

Weiterbildung und Recruiting im Zuge der Entwicklung neuer Produktionsfelder

Stephan Barlet, Human Resources

Maritimes Cluster Norddeutschland

Hamburg, 05. Dezember 2011

Sietas hat vier unterschiedliche Schiffstypen im Auftragsbestand

Schergutschiff (Typ 183)



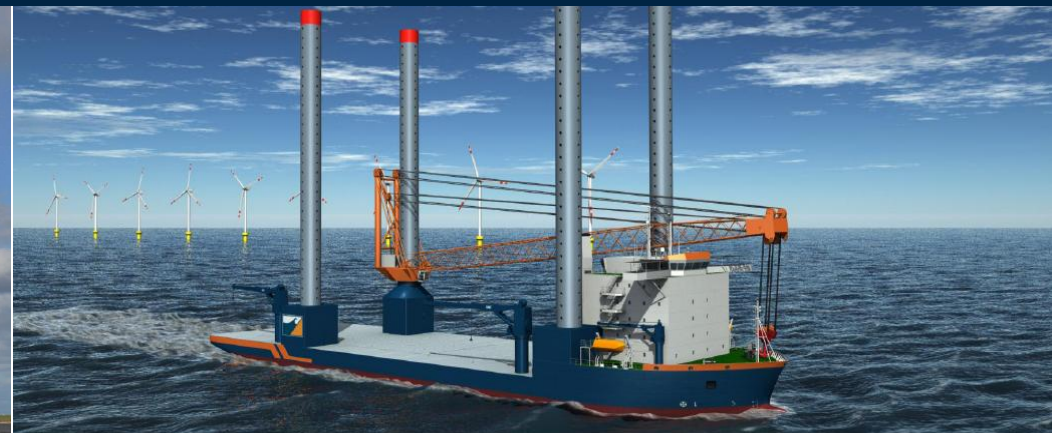
Fähre (Typ 185)



Saugbagger (Typ 180a)

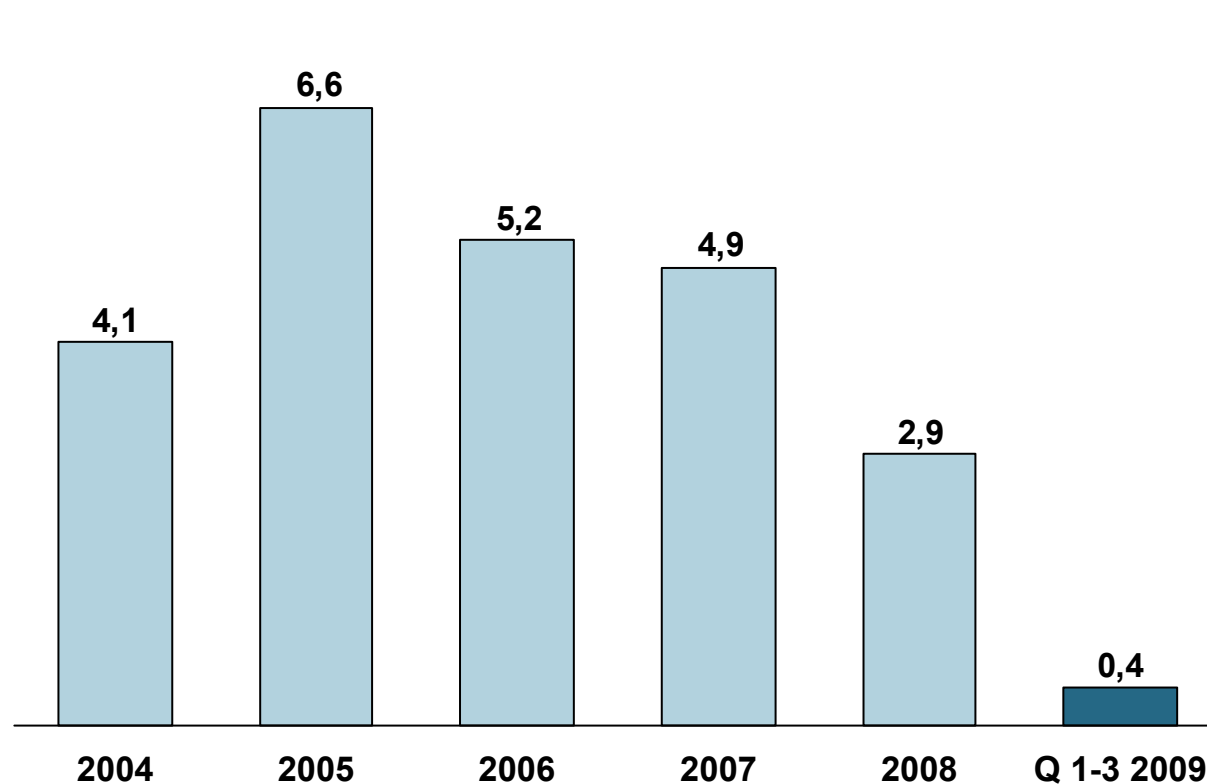


Offshore-Windkraft-Transport- und Installations-Schiff (Typ 187)



Ausgangssituation 2009: Seit Jahren schwierige Lage im deutschen Handelsschiffbau

Auftragseingang Deutscher Handelsschiffbau bis Q 3 2009 [Mrd. EUR]



BEMERKUNGEN

- In Q 1-3 2009 wurden im deutschen Handelsschiffbau **Neubaufträge über zwölf Schiffe** akquiriert
- Der **Gesamtwert** liegt bei **387 Mio. EUR** – **130 Mio. EUR (34%) entfielen auf** die in den ersten drei Quartalen 2009 durch **Sieta**s akquirierten Aufträge

Sietas ist am 1. März 2009 mit einem Konzept aus drei Eckpunkten angetreten

- 1.** | Vom Container- zum Spezialschiff
- 2.** | Vom Handwerks- zum wettbewerbsfähigen Industriebetrieb
- 3.** | Eine Maritime Gruppe

Maßnahmen des industriellen Konzeptes der Sietas Schiffswerft

Umsetzung der Ziele des Industriellen Konzeptes aus Februar 2009

1 Neue Produkte im Bereich Heavy Lifter, Fähren/RoRo, Bagger und Offshore **entwickeln**



2 Produktivitätsvorteile in allen Produktionsbereichen durch konsequente Vorausrüstung von Sektionen



3 Verkürzung der Durchlaufzeit im Dock und am Ausrüstungsquai durch stärkere Parallelisierung von Arbeitsschritten



4 Vergabe von Tätigkeiten außerhalb des Kerngeschäftes



5 Anpassung der Qualifikation der Mitarbeiter in der Organisation



6 Redimensionierung – Verkleinerung der Organisation um rd. 240 Mitarbeiter



Kulturprägende Einflüsse der Sietas Schiffswerft

Die prägenden, geschäftsspezifischen Einflussfaktoren

- **geringe Kundenanzahl,**
- **wenige, große Aufträge,**
- **lange Auftragsreichweiten,**
- **Fokus auf Hochtechnologie,**
- **Produktion als Verrichtungsschwerpunkt**

führen zu folgender dominanter Mitarbeiterstruktur:

- **überwiegend Männer aus der Region,**
- **Sicherheitsorientierung und hohe Bindung,**
- **hohe Verbindlichkeit, geringe Kreativität,**
- **Sachorientierung vor Personenorientierung.**

Die Personalpolitik trägt dem grundsätzlich Rechnung, fokussiert jedoch zusätzlich auf die Erweiterung der kulturellen Vielfalt!

Aufgrund der komplexeren Aufgabenstellung benötigt das Unternehmen Mitarbeiter mit weiterentwickelten Kompetenzprofilen – Bsp. Engineering

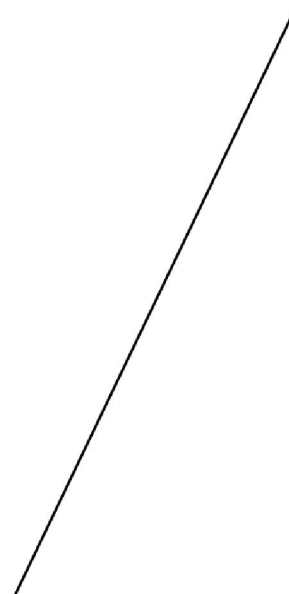
alle Phasen
Production Eng.
Chief Engineering, funktionales Design, Projektteams

Projektingenieur

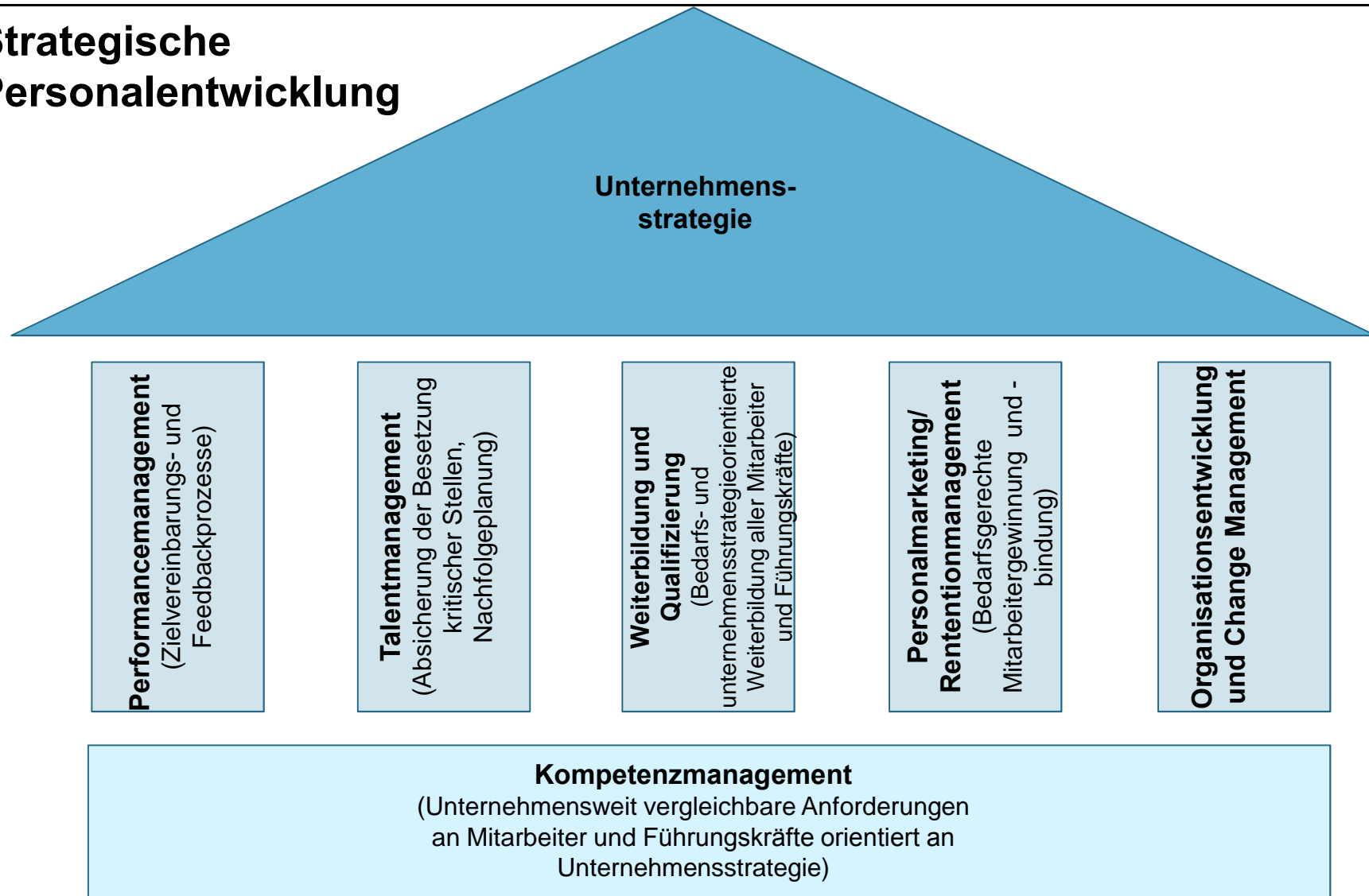
Systemingenieur

Detailkonstrukteur

Unterstützungskraft



Strategische Personalentwicklung





Vielen Dank !

