

Herzlich Willkommen



Pushing Performance

- **HARTING Electric in Espelkamp als Teil der HARTING Technologiegruppe:
1 der 100 ersten Pilotunternehmen**

- **Beschäftigtenanzahl HARTING Electric: Damals ca. 900 (heute: 1.050)**

- **Elektrobranche**
 - **Elektrische Steckverbinder**
 - **Verbinden und Vernetzen in der Industrie-, Logistik- und Informationstechnologie**

- **Weitere INQA-Themen:**
 - **Feedbackrunden zur Prozessverbesserung**
 - **Workshops**
 - **Erfahrungsaustausch**

Demografie

Standortthematik



Fachkräftemangel

- **Schaffen einer zukunftsfähigen Personal- und Unternehmenskultur**
- **Positiver Audit-Abschluss in Zusammenarbeit aller Mitarbeitendengruppen**
- **Interne und externe Steigerung der Arbeitgeberattraktivität**
- **Umsetzung von Maßnahmen zur langfristigen Bindung von Mitarbeitenden**
- **Ableitung von Maßnahmen auf Basis einer Mitarbeitendenbefragung und unter Einbeziehung der gesamten Organisation**

INQA-Beispielmaßnahme

Regelmäßige Mitarbeitendengespräche



Pushing Performance

■ Zwei Maßnahmen:

- 1) Einführung von rglm. Gesprächen im Produktionsbereich
- 2) Sensibilisierung der Führungskräfte & Steigerung der Gesprächsqualität



- Durchführung eines Gesprächs mit jedem Produktionsmitarbeitenden
- Nachkommen einer der wichtigsten Führungsaufgaben
- Entwicklung eines Gesprächsleitfadens
- Schulung der Führungskräfte im Rahmen der Führungskräfte-Weiterentwicklung



Wertschätzung der Mitarbeitenden



Strukturiertes Feedback in beide Richtungen



Vereinbarung von Wünschen / Potenzialen & jährl. Kontrolle

- Durchführung der Schulungen: ca. 3 Stunden
 - Konzeption
 - Abstimmung
 - Mehrere Schulungen notwendig

- Entwicklung des Leitfadens

- Kosten der Mitarbeitenden während der Gespräche

Optimierung + Potenziale + Wertschätzung = motivierter Mitarbeitender



- **Betriebsrat als Multiplikator in die Belegschaft**



- **Maßnahmenabstimmung und –umsetzung wurde nicht alleine durch den Arbeitgeber durchgeführt**
- **Mitglieder des Betriebsrats haben selbst an den Gesprächen teilgenommen**
 - **Feedback**
 - **Optimierung**

Hindernisse

- Befragungsresignation der Belegschaft
- Verknüpfung der Maßnahmen mit INQA
- Tatsächliches Umsetzen der INQA-Maßnahmen sowie der Themen aus den Jahresgesprächen

Erfolgsfaktoren

- Gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- Breite Kommunikation durch unterschiedliche Parteien
- Akzeptanzschaffung bei den Mitarbeitenden
- Zusammensetzung der Projektgruppe

- **Andere Sichtweisen durch die Begleitgespräche und den Austausch mit dem Prozessbegleiter**
- **Konsequente Umsetzung von Projekten**
- **Positive Zusammenarbeit mit der Projektgruppe**



*Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!*

