

Einblicke:

Zeitschrift für Mitarbeiter und Freunde von AkzoNobel

Nummer 1 Juni 2011, vierzehnter Jahrgang



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



Im Fokus: Wie Mitarbeiter ihre Chancen zur Weiterentwicklung nutzen

Neuorientierung mit Kompass S. 3, „Weiterbildung“ in Indien S. 4,
Neue Perspektiven durch 1HR S.10, L6S-Welle rollt an S.16



Editorial

Wir bei AkzoNobel in Deutschland rücken enger zusammen, denn unser Unternehmen stärkt die Länderorganisationen. Das heißt, dass auf Länderebene bestimmte Funktionen zentral organisiert, und vorhandene Synergien besser ausgenutzt werden, so dass sie allen Mitarbeitern unabhängig vom Standort und BU zu Gute kommen. Begonnen hatte dieser Prozess bereits im vergangenen Jahr. Jetzt nahm diese Entwicklung mit dem Start von 1HR, einem Projekt zur Verbesserung der Qualität des Personalwesens, im März weitere Fahrt auf. Damit gehen wir einen Schritt weiter auf dem Weg zu ‚One AkzoNobel‘. Wir alle werden entdecken, dass wir auf Landesebene sehr viel gemeinsam haben. Davon werden wir profitieren und uns noch besser auf die Zukunft unserer Kunden konzentrieren können.

Zudem berichten wir in dieser Ausgabe über ganz persönliche Erfahrungen von Mitarbeitern, die sie im Rahmen verschiedener Programme zur persönlichen Weiterentwicklung gemacht haben.

Dass unsere Landesorganisation gestärkt wird und viele Mitarbeiter die Chance bekommen, sich weiter zu entwickeln, zeigt nicht zuletzt auch die Wertschätzung unserer Arbeit, die wir alle hierzulande leisten. Ich wünsche Ihnen bei der Lektüre dieser Ausgabe von Einblicke viel Vergnügen.

Ihr Christian Willers



Mit Kompass den eigenen Weg finden

Man konnte in der Vergangenheit leicht den Eindruck gewinnen, dass Programme zur persönlichen Weiterentwicklung in unserem Unternehmen nur Führungskräften vorbehalten sind. Aber was ist mit den Kolleginnen und Kollegen unterhalb der Management-Ebene? Haben sie nicht auch Karrierewünsche und persönliche Ziele? Diese Fragen hat man sich bei Industrial Chemicals auch gestellt und schnell erkannt, dass die Kollegen des Bedien- und Wartungspersonals sicher ebenso von einem speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Programm profitieren würden.



Das war der Startschuss für Kompass, ein Pilotprojekt, das im vergangenen Jahr mit sieben Teilnehmern in Ibbenbüren sowie mit 14 Mitarbeitern in Rotterdam und Delfzijl gestartet wurde. Stefan Moß und Frank Schöpfer gehörten zu den Teilnehmern, die in Ibbenbüren für Kompass ausgewählt wurden. „Wir alle haben die Teilnahme an diesem Programm als Chance begriffen“, beschreibt Schichtmeister Schöpfer, der seit 1988 im Werk Ibbenbüren arbeitet, seine Erwartungen. „Ich hatte vorher manchmal das Gefühl, den Punkt verpasst zu haben, meine Karriere noch vorantreiben zu können. Diese Einstellung hat sich durch Kompass verändert“, fügt Energieelektroniker Moß an.

Einen neuen Kurs einschlagen

Wie sehr Kompass dem beruflichen Leben einzelner Mitarbeiter eine neue Richtung geben kann, zeigt sich an Frank Schöpfer. „Kompass hat mir den Kick gegeben, mehr Eigeninitiative zu zeigen und jetzt meinen Meister zu machen“, beschreibt Schöpfer die positive Wirkung des Projekts, das in verschiedenen Workshops über mehrere Monate lief. „Kompass hat meine Arbeitsweise positiv beeinflusst“, sagt Moß. „Ich beziehe den Input meiner Kolleginnen und Kollegen bewusst mit ein, gebe konstruktives Feedback und habe Techniken gelernt, um wesentlich strukturierter an Probleme heranzugehen.“ Martina Hinkenjann, Personalleiterin von Industrial Chemicals in Ibbenbüren, die das Projekt intensiv begleitet hat, fügt hinzu: „Das Pilotprojekt hat uns gezeigt, dass die Teilnehmer sowohl persönlich profitieren als auch diese



neuen Erfahrungen in ihre tägliche Arbeit einbringen. Und es ging uns um die Verknüpfung der Fragen, was AkzoNobel für die persönlichen Karriere jedes Einzelnen leisten und wie umgekehrt jeder persönlich zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen kann.“

Wer bin ich und wo will ich hin?

Kompass besteht insgesamt aus sechs Modulen, bei denen sich die Teilnehmer Schritt für Schritt mit ihrer eigenen Person, ihrem Verhalten, ihren Stärken und Schwächen, ihren Zielen und am Ende mit konkreten Plänen für die eigene Karriereplanung auseinandersetzen. „Für die meisten von uns waren die Präsentationen, Rollenspiele und das freie Reden ganz neue und ungewohnte Situationen, in die wir uns erst hineinfinden mussten“, erinnert sich Schöpfer. Im Rahmen von Outdoor-Trainings mussten die Teilnehmer zudem ganz praktische Aufgaben lösen. „Beim gemeinsamen Bau eines Klettergerüsts oder



der Überquerung eines Flusses konnten wir erleben, wie wichtig klare Führungsstrukturen innerhalb einer Gruppe für die erfolgreiche Bewältigung eines solchen Unternehmens sind“, erzählt Moß.

Mit Kompass den Weg weitergehen

Zum Abschluss stand eine Präsentation vor der Geschäftsleitung an. „Es tat gut, zu sehen, wie professionell und kreativ die eher handfeste Arbeit gewohnten Kollegen ihre Arbeitsergebnisse präsentiert haben“, stellt Martina Hinkenjann fest. „Und ich bin mir sicher, dass viel mehr Leute von uns gerne an Kompass teilgenommen hätten“, ergänzt Schöpfer. Auf Grund dieses Interesses der Mitarbeiter und der positiven Erfahrungen aus dem Pilotprojekt, startete im April ein weiteres Kompass-Projekt. Diesmal setzt sich die Gruppe in Deutschland aus Mitarbeitern der verschiedenen Industrial Chemicals Standorte zusammen.



„Für die meisten von uns waren die Präsentationen, Rollenspiele und das freie Reden ganz neue und ungewohnte Situationen, in die wir uns erst hineinfinden mussten.“

Frank Schöpfer

Zwischen Selbstfindung und strategischem Denken:

AkzoNobel schickte zukünftige Führungskräfte nach Indien

Als Christian Schulze-Severing Ende Dezember 2010 nach zehn Stunden Flugzeit um sieben Uhr morgens in Kalkutta aus dem Flugzeug steigt, taucht der Produktionsleiter von Industrial Chemicals aus Ibbenbüren in eine für ihn vollkommen neue und unbekannte Welt ein.



Und zwar in einen für AkzoNobel wichtigen Wachstumsmarkt, ein Land, das sich in einem rasanten Aufbruch befindet und in dem, so scheint es, Mittelalter und Hypermoderne oder tiefste Armut in den unüberschaubaren Elendsvierteln und das pulsierende, moderne Leben im Zentrum der Metropolen atemberaubende Gegensätze bilden.

