

J. RETTENMAIER & SÖHNE

Zertifizierte Qualifikationen

J. RETTENMAIER & SÖHNE GMBH + CO KG JRS Fasern aus der Natur

Höchste Qualität im kleinsten Maßstab. Dafür steht J. Rettenmaier & Söhne. Mit innovativer Technologie zur Verarbeitung von pflanzlichen Rohstoffen verbessert das Unternehmen unser aller Leben. Um diesen hohen Qualitätsstandard zu halten und in Zukunft noch effizienter zu produzieren, hat das Unternehmen sich für ganzheitliches Workforce Management entschieden. Der Vorteil: wertschöpfendes Arbeitszeitmanagement, einfachere Workflows und qualifizierte und zufriedene Mitarbeiter.

Mit seinen weltweit knapp 3.000 Mitarbeitern an über 60 Standorten sorgt J. Rettenmaier & Söhne seit vier Generationen für „grüne" Innovationen und Visionen. Die Innovation: Mechanische und chemische Verarbeitung pflanzlicher Rohstoffe wie Cellulose, Getreide-, Frucht- und Holzfasern. Die Vision dahinter ist unter anderem die Reduktion von Wohlstandserkrankungen, die Reduzierung von Antibiotika in der Tiermast oder der Ersatz von Mikroplastiken in Kosmetikanwendungen. Doch innovative Forschung und eine wirtschaftliche Produktion im volatilen Marktumfeld benötigen agile Personalprozesse. Und gerade für die wichtigen Zertifizierungsrichtlinien im Produktionsumfeld braucht es einheitliche und systematische Organisations- und Überwachungsmechanismen. Audits zeigten auf, dass es hier Optimierungspotenziale gab. Ein professionelles, automatisiertes Qualifikations- und Weiterbildungsmanagement schaffte Abhilfe. Heute werden Schulungen IT-gestützt gemanagt und transparent dokumentiert, Qualifikationen fließen automatisch in die Planung ein. Dadurch ist Gesetzeskonformität gewährleistet und Zertifizierungsrichtlinien werden eingehalten. ATOSS Workforce Management trägt dazu bei, Innovation und Vision voranzutreiben.

i FACTS & FIGURES

3.000 Mitarbeiter weltweit
1.600 Mitarbeiter in Deutschland
60 Standorte

» Die wiederholten kritischen Anmerkungen zu unserem Schulungsmanagement im Rahmen der Zertifizierung nach ISO 50001 war für uns der Impuls, unser Weiterbildungs- und Qualifikationsmanagement auf den Prüfstand zu stellen und konsequent zu überarbeiten. Die umgesetzten Maßnahmen stellten nicht nur die Re-Zertifizierung sicher, auch die Auditoren sind von unserem neuen Qualifikations- und Schulungssystem begeistert. «

Robert Schwabl, HR-Manager und Projektleiter

ATOSS LÖSUNG

- Arbeitszeitmanagement
- Employee & Manager Self Service
- Personaleinsatzplanung
- Qualifikationsmanagement
- Weiterbildungsmanagement
- Aufgabenmanagement
- Zutrittskontrolle
- Schnittstelle zu P&I LOGA





J. Rettenmaier & Söhne beschäftigt weltweit rund 3.000 Mitarbeiter, 1.600 davon allein in Deutschland. Das Familienunternehmen betreibt rund um den Globus 24 Vertriebs- und 20 Produktionsgesellschaften. Mit 800 Beschäftigten ist das Stammwerk in Rosenberg der größte Standort des Unternehmens.

Das Ende komplexer Genehmigungsprozesse

Rund 1.600 Mitarbeiter werden bei J. Rettenmaier & Söhne seit über zehn Jahren mit ATOSS Zeitwirtschaft gemanagt. Außerdem planen die Meister an elf deutschen Standorten etwa 600 Produktionsmitarbeiter mittels Personaleinsatzplanung. Die Reduktion administrativer Aufwände wurde mit der Einführung des Employee & Manager Self Service weiter vorangetrieben. Ein auf das Unternehmen zugeschnittenes Workflow Management ersetzte komplexe Genehmigungsprozesse, Papieranträge, Medienbrüche und Fehlplanungen. Stattdessen beantragen Mitarbeiter IT-gestützt über den Self Service ihre Abwesenheiten oder Zeitkorrekturen und haben jederzeit Einsicht in ihre aktuellen Zeitkonten. Das trägt zu mehr Eigenverantwortung und Motivation bei den Mitarbeitern bei.

Proaktives Qualifikations- und Weiterbildungsmanagement

Auch bei einer weiteren großen Herausforderung schaffte Workforce Management Abhilfe: Denn Audits zeigten Handlungsbedarf in der Organisation von rechtlich notwendigen Schulungen auf. Bei J. Rettenmaier & Söhne ist das ein Umfang von rund 3.500 Schulungsstunden pro Jahr. Es musste also effektiv umstrukturiert werden. Um die Transparenz über arbeitsplatz- und mitarbeiterbezogene Qualifikationen, wie z.B. Gefahrstoffbeauftragte, Staplerführerschein, Gefährdungsbeurteilung oder auch wichtige Zusatzqualifikationen wie Ersthelfer oder Brandschutzbeauftragte sicherzustellen. Außerdem war eine systematische Überwachungsroutine notwendig, um zu jeder Zeit Gesetzeskonformität gewährleisten zu können. Heute werden über ATOSS Qualifikationsmanagement jedem Musterarbeitsplatz spezifische Soll-Qualifikationen, allen Mitarbeitern ihre persönlichen Ist-Qualifikationen zugeordnet. Ist der Mitarbeiter als Ersthelfer ausgebildet oder kann er einen Lkw fahren? Verfügt er über weitere relevante Qualifikationen? Aufgrund dessen kann in der Qualifikationsmatrix automatisch und schnell ein Soll-Ist-Abgleich durchgeführt werden. Auch die bereichsübergreifende Vertretungsorganisation wurde vereinfacht, da der verantwortliche Meister im Falle einer Unterbesetzung einen sofortigen Überblick über Mitarbeiter mit Mehrfachqualifikationen hat. Innerhalb der Matrix werden nicht vorhandene oder ausgelaufene Qualifikationen mit einer Red Flag visualisiert. Trainings können so umgehend eingeleitet werden. Diese werden im ATOSS Weiterbildungsmanagement dokumentiert, wo auch alle zugehörigen Unterlagen wie Teilnehmerlisten, Zertifikate und Schulungs- und Prüfungsunterlagen zur Wirksamkeitskontrolle abgelegt sind. Nach erfolgreicher Schulung wird die erlangte Qualifikation automatisch in das Ist-Profil des Mitarbeiters übertragen, inklusive des neuen Auslaufdatums. Mit ATOSS Aufgabenmanagement wurde zudem ein systematischer Überwachungsmechanismus eingeführt, der ein proaktives Qualifikationsmanagement möglich macht. Einladungen zu fälligen Trainings werden automatisch an die Teilnehmer verschickt, die Meister per E-Mail informiert. Heute werden alle rechtlichen Vorgaben optimal erfüllt, die planungsrelevanten Verantwortlichkeiten wurden dezentralisiert und Entscheidungen dorthin verlagert, wo sie auch getroffen werden. Die Umstrukturierungen brachten nicht nur die Re-Zertifizierung, auch das Vertrauen der Auditoren und des Managements in die neuen Schulungsmechanismen stieg enorm an. Inzwischen sind weitere Länderorganisationen in das innovative Schulungskonzept integriert.

Optimierungspotenziale ausschöpfen

Das Qualifikationsmanagement soll in Zukunft konsequent optimiert und ausgebaut werden, beispielsweise sollen weitere Fortbildungsmaßnahmen über die Plattform laufen. Zudem ist geplant, die Anzahl der Musterarbeitsplätze zu reduzieren. Das würde den bereichsübergreifenden, regelkonformen Mitarbeitereinsatz und damit die Planungsflexibilität noch einmal erheblich steigern. Zeitnah soll auch das neue Staff Center eingeführt werden. Für noch effizientere Self Services und noch zufriedenere Mitarbeiter.

ERGEBNISSE

- Erfolgreiche Re-Zertifizierung nach ISO 50001
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit durch Integration in die zeitwirtschaftlichen Prozesse
- Systemgestützte Planung und Dokumentation von rund 3.500 Schulungsstunden pro Jahr
- Sicherstellung der Gesetzeskonformität im Qualifikationsmanagement
- Mehr Transparenz und Flexibilität für Planungsverantwortliche