



**Unternehmenspräsentation**  
**VSM AG**  
**Vereinigte Schmirgel- und**  
**Maschinen-Fabriken AG**



## Firmendaten

<b>Name:</b>	VSM · Vereinigte Schmirgel- und Maschinen-Fabriken AG
<b>Gründung:</b>	1864 durch Siegmund Oppenheim und Siegmund Seeligmann
<b>Firmensitz:</b>	Hannover-Hainholz
<b>Rechtsform:</b>	Aktiengesellschaft seit 1898
<b>Vorstand:</b>	Dipl.-Ing. Bernhard von Heyl (Vorsitzender) Jörg Michael Henkel, Michael Peters
<b>Aufsichtsrats-Vorsitzender:</b>	Dipl.-Vw. Jan Rüggeberg
<b>Branche:</b>	Chemie (Schleifmittel auf Unterlagen)
<b>Gezeichnetes Kapital:</b>	5,0 Mio. Euro

## Firmendaten

<b>Vertrieb:</b>	- Industrie - Fachhandel
<b>Umsatz 2013</b>	
<b>AG:</b>	ca. 103 Mio. Euro
<b>Konzern:</b>	ca. 128 Mio. Euro
<b>Export-Quote:</b>	ca. 2/3
<b>Exportländer:</b>	ca. 70 weltweit
<b>Mitarbeiter 2013</b>	
<b>Deutschland:</b>	ca. 400
<b>weltweit:</b>	ca. 700

Quelle: Geschäftsbericht 2013

# VSM Gesamtansicht



# Produktanwendungen



Oberflächenbearbeitung von

1. unlegierten Stählen
2. Edelstählen
3. hochlegierten, warmfesten Stählen
4. Aluminiumlegierungen
5. Messinglegierungen
6. weiteren NE-Werkstoffen
7. Holz und holzähnlichen Werkstoffen (MDF, HDF)



# Fertigprodukte von VSM

Über 20.000 hochwertige Qualitätserzeugnisse aus:

- Schleifgewebe
- Schleiffiber
- Schleifpapier
- Schleifvlies

in Form von:

Jumbos



Rollen



Schmalbändern



Breitbändern



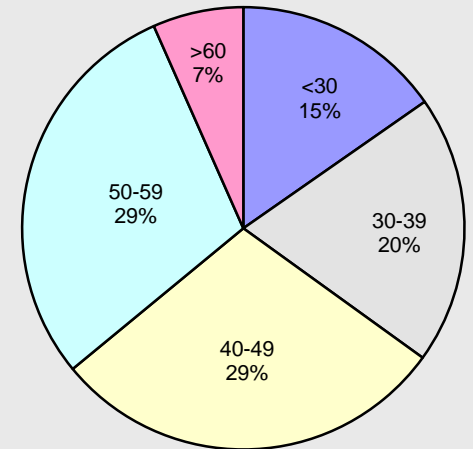
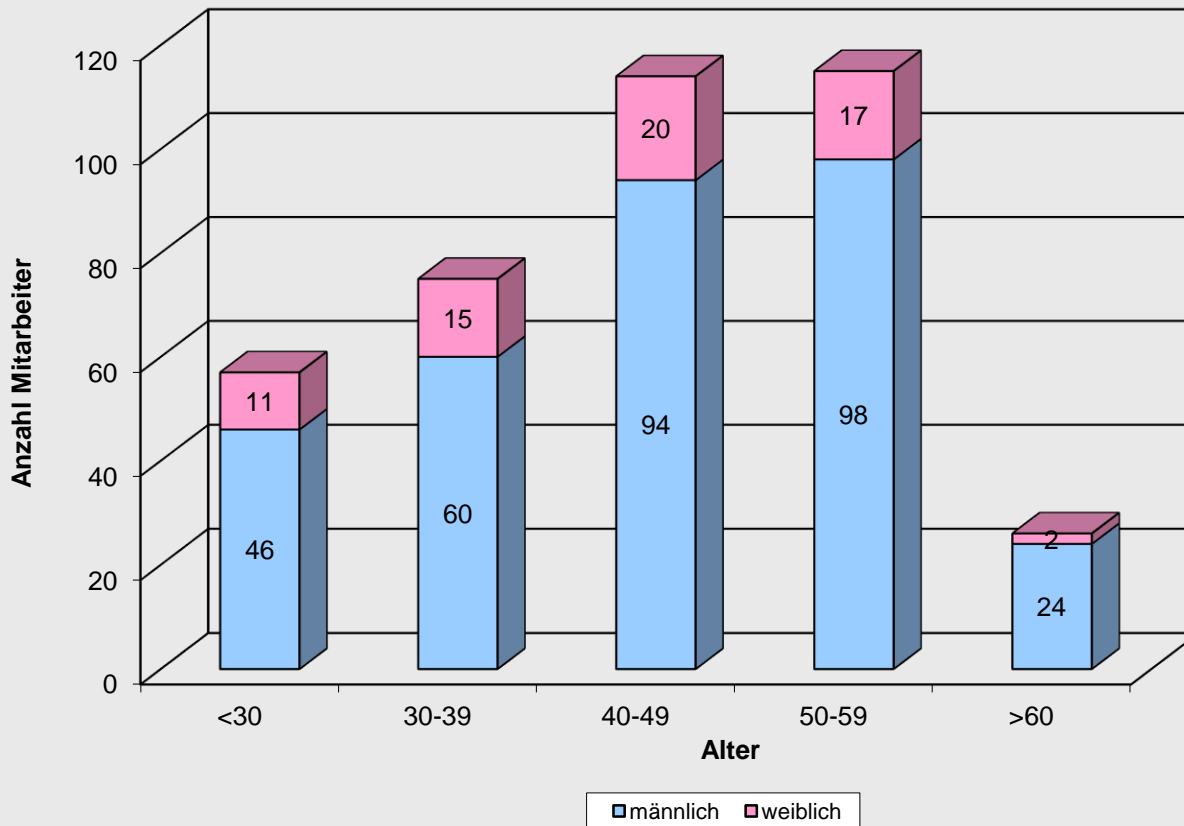
Scheiben



