmt von Impulsvorträgen – dabei immer den Blick auch auf EJOT gerichtet. Auszubildende und Studenten haben sich mit ihren Ausbildern intensiv Gedanken darüber gemacht, wie ihr Beruf sich künftig verändern wird. „Der Roboter ist kein Feind, sondern ein Helfer, der sich in Arbeitsgänge gut integrieren lässt," sagen die Mechatroniker in ihrer Präsentation. Natürlich haben die jungen Leute auch Ängste vor dem, was möglicherweise kommen wird. Abbau von Arbeitsplätzen, Wegfall der Kommunikation im Kollegenkreis oder die totale Abhängigkeit von der Technik.

Blick auf das Camp nach einem anstrengenden Arbeitstag mit Workshops und Impulsvorträgen.

Leitbild entwickelt

Um Ängsten vor der Digitalisierung zu begegnen, hat EJOT ein Leitbild entwickelt, das einen verantwortungsvollen Umgang ebenso vorgibt wie die Qualifizierung der Mitarbeiter, modern gestaltete Arbeitsplätze und eine Führungskultur, die bei erforderlichen Veränderungen Unterstützung leistet. Der Mensch steht auch weiterhin im Mittelpunkt und ist nicht zu ersetzen. Empathie gibt es nicht im App-Store.

Eine weitere spannende Aufgabe war die Gründung eines eigenen Unternehmens: „Nimm Platz im Chefsessel und führe dein eigenes Unternehmen." Liest sich recht komfortabel, geriet aber in der Umsetzung zum echten Stresstest für den EJOT-Nachwuchs. Planung einer „Briefumschlagmanufaktur" nach klaren Vorgaben, Einkauf, Produktion, Qualität. Alles wurde online registriert und auf einen Bildschirm in jede Gruppe projiziert: Die Bestellung, die Produktion, das Ergebnis. Das erhöhte den Produktionsdruck. Am Ende standen strenge Qualitätsprüfungen und Berechnungen von Umsatz und Gewinn.

Ja, und nach knapp einer Woche wurde gefragt: „Für welche Werte wollt ihr stehen?" Ehrlichkeit, Freundlichkeit, Flexibilität stehen ganz oben im Top-Ten-Ranking. In Gruppen wurden diese Werte weiter spezifiziert und erläutert. Gast im Workshop war die Visualistin Bibi Rosa. Blitzschnell zeichnet sie alles, was gesagt ist. Das hat bleibenden Wert. Festgehalten auf drei 3 x 2 Meter großen Leinwänden, sichtbar für alle - an den EJOT-Standorten in Bad Berleburg, Tambach-Dietharz und Dozwil/Schweiz. □

Blick in den 3D-Drucker. Auch hier konnte der EJOT-Nachwuchs ausprobieren und experimentieren.

Neue Auszubildende bei der Sparkasse Siegen

Einen solchen Azubi hatte Laura Wilhelm, Ausbildungsleiterin bei der Sparkasse Siegen, noch nie unter den jungen Leuten, die sie jährlich am ersten August begrüßt. Mitten unter den vierzehn neuen Auszubildenden fand sich ein kleiner Roboter, der ebenfalls seine Ausbildung bei der Sparkasse beginnt. Was er lernen soll und wie er eingesetzt werden kann, das könnten

Die neuen Auszubildenden mit Laura Wilhelm, Ausbildungsleiterin bei der Sparkasse Siegen.

Projekt mit Universität Siegen

einige seiner „Mit-Azubis“ begleiten in einem gemeinsamen Projekt mit der Universität Siegen. Für das „Klassenfoto“ der Sparkassen-„Azubis“ an ihrem ersten Ausbildungstag besuchten die Vierzehn jetzt den „halben“ Kollegen an der Universität. „Robbie wird allerdings hier an der Uni bleiben, zu uns kommt voraussichtlich ab Herbst ein Verwandter von ihm“, so Laura Wilhelm weiter.

Die Ausbildung bei der Sparkasse Siegen umfasst deutlich mehr als die reine Vermittlung von Fachwissen. Von Anfang an stehen die Auszubildenden im Kundenkontakt, mit erfahrenen Mentoren an ihrer Seite. Außerdem werden sie in unterschiedliche, immer wieder neue praktische Projekte eingebunden. Laura Wilhelm: „Die Lernentwicklung des Roboters in Kooperation mit der Universität Siegen kann ein solches Projekt sein. Auch wir als Sparkasse beschäftigen uns intensiv mit der Digitalisierung und starten in diesem Jahr mit einer, durch Tablets unterstützten, digitalisierten Ausbildung.“

