

aufgeschrieben

Mitgliedermagazin des Arbeitgeberverbands für die Chemische Industrie in Norddeutschland

Toolbox Arbeiten 4.0

Inklusive Interview mit Dr. Ariane Reinhart,
ab Seite 6

Last Minute-Support: Freie Ausbildungsplätze 2018

Ausbildungsmarketing-Kampagne von
ChemieNord, ab Seite 2

Wenn der Kandidat vor Ausbildungsstart abspringt

Tipps zur Azubi-Bindung, Seite 4

DU BIST SPONTAN? W



STARTE NOCH DI
DEINE AUSBILDUNG



WWW.CHEMIENORD.DE/AUSBILDUNG

Last Minute-Support: Freie

Ausbildungsmarketing-Kampagne von ChemieNord

Auch in diesem Jahr unterstützen wir unsere Mitgliedsunternehmen wieder mit einem bunten Strauß an Kommunikationsmaßnahmen, damit sie die letzten noch freien Ausbildungs-

plätze für dieses Jahr besetzen können. Und in diesem Jahr ist der Strauß noch erheblich bunter und größer als im Vorjahr. Den Startschuss machte Ende April eine

Umfrage unter den ChemieNord-Mitgliedern nach den freien Ausbildungsplätzen. Anfang Mai startete dann die Kampagne zur Bewerbung der offenen Stellen und läuft bis Mitte Juli. Sie knüpft

Die Kommunikationsmaßnahmen im Überblick:



Anzeigen und Sponsored Posts auf Facebook, Instagram und Snapchat



Individuelle Google-Anzeigen zu jedem freien Ausbildungsberuf



Ein Werbespot über Spotify, der wie die Social Media- und Google-Anzeigen ausschließlich in Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen ausgespielt wird.

ESEN SOMMER NG!



 chemie nord

Eckdaten der Kampagne

Zeitraum: Mai bis Mitte Juli 2018

Zielgruppen: In erster Linie Jugendliche, die dieses Jahr ihren Schulabschluss machen und deren Eltern. Aber auch junge Erwachsene, die zum Beispiel gerade ihr FSJ beenden oder ihr Studium abbrechen möchten.

Ziel: Bewerber für die freien Ausbildungsplätze 2018 der ChemieNord-Mitgliedsunternehmen zu finden.

i **Der ChemieAzubi-Blog** bietet ChemieNord-Mitgliedern die Möglichkeit, sich kostenfrei mit ihrem Ausbildungsangebot und als attraktive Ausbildungsunternehmen mit Geschichten aus ihrem Unternehmen zu präsentieren – auf dem Blog selbst oder über dessen Facebook- und Instagram-Auftritt.

Sprechen Sie uns gerne an:
Kathrin Becker,
k.becker@chemienord.de



Ein Bericht auf dem **Chemie-Azubi-Blog**, an dem sich ChemieNord seit vergangem Jahr beteiligt.

Ausbildungsplätze 2018

an die Motivserie der Ausbildungsmarketingkampagne von Ende 2017 an, die Schulabgängern zeigen sollte, welche Vorteile eine Ausbildung in der Chemie für sie bereithält.



Mailing über den VCI Nord-Lehrernewsletter



Plakate in rund 230 Schulen an den Standorten der Unternehmen, die noch freie Ausbildungsplätze zu vergeben hatten.



Veröffentlichungen in **Anzeigenblättern**



Azubi-Bindung

Was tun, wenn der ausgewählte Kandidat trotz Vertragsunterzeichnung noch vor Ausbildungsbeginn wieder abspringt?

Beim Vorstellungsgespräch betonte der Bewerber mehrmals die Ausbildungsstelle unbedingt haben zu wollen und den unterzeichneten Vertrag schickte er auch prompt zurück. Doch trotzdem: Seinen Ausbildungsplatz hat er nie angetreten.

Dass ein bereits eingestellter Azubi noch vor dem eigentlichen Start seiner Ausbildung wieder abspringt, ist nicht unwahrscheinlich. Laut der Azubi Recruiting Trends Studie 2017 des U-Form Testverlags erhielten mehr als 60 Prozent der rund 3.500 befragten Azubis und Schüler mehr

als ein Ausbildungsplatzangebot. Ein Großteil der Bewerber hat heute also die Wahl und wenn nachträglich noch eine vermeintlich bessere Jobzusage eintrifft, wird eben spontan umdisponiert.

