



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

Zukunftsfeste Lösungen



GLOBALER ANSATZ – MIT ERFOLG

30 Talente absolvieren neues Förderprogramm

Der erste Jahrgang des globalen Förderprogramms «FEINTalent» ging im Frühjahr 2022 an den Start. Für 30 Teilnehmende aus den USA, Asien und Europa erschlossen sich damit neue Möglichkeiten. Denn das Programm fördert die persönliche Entwicklung, trägt zur Vernetzung im Konzern bei und stärkt die Identifikation mit Feintool. Das Feedback nach zwölf Monaten ist auf allen Seiten positiv.

Was Feintool-Talente auszeichnet

- ▶ Neugierde
- ▶ Fähigkeit, visionär zu denken
- ▶ Leistungsbereitschaft
- ▶ Selbstbewusstsein
- ▶ Hohe Ansprüche
- ▶ Mobilität
- ▶ Eigenständigkeit

Workshops, Trainings und intensive Projektarbeit: «FEINTalent» ist modular aufgebaut und hat mit digitalen Lernformaten und Präsenzveranstaltungen viel zu bieten. Dabei arbeiten die Teilnehmenden aufgeteilt in vier Regionalgruppen aus Europa, China, Japan und den USA zusammen. Bei globalen Online-Events dagegen treffen sich alle 30 Talente weltweit. Im Mittelpunkt stehen zum einen die Vermittlung von Sozial- und Methodenkompetenz wie Teamführung oder Zeitmanagement und zum anderen der Wissenstransfer aus den verschiedenen Bereichen des Konzerns unter dem Motto «How Feintool works». Dabei sind die Ziele klar definiert: Motivierte und leistungsstarke Mitarbeitende, die bereits fünf bis zehn Jahre für Feintool tätig sind, will man gezielt fördern und das gegenseitige Verständnis über Fachbereiche und Kontinente hinweg verbessern. Die ausgewählten Talente sollen ihr Potenzial voll entfalten können. Feintool, Marktführer im Feinschneiden, Umformen und Elektrolechstanzen, positioniert

sich also im Wettbewerb um begehrte Fach- und Führungskräfte als attraktive Arbeitgeberin.

Daniel Horst, Werkzeugbauingenieur und Projektleiter am Produktionsstandort für Umformen in Nashville (USA), zeigt sich jedenfalls sehr zufrieden darüber, dass er jetzt durch das Programm über Prozesse und Tätigkeiten anderer Abteilungen der Gruppe besser informiert ist – und zwar unmittelbar durch das obere Management. Der Einblick in den Arbeitsalltag der Führungskräfte und deren Ausblick auf die Zukunft hat ihn bereits jetzt weitergebracht. Daniel Horst, der vor neun Jahren eine Ausbildung bei Feintool System Parts in Ohrdruf (D) absolvierte und dann nach Amerika ging, bringt es so auf den Punkt: «Man wird besser, indem man die persönliche Komfortzone verlässt.»



«Spitzenleistungen sind kein Zufall, sondern eine Frage der bewussten Gestaltung einer Unternehmenskultur, die den Menschen mit seinen Fähigkeiten und Potenzialen ins Zentrum stellt.»

Luana Kinner, Chief Human Resources Officer

Unisono loben alle Teilnehmenden des Programms, 29 Männer und eine Frau, den Austausch – auch mit Führungskräften und dem CEO – und natürlich den direkten Draht der FEINTalents untereinander bei Workshops, spezifischen Trainings, gemeinsamen Messebesuchen und Standortführungen. Damit hat sich ein weiteres, wichtiges Ziel des Förderprogramms erfüllt: Die Talent-Gruppe soll sich untereinander vernetzen und vom individuellen Know-how der Mitglieder profitieren. Daher haben die «Macher» des Programms aus den Bereichen Human Resources und Business Development auch Projektarbeit integriert: Eine Aufgabe drehte sich um Elektromobilität, ein zweite betraf Visionen für die Feintool-Gruppe im Jahr 2035. Lars Schröder aus Deutschland, mit 24 Jahren schon FEINTalent, hat für sich erkannt, wie Teamwork funktionieren muss. «Bei der Gruppenarbeit ist es wichtig, dass Aufgaben übereinstimmend geregelt werden. Es gilt klar festzulegen, wer was und bis wann macht, damit das vereinbarte Treffen zeitlich nicht überspannt wird.»

Anschliessend wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen präsentiert, ein spannender Moment auch für die Feintool-Gruppe selbst. Denn im laufenden Jahr 2023 geht es an die Umsetzung der neuen Ideen. Dabei werden die Talente eingebunden und erhalten zudem

Input zu Kreativitäts- und Problemlösungstechniken. Ausserdem ist ein weiteres «How Feintool works»-Modul zur Produktion eingeplant. Und auf freiwilliger Basis bietet Feintool den Teilnehmenden noch eine Mentoringausbildung an. So können sie sich qualifizieren, um ihrerseits die nächste Generation von Talenten zu begleiten.

Luana Kinner, Chief Human Resources Officer und federführend für das Konzept des nunmehr globalen Talentmanagementprogramms, zieht eine positive Bilanz: «Die Teilnehmenden sind allesamt sehr engagiert bei der Sache und spiegeln uns, dass wir – gemeinsam mit unserem regionalen Management und den HR-Verantwortlichen – ein attraktives Programm anbieten konnten. Insbesondere unser Ansatz, den FEINTalents ein ganzheitlicheres Verständnis von Feintool zu vermitteln, geht auf. Das wird auch das tägliche Miteinander unterstützen.» Das FEINTalent-Angebot ist Teil eines umfassenden HR-Konzepts bei Feintool.



Beitrag zum UN-Entwicklungsziel 8

Die Feintool-Gruppe bietet weltweit sichere Arbeitsplätze und faire Bezahlung. Verantwortlich für gute Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und Teamplay sind die Standortleiter. Als Grundlage dienen nicht nur regulatorische Vorgaben, sondern auch der neu aufgelegte Verhaltenskodex, das Personalmanagement und das Mitarbeiterhandbuch der Gruppe. Leistungsadäquate Entlohnung mit Bonussystem und Gehaltsgerechtigkeit sind festgeschrieben. Leiharbeitnehmer werden gemäss geltender Gesetze bezahlt und sind in Schulungen zur Arbeitssicherheit sowie in die Angebote zum Gesundheitsschutz einbezogen.