



Lösungen für den Fachkräftebedarf

The engine company.



Inhalt



- Vorstellung der DEUTZ AG
- Demografischer Wandel als Herausforderung für die Deutz AG
- Lösungsansätze bei der DEUTZ AG
 - Personalmarketing
 - Ausbildung
 - Der DEUTZ Personalentwicklungszyklus
- Zusammenfassung und Ausblick

Vorstellung der DEUTZ AG

Geschichtliche Entwicklung

1864

N. A. Otto und E. Langen gründen die erste Motorenfabrik der Welt



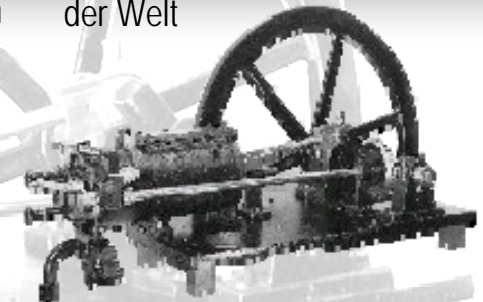
1872

Gottlieb Daimler, Technischer Direktor
Wilhelm Maybach, Leiter der Motorenkonstruktion



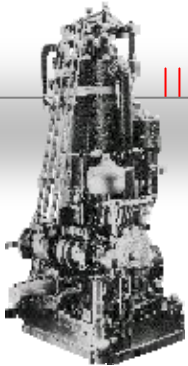
1876

Der erste Viertaktmotor der Welt



1898

Der erste DEUTZ Dieselmotor



1907

Ettore Bugatti, Direktor der Automobil-Produktion



1936

Übernahme der Fahrzeugfabrik C.D. Magirus AG in Ulm



1985

Übernahme der Motoren-Werke Mannheim AG



2001

125 Jahre Viertaktmotoren aus Köln-Deutz



2004

140 Jahre DEUTZ – the engine company



2006

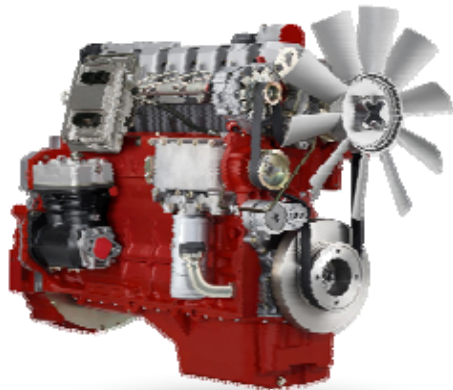
Der neue Nutzfahrzeugmotor TCD 2013 4V



DEUTZ – the engine company

Unabhängiger Hersteller von kompakten Dieselmotoren bis 500 kW

Kompaktmotoren



- Flüssigkeitsgekühlte Motoren
< 4 Liter und 4 - 8 Liter
- für On- und Nonroad-Anwendungen
- Hohe Stückzahlen

DEUTZ Customised Solutions



- Luftgekühlte Motoren < 4 bis > 8 Liter
- Flüssigkeitsgekühlte Motoren > 8 Liter
- für Onroad-, Nonroad- und Marine-Anwendungen
- Xchange-Motoren für alle DEUTZ Motorbaureihen
- Stromerzeuger mit luftgekühlten Motoren für
Netzersatz- und Inselbetrieb von 30 – 150 kVA

Motoren für alle Fälle

	Baumaschinen		Infrastruktur	
---	--------------	--	---------------	---

	Landmaschinen		Ernährung	
--	---------------	---	-----------	--

	Nutzfahrzeuge		Täglicher Bedarf	
---	---------------	--	------------------	---

Motoren für alle Fälle



Flugfeldgeräte



Personenverkehr



24	Leipzig/Halle	21:20	61
96	Genf	21:20	61
52	Düsseldorf	21:20	H2
76	Warschau	21:25	60
18	Wien	21:25	H1
46	Genua	21:25	64
95	Ostrava	21:30	66
36	Berlin/Tegel	21:35	H2
72	Bangkok	21:35	60
04	Doha	21:45	