Er und ein weiterer Kollege von AkzoNobel werden von einem lokalen Führer abgeholt und dann geht es direkt in einem öffentlichen Bus durch die Stadt. „Die Armut, das Gewimmel der vielen Menschen, der Lärm, der Gestank, der Müll überall, daran muss man sich erst einmal gewöhnen“, schildert Schulze-Severing seine ersten Eindrücke. „Und auf der anderen Seite die freundliche Offenheit und das Interesse der Menschen, die einen ganz unbefangen im Bus oder auf der Straße ansprechen.“ Eine Bonbonfabrik wird besichtigt, später eine Werkstatt für Götterstatuen.

„Wir sehen sofort, wie hygienisch bedenklich und unsicher die Arbeitsbedingungen hier sind“, sagt er. „Anders als bei uns und zum Nachteil der Menschen, die hier arbeiten, scheint dies keine Rolle zu spielen.“ Weiter geht es spät abends mit dem Flugzeug nach Delhi, wo sich eine 22köpfige Gruppe von potenziellen Führungskräften von AkzoNobel aus aller Welt zusammenfindet.

Eine ganz besondere Bildungsreise

Sechs anstrengende Tage liegen nun vor der Gruppe. Die Teilnehmer werden Indien in seinen unterschiedlichsten Facetten erleben. Und sie werden unvergessliche, tief berührende Eindrücke mitnehmen. Denn dies ist keine Pauschalreise, sondern Teil eines straff organisierten Workshops, in dem es um Führungsqualität und Nachhaltigkeit geht. Wie bei der Mission Antarktika im Jahre 2009 gibt das Unternehmen damit den zukünftigen Führungskräften die Möglichkeit, sich

in einer fremden Umgebung und Kultur zu orientieren, über die eigene, persönliche Entwicklung zu reflektieren und sich vor allem mit den Themen Führung und Nachhaltigkeit zu befassen. Und das geschieht auf ganz unterschiedliche Art und Weise.

Selbstlosigkeit und Gottvertrauen

So besuchen sie in Agra die St. Mary's Church, eine Mission für Waisen sowie körperlich und geistig behinderte Kinder. Dort erleben sie, was es in Indien bedeutet, sich selbstlos zu engagieren.

„Ich bewundere die Passion und die Demut, mit der die Ordensschwestern dort ihre Arbeit machen“, zeigt sich Schulze-Severing beeindruckt. „Sie ruhen in sich und ihrem Glauben und sind auf Spenden angewiesen, um den Kindern helfen zu können.“ Und an diesem Tag tun er und seine Kollegen ganz konkret etwas für dieses Heim. Sie streichen es neu an, mit Dulux natürlich. Danach reicht die Zeit

„Ich bewundere die Passion und die Demut, mit der die Ordensschwestern ihre Arbeit machen.“

Christian Schulze-Severing,
Produktionsleiter Industrial Chemicals Ibbenbüren



gerade noch für einen Kurztrip zum Taj Mahal, bevor es mit dem Nachtzug für drei Tage in den zentralindischen Dschungel in der Nähe von Bhopal geht. Neben Fahrradtour, Safari und Yoga um fünf Uhr morgens stehen an diesen Tagen vor allem Workshops und Präsentationen auf dem Programm. Es werden Fragen zur strategischen Ausrichtung diskutiert und Möglichkeiten erörtert, wie jeder Einzelne in seinem Umfeld nachhaltige Projekte in Gang setzen kann. „Das Ganze fand in einer wunderbaren landschaftlichen Umgebung statt“, erinnert sich Schulze-Severing. „Auch wenn wir keinen Tiger gesehen haben, war unser Aufenthalt in den verschiedenen Dschungelcamps ein großartiges Erlebnis.“ Das letzte Kapitel der Reise findet in Bhopal statt. Dies sollte noch einmal einen starken, wenn auch zwiespältigen Eindruck bei den Reisenden hinterlassen.

Fortsetzung auf Seite 6 >>





> AkzoNobel schickte zukünftige Führungskräfte nach Indien



Der größte Chemieunfall der Geschichte

Der Name Bhopal steht heute für die schwerste Chemiekatastrophe der Geschichte. Am 3. Dezember 1984 strömen dort aus einem Leck der Pestizid-Fabrik des US-Unternehmens Union Carbide rund 40 Tonnen Methylisocyanat.

Eine tödliche Gaswolke treibt dicht über dem Boden durch ein angrenzendes Elendsviertel. Bis heute sind rund 20.000 Menschen an den Folgen dieser Katastrophe gestorben. Etwa 100.000 Menschen leiden immer noch unter chronischen und unheilbaren Krankheiten, die offenbar auch weitervererbt werden können. Immer noch kommt heute jedes vierte Kind in Bhopal tot zur Welt.

Beeindruckende Führungspersönlichkeit

Insbesondere als Repräsentanten eines Chemieunternehmens, das sein Hauptaugenmerk auf Sicherheit und Nachhaltigkeit legt, über-

kommt die Gruppe angesichts des immer noch herrschenden Elends und des Leidens ein Gefühl der Betroffenheit und auch der Scham. Sie besuchen die Sambhavna-Klinik, in der die überlebenden Opfer kostenlos medizinisch versorgt werden. „Ich war schockiert und bedrückt angesichts der Menschen, die hier immer noch unter den Folgen dieses schrecklichen Ereignisses leiden“, gibt Schulze-Severing zu. Doch der Besuch in der Klinik soll bei den Teilnehmern nicht nur Betroffenheit bewirken. Denn mit Satinath Sarangi, dem Gründer und Leiter der Klinik treffen die Teilnehmer auf eine charismatische Person, die persönliches Engagement, Führungsqualität und Verantwortung gleichsam verkörpert. Satinath Sarangi gab kurz nach dem Unfall seinen Job als Metallurgie-Ingenieur auf, baute die Klinik auf und kämpft seitdem unermüdlich für die Rechte und eine angemessene Entschädigung der Opfer. „Sein Einsatz für

„ Wenig Schlaf, kaum Privatsphäre und ein vollgepacktes Arbeitsprogramm. Aber insgesamt eine unglaubliche Erfahrung, von der ich profitiert habe und die ich nie vergessen werde.“



die Menschen in Bhopal hat mich stark beeindruckt“, sagt Schulze-Severing. „Er fühlte eine Verpflichtung zu helfen und hat diese Idee konsequent, trotz widriger Umstände, nur mit der Hilfe von Spendengeldern umgesetzt.“

Alles für die Sicherheit tun

„Aber mir hat der Besuch in der Klinik auch noch einmal deutlich vor Augen geführt, dass ich als Produktionsleiter eines Chemiestandortes eine große persönliche Verantwortung trage“, beschreibt er seine Erfahrung in Bhopal. Nämlich wirklich alles dafür zu tun, damit unsere Mitarbeiter und Nachbarn nicht gefährdet werden. Und trotz aller Sicherheitsmaßnahmen und Notfallübungen niemals aufzuhören, nach Möglichkeiten zu suchen, wie man die Sicherheit weiter verbessern und sich auf jeden erdenklichen Fall vorbereiten kann. „Insgesamt war es eine recht harte Woche“, bilanziert Schulze Severing am Ende der Reise.