Die neuen Auszubildenden erwartet eine abwechslungsreiche Berufsausbildung, koordiniert durch einen individuellen Ausbildungsplan, der ihnen Einblick in verschiedene Arbeitsgebiete gibt, wie zum Beispiel in der Vermögensberatung. Das Hauptaugenmerk der Ausbildung liegt aber auf dem Einsatz in Filialen. Ergänzt wird die Ausbildungszeit durch Projektarbeiten, Verkaufstrainings, Vorstandsworkshops und regelmäßige Ausbildungsgespräche. Am Ende stehen eine Prüfungsvorbereitung und eine Standortbestimmung für künftige Aufgaben. □

IPads als Willkommensgeschenk

Der Geschäftsführer der EMG, Marc Nedecky, der Betriebsratsvorsitzende Stefan Köster, der IT-Leiter Frank Menne sowie die Ausbilder Rony Brüser, Lena Rawe, Reinhard Fischer und Silvia Schneider heißen die neuen Auszubildenden herzlich willkommen.

In diesem Jahr beginnen 11 Auszubildende ihre gewerblich-technische bzw. kaufmännische Ausbildung bei der EMG Automation GmbH in Wenden. Daneben starten zum 1. September 33 Auszubildende anderer Firmen aus der Region mit ihrer Grundausbildung in der Ausbildungswerkstatt der EMG. Nach der Begrüßung und Präsentation der elexis-Gruppe durch Herrn Nedecky, stellten sich der Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie die Ausbilder vor. Im Anschluss an einen Unternehmensrundgang standen Themen wie Verhaltensregeln im Betrieb sowie Informationen zur Arbeitssicherheit auf dem Programm. Abgerundet wurde der Tag mit einem Mittag-

Medienkompetenzen fördern

essen und der Übergabe der EMG-Willkommensmappe. Zum Schluss des Tages erhielt jeder Azubi ein iPad sowie erste Informationen zum Umgang mit dem Medium und Erklärungen zur Berichtsheft-App und weiteren digitalen Lernbegleitern. Neben Eigenverantwortung und Kreativität möchte EMG die IT- und Medienkompetenzen der Azubis fördern. □

21 neue Azubis bei KIRCHHOFF Automotive

Die neuen Auszubildenden mit den Betreuern, hintere Reihe (v.l.n.r.): Melissa Klausgrete (Betreuerin), Kalem Mahmud, Kai Herrmann, Ali Al-Nahar, Jonas Henrik Stahl, Paul Steinberg, Leon Koschitz, Jonas Hollenbeck, Bilal Durmus, Tim Klieve (Betreuer). Mittlere Reihe (v.l.n.r): Hannah Gödde, Hannah Neu, Michelle Kreutziger, Fabio Innerhofer, Paul Büchner. Vordere Reihe (v.l.n.r): Justin Alder, Malik Faizal Nikzad, Mohammad Mousa, Yves Wenzel, Okan Böyük, Nemat Askari, Rico Schneider, Marius Ross.

An den KIRCHHOFF Automotive Standorten Attendorn, Hagen und Iserlohn begannen jetzt 21 Auszubildende ihr Berufsleben. Den Auftakt bildeten drei Einführungstage am Sorpesee mit Kennenlernaktivitäten, Gruppenübungen und viel Wissenswertem über das Unternehmen.

„Ich freue mich sehr auf die Ausbildung, hoffe, viele Dinge dazu lernen zu können und mich nach bestandener Ausbildung weiterbilden zu können“, sagt Justin Alder. Er beginnt eine Ausbildung zum Industriemechaniker Produktionstechnik bei KIRCHHOFF Automotive. Gemeinsam mit 20 weiteren neuen Auszubildenden des Unternehmens hat er drei Einführungstage am Sorpesee ver-

Einführungstage am Sorpesee

bracht. Neben vielen nützlichen Informationen über das Unternehmen standen verschiedene Teamaufgaben auf dem Programm. Besondere Herausforderung: mit begrenzten Materialien ein Floß bauen. Nach anfänglicher Skepsis war man mit dem Ergebnis doch höchst zufrieden – auch die abenteuerlichsten Floßkonstruktionen überstanden das abschließende Rennen auf dem Sorpesee. □

Schlaglicht

„Ich weiß es doch auch nicht“: Es war ein bemerkenswertes Bekenntnis, mit dem Jun.-Prof. Dr. Thomas Ludwig, stellvertretender Leiter des Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrums, seinen Vortrag zur Digitalisierung beim Wittgensteiner Unternehmergespräch der Industrie- und Handelskammer Siegen (IHK) einleitete. Was genau auf die heimischen Unternehmen zukomme und was Digitalisierung für sie bedeute, könne er beim besten Willen nicht prognostizieren. Vielmehr müsse in jedem Einzelfall die Ausgangssituation betrachtet werden, um Potenziale abschätzen zu können. Der Juniorprofessor für Cyber-Physische Systeme der Universität Siegen stellte bei der von IHK-Vizepräsident Christian F. Kocherscheidt geleiteten Veranstaltung im Romantik Landhotel Doerr in Feudingen die Arbeit des Kompetenzzentrums vor. Schon in den ersten Monaten seines Bestehens hat das Zentrum Kontakte zu mehr als 300 Unternehmen „von der Apotheke bis zum industriellen Großunternehmen“ aufgebaut. Es erhält zunehmend Anfragen aus ganz Südwestfalen.

