



INTERVIEW mit Mag. Andreas Pusch HR-Leiter, MARK Metallwarenfabrik GmbH

MARK

Ziel des Automobil-Zulieferers ist nach erfolgreicher Bewältigung der Wirtschaftskrise nun die langfristige Positionierung einer Arbeitgebermarke und die Professionalisierung des Recruiting-Prozesses. Denn nach 16 Monaten Auftragswachstums ist man bei Mark Metallwaren wieder auf Personalsuche. Für die Ausbildung der rund 25 Lehrlinge sorgt neben der KTLA auch die „Markademie“.



Netzwerk HR: Erklären Sie bitte kurz das Tätigkeitsfeld Ihres Unternehmens ...

Die Mark Metallwarenfabrik wurde 1920 gegründet und beschäftigte sich in den ersten Jahrzehnten ihres Bestehens mit der Herstellung von Kleinmetallteilen für die Schuh-, Möbel- und Papierindustrie. Ab den 1980er Jahren begann man mit der Belieferung der Automobilindustrie, deren Anteil heute rund 75 % vom Gesamtumsatz beträgt. Die Mark Metallwarenfabrik ist spezialisiert auf die Herstellung von hochpräzisen Metallteilen in sehr großen Stückzahlen, die z. B. in Motoren, Getrieben, Bremssystemen, in der Karosserie oder auch zur Befestigung der Innenausstattung eingesetzt werden.

An unserem Hauptstandort in Spital am Pyhrn beschäftigen wir derzeit rund 220 Mitarbeiter. In unserem Schwesterunternehmen in Purkersdorf bei Wien (Herstellung von Qualitätsdrehteilen) sind 40 Mitarbeiter tätig. Für das laufende Geschäftsjahr 2010/11 rechnen wir mit einem Gesamtumsatz von 36 Millionen €.

Netzwerk HR: Welchen Stellenwert hat die Personalarbeit bei Mark Metallwaren?

Durch den engen Bezug der Eigentümerfamilie zum Unternehmen und zur Region hatte die Personalarbeit und das Arbeiten mit den Mitarbeitern seit jeher einen sehr hohen Stellenwert. Obgleich sich ein Unternehmen den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen natürlich nicht entziehen kann, steht Mark für soziale Ausgewogenheit und eine langfristig ausgerichtete Personalpolitik. Weitere Schwerpunkte sind die Stärkung von Aus- und

Weiterbildungsprogrammen und die Schaffung einheitlicher Standards für die beiden Unternehmensstandorte.

Netzwerk HR: Wo lag die größte Herausforderung im Personalmanagement der jüngeren Vergangenheit?

Zweifelsohne in der Bewältigung der akut hereinbrechenden Wirtschaftskrise im Herbst 2008. Innerhalb von zwei Wochen sank das Auftragsvolumen um 50 %. Gemeinsam mit unserer Belegschaft und externer Unterstützung durch Wirtschaftskammer OÖ, Arbeiterkammer Kirchdorf und AMS Kirchdorf wurde nach Lösungen gesucht und nach intensiven Beratungen auch gefunden.

Im Rahmen eines Bündels verschiedenster Maßnahmen (zB. Urlaubsabbau, Bildungskarenz, ...) konnten wir fast 90 % unserer Mitarbeiter in Beschäftigung halten. Kern des Pakets war der Abschluss einer auf 1 Jahr beschränkten Teilzeitvereinbarung mit allen Mitarbeitern und Führungskräften (einzige Ausnahme: Lehrlinge). Wir sind allerdings froh, dass sich die Lage in der Zwischenzeit verändert hat und wir nach 16 Monaten kontinuierlichen Auftragswachstums schon wieder auf aktiver Personalsuche sind!

Netzwerk HR: Welche Maßnahmen setzen Sie im Bereich der Aus- und Weiterbildung Ihrer MitarbeiterInnen?

Mark ist seit Jahrzehnten einer der größten Lehrlingsausbildner in der Region. Aktuell erlernen bei uns 25 junge Menschen den Beruf

- Werkzeugbautechniker/-in,
- Produktionstechniker/-in und
- Elektrobetriebstechniker/-in.

**Netzwerk HR:** *Was ist die „Markademie“?*

Vor einiger Zeit haben wir im Rahmen des Projekts "Wissensmanagement" begonnen, Teile des an und für sich sehr bewährten Ausbildungsprogramms umzustellen und unsere Kerntechnologie, das Tiefziehen von Metallen, noch stärker in den Fokus zu rücken. Zu diesem Zweck haben wir theoretische Grundlagen und das jahrzehntelange Praxis-Wissen unserer "alten Hasen" in neue Form gebracht und vermitteln das Gesammelte in einer mehrwöchigen Intensivausbildung, der sogenannten "Markademie", unseren Lehrlingen. Darüberhinaus stellen wir die erarbeiteten Unterlagen im Intranet allen Mitarbeitern als Wissensdatenbank zur Verfügung.

Generell werden mindestens einmal im Jahr die Bildungsbedarfe aller Mitarbeiter über die Mitarbeitergespräche erhoben und wir versuchen, wirklich auch auf individuelle Wünsche, Bedürfnisse und Erfordernisse einzugehen. Eine Besonderheit, die wir anbieten, ist die KTLA-Lehre, eine Kombination aus Lehre und HTL-Abschluss, die wir gemeinsam mit anderen Unternehmen aus dem Kremstal vor 7 Jahren aus der Taufe gehoben haben.

Netzwerk HR: *Wie positionieren Sie sich als attraktiver Arbeitgeber in Ihrer Region?*

Nach meiner Einschätzung ist es immens wichtig, sich im Vorfeld zu überlegen: Was macht

uns aus? Was taugt den Mitarbeitern bei uns? Es macht keinen Sinn, irgendetwas nach außen hin darzustellen, was man nicht ist und nicht erfüllen kann. Für Mark könnte ich mir vorstellen, dass für unsere Mitarbeiter die Kombination aus interessanten Arbeitsaufgaben mit High-Tech-Charakter und dem offenen, umgänglichen Arbeitsklima eine gute Basis darstellt.

Um dieses Bild vermitteln zu können, bedarf es eines gelungenen Marketing-Mix aus regionalen Medien, der intensiven Zusammenarbeit mit Schulen und Kindergärten (Projektwochen, Girls Day, "Technik-Koffer", ...) und z. B. auch Großveranstaltungen wie einem "Tag der offenen Tür", wo wir heuer wieder mehr als 2000 Besucher erwarten werden.

Netzwerk HR: *Welche Herausforderungen sehen Sie in den nächsten Jahren auf das Personalmanagement zukommen?*

Dazu fällt mir vor allem eines ein: der sich verschärfende Fachkräftemangel aufgrund des demographischen Wandels. Die Gegenmaßnahmen müssen sein: die Top-Positionierung des eigenen Unternehmens (siehe oben), die verstärkte Erschließung bisher wenig genutzter potentieller Ressourcen (als Stichworte Mädchen/Frauen in der Technik und Menschen mit Migrationshintergrund) und die Bindung älterer Mitarbeiter an das Unternehmen.