Wie kommt man eigentlich zum AkzoNobel Sustainability Leadership-Programm?

Für die Reise nach Indien konnte man sich genauso wenig anmelden wie für die Antarktis-Mission vor zwei Jahren. Die Teilnehmer werden nach verschiedenen Kriterien ausgewählt. Grundsätzlich handelt es sich um Personen aus aller Welt, von denen AkzoNobel erwartet, dass sie in absehbarer Zeit Führungsaufgaben wahrnehmen werden. Die einwöchige Reise nach Indien ist dabei nur ein Teil des gesamten Programms. Zur Vorbereitung nahmen die Teilnehmer an verschiedenen Workshops zum Thema Nachhaltigkeit teil, um beispielhafte Projekte kennen zu lernen. Das Programm hat klare Ziele: Es soll sicherstellen, dass die Geschäfte und letztlich AkzoNobel insgesamt von der persönlichen Entwicklung jedes Einzelnen profitieren. Die Teilnehmer sollen im Rahmen dieses Programms ihre Führungsfähigkeiten weiter entwickeln und gleichzeitig Strategien entwickeln, um Maßnahmen zur Nachhaltigkeit in ihrem Arbeitsumfeld weiter voranzutreiben.

Bild oben links: Die gesamte „Reisegruppe“ bei einer der wenigen touristischen Ausflüge vor der gewaltigen Kulisse des Taj Mahal (darunter: Christian Schulze-Severing.)

Bild oben rechts: Ein Workshop in einem indischen Dschungelcamp.

Rechts: Satinath Sarangi erzählt von seinem Einsatz für die Menschen in Bhopal.



Ein Pflegefall in der Familie. **Reine Privatsache?**

Was tun, wenn ein Angehöriger plötzlich zum Pflegefall wird? An wen muss ich mich wenden? Wie bringe ich Pflege und Arbeit unter einen Hut? Kann mein Unternehmen mir dabei helfen, diese Probleme zu lösen? Bei SCHÖNOX in Rosendahl ist man überzeugt davon. Auch in einem solchen Fall sollen die Mitarbeiter auf die Unterstützung ihres Arbeitgebers zählen können. Das Projekt „Pflegekoffer“ ist ein Anfang.

Hilfen für Beschäftigte und Unternehmen

Dieser so genannte betriebliche Pflegekoffer enthält ganz praktische Hilfen für pflegende Beschäftigte, wie Fakten rund um die Pflege, Checklisten zum raschen Aufbau einer tragfähigen Lösung für die häusliche Pflege mit konkreten Ansprechpartnern. Gleichzeitig bietet er dem Unternehmen Ansätze für den Ausbau entsprechender Maßnahmen in diesem Bereich, beispielsweise mit Vorlagen für die Kommunikation im Betrieb, Schulungsunterlagen für einen „betrieblichen Pflegelotsen“ sowie weiterführende Broschüren. Dort findet sich alles, was Unternehmen und Beschäftigte benötigen, um Beruf und häusliche Pflege miteinander verbinden zu können. SCHÖNOX wird diesen Pflegekoffer in den kommenden Monaten testen. Verläuft diese Probephase zufriedenstellend, soll der Pflegekoffer bis zum Jahresende allen interessierten Betrieben aus dem Kreis Coesfeld zur Verfügung stehen.

Spagat zwischen Beruf und Pflege

„Wir möchten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen“, erklärt SCHÖNOX-Personalchef Klaus Lechtenberg. Immerhin wollen rund 65 Prozent der Berufstätigen hierzulande ihre Angehörigen so weit wie möglich selbst betreuen. Dabei stoßen sie aber häufig auf große Schwierigkeiten. Eine Umfrage des Allensbach-Instituts zeigt, dass Arbeiten und gleichzeitig Angehörige pflegen für vier von fünf Erwerbstätigen nur schwer miteinander zu vereinbaren ist. „Wenn wir pflegende Mitarbeiter beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmodelle und andere konkrete Hilfen entlasten können, bringt das letztlich auch unserem Unternehmen Vorteile“, weiß Lechtenberg. „Denn so können wir trotz der zusätzlichen Belastung die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten.“

Arbeitsgruppe Familie und Beruf

Bei SCHÖNOX beschäftigt man sich bereits länger mit diesem und anderen Themen, bei der die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Belangen der Mitarbeiter im Mittelpunkt stehen. So gibt es bereits eine Arbeitsgruppe „Familie und Beruf“. „Da spielt auch das Thema Pflege eine wichtige Rolle“, weiß Klaus Lechtenberg, „Wir hatten im vergangenen Jahr einen Fall, wo bei einem Mitarbeiter daheim eine Pflegesituation gelöst werden musste. Dadurch ist das Thema für uns präsent geworden.“ Die Verantwortlichen gehen davon aus, dass sich der Bedarf durch einen offensiveren Umgang mit diesem Thema mit Sicherheit vergrößern wird. „Bei vielen Mitarbeitern ist das immer noch ein Tabu-Thema“, ergänzt Mechthild Haveresch-Kock, Leiterin Analytik und Produktsicherheit bei SCHÖNOX und Mitglied der Arbeitsgruppe. „Sie wollen Leistung bringen, müssen das aber mit der familiären Situation vereinbaren.“ Das Projekt Pflegekoffer soll Hemmschwellen abbauen und gleichzeitig bei den Kolleginnen und Kollegen Verständnis für die besondere Situation eines pflegenden Mitarbeiters wecken.

Pflegesituation wird sich verschärfen

Insgesamt sind zurzeit 23 Prozent der Pflegenden in Deutschland erwerbstätig. Die Zahl der Pflegebedürftigen wird in den kommenden Jahren stark ansteigen. Prognosen sprechen von einem Zuwachs um bis zu 40 Prozent bis zum Jahr 2030. Schon heute geht es um gut zwei Millionen private Pflegefälle; in 20 Jahren werden es schon drei Millionen sein. Eine wachsende Anzahl von Berufstätigen steht damit vor dem Problem, ihre Arbeit und die Pflege von nahen Angehörigen miteinander verbinden zu müssen.

Pflege – Arbeit – Unternehmen

Entwickelt wurde die Idee Pflegefälle im Rahmen des Projektes PFAU „Pflege - Arbeit - Unternehmen“, einem auf zwei Jahre angelegten, gemeinsamen Projekt der Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH, des INFA-ISFM-Institut an der Fachhochschule Münster sowie der Familienbildungsstätte Dülmen. Finanziert wird es aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung sowie mit Unterstützung des Kreises.





Start für ein einheitliches Personalwesen an allen deutschen Standorten

„Es ist schon ein besonderer Moment“, sagte 1HR-Projektleiter Holger Ebbighausen vor den rund 60 Personalverantwortlichen aus 16 Standorten, die sich im März in Frankfurt zum Auftakt von 1HR in Deutschland trafen.

„Denn noch nie haben sich alle Personaler von AkzoNobel zu einem gemeinsamen Treffen zusammengefunden und noch nie haben wir eine so grundlegende Veränderung der Organisation des Personalwesens durchgeführt.“ Mit 1HR soll vieles anders und vor allem besser werden, und zwar für alle Beteiligten. Denn von den neuen Strukturen werden sowohl die Mitarbeiter als auch die Personalverantwortlichen profitieren sowie unser Unternehmen selbst. „Bislang gibt es kein einheitlich strukturiertes Personalwesen in Deutschland“, beschrieb Ebbighausen die aktuelle Situation. „Beinahe jeder Standort arbeitet nach eigenen Regeln und mit unterschiedlichen IT-Systemen. Das macht eine effiziente Zusammenarbeit verschiedener Personalabteilungen sehr schwer – trotz aller Bemühungen – und führt in vielen Fällen zur Überlastung der Personalmitarbeiter und Unzufriedenheit der Kunden. Die wirklich wichtigen Aufgaben bleiben dabei oft auf der Strecke.“ Eine schnelle und kompetente Beratung der Mitarbeiter oder eine wirkungsvolle Unterstützung von Führungskräften in Bezug auf eine strategische Personalplanung ist so kaum möglich. Das 1HR-Konzept beruht dabei auf drei wesentlichen Säulen, dem administrativen Rückgrat der Organisation („HR Shared Service Center“),

dem Kompetenzzentrum („Center of Expertise“) und den HR (Business) Partnern.

Besserer Service für Mitarbeiter

In dem so genannten HR Shared Service Center gibt es zwei Bereiche. Die Mitarbeiter in der Personalbetreuung sind für den direkten Kontakt mit den Mitarbeitern zuständig. Niemand muss befürchten, dass die Beratung jetzt anonym über ein CallCenter läuft. „Für die Mitarbeiter an den einzelnen Standorten wird sich grundsätzlich kaum etwas ändern, sie behalten einen persönlichen Ansprechpartner“, informierte Tanja Schmidt vom ANFH-Standort Laatzen, die im 1HR-Projektteam für Kommunikation und Change-Management verantwortlich ist. „Aber sie werden spüren, dass sich die Qualität des Service deutlich verbessert.“ Die Mitarbeiter in der Personalbetreuung werden die meisten Fragen direkt beantworten können. Für die wichtigsten Themen wird es darüber hinaus auch umfassende Informationen und Formulare im Intranet bzw. am jeweiligen Standort geben.

Experten für komplexe Fragen

Bei komplexeren Fragen, deren Beantwortung ein hohes Maß an Fachwissen erfordert, beispielsweise bei Fragen zu Arbeitsverträ-

gen oder spezifischen Entgeltfragen kann der Personaler vor Ort in Zukunft schnell auf das Expertenwissen der Kollegen zurückgreifen. Denn neben der Personalbetreuung gibt es im Shared Service Center verschiedene Expertenbereiche u.a. den Personalservice mit Vertragsgestaltung und Rekrutierungs- und Weiterbildungsmanagement oder die Altersversorgung. Die Mitarbeiter dort sind Spezialisten für die einzelnen Themen und unterstützen neben ihrer spezifischen Aufgabe wie beispielsweise die Erstellung von Arbeitsverträgen oder die Vorauswahl von Bewerbern bei offenen Stellen den Personaler vor Ort. „Damit werden wir eine Struktur schaffen, die die Personalmitarbeiter entlastet und gleichzeitig den Mitarbeitern einen besseren Service bietet“, fasste Ebbighausen die Vorteile von 1HR für alle Beteiligten zusammen.

Zukünftige Herausforderungen meistern

Das Konzept von 1HR bietet jedoch weit mehr als eine optimierte Organisation der Dienstleistungen für alle Mitarbeiter. „Mit der Einrichtung eines HR Kompetenzzentrums und den HR Business Partnern verfügen wir zudem über Experten, mit denen wir unsere Personalplanungen und -entwicklung deutschlandweit strategisch ausrichten können“, erklärte Ebbighausen. „Dies ist ein ganz wichtiger Aspekt für die Zukunft unseres Unternehmens, der bislang immer zu kurz gekommen ist.“

„Das Unternehmen, das die besten und motiviertesten Mitarbeiter hat, wird erfolgreich sein“, betonte Knut Schwalenberg, der als Managing Director von Industrial Chemicals 1HR begleitet. Er wies auch darauf hin, dass unser Unternehmen hierzulande ein besonderes Handicap hat. „AkzoNobel ist in Deutschland als Arbeitgeber so gut wie unbekannt“. „Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels müssen wir Strategien



entwickeln und umsetzen, wie wir die besten Talente finden und an unser Unternehmen binden können.“ Dabei spielen neben dem Kompetenzzentrum, wo die Instrumente, Prozesse und Standards für die Personalführung entwickelt und umgesetzt werden, die HR Business Partner eine entscheidende Rolle. Sie sollen auf Augenhöhe mit der Geschäftsführung an den einzelnen Standorten die Personalplanung erstellen und Impulse für die Rekrutierung und Entwicklung von Mitarbeitern geben und entsprechende Strategien entwickeln. Eine zunehmend wichtiger werdende Aufgabe für den zukünftigen Erfolg.

Effizientere Strukturen schaffen

„Insgesamt wollen wir mit 1HR die bestehenden Gemeinsamkeiten nutzen und Reibungsverluste durch unterschiedliche Vorgehensweisen und Doppelarbeit vermeiden“, sagte Ebbighausen. „Dadurch können wir unsere Kapazitäten besser einsetzen, unsere Geschäfte besser unterstützen und Mehrwert bieten. Und natürlich wollen wir gleichzeitig Kosten sparen, dies allerdings nicht durch Einsparungen beim Personal und Mehrarbeit für jeden Einzelnen, sondern durch wesentlich effizientere Strukturen.“ Auch für die Personalmitarbeiter wird 1HR Veränderungen mit sich bringen. Denn jetzt muss jeder Einzelne seinen Platz in der neu zu schaffenden Struktur finden. Der so genannte Transferprozess hat bereits begonnen und soll bis September abgeschlossen sein. Gleichzeitig soll eine einheitliche Software bis zum Jahresende an allen deutschen Standorten implementiert sein. Sie bildet das eigentliche Rückgrat und die zentrale Daten-Basis, über die die Mitarbeiter an den Standorten funktionell zu einer Organisation zusammen geschlossen sein werden. So wird eine effizientere Arbeit erst möglich. Mehr als 90 Prozent der Ziele von 1HR sollen bereits 2012 umgesetzt sein.



Was heißt eigentlich 1HR?

1HR bedeutet, dass es in Zukunft eine einheitliche Organisation des Personalwesens in Deutschland geben wird. HR steht für Human Resources, der englische Begriff für das Personalwesen. Gleiche Projekte gibt es in den zehn größten Ländern, in denen AkzoNobel präsent ist. Die Ausgestaltung ist jeweils an die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen und die individuellen Bedürfnisse der Standorte in den Ländern angepasst. Der Umsetzungsstand ist in den einzelnen Ländern noch sehr unterschiedlich. Erkenntnisse und Erfahrungen aus den anderen Ländern bilden die Basis auch für die Umsetzung von 1HR in Deutschland. Die Ziele aller 1HR-Projekte sind in der HR-Strategie 2012 von AkzoNobel festgelegt, in der vom Vorstand folgende Handlungsfelder festgelegt wurden: Eine verbesserte Nutzung des P&D Dialogs, bessere Förderung der Talente, Vielfalt und Einbeziehung, die Nutzung und Weiterentwicklung von Management Training Programmen sowie der Aufbau eines globalen HR-Informationssystems.

