

Case Study Automotive

Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG

Training „Arbeitsmarkt & Führung“



Situation

Viele der Meister und Schichtleiter bei Brose sind gestandene Persönlichkeiten mit langjähriger Betriebszugehörigkeit und Erfahrung in der Führung von Teams. Der Ruf des Unternehmens, sorgfältige Auswahl, Einarbeitungspläne und Patensysteme haben in der Vergangenheit für die Besetzung von Vakanzen und die Integration neuer Arbeitnehmer gesorgt. Was tun, wenn die Knappheit am Arbeitsmarkt und eine neue Generation von Arbeitskräften die Führungskräfte in der Produktion vor neue Herausforderungen stellen? Wie damit umgehen, wenn bewährte Prozesse und Verhaltensweisen nicht mehr greifen? Was kann ich als Führungskraft dazu beitragen, dass sich Bewerber für Brose entscheiden – und bleiben?



Lösung

Brose und Randstad haben gemeinsam ein eintägiges Training „Arbeitsmarkt & Führung“ für die Zielgruppe Meister und Schichtleiter konzipiert und umgesetzt. Die Teilnehmenden erhielten Transparenz über die lokale Marktsituation für Arbeitskräfte in der Produktion. Sie erarbeiteten in einem Workshop-Part, welche Hebel und Prozesse im Unternehmen im Zusammenhang mit der Knappheit am Arbeitsmarkt stehen. Weshalb entscheiden sich Bewerber für oder gegen einen Arbeitgeber? Welche Rolle spielt die Einarbeitung? Wie entstehen krankheitsbedingte Ausfälle und Fluktuation? Wodurch entsteht Bindung? Sie beschäftigten sich mit der Frage, welches Verhalten von Führungskräften zu welchen erwünschten Verhaltensweisen von Mitarbeitenden führt. In Experimenten und Übungen wurden aus dem Erlebten Maßnahmen für die berufliche Praxis abgeleitet. Abgerundet wurde das Training durch das Thema „Generationen“. Welche Erwartungen, Ziele und Haltungen prägen sie? Und wie finden diese Erkenntnisse Einzug in mein eigenes Führungsverhalten – zur schnelleren Besetzung von Vakanzen, zur erfolgreichen Einarbeitung und zur Bindung von Arbeitskräften.



Kundennutzen

Das Training hat die Relevanz der Knappheit am Arbeitsmarkt für den Erfolg des Unternehmens verdeutlicht. Die Teilnehmenden kennen nun die Einflussfaktoren und wissen, wie sie selbst dazu beitragen, dass Bewerber sich für Brose entscheiden und dass Bindung der Mitarbeitenden zum Unternehmen entsteht. Die Meister und Schichtleiter haben konkrete Maßnahmen für ihr eigenes Führungsverhalten abgeleitet und sich intensiv mit der eigenen Rolle auseinandergesetzt. Am Ende des Tages standen viele Aha-Erlebnisse, neue Erkenntnisse und konkrete Maßnahmen. Die Trainer konnten sich über ein durchweg positives Feedback freuen – und die Entscheidung von Brose, dieses Training fortzusetzen.



Der Kunde

Brose Fahrzeugteile SE & Co. KG

Brose ist der viertgrößte Automobilzulieferer in Familienbesitz. Jeder zweite Neuwagen weltweit ist mit mindestens einem Brose Produkt ausgestattet. Inklusiv des Joint Ventures Brose Sitech beschäftigt das Unternehmen mehr als 31.000 Mitarbeiter an 69 Standorten in 25 Ländern. Mit zahlreichen Patentanmeldungen ist der Automobilzulieferer eines der innovativsten Unternehmen in Deutschland.

Standort: Coburg

Zusammenarbeit mit Randstad seit 2008

„Unsere Führungskräfte auch in der Produktion fit zu machen für die zukünftigen Herausforderungen ist für uns ein wichtiger und entscheidender Faktor.“

Michael Reis,

Leiter Personal Deutschland bei Brose

brose
Excellence in Mechatronics



Sven Nickel,

Key Account Manager