Wie können Arbeitgeber den Bewerber bis zum tatsächlichen Ausbildungsbeginn an sich binden? Wichtig ist zunächst einmal, sich folgendes klar zu machen: Die Ausbildung beginnt ab dem Tag der Vertragsunterzeichnung. Ab diesem Zeitpunkt sollte der Azubi ins Unternehmen eingebunden werden. Dafür eignet sich eine Reihe an Maßnahmen, die größtenteils mithilfe der

aktuellen Azubis umgesetzt werden können. Hilfreicher Nebeneffekt: Die aktuellen Azubis lernen so nicht nur bereits vorab ihre künftigen Kollegen kennen, sondern sammeln wertvolle Erfahrungen im Projektmanagement.



Coming soon

Passend zum Thema Azubimarketing stellen wir den Chemie-Nord-Mitgliedern bald einen neuen Profi-Tipp zur Verfügung. Darin geht es um das Formulieren von Stellenausschreibungen mit besonderem Augenmerk auf die Ansprache künftiger Azubis.

Tipps zur Azubi-Bindung von Vertragsunterschrift bis Ausbildungsstart:

- Künftige Azubis direkt nach Vertragsunterschrift in den Mitarbeiterzeitschrift-Verteiler aufnehmen.
- Regelmäßige virtuelle Stammtische (bspw. über Skype), an denen die „Neuen“ den aktuellen Azubis all ihre Fragen stellen können und beginnen, sich als Teil des Teams zu fühlen.
- Azubi-Tage ins Leben rufen, zu denen auch die neuen Azubis eingeladen werden. Dafür müssen nicht unbedingt organisatorische Hochleistungen vollbracht werden. Auch kleinere, dafür aber regelmäßige Veranstaltungen, wie zum Beispiel ein bereichsübergreifendes, gemeinsames Azubi-Kochen, können das Gemeinschaftsgefühl stärken.
- Den Vertrag nicht einfach per Post versenden, sondern alle neuen Azubis auf einer gemeinsamen Veranstaltung in feierlicher Stimmung den Vertrag unterschreiben lassen, gerne auch in Anwesenheit der Eltern oder Geschwister. Das schafft mehr Verbindlichkeit. Bei dieser Gelegenheit können die Ausbildungsleiter auch bereits über die ersten Steps während der Ausbildung informieren.
- Aktuelle Azubis dazu motivieren, „Azubi-Pate“ zu werden: Azubi-Paten chatten bspw. regelmäßig mit ihren künftigen Kollegen oder zeigen ihnen per Webmeeting (bspw. Facetime) ihren Arbeitsplatz.

Fortsetzung der Serie Die Gesichter der ChemieNord-Tarifkommission

Am 26. Juni 2018 ist die erste Runde der Tarifverhandlungen für die 65.000 Beschäftigten in der norddeutschen Chemieindustrie ohne Ergebnis beendet worden und wird am 5. September auf Bundesebene fortgesetzt.

Die IG BCE war mit einer Forderung nach sechs Prozent mehr Entgelt und einem zusätzlichen Prozent mehr Urlaubsgeld in die Verhandlungen gegangen. In der mehrstündigen Verhandlung kritisierten die Chemie-Arbeitgeber die von der IG BCE vorgenommene Bewertung der wirtschaftlichen Lage als

weltfremd und warnten sie davor, dass ihre völlig überzogene Forderung die Existenzgrundlage von norddeutschen Chemieunternehmen in Frage stelle.

„Die von der IG BCE aus der bundesweiten Sonderkonjunktur hergeleiteten Entlohnungswünsche können durch auszuhandelnde Sonderzahlungen berücksichtigt werden. Dabei erfordern aber die besondere Lage sehr vieler norddeutscher Chemieunternehmen als Rohstoff abhängige Weiterverarbeiter sowie greifbare Risiken wie internationale Handelskonflikte, Sanktionen, steigende

Ölpreise und die Folgen des Brexit ein besonderes Maß an Bodenhaftung und Augenmaß“, so ChemieNord-Hauptgeschäftsführer Dr. Jochen Wilkens.

„Der Gewerkschaft diese Problemlagen zu verdeutlichen, ist für das Erarbeiten eines für beide Seiten tragbaren Tarifabschlusses elementar wichtig und eine zentrale Aufgabe der Mitglieder unserer Tarifkommission, denen ich an dieser Stelle ganz herzlich danken möchte – sowohl für ihr Engagement in diesem Jahr als auch in den zurückliegenden Tarifrunden.“



Oliver Röpe

48 Jahre, Geschäftsführer der Karo As Umweltschutz GmbH in Uetze-Dollbergen

Über das Unternehmen:

Geschäftskern des Entsorgungsspezialisten Karo As sind Altöle, Emulsionen, Bremsflüssigkeiten und Frostschutzmittel. Das zur AVISTA OIL Group gehörende Unternehmen betreut mit rund 80 modernen Mehrkammer-Tankwagen Betriebe aller Branchen und Größen im gesamten Bundesgebiet. Karo As beschäftigt im niedersächsischen Dollbergen ca. 120 Mitarbeiter.



Stefanie Jänecké

41 Jahre, Personalleiterin bei der Jänecké + Schneemann Druckfarben GmbH in Sehnde

Über das Unternehmen:

Jänecké + Schneemann ist ein Familienunternehmen für Druckfarbenherstellung in der sechsten Generation. 1843 gegründet zählt das Unternehmen zu einem der ältesten Druckfarbenhersteller Deutschlands und bietet kundenindividuelle Gesamtlösungen für jegliche Art der Bedruckung, speziell für die Bereiche Verpackungen und Publikationen. J+S beschäftigt 150 Mitarbeiter und ist in rund 100 Ländern aktiv.



Fritz Kelle

61 Jahre, Prokurist, Leiter Personalwesen & Administration bei der VSM Vereinigte Schmirgel- und Maschinen Fabriken AG in Hannover

Über das Unternehmen:

VSM ist seit mehr als 150 Jahren am Markt, beschäftigt weltweit rund 800 Mitarbeiter, 500 davon in Hannover. Das Unternehmen bietet seinen Kunden aus Industrie und Handwerk mit über 200 Schleifmittel-Serien für nahezu jeden Schleifprozess mit Schwerpunkt in der Metallbearbeitung das passende Produkt – auf verschiedenen Trägermaterialien und in diversen Geometrien. Der weltweite Vertrieb von VSM erfolgt über den Fachhandel oder direkt an industrielle Endkunden.



Heidrun Niedenfür

Personalleiterin bei der Albemarle Germany GmbH in Langelsheim und Frankfurt

Über das Unternehmen:

Albemarle Germany ist Teil der globalen Lithium-Organisation des US-amerikanischen Spezialchemieunternehmens Albemarle Corporation. Albemarle ist der weltweit führende Hersteller von Lithiumverbindungen sowie ein bedeutender Produzent von Lithium-Rohstoffen und Metallverbindungen für Spezialanwendungen. Am Standort Langelsheim arbeiten aktuell rund 580 Mitarbeiter und 55 Azubis der weltweit insgesamt 4.100 Mitarbeiter.

Toolbox Arbeiten

Praxishilfen für die digitale Transformation

Arbeiten 4.0 ist der Sammelbegriff für alles, was mit der Digitalisierung der Arbeitswelt zu tun hat und wird immer konkreter: Im vergangenen Jahr haben die Chemie-Arbeitgeber gemeinsam

mit Experten aus der betrieblichen Praxis mit der „Toolbox Arbeiten 4.0“ einen Instrumentenkasten entwickelt, mit dem sich wichtige Fragen, die sich Unternehmen im Zuge der Einführung

digitaler Technologien stellen, beantworten lassen. Sie liefert praktische Unterstützung zu folgenden Themenschwerpunkten:

Bildung

Hier wird gezeigt, welche neuen Formen des digital unterstützten Lernens es in der Ausbildung gibt und wie Aus- und Weiterbildung für digital kompetente Arbeitnehmer sorgen. Ein Schlüsselberuf unserer Branche – der Chemikant – steht dabei im Mittelpunkt. Für ihn wurden sowohl ein neuer Baustein für die bestehende Ausbildungsordnung entwickelt („Wahlqualifikation*“) als auch ein Weiterbildungsmodul, das die bestehenden Belegschaften fit für die Digitalisierung macht.

Flexibilität

Dieser Teil der Toolbox trägt dem gesteigerten Bedürfnis nach zeitlicher und räumlicher Flexibilität von Beschäftigten und Betrieben Rechnung. Für das Thema „Lebensphasenorientierung“ gibt es ebenso eine Praxishilfe wie für „mobiles Arbeiten“ oder Flexibilisierungsmöglichkeiten in der Schichtarbeit.

Gesundheit

Insgesamt sieben Gesundheits-Wegweiser navigieren durch verschiedene Themengebiete der Arbeitswelt 4.0, zum Beispiel Arbeiten in virtuellen oder internationalen Teams, Umgang mit Kommunikationsplattformen, Interaktion Mensch/Technologie.

Datenschutz

Fachleute für Beschäftigtendatenschutz erarbeiten zurzeit außerdem Navigatoren, die sowohl den „Schutz“- als auch den „Chancen“-Aspekten im Umgang mit Big Data im HR-Bereich Rechnung tragen sollen. Diese Handlungshilfen werden als weiteres Angebot in der Toolbox verfügbar sein.

Wissen, wie man
morgen arbeitet



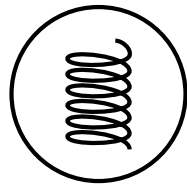
Dr. Andreas Ogrinz, Geschäftsführer Bildung, Innovation und Nachhaltigkeit beim BAVC, referierte auf einer ChemieNord-Infoveranstaltung Mitte Mai über die Auswirkungen der Digitalisierung, den Entstehungsprozess der Toolbox und deren Inhalte.

Die „Toolbox Arbeiten 4.0“ ist ein Instrumentenkasten, der sich als Starterkit versteht, nicht als Stein der Weisen. Denn klar ist: Arbeiten 4.0 ist nie erledigt. Lösungen, die gefunden werden, sind immer nur vorläufige. Digitalisierung ist ein so umfassender und atemberaubend schneller Transformationsprozess, der einiges, was schon beantwortet schien,

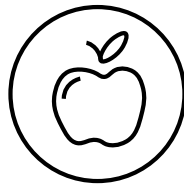
wieder in Frage stellt. Insofern ist jeder Schritt, den Unternehmen und Verbände tun, immer nur ein Zwischenschritt. Es geht darum, Dinge einfach mal auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln – dabei gegebenenfalls auch zu scheitern und Fehler zu erkennen, um auf Grundlage dieser Erkenntnisse dann Lösungen entwickeln zu können.

i *Die neue Wahlqualifikation „Digitalisierung und vernetzte Produktion“ wurde am 29. März im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und tritt im August 2018 in Kraft.

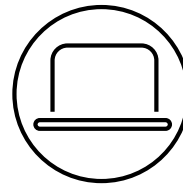
4.0



FLEXIBILITÄT



GESUNDHEIT



AUSBILDUNG



DATENSCHUTZ

Interview mit Dr. Ariane Reinhart, Personalvorstand Continental

Unter Ihrer Leitung ist innerhalb nur eines Jahres die „Toolbox Arbeiten 4.0“ für die chemische Industrie entstanden. Weshalb haben Sie dieses Projekt so intensiv begleitet und wodurch zeichnet es sich Ihrer Meinung nach besonders aus?

Die Themen der Toolbox 4.0, Aus- und Weiterbildung, zeit- und ortsflexibles sowie gesundes Arbeiten, sind genau die Themen, mit denen wir uns bei Continental schon seit Längerem beschäftigen und für die wir innovative und effiziente Lösungen entwickelt haben. Wir konnten uns daher mit unserem Know-how und unseren Erfahrungen in dieses Projekt sehr gut einbringen und gemeinsam mit dem Projektteam ein Instrumentenset erarbeiten, das extrem praxisnah ist und einen hohen Mehrwert für andere Unternehmen bietet.

Welche Veränderungen ergeben sich speziell auch für die Personalabteilungen in den Unternehmen? Benötigen Personaler zukünftig andere Fähigkeiten?

Die wichtigsten Voraussetzungen, um die Chancen des digitalen Wandels vollständig nutzen zu können, sind offene, lernbereite Mitarbeiter mit digitalen Kenntnissen und der Fähigkeit arbeitsplatzübergreifend zu denken, kombiniert mit einer agilen Organisation. Unternehmen müssen ein Umfeld schaffen, in dem ihre Mitarbeiter kreativ und innovativ sein können. Dazu bedarf es netzwerkartiger Organisationsstrukturen, flacher Hierarchien, Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und einer inspirierenden Unternehmens- und Führungskultur, die menschliche Vielfalt wertschätzt und fördert. So können Unternehmen ihr Image als attraktive und fortschrittliche Arbeit-

geber steigern und sind in einem sich verschärfenden Arbeitnehmermarkt interessant für Bewerber.

Was konkret ändert sich durch die Digitalisierung für die Arbeitswelt in deutschen Chemieunternehmen?

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt gravierend. Technologien, Geschäftsmodelle, Prozesse, und Arbeitsabläufe durchlaufen einen tiefgreifenden Wandel – über alle Branchen hinweg. Der digitale Wandel und technologische Fortschritt erfordern stetig neue Kenntnisse und Fähigkeiten. Berufsbilder ändern sich, Berufe fallen teilweise weg oder entstehen neu. Verschärft wird diese Entwicklung durch den demographischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel.

Welche besonderen Herausforderungen entstehen für die Personalabteilungen?

HR muss Wegbereiter sein um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern. Eine strategische Personalplanung wird zur zentralen Aufgabe für HR. Unternehmen müssen analysieren, wie sich die Mitarbeiterstruktur entwickeln wird, welche Prozesse und Tätigkeiten

i Sie finden alle Praxishilfen im ChemieNord-Intranet. Falls Sie noch keinen personalisierten Zugang besitzen, wenden Sie sich gern an Cornelia Pinkert, pinkert@chemienord.de Bei Fragen rund um die Toolbox, melden Sie sich ebenfalls gern bei uns oder besuchen eine unserer künftigen Veranstaltungen rund um die Themen der Toolbox.



Unter der Leitung von Dr. Ariane Reinhart ist innerhalb kürzester Zeit die „Toolbox Arbeiten 4.0“ mit umfangreichen Praxishilfen für die Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeberverbände entstanden.



digitalisiert werden und was das für die Kompetenzen und Qualifizierung der Mitarbeiter bedeutet. Neue Lernformate müssen entwickelt werden, die sich am natürlichen Lernverhalten der Mitarbeiter orientieren und die Stärken der verschiedenen Lernformen ausnutzen. Die Erhebung und Auswertung von Daten (Big Data Analytics) spielen im Hinblick auf die erwähnten Trends eine immer größere Rolle.



Gespräche mit der Chemie My Meeting 2018 in Hamburg

Netzwerken in gemütlicher Atmosphäre ohne Unterbrechungen durch Reden oder Vorträge – dafür steht das My Meeting der Chemie-Verbände VCI Nord und ChemieNord seit 2002. Auch in diesem Jahr waren rund 120 Gäste aus Wirtschaft, Politik, Behörden und Medien der Einladung in die Hanse Lounge in Hamburg gefolgt. Sie nutzten die Gelegenheit, um miteinander ins Gespräch zu kommen und dabei auch den einen oder anderen neuen Kontakt zu knüpfen. Die sommerlichen Temperaturen und der Ausblick auf den Rathausplatz bildeten dafür den perfekten Rahmen.

Das nächste „Gespräch mit der Chemie“ findet Anfang September in Kiel statt.



Impressum

ChemieNord – Arbeitgeberverband
für die Chemische Industrie
in Norddeutschland e. V.

Laatzen – Haus der Chemie
Sankt-Florian-Weg 1
30880 Laatzen
Tel. 0511 98490-0

Hamburg – Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel. 040 6391883-500

Redaktionsleitung
Alexander Warstat
Telefon 040 6391883-505
warstat@chemienord.de

Redaktion
Kathrin Becker
Tel. 040 6391883-509
k.becker@chemienord.de

info@chemienord.de
www.chemienord.de