Ein kleiner Aufkleber mit dem AkzoNobel-Logo an den Heckflügeln der McLaren Mercedes Boliden mit den beiden ehemaligen Champions Lewis Hamilton und Jenson Button am Steuer ist das sichtbare Zeichen für eine vertiefte Partnerschaft in dieser Saison zwischen dem Formel1-Rennstall und unserem Unternehmen.



AkzoNobel auf Formel1-Kurs

Innovation beschleunigen

Aber hinter dieser Partnerschaft steckt noch viel mehr als nur ein kleiner Aufkleber. „Mit unserem technologischen Wissen können wir Mercedes McLaren in dieser Saison vielleicht einen kleinen Vorsprung verschaffen“, hofft Jim Rees, Managing Director von Automotive & Aerospace Coatings. „Und auf der anderen Seite können wir sehen, wie sich unsere Lacke unter den extremen Bedingungen in der Formel1 verhalten. Mit diesen Erfahrungen und dem Wissen können wir in Zukunft unseren Kunden noch bessere, haltbarere, nachhaltigere und leistungsfähigere Lösungen anbieten.“ Schließlich war und ist die Formel1 ein Innovationsmotor. Denn nirgendwo sonst

werden innovative Materialien so intensiv getestet und auf Herz und Nieren geprüft.

Jede Sekunde, jedes Gramm zählt

Die Arbeit der Experten von Automotive & Aerospace Coatings im Rahmen dieser Partnerschaft, die in lockerer Form auch schon in der vergangenen Saison bestand, hat bereits Früchte getragen. Denn das Sikkens Hochleistungs-Lacksystem ist extrem leicht, trägt zu einer besseren Aerodynamik bei und benötigt nur halb so viel Zeit bei der Applikation und Trocknung wie konventionelle Autolacke. Entscheidende Vorteile, wenn jedes Gramm und jede Sekunde über Sieg oder Niederlage entscheiden können. Das Gewicht einer

Komponente kann sich allein schon durch die Lackierung verdoppeln. Das heißt auch für Lackierer, jedes Gramm Lack zu sparen und trotzdem eine perfekte Lackierung abzuliefern. Eine Anforderung, denen auch die Lacke selbst gewachsen sein müssen.

Farbe spielt eine entscheidende Rolle

Eine perfekte Lackierung der Boliden ist nicht nur die Visitenkarte eines Formel1-Teams. Sie ist auch das deutlichste Unterscheidungsmerkmal der Wagen während der Rennen. „Ihr Glanz muss auch auf den Fernsehschirmen seine Wirkung entfalten, wenn die Fahrer mit High-Speed über die Piste rasen“, erklärt Jonathan Neale, Managing Director

von McLaren Racing. „Und natürlich wollen wir damit auch die anderen Fahrer einschüchtern, wenn unsere Wagen in ihrem Rückspiegel auftauchen.“ Auch die Piloten der McLaren Mercedes zeigen sich von dem glänzenden Erscheinungsbild ihrer Wagen beeindruckt. „Ich liebe die Lackierung der Vodafone McLaren Mercedes“, zeigt sich Lewis Hamilton, 2008 jüngster Weltmeister der Formel1-Geschichte, begeistert. „Ich weiß, dass unsere Freunde von AkzoNobel wirklich hart mit dem Team daran gearbeitet haben, um den Chromeffekt und das Rocket Red perfekt hinzubekommen. Die Wagen sehen fantastisch aus.“ Und nach den ersten Rennen in der laufenden Saison sieht es auch so



aus, als ob die beiden Ex-Champions mit den neuen Boliden und „Bruce“ auf den Heckflügeln durchaus in der Lage sind, wieder ganz vorne mitzufahren.

Am Ende profitieren die Kunden

„Wir haben die seit der vergangenen Saison bestehende Partnerschaft mit Mercedes McLaren vor dieser Saison noch einmal ver-

tieft“, erklärt Jim Rees. „Denn sie bringt zwei Weltklasse-Unternehmen zusammen, die sich beide gleichermaßen der Entwicklung von Innovationen verschrieben haben. Am Ende profitieren neben dem Formel1-Team vor allem die professionellen Lackierbetriebe, unsere Kunden, von den neuen Produkten und innovativen Technologien, die wir im Rahmen dieser Partnerschaft entwickeln.“

Rund 80 Prozent der maßgeschneiderten Produkte und innovativen Technologien, die bereits für McLaren Mercedes entwickelt wurden, sind auch für den Einsatz auf den Autos geeignet, die wir selber fahren.

Verbund- forschung – gemeinsam neue Wege entdecken

Gemeinsames Forschungsprojekt von AkzoNobel Functional Chemicals und der Friedrich-Schiller-Universität Jena erfolgreich abgeschlossen.



Eigentlich ist die Welt von AkzoNobel Functional Chemicals in Greiz ganz in Ordnung. Schließlich ist AkzoNobel Weltmarktführer für Polysulfide, die dort unter dem Namen Thioplast produziert und vertrieben werden. Doch auch dort will man neue Ideen umsetzen und neue Verfahren finden, um innovative Produkte zu entwickeln und die Produktionsprozesse noch nachhaltiger zu gestalten.

„Aber es ist für einen Standort unserer Größenordnung nicht so einfach, neben dem Tagesgeschäft auch noch intensive Grundlagenforschungsarbeit zu leisten“, räumt Olaf Klobes ein, RD&I Manager am ostthüringischen Standort von Functional Chemicals (links im Bild). „Deshalb starteten wir 2008 mit der nahegelegenen Friedrich-Schiller-

Uns ging es aber auch darum, einen Weg zu finden, bei der Katalyse von den potenziell umwelt- und gesundheitsschädlichen halogenierten Ausgangsstoffen wegzukommen.

Wozu nutzt man eigentlich Polysulfide?

Die Polysulfide aus Greiz werden unter anderem als Dichtstoffe in der Flugzeug- und Raumfahrtindustrie eingesetzt. Der größte Markt ist jedoch die Bauindustrie, wo sie zur Abdichtung von Isolierglasscheiben genutzt werden. Diese Dichtstoffe sind elastisch und gleichzeitig sehr beständig gegen Witterungseinflüsse, Wasser, Öle, Fette, Treibstoffe sowie zahlreiche Chemikalien und Lösemittel. Da sie gegenüber Treibstoffen sehr unempfindlich sind und auch bei niedrigen Temperaturen flexibel bleiben, werden im Flugzeugbau die Verbindungselemente der Treibstofftanks in den Tragflächen eines Flugzeugs sowie die Rumpfstruktur damit abgedichtet.

Universität in Jena ein gemeinsames Forschungsprojekt mit dem Ziel, potenziell neue Anwendungsgebiete für unsere Thioplaste zu entdecken und nachhaltigere Syntheseverfahren für die Herstellung von innovativen Funktionspolymeren auf der Basis von Polysulfiden zu entwickeln.“ Das Projekt mit dem Namen POLYS wurde im Februar dieses Jahres abgeschlossen.

