



Anwenderbericht iManSys – gemeinsam zum Erfolg

riha WeserGold Getränke GmbH & Co. KG

Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen

Veranstaltungsmanagement bei riha WeserGold

600 verschiedene Produkte, 2 000 Mitarbeiter in sechs verschiedenen Standorten, 42 000 qm Produktionsfläche – riha WeserGold gehört zu den größten Fruchtsaftherstellern Europas. Allein in Rinteln verlassen täglich drei Millionen Produktionseinheiten das Band. Der Getränkehersteller folgt höchsten Ansprüchen in puncto Qualität und Kundenzufriedenheit. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind dabei ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Wir haben mit Carolin Boekstiegel (Sachbearbeiterin im zentralen Personalwesen) und Uwe Patscher (Fachkraft für Arbeitssicherheit) über Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter und die Organisation des Schulungssystems gesprochen.

riha WeserGold

Ansprechpartner



Carolin Boekstiegel
Sachbearbeiterin im
zentralen Personalwesen



Uwe Patscher
Fachkraft für Arbeitssicherheit

Was macht riha WeserGold einzigartig?

UP: riha WeserGold ist ein Familienunternehmen in dritter Generation. Seit der Gründung im Jahr 1934 sind wir stetig gewachsen und haben mittlerweile auch Standorte in Spanien, in der Schweiz und in Costa Rica. Unser Produktportfolio beinhaltet u. a. Frucht- und Gemüsesäfte, Limonaden, Mineralwässer sowie Teegetränke. riha WeserGold übernimmt dabei Verantwortung sowohl auf unternehmerischer als auch gesellschaftlicher Ebene. Die Kombination aus Tradition, Unternehmergeist und ethischen Grundsätzen ist in dieser Form etwas Besonderes.

1

2

Was ist Ihre Aufgabe im Unternehmen?

UP: Als Fachkraft für Arbeitssicherheit kümmere ich mich in erster Linie um den Arbeitsschutz in unserem Betrieb. Dazu gehören beispielsweise die Maßnahmenerstellung zur Vermeidung von Unfällen oder auch das Erkennen von Gefährdungen in den täglichen Arbeitsprozessen.

CB: Ich bin Sachbearbeiterin im zentralen Personalwesen und organisiere u. a. das interne Schulungssystem unserer Mitarbeiter. Konkret heißt das, dass ich die Terminverwaltung und die Planung für alle Unterweisungen und Schulungen koordiniere – also klassisches Veranstaltungsmanagement.

Welchen Stellenwert hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei riha WeserGold?

UP: Selbstverständliche Grundsätze wie Umweltschutz oder Verbot von Diskriminierung sind neben den gesetzlichen Vorgaben und gesundheitsverträglichen Arbeitsbedingungen wesentlicher Bestandteil des Unternehmensleitbildes. Das ist nicht nur ein Lippenbekenntnis, sondern wird im Unternehmen gelebt. Dazu gehören eben auch die Vorbereitung und Durchführung notwendiger Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit.

3

4

Wie funktionierte bisher die Organisation von Mitarbeiterschulungen?

UP: Zunächst mussten wir die Schulungsinhalte und die zu schulenden Mitarbeiter festlegen. Die zuständigen Referenten haben dann mögliche Termine für die Schulungen gelistet. Die Vorschläge wurden anschließend an die Personalabteilung weitergeleitet.

CB: Wir haben dann die Termine den Mitarbeitern zugeteilt. Dabei mussten wir darauf achten, dass die täglichen Arbeitsabläufe nicht unnötig unterbrochen werden. Nach dem Verschicken der Einladungen haben wir uns die Teilnahmebestätigung jedes einzelnen Mitarbeiters eingeholt und Rückmeldungen an die Referenten gegeben.

Welche Herausforderungen ergaben sich in Ihrem Arbeitsalltag?

5

CB: Der Planungsprozess für Präsenzs Schulungen ist grundsätzlich mit einem hohen Organisationsaufwand verbunden. Insbesondere die Abstimmung zwischen den Referenten und unseren Mitarbeitern war sehr zeitraubend. Stellen Sie sich vor, Sie müssen für 100 Mitarbeiter Zeiträume finden, um eine 90-minütige Präsenzs Schulung durchführen zu können. Auf individuelle Terminwünsche kann man da keine Rücksicht nehmen.

UP: Die Schulungen sind richtig und wichtig – und zwar für jeden Mitarbeiter. Das bedeutet aber auch, Überzeugungsarbeit zu leisten. Schulungsinhalte über Brandschutz oder den richtigen Umgang mit Leitern und Tritten sind für viele eine Frage des gesunden Menschenverstandes. Wir müssen jedoch dafür Sorge tragen, dass die Inhalte gesehen und vor allem verstanden werden. Gefährliches Halbwissen reicht einfach nicht – vor allem nicht in der Lebensmittelbranche.

6

Warum haben Sie sich für das Unterweisungs-Modul von iManSys entschieden?

CB: In erster Linie wollten wir natürlich den aufwendigen Organisationsprozess für die Unterweisungen und Schulungen verschlanken. Es kostete einfach sehr viel Zeit, die vielen Mitarbeiter zu koordinieren. Ziel war es also, eine effektive Mitarbeiterkommunikation über ein zentrales System zu ermöglichen.

UP: Wichtig war uns aber auch, die Schulungsinhalte sowohl elektronisch als auch in persönlicher Form anbieten zu können. Es gibt Unterweisungen, die kann man schnell und einfach am Rechner durchgehen. Andere Themen hingegen werfen Fragen auf, die umgehend geklärt werden müssen. Der völlige Verzicht auf Präsenzveranstaltungen wäre für uns nicht sinnvoll gewesen.

CB: Ja, das stimmt. Wir haben sehr darauf geachtet, dass das System flexibel an unsere Ansprüche angepasst werden kann und auch von unseren Mitarbeitern angenommen wird. Bei der Anwendung eines neuen Veranstaltungsmanagement-Systems kann man durchaus auf Widerstände stoßen. Das war bei uns nicht der Fall, so dass wir iManSys zügig in unsere Arbeitsabläufe einbinden konnten.

Welche zentralen Vorteile sehen Sie in der Verwendung von iManSys?

7

CB: Die Verwaltung und Organisation des gesamten Schulungssystems erfolgt nun zentral über das Software-Modul „Unterweisen und Schulen“. Wir legen Schulungen an, weisen diese unseren Mitarbeitern zu und bekommen Feedback, wenn die Inhalte erfolgreich absolviert wurden. Das bedeutet eine enorme Arbeitserleichterung, weil uns viele unnötige Wege

erspart bleiben. Bei den elektronischen Schulungen und Unterweisungen können unsere Mitarbeiter zudem mitbestimmen, wann sie diese absolvieren möchten. Wir geben nur den Schulungszeitraum vor.

UP: Die Schulungsinhalte lassen sich flexibel einstellen, was bei der Bandbreite an allgemeinen und unternehmensinternen Richtlinien und Vorgaben dringend notwendig ist. Wir haben außerdem die Möglichkeit, Verständniskontrollen einzubauen, was insbesondere bei komplexen Themen sehr hilfreich ist.

CB: Was uns ebenfalls enorm weiterhilft, ist der begleitende Support bei der Einbindung der Software in unsere Alltagsprozesse. Da ergeben sich zwangsläufig Fragen, die wir mit dem domeba-Team besprechen und gemeinsam nach Lösungen suchen.

8

Warum würden Sie iManSys weiterempfehlen?

CB: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvieren nur die für sie relevanten Schulungen, und das in einem flexiblen Zeitrahmen. Wir haben außerdem die Möglichkeit, punktuell zu reagieren, beispielsweise bei Arbeitsunfällen. Mit iManSys sparen wir enorm viel Zeit, sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Vorgesetztenebene. ✓



Info zum Unternehmen

riha WeserGold Getränke GmbH & Co. KG



 **Kunde seit:** 2013

 **Mitarbeiter:** ca. 1200

 **Branche:** Lebensmittelindustrie



domeba®

Everyone counts.

Stand 05/18

© domeba distribution GmbH

phone: +49 (0)371 4002080 | fax: +49 (0)371 4002081 | mail: info@domeba.de | web: www.domeba.de
Geschäftsführer / CEO: Dipl.-Ing. Matthias Domes & Dipl.-Inf. Jens Fabian | Registergericht / register court: Amtsgericht Chemnitz – HRB 27402
USt-IdNr. / VAT no.: DE283059020 | Redaktion, Konzept & Design: Dr. Valentin Belentschikow & Sascha Gerlach
Titelbild: PhotoMIX-Company / pixabay.com