

Löhne/Bad Oeynhausen, 14.07.2010

## **PRESSEMITTEILUNG**

### **Ein starkes Team – Erfolg durch Kompetenz – Workshop im Projekt Future Food.NRW**

Die Fussball-WM 2010 hat uns vorgemacht, was es bedeutet, ein starkes Team zu sein. Dabei ist die wichtigste Aufgabe des Trainers die Potentiale der Teamspieler zu erkennen und auf die richtige Position zu setzen.

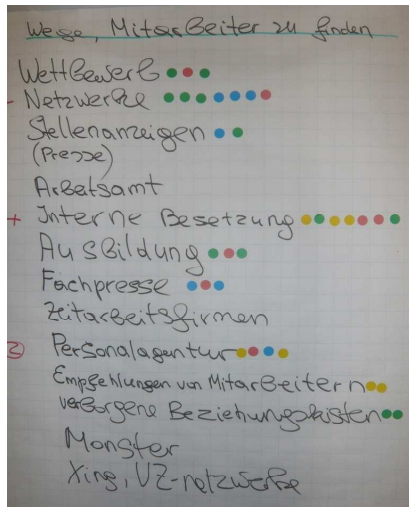
Im Fokus des Projektworkshops bei C. Hahne Mühlenwerke GmbH & Co.KG standen daher die Fragestellungen: „Welche Kompetenzen der Beschäftigten sind für die Innovationskraft des Unternehmens wichtig? Wo findet man den passenden Mitarbeiter/Innen für die Schlüsselpositionen im Unternehmen?“

Die kleinen und mittleren Unternehmen der Lebensmittelindustrie sind einem harten Wettbewerb ausgesetzt. Überleben und Wachstum sind nur mit innovativen Produkten und guter Reaktionsfähigkeit zu sichern. Die Herausforderungen des Marktes lassen auch die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten steigen.

In einem angeregten Austausch stellten die Teilnehmer fest, wie schwierig es ist, praxistaugliche Anforderungsprofile zu erarbeiten. Die Anforderungen an die idealen MitarbeiterInnen sind hoch. Für Positionen im „offensiven Mittelfeld“ sind neben Fachkenntnissen, Prozesskenntnisse, Führungskompetenz, betriebswirtschaftliche Kenntnisse, analytische Fähigkeiten, Konfliktmanagement, Kommunikationsfähigkeit, aber auch Querdenken, Kreativität und gute Menschenkenntnis gefragt. Ein Teamspieler mit Torrieher sozusagen.



Die Suche nach geeigneten MitarbeiterInnen gestaltet sich gerade für kleine und mittelständische Betriebe der Lebensmittelindustrie in NRW schwierig. Aber die anwesenden Unternehmer haben Ihre bewährten Erfolgsrezepte, wie man passende Mitarbeiter findet.



Aus Sicht der Teilnehmer haben sich insbesondere die persönlichen Netzwerke bewährt. Häufig und gerne greifen die Unternehmen auch auf Mitarbeiter/Innen aus den eigenen Reihen zurück. Weitere Möglichkeiten bieten Personalagenturen, Anzeigen in der Fachpresse sowie Empfehlungen von eigenen Mitarbeitern.

Sind geeignete Kandidaten gefunden, sind die Führungskräfte gefordert, diese im Unternehmen nachhaltig zu verankern und sie auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Neben externen Weiterbildungsmaßnahmen fördert der Wissensaustausch im Unternehmen die Einarbeitung. Für den dauerhaften Erfolg ist es sehr empfehlenswert, das Verständnis und die Unterstützung im bestehenden Team

zu sichern. Deswegen sollte die Geschäftsführung alle Beteiligten über Änderungen rechtzeitig und persönlich informieren und den „Thomas Müller“ in der neuen Funktion allen Beschäftigten vorstellen.

Das Fazit des dritten Workshops lautet daher: Gezielte Personalauswahl und –entwicklung fördern die Innovationskompetenz von Teams und Unternehmen.

Weitere Informationen zum Projekt und Instrumenten sind unter [www.futurefood.eu](http://www.futurefood.eu) zu finden.

Das Projekt FutureFood.NRW wird von der innowise GmbH koordiniert, zusammen mit dem Food-Processing Initiative e.V. durchgeführt und von der Regionalagentur OstWestfalenLippe begleitet. Das Projekt wird mit Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Nähere Informationen zum Projekt FutureFood.NRW erhalten Sie bei:

innowise GmbH  
Markus Schroll  
Bürgerstraße 15  
47057 Duisburg  
Tel.: 0203-39 37 640  
Email: [ms@innowise.eu](mailto:ms@innowise.eu)

Food-Processing Initiative e.V.  
Beate Kolkmann  
Herforder Straße 26-28  
33602 Bielefeld  
Tel.: 0521-986 40-0  
Email: [Beate.Kolkmann@foodprocessing.de](mailto:Beate.Kolkmann@foodprocessing.de)