Neues Verfahren gefunden

Wolfgang Imhof, Professor am Institut für anorganische und analytische Chemie der Uni Jena (rechts im Bild) war von der Idee begeistert. „Die Aufgabenstellung war insofern interessant, da die Grundlagenforschung im Bereich der katalytischen Syntheserouten für Polysulfide recht übersichtlich ist. Durch POLYS konnten wir hier einen entscheidenden Beitrag leisten und die Forschung einen Schritt vorantreiben.“ Tatsächlich wurde durch die gemeinsame Arbeit eine neue Methode für die Herstellung von schwefelhaltigen Monomeren gefunden, die bislang zumindest im Labormaßstab funktioniert und möglicherweise zum Patent angemeldet wird. Diese Monomere eröffnen den Zugang zu neuartigen Polymeren auf Polysulfidbasis. „Uns ging es aber auch darum, einen Weg zu finden, bei der Katalyse von den potenziell umwelt- und gesundheitsschädlichen halogenierten Ausgangsstoffen wegzukommen und so die Synthese der neuen Verbindungen nachhaltig zu gestalten“, erklärt Klobes. „Wir wollen ein Verfahren mit wenigen Nebenreaktionen, einer hohen Ausbeute und wenigen Reinigungsschritten.“ Um dieses Ziel zu erreichen, wird jedoch noch einige Forschungsarbeit notwendig sein.

Unterschiedliche Herangehensweise

Industriebetrieb und Universität gehen vollkommen unterschiedlich an solche Fragestellungen heran. Ein Unternehmen allein kann keine Grundlagenforschung betreiben und derart komplexe Fragestellungen bearbeiten.

Und umgekehrt hat eine Universität kaum die Möglichkeit, bestimmte Verfahren unter Industriebedingungen zu testen. „Ohne die Kooperation mit der Universität Jena hätten wir uns mit diesen Fragen neben unserem Tagesgeschäft gar nicht beschäftigen können“, weiß Klobes. „Aber die Zusammenarbeit und das Spezialwissen, das wir dabei erlangt haben, hat unseren Blick in diesem Bereich extrem geweitet.“ Viele Ideen wurden im Laufe des Projekts durchgespielt, häufig mit dem Ergebnis, dass sie sich als undurchführbar erwiesen. Für Imhof kein Grund pessimistisch zu sein. „Für einen Wissenschaftler ist es eben auch eine Erkenntnis, wenn man sieht, dass ein bestimmtes Verfahren nicht funktioniert. Aber wir sind grundsätzlich einen Schritt weiter gekommen, auch wenn zwei Jahre für so ein anspruchsvolles Projekt natürlich knapp bemessen sind.“ Immerhin steht am Ende ein neues Produktionsverfahren, das im Labormaßstab getestet ist. In die Bewertung der auf diesem Weg hergestellten Produkte wurden auch bereits Kunden des Greizer Werkes mit einbezogen. Als nächste große Herausforderung steht das so genannte Upscaling an. Dann wird man sehen, ob das Verfahren auch im Industriemaßstab funktioniert.

Investition in strukturschwaches Gebiet

Auf Grund der guten Erfahrungen überlegt man jetzt, ein weiteres Forschungsprojekt auf dem Gebiet der Polysulfide zu beantragen. POLYS wurde im Rahmen der Verbundförderung der Thüringer Aufbaubank aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und des Freistaates Thüringen gefördert. Für Klobes ist die Förderung solcher Projekte für die strukturschwache Region um Greiz lebenswichtig. Sie stärkt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und schafft und sichert hochwertige Arbeitsplätze in einer Region, der bereits viele Einwohner seit der Wende den Rücken gekehrt haben und wo AkzoNobel als einer der größten Arbeitgeber eine besondere Verantwortung besitzt.

L6S

L6S – Für eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung

Arjan Greidanus ist jetzt ein Green Belt. Der 33jährige Prozessingenieur am Frankfurter Industrial Chemicals-Standort betreibt jedoch gar keine asiatische Kampfsportart. Und doch hat er im April seinen grünen Gürtel gemacht. Der Grund dafür: Er war maßgeblich an einem so genannten Lean Six Sigma Projekt (L6S) zur Reduzierung von Abfallströmen in Frankfurt beteiligt.

Einfach gesagt, dienen L6S-Projekte zur Verbesserung und Optimierung von Prozessen. Die Leiter dieser Projekte nennt man Black Belts, die maßgeblich Beteiligten Green Belts, also Schwarz- und Grüngürtel. Diese Namen orientieren sich tatsächlich an der Rangordnung asiatischer Kampfsportarten. Das dürfte daran liegen, dass Vorläufer von L6S ihre Wurzeln in der japanischen Industrie haben.

Verlässliche Datenbasis

Im vergangenen Jahr sind an den Standorten Frankfurt und Bitterfeld die ersten Lean Six Sigma Projekte (L6S) bei Industrial Chemicals in Deutschland angelaufen. In Frankfurt gab es ein Projekt zur Reduzierung der Abfallströ-

me, in Bitterfeld startete im Herbst ein Projekt zur Erhöhung der Produktionskapazität. „L6S bietet uns eine systematische Vorgehensweise dafür, wie man Projekte anpackt und die Abläufe strukturiert“, erklärt Greidanus das Prinzip von L6S. „Statt auf Bauchgefühl basieren die Entscheidungen im Rahmen eines L6S-Projekts auf einer Vielzahl sicherer Daten.“ Mit der Einführung von L6S will Industrial Chemicals die Messlatte für operative Exzellenz höher legen. Eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung soll in allen Bereichen Eingang halten. „In Frankfurt sparen wir jetzt nach der Umsetzung des Projekts jährlich rund 200 Tonnen Destillationsrückstände aus der Methan-Chlorierung ein. Das heißt: Wir pro-



duzieren weniger Abfall, das senkt Umweltbelastung und Kosten und bringt uns gleichzeitig mehr Produkt“, bringt Greidanus den Erfolg des ersten L6S-Projekts auf den Punkt.

So funktioniert L6S

L6S bietet Methoden und Instrumente für eine strukturierte Analyse von Prozessen. „Nachdem man ein Projektziel definiert hat, schaut man sich den Produktionsprozess aus der Vogelperspektive an und geht dann Schritt für Schritt immer tiefer in die einzelnen Abschnitte hinein“, beschreibt Greidanus die Vorgehensweise. Dabei werden alle relevanten Daten erhoben und anschließend analysiert. Auf dieser Basis werden dann mit den am Produktionsprozess Beteiligten auf allen Mitarbeiterebenen Verbesserungsvorschläge erarbeitet und gegebenenfalls umgesetzt.