Schiffe



Freizeit



Gen Sets



Energie



Kernkompetenz: Fertigung & Montage

Köln
Kompaktmotoren

Ulm
DEUTZ Customised
Solutions

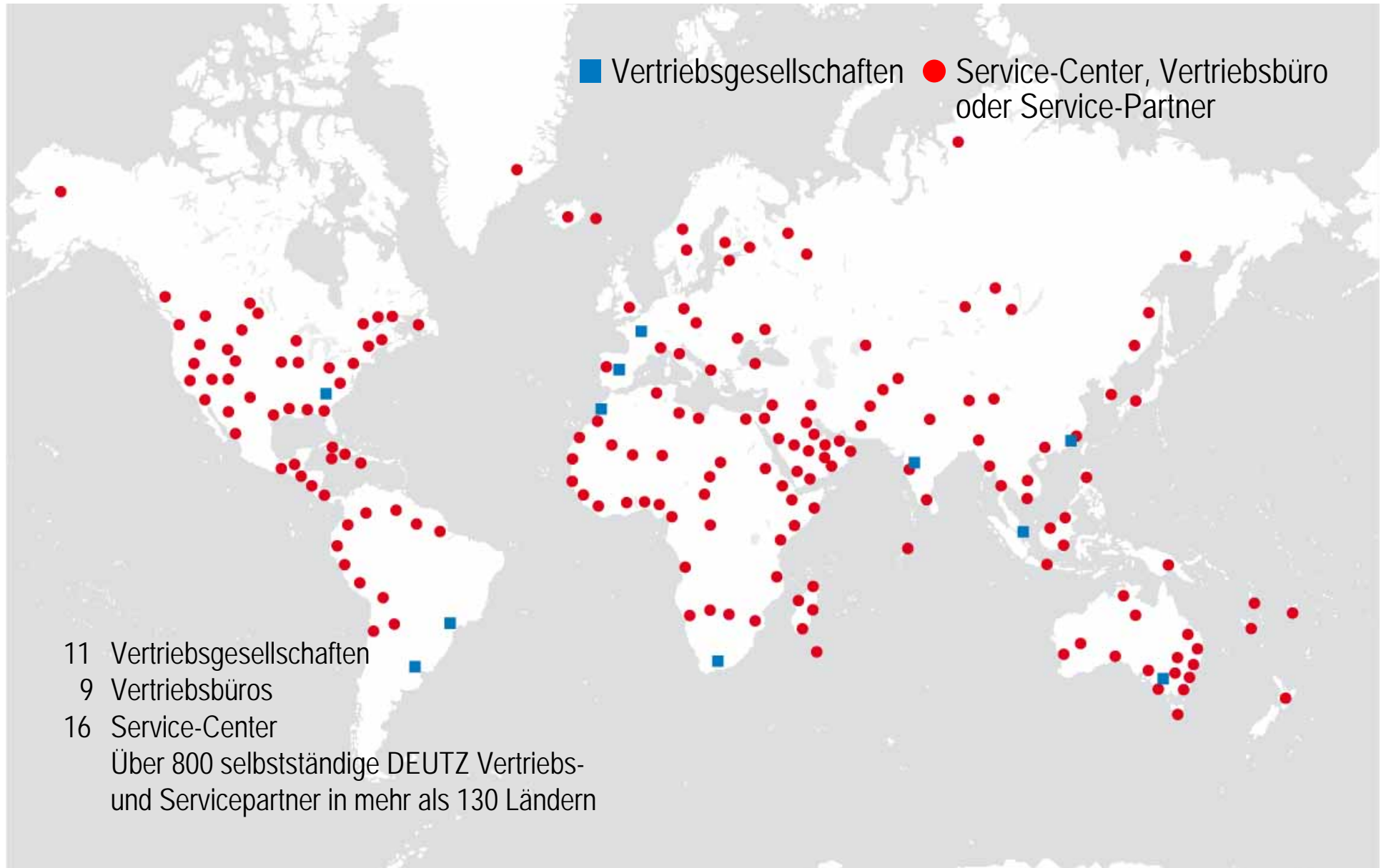
Zafra
Komponenten

Dalian (JV)

Weifang (JV)

Buenos Aires (JV)

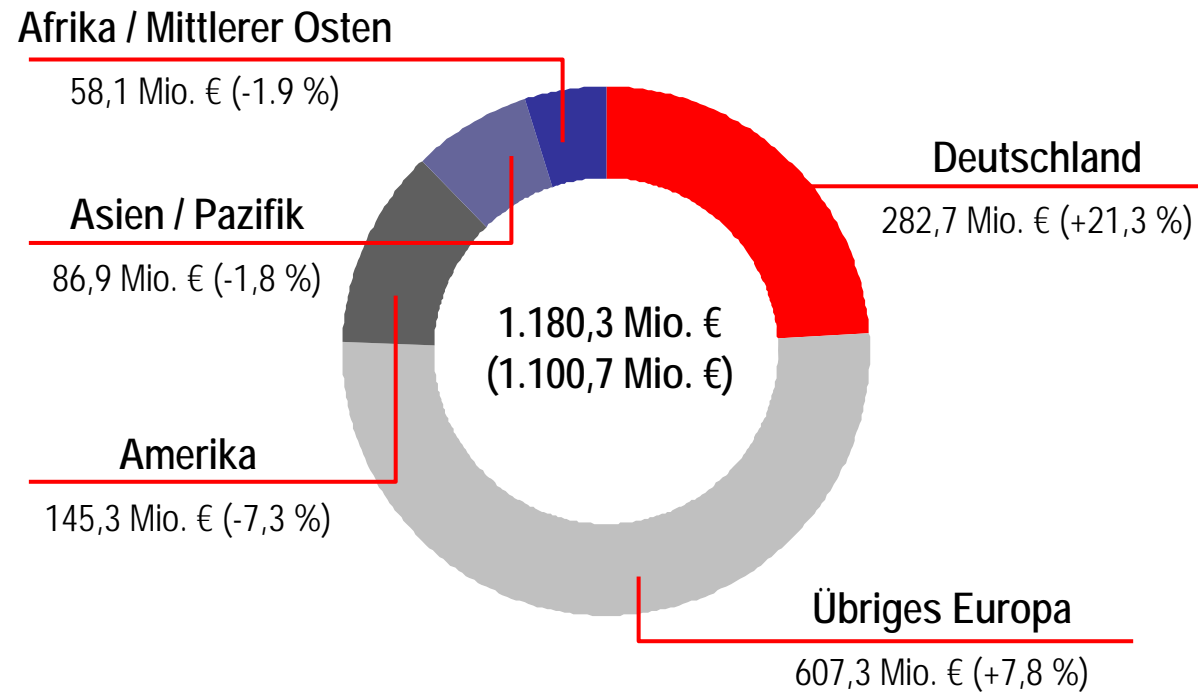
Kernkompetenz: Vertrieb & Service



Umsatz nach Regionen

Q1 - Q3 2008

(Q1 - Q3 2007 / Veränderung in %)



Demografischer Wandel als Herausforderung für die DEUTZ AG

Der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials

	2005	2030	2050
Gesamtbevölkerung	82,5 Mio	~77,2 Mio	~ 69 Mio
Anteil der Personen im Erwerbsalter (20-64 Jahre) an der Gesamtbevölkerung	61%	55%	50%

Die Alterung der Bevölkerung

Altersaufbau Bevölkerung	2005	2030	2050
Anteil < 20 Jahre	20%	16%	15%
Anteil 20-60 Jahre	61%	55%	52%
Anteil > 60 Jahre	19%	29%	33%

