

KOLUMNE

Schenken Sie
Vertrauen

Aus einem Fußball-Trainer ist ein Coach geworden – jemand, der ein Team nach seiner „Spielphilosophie“ formt. Ähnlich werden aus Unternehmern, die ihre Mitarbeiter dirigieren, Dienstleister, die geeignete Rahmenbedingungen schaffen und ihnen eine Richtung geben.

Die Arbeitswelt wird komplexer und anspruchsvoller. Selbst in kleinen Betrieben hat der Inhaber weder den völligen Überblick, noch kann er alles kontrollieren. Kommt es zwischen einem Mitarbeiter und einem Kunden zu Schwierigkeiten, fällt dies auf das Unternehmen zurück. Auch das Spezialwissen in bestimmten Arbeitsgebieten ist so hoch, dass der Chef sich auf die Vorschläge seines Angestellten verlassen können muss. Dieses Vertrauen muss ein Chef aber zunächst seinen Mitarbeitern schenken. Wir haben bei Tempus ein siebenstufiges Konzept entwickelt, wie Mitarbeiter zunehmend mehr Verantwortung erhalten – vom Mit-Wissen über das Mit-Lernen und Mit-Besitzen bis zu „Mit Werten unterwegs“. Es beinhaltet 33 einzelne Schritte, deshalb nennen wir es 33 Rosen (<http://bit.ly/2gXBzBN>).

Im ersten Schritt geht es um Mit-Wissen, denn die Mitarbeiter erledigen ihre Aufgaben besser, wenn sie über alles rund um ihre Arbeit mehr wissen. So erhalten neue Kollegen eine Broschüre über das Unternehmen, in dem wichtige innerbetriebliche Regelungen oder wesentliche Leistungen beschrieben sind. Ein anderer Punkt ist, dass Vorgesetzte stets ein offenes Ohr und eine offene Tür für ihr Team haben. Unsere Unternehmenszahlen hängen – monatlich aktualisiert – öffentlich aus. Ein Unternehmen schafft durch solche Maßnahmen Offenheit, und das verändert wiederum die Einstellung der Mitarbeiter.

Im zweiten Schritt fördern wir das Mit-Denken. So haben wir als Ziel vereinbart, dass jeder Mitarbeiter pro Jahr 13 Vorschläge macht. Sie meinen, dies sei viel zu viel? Alle unsere Mitarbeiter übertreffen dieses Ziel regelmäßig. Wahrscheinlich, weil die Geschäftsführung schnell reagiert, etwa 85 Prozent der Vorschläge aufgreift und meist der Vorschlagende für die Umsetzung seiner eigenen Ideen verantwortlich ist. Wir haben flexible Arbeitszeitmodelle, die natürlich mit dem Team abgesprochen sein müssen. Und wie schon in der letzten Kolumne beschrieben, beurteilen die Mitarbeiter alle zwei Jahre ihre Führungskräfte.

Der dritte Schritt ist das Mit-Lernen. Monatlich bieten wir einen Mitarbeiterabend an, der sich nach einem kurzen Infoteil einem bestimmten Lerngebiet widmet. Oder: Jeder Mitarbeiter bekommt die Chance, einen ausführlichen Persönlichkeitstest zu machen. Damit lernt er seine Stärken besser kennen und kann sie besser für sich und das Unternehmen einsetzen. Was durchaus bedeuten kann, dass sich sein Arbeitsplatz entsprechend verändert.

Am Ende steht als siebter Schritt „Mit Werten unterwegs“. Dank hoher Eigenverantwortung und mehr Arbeitsfreude gewinnen die Mitarbeiter größere Erfüllung und Wertschätzung. Eine auf diese Weise veränderte Unternehmensführung gibt der Arbeit Sinn und Bedeutung.

Als christlich geprägter Unternehmer möchte ich Sie bestärken, Ihren Mitarbeitern Vertrauen zu schenken und ihnen mehr Verantwortung zu übertragen. Nicht nur, damit Sie wieder mehr Zeit und Energie für Ihre wesentlichen Führungsaufgaben haben. Vor allem identifizieren sich die Mitarbeiter dann stärker mit Ihrem Betrieb und repräsentieren ihn würdig.

Der Autor

Prof. Dr. Jörg Knoblauch ist Chef von Tempus-Consulting. Personalfragen und Unternehmensführung größerer mittelständischer Betriebe sind das Spezialgebiet der Beratungsfirma. Als Speaker und Buchautor vertritt er gerne provokante Meinungen. Zuletzt in „Das Geheimnis der Champions – wie exzellente Unternehmen die besten Mitarbeiter finden und binden“.

www.abc-personal-strategie.de

TRIMET ZIEHT POSITIVE BILANZ

Unter Vollast auf
Wachstumskurs

Fotos: Trimet Aluminium

Das Familienunternehmen bietet gute berufliche Perspektiven

Die Trimet Aluminium SE, Essen, hat ihren Umsatz und das Ergebnis in einem volatilen Marktumfeld bestätigt und Voraussetzungen für langfristiges Wachstum geschaffen. Das Familienunternehmen erzielte im Geschäftsjahr 2016/2017 (30. Juni) einen Umsatz von rund 1,24 Milliarden Euro.

Die 1600 Beschäftigten des Unternehmens produzierten rund 625.000 Tonnen Primär- und Recyclingaluminium. Mit weiteren Investitionen in Anlagen, Infrastruktur und die Flexibilisierung der Produktion stellte der Werkstoffspezialist die Weichen für weiteres Wachstum und die Bedienung des künftigen Aluminiumbedarfs. Mit einer Eigenkapitalquote von fast 50 Prozent ist das mittelständische Unternehmen für die Herausforderungen eines dynamischen Marktes gut gerüstet.

Die Trimet-Gruppe erwirtschaftete im vergangenen Geschäftsjahr mit insgesamt 3000 Mitarbeitern einen Gesamtumsatz von rund 1,7 Milliarden Euro.

Investitionen an allen Standorten

Die Produktionswerke der Trimet Aluminium SE liefen im Geschäftsjahr 2016/2017 unter Vollast. Die Aluminiumhütten in Essen, Hamburg und Voerde produzierten rund 390.000 Tonnen Primäraluminium.

Auch die Umschmelzwerke in Gelsenkirchen und Harzgerode füllten ihre Kapazitäten voll aus. Insgesamt wurden 235.000 Tonnen Recyclingaluminium produziert. Rund 210.000 Tonnen der Gesamtproduktion wurden in Form von Flüssigmetall, die übrigen 415.000 Tonnen als Formate oder Masseln ausgeliefert.

Von im vergangenen Geschäftsjahr getätigten Investitionen haben alle Standorte profitiert. Neben neuen, hocheffizienten Produktionsanlagen gehören dazu auch modernisierte Läger sowie Infrastrukturmaßnahmen. Den Investitionen in Höhe von 47 Millionen Euro steht dabei ein leicht über dem Vorjahr liegendes Ergebnis nach Steuern von 34 Millionen Euro gegenüber.

„Nach der Integration der neuen Produktionsstandorte in den Vorjahren haben wir die Trimet im vergangenen Jahr für weiterhin stabiles Wachstum in der Zukunft gerüstet – dazu gehören die anhaltenden Investitionen in allen Unternehmensbereichen ebenso wie Anpassungen der Unternehmensstruktur“, sagt Dr. Martin Iffert (Foto), Vorstandsvorsitzender der Trimet Aluminium SE.



Wachstumstreiber Fahrzeugbau

Der Fahrzeugbau bleibt Wachstumstreiber der Aluminiumindustrie. Der Trend zur E-Mobilität erfordert eine steigende Anzahl spezieller Bauteile wie Batteriegehäuse und Kabelbäume aus dem Leichtmetall. Unabhängig von der Antriebstechnologie nimmt der Aluminiumanteil in Strukturteilen der Karosserie stetig zu. Innovative Legierungen erschließen Aluminium hier neue Anwendungen.

„Der Automobilbau befindet sich im Wandel, die Elektromobilität spielt auch für die Wertstoff- und Zulieferindustrie eine immer größere Rolle. Als Produzent innovativer Legierungen für die unterschiedlichsten Einsatzbereiche im Fahrzeugbau ist Trimet ein Teil dieser Entwicklung“, bekräftigt Dr. Iffert.

