

# **Aus- und Weiterbildung in Hochtechnologiefeldern**

## **„Weiterbildung aus Sicht eines KMU – Praxisbeispiel HL-Planartechnik“**

Johannes Herrnsdorf

Measurement Specialties Inc. HL-Planartechnik GmbH

Hauert 13 44227 Dortmund

Ph: +49 231 97400

Email: [johannes.herrnsdorf@hlplanar.de](mailto:johannes.herrnsdorf@hlplanar.de)

## **HL Planartechnik GmbH**

- 1988: Gründung durch J. Herrnsdorf & H.-J. Lilienhof**
- 1990: erste Sensorprodukte**
- 2000: ISO/TS 16949 Zertifizierung**
- 2002: neue 6“ Waferlinie @ TZ Dortmund**
- 2005: Umsatz 11.3 M€ / 120 Mitarbeiter  
jährliches Wachstum ~ 15%**
- 2006: 100%ige Tochter der measurement specialties Inc.**

## **Measurement Specialties Inc.**

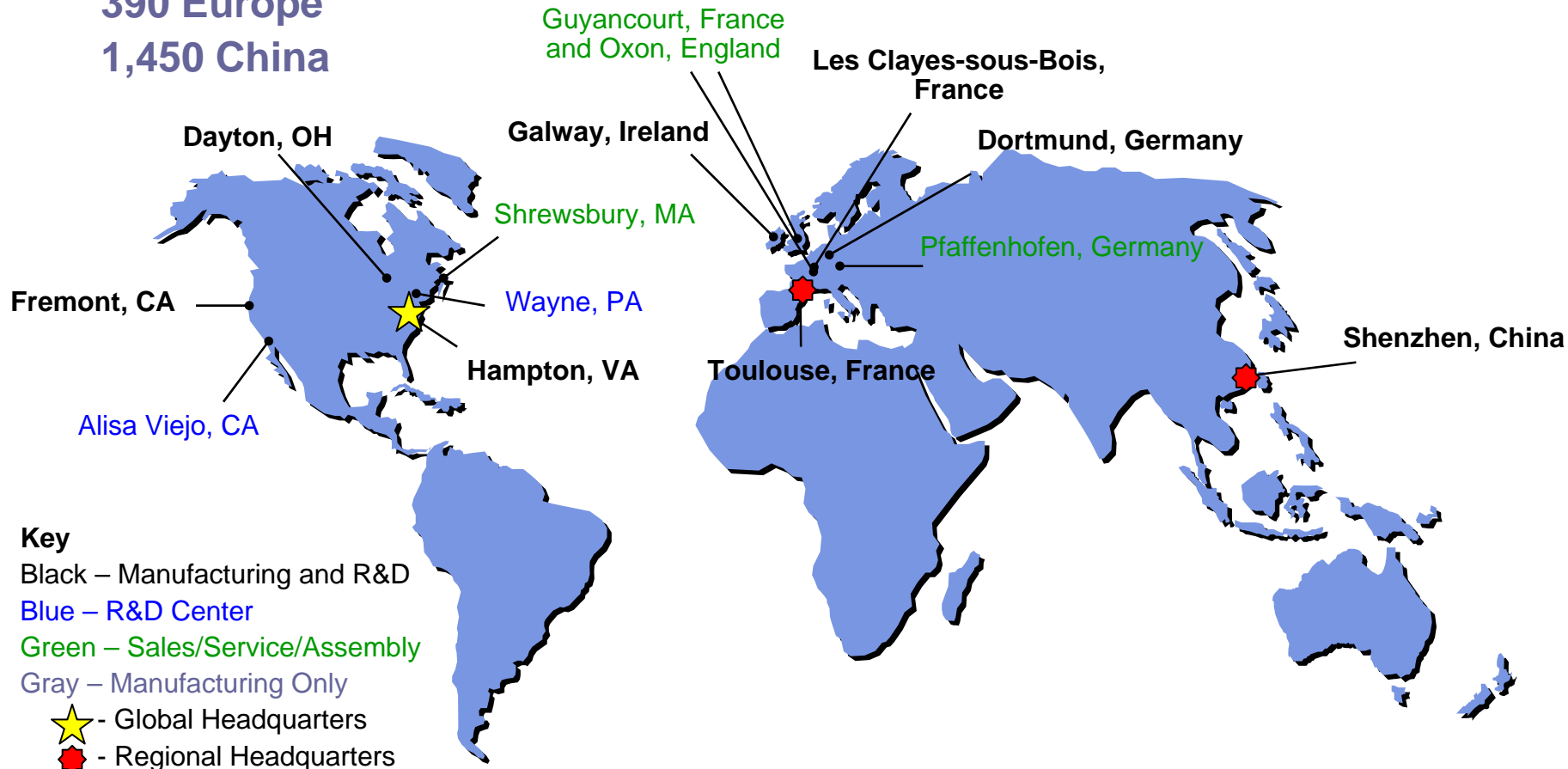
- Global agierender Konzern mit Firmenstamm in den USA**
- \$190.000.000 Umsatz mit Sensoren**
- ~ 2000 Mitarbeiter (> 1000 in China)**
- schnell wachsendes Unternehmen**
- 10 Akquisitionen seit Juni 2004**
- 6 Fertigungsstandorte in USA, EU und China**
- 8 R&D Standorte weltweit**