Quelle: Statistisches Bundesamt

Demografische Entwicklung

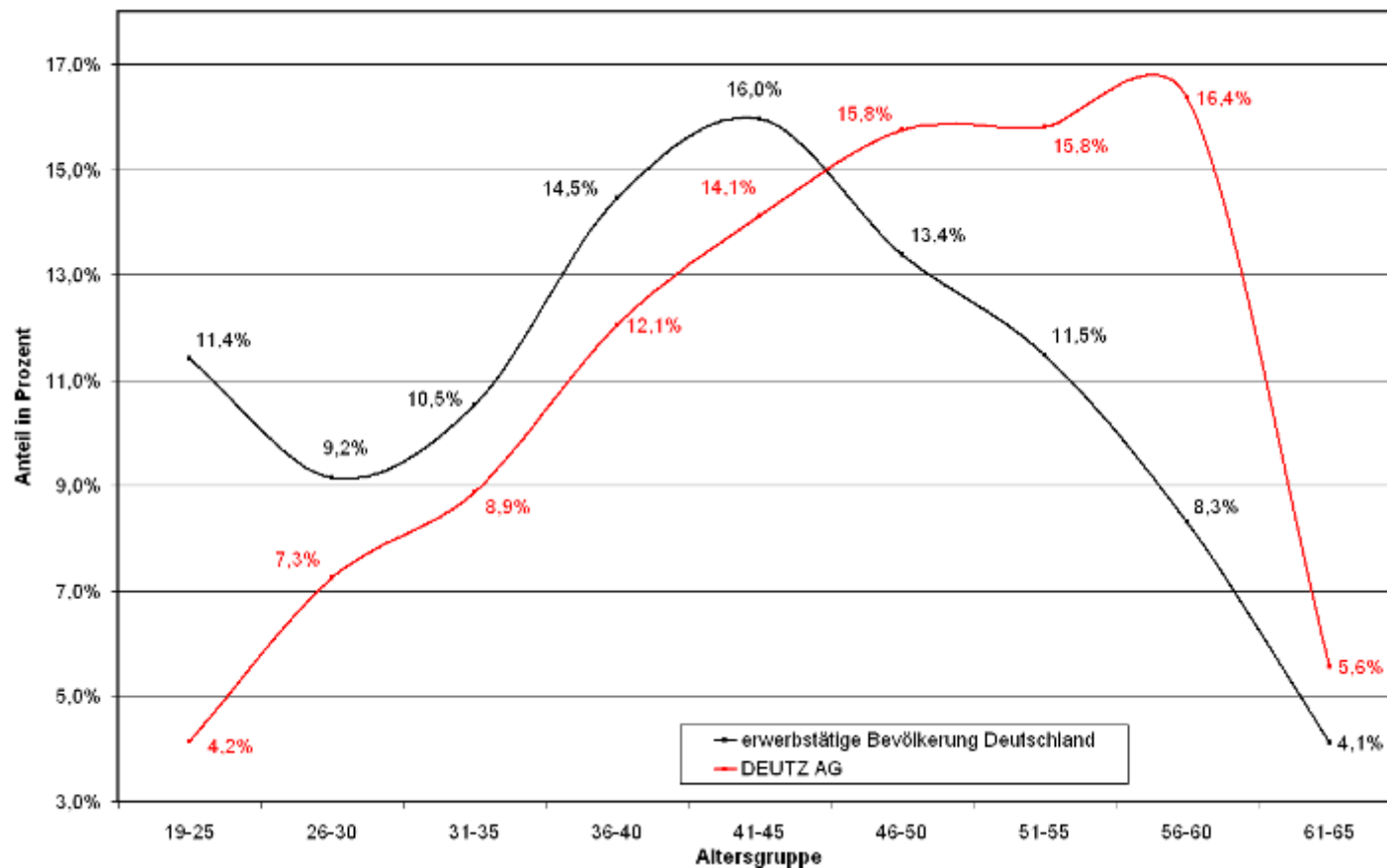


Auswirkungen auf Unternehmen

- Mangel an Fachkräften
- Schwierigkeiten bei der adäquaten Nachbesetzung der Schlüsselpositionen
- „Überalterung“ der Belegschaft – Anteil älterer Belegschaftsmitgliedern steigt