Positive Nebeneffekte

„Im Rahmen dieses Brainstormings werden die Meinungen, Ideen und Einschätzungen aller beteiligten Kolleginnen und Kollegen gehört“, erklärt Greidanus. „Dadurch kommt es nicht nur zu interessanten und konkreten Lösungs-

„L6S bietet uns eine systematische Vorgehensweise dafür, wie man Projekte anpackt und die Abläufe strukturiert.“

vorschlägen. Auch die Motivation der Kolleginnen und Kollegen steigt, wenn sie sehen, dass ihre Ideen ernst genommen und auch umgesetzt werden.“ Zudem kann sich dadurch auch die Mitarbeiterkommunikation innerhalb eines Standortes verbessern. „Man weiß jetzt auch, wen man bei welcher Fragestellung mit einbeziehen kann, und zwar auf allen Mitarbeiterebenen“, ergänzt Greidanus. „Natürlich wussten wir, dass wir in unserem Werk über Fachkenntnisse und Spezialwissen verfügen. Jetzt können wir es aber auch schnell aktivieren.“

Gewaltige Einsparpotenziale

Auch wenn man bei Industrial Chemicals mit L6S erst am Anfang steht, so zeigten die Projekte an allen Standorten dieser BU weltweit im vergangenen Jahr bereits Wirkung. Nahezu 2 Millionen Euro konnten eingespart werden. Ist L6S in der gesamten Organisation von

Industrial Chemicals erst einmal komplett verankert, rechnet man mit rund 100 L6S-Projekten jährlich. Damit die Mechanismen an allen Standorten greifen können, müssen Teams geschult werden. Denn L6S erfordert den Einsatz aller Beteiligten, sowohl vom Management als auch von den Mitarbeitern, wenn es wirklich einen Wandel bewirken soll. Dazu braucht man Menschen mit den entsprechenden Fähigkeiten und der richtigen Einstellung. Rund 4 Prozent aller Mitarbeiter sollen zu Green Belts ausgebildet werden. Sie liefern dann aus ihrem Arbeitsbereich die Vorschläge für einzelne Projekte. Bislang gibt es insgesamt 11 Black Belts und 47 Green Belts. Eine dritte Ausbildungs-Welle startete im April.

Arjan Greidanus und Eva Dieckmann, QHSE-Beauftragte, die im L6S-Projekt in Frankfurt zusammen arbeiteten.



Kinder als Botschafter des Unternehmens

Wenn wir gute Auszubildende und damit später auch gute Mitarbeiter für uns gewinnen wollen, müssen wir schon früh damit beginnen, Jugendliche für unser Unternehmen und eine Ausbildung bei uns zu begeistern.

Der jedes Jahr im April stattfindende Girl's Day ist dafür eine gute Gelegenheit. Der Deco-Standort in Köln hat diese Chance auf eine interessante Art und Weise genutzt. So konnten die Mitarbeiter ihre Kinder über das Intranet zu dieser Veranstaltung anmelden. Eine Gelegenheit, die Kolleginnen und Kollegen aus allen Arbeitsbereichen wahrgenommen haben. Der besondere Clou dieser Veranstaltung: Die meisten Mitarbeiterkinder brachten sogar jeweils eine Freundin mit. So zogen am 14. April 20 Mädchen und auch zwei Jungs im Alter zwischen 10 und 15 Jahren über das Werksgelände und ließen sich über die technischen Ausbildungsberufe ausführlich informieren.

Freunde für AkzoNobel begeistern

„Die Kinder unserer Mitarbeiter können eine ganz wichtige Zielgruppe sein, wenn es um die Suche nach qualifizierten Auszubildenden der Zukunft geht“, erklärt Miriam Schöpp, die für die technischen Auszubildenden in Köln verantwortlich ist. Auch ihre Tochter gehörte zu den Teilnehmern an diesem Girl's Day. „Unsere Kinder übernehmen in gewisser Weise die Funktion von Botschaftern für unser

Unternehmen“, fügt sie an. „Denn sie reden ja mit ihren Freundinnen und Freunden nicht nur über das Unternehmen, in dem ihre Eltern arbeiten, sondern führen sie sogar zu uns, wie man heute sehen kann.“

Azubis stellen ihre Berufe vor

Womit sich Lacklaborantinnen während ihrer Ausbildung beschäftigen, erfahren die interessierten Teilnehmer von den Auszubildenden selbst. Frauke Verbruggen, im ersten Lehrjahr, und Silke Swierczek vermittelten anschaulich, worauf es bei der Herstellung von Farben und Lacken ankommt. Und Lackingenieurin Heike Jänchen nahm sich viel Zeit, um den staunenden Teilnehmern zu zeigen, was man an Holzbrettern über den Baum erfahren kann, von dem sie stammen und was man bei der Entwicklung für Beschichtungen von Fensterrahmen oder Türen aus Holz alles beachten muss. „Natürlich sind die meisten Kinder stolz, wenn Sie ihren Freunden zeigen können, wo ihre Eltern arbeiten“, weiß Miriam Schöpp. Und dieses Konzept könnte Schule machen. „Denn die Kinder von Mitarbeitern sind wichtige Multiplikatoren für das Image unseres Unternehmens. Sie wissen von zu

Hause wie es im Unternehmen läuft und tragen den Namen AkzoNobel weiter. Das ist wichtig, da unser Unternehmen trotz seiner weltmarktführenden Stellung bei den Jugendlichen immer noch sehr unbekannt ist.“

Gemeinsam handeln im Rahmen von 1HR

„Mit dem Start von 1HR wird in Zukunft bestimmt auch Bewegung in die Nachwuchswerbung kommen“, ist sich Schöpp sicher. So wird man an den verschiedenen Standorten in Zukunft eine gemeinsame Strategie bei der Suche nach gut ausgebildeten Schulabgängern verfolgen. „Ich kann mir zum Beispiel gut vorstellen, dass es sinnvoll wäre, den nächsten Girl's Day gemeinsam mit dem Kölner Chemicals-Standort zu veranstalten“, so Schöpp. „Wir müssen AkzoNobel als interessanten Arbeitgeber gerade auch bei den jüngeren Menschen bekannter und attraktiver machen. Dazu müssen wir Strategien entwickeln, wie wir die besten Talente finden.“ Die Idee, den Kindern von Mitarbeitern verschiedene Berufsbilder im Unternehmen ihrer Eltern vorzustellen, und gleichzeitig deren Freunde zu aktivieren, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung.

Gemeinsam läuft's besser

Meist geht es donnerstags nach der Arbeit los. Dann tauschen eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen am Hildener Standort von Packaging Coatings ihre Business-Kleidung gegen farbenfrohe Funktionsware und fahren gemeinsam in den Hildener Stadtwald, um einen 10 Kilometer-Lauf zu absolvieren.

„Unsere Laufgruppe besteht bereits seit Ende 2008“, sagt Jörg Schiffer, Mitglied im europäischen Management-Team bei Packaging Coatings und ein Läufer mit großer Marathon-Erfahrung. „Wir haben uns damals während der Gesundheitswoche gegründet, die wir in Hilden jedes Jahr veranstalten.“ Die Gruppe besteht mittlerweile aus rund 12 Kolleginnen und Kollegen, die regelmäßig miteinander trainieren. „Die Idee war einfach, sich an der frischen Luft gemeinsam zu bewegen und Spaß dabei zu haben“, ergänzt Kerstin Wiegandt, Mitarbeiterin der Personalabteilung bei Packaging Coatings.

Starke Beteiligung von AkzoNobel

Das erste Highlight für die Hildener Läufer in diesem Jahr war die Teilnahme am Rotterdam Marathon am 10. April. Dort teilten sich dann jeweils vier Läufer eines Teams die Gesamtdistanz von etwas mehr als 42 Kilometern. Insgesamt trafen sich über 120 Kolleginnen und Kollegen von AkzoNobel, hauptsächlich aus Deutschland und den Niederlanden, vor dem Lauf im Rotterdamer Hilton. Das Hotel unweit von Start und Ziel wurde kurzfristig zum neuen Standort von AkzoNobel. Dort verteilten die Organisatoren einheitliche neon-grüne AkzoNobel-Laufshirts. „Daran konnte man dann leicht erkennen, wer zu uns gehört. Das machte die Kontaktaufnahme leicht“, sagt Wiegandt. „Die Organisation war ohnehin prima. Nach dem Lauf gab es Obst, man konnte im Hotel duschen, sich massieren lassen oder einfach in einer Sofaecke entspannen.“

Laufenerlebnis Marathon

Der 10. April war ein perfekter Tag für einen Marathon. Die Sonne schien den ganzen Tag, 22.000 Teilnehmer sorgten für eine wunderbare Atmosphäre. Insgesamt gingen 29 Staffel-Teams und acht Einzelläufer von

AkzoNobel an den Start, darunter 34 Läuferinnen und Läufer von deutschen Standorten, hauptsächlich aus Hilden und Köln. Auf Grund der äußeren Bedingungen war es auch nicht überraschend, dass am Ende gute Siegerzeiten herauskamen. Es war der bislang schnellste Marathon in diesem Jahr. Beherrscht wie üblich von den Läuferinnen und Läufern aus Kenia und Äthiopien. „Für uns ging es jedoch weniger um die Zeiten als vielmehr um das gemeinsame Lauferlebnis“, erklärt Schiffer. „Und das hat in Rotterdam wunderbar funktioniert.“

Danach lockte mit dem Düsseldorf Marathon am 8. Mai schon die nächste Laufveranstaltung, wo die Teams aus Hilden ebenfalls an den Start gingen. Für Kerstin Wiegandt waren die Staffeln aber nur die Vorbereitung auf eine weitaus größere Herausforderung. Sie wird im September in ihrer Heimatstadt Berlin gemeinsam mit ihren erfahrenen Trainerkollegen Jörg Schiffer ihren ersten kompletten Marathon laufen.

Jörg Schiffer, Michael Ottinger, Emmanuel Bareaud, Esther Senger-Narr, Kerstin Wiegandt und Bernd Woiske beim Training im Hildener Stadtwald und kurz vor dem Lauf in Rotterdam.





Mit Kollegen zusammen Yamme(r)n

Yammer ist keine Klagemauer oder eine Meckerecke. Yammer ist der Name eines Netzwerks, in dem die Mitarbeiter von AkzoNobel miteinander kommunizieren können, und zwar standort-, BU- und länderübergreifend.

Einblicke

Herausgeber:

AkzoNobel Unternehmenskommunikation Deutschland
Christian Willers
Kreuzauer Str. 46, 52355 Düren
AkzoNobel Info-Tel: 02421 595 614
Intranet: <http://one.akzonobel.intra/country/DE>

Redaktion und Layout

Shining PR GmbH
Matthias Beiderbeck
Honiggasse 2, 50129 Bergheim
Tel: 02238 96 62 0
Mail: info@shiningpr.com

Redaktionelle Mitarbeit:

Arjan Greidanus, Martina Hinkenjann, Olaf Klobes, Ulrike Liebig, Tanja Schmidt, Miriam Schöpp, Christian Schulze-Severing, Doris Wapelhorst, Kerstin Wiegandt

Fotonachweis

David Lichtneker (S. 4-7)

Der Abdruck von Artikeln ist – unter Nennung der Quelle – gestattet. Die nächste Ausgabe erscheint im September 2011.

Yammer funktioniert ähnlich wie Facebook. Man loggt sich unter www.yammer.com mit seiner AkzoNobel-Mailadresse ein, erstellt ein persönliches Profil und kann dann verschiedenen Gruppen beitreten. Erst 20 Mitarbeiter tummeln sich in der Gruppe „AkzoNobel Deutschland“. Die Kollegen in anderen Ländern sind da schon ein bisschen weiter. Christian Willers, Leiter Unternehmenskommunikation Deutschland ist aber von Yammer begeistert. „Yammer bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, sich in allen Belangen auszutauschen. Wir stehen mit der Nutzung von Social Media für unsere Arbeit in Deutschland noch am Anfang, und deshalb möchte ich möglichst viele Kolleginnen und Kollegen dazu ermuntern, Yammer einfach mal auszuprobieren. Getreu dem Motto: Alles kann, nichts muss, ist die Nutzung natürlich freiwillig.“

Jederzeit und überall nutzbar

Auch die Kommunikation in Yammer ähnelt der in Facebook. Das heißt, die einzelnen Nachrichten sind kurz gehalten und auch im Nachhinein leicht überschaubar. Das macht es einfach, beispielsweise Diskussionen oder Projektverläufe zu verfolgen. Projektgruppen sind schnell und unkompliziert eingerichtet. Mit Yammer lassen sich Themen kanalisieren, man kann Daten gemeinsam nutzen, Fragen stellen, Wissen austauschen, Brainstormings veranstalten oder sich ganz einfach über gemeinsame Interessen kennenlernen. Die Plattform unterstützt alle Geräte, wie BlackBerry, iPhone oder PC und ist damit überall in jeder Situation nutzbar.

Mehr Kontakte knüpfen

„Es wird sicher noch einige Zeit brauchen, bis das Arbeiten in unternehmensinternen Netzwerken selbstverständlicher Bestandteil unseres Arbeitsalltags ist“, weiß Willers. „Aber ebenso sicher ist es, dass Yammer die Kommunikation innerhalb unseres Unternehmens verbessern und effizienter gestalten kann. Ich glaube, dass sich die standort- und BU-übergreifenden Kontakte, die dort entstehen, positiv auf die Arbeit jedes Einzelnen auswirken und manche Dinge sogar beschleunigen können. Und nebenbei macht es auch noch Spaß.“ Der Informations- und Wissensfluss verbessert, sich und alle sind immer auf dem Laufenden. Und natürlich trägt es zu einer besseren Vernetzung der Mitarbeiter untereinander bei. Auch für die Mitarbeiter im Außendienst kann Yammer wichtig sein.

Denn so ist man auch ohne „Flurfunk“ stets über alles im Bilde und kann an Diskussionen teilnehmen.

AkzoNobel hat ein starkes Interesse daran, dass die Mitarbeiter Social Media nutzen und hat nun auch Richtlinien herausgegeben, die eine umfangreiche Einführung zu dem Thema geben und Regeln für das Online-Verhalten von Mitarbeitern vorgeben, an die man sich unbedingt halten sollte. Sie sind im Intranet zu finden unter: <http://one.akzonobel.intra/country/DE/Pages/SocialMedia.aspx>



AkzoNobel
Tomorrow's Answers Today

www.akzonobel.de

AkzoNobel ist der größte Hersteller von Farben und Lacken weltweit und ein führender Produzent von Spezialchemikalien. Wir beliefern Unternehmen und Verbraucher in der ganzen Welt mit innovativen Produkten und arbeiten leidenschaftlich an der Entwicklung nachhaltiger Lösungen für unsere Kunden. Unser Portfolio umfasst international bekannte Marken wie Dulux, Sikkens, International und Eka. Wir sind ein Global Fortune 500 Unternehmen mit Hauptsitz in Amsterdam, Niederlande, und nehmen stets einen Spitzenplatz im Dow Jones Sustainability Index ein. Unsere 55.000 Mitarbeiter/innen in über 80 Ländern engagieren sich für Spitzenleistungen und streben danach, getreu unserem Motto „Tomorrow's Answers Today™“ die Antworten von Morgen schon heute zu geben.

