

**HELLER**



**Betriebsrätekonferenz Pforzheim:  
Arbeit - Sicher und Fair 23.10.2012**

HELLER Lösungen:  
Wissen, wie es geht.

## Agenda

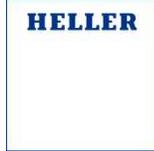
---

### Lebensbegleitendes Lernen

1. Vorstellung der Firma HELLER
2. Ausbildungsberufe /-möglichkeiten
3. Allgemeine Rahmenbedingungen
4. Unsere Maßnahmen – berufsintegriert
5. Unsere Maßnahmen – anerkannte ext. Abschlüsse
6. Unsere Förderung – anerkannte ext. Abschlüsse
7. Förderung - Das HELLER Förderprogramm (Stipendium)
8. Risiken / Herausforderungen
9. Nutzen



Die HELLER Gruppe: Lösungen weltweit



## Die HELLER Gruppe: Lösungen weltweit

---

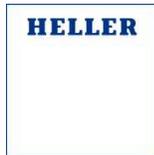


---

**Weltweit Partner für optimierte Fertigungslösungen  
und umfassende Dienstleistungen in der spanenden Fertigung.**

---

Die HELLER Gruppe: Lösungen weltweit



# Die HELLER Gruppe: Lösungen weltweit

## Produkte



4- und 5-Achs Bearbeitungszentren



RFK/RFN/DRZ



ModuleLine, TRS



Kundendienst & Schulungen



## Standorte



Europa



Amerikas



Asien

## Kompetenz



Automatisierung



Werkstück / Werkstoff



Bearbeitungsprozess

## Die Welt der Anwender



Automobil



Luftfahrt



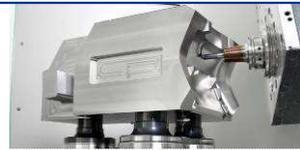
Lohnfertigung



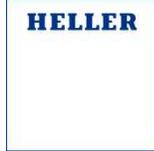
Maschinenbau



Energie



Formenbau



## Mitarbeiter: Schlüssel für unseren Erfolg



---

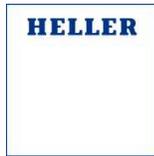
### Mitarbeiter: 2.200

---

- Verkauf 100
  - Applikation & Engineering 400
  - Produktion & Logistik 950
  - Service 400
  - Verwaltung & IT 200
- 

### Mitarbeiter gesamt 2.050

- Azubis 150
  - Gastazubis 17
  - Azubis Töchter Ausland 21
-



# Marktbearbeitung: Kundennähe weltweit



## Produktion

- DEUTSCHLAND**  
Nürtingen
- GROSSBRITANNIEN**  
Redditch
- USA**  
Troy, Michigan
- BRASILIEN**  
Sorocaba

## Vertrieb und Service

- DEUTSCHLAND**  
Goslar  
Hattingen  
Kirchheim  
Nürnberg  
Nürtingen  
Saarbrücken  
Salem
- BRASILIEN**  
Belo Horizonte  
Gravataí  
Joinville
- CHINA**  
Beijing  
Shanghai
- FRANKREICH**  
Paris
- INDIEN**  
Pune
- ITALIEN**  
Verona  
Maranello
- MEXIKO**  
Queretaro
- RUSSLAND**  
Jekaterinburg
- SCHWEDEN**  
Värnamo
- SCHWEIZ**  
Niederbüren
- SLOWAKEI**  
Vráble
- SPANIEN**  
Barcelona

## Ausbildung bei HELLER - Vorsprung durch Wissen

---

### Facharbeiter Ausbildungen:

- **Industriemechaniker/in**
- **Zerspanungsmechaniker/in**
- **Konstruktionsmechaniker/in**
- **Mechatroniker/in**
- **Elektroniker/in für Automatisierungstechnik**
- **Technische/r Produktdesigner/in**