BerufswahlSIEGEL verliehen

Die Wirtschaftsjunioren Südwestfalen e.V. haben im vergangenen Monat erneut eine Schule mit dem BerufswahlSIEGEL ausgezeichnet. Nach 2015 ist die Clara-Schumann-Gesamtschule in Kreuztal zum zweiten Mal für ihre herausragende Berufswahlorientierung zertifiziert worden. Schulleiter Christian Scheerer freute sich über die erfolgreiche Rezertifizierung und unterstrich die Bedeutung des Siegels: „Eine gute berufliche Orientierung hilft den jungen Menschen dabei, den Beruf zu finden, der zu ihnen passt und gleichzeitig hilft dies den Unternehmen, motivierte Mitarbeiter zu finden, die den Job gerne machen.“ Gesine Westhäuser, Projektleiterin der Wirtschaftsjunioren Südwestfalen, betonte die Bedeutung der Berufswahlorientierung und das Engagement der Wirtschaftsjunioren Südwestfalen als Träger des BerufswahlSIEGELs für die Region Siegen-Olpe-Wittgenstein. Das BerufswahlSIEGEL werde nicht vergeben, weil es heutzutage „chic“ ist, sich für alle möglichen Themen zertifizieren zu lassen. „Es geht einzig und allein darum, was den Jugendlichen dient, was sie im Leben voranbringt und ihnen hilft, ihren Weg im Beruf zu meistern“, sagte sie.

Volksbank begrüßt zwölf neue Auszubildende

Die Vorstandssprecher Karl-Michael Dommes und Norbert Kaufmann (v.l.n.r.) konnten die zwölf neuen Auszubildenden auf der Dachterasse der Volksbank in Siegen begrüßen.

Am 1. August waren sicherlich nicht nur die zwölf Auszubildenden aufgeregt, als sie von den Vorstandssprechern Karl-Michael Dommes und Norbert Kaufmann begrüßt wurden. Gehören sie doch zum ersten Ausbildungsjahrgang der neuen Volksbank in Südwestfalen eG. Eine echte Premiere für beide Seiten.

Bei bestem Kaiserwetter konnten die Vorstandssprecher Karl-Michael Dommes und Norbert Kaufmann gemeinsam mit dem Bereichsleiter Personal, Dieter Fritz, und Ausbildungsleiterin Anke Bockelmann die neuen Auszubildenden begrüßen. Gemeinsam blickten sie nicht nur über die Dächer der Stadt, sondern auch in die Zukunft. Denn diese habe einiges zu bieten. „Sie starten Ihr Berufsleben in einer spannenden und äußerst interessanten Zeit“, so Vorstandssprecher Dommes. Erst im vergangenen Monat habe man sich zur Volksbank in Südwestfalen eG zusammengeschlossen und damit die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft der Volksbank gestellt. „Für eine Zukunft deren Teil Sie nun sind.“

Digitalisierung ist Herausforderung

Besonders durch die Digitalisierung sei das Berufsbild der Bankkauffrau und des Bankkaufmanns in einem Umbruch. „Wir stehen hier vor ganz neuen Herausforderungen, die wir als Chance gerne annehmen“, so Dommes. □

Die neuen Auszubildenden sind:

Märkischer Kreis: Dennis Bekker (Meinerzhagen), Alessandro Fazio (Plettenberg), Leon Kintat (Neuenrade), Natnael Olbrich (Lüdenscheid), Svenja Reiter (Balve), Daria Suhr (Altena), Pierre Pascal Schnepper (Halver) sowie Gina Maria Schulze (Marienheide).

Siegerland: Tom Balling (Weidenau), Samuel Birkner (Netphen), Alexander Hütte (Siegen), Lynn-Marie Reumerman (Burbach).

HF MIXING Group empfängt Azubis

Im Bild: (v.l.n.r.): Michael Hoffmann (Ausbilder) – Justin Wäschenbach & Marcel Hof (Industriemechaniker) – Felix Schmidt (Zerspanungsmechaniker) – Ole Uebach (Mechatroniker) – Florian Dinter (Fachinformatiker Fachrichtung Anwendungsentwicklung) und Daniel Klaas (Verfahrensmechaniker).