# VSM Tochtergesellschaften



# Altersstruktur (Stand 30.09.2014)





# Was bedeutet der demografische Wandel?

- Alternde Belegschaft
  - = sinkende Produktivität
  - = sinkende Innovationskraft
- Fachkräftemangel in Deutschland
  - = erhöhter Beschaffungsaufwand
  - = erhöhter Qualifizierungsaufwand
- Rückgang der Erwerbspersonen
  - = Notwendigkeit der Produktivitätssteigerung (neben dem normalen Wettbewerbsdruck)
  - = Leistungsverdichtung
  - = Zunahme von Belastungssituationen

## Demografie-Management VSM AG

Erhalten der Beschäftigungsfähigkeit	Qualifizierung	Personalmarketing
Arbeitsorganisation Ergonomie Arbeitsschutz	Qualifizierungsbedarfsanalyse	▶ Fachkräfte
Eingliederung Wiedereingliederung	▶ Soll-Ist-Abgleich	▶ Studenten/Absolventen
Lebensarbeitszeitmodell	= Abteilungsleiterebene	▶ Schüler
Gesundheitsförderung	= Mittelfristige Fortbildungsplanung	▶ Zielgruppenübergreifend
Know-how-Transfer		

## Beschäftigungsfähigkeit 1

Was haben wir gemacht? / Was machen wir zur Zeit!

- Altersstrukturanalyse -> Neue Altersgruppe
- „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ intensiviert  
Eingliederung generell!
- JAZ-Konto / LAZ-Konto / BAV → Flexibler Übergang
- Gesundheitsangebote
  - Fitness-Angebote
  - Gesundheitstage
  - Fortbildung + Gesundheitsaspekte
  - Gesundheitsaktionen
  - Psychologische Lebensberatung
- Arbeitskreis Gesundheit

## Beschäftigungsfähigkeit 2

### Offene Punkte:

- Sensibilisierung für das Thema „länger arbeiten“
  - > Keine Vorruhestandsvereinbarungen
  - > 400,- €-Tätigkeit in der Freistellungsphase
- AG-finanzierte Zusatz-Krankenversicherung
- Ausweitung Fitnessangebote (Studio)
- Büroarbeitsplätze: ergonomische Standards
  
- Schichtplangestaltung
- Ausgewogene Altersstruktur in den Abteilungen
- Arbeitsplatzanalyse: Altersunabhängigkeit

# Personalmarketing 1

## Was läuft zur Zeit

- Allgemein
  - + PR stärken
  - + Netzwerk: Initiative Marktführer Hannover
- Zielgruppenspezifisch
  - + „Girlsday“ ...
  - + mehr Diplomarbeitsthemen
  - + mehr Studienpraktika
- Projekt „Fit für die Ausbildung“
- „Start in den Beruf“

## Personalmarketing 2

Was wollen wir zukünftig noch machen!