### Studium bei HELLER

- **DHBW Stuttgart (BA)**  
Bachelor of Engineering (Maschinenbau / Elektrotechnik)
- **Reutlinger Modell**  
Facharbeiterbrief und Hochschulabschluss (Maschinenbau)
- **MechatronikPlus in Esslingen**  
Facharbeiterbrief und Hochschulabschluss

## Allgemeine Rahmenbedingungen

---

**6 zentrale Einflüsse verändern zunehmend die Anforderungen an die Unternehmen und damit auch an die Mitarbeiter und Führungskräfte:**

- Internationalisierung und Globalisierung der Märkte
- Technischer Fortschritt / Innovationsdruck
- **Steigende Konkurrenz um die besten Mitarbeiter**  
(Fachkräfte- und Ingenieurmangel)
- Zunehmende Veränderungsgeschwindigkeit
- Zunehmende Komplexität
- **Verkürzte Halbwertszeit des Wissens**





# Unsere Weiterbildungsmaßnahmen

## Alle Mitarbeiter

- Jährliche Qualifizierungsgespräche (Grundlage ist die Qualifizierungsmatrix)
- Weiterbildungskatalog der Heller Academy
- Einzelmaßnahmen
- Abteilungsspezif. Seminare, moderierte Workshops, Teamentwicklung



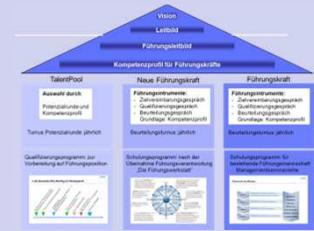
## Talent Programm - Potentialkandidaten

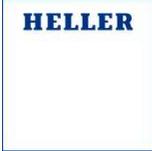
- Modular aufgebautes Entwicklungsprogramm (Dauer: 2 Jahre)
- Ziel: Persönlichkeitsentwicklung und Vorbereitung auf weiterführende Aufgaben
- Turnus: Alle 2 Jahre für 8-10 Mitarbeiter mit Potenzial