Zum 1. August starteten sechs neue Auszubildende bei der HF Mixing Group in Freudenberg in ihr Berufsleben. Sie fangen ihre Ausbildung vor allem in gewerblich-technischen Berufen wie Industriemechaniker, Zerspanungsmechaniker, Verfahrensmechaniker, Mechatroniker als auch als Fachinformatiker Fachrichtung Anwendungsentwicklung an.

Insgesamt werden derzeit 24 Auszubildende in kaufmännischen, technischen und gewerblichen Berufen beschäftigt sowie ein dualer Student (Maschinenbau). □

Wirtschaft im Web

Wirtschaft regional ist die druckfähige PDF-Ausgabe von Wirtschaft regional online. Auf unserer Website www.wirtschaft-regional-online.de finden Sie noch mehr interessante Berichte und Reportagen aus unserer Wirtschaftsregion. Ein Besuch lohnt sich. Für die schnelle Information bieten wir Ihnen auch unsere App Wirtschaft regional an. Sie finden Sie bei Google Play und im Apple App Store.

Start ins Berufsleben bei der SMS group GmbH

Bei der SMS group GmbH haben am 1. September 80 junge Mitarbeiter ihre Berufsausbildung begonnen, davon 44 im Betrieb Hilchenbach, 35 in Mönchengladbach und einer in Witten bereits am 1. August. Ausgebildet werden sie in fünf gewerblichen, einem technischen und drei kaufmännischen Berufen. Die SMS group setzt damit ihr hohes Engagement in der beruflichen Ausbildung und Integration fort.

Die Auszubildenden wurden am 2. August in Witten, am 4. September in Hilchenbach und am 5. September in Mönchengladbach durch die Berufsbildung sowie Personalabteilung, Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung begrüßt. Eine gute Gelegenheit, die Bedeutung der Berufsausbildung zu unterstreichen. Zum einen profitieren die jungen Auszubildenden von einer modernen und spannenden Berufsausbildung und schaffen sich damit eine gute Basis für ihr Berufsleben. Zum anderen setzt die SMS group GmbH als familiengeführtes Unternehmen bewusst auf qualifizierten Nachwuchs aus dem eigenen Haus. Der Erhalt und Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit hängt ganz wesentlich von dem Know-how und den Fertigkeiten der Mitarbeiter ab.

Digitalisierung ist Herausforderung

In den nächsten Tagen erhalten die Auszubildenden erste Einblicke in ihr neues Arbeitsumfeld. Für die kaufmännischen Auszubildenden steht ein Unternehmensplanspiel auf dem Programm. Die technischen Auszubildenden werden mithilfe von CAD-Programmen an das dreidimensionale computergestützte Konstruieren herangeführt. Im gewerblichen Bereich wird nach dem Rundgang durch die Fertigung mit den Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung in der Ausbildungswerkstatt begonnen.

Im Bild die neuen Auszubildenden bei SMS in Hilchenbach.

Die Auszubildenden hatten bereits die Möglichkeit, das Unternehmen während einer Betriebsrallye kennenzulernen. Tradition hat bei SMS auch das fünftägige Einführungsseminar, das in der zweiten Woche in der Landessportschule Hachen im Sauerland stattfand. Hier nahmen alle Auszubildenden von allen Standorten und allen Ausbildungsberufen teil. Teambildung, gemeinsames Kennenlernen des Unternehmens und Gesundheit am Arbeitsplatz stehen im Mittelpunkt, bevor es später in eine zunehmend digitalisierte Zukunft geht. □

Vertriebsleiter Christof Berg geehrt

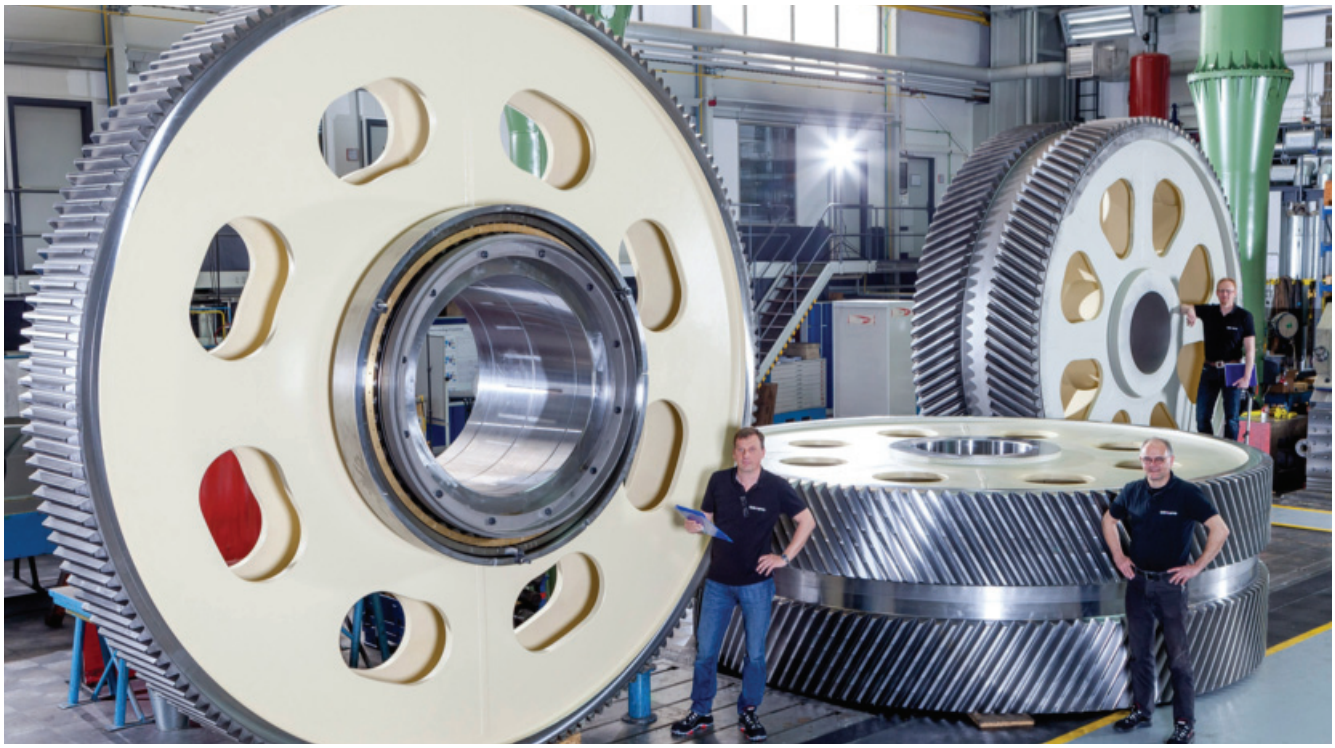
Im August 2018 ehrte die VETTER Industrie GmbH aus Burbach, weltweit führender Hersteller von Gabelzinken, ihren Vertriebsleiter Christof Berg. Vor 35 Jahren begann für ihn die Ausbildung zum Stahlbauschlosser, die er im Juli 1986 erfolgreich beendete. Dann ging es Schlag auf Schlag: Abschluss der Ausbildung zum Industriemeister, Weiterbildung zum Schweißfachmann. Fortbildung zum Qualitätsmanager und Leiter des Qualitätsmanagements von 1991 bis 1997. Auf Grund seiner großen IT-Affinität wurde ihm die EDV-Leitung am Standort Burbach übertragen.

Eine Zäsur bedeutete das Jahr 1998. Eine Vakanz in der Verkaufsabteilung Inland motivierte Christof Berg dazu, eine neue Aufgabe anzugehen. Sein kompetentes Auftreten, seine fachliche Kompetenz und der Weitblick für Innovationen, gepaart mit einer gehörigen Portion „Spaß an der Arbeit“, führten ihn dann im Jahre 2002 folgerichtig in die Position des Verkaufsleiters für Deutschland, Österreich, Schweiz. Im Jahre 2004 wurde Christof Berg Prokura erteilt. 2016 wurde ihm die Leitung des firmeneigenen Innovationsinkubators „VETTER Solutions Department“ übertragen, dessen Schwerpunkt die Entwicklung der intelligenten SmartFork Produktfamilie für die Logistik 4.0 ist.

Christof Berg

„Wenn sich Mitarbeiter mit einem Unternehmen in so hohem Maße identifizieren wie Christof Berg, ist das ein tolles Kompliment für unser ganzes Team. Das unser Unternehmen zu den Weltmarktführern gehört, verdanken wir nicht zuletzt diesem hohen Engagement. Langjährige Mitarbeiter wie Herr Berg sind ein Gewinn für jedes Unternehmen. Mit der VETTER SmartFork®, der intelligenten und modernen Sensorgabel, forciert Christof Berg und sein Team nun ein Produkt, welches die Branche begeistert.“ so Arnold Vetter, Geschäftsführer der VETTER Industrie GmbH. □

Zustimmung zum Zukunftstarifvertrag



Der jetzt abgeschlossene Zukunftstarifvertrag sichert den Standort der SMS group GmbH in Hilchenbach.

Die Geschäftsführung der SMS group GmbH informierte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Standorten Düsseldorf, Hilchenbach, Mönchengladbach und Witten im vergangenen Monat über die Einzelheiten des Zukunftstarifvertrages für die SMS group GmbH. Dieser wurde nach mehrmonatigen intensiven, aber stets konstruktiven Verhandlungen zwischen Tarifkommission und Arbeitgeber mehrheitlich von den IG-Metallmitgliedern aller Betriebe befürwortet.

Burkhard Dahmen, Vorsitzender der Geschäftsführung: „Die große Zustimmung zum Zukunftstarifvertrag zeigt uns, dass die Mitarbeiter den von uns eingeschlagenen Kurs unterstützen. In schwierigen aber stets kooperativen Verhandlungen haben wir am Ende gemeinsam eine zukunftsweisende Einigung erzielt. Dieses gemeinschaftliche Handeln im Sinne des Unternehmens hat die SMS stets ausgezeichnet und ermöglicht uns auch zukünftig, unsere Stellung als Weltmarktführer zu sichern und auszubauen."

Der Zukunftstarifvertrag ist zentraler Bestandteil eines umfassenden Investitions- und Transformationsprogramms. Die wesentlichen Inhalte

Handeln im Sinne des Unternehmens

sehen ein vorübergehendes Aussetzen des ERA-Entgeltabkommens NRW vom 14. Februar 2018 bis Ende 2020 sowie eine schrittweise Heranführung zum dann gültigen Tarifabkommen bis 1. Juli 2022 vor. Die wöchentliche Arbeitszeit wird ohne Lohnausgleich um zwei Stunden angehoben. Das tarifliche Urlaubsgeld und die betriebliche Altersvorsorge werden nicht angetastet. Des Weiteren werden betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2023 ausgeschlossen sowie umfassende Investitionen in Höhe von mindestens 150 Millionen Euro zur Sicherung der deutschen Standorte zugesagt. Dabei werden die strategischen Wachstumsfelder Service und Digitalisierung ausgebaut und die Aktivitäten in angrenzenden Industrien verstärkt.

Der Zukunftstarifvertrag in Verbindung mit weiteren betrieblichen Regelungen gilt für alle tariflichen und außertariflichen Angestellten der SMS group GmbH. Auch die leitenden Angestellten und die Geschäftsführung leisten einen gleichwertigen Beitrag. Nicht betroffen sind die Auszubildenden. Für sie gelten weiterhin die Regelungen des Flächentarifvertrages der Metallindustrie NRW. Für SMS ist die betriebliche Ausbildung ein Schlüsselfaktor für qualifiziertes Fachpersonal. So wird die SMS group GmbH zukünftig mindestens 70 neue Auszubildende pro Jahr einstellen und 60 Prozent eines Jahrgangs unbefristet übernehmen.

Torsten Heising, Arbeitsdirektor und Mitglied der Geschäftsführung: „Unser gemeinsames Ziel ist es, die SMS fit für die Zukunft zu machen. Hierzu haben wir einen umfassenden Transformationsprozess auf den Weg gebracht, der von unseren Eigentümerfamilien mitgetragen wird. Der vorübergehende Beitrag der Mitarbeiter ermöglicht uns, die Investitionen zur Beschäftigungssicherung an den Standorten umzusetzen. Ich danke insbesondere unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Zustimmung und ihre Bereitschaft diesen Weg mitzugehen." □

Konzept für gesunde Lebensweise

Wenn die Azubis in ihre Ausbildung einsteigen, dann sind sie automatisch die Mitarbeiter im Unternehmen, die noch die höchste Anzahl an Berufsjahren bis zur Rente vor sich haben. Zumal das Renteneintrittsalter eher noch ansteigen als sinken wird. Umso wichtiger ist es, die physische und psychische Gesundheit der jungen Menschen zu erhalten, damit sie das Rentenalter auch möglichst beschwerdefrei erreichen können. Das gilt nicht zuletzt auch deshalb, weil es schon heute sehr schwierig ist, überhaupt Auszubildende für die Berufe im gewerblichen Bereich zu rekrutieren. Und das, obwohl sie dringend benötigt werden, um auch zukünftig genügend junge Fachkräfte im Unternehmen zu haben.

Gesundheit junger Menschen erhalten

Vor diesem Hintergrund haben Susanne Zabel, Personalreferentin und Ausbildungsbeauftragte und Annette Aulich als Projektleiterin betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) der Mannesmann Line Pipe GmbH in Siegen ein neues ganzheitliches Konzept zum Gesundheitsmanagement für Auszubildende erarbeitet, dass noch im Herbst 2018 gestartet wird. „Wir haben bereits im Dezember 2017 in einem ersten Brainstorming mit den Auszubildenden, den Ausbildern und den Jugendvertretern beider Standorte erste neue Ideen für das Konzept gesammelt und diese dann in weiteren Gesprächen ausgearbeitet“, blikken die beiden auf die Anfänge zurück. Auch die Aktivitäten zum Gesundheitsmanagement aus der Vergangenheit kamen zur Sprache, um hier die Meinungen der Auszubildenden einzubeziehen. Schließlich sollte in dem neuen Konzept Altbewährtes mit neuen interessanten Aktionen verbunden werden und dazu war es wichtig, dass sich die Auszubildenden einbringen konnten.

