



..... Individuelle Nachwuchsförderung

**IFA ROTORION**

**ifc**  
composite

## IFA Rotorion – Holding GmbH

Branche: Automobilzulieferindustrie  
Gründungsjahr: 1959 Gründung „IFA-Gelenkwelle“,  
1992 Privatisierung  
Beschäftigte: 1000  
Standorte: Haldensleben, Gardelegen,  
Braunschweig, Friedrichshafen,  
Charleston/USA  
Geschäftsinhalt: Entwicklung und Produktion von  
Kardan-, Seiten- und Kreuzgelenkwellen  
sowie Komponenten insbesondere für  
die Automobilindustrie  
CI: „IFA – Innovation für Automobile“

## IFC Composite GmbH

Branche: Automobilzulieferindustrie  
Gründungsjahr: 2005  
Beschäftigte: 68  
Standort: Haldensleben  
Geschäftsinhalt: Entwicklung und Produktion von Bauteilen  
für die Automobilindustrie, Luftfahrt,  
Schiffbau aber auch für Windgeneratoren  
CI: „Ideen für Composite“

### Herausforderung

Sieben Ausbildungsberufe, eigene Lehrwerkstätten, duales Studium, Vergabe von Praktika und Diplomarbeiten – die IFA Rotorion – Holding GmbH zieht sich seinen Nachwuchs am liebsten selbst heran. Doch wie verhindern, dass die Jugend flügge wird? Mittel- und langfristig geht es darum, jungen Menschen eine Perspektive zu geben und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten.

### Der nächste Schritt auf der Karriereleiter

Wo Geld und Zeit investiert wird, ist Zufall nicht gern gesehen. Da sorgen Analysen, Planungen und Controlling für den Durchblick: Wo stehen wir? Wohin wollen wir? Wie lässt sich das erreichen? Ziele werden definiert, Fahrpläne aufgestellt – alles ganz normaler All-

tag in gut geführten Unternehmen. Derartige Standortbestimmungen und darauf abgestimmte Maßnahmen spielen aber nicht nur in Hinblick auf die Positionierung von Unternehmen und Produkten eine Rolle. Vor allem junge Menschen, die oft viel Zeit und Geld in ihre Ausbildung gesteckt haben und voller Karrierepläne sind, stellen sich diese Fragen.

„Wer die eigenen Stärken und Schwächen frei erkennen will, braucht allerdings ein gehöriges Maß an Selbstreflexion – nicht jeder kann das“, erläutert Susanne Busch, die in der IFA Rotorion – Holding GmbH für Personalentwicklung verantwortlich ist. Um den Nachwuchsführungskräften im Unternehmen die eigene Positionierung zu erleichtern, greift die Personalentwicklerin ihnen unter die Arme. Der Ansatz, der hinter dem so genannten Profiling steckt, ist einfach: Wer seine kleine ‚Schwachstelle‘ – unter Personalern Potenzial genannt – kennt, kann diese gezielt in Angriff nehmen, um sein Profil abzurunden. Warum das wichtig ist, erklärt Susanne Busch: „Es gibt viele hochqualifizierte, aber in gegebenen Situationen oft inkompetente Menschen. So kann jemand auf seinem Fachgebiet eine Koryphäe sein, aber als Führungskraft eher Mittelmaß. Wir wollen unsere jungen Leute dahingehend fördern, dass ihr Profil ganzheitlich auf die angestrebte Position passt – das erhöht die Identifikation und damit Motivation.“ Und genau um diese beiden Dinge geht es bei IFA Rotorion und IFC Composite, denn beide fördern die Bindung ans Unternehmen.

Wie so viele in der Branche stehen IFA Rotorion und IFC Composite vor der Herausforderung, junge Fachkräfte und Nachwuchsführungspersonal zu rekrutieren.

#### Warum antriEb?

##### als Unternehmen

- finden und binden wir unsere Potenzialträger,
- machen unsere Personalgewinnung nachhaltiger,
- erhalten wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber in der Region,
- behalten wir eine gesunde Altersstruktur.

##### als Führungskräfte

- können wir die Entwicklung unseres Nachwuchses frühzeitig erkennen und steuern,
- können wir mit den guten Fachkräften langfristig arbeiten,
- erzielen wir gute Ergebnisse mit motivierten und kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

##### als Nachwuchsführungskraft

- kann ich meine berufliche Entwicklung aktiv gestalten,
- sind meine beruflichen Ziele bekannt und werden von meiner Führungskraft mit unterstützt.



„Bislang haben wir keine Probleme damit, junge Menschen zu finden“, sagt Busch. In Sachen Ausbildung sei die Unternehmensgruppe ‚vorbildlich‘ aufgestellt; zudem nutzen viele Absolventen der Universität oder Hochschule die IFA bzw. die IFC als Einstieg. Das Problem: Beide Unternehmen wollen nicht nur ‚Sprungbrett‘ sein, sondern junge Leute längerfristig binden. Wie? Indem Potenziale und Entwicklungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter früh erkannt und daraufhin passfähige Personalentwicklungsmaßnahmen angeboten werden, die weit über eine bloße Weiterbildung hinausgehen. WiPer hilft dabei.