Sozial engagiert

Die Trimet bekennt sich zum Industriestandort Deutschland und übernimmt als Familienunternehmen gesellschaftliche Verantwortung. Dazu gehört die Ausbildung junger Menschen mit dem Ziel, ihnen eine langfristige Berufsperspektive bei Trimet zu eröffnen. 65 Auszubildende haben im vergangenen Geschäftsjahr ihre Lehre in technischen und kaufmännischen Berufen aufgenommen.

Darunter sind auch Teilnehmer der Ausbildungsinitiative von Trimet für Flüchtlinge: Zusätzlich zu den regulären Ausbildungsstellen haben mittlerweile zwölf junge Menschen, die nach Deutschland geflüchtet sind, ihre berufliche Karriere bei Trimet begonnen. Dabei werden sie in einem Patenprogramm von Beschäftigten des Unternehmens unterstützt und in speziellen Qualifizierungsmaßnahmen sowie mit Sprachkursen auf die Anforderungen einer regulären Berufsausbildung vorbereitet.

Mit ihren Arbeitsplätzen schafft die Industrie vielen Menschen eine gesicherte Existenz, eröffnet persönliche Aufstiegschancen und ermöglicht gesellschaftliche Teilhabe. „Als Familienunternehmen will Trimet auch jungen Menschen, die Krieg und Gewalt aus ihrer Heimat vertrieben haben, eine berufliche Perspektive und damit die Möglichkeit bieten, bei uns ein selbstbestimmtes Leben zu führen“, versichert Dr. Iffert. (red)

GDA FEIERT 25-JÄHRIGES BESTEHEN

„Sensibel für Veränderungen“

Der Gesamtverband der Aluminiumindustrie e.V. (GDA), Düsseldorf, feierte kürzlich sein 25-jähriges Bestehen. Der Verband wurde am 15. September 1992 in Dresden gegründet. Aus diesem Anlass veranstaltete der GDA seine Mitgliederversammlung 2017 erneut in Dresden. Festredner war, wie schon bei der Gründungsveranstaltung 1992, Prof. Dr. Kurt H. Biedenkopf, der ehemalige sächsische Ministerpräsident.

„Mit der Gründung des GDA in seiner heutigen Form im Jahre 1992 in Dresden startete unsere Branchenvertretung in ein neues Zeitalter“, sagte GDA-Präsident Dr. Hinrich Mählmann zu Beginn seines Rückblicks in die Verbandsgeschichte. In den 1990er-Jahren positionierte sich der GDA durch Fusionen und Zusammenschlüsse einzelner, bis dahin selbstständiger Aluminiumverbände noch marktorientierter. Er baute seine Informationsangebote, seine Kundenorientierung und Werkstoffkompetenz weiter aus und stärkte die Interessenvertretung der Branche auf gesellschaftlicher und politischer Ebene. „Heute gilt der GDA als der wichtigste nationale Bran-



Beim Festakt (v.l.): GDA-Ehrenpräsident Dietrich Boesken, GDA-Präsident Dr.-Ing. Hinrich Mählmann, Prof. Dr. Kurt Biedenkopf

chenverband der europäischen Aluminiumindustrie, wenn nicht weltweit“, so Dr. Mählmann. Der Gründungsveranstaltung des GDA in Dresden war die erste große gemeinsame „Aluminium-Tagung“ aller Aluminium-Verbände und -Organisationen in Deutschland vorausgegangen. Mit der organisatorischen Neustrukturierung präsentierte sich die deutsche Aluminium-Industrie im wirtschaftlichen und wirtschaftspoliti-

schen Umfeld als geschlossene Einheit und setzte „ein starkes Zeichen für die Zukunft des Werkstoffes sowie neue Maßstäbe für die Verbandsarbeit“, so Dr. Hinrich Mählmann. Prof. Dr. Kurt Biedenkopf beglückwünschte den GDA in seinem Festvortrag zum Jubiläum: „Der GDA hat sich in seiner 25-jährigen Geschichte von eindrucksvoller Leistungsfähigkeit gezeigt und große Sensibilität für Veränderungen bewiesen.“ (gda)