Gleich zu Beginn der Arbeiten an dem neuen Konzept kristallisierte sich schnell eine Frage heraus: Wie gesund sind heutzutage eigentlich die Auszubildenden und worauf lässt sich das Konzept aufbauen? Um darauf eine kompetente Antwort zu bekommen, nahmen Susanne Zabel und Annette Aulich Kontakt mit Professor Dr. Manfred Betz vom Institut für Gesundheitsförderung & Forschung in Dillenburg auf. Professor Betz beschäftigt sich schon seit einigen Jahren mit der Gesundheit von Auszubildenden und hat 2015 in einer Studie insgesamt 1.295 Auszubildende untersucht. Die nachfolgenden Ergebnisse stammen aus dieser Studie. Demzufolge lassen die Gesundheit und das Gesundheitsverhalten beträchtliche Defizite erkennen; laut Body-Mass-Index gilt fast jeder Dritte als übergewichtig und jeder Zehnte als untergewichtig; mehr als die Hälfte zeigt deutliche Anzeichen einer stressbedingten Überforderung; zwei Drittel haben während der Woche ein Schlafdefizit; der durchschnittliche Medienkonsum pro Tag liegt bei 494 Minuten, das entspricht mehr als acht Stunden.

Das alles sind gute Gründe und Ansporn genug, die Gesundheit der Auszubildenden weiter zu fördern, in das Konzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements neue Themen wie etwa den „Umgang mit digitalen Medien“ aufzunehmen und durch weitere Aktionen zu ergänzen. Zukünftig sieht das Konzept eine klare Aufteilung der Gesundheitsthemen auf die Ausbildungsjahre vor. Generell soll durch das neue Konzept die psychische Gesundheit der Auszubildenden gestärkt und sie damit befähigt werden, ihr Berufsleben gesundheitsförderlich zu gestalten und sich selbstbestimmt zu entwickeln. „Wir möchten mit dem Programm die Motivation für eine gesunde Lebensweise fördern und die Auszubildenden bei der Eigenverantwortung für ihre Gesundheit unterstützen“, so Susanne Zabel und Annette Aulich. Deshalb soll auch nach Durchführung jeder einzelnen Maßnahme aktives Feedback mittels eines selbst entwickelten Feedbackbogens eingeholt werden, um das Konzept – falls erforderlich – immer wieder anpassen zu können.

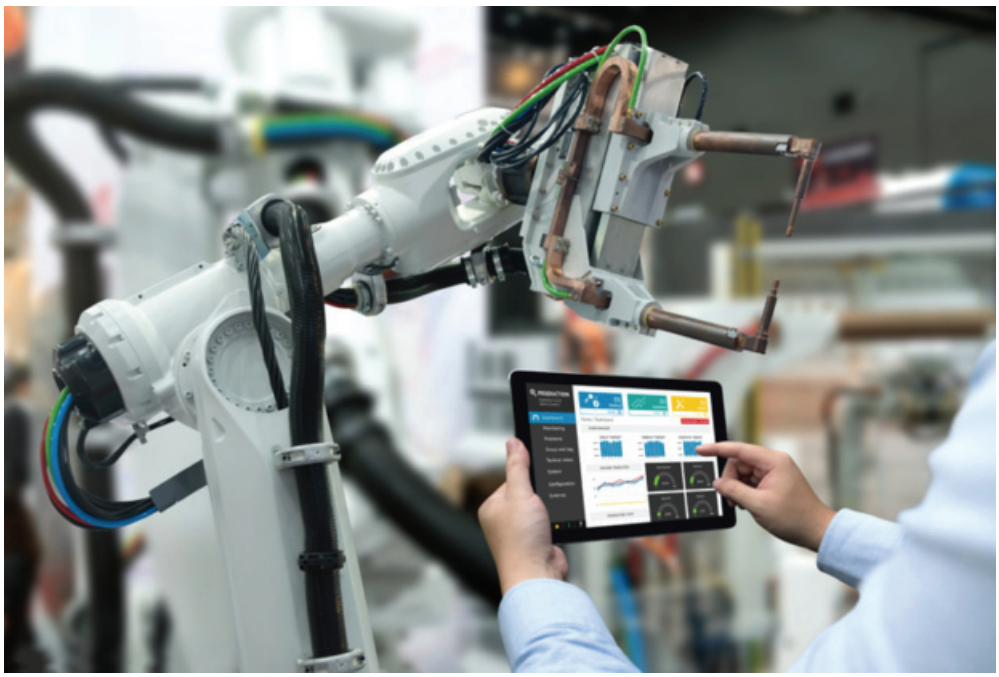
Mit der erstmals im Frühsommer 2019 veranstalteten Kanutour auf der Lahn sowie mit weiteren Aktivitäten soll durch Medienberichte in der Region auf Mannesmann Line Pipe aufmerksam gemacht werden. Die Fotodokumentation, die die Auszubildenden bei jeder Aktivität erstellen werden, wird hierfür sicher hilfreich sein. „Insgesamt wünscht Mannesmann Line Pipe allen Auszubildenden viel Spaß bei den vielfältigen Themen und Aktivitäten des Gesundheitsmanagements im Unternehmen. Wir freuen uns schon heute auf die Rückmeldungen und weiteren Gespräche.“ □