Einer der ersten, die sich diesem Profiling unterzogen haben, ist Heiko Kempe. Der Maschinenbauingenieur arbeitet seit sechs Jahren bei der IFC Composite GmbH. „Ich weiß jetzt besser als zuvor, wo ich ‚Nachholbedarf‘ habe und kann in enger Abstimmung mit meinem Vorgesetzten gezielt an meiner Entwicklung arbeiten“, sagt der 30-Jährige. Hierfür stellt Personalentwicklerin Busch passgenaue Werkzeuge bereit – Coaching, Schulung, Mentoring, vieles ist denkbar. „Das alles stärkt mich und ich fühle mich insgesamt besser auf mein mittelfristiges Ziel, nämlich Gruppenleiter zu werden, vorbereitet.“ Und, verrät Kempe auch, woran er jetzt arbeitet? „Meine soziale Kompetenz ist ausbaufähig“, sagt der junge Mann, der gleich nach seinem Studium an der Universität Magdeburg in Haldensleben angefangen hatte. „Ich hatte mich vorher nie so intensiv mit meiner eigenen Persönlichkeit im Unternehmen auseinander gesetzt.“

Matthias Voigt, Leiter der Abteilung Entwicklung und Konstruktion bei IFC Composite, bringt einen weiteren

Aspekt ein. „Durch das Profiling werden wir vielleicht auch auf Personen aufmerksam, die wir als Nachwuchsführungskraft bislang noch nicht im Blick hatten – der Pool vergrößert sich und wir stoßen möglicherweise auf bislang unerkannte Talente; die Auswahl wird objektiver.“

Um die individuelle Entwicklungsplanung auch schwarz auf weiß festzuhalten gibt die Personalentwicklerin den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Ordner an die Hand, der sich im Laufe des Erwerbslebens bei IFA mit Leben füllen soll. Der Ordner „antriEb“ – die Buchstaben stehen für **aktiv, nachhaltig, transparent, ressourcenorientiert, individuelles, Entwicklungsbuch** – ist für persönliche Daten, Entwicklungsdokumentationen, Profiling- und Weiterbildungsunterlagen und Zeugnisse vorgesehen. „Auch ich habe schon einen“, verrät Susanne Busch, die selbst zu den Nachwuchsführungskräften zählt und das Profiling durchlaufen hat. Und das Ergebnis? „Ausgeprägte personale und soziale Kompetenz“, sagt sie mit einem Lächeln im Gesicht. „In Dialogfähigkeit eine Eins – aber mein Zeitmanagement ist ausbaufähig.“ Na dann kann ja nichts mehr schiefgehen.



## Was ist das Besondere an IFA Rotorion und IFC Composite?

Wer wie IFA Rotorion und IFC Composite als Zulieferer für die Automobilindustrie arbeitet, hat zu jeder Zeit sehr hohe Qualitätsanforderungen zu erfüllen. Die 'Formel Fortschritt' ist auf allen Ebenen gefragt – dazu brauchen die Unternehmen nicht nur reihenweise Innovationen, sondern auch Planungsfähigkeit, und die setzt Personal voraus. Beide Unternehmen stehen deshalb vor der Herausforderung, potenzielle Führungskräfte zu identifizieren und an sich zu binden – und das in großem Stil, denn die IFA-Gruppe hat noch viel vor: Nach der Übernahme des Gelenkwellenspezialisten Rotorion wird die Produktion vom Standort Friedrichshafen Schritt für Schritt nach Haldensleben verlagert. Dadurch ist das Familienunternehmen IFA zum größten Hersteller von Kardanwellen in Europa geworden. Infolgedessen sollen in den kommenden Jahren in Sachsen-Anhalt rund 450 neue Arbeitsplätze entstehen.

Seit 2005 besteht die IFC Composite GmbH mit Faser-verbundbauteilen am Markt. Mit ihrer weitestgehend

automatisierten Verarbeitung von faserverstärkten Kunststoffen für die Automobilindustrie setzt sie neue Maßstäbe. Mehr als 700.000 verkaufte Blattfedern für Transporter sind das Ergebnis der erfolgreichen Umsetzung automobiler Qualitätsstandards in der Großserien-Faserverbundfertigung.

**Wollen Sie Ihre berufliche Zukunft in einem leistungsstarken, innovativen Unternehmen gestalten? Dann bewerben Sie sich:**



IFA Rotorion – Holding GmbH  
Ansprechpartnerin: Ingrid Sollors  
Telefon: 03904 4731211  
[www.ifa-gruppe.de](http://www.ifa-gruppe.de), [www.ifc-composite.de](http://www.ifc-composite.de)

## Welchen Nutzen hat externe Unterstützung?

Seit September 2008 begleiten die Berater der MA&T Organisationsentwicklung GmbH den systematischen Ausbau der individuellen Nachwuchsförderung in der IFA Rotorion – Holding GmbH und der IFC Composite GmbH. Gemeinsam mit der Personalentwicklung wurde ein Konzept zur Nachwuchsförderung entwickelt. Dieses verbindet die bereits eingeführten Methoden und Instrumente zur Kompetenzbilanzierung mit den neu – ebenfalls im Rahmen von WiPer – erarbeiteten Controlling-Instrumenten der individuellen und unternehmensweiten Personalentwicklung.

Bis Mai 2010 unterstützt MA&T die Einführung des Personalentwicklungskonzeptes am Standort in Haldensleben. Dazu wurden die personalverantwortlichen

Führungskräfte geschult. Die eingeführten Instrumente werden auf ihre Passgenauigkeit und Nützlichkeit getestet und angepasst.

**Sie suchen Unterstützung bei der Entwicklung Ihrer (Nachwuchs-)Führungskräfte?**



MA&T Organisationsentwicklung GmbH  
Ansprechpartner: Oliver Lilie  
Telefon: 0391 73474-08  
[www.ma-t.de](http://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 10 Unternehmen bei der Entwicklung unternehmensspezifischer

Personallösungen und unterstützt deren Umsetzung. Weitere Informationen finden Sie unter:

**[www.wipernet.de](http://www.wipernet.de)**

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



Gefördert durch Mittel der EU und des Landes



Europäische Kommission  
Europäischer Sozialfonds  
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT