

IN. SIGHT

POLITIKHEFT VON INEOS IN KÖLN

News, Fakten, Einblicke, Positionen

Unser Potenzial

Unternehmen der chemischen Industrie stehen gegenwärtig vor einer Reihe von Herausforderungen. Einerseits technisch bedingt: Das Ziel der Klimaneutralität 2045 erfordert die beispiellose Umstellung sämtlicher Produktionsprozesse. Das wird nur mit radikal neuen Ansätzen, unkonventionellen Ideen und Innovationen funktionieren. Andererseits demografisch bedingt: Geburtenstarke Jahrgänge verabschieden sich in den kommenden Jahren in den Ruhestand, wertvolle Erfahrungen und viel Wissen können so verloren gehen. Damit Unternehmen zukunftsfähig bleiben,

müssen sie qualifiziertes Personal gewinnen und zugleich das Know-how der langjährig Beschäftigten für nachkommende Fach- und Führungskräfte erhalten und verfügbar machen. INEOS in Köln stellt sich diesen Herausforderungen mit einer Reihe von Maßnahmen und Projekten. Ob neue Technologien zur Anlagensteuerung, innovative Produktionsverfahren, dialogorientierte Kommunikation über Social Media oder die Anwendung neuer IT-Programme – die Anforderungen an jede und jeden in der Organisation wachsen stetig und erfordern immer neue Fähigkeiten.

INEOS in Köln bereitet bestehendes und neues Wissen auf, forciert die Entstehung neuer Ideen, fördert Kompetenzen und stärkt Talente. **Unsere Beschäftigten sind unsere Inspirations- und Innovationsquelle, sie tragen Wissen, teilen Erfahrung. Sie schaffen Mehrwert – für INEOS in Köln und unsere Gesellschaft. Für die Zukunft braucht es politische Rahmenbedingungen, die es uns ermöglichen, unser Potenzial zu erhalten, zu pflegen und auszuschöpfen.**

Chemie von Menschen

INEOS in Köln | Alte Straße 201 | 50769 Köln | [///radweg.besuchten.forschten](http://www.radweg.besuchten.forschten)
t. +49 221 3555-0 | info@ineoskoeln.de | www.ineoskoeln.de

INEOS

EDITORIAL

Chemie von und für Menschen

Interview mit der Geschäftsführung von INEOS in Köln

Alle Zeichen stehen auf Transformation, das Ziel Klimaneutralität 2045 ist gesetzt – auch bei INEOS in Köln. Was bedeutet dieser tiefgreifende Wandel für das Unternehmen und die Beschäftigten?

» **Dr. Patrick Giefers:** Mit der politischen Vorgabe Klimaneutralität 2045 haben wir jetzt ein klares Ziel vor Augen. Die große Herausforderung ist, diesen Wandel am Standort Köln in den nächsten Jahrzehnten zu gestalten. Dazu müssen Produktionsverfahren umgestellt und hohe Bedarfe an erneuerbarem Strom gedeckt werden. Neben den notwendigen technologischen Voraussetzungen kommt es vor allem darauf an, die Potenziale aller Beschäftigten am Standort Köln freizusetzen und weiterzuentwickeln. Denn sie machen diese Transformation mit ihren außergewöhnlichen Ideen, ihrem Fachwissen und ihrer Erfahrung überhaupt erst möglich.

Wie können diese Potenziale freigesetzt werden?

» **Dr. Axel Göhr:** Ein wichtiges Instrument ist unser betriebseigenes Ideenmanagement. Seit mehr als vierzig Jahren bringen unsere Beschäftigten Verbesserungsvorschläge ein und haben ihrerseits einen enormen Beitrag zur Effizienzsteigerung geleistet. Beschäftigte aus allen Abteilungen und Bereichen können ihre Ideen einfach und unbürokratisch einreichen. Sämtliche Ideen werden begutachtet und bei Umsetzung prämiiert. Zukünftig werden wir unser Ideenmanagement stärker auf die Dekarbonisierung unserer Produktionsprozesse ausrichten, um die Entwicklung von Innovationen in diesem Bereich weiter voranzutreiben.

In den nächsten Jahren gehen die geburtenstarken Jahrgänge in Rente. Was bedeutet dies für INEOS in Köln?

» **Dr. Giefers:** Viele unserer Beschäftigten arbeiten schon lange am Standort Köln, einige seit über 40 Jahren. Mit ihnen verlassen uns wichtige Erfahrungs- und Wissensträger. Das bedeutet zum einen, dass wir deren Know-how für die nachrückenden Generationen bewahren und verfügbar machen. Zum anderen sichern wir uns qualifizierte Nachwuchskräfte für frei werdende Stellen.

» **Dr. Göhr:** Wir wollen möglichst früh herausfinden, wer am besten für Schlüsselpositionen geeignet ist. Dazu haben wir ein eigenes Kompetenzmodell entwickelt, das seit dem vergangenen Jahr zum Einsatz kommt. Die Nachfolgeplanung erfolgt damit noch reflektierter und systematischer. Zudem unterstützen wir unsere Beschäftigten bei der Entwicklung ihrer individuellen Kompetenzen und Potenziale.

Wie sichert sich INEOS in Köln darüber hinaus qualifizierte Fach- und Führungskräfte?

» **Dr. Giefers:** Wir fördern Talente und Kompetenzen entlang des Bildungs- und Karrierewegs. Wir kooperieren seit 18 Jahren mit Schulen im Rheinland, um früh Interesse an Technik und Naturwissenschaften zu wecken. Im Rahmen unserer starken Ausbildung fördern und fördern wir junge Menschen. Die Übernahmequote von mehr als 95 Prozent spricht für sich. Nach dem Berufseinstieg bieten wir verschiedene Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten an, etwa mit unserer eigenen Meister/Innenschule.

Wir investieren jeden Tag viel Zeit, Mühe und Herzblut in die Entwicklung von Kompetenzen, die Stärkung von Talenten sowie in den Erwerb und die Weitergabe von Wissen.

Wie wird Wissen im Unternehmen weitergegeben?

» **Dr. Göhr:** Eine wichtige Rolle spielt dabei unser Intranet IN.SITE Köln, das wir neu aufgesetzt haben. Es ist deutlich funktionaler und übersichtlicher als die Vorgängerversion und hat den Informations- und Wissensaustausch am Standort Köln auf ein ganz neues Level gebracht. Mit unserem Wissenstransfermodell sorgen wir zudem dafür, dass wertvolle Erfahrungen und umfassende Fachkenntnisse langjährig Beschäftigter in den kommenden Jahren und Jahrzehnten erhalten bleiben. Hierzu gehört unter anderem die E-Learning-Plattform, die umfassendes Wissen rund um den Anlagenbetrieb beinhaltet.

Fachkräftesicherung steht auf der politischen Agenda. An welchen Stellschrauben muss die neue Bundesregierung drehen?

» **Dr. Göhr:** Wir können die Herausforderungen einer klimaneutralen Produktion nur mit qualifizierten Fachkräften bewältigen. Gleiches gilt für die Überwindung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie und den digitalen Strukturwandel. Es braucht eine neue Fachkräftestrategie, die diesen veränderten Rahmenbedingungen Rechnung trägt. Darüber hinaus müssen die Bedarfe einzelner Industriebranchen genau in den Blick genommen werden, um passgenaue und praxistaugliche

Ansätze zur Fachkräftesicherung zu entwickeln. Zum Beispiel müssen bestehende Hindernisse bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland abgebaut werden.

Was sind weitere konkrete Ansatzpunkte?

» **Dr. Giefers:** Für eine nachhaltige Fachkräftesicherung braucht es viel mehr Anreize für eine Karriere in der chemischen Industrie. Hierzu gehören die Optimierung der Ausbildung durch einheitliche Bildungsstandards und die gezielte Vermittlung digitaler Kompetenzen. Zudem müssen flexible Ausbildungs- und Arbeitsmodelle stärker gefördert

werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu ermöglichen. Wir tun schon jetzt viel dafür, um unsere Beschäftigten bei der Care-Arbeit bestmöglich zu entlasten.

Abschließend: Was ist Ihnen für die Zukunft von INEOS in Köln wichtig?

» **Dr. Giefers:** Wir investieren jeden Tag viel Zeit, Mühe und Herzblut in die Entwicklung von Kompetenzen, die Stärkung von Talenten sowie in den Erwerb und die Weitergabe von Wissen. Das zahlt sich aus: Jedes Jahr fangen viele Menschen bei uns an und die allermeisten bleiben bei uns. Andere kommen aus aller Welt an den Standort Köln und sammeln hier Erfahrungen, die sie an einem anderen INEOS-Standort gewinnbringend einsetzen.

» **Dr. Göhr:** Wir wollen Menschen auch in Zukunft die besten Voraussetzungen bieten dazuzulernen, sich weiterzuentwickeln und über sich hinauszuwachsen. Denn genau das macht INEOS in Köln zu einem attraktiven Arbeitsumfeld und zu einem Standort mit Potenzial.



Mit unserem Wissenstransfermodell sorgen wir dafür, dass wertvolle Erfahrungen und umfassende Fachkenntnisse langjährig Beschäftigter in den kommenden Jahren und Jahrzehnten erhalten bleiben.

NAH DRAN

Aus Neugierde entsteht Neues

INEOS fördert Potenziale von Anfang an

INEOS in Köln fördert Potenziale entlang des gesamten Bildungs- und Karrierewegs: angefangen bei Schülerinnen und Schülern, über Auszubildende, dual Studierende und Absolvent/innen, die eigenen Beschäftigten bis zum Top-Management. Alle unterstützt das Unternehmen mit einer Vielzahl von Initiativen und Maßnahmen dabei, fachliche und persönliche Kompetenzen zu entwickeln sowie eigene Talente zu erkennen und zu stärken.

1 Frühe Begeisterung für MINT

Schon in der Schule setzt sich INEOS in Köln im Rahmen verschiedener Initiativen für die Förderung naturwissenschaftlich-technischer Bildung ein. Im Rahmen der Bildungsinitiative **KURS** kooperiert INEOS in Köln mit 14 weiterführenden Schulen in der Region und bringt so jungen Menschen MINT-Fächer und damit die **Chemieindustrie nahe**. INEOS in Köln ist größter Sponsor des Bildungsprojekts „TuWaS!“ und übernimmt für 40 Schulen im Rheinland die Kosten für Experimentiereinheiten – und das seit 2008. „Mit unserem Engagement fördern wir die natürliche Neugierde junger Menschen und legen so die Basis für das Interesse an einer technischen Ausbildung oder einem naturwissenschaftlichen Studiengang. Das liegt uns sehr am Herzen“, erklärt Dr. Anne-Gret Iturriaga Abarzua, Leiterin Unternehmenskommunikation bei INEOS in Köln.

2 Ausbildung mit Persönlichkeit

In 40 Ausbildungsjahrgängen haben bis dato mehr als 1.300 Menschen eine Ausbildung bzw. ein duales Studium am Standort Köln erfolgreich absolviert. Das **Ausbildungsteam von INEOS in Köln fordert und fördert jede und jeden, unterstützt bei der individuellen Weiterentwicklung und zeigt Perspektiven auf. Auszubildende gehen als Botschafter/innen in Schulen und stellen Berufsbilder vor.** „Wir fördern so ihre Selbstständigkeit und ihr Verantwortungsbewusstsein. Andere junge Menschen für unsere Ausbildungsangebote und Berufe zu begeistern – das vermitteln unsere Azubis und dual Studierenden auf Augenhöhe am besten“, so Siegfried Franke, Ausbildungsleiter bei INEOS in Köln.

3 Erste Schritte auf der Karriereleiter

Hochschulabsolvent/innen aus ingenieur- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen bietet INEOS in Köln ein fünfjähriges „European Commercial Graduate Programme“ zur Vorbereitung auf zukünftige Führungsaufgaben in verschiedenen

Managementbereichen an. Teilnehmende werden europaweit bei INEOS eingesetzt und wechseln alle zwei Jahre Aufgaben und Standorte. Mögliche Tätigkeitsfelder sind Supply Chain, Logistics, Trading & Shipping, Procurement, Operations und Business Development. **Bereits zu Beginn ihrer Karriere sammeln die jungen Menschen vielfältige Erfahrungen, erweitern ihre persönlichen sowie beruflichen Kompetenzen und bauen ein Netzwerk auf.**

4 Lernen – ein Leben lang

Nach dem Berufseinstieg bietet INEOS in Köln verschiedene Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. **Seit 2017 gibt es eine Meister/innenschule am Standort, in der eigene und externe Dozent/innen Unterrichtsinhalte vermitteln, die auf die Anforderungen der Industrie- und Handelskammer zu Köln abgestimmt sind.** Ausgebildete können sich dort zum/zur Industriemeister/in Chemie, Metall oder Elektro weiterbilden und übernehmen anschließend als Führungskraft in mittleren Management Verantwortung.

so für einen reibungslosen Übergang und geben Nachrückenden eine Perspektive.“

Im Rahmen eines mehrstufigen Verfahrens wird mit den Stelleninhabenden und Vorgesetzten zunächst ein Soll-Profil für die jeweilige Stelle erarbeitet. Im nächsten Schritt werden potenzielle Nachfolgende identifiziert und es wird deren Kompetenzprofil analysiert. Grundlage ist ein eigens entwickelter Kompetenzkatalog, der die einzelnen Fähigkeiten definiert. Dieser wurde in den vergangenen Jahren in Zusammenarbeit mit Psycholog/innen und Trainer/innen entwickelt. Nachfolgende und Vorgesetzte werden befragt, die Bewertungen im Anschluss übereinandergelegt und besprochen. Abschließend folgen eine Empfehlung für die Nachbesetzung sowie Vorschläge für individuelle Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen.

Das Team von IN.TRAINING steuert den gesamten Prozess, erstellt Online-Fragebögen, wertet diese aus, begleitet Workshops sowie Gespräche und steht den Beteiligten beratend zu Seite. „Wir

Mit unserem Engagement fördern wir die natürliche Neugierde junger Menschen und legen so die Basis für das Interesse an einer technischen Ausbildung oder einem naturwissenschaftlichen Studiengang. Das liegt uns sehr am Herzen.

5 Nachfolgeplanung mit System

Wer ist am besten geeignet, die Nachfolge für eine Schlüsselposition anzutreten und erfolgreich auszufüllen? Wie können Nachwuchskräfte optimal auf ihre zukünftige Rolle vorbereitet werden? Das Team der Abteilung IN.TRAINING hat für die Nachbesetzung frei werdender Stellen ein Kompetenzmodell entwickelt. Es wurde im vergangenen Jahr mit einer Pilotgruppe getestet und wird nun am Standort ausgerollt. „Das **Modell ermöglicht eine systematische, begründete und reflektierte Auswahl von Kandidat/innen für eine optimale Nachbesetzung – sowohl innerhalb einer Abteilung als auch bereichsübergreifend**“, erklärt Mehmet Tasin, Leiter IN.TRAINING. „Wir sorgen

verstehen uns als ‚objektive Instanz‘, dokumentieren die Ergebnisse und halten Entwicklungsschritte fest“, so Marta Jarzyna, Personalentwicklerin bei INEOS in Köln. Das Feedback ist durchweg positiv.



YouTube

Sehen Sie hier das Video
Responsibility From Day 1 |
INEOS Grad Stories: Cologne



YouTube

Sehen Sie hier das Video
What The INEOS Graduate
Scheme Is Really Like



YouTube

Sehen Sie hier das Video
INEOS Graduates Year 3
London



YouTube

Sehen Sie hier das Video
INEOS Graduates Year 1
Cologne

Durchstarten

INEOS in Köln ist Sprungbrett für internationale Karrieren innerhalb der INEOS-Gruppe – so war es auch bei Dirk Heilmann. Er hat im Krackerbereich als Projektgenieur angefangen, wechselte dann zu INEOS Grangemouth nach Schottland und ist jetzt Vorstandsvorsitzender von INEOS Automotive. „2001 hätte ich nicht gedacht, dass ich 20 Jahre später die Geschicke einer INEOS-Tochter lenke – noch dazu im Automobilbereich. Doch bei INEOS ist das möglich“, so Heilmann.



KONKRET

Ideen machen Zukunft

Wie INEOS in Köln Potenziale freisetzt

Jede Innovation hat ihren Ursprung in einem Gedanken, einer Idee. Eine Idee hat aber nur dann die Chance, zur Innovation zu werden, wenn sie mit anderen geteilt wird. Mit dem betriebseigenen Ideenmanagement ermutigt INEOS in Köln die Beschäftigten, genau dies zu tun. Denn mit ihrem Know-how, ihren Ideen und Verbesserungsvorschlägen tragen sie maßgeblich zum Erfolg und zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens bei.

Beschäftigte können ihre Ideen auf dem Papier und online über das Intranet einreichen. Ihre Verbesserungsvorschläge werden gesichtet, von Fachabteilungen bewertet und – im Idealfall – umgesetzt. Die Ideengeber/innen werden über den aktuellen Bