



Mehr Austausch im Labor

Die Anforderungen an die Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit der Mitarbeiter des Fein- und Spezialchemikalienherstellers AllessaChemie in Frankfurt-Fechenheim sind hoch. Sie müssen auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bewältigt werden. Das Durchschnittsalter liegt zwischen 45 und 50 Jahren. Für die Zukunftssicherung hat AllessaChemie jetzt ihr WICI-Projekt zur systematischen Personalentwicklung erfolgreich abgeschlossen.

Manchmal kann ein Ausflug in andere Branchen hilfreich sein. Zum Beispiel in die Automobilindustrie. Die zieht Dieter Rohrer gern heran, um zu veranschaulichen, was AllessaChemie eigentlich macht und wie am Standort in Fechenheim produziert wird: „Das ist, als würde ein Autohersteller alle sechs Wochen ein völlig neues Auto produzieren“, sagt der Leiter Ausbildung + Personalentwicklung. Und zwar exakt so, wie es der Kunde will – wenn’s sein muss auch mit violetten Sitzen.

Der „Maßschneider der chemischen Industrie“ produziert zu einem Großteil spezielle Chemieerzeugnisse im Auftrag von Kunden, die daraus wiederum eigene Produkte herstellen, wie Kosmetika, Farben oder Pflanzenschutzmittel. Statt Routineabläufen ist der stetige Wandel Alltag.

Über die aktuellen und künftigen Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter wissen Dieter Rohrer und Andrea Ebeling von der Belegschaftsvertretung inzwischen genau Bescheid. Ihre Kenntnisse verdanken sie der Tatsache, dass sie gemeinsam mit der CSSA ein WICI-Projekt initiiert haben. WICI steht für Weiterbildungsinitiative in der chemischen Industrie. Sie wird von der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) in Wiesbaden organisiert, umgesetzt und vom Europäischen Sozialfonds sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales für drei Jahre gefördert. Das Ziel: in der chemischen Industrie die Teilnahme an Weiterbildung zu steigern.

GEMEINSAM LÖSUNGEN FINDEN

WICI verfolgt einen besonderen Ansatz: Statt auf den Rat hochbezahlter, externer Experten vertraut WICI auf die Kompetenz der Akteure vor Ort. Sie sind die eigent-

lichen Experten des Arbeitsprozesses. Die Aufgabe der CSSA-Berater besteht vor allem darin, als Moderatoren in Workshops das vorhandene Wissen der Beteiligten zu aktivieren und sie in ihrer Expertise zu bestärken.

Dieser beteiligungsorientierte Ansatz macht den Erfolg der WICI-Projekte aus: Weil alle Mitstreiter von Anfang an eingebunden sind, findet sich leichter ein Konsens für Lösungen, werden Maßnahmen schneller beschlossen und nachhaltiger umgesetzt.

So auch bei AllessaChemie. Im April 2011 informierten die Unternehmensführung und der Betriebsrat die Belegschaft, dass sie gemeinsam „ein Projekt zur Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs der AllessaChemie GmbH starten wollen“. Als Pilotbereich wurde die Abteilung Forschung + Entwicklung (F+E) mit ihren 30 Mitarbeitern ausgewählt. Grund: Sie repräsentieren die

unterschiedlichen Mitarbeitergruppen im Unternehmen sehr gut. Ende April folgten bereits die Interviews mit den Führungskräften: Welche Anforderungen haben sie aktuell und künftig an ihre Mitarbeiter? Daran schlossen sich im Mai die „Entwicklungsgespräche“ mit den Mitarbeitern aus F+E an, um ihren Qualifikationsstand und ihre Verbesserungsvorschläge zu erfassen: Was würde ihnen den Arbeitsalltag erleichtern? Was verbessert die Zusammenarbeit im Labor? Auf der Grundlage dieser Gespräche und Interviews arbeiteten die CSSA-Berater acht „Entwicklungsziele“ heraus, die sie in einem gemeinsamen Workshop zur Diskussion stellten.

JAHRESGESPRÄCHE

Manches Entwicklungsziel klingt zunächst recht abstrakt, zum Beispiel „Verbesserung der Teamfähigkeit“. Die Allessa-Projektgruppe (Abteilungsleitung, Mitarbeiter, Betriebsrat, Personalmanagement und -entwicklung) stand nun vor der Aufgabe, praxistaugliche Maßnahmen zu finden. Bei dem Thema Teamfähigkeit stießen sie auf ein für die Laboranten dringendes Anliegen:

Wie lassen sich der Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Laborbereichen in der Abteilung F+E deutlich verbessern und Missverständnisse vermeiden? Die Antwort: Mit regelmäßigen Laborbesprechungen für Laboranten und Führungskräfte. Inzwischen findet alle vier Wochen eine „große Laborbesprechung“ mit allen Labormitarbeitern sowie „kleinere Runden“ alle 14 Tage mit den Laborleitern und den jeweiligen Laboranten statt.

Ein anderes Beispiel: die „eigenständige Recherche“ der Laboranten nach chemischen Reaktionen. Die Projektgruppe beschloss die Einrichtung eines Internetzugangs für alle Laboranten. Der Anschluss wurde umgehend installiert. Natürlich gab es auch Bedenken, der Internetzugang könne mehr für private als für berufliche Zwecke verwandt werden. Sie konnten schnell zerstreut werden. Der Anschluss ans Netz hat sich bewährt. Diese konkreten Maßnahmen machen für Allessa den Erfolg von WICI aus. „Vieles, was auch früher schon einmal angedacht wurde, ist mit WICI endlich umgesetzt worden“, sagt Dr. Marita Neuber, Leiterin der Forschung + Entwicklung. Jetzt

geht das WICI-Projekt in die nächste Phase. In der Pilotabteilung finden ab sofort Jahresgespräche statt. So soll der künftige Entwicklungsbedarf regelmäßig fortgeschrieben werden. Schon bald könnte das für das ganze Unternehmen gelten. Denn Allessa-Chemie ist vom Nutzen des WICI-Projekts überzeugt: Der Feinchemikalienhersteller plant, die Bedarfsanalyse auf das gesamte Unternehmen auszudehnen.



Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie

Eine Initiative der Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE
 Kreuzberger Ring 70, 65205 Wiesbaden
 Tel.: 0611-970098-0, Fax: 0611-970098-16
 service@cssa-wiesbaden.de, www.cssa-wiesbaden.de

DIE FAKTEN

UNTERNEHMEN

Die AllessaChemie GmbH ist ein gefragter Lieferant einer Vielzahl von Feinchemie- und Zwischenprodukten. Aus diesen sogenannten Performance-Chemikalien stellen die Allessa-Kunden eigene Produkte wie Waschmittel, Kosmetika, Pflanzenschutzmittel und Farben her. Mitarbeiter: 800 (davon 65 Azubis). Die AllessaChemie GmbH produziert an den Standorten Frankfurt-Fechenheim und Frankfurt-Griesheim.

AUFGABE

Das Durchschnittsalter bei AllessaChemie beträgt 45 Jahre, der Schwerpunkt liegt bei 47 bis 48 Jahren (ohne Azubis). Für die Zukunftssicherung gewinnt daher eine systematische Personalentwicklung an Bedeutung.

LÖSUNG

Im April 2011 startete das WICI-Projekt zur Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs im Bereich Forschung + Entwicklung (F+E). Aus der Soll-Analyse (Anforderungen an die Mitarbeiter aus der

Sicht der Führungskräfte) und der Ist-Analyse (Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter aus Sicht der Betroffenen) leiteten Abteilungsleitung, Mitarbeiter, Betriebsrat, Personalmanagement und Personalentwicklung während eines Workshops insgesamt acht Entwicklungsziele und entsprechende Maßnahmen ab.

NUTZEN

- ▶ Das WICI-Projekt hat aufgezeigt, wie die AllessaChemie GmbH Personalentwicklung systematisch betreiben kann
- ▶ Sozialpartnerschaft: Die konstruktive Zusammenarbeit von Personalabteilung, Betriebsrat und Fachabteilung hilft bei der zügigen Umsetzung
- ▶ Hohe Identifikation mit den beschlossenen Schritten, weil Verantwortliche und Mitarbeiter von Anbeginn einbezogen wurden
- ▶ Hohe Umsetzungsquote: Die meisten Maßnahmen und Anregungen wurden schnell und effektiv umgesetzt. Das festigt das Vertrauen in den Sinn und Wert einer systematischen Personalentwicklung