Im Bild: (v.l.n.r.): Alisa von Russodzky (Industriekauffrau), Majid Boubaous (Industriekaufmann), Henry Stöver (Dualer Student Fachrichtung Maschinenbau), Matthias Hoof (Maschinen- und Anlagenführer), Yunus Catoglu (Verfahrenstechnologe), Mohammad Ghulami (Maschinen- und Anlagenführer) und Kastriot Alitjaha (Verfahrenstechnologe).

Digitalisierung verändert die Arbeitswelt

Laut einer aktuellen Studie des Weltwirtschaftsforums werden Computer und Algorithmen bald einen größeren Anteil am Wirtschaftskreislauf haben als menschliche Arbeitskräfte. Demnach wird der Anteil der Arbeitsstunden, die weltweit von Menschen verrichtet werden, bis 2025 von derzeit 71 Prozent auf 48 Prozent fallen - den Rest werden Maschinen erledigen. Rund 75 Millionen Arbeitsplätze könnten dadurch laut dem WEF weltweit wegfallen, aber auch rund 155 Millionen neue entstehen. Dafür werden dann allerdings auch neue Fachkenntnisse nötig sein. Weltweit dürften sich in den nächsten fünf Jahren nach Angaben der Studie im Schnitt 42 Prozent der Anforderungen an die Beschäftigen ändern.

Maschinenarbeit wird zunehmen



Digitalisierung und Automatisierung werden die Arbeitswelt in den kommenden Jahren grundlegend verändern. Foto: Shutterstock

Auch in Deutschland wollen knapp 85 Prozent der Unternehmen ihre Arbeit in den nächsten fünf Jahren automatisieren. „Damit Unternehmen im Zeitalter der Maschinen dynamisch, differenziert und wettbewerbsfähig bleiben, müssen sie in ihr Humankapital investieren. Ansonsten verlieren sie das Potenzial der Vierten Industriellen Revolution“, sagt dazu Saadia Zahidi, Leiterin des Zentrums für Neue Wirtschaft und Gesellschaft des Weltwirtschaftsforums. Dafür seien drei Strategien entscheidend: Neues Personal mit technischen Fähigkeiten einstellen, komplett automatisierte Arbeitsabläufe entwickeln und alte Mitarbeiter umschulen.

Ob das die heimischen Unternehmen genauso sehen, haben die Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein in ihrer Monatsumfrage im September untersucht. Und im Prinzip kommen sie zu dem gleichen Ergebnis, wie die Expertin des Weltwirtschaftsforums. Die Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, bewerten alle drei Strategien auch für sich selber als sinnvoll und notwendig.

Betriebe verfolgen mehrere Strategien

Welche Berufe sich in Zukunft verändern oder ganz verschwinden werden und welche im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung neu entstehen, lässt sich heute noch nicht abschließend beantworten. Eines ist den Unternehmen aber bewusst: ohne die Qualifizierung und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die anstehenden Veränderungsprozesse kaum zu schaffen. Deshalb investieren sie auch kontinuierlich in entsprechende Maßnahmen.

Ebenso haben viele Unternehmen ihre Ausbildungsangebote ausgeweitet. Seit dem 1. August 2018 gelten für die gewerblich-technischen Metall- und Elektroberufe zudem aktualisierte Ausbildungsordnungen, die bereits „digitale Elemente“ beinhalten. Dadurch wird die duale Ausbildung nicht nur attraktiver, sondern auch zukunftssicherer.

Schließlich wollen viele Unternehmen auch neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den entsprechenden technischen Fähigkeiten einstellen. Das ist allerdings leichter gesagt als getan. Angesichts des ohnehin schon vorhandenen Fachkräftemangels sowie der negativen demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren klafft hier eine erhebliche Lücke zwischen Angebot und Nachfrage. □

Enzo Antonucci feiert bei der Fischer Profil GmbH in Netphen sein 40-jähriges Arbeitsjubiläum. Er arbeitete zunächst an der Verpackung der alten großen Profilieranlage und später lange Jahre als Maschinenführer an der mittleren und großen Profilieranlage. Seit Inbetriebnahme der neuen Profilieranlage „Trilogy“ ist er als Anlageneinrichter und Verpacker tätig.