Demografische Entwicklung

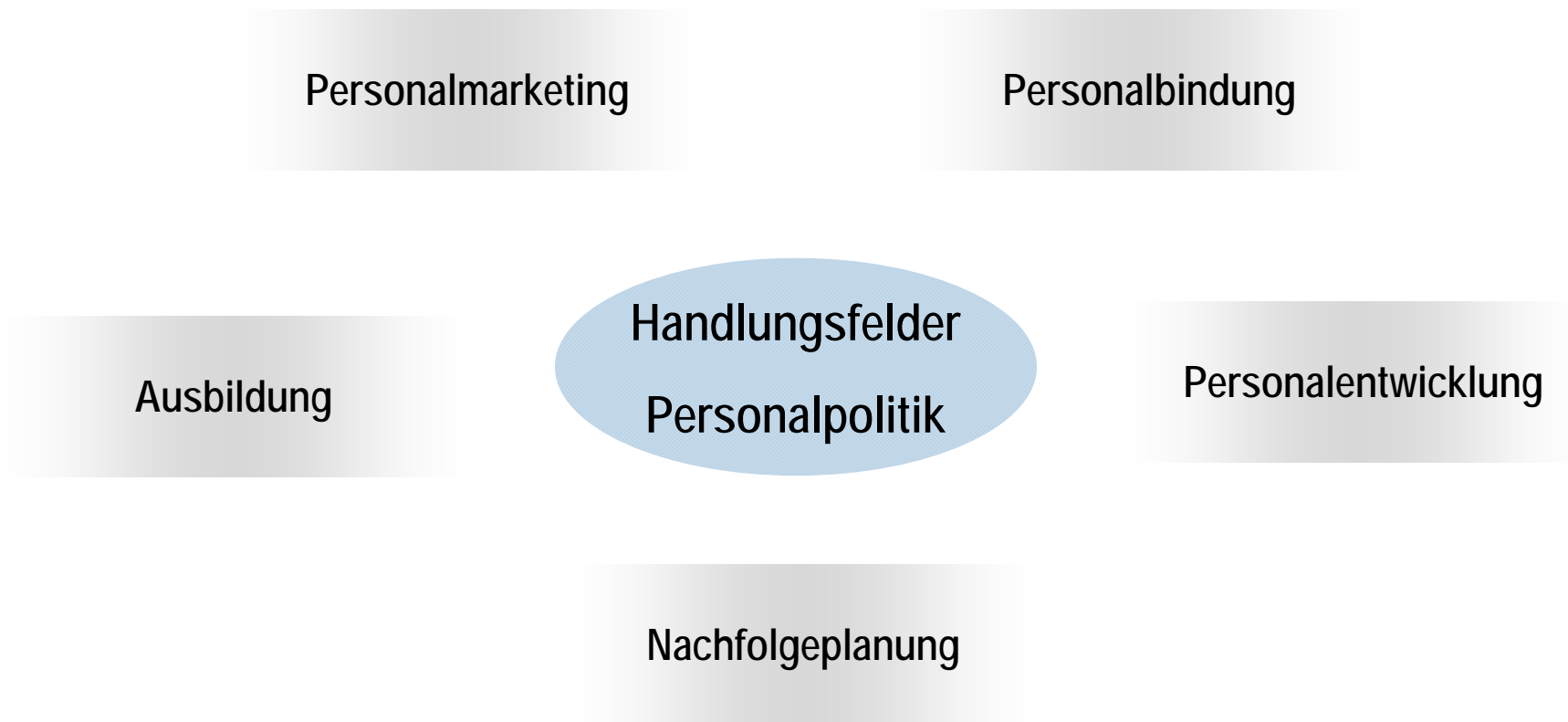
Situation bei der DEUTZ AG



Altersdurchschnitt DEUTZ AG
45,4 (Erwerbstätige BRD: 41,1)

Lösungsansätze bei der DEUTZ AG

Demografische Entwicklung



Zielgruppen

Maßnahmen

Schüler

- Schülerpraktika
- Berufserkundungstage
- Girls' Day
- Erlebnistag Maschinenbau
- Sachen machen / Tec TV

Studenten

- Präsenz auf Hochschulmessen
- DEUTZ Hochschultag
- Praktika
- Abschlussarbeiten
- Formula Student

Absolventen

amm

- Fachvorträge und Präsenz an Uni
- Trainee Programm

Personalmarketing



DEUTZ Hochschultag

Ziel: Studenten ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge die DEUTZ AG als potentiellen interessanten Arbeitgeber zu präsentieren

- 65 Teilnehmer in 2008
- Führungen durch Produktionshalle und Technikum
- Vorträge
- Persönliche Gespräche mit Fach- und Führungskräften

Trainee-Programm 16 Monate

1.

Job-Rotation

Teilnehmer durchlaufen
mehrere
Unternehmensbereiche
Gesamteinblick

2.

Bereichsprojekte

Eigenständige
Projektbearbeitung
Einsatz in allen Bereichen
möglich
Auslandsprojekte

3.

Projektpräsentationen

Am Projektende:
Präsentation der
Projektergebnisse vor dem
Vorstand und dem
Führungskreis

4.

Mentorship / Paten

Mentoren: Unterstützung der persönl.
Entwicklung des Trainees (gesamtes
Trainee-Progr.)

Paten: Fachliche Unterstützung des
Trainees (einzelne Trainee-
Projekte)

5.

Feedback-Gespräche

Nach jedem Projekt:
Beurteilungsgespräche
Während des Programms:
Regelmäßige Feedback-Gespräche

6.

Gespräche mit Vorstand

Möglichkeit, in kleiner Runde
mit dem Vorstand Gedanken
auszutauschen
Teilnehmer: Vorstand, Trainees,
Personalwesen

Ausbildung

Ausbildung

Konzernzahlen

- ULM: 24 Azubis
- Übersee: 12 Azubis
- Herschbach 6 Azubis
- Köln 130 Azubis
- Gesamt: 172 Azubis**

Einstellungen 2009

- 8 Industriekaufleute
- 1 Lagerfachkraft
- 1 Werkstoffprüfer
- 14 Industriemechaniker
- 10 Fertigungsmechaniker
- 6 Zerspanungsmechaniker
- 7 Elektroniker
- 2 Mechatroniker
- Gesamt: 49 Azubis**

Ausbildung

Was zeichnet unsere Ausbildung aus?

- Fordern und Fördern von Auszubildenden
- Betreuung durch 7 Ausbilder
- Werksschule und intensive Prüfungsvorbereitung
- Besondere Unterstützung von Auszubildenden mit Migrationsintergrund
- Mitwirken an schulischen Veranstaltungen zur Berufsfindung
- Begleitprogramm: Einführungstage, Messebesuche, Kompetenzwoche, Unternehmensplanspiel

Für ihr außergewöhnliches Engagement bei der betrieblichen Erstausbildung hat die Agentur für Arbeit Köln 2007 der DEUTZ AG das **Ausbildungszertifikat** der Bundesagentur für Arbeit verliehen.

Ausbildung

Kooperation mit IN VIA

In Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur Köln als **berufsvorbereitendes Programm**

Für Jugendliche mit schulischen und sozialen Defiziten

- 16 Jahre bei DEUTZ
- Vermittlung von metalltechnischen Grundlagen in der DEUTZ-Lehrwerkstatt
- Insgesamt bisher **478 Teilnehmer**
 - 350 haben im Anschluss einen Ausbildungsplatz gefunden
 - 110 davon bei der DEUTZ AG

Berufsvorbereitende Maßnahme

- Seit 1992
- 10 Monate Dauer
- Metalltechnischer Grundlehrgang mit Einsatz in verschiedenen Gewerken der DEUTZ AG

Werkstattjahr

- Sei 2007
- 12 Monate Einsatz in Fertigungs- und Montagebereichen der Deutz AG
- Heranführen an das Arbeitsleben, Vermittlung von Kernkompetenzen

Ausbildung

Kooperation mit IN VIA

Nutzen für die Jugendlichen

- Heranführung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes
- Intensive Unterstützung durch IN VIA-Mitarbeiter und DEUTZ-Ausbilder
- Nach Abschluss des Programms gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz
- Jährliche Übernahme von Jugendlichen in ein reguläres Ausbildungsverhältnis bei der DEUTZ AG

Motivation der DEUTZ AG

- Übernahme von sozialer Verantwortung
- Starthilfe für Jugendliche, die ohne diese Maßnahme nur geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben
- Frühzeitige Identifikation und Bindung von motiviertem und fähigem Nachwuchs

Der DEUTZ Personalentwicklungszyklus

Personalentwicklung

Zielsetzung:

- Bessere Nutzung der eigenen Talente
- Deckung des zukünftigen Bedarfs an qualifizierten Mitarbeitern
- Vermeidung der ungewollten Fluktuation
- Deckung des Bedarfs an international erfahrenen Mitarbeitern

Personalentwicklung: DEUTZ Kompetenzmodell



Einführung eines DEUTZ spezifischen Kompetenzmodells:

- Fokussierung auf die für Unternehmen wichtige Kompetenzen
- Definition von überfachlichen Kompetenzen
- Ableitung von persönlichkeitsbezogenen Entwicklungsmaßnahmen
- Kompetenzen bilden die Basis bei der externen Rekrutierung und bei der internen Beförderung

Individuelle Kompetenz

1. Zielorientierung
2. Entscheidungsfähigkeit
3. Überzeugungsfähigkeit

Soziale Kompetenz

4. Teamorientierung
5. Interkulturelles Verständnis
6. Führungsfähigkeit

Unternehmerische Kompetenz

7. Veränderungsbereitschaft
8. Kreativität und Innovation
9. Konzeptionelles / strategisches Denken
10. Unternehmerisches Denken und Handeln

Fachliche Kompetenz

- Spezifische Fachkenntnisse
- Methodenkenntnisse
- IT-Kenntnisse
- Sprachkenntnisse

Personalentwicklung: DEUTZ Kompetenzmodell



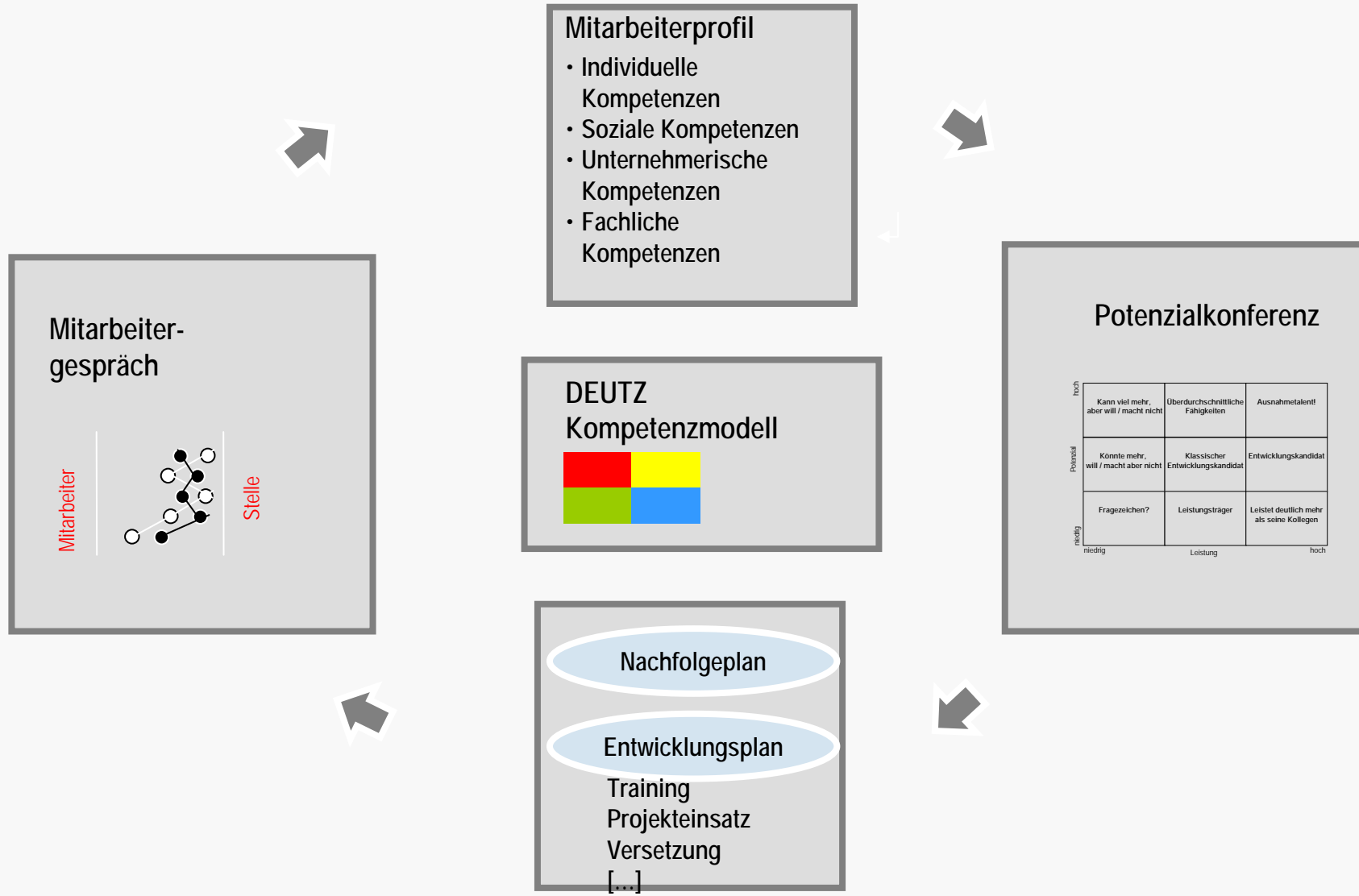
Beispiel Zielorientierung

Definition: Zielorientierung ist das Bedürfnis, stets überdurchschnittliche Ergebnisse zu liefern und auch unter schwierigen Bedingungen das gesteckte Ziel zu erreichen.

Ausprägungsstufen der Kompetenz Zielorientierung

Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Kein beobachtbares Verhalten, welches auf das Vorhandensein der Kompetenz schließen lässt.	Verfolgt ein vorgegebenes Ziel weitgehend selbständig, sofern der Handlungsspielraum überschaubar und die Vorgehensweise zur Erreichung des Ziels bekannt ist.	Verfolgt ein vorgegebenes Ziel mit vollem Engagement. Das Vorgehen / Verfahren zur Erreichung des Ziels ist bekannt oder wird vorgegeben.	Ist in der Lage, eigenständig den optimalen Weg zur Erreichung des gesteckten Ziels zu wählen, bzw. Verbesserungen vorzunehmen, um den optimalen Weg beschreiten zu können.	Setzt sich eigenständig herausfordernde Ziele, dieses bedeutet, dass zur Zielerreichung eine erhebliche Anstrengung notwendig ist, die Ziele aber realistisch und erreichbar gesteckt sind.	Erreicht Ergebnisse auch in schwierigen Situationen. Berücksichtigt bei der Zielerreichung auch den hierfür notwendigen Aufwand und wählt den günstigsten Weg.

DEUTZ Personalentwicklungszyklus



Personalentwicklung: Mitarbeitergespräch

- Zentrales Instrument zur Einschätzung von Leistung, Kompetenzen, fachlichen Fähigkeiten und Entwicklungschancen des Mitarbeiters durch den Vorgesetzten
- Die Ergebnisse der Mitarbeitergespräche sind die Grundlage für die Diskussionen in den Potenzialkonferenzen und der Nachfolgeplanung

Module des Mitarbeitergesprächs:

- Kompetenzbeurteilung und Leistungseinschätzung (nicht entgeltrelevant)
- Feedback zu Entwicklungs- und Karrierezielen des Mitarbeiters
- Vereinbarung von Maßnahmen (Job-Rotation, Projekte, Weiterbildung etc.)

Personalentwicklung: Potenzialkonferenz

Zielsetzung:

- Einschätzung von Dimensionen Leistung und Potenzial und Einordnen der Mitarbeiter in die Potenzialfelder
- Identifikation von Potenzialträgern und Nachfolgekandidaten
- Erarbeitung einer von mehreren Führungskräften gemeinsam getragenen Einschätzung
- Festlegung von möglichen Entwicklungszielen für die Mitarbeiter

Personalentwicklung: Potenzialkonferenz

Leistungs-/Potenzial-Grid

hoch	Kann viel mehr, aber will / macht nicht	Überdurch- schnittliche Fähigkeiten	Ausnahmetalent!
Potenzial	Könnte mehr, will / macht aber nicht	Klassischer Entwicklungs- kandidat	Entwicklungs- kandidat
niedrig	Fragezeichen?	Leistungsträger	Leistet deutlich mehr als seine Kollegen
	niedrig	Leistung	hoch

Legende für
Aktivitäten:

Fördern und
Halten

Kontinuierlich
weiterentwickeln

Situation
überprüfen

Unverzögerlicher
Handlungsbedarf

Vorteile der DEUTZ Personalentwicklung

Für den Mitarbeiter

- Transparenz über seine Stärken und Schwächen (Fremdsicht)
- Möglichkeit sich mit seinem Vorgesetzten über seine Karriereziele auszutauschen
- Potenzialeinschätzung nicht nur durch den direkten Vorgesetzten
- Durch bereichsübergreifende Steuerung der Nachfolgeplanung größere Entwicklungschancen

Für das Unternehmen

- Identifizierung von internem Potenzial
- Interne Besetzung von offenen Stellen im Rahmen der Nachfolgeplanung
- Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen durch das Aufzeigen von Karrierechancen
- Höhere Motivation und größere Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter durch zielorientierte Entwicklung

Nachfolgeplanung

Zielsetzung

- Rechtzeitige und anforderungsgerechte Nachbesetzung der aus Altersgründen frei werdenden Stellen
- Verbesserung der Alterstruktur in einzelnen Bereichen
- Erhaltung und Weiterentwicklung des Qualifikationsniveaus der Mitarbeiter
- Wissenstransfer zwischen ausscheidenden Mitarbeitern und Nachfolgern

Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassung und Ausblick



Die DEUTZ AG ist gut aufgestellt:

- Präsenz auf dem externen Markt durch gezieltes Personalmarketing
- Bedarfsorientierte betriebliche Ausbildung
- Identifizierung von internem Potenzial
- Gezielte Entwicklung der Potenziale

Weitere Handlungsfelder

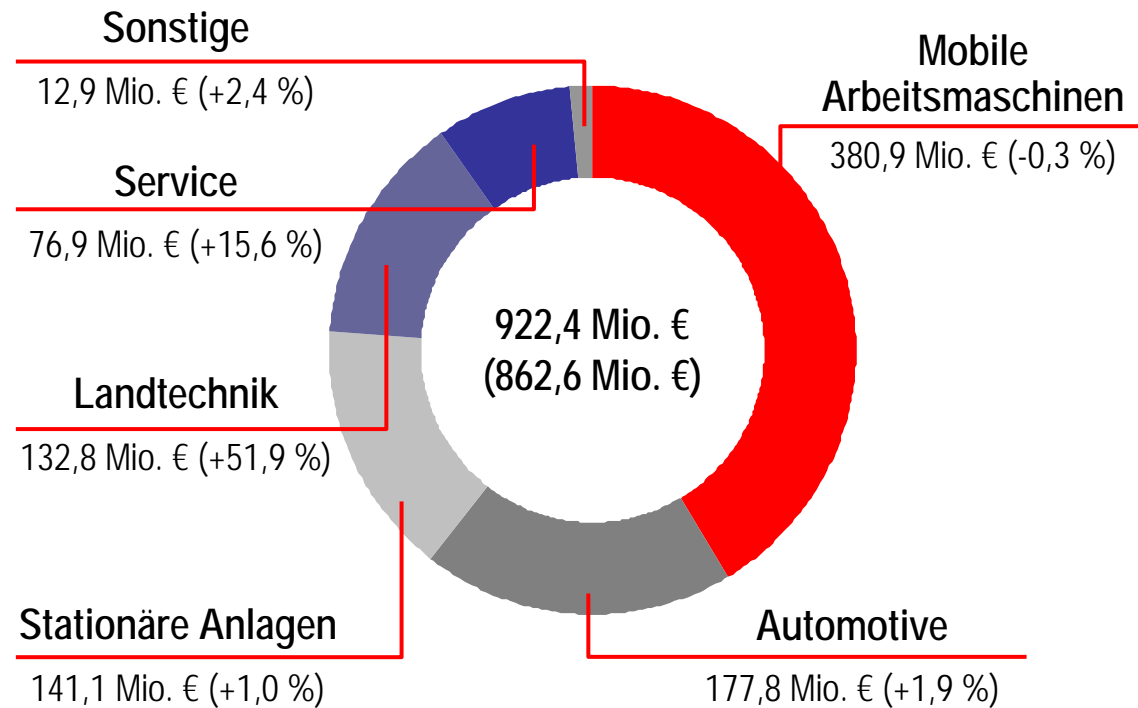
- Altersgerechte Personalpolitik
- Erweiterte Rekrutierungsstrategie: Gewinnung qualifizierter ausländischer Fachkräfte

Backup

Kompaktmotoren: Umsatz nach Anwendungsbereichen

Q1 - Q3 2008

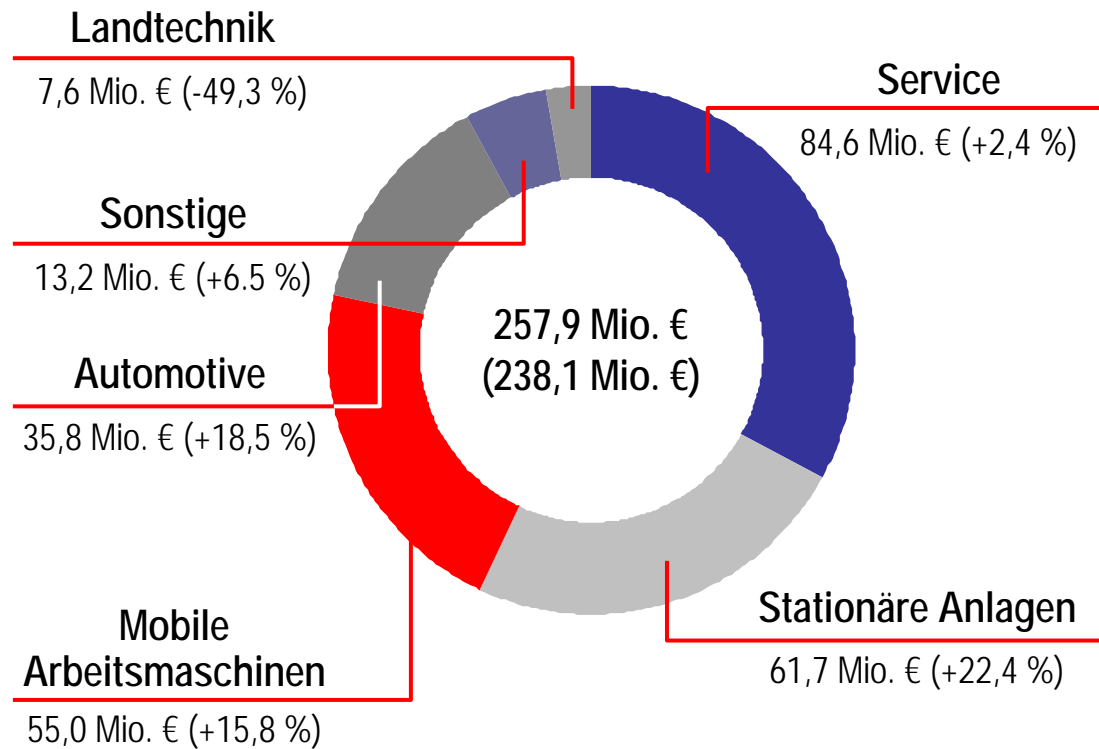
(Q1 - Q3 2007 / Veränderung in %)



DEUTZ Customised Solutions: Umsatz nach Anwendungsbereichen

Q1 - Q3 2008

(Q1 - Q3 2007 / Veränderung in %)



Marktchancen und Wachstumsperspektiven

Marktchancen

Wachstumsmarkt Asien, i.W. China

Zunehmender Outsourcingtrend

Steigende Nachfrage nach kundenspezifischen Lösungen mit luftgekühlten Motoren

Steigender Bedarf an kompakten Geräten (EU, USA)

Perspektiven

- Zusätzliche Produktionskapazitäten vorhanden
- Sourcing von Komponenten
- Kostenvorteile im Produktionsverbund

- Kapazitätserweiterung Nutzfahrzeuggeschäft möglich
- Weiterer Ausbau Kooperationen

- Weitere, verstärkte Entwicklung des Kompetenzzentrums Ulm

- Strategische Partnerschaften angestrebt
- Absatzvolumina steigend

Basis für Expansion gelegt

2006-2008 Forcierung

2009-2012 Expansion



- Standortoptimierung
- Aufbau DEUTZ Customized Solutions
- Internationalisierung – Gründung von DEUTZ Dalian
- Ausbau des bestehenden Geschäfts
- Weitere Stärkung der Kooperationsstrategie
- Erweiterung der Produktpalette
- 7 up: Effizienz-und Wachstumsprogramm

- Fortsetzung Internationalisierungs- und Wachstumsstrategie
- Entwicklung von zwei neuen Geschäftsfeldern
- Motoren für alternative Treibstoffe
- Added Value Services für Kunden

Personalmarketing: Erlebnis Maschinenbau



Ziel: Berufswahlorientierung im Maschinenbau

- Unter diesem Motto verwandeln sich jedes Jahr im Juni viele Maschinenbauunternehmen in Nordrhein-Westfalen in offene Aktionshäuser.
- Ausbilder und Auszubildende präsentieren die verschiedenen Berufsbilder und informieren Jugendliche in der Berufsorientierung über Anforderungen, Inhalte, Abschlüsse und Zukunftsperspektiven.
- So wie die DEUTZ AG, beteiligen sich mehr als 100 Unternehmen an der Aktion.
- Sie suchen motivierte und kreative Auszubildende.

Personalmarketing: Girls` Day



Ziel: Erreichen einer Trendwende in der Berufsorientierung von Mädchen. Mehr Bewerbungen im Bereich der technischen Ausbildung fördern

- Die Initiative des Girls` Day besteht seit 2001
- Jährlich bundesweit stattfindender Aktionstag, immer am 4. Donnerstag im April
- Mädchen erleben die Arbeitswelt in zukunftsorientierten Berufen in Technik, Handwerk, Ingenieurs- und Naturwissenschaften, die sie sonst nicht kennen lernen würden.
- Studienwahl noch immer überproportional häufig für „typisch weibliche“ Berufsfelder oder Studienfächer
- Mehr Bewerbungen im Feld des Maschinenbaus erreichen.
- Zielgruppe: Schülerinnen der Klassen 5 bis 10
- Theoretische und praktische Arbeiten in der Technischen Ausbildung der DEUTZ AG
- Girls` Day wird organisiert und begleitet von Ausbildern und Auszubildenden

Personalmarketing: Studenten



Potenzial nutzbar machen: **Praktika als strategischer PE-Ansatz**

- Praktika als Möglichkeit der Vorauswahl, Schaffung eines Rekrutierungspools
- Besetzung der Stellen für Nachwuchskräfte mit Ex-Praktikanten
- Ehemalige Praktikanten benötigen eine kürzere Einarbeitungszeit und können sich von Anfang an effizient in das Arbeitsumfeld einbringen

Formula Student:

Möglichkeit, mit engagierten jungen Ingenieuren persönliche Kontakte zu knüpfen

DEUTZ AG tritt als Sponsor des Teams "Ecurie Aix" der RWTH Aachen

Ausbildung: Einführungstage



Ziel: Unternehmensidentifikation für neue Azubi`s

- 4 Tage Einführung in das Unternehmen DEUTZ AG
- Gestaltet von AZUBIS für AZUBIS
- Kaufmännische- und technische Auszubildende gemeinsam
- Begrüßung der Auszubildenden durch den Vorstand
- Vorstellung der Personalentwicklung
- Vorstellung des Betriebsrates und der JAV sowie der Krankenkasse

Ausbildung: Kompetenzwoche

Ziel: Kommunikation im Sinne des Unternehmens, zwischen kaufmännischen und technischen Mitarbeitern

- Die Kompetenzwoche findet in der Akademie – Biggensee statt.
- Inhalte der Woche sind: Gegenseitiges Kennen lernen
- Kommunikation und Konfliktlösung
- Teamarbeit und Gruppenarbeiten
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Lernen lernen
- Präsentationstechniken
- Zeit- und Organisationsmanagement
- Fokus Kernkompetenzen
- Die Woche findet gemeinsam mit kaufmännischen und technischen Auszubildenden statt.
- Alle AZUBI´S der Standorte (Köln / Herschbach / Ulm / Übersee)

Ausbildung: Abschlussfahrt



Ziel: Gemeinsame Abschlussfahrt vor Beendigung der Ausbildung

- 3 Tage Abschlussfahrt
- Besuch einer Messe, z.B. Bauma, auf der unsere Produkte präsent sind
- Besuch der Ulmer Fertigung sowie Besuch der Fertigung DEUTZ – SAME FAHR in Lauingen
- Die Auszubildenden bekommen durch Messebesuche einen Eindruck wie unser Produkt verbaut wird.
- Sie gewinnen neue Eindrücke durch den Besuch anderer Fertigungsstätten.

Personalentwicklung: DEUTZ Kompetenzmodell



Herkunft / Hintergrundinformationen:

- Ursprung der Competency-Bewegung Anfang der 70er Jahre in Amerika (u. a. McClelland)
- Fragestellung:
Was ist tatsächlich bedeutend / entscheidend für beruflichen Erfolg, wenn klassische Auswahlkriterien wie Schulnoten, akademische Ergebnisse oder Herkunft die berufliche Leistung keine stabilen Vorhersagen erlauben?

- Forschung:

Was sind die Eigenschaften / Motive eines erfolgreichen und leistungsstarken Mitarbeiters?

Nachfolgeplanung

Instrumente