- Kontakte intensivieren
  - + Schulen: Schüler, Lehrer, Eltern
  - + Hochschulen
  - + Selektiver Besuch von diversen Job-Messen (Netzwerk)
- Themenpool Diplomarbeiten
- HR-Präsenz auf Fachmessen

# ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2013

## DIE LAGE IN DEUTSCHEN BÜROS UND FABRIKHALLEN

Von je 100 Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen weisen eine

**hohe emotionale Bindung**, **geringe emotionale Bindung** und **keine emotionale Bindung** auf:

16 Personen



67 Personen



17 Personen



Hochgerechnet auf die erwerbstätige Bevölkerung:

**5,411 Millionen Personen**

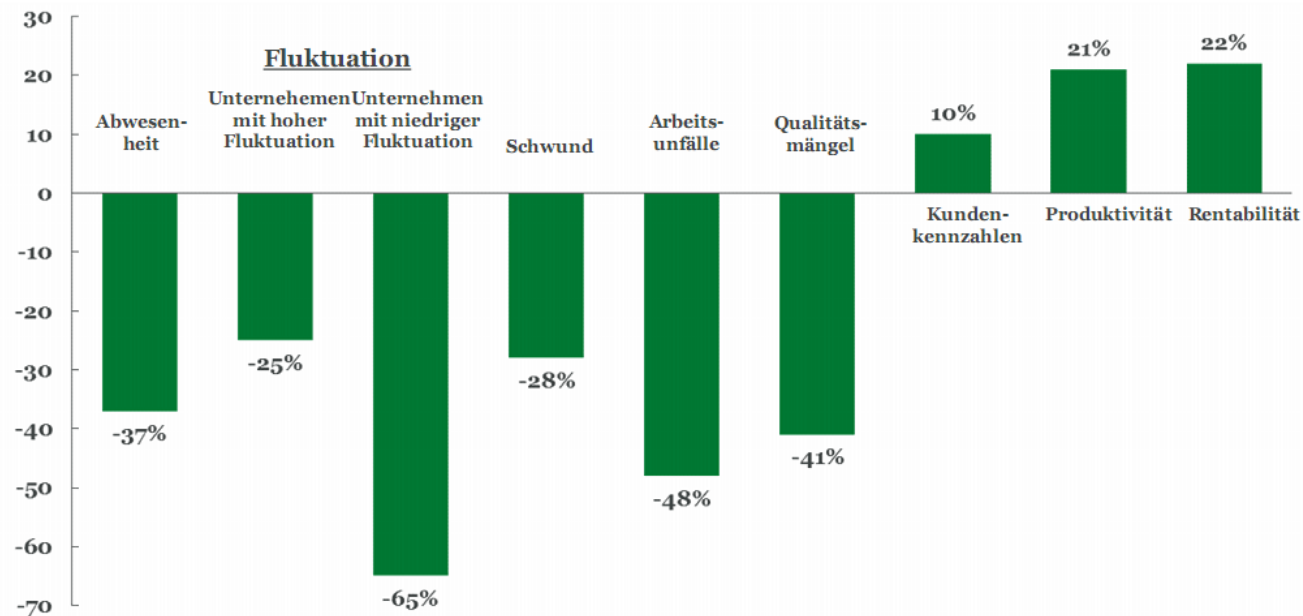
**22,659 Millionen Personen**

**5,749 Millionen Personen**

Grundlage: 33,819 Millionen Erwerbstätige ab 18 Jahre (ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige) im Jahr 2012;  
 Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Mikrozensus 2012, Fachserie I Reihe 4.1.1)  
 Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

## WEICHE FAKTOREN ZAHLEN SICH IN BARER MÜNZE AUS

Arbeitsgruppen mit hoher emotionaler Bindung – die oberen 25% – weisen gegenüber Arbeitsgruppen mit niedriger emotionaler Bindung – die unteren 25% – im Schnitt folgende Unterschiede auf:



Basis: 192 Unternehmen aus 49 Branchen mit knapp 1,4 Millionen Mitarbeitern aus 34 Ländern.  
Quelle: Gallup-Q<sup>12</sup>® Meta-Analyse 2012



## Was ist der größte Hebel (für VSM)?

- Mitarbeiter ohne Bindung => Mitarbeiter mit geringer Bindung
- Mitarbeiter mit geringer Bindung => Mitarbeiter mit hoher Bindung

Deshalb:

- Führung im weitesten Sinne
- Qualifizierung
- Wellbeing
  
- Personalmarketing