



..... Talente finden und entwickeln

IGS Development 

IGS Development GmbH

Branche:	Dienstleister für die Automobilbranche und Industrie (Engineering)
Gründungsjahr:	1987; 2001 Fusion mit zwei weiteren Unternehmen
Beschäftigte:	120
Standorte:	Harbke, Wolfsburg
Geschäftsinhalt:	Konstruktion und Entwicklung, Technische Illustration, Kommunikationsdesign, Messtechnik und Frästechnik/Modellbau
CI:	„More than Engineering“

Herausforderung

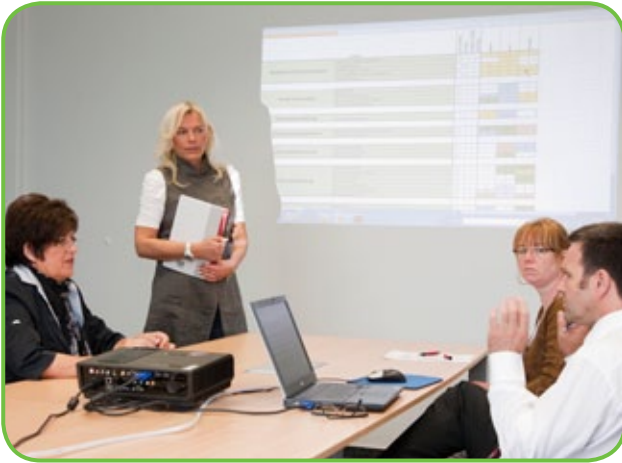
Fachkräftemangel, demografische Falle, Leistungsabfall bei Bewerbern – gute Mitarbeiter zu finden stellt Personaler vor Herausforderungen. Nachwuchskräfte und solche mit Berufserfahrung sind nicht nur knapp, es steigen auch die Anforderungen an sie. Die Konkurrenz für heimische Unternehmen auf den Weltmärkten nimmt zu, ebenso das Tempo technologischer Entwicklungen. Zu spüren bekommen das in verstärktem Maß kleine und mittlere Unternehmen der Automobilzulieferindustrie. Weil dort stetiger Fortschritt über die Existenz entscheidet, sind sie mehr denn je auf kompetente, kreative und innovationsfähige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angewiesen. Wer wie die IGS Development GmbH noch dazu im Projektgeschäft arbeitet, muss obendrein Auftragsspitzen abfedern können – nicht selten wird hochqualifiziertes und hoch spezialisiertes Personal von heute auf morgen gebraucht. Was hilft, ist ein systematisches und zielgerichtetes Talentmanagement - zum einen, um passende Bewerber zu finden und zum anderen, um gute Mitarbeiter zu binden.

Mit Talentstrategie in die Zukunft

Manchmal eröffnen sich einem unverhofft Chancen. Doppeltes Glück hat dann, wer sie ergreifen kann. Wer nicht, hat das Nachsehen. „Chancen sausen zu lassen ist immer unbefriedigend“, sagt Sabine Burmeister, die bei der IGS Development GmbH unter anderem für die Personalakquisition zuständig ist. Wenn die junge Frau von Chancen spricht, meint sie Anfragen potenzieller Kunden, die Unterstützung im Projektgeschäft suchen: Konstruktionen, Berechnungen, Zeichnungen, Computersimulationen etc. im Zuliefersegment. Da die Fertigungstiefe

bei den Automobilherstellern (OEM) immer weiter abnimmt, werden die Lücken, in die Zulieferer wie IGS stoßen können, zunehmend breiter. Zugleich steigen die Ansprüche der Kunden: Günstige Preise, kurze Bearbeitungszeiträume, Termintreue und Komplettlösungen aus einer Hand sind die dringendsten Anforderungen an Zulieferfirmen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen sei der Spagat zwischen dem laufenden Tagesgeschäft und stark begrenzten Ressourcen auf der einen sowie den ständig steigenden Anforderungen des Marktes auf der anderen Seite nicht immer einfach, so Burmeister. „Als Mittelständler setzen wir auf schlanke Strukturen und effiziente Abläufe; wir können es uns nicht leisten, einen Personalpool auf Abruf vorzuhalten.“ Wollen sie neue Projekte übernehmen, müssten sie meist erst die passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsmarkt rekrutieren – mitunter ein schwieriges Unterfangen, so die Personalerin. „Die Hersteller machen meist detaillierte Vorgaben für die Zusammensetzung ihrer Teams. Für die zu vergebenden Projektaufgaben suchen sie Personal mit ganz spezifischen Qualifikationen – nur solche Leute finden Sie nicht von heute auf morgen.“

In gewisser Weise steckt die IGS in der Falle. Auf der einen Seite ist das Unternehmen schlank und flexibel, sodass es gelingt, Wettbewerbsvorteile am Markt zu generieren – die erfolgreiche Entwicklung seit Gründung im Jahr 1987 belegt dies. Auf der anderen Seite ist es genau die schlanke Struktur, die manchmal ein Hemmnis darstellt. „Wir mussten schon Projekte absagen, weil wir das passende Personal nicht ad hoc auftreiben konnten.“ Dabei seien nicht in erster Linie mangelnde Bewerberzahlen das Problem, sondern vielmehr die Passfähigkeit von Angebot und Nachfrage zum richtigen Zeitpunkt. Um diesem Dilemma zu entkommen, will das Unternehmen nun



alle vielversprechenden Bewerbungen elektronisch speichern und katalogisieren. Den Rahmen dafür soll ein professionelles Talentmanagementsystem bilden.

Besonderen Wert legen die Harbker darauf, auch ihre Stammebelegschaft ins Visier zu nehmen, um sie in Ihrer Individualität zu erfassen und ihnen optimale Möglichkeiten zur Weiterentwicklung im Rahmen von Projektarbeit zu geben. Ziel ist neben der stetigen Professionalisierung die verstärkte Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen.

Die Fragen dabei sind: Welche Kompetenzen gibt es bereits im Unternehmen? Welcher Mitarbeiter kann was? Wo gibt es unentdecktes Potenzial? Welche Erfahrungen und Zertifizierungen liegen vor? In welchen Bereichen fehlen Kompetenzen und welche Trainings sollten den Mitarbeitern angeboten werden? Als Datenbasis dient eine Mitarbeiterbefragung aus den Vorjahren. Auf diese Weise soll eine Wissenslandkarte entstehen, die die Stärken und Schwächen, Interessen und Entwicklungswünsche des Stammpersonals, aber auch geeigneter Bewerberinnen und Bewerber abbildet. Gehen Kundenanfragen ein, sollen Kompetenzen von Mitarbeitern und Bewerbern schnell und komfortabel abgefragt, detailliert ausgewertet und mit bestimmten Schlagwörtern verknüpft werden können. Geschäftsführerin Marion Thiele: „Wir wollen die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter weiterentwickeln und sie durch internes Personalmarketing an unser Unternehmen binden.“

Der frühe Vogel fängt den Wurm. Dass diese alte Volksweisheit in Zeiten des demografischen Wandels und eines knapper werdenden Angebots an guten Fachkräften besonders auf das Talentmanagement zutrifft, zeigt das Beispiel von Sven Helmholz. Im Jahr

2006 als Praktikant bei IGS eingestiegen, arbeitet der 34-Jährige heute als Teamleiter Betriebsmittel in der Abteilung Konstruktion und Entwicklung. Eine Bilderbuchentwicklung? „Zweifelsohne ja“, sagt er. „Das Gesamtpaket stimmt einfach.“ Helmholz, der Maschinenbau studiert und seine Diplomarbeit bei IGS geschrieben hat, betreut inzwischen selbst Studenten und Diplomanden. „Wenn wir diese jungen Leute halten könnten, wäre das ein großer Erfolg für uns und ein wichtiger Schritt in die Zukunft.“

Bei der Einführung des Talentmanagementsystems erhalten die Harbker Unterstützung von der MA&T Organisationsentwicklung GmbH, die das Unternehmen im Rahmen des WiPer-Projektes betreut. „Natürlich gibt es am Markt hunderte Anbieter von Talentmanagementsystemen, doch nicht alle passen zu einem“, betont Projektleiter Oliver Lilie von MA&T. Um ein entsprechendes zu finden, haben die Personalexperten alle gängigen Tools genauer unter die Lupe genommen und im Ergebnis eine Vorauswahl an Systemen getroffen, die für IGS infrage kommen. Ziel sei, zunächst mit einem Modul zu starten und das System Schritt für Schritt um verschiedene Aspekte zu erweitern. Am Ende steht die Vision einer umfassenden Software zur Abwicklung aller Personalfragen: von der Zeiterfassung über die Weiterentwicklung im Unternehmen bis zur Rekrutierung.



Was ist das Besondere an der IGS Development GmbH?

Als Engineering-Dienstleister für virtuelle Produktentwicklung ist die IGS Development GmbH in hohem Maße auf hochqualifiziertes Fachpersonal im technischen Bereich angewiesen – dies zu finden ist nicht immer einfach. Wie aus der Studie High Potentials 2010/2011 der Managementberatung Kienbaum hervorgeht, können mehr als zwei Drittel der Unternehmen in Deutschland bis zu 25 Prozent der Wunschkandidaten aus dem Fachkräftenachwuchs nicht für sich gewinnen. Im Kampf um Spitzenkräfte müssen Unternehmen deshalb an der richtigen Stelle investieren: Gezielte Personalentwicklung und Kompetenzmanagement sind nur zwei Punkte eines gesamten Bündels, das für hochqualifizierte Bewerber von entscheidender Bedeutung ist.

Weil High Potentials aller Altersklassen ihre Entscheidung für oder wider einen Arbeitgeber immer stärker von den persönlichen Perspektiven abhängig machen, sucht IGS-Geschäftsführerin Marion Thiele Mittel und Wege, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Chancen zu bieten – zunächst mit einer flexiblen, individuellen Anreizgestaltung (siehe gleichnamiges WiPer-Transferheft), und jetzt durch gezieltes Talentmanagement.

Wollen Sie auch Teil der Erfolgsgeschichte werden und eine individuelle Förderung genießen?

Dann bewerben Sie sich:

IGS Development



IGS Development GmbH
Ansprechpartnerin: Sabine Burmeister (Personalwesen)
Am Glüsig 1c
39365 Harbke
Telefon: +49 (0) 39406 922-0
jobs@igs-development.de

Welchen Nutzen hat externe Unterstützung?

‘Marke Eigenbau’ ist nicht immer die beste aller Lösungen – das hat sich im Falle von IGS einmal mehr bestätigt, wie Personalerin Sabine Burmeister zugibt. Schon vor einiger Zeit hatte sie eine Art Talentmanagementsystem auf Basis von Excel aufgesetzt, doch ideal war das nicht. „Wir mussten einsehen, dass diese selbstgestrickte Lösung nicht unseren Anforderungen entspricht“, sagt sie heute. Auf der Suche nach Alternativen kam das Angebot von MA&T, die Einführung eines neuen Systems zu unterstützen, wie gerufen. „Zu diesem detaillierten Vergleich vorhandener Datenbanksysteme hätten wir ja im Alltagsgeschäft niemals Zeit gefunden.“ Die Mitarbeit der Personalexperten bringt IGS seinem Ziel, das vorhandene Personal und vielversprechende Bewerber in einer Wissenslandkarte zu erfassen, deutlich schneller nahe – für Geschäftsführerin

Marion Thiele ist das eine wichtige Weichenstellung für die Zukunft. „Der Markt entwickelt sich in rasantem Tempo, dieses müssen wir mitgehen“, sagt sie.

Sie suchen Unterstützung bei der Gestaltung Ihres Talentmanagements?



MA&T Organisationsentwicklung GmbH
Ansprechpartner: Oliver Lilie
Telefon: +49 391 7347408
www.ma-t.de

Was ist WiPer?

WiPer steht für Reflexive Entwicklung wirtschaftlicher Personalstrategien im Norden Sachsen-Anhalts. „Passgenaue“ Lösungen für bestehende Herausforderungen strategischer Personalarbeit werden in enger Kooperation mit Unternehmen unter Berücksichtigung ihrer vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen entwickelt. WiPer begleitet 15 Unternehmen bei der Entwicklung unternehmensspezifischer Personallösungen und unter-

stützt deren Umsetzung. Weitere Informationen finden Sie unter: www.wipernet.de.

Im Rahmen der Förderung von Einzelprojekten mit besonderem Landesinteresse unter der Richtlinie zur präventiven Arbeitsmarktförderung wird WiPer finanziell unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds und das Land Sachsen-Anhalt.

Gefördert durch Mittel der EU und des Landes Sachsen-Anhalt



Europäische Kommission
Europäischer Sozialfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT