



SMART
SAFETY.

Personalbericht HIMA Gruppe 2016







Durch ihre technologische Exzellenz hat sich die HIMA Gruppe in ihrem Segment zum Marktführer in Deutschland und Europa entwickelt und gehört weltweit zu den Top 5.

In den letzten Jahren lag der Schwerpunkt dieser von kontinuierlichem, organischem Wachstum geprägten Entwicklung darin, das Geschäft nachhaltig zu globalisieren, um weltweite Kundennähe zu realisieren.

Dieses Ergebnis hängt – ebenso wie die weiteren zukünftigen Erfolge – maßgeblich von den Kenntnissen und Erfahrungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab..

Wenn also – im Rahmen unserer Strategie 2020 – diese Erfolgsgeschichte fortgeschrieben und ausgebaut werden soll, setzt dies voraus, dass es gelingt, auch in der Arbeitswelt der Zukunft unsere Fähigkeit zu bewahren, Mitarbeiter weltweit an die HIMA zu binden, zu motivieren und zu entwickeln sowie gezielt neue Mitarbeiter zu gewinnen. Nur so können wir die anstehenden Herausforderungen meistern und sich ergebende Chancen nutzen. Daher werden Investitionen in unsere Mitarbeiter auch zukünftig von größter Bedeutung sein.

Dieser Bericht erläutert, wie die Personalarbeit als integraler Bestandteil in unserem global aufgestellten Unternehmen verankert ist und die Konzernstrategie unterstützt, und legt dar, was in 2016 in dieser Hinsicht bereits erreicht werden konnte.

Brühl, im Mai 2017

Klaus D. Mittorp
Head of Human Resources

Unsere Mitarbeiter – die HIMA-Familie

- am Arbeitsmarkt erfolgreich und ausgezeichnet
- vielfältig aufgestellt
- mit ausgewogener Personalstruktur
- langjährige Mitarbeiterbindung

Zum Jahresende 2016 waren in der HIMA Gruppe weltweit 760 Mitarbeiter beschäftigt. Dies war gegenüber dem Vorjahr ein moderater Rückgang, der im Wesentlichen auf die Entwicklung in China zurückzuführen ist, wo die HIMA aus dem bisherigen Joint Venture ausgestiegen und eine eigene WOFE (Wholly Owned Foreign Enterprise) mit zunächst weniger Personal gegründet hat.



Am Arbeitsmarkt erfolgreich

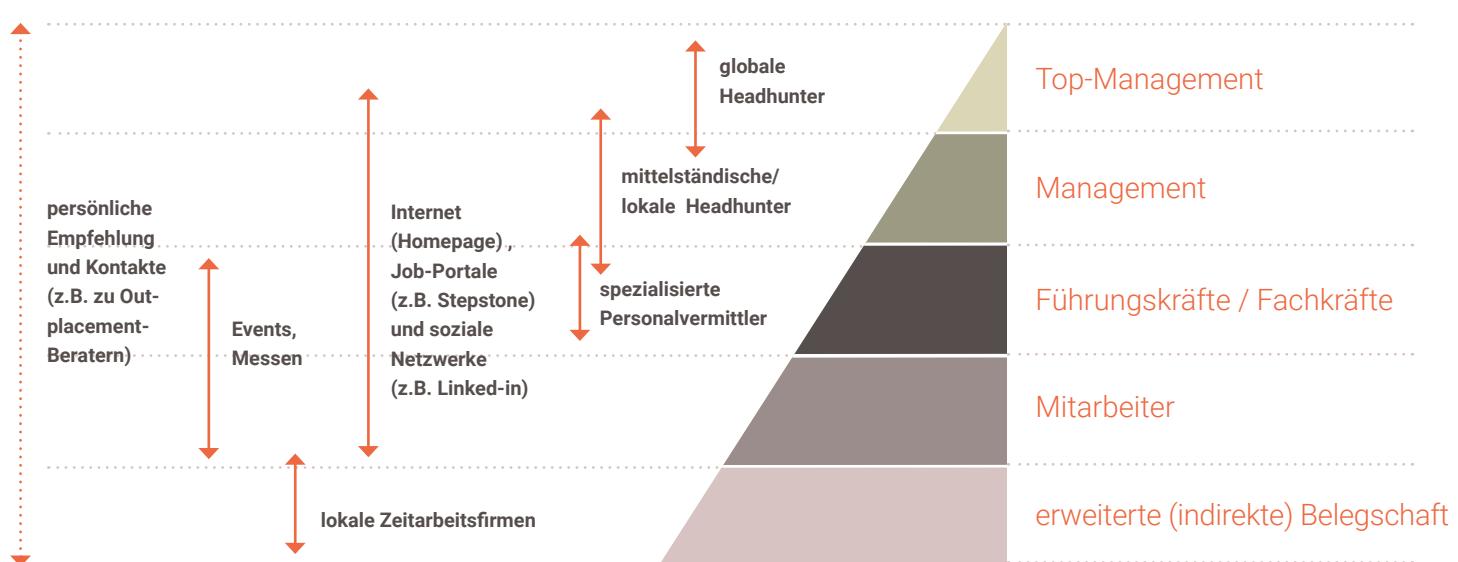
Weltweit hat die HIMA Gruppe – ohne Berücksichtigung der Übernahme der bisherigen Joint-Venture-Mitarbeiter in China – 67 Mitarbeiter gewinnen können. Dabei wurden 14 Führungspositionen neu besetzt.

Unsere Rekrutierungsstrategie setzt auf eine Vielzahl von Kanälen, die wir in Abhängigkeit von der jeweiligen Position und von Landesspezifika einsetzen. Dies schließt die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit externen Partnern ebenso ein wie die Nutzung

sozialer Medien.

Unser Erfolg zeigt sich auch in der kontinuierlichen Auswertung externer Bewertungsportale. So erreichte die HIMA Gruppe beim Portal kununu in 2016 die Auszeichnung als „Open company“ für Transparenz sowie die als „Top Company“ für Arbeitgeber, die sich um das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter sorgen und von Mitarbeitern gut bewertet werden. Auf dem Portal „glassdoor“ konnten wir 2016 ein 4-Sterne-Rating erreichen.

Recruiting-Kanäle der HIMA Gruppe



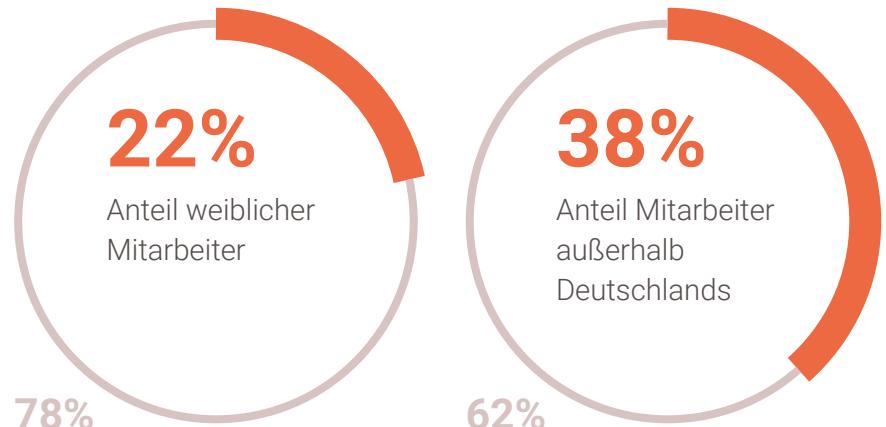
Vielfältig aufgestellt

Als HIMA Gruppe sind wir weltweit präsent und dementsprechend auch in personeller Hinsicht sehr international aufgestellt. In der HIMA Gruppe arbeiten auf allen 5 Kontinenten Mitarbeiter mit insgesamt über 45 unterschiedlichen Nationalitäten. Etwa jeder dritte Mitarbeiter der HIMA Gruppe ist außerhalb Deutschlands tätig:

Der Anteil weiblicher Mitarbeiter lag in 2016 weltweit bei 22%. Wenngleich die meisten unserer Wettbewerber ähnliche Relationen aufweisen und der Anteil von Frauen in Ingenieursberufen in den meisten Ländern nach wie vor bei nur etwa 10-20% und in Studiengängen der Elektrotechnik der Anteil von Studentinnen meist um die 10% liegt, halten wir dies noch nicht für befriedigend.

Unser Ziel ist es, langfristig den Anteil der weiblichen Mitarbeiter zu erhöhen, insbesondere auch in Führungspositionen. Bereits heute sind in unseren Gesellschaften in Deutschland, Australien, USA, Malaysia, VAE und China Frauen Teil des Management-Teams.

Anteile weiblicher Mitarbeiter bzw. Mitarbeiter außerhalb Deutschlands



Ausgewogene Personalstruktur

Die HIMA Gruppe weist eine insgesamt sehr ausgewogene Altersstruktur aus. Das unterstreicht unsere Fähigkeit, die Opportunitäten des Arbeitsmarkts möglichst breit zu nutzen und für unterschiedliche Altersgruppen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Unterrepräsentiert ist lediglich die Gruppe der ganz jungen Mitarbeiter bis 24. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Anforderungen an Ausbildung/Kenntnisse in der HIMA als Technologieführer überdurchschnittlich hoch sind und Mitarbeiter deshalb später einsteigen.

In den letzten Jahren hat HIMA weltweit zunehmend ein „Reservoir“ an relativ jungen Mitarbeitern aufgebaut. Dies zeigt sich inzwischen deutlich in den strukturellen Unterschieden zwischen Deutschland (wo weniger als 20% der Mitarbeiter unter 35 sind) und dem Rest der Welt (wo über 40% der Mitarbeiter unter 35 sind).

In Deutschland ist die Altersstruktur weitgehend typisch sowohl für den Arbeitsmarkt

insgesamt als auch für die Metall- & Elektroindustrie. Im Vergleich zum Mittelstand ist der Anteil der Mitarbeiter über 50 etwas höher. Dies zeigt, dass es HIMA bisher gut gelungen ist, die am sich verändernden Arbeitsmarkt vorhandenen Potentiale zu nutzen.

Es ist allerdings dementsprechend bereits heute absehbar, dass wir in den Jahren 2020 bis 2025 in Deutschland überproportional viele Mitarbeiter altersbedingt verlieren werden. Vor diesem Hintergrund werden wir unsere Anstrengungen für eine weltweite interne Durchlässigkeit und systematische Entwicklung nochmals deutlich verstärken.

Vielfalt ist kein Selbstzweck, sondern zeichnet die HIMA Gruppe seit jeher aus. Dies haben uns die Mitarbeiter in einer jüngst durchgeföhrten Mitarbeiterbefragung bestätigt: Zwei Drittel der Mitarbeiter der HIMA Gruppe stimmen der Aussage stark oder sehr stark zu, dass HIMA als Unternehmen Vielfalt in jeder Hinsicht schätzt und fördert.

Verteilung der Mitarbeiter der HIMA Gruppe auf Altersgruppen

15,5%

55+

24,3%

45 bis 55



1,6%

bis 24

26,3%

25 bis 34

32,3%

35 bis 44

HIMA gesamt



Deutschland



Rest der Welt (ohne Deutschland)



unter 1 Jahr 1 bis 2 Jahre 3 bis 5 Jahre 6 bis 10 Jahre 11 und mehr Jahre

Verteilung der Mitarbeiter der HIMA Gruppe nach Betriebszugehörigkeit

Langjährige Mitarbeiterbindung

Auch hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit weist die HIMA Gruppe eine relativ gleichmäßige Verteilung auf, die eine langjährige Bindung vieler Mitarbeiter zeigt. Jeder dritte Mitarbeiter ist seit über einem Jahrzehnt Teil der HIMA-Familie.

Vergleichsweise hoch ist der Anteil der Mitarbeiter mit 3- bis 5-jähriger Betriebszugehörigkeit, was auf das starke Wachstum der Jahre 2011-2013 zurückzuführen ist.

Auch hier zeigt sich die in den letzten Jahren vollzogene stärkere Internationalisierung:

Während in Deutschland nur etwa 13% der Mitarbeiter in den letzten 2 Jahren eingetreten sind (weniger als im externen Vergleich typisch) und fast die Hälfte seit mehr als 11 Jahren im Unternehmen tätig ist, sind im Rest der Welt über 56% in den letzten 2 Jahren eingetreten und weniger als 5% sind über 11 Jahre in der HIMA.

Dies unterstreicht die Bedeutung unserer Anstrengungen, die „HIMA-Kultur“ weltweit zu verankern und die Arbeitgeberattraktivität stetig zu stärken.

Unsere Ausrichtung – die strategische HR-Agenda

- Ableitung aus der Geschäftsstrategie und allgemeinen Megatrends
- Voraussetzungen zur Zielerreichung schaffen und erhalten (nachhaltige Kultur, leistungsförderndes Umfeld, zeitgemäße Führung)
- strategische Ziele nachhaltig verfolgen
- HR strategisch aufstellen

Die Personalarbeit der HIMA ist langfristig angelegt und nicht für einzelne Jahre konzipiert. Sie ist konsequent darauf ausgerichtet, dazu beizutragen, den zukünftigen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

Im Jahr 2016 ist es auch gelungen, weitere wichtige Schritte in der Definition und Umsetzung der strategischen HR-Agenda abzuschließen. Dabei ging es primär darum, die zur Realisierung der Strategie jeweils erforderlichen personellen Maßnahmen zu identifizieren, zu konzipieren und schrittweise umzusetzen.

Ableitung aus der Geschäftsstrategie und allgemeinen Megatrends

Die grundlegenden Orientierungspunkte für die HR-Strategie ergeben sich deshalb aus dem Zweck der HIMA Gruppe („HIMA-Strategiehaus“) sowie ihrer Strategie.

Diese Strategie zielt auf HIMA als den anerkannten Partner für Sicherheitslösungen weltweit, der getragen ist von nachhaltigem und profitablem Wachstum.

Aus dieser geschäftlichen Ausrichtung ergibt sich auch für die personalpolitische Agenda der HIMA Gruppe der nächsten Jahre eine klare Anforderung. Daneben sind auch die wesentlichen gesellschaftlichen und demo-

graphischen Veränderungen zu berücksichtigen, die wir in den nächsten Jahren erwarten. Hier geht es insbesondere um

- den demographischen Wandel (in weltweit unterschiedlicher Ausprägung)
- die Veränderung der gesellschaftlichen Normen und Maßstäbe (Wertewandel in nach Kulturräumen unterschiedlicher Ausprägung).

Besonderes Augenmerk liegt hier darauf, eine über das rein Finanzielle hinausgehende Sinnstiftung zu ermöglichen, weltweit ein strategisches Talent-Management zu etablieren, das Arbeitsumfeld zu flexibilisieren sowie den gesellschaftlichen Dialog zu fördern.

Unser Zweck

„HIMA-Strategiehaus“

**Wer wir
sein wollen:**
Unsere Vision

Der
vertrauenswürdigste Partner
für Sicherheitsfragen weltweit

**Wie wir das
erreichen wollen:**
Unsere Mission

Wir sind erste Wahl bei Sicherheit und sicherheitskritischen Steuerungslösungen, indem wir überlegene Technologien, erstklassige Lifecycle Services und Beratungsdienstleistungen garantieren.

**Warum wir tun,
was wir tun:**
Gegenstand unseres
Unternehmens

Wir sind die Sicherheitsexperten, die weltweit Lösungen zum Schutz von Menschen, Sachwerten und der Umwelt liefern.

**Unternehmens-
grundlagen:**
Unsere Unternehmens-
leitlinien

Safety
Leadership

Weltweite
Kundennähe

Family
Spirit

Ent-
scheidungs-
freiheit

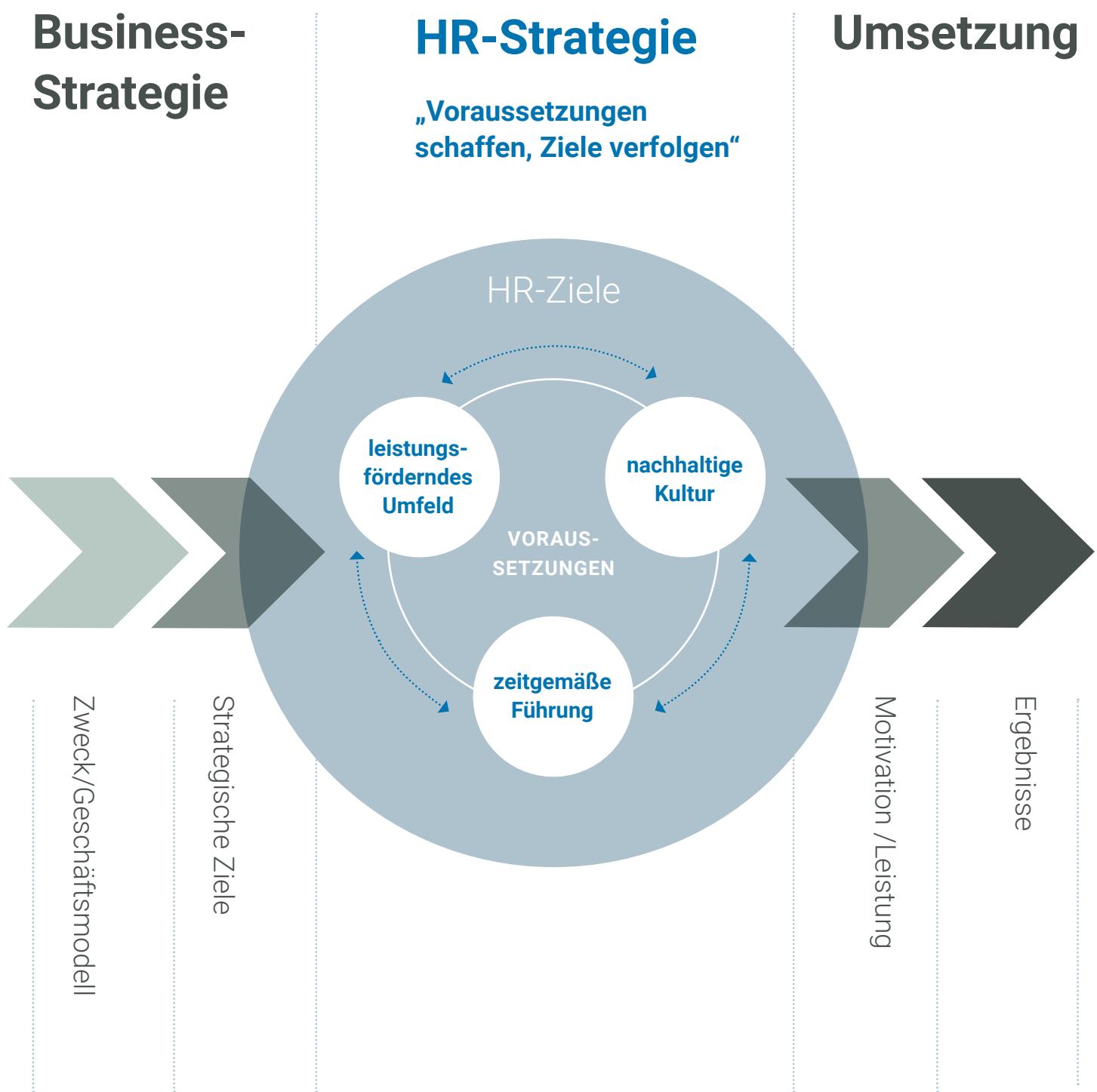
Voraussetzungen schaffen, Ziele nachhaltig verfolgen

Die tatsächliche Realisierung gesetzter Ziele ist aus personalpolitischer Sicht nicht möglich, wenn nicht zunächst drei grundlegende Voraussetzungen gegeben sind:

- ein leistungsförderndes Umfeld
- eine nachhaltige Unternehmenskultur und
- zeitgemäße Führung.

Die HR-Strategie ist daher konsequent darauf ausgerichtet, zunächst die Schaffung und Erhaltung entsprechender Voraussetzungen sicherzustellen und darauf aufbauend die aus der Strategie und den Megatrends abgeleiteten Ziele nachhaltig zu realisieren.

Ausrichtung der HIMA HR-Strategie



Leistungsförderndes Umfeld

Für ein leistungsförderndes Umfeld ist es wichtig, Mitarbeiter einzubinden und zu beteiligen. Wir haben deshalb Ende 2015 erstmals eine weltweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt, den HIMA Global People Survey (GPS), an dem sich über 62% der Mitarbeiter beteiligt haben.

Die Ergebnisse wurden ab Februar 2016 intern kommuniziert und als Input für eine Vielzahl von Führungs- und Personalentscheidungen genutzt.

Auf Konzernebene wurden diverse Maßnahmen mit den Schwerpunkten Führung und Entwicklung abgeleitet. Mit allen Führungskräften wurden darüber hinaus detaillierte Ergebnisbesprechungen inkl. Treiberanalyse und deren Auswirkung auf Engagement und Motivation geführt. Insgesamt wurden weltweit über 60 konkrete individuelle Folgemaßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

Das Feedback unserer Mitarbeiter hat uns auch gezeigt, dass im Wesentlichen sechs Elemente für die langfristige Bindung an HIMA von Bedeutung sind:

- Vertrauen und Zuversicht in die Unternehmensleitung und die Geschäftsentwicklung
- das Erleben von Unterstützung in einem erfolgreichen Business-Kontext
- individueller Handlungsspielraum und die Möglichkeit zu gestalten
- persönliche Wachstumschancen
- Sinnstiftung aus der Tätigkeit
- ein subjektiv als fair empfundener Deal hinsichtlich der eigenen Arbeitssituation.

Diese Erkenntnisse nutzen wir bei der weiteren Gestaltung des Arbeitsumfelds in der HIMA Gruppe.

Wichtigste Gründe für den Verbleib im Unternehmen

„Für ein Siegerteam spielen“

„Für den Erfolg gut aufgestellt“

„Ein Gefühl der Kontrolle“

Gründe, im Unternehmen zu bleiben

Sinnstiftung
(insbesondere Generation Y)

Wachstumschancen

fairer Deal

Handlungsspielraum und Einfluss

Unterstützung

Vertrauen und Zuversicht

„Etwas Sinnvolles tun“

„Eine Perspektive, wenn ich bleibe“

„Balance von Geben und Nehmen“

Nachhaltige Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur der HIMA Gruppe basiert bereits seit Jahren auf vier grundlegenden Leitlinien:

- Safety Leadership
- Family Spirit
- Entscheidungsfreiheit
- weltweite Kundennähe.

Die Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragung haben wir u.a. auch genutzt, um ein umfassendes Bild der aktuellen Unternehmenskultur zu gewinnen und Maßnahmen zu deren Weiterentwicklung abzuleiten.

Hier hat sich gezeigt, dass innerhalb der HIMA Gruppe bereits starke Gemeinsamkeiten bestehen: In über 75% der Gesellschaften der HIMA Gruppe sind die gleichen Treiber für die Motivation der Mitarbeiter entscheidend.

Als besonders positiv hoben Mitarbeiter hervor, dass sie einen respektvollen Umgang erleben, weitgehend Spaß bei ihrer Arbeit haben, für unsere Kunden da sein können und recht stolz sind, bei HIMA zu arbeiten. Entwicklungsfelder identifizierten unsere Mitarbeiter insbesondere bzgl. Entwicklungsmöglichkeiten und Führung.

Zeitgemäße Führung

Als Grundlage für die Sicherung der Führungsqualität in der HIMA Gruppe haben wir in 2016 konzernweite HIMA-Führungs-kompetenzen eingeführt:

Führungskompetenzen

Ergebnis-orientierung	Strategie und Innovation	Kundenfokus
Change Management	Leben der HIMA-Werte	Mitarbeiterentwicklung
Führen in Team	Zusammenarbeit	Interkulturelle Sensibilität

Führungskompetenzen In der HIMA Gruppe

Sie dienen als Grundlage für alle Rekrutierungs- und Entwicklungsmaßnahmen im Bereich der Führungskräfte aller Ebenen.

Die bereits vor einigen Jahren eingeführte Nutzung von Diagnose-Tools haben wir in 2016 ebenfalls systematisch weiter ausgebaut. Vor der Besetzung jeglicher Führungspositionen führen wir nun als Teil des Auswahlverfahrens sowohl intern als auch extern grundsätzlich einen Online-Persönlichkeitstest sowie ggf. ein eintägiges Assessment Center oder Development Center durch. Diese Verfahren sind auf die HIMA-Führungs-kompetenzen abgestimmt und in allen gängigen Sprachen verfügbar, so dass sichergestellt ist, dass wir weltweit eine Qualitätssicherung nach den besten verfügbaren Verfahren durchführen können.

HR strategisch aufstellen

Ebenfalls gut vorangekommen sind wir dabei, den HR-Bereich in der HIMA adäquat aufzustellen.

Wir haben in Anlehnung an das „HIMA-Strategiehaus“ für den Personalbereich in 2016 ein Leitbild entwickelt, das Vision, Mission, Gegenstand und Grundlagen definiert.

HIMA

Der vertrauenswürdigste Partner für Sicherheitslösungen weltweit

Wir sind erste Wahl bei Sicherheit und sicherheitskritischen Steuerungslösungen, indem wir überlegene Technologie, erstklassige Lifecycle Services und Beratungsleistungen garantieren.

Wir sind die Sicherheitsexperten, die weltweit Lösungen zum Schutz von Menschen, Sachwerten und der Umwelt liefern.

Safety Leadership, weltweite Kundennähe, Family Spirit, Entscheidungsfreiheit

HR

Verlässlicher HR-Lösungsanbieter für die gesamte HIMA Gruppe

In allen personalwirtschaftlichen Aspekten bieten wir professionelle Unterstützung, indem wir beraten, den verbindlichen Rahmen schaffen und die Erfüllung regulatorischer Anforderungen sichern.

Wir sichern auch in der Arbeitswelt der Zukunft unsere Fähigkeit, die besten Experten weltweit an die HIMA zu binden.

Professionalität, weltweite Aufstellung, fairer Umgang, Unabhängigkeit

Vision

Wer wir sein wollen

Mission

Wie wir das erreichen wollen

Gegenstand

Warum wir tun, was wir tun

Grundlagen

Als HR-Lösungsanbieter ist der HR-Bereich ein klassischer „Business Enabler“, der drei sehr unterschiedliche Rollen einzunehmen hat:

- Festlegen eines verbindlichen personalwirtschaftlichen Rahmens für das Unternehmen (Governance)
- Sicherstellen, dass alle relevanten regulatorischen Anforderungen bzgl. Beschäftigung und Personalmanagement erfüllt werden (Compliance)
- Bereitstellen von umfangreicher, kosteneffizienter Beratung und Unterstützung in allen personalwirtschaftlichen Aspekten (Service)

Darauf aufbauend haben wir in 2016 das Business-Partner-Konzept mit klar definierten weltweiten Betreuungsbereichen umgesetzt. Gleichzeitig haben wir fachliche Berichtslinien für alle HR-Funktionen der Landesgesellschaften in den zentralen Personalbereich etabliert.

Des Weiteren haben wir im Zuge der Effizienzsteigerung und Service-Verbesserung die Reisekostenabrechnung in Deutschland an einen externen Partner ausgelagert. Ebenso haben wir in China und den USA die externen Partner, die für uns Gehaltsabrechnungs- und andere administrative Dienstleistungen erbringen, gewechselt. Auch in Deutschland haben wir die Weichen für eine teilweise Auslagerung der Gehaltsabrechnung gestellt, die im Laufe des Jahres 2017 umgesetzt werden wird.

Die Rollen des HR-Bereichs

HR als „Business Enabler“ hat drei sehr unterschiedliche Rollen einzunehmen:

- Governance
- Compliance
- Service



Unser Fokus – die strategischen HR-Ziele (E3W)

- Effizienz – fokussieren und straffen
- Werte – in der Praxis verankern
- Wachstum - Mitarbeiter fördern und zukünftige Führungskräfte entwickeln
- Wandel – Veränderung begleiten, Veränderungsfähigkeit fördern

Die strategische Ausrichtung der HIMA Gruppe zielt auf nachhaltiges und profitables Wachstum. Sie setzt dabei drei Schwerpunkte:

- eine Steigerung der HIMA-Marktanteile
- die Erbringung von Innovationen und die Entwicklung neuer Geschäftsfelder
- den Aufbau einer soliden Wachstumsplattform

Unsere Strategie

Märkte und Kunden

- Positionierung der Marke HIMA
- Wachstum mit Applikationen/Lösungen
- Wachstum des Servicegeschäfts

Steigerung der HIMA-Marktanteile

Safety Leadership und Neue Geschäftsfelder

- Technologieführer bleiben
- Entwicklung neuer Produkte/Services
- Entwicklung neuer Geschäftsfelder

Innovationen und Entwicklung neuer Geschäftsfelder

Menschen und Prozesse

- Aufbau einer neuen Organisation
- Optimieren der Geschäftsprozesse
- Managen von Geschäftsrisiken

Aufbau einer soliden Wachstumsplattform

Ein Ziel

**Nachhaltiges
und profitables
Wachstum**

Auf dieser Grundlage lassen sich die übergeordneten strategischen Ziele der Personalarbeit in der HIMA in vier Bereichen subsumieren: Effizienz, Werte, Wachstum und Wandel (E3W). Im Konkreten geht es darum,

- Kosten- und Risikodisziplin über die gesamte HIMA zu fördern (Effizienz)
- die HIMA-Werte nachhaltig in allen wesentlichen Bereichen so zu verankern, dass die

HIMA als Organisation nachhaltig „authentisch“ agieren kann (Werte)

- Möglichkeiten für angemessene persönliche und berufliche Weiterentwicklung für Führungskräfte und Mitarbeiter der HIMA bereitzustellen (Wachstum)
- die strategisch erforderliche Veränderung in der HIMA voranzutreiben, zu unterstützen und zu begleiten (Wandel)