## 2100+ Employees Worldwide (~260 Engineers)

320 U.S.

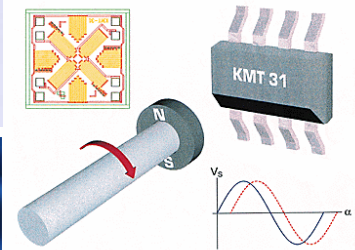
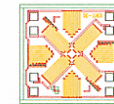
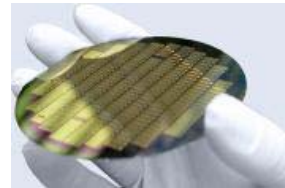
390 Europe

1,450 China



## HLP Kernprodukte:

- Thermopiles, Messung von Infrarotstrahlung
- Magnetfeldsensoren
- Neigungssensoren
- 6" Wafer Foundry Service



## Unsere Strategie:

- Anwendungsspezifische Lösungen
- Konzentration auf OEM
- Mittlere bis hohe Volumen
- Breitgefächertes Technologiespektrum
- Geringe Betriebskosten



## **Die Zertifizierung nach ISO 9001 verlangt eine stetige Schulung der Mitarbeiter und eine Schulungsplanung!**

### **Im Rahmen der Jahresplanung erarbeiten Business Unit- und Bereichsleiter einen Vorschlag**

- ... der nach Umfang und Kosten die Geschäftsführung erschreckt.
- ... und natürlich nicht darstellbar ist!

### **Die Geschäftsführung bietet ein Budget... ..**

- ... insgesamt für Schulung
- ... aufgeteilt in die Bereiche

## **Die Bereiche dürfen ihre Weiterbildung in Eigenverantwortung und im Rahmen des Budgets frei gestalten**

**Ergebnis: Die Budgets wurden nicht ausgeschöpft!**

- ... weil im Alltag soviel zu tun und keine Zeit war!

### **Ist Weiterbildung Chefsache?**

**Anmerkung: Die verbreitete Jobangst in den letzten Jahren  
reduzierte den Bedarf an Weiterbildung...**

- ... weil sich die Firma das nicht leisten kann.
- ... weil man bloß nicht mit Sonderbedürfnissen auffallen möchte.
- ... oder schiebt der Mitarbeiter die Weiterbildungsverantwortung an die Vorgesetzten?

**Jährlich findet mindestens ein Personalgespräch, auch Personalentwicklungsgespräch mit dem Vorgesetzten statt.**

**Hier werden auch Perspektiven der Personalentwicklung und der Weiterbildung erörtert.**

- ... beispielsweise zum Qualitätsauditor, Sicherheitsbeauftragter, Patentverwalter...

**Maßnahmen werden beschlossen und gemeinsam geplant.**

**Es entstehen u. U. auch höhere Kosten...**

- ... die Firma finanziert sie als zinsloses Darlehen, das sich über eine Zeit von 2 bis 3 Jahren linear tilgt.
- ... typisch sind etw 1 bis 3 Maßnahmen pro Jahr.

## **...unsere Verantwortung gilt auch den weniger qualifizierten Arbeitskräften**

- Die globale Welt ist schnelllebig.
- Es gibt keine Jobgarantie mehr!
- Qualifikation erhöht Chancen!

### **Der 2. Weg zum Mikrotechnologen für erfahrene Mitarbeiter:**

- Einjährige Ausbildung in „Abendkursen“
- Qualifizierte Projektarbeit im Unternehmen
- Abschlussprüfung vor der IHK

**Jeder qualifizierte Mitarbeiter sollte mindesten an einer  
Fachtagung oder Messe pro Jahr teilnehmen.**

**Pro Tagung aber nur ein Kollege...**

**... dafür mehrere Veranstaltungen...**

**...und ein Kurzbericht für die Kollegen**

**Nebenmaßnahme: Die Weiterbildung unserer Kunden  
Das Angebot von Vorträgen und Publikationen durch Mitarbeiter  
wird in unserem Unternehmen finanziell gefördert.**

## **Die Mitarbeiter sorgen sich um ihren Arbeitsplatz**

- ... und lernen Englisch.
- Die internationale Reisetätigkeit nimmt zu ...
- ... auch bei unseren Facharbeitern und „Operateuren“!
- Das entspannt!

## **Unsere Ingenieure lernen betriebswirtschaftliches Denken**

- Die Kostenstruktur wird transparent kommuniziert.
- Die Ingenieure werden damit in die Verantwortung für das „Geldverdienen“ mit einbezogen!

## **Die Zahl der Mitarbeiter mit Hochschulabschluss im Unternehmen steigt**

- ... und jeder möchte gerne Chef sein.

## **Damit werden die Führungsstrukturen flacher**

- Wir arbeiten in Projekten mit Projektleitern.
- Wir bilden in unserem Unternehmen Kompetenzzentren.

**... und noch etwas: Das „Coaching“ wird  
insbesondere für Führungskräfte zu einer auch gerne  
genutzten Maßnahme**

- Vielen Dank -

Kontakt:

HL-Planartechnik GmbH

Hauert 13

44227 Dortmund, Germany

Telephone: +49-231-9740-0

Telefax: +49-231-9740-50

[www.hlplanar.com](http://www.hlplanar.com)