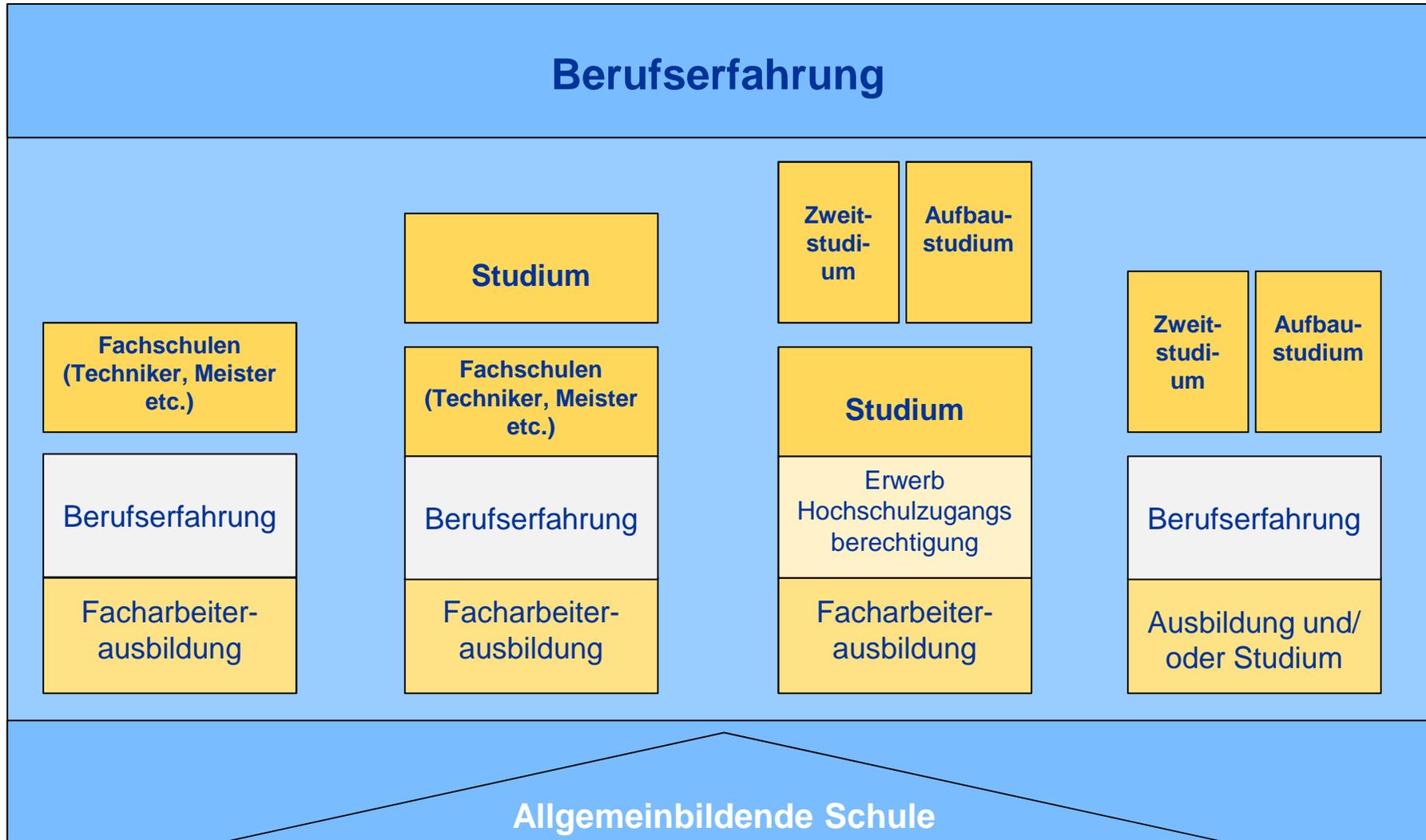
## Führungskräfte Entwicklung

- Managementseminarreihe für alle Führungskräfte verpflichtend
- Nachwuchsführungskräfteprogramm (zur Vorbereitung auf Führungsposition)
- Führungskräfteprogramm für neue FK (nach Übernahme der Führungsverantwortung)
- Führungskräfte-Coaching





# Unsere Weiterbildungsmaßnahmen - anerkannter ext. Abschlüsse



## Unsere Förderung - anerkannter ext. Abschlüsse

### Anerkannte Abschlüsse

Staatlich gepr. Techniker, Meister

Technischer Fachwirt, Betriebswirt (IHK), VWA,..

Ingenieurstudium, MBA, ...

Individuelle Zertifikatskurse

### Immaterielle Förderung (Vollzeit)

Ruhendes Arbeitsverhältnis



### Finanzielle Förderung (Vollzeit)

**Stipendium** (bei Vollzeit-Maßnahmen)  
mit monatl. Unterstützungsbetrag

### Immaterielle Förderung (nebenberufl.)

Anpassung der Arbeitszeit / des  
Arbeitszeitmodells/bzw. Sabbatical

Berücksichtigung der Kurszeiten bei  
der Arbeits- bzw. Terminplanung

Sonderurlaub für Abschlussprüfung



### Finanzielle Förderung (nebenberufl.)

Individuelle Förderung; Anteilige  
Übernahme von Kurs-/ Studienge-  
bühren mit Bindungsklausel

## Unsere Förderung - anerkannter ext. Abschlüsse

---

### Das HELLER Förderprogramm (Stipendium)

Das Förderprogramm unterstützt die Weiterqualifizierung (**Vollzeit**) zum Meister, staatlich geprüften Techniker oder Ingenieur. Ebenso wird die Fortbildung von kaufmännischem Wissen wie z.B. Technischer Fachwirt (IHK) gefördert.

**Voraussetzungen** - Der Mitarbeiter ist im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Er hat eine abgeschlossene Erstausbildung oder einen vergleichbaren Berufsabschluss und eine mind. 2 jährige Berufserfahrung.

**Die Förderdauer** - Die Förderdauer ist abhängig von der Regelausbildungsdauer des angestrebten Abschlusses (Meister, Techniker, technischer Fachwirt IHK oder Ingenieur) und wird vor Beginn der Maßnahme in der Fördervereinbarung festgelegt. Die Gesamtförderdauer pro Mitarbeiter ist auf maximal 5 Jahre begrenzt

Das Programm wird seit 2006 angeboten. Insgesamt wurden bis jetzt 60 Mitarbeiter über das Förderprogramm gefördert;

## Herausforderungen

---

Facharbeiter mit Wunsch ein Studium aufzusatteln, wollen dies in jungen Jahren realisieren. => Anzahl verfügbarer Facharbeiter sinkt

Gute und motivierte Facharbeiter streben zu höheren Aufgaben; sie fehlen dann in der Facharbeiterfunktion

Der adäquate Arbeitseinsatz nach der Fortbildung auf dem Niveau des neu erworbenen Abschlusses ist teilweise nicht möglich. => Demotivierte Mitarbeiter; Gefahr der Abwanderung in andere Unternehmen trotz Bindungsfrist mit Rückzahlungsklausel -> Öffnung: Einsatz von sehr guten Absolventen der Technikerschulen auf Ingenieurstellen!? Interne Qualmaßnahmen entwickeln

Voraussetzungen für eine anerkannte Fachausbildung, aber vor allem für ein nebenberufliches Studium: Hier spielt die **Persönlichkeit des Kandidaten** eine entscheidende Rolle, er/sie muss folgendes mitbringen:

- sehr hohe Eigeninitiative
- Disziplin
- Selbstorganisation
- Durchhaltevermögen
- hohe Stressresistenz

## Nutzen

---

- Sehr gut qualifizierte, motivierte und zufriedene Mitarbeiter
- Die Mitarbeiterbindung zum Unternehmen wird verbessert und gestärkt
- Positive Außenwirkung auf zukünftige Mitarbeiter vom Arbeitsmarkt, bzw. von den (Hoch-) Schulen etc.  
U.a. durch Entwicklungsperspektiven und -möglichkeiten
- Neue Impulse durch die enge Verzahnung zwischen Unternehmen und den Fach-/Hochschulen.
- Durch die aktive Förderung der Fort- und Weiterbildungsbestrebungen konnten vor allem die Anzahl der Technikerabschlüsse gesteigert werden



## Nutzen

---

- Höhere individuelle und organisatorische Leistungsfähigkeit
- Langfristige Personalplanung für Führungs- oder fachlich höher qualifizierte Positionen
- Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit
  - Schnellere Anpassung an Veränderungen
  - Allgemeine Verbesserung der Qualität (Produkt, Prozesse, Kommunikation, Information)
  - Vorausschauendes Agieren
- Größere Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt
- Investition in die Zukunft: In der Rezession statt Entlassung Übernahme ins Förderprogramm (Stipendium) um dann im Aufschwung mit höher qualifizierten und firmenorientierten Mitarbeitern die Herausforderungen zu meistern.



## Stipendium

---

- Auf das Thema Krise muss noch näher eingegangen werden.
- 2006 standen wir vor der Entscheidung viele junge gut ausgebildete Facharbeiter im Rahmen der anstehenden Entlassungen nicht zu übernehmen, die Befristungen auslaufen zu lassen oder tatsächlich Entlassungen an diesen Mitarbeiterkreis aussprechen zu müssen
- Damals wurde die Idee geboren, diesen MA die Chance zu bieten in einem ruhenden Arbeitsverhältnis Weiterqualifizierungsmaßnahmen zu besuchen und nach Verbesserung der wirtschaftlichen Situation wieder bei Heller einzusteigen.
- Die Bezuschussung des Stipendium Modelles wurde rechnerisch aus den gesparten Abfindungssummen finanziert.
- 2010 wurde dieses Modell nochmals als Krisenmodell verstärkt beworben
- 2012 wurde die Regelung angepasst und mit der Verknüpfung zu dem ebenfalls neu eingeführten Sabbatical Modell erweitert.
- Vorrangige Möglichkeiten zu Ferienarbeit wurden festgeschrieben

## Rückmeldungen der Teilnehmer

---

- 300.- € mehr sind natürlich super. Das Stipendium zu bekommen war für mich sehr einfach. Das meiste hat da mein Vorgesetzter erledigt
- Meine Erfahrungen mit der Schule waren sehr durchwachsen bis schlecht. Allgemein hätte ich mir eine hochwertigere und anspruchsvollere Ausbildung erwartet
- Ich habe direkt nach der Schule einen höherwertigen Arbeitsplatz übernommen. (ca. 3 EG mehr als vor der Ausbildung)
- Für mich persönlich war es sehr anstrengend. Ich musste mich sehr oft durchbeißen.
- Da ich meinen eigenen Haushalt führe, kam ich mit 300 Euro nicht weit. Ich musste das Meister BAföG beantragen und mich somit stark verschulden, was mich immer noch stark belastet.

## Rückmeldungen der Teilnehmer

---

- Ich glaube nicht, dass ich diese Anstrengung nochmal auf mich nehmen würde. Okay, ich habe jetzt einen höheren Abschluss, jedoch hat sich die Sache finanziell für mich nicht wirklich gelohnt. Ich kenne Kollegen, die in meinem Alter, ohne Weiterbildung (nur Ausbildung) das selbe verdienen wie ich. Ich bin mir zwar dessen bewusst, dass meine Aufstiegschancen besser sind, jedoch muss ich jetzt Jahre lang eine schwere Last eines Kredits mit mir rumtragen.
- Ich fand das Stipendium durchweg eine sehr gute Sache und es kam mir sehr entgegen. Habe somit nichts zu bemängeln, würde es wieder machen.
- Für mich war die Förderung nicht ausreichend, dies war jedoch auch damit verbunden, dass zu dieser Zeit, es bei uns in der Firma nicht möglich war (bedingt durch die Krise) in den Ferien zu arbeiten. Eine sichere Zusage für einen Ferienjob hätte dies sicher vereinfacht.

## Rückmeldungen der Teilnehmer

---

- 300.- € als Zulage finde ich besser wie nichts, jedoch wenn man bedenkt welche Kosten solch eine Weiterbildung verursacht ist es nur eine „Finanzspritze“! (Schulgeld, Fahrtkosten, Unterkunft, Essen, Bücher, ...)
- Sollte das Stipendium einen Großteil der Kosten für die Weiterbildung abdecken, so wären 600€ nötig. Das bisherige Stipendium ist jedoch nicht dafür ausgelegt, dass die Kosten der reinen Weiterbildungskosten abgedeckt werden – gerade in Bezug auf den technischen Betriebswirt.
- Ich habe nach meiner ersten Weiterbildung (Techniker), Grund schlechte wirtschaftliche Lage, gleich die zweite Weiterbildung dran gehängt (Tech. Betriebswirt) und bin im nachhinein froh darum mich für diesen Weg entschieden zu haben. Die Fortführung (beziehungsweise Neuvertrag) des Stipendiums lief von Seitens der Firma Heller reibungslos ab. Im Anschluss an meine Weiterbildung habe ich nach anfänglichen Verzögerungen die Aussicht auf eine Arbeitsstelle bekommen. Seit der Beendigung meiner Weiterbildung arbeite ich nun bei der Firma Heller in einem für meine erworbenen Qualifikationen gerechten Arbeitsbereich.

## Rückmeldungen der Teilnehmer

---

- Ich würde das Stipendium aus heutiger Sicht wieder annehmen, evtl. mit einer Zusicherung soweit dies möglich ist in den Ferien zeitweise wieder mitzuarbeiten.
- Auf jeden Fall – aber nicht an dieser Schule! Nach den Erfahrungen mit dem Techniker würde ich eventuell auch eine andere Ausbildung wählen, wobei es da ohne Abi fast keine Alternativen gibt.