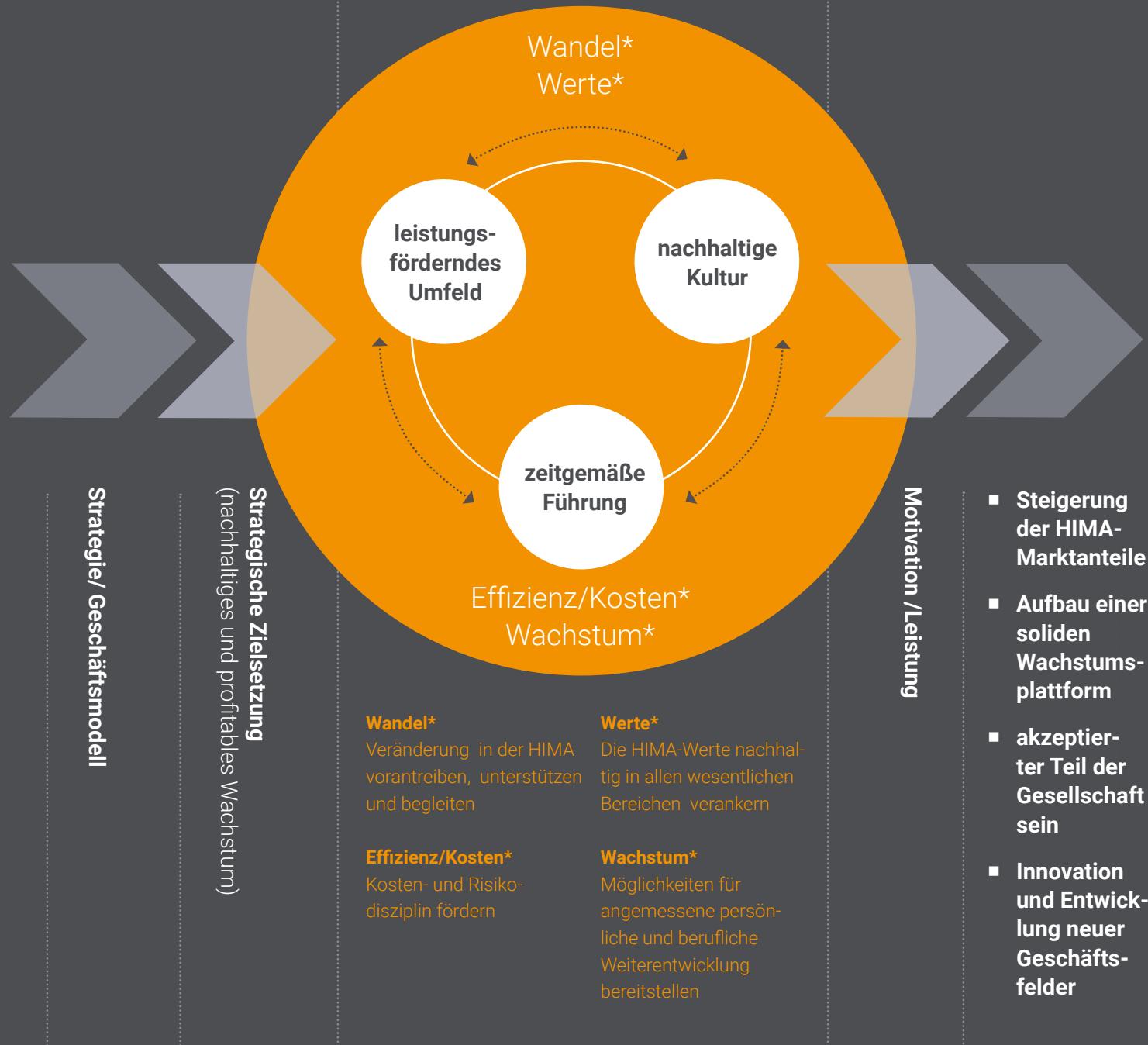
Konkretisierung der HIMA HR-Strategie

Business-Strategie

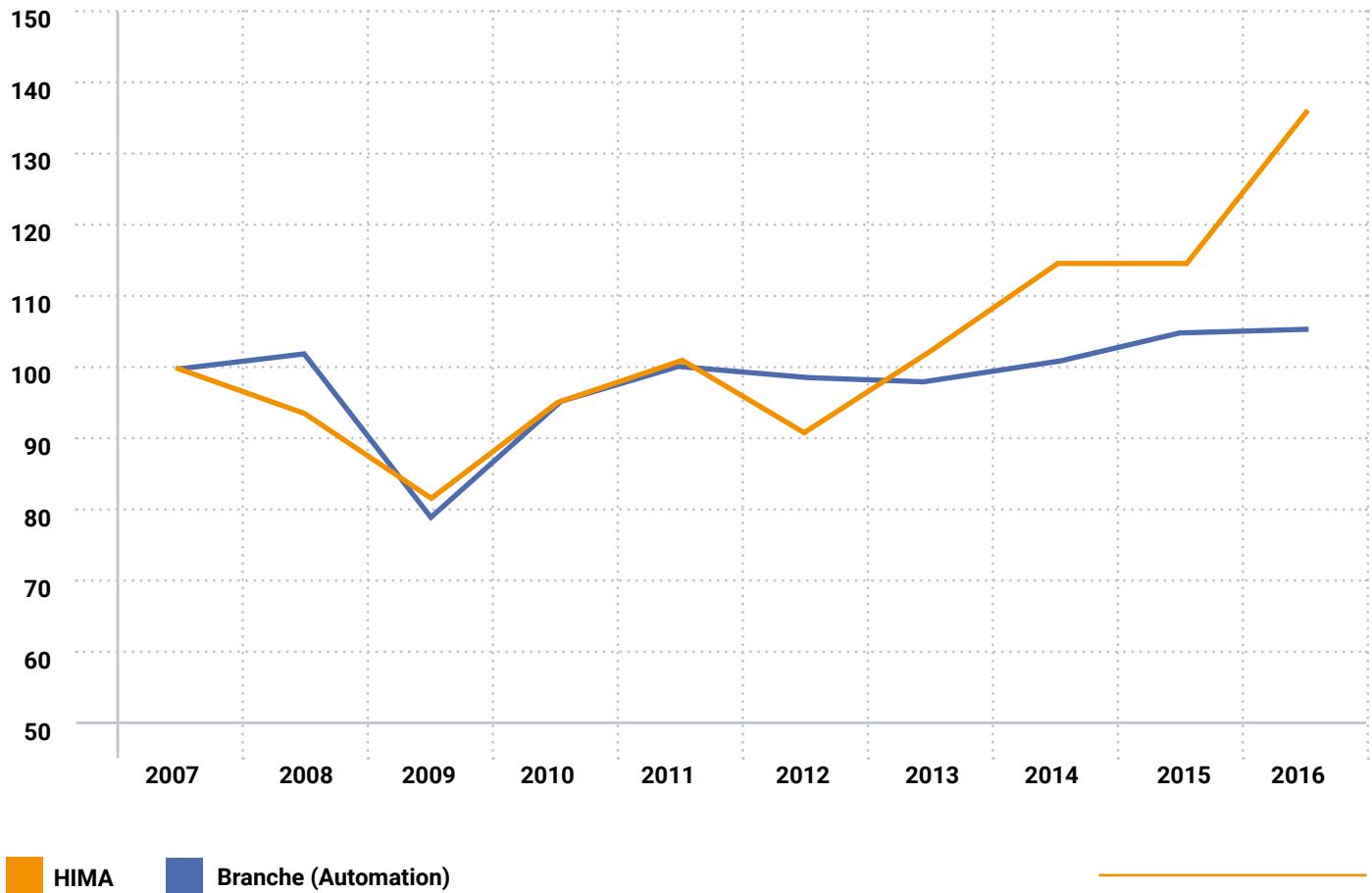
HR-Strategie

„Voraussetzungen schaffen, Ziele verfolgen“

Umsetzung



Effizienz – Fokussieren und Straffen



Produktivität

Ein wesentliches Augenmerk unserer Personalpolitik liegt auf der Sicherstellung einer angemessenen Produktivität, was gerade in Zeiten kontinuierlichen Wachstums besonderer Anstrengungen bedarf.

Im Jahr 2016 haben wir erstmals einen Umsatz pro Mitarbeiter von über T€ 150 und damit eine weitere Steigerung erreicht. Es ist uns damit gelungen, relativ zur Branche Boden gut zu machen, allerdings wird es noch weiterer Anstrengungen bedürfen, um zum Branchendurchschnitt aufzuschließen.

Bereitstellung adäquater Managementsysteme

Auch in 2016 haben wir weitere Fortschritte in der Gestaltung der personalpolitischen Prozesse und Systeme gemacht.

Der Prozess für die jährliche Entwicklungsplanung („Mitarbeitergespräch“) wurde in weiteren Landesgesellschaften eingeführt bzw. angepasst. Dadurch wurden die Voraussetzungen geschaffen, mittelfristig einen konzernweit einheitlichen Prozess zu etablieren. Vor dem gleichen Hintergrund wurde der jährliche Gehaltsüberprüfungsprozess neu gestaltet und in 2016 zunächst in Deutschland eingeführt. Auf dieser Grundlage wird in Zukunft ein konzernweit einheitlicher Prozess angestrebt. Hierbei werden wir auch die Möglichkeiten des zukünftigen weltweiten ERP-Systems nutzen, das voraussichtlich ab 2018 umgesetzt sein wird.

**Umsatz pro Mitarbeiter
(2007 = 100)**

Werte – in der Praxis verankern

Hier besteht die personalpolitische Aufgabe darin, die Werte weltweit überall dort, wo Mitarbeiter Unternehmenskultur konkret erleben, in allen wesentlichen Elementen möglichst nachhaltig zu verankern:

Im Laufe des Jahres 2016 haben wir bereits erste Schritte für eine nachhaltige Weiterentwicklung in die Wege geleitet. So wurden globale Standards für den Onboarding-Prozess definiert, die sicherstellen, dass Bewerber und neue Mitarbeiter weltweit ein einheitliches „HIMA-Erlebnis“ im Sinne der Unternehmenskultur und -werte erfahren.

Ebenfalls haben wir eine Vereinheitlichung unserer Rekrutierungskanäle in die Wege geleitet, die in 2017 mit der Etablierung einer weltweit einheitlichen Plattform innerhalb der neu gestalteten HIMA-Website ihren Abschluss finden wird.

Im Jahr 2017 wird die Schaffung eines globalen personalpolitischen Ordnungsrahmens sowie eines überarbeiteten vergütungspolitischen Ansatzes im Vordergrund stehen.

„Touch Points“ der Unternehmenskultur





Wachstum – Mitarbeiter fördern und zukünftige Führungskräfte entwickeln

Die geschäftlichen Ergebnisse der HIMA Gruppe hängen vor allem von ihren Mitarbeitern ab. HIMA stärkt die Kompetenzen von Führungskräften und Mitarbeitern, um sie in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen sowie das Unternehmen erfolgreich für die Zukunft aufzustellen.

Die Aktivitäten zur Mitarbeiterförderung und Weiterentwicklung orientieren sich daher an drei Prioritäten: Führungskompetenzen aufbauen und zukünftige Führungskräfte entwickeln; ein Umfeld schaffen, das nachhaltige Leistung ermöglicht; sowie die kontinuierliche berufliche und persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiter fördern.

Führungskräfte entwickeln

Zur systematischen Entwicklung von Führungskräften führen wir seit 2015 regelmäßig sogenannte „Talentrunden“ durch. Dabei werden für Mitarbeiter, die im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche als förderungswürdig identifiziert wurden, mit Hilfe verschiedener Diagnostic-Tools Stärken und Entwicklungsfelder identifiziert und entsprechende individuelle Fördermaßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

Mitarbeiter fördern

Weltweit haben über 210 Mitarbeiter an Schulungs-, Trainings- oder Entwicklungsmaßnahmen teilgenommen.

Um den stetig steigenden Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung unserer Mitarbeiter gerecht zu werden, haben wir das HIMA Training Center ins Leben gerufen. Dort bündeln wir alle aktuellen Weiterbildungsangebote für unsere Mitarbeiter in den Bereichen Produkte & Technik, Persönliche Kompetenzen und HIMA-Prozesse & Werkzeuge. Das Angebot ist in einen HIMA-Trainingskatalog zugänglich, der über 60 Trainingsmaßnahmen enthält.

Neu entwickelt haben wir in 2016 auch eine Serie von Trainings zum Thema „Projektmanagement“. Hier werden Mitarbeitern von den Grundlagen des Projektmanagements bis hin zu den Aufgaben in Lenkungs- und Steuerungsgremien die erforderlichen Kenntnisse vermittelt und ggf. Zertifizierungen vorbereitet.

Ausbildung

Neu ins Leben gerufen haben wir am Stammsitz in Brühl eine Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW). Seit September 2016 bilden wir nun Studenten für den Bereich Elektrotechnik mit Schwerpunkt Automatisierungstechnik aus. Abwechselnd verbringen sie die Theoriephasen an der DHBW Mannheim und ihre Praxiseinsätze in den verschiedenen Fachbereichen der HIMA. So kann die fundierte theoretische Ausbildung optimal mit intensiven praktischen Erfahrungen verknüpft werden und die Studenten optimal auf den Berufseintritt vorbereiten. Gleichzeitig erlernen sie spezifisches HIMA Know-how und sind dabei schon während ihres Studiums ein Teil unseres Unternehmens.

Als angehende Ingenieure eignen sich die Studierenden sowohl betriebswirtschaftliche als auch ingenieurwissenschaftliche Kenntnisse an. Schwerpunktthemen sind Elektrotechnik, Elektronik, Mess- und Regelungstechnik, Informatik, Mathematik, Technisches Management, Physik, Projektmanagement und Grundbegriffe der Betriebswirtschaftslehre. Mit Ende ihres Studiums dürfen sie sich Bachelor of Engineering (B.Eng.) Elektrotechnik / Automation nennen.

Weitere – auch nichttechnische – Ausbildungsgänge werden in den kommenden Jahren folgen.

Sprachschulungen

Ebenfalls verstärkt haben wir im Rahmen der zunehmenden Globalisierung der HIMA Gruppe das Trainingsangebot für englischen Sprachunterricht. Insbesondere in den Ländern, in denen Englisch nicht erste Geschäftssprache ist, wie etwa Deutschland oder China, bieten wir allen Mitarbeitern regelmäßigen Sprachunterricht an.

Wandel – Veränderung begleiten, Veränderungsfähigkeit fördern

In Zeiten dynamischer Märkte und signifikanten Wandels ist es auch erfolgskritisch, Mitarbeiter möglichst optimal auf Veränderungen vorzubereiten, um die Effizienz und Effektivität von geplanten strategischen Maßnahmen zu sichern und gleichzeitig die individuelle Motivation sowie Leistungs- und Einsatzfähigkeit zu erhalten. Hierbei haben wir uns auf Veränderungsmanagement, Gesundheit und Wohlbefinden, die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen sowie eine adäquate Aufstellung des Personalbereichs fokussiert.

Change Management

Zur bedarfsoorientierten Begleitung von Veränderungen haben wir in 2016 ein Coaching-Programm aufgelegt, bei dem ausgewählte Führungskräfte in Veränderungsprozessen gezielt und über einen begrenzten Zeitraum durch einen externen Coach unterstützt und begleitet werden. Basierend auf den Erfahrungen mit dieser Initiative werden wir in 2017 ein Programm entwickeln und einführen, das Führungskräfte systematisch befähigt, ihre Rolle im Veränderungsprozess möglichst optimal wahrzunehmen.

Gesundheit und Wohlbefinden

Mit Blick auf die Zukunft entwickelt HIMA einen einheitlichen globalen Ansatz, um die Aktivitäten rund um die Themen Gesundheit und Wohlergehen auszubauen.

Gestartet sind wir in 2016 mit der Durchführung eines „HIMA Gesundheitstages“ am Standort Brühl, der unter dem Motto „Fit durch den Winter“ einen besonderen Schwerpunkt auf Prävention und Ernährung gelegt hat.

Die HIMA stellt ihren Mitarbeitern bei Geschäftsreisen global ein ärztliches Betreuungsangebot sowie einen Notfalldienst zur Verfügung.

Das langfristig angelegte Gesundheitsangebot der HIMA Gruppe wird durch medizinische Vorsorgeuntersuchungen für Führungskräfte abgerundet.

Die Gesundheitsquote der Mitarbeiter in Deutschland lag im Jahr 2016 bei 96,2%. Etwa zwei Drittel der HIMA-Mitarbeiter weltweit fühlen sich gemäß unserer Mitarbeiterbefragung in der Lage, ihre Arbeit und ihre privaten Verpflichtungen in einem gesunden Gleichgewicht zu halten.

In China haben wir 2016 die Nebenleistungen für unsere Mitarbeiter überarbeitet und auf eine zeitgemäße, marktgerechte Grundlage gestellt.

Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

In den Ländern, in denen Arbeitnehmervertretungen bestehen – hauptsächlich in Deutschland – war die Zusammenarbeit auch in 2016 von einem vertrauensvollen Miteinander geprägt, wie es dem Geist und der Kultur der HIMA Gruppe als eines familiengeführten, mittelständischen Unternehmens entspricht. Dazu gehört auch ein regelmäßiger vertrauensvoller Austausch.

Für die Mitarbeiter in Deutschland wurden in 2016 diverse neue Betriebsvereinbarungen geschlossen, etwa zu den Themen flexible Arbeitszeit, Inanspruchnahme von Erholungslaub, Gewährung einer Mitarbeiter-Card sowie Sondermaßnahmen zur langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen. Ziel war – neben konkreten Verbesserungen für Mitarbeiter – die Schaffung eines Rahmens, der einerseits die für Mitarbeiter wichtige Flexibilität als Attraktivitätsmerkmal erhält und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der HIMA stärkt.







HIMA Paul Hildebrandt GmbH

Albert-Bassermann-Str. 28
68782 Bruehl, Germany

Phone +49 (0)6202 709-0
Fax +49 (0)6202 709-107
E-mail info@hima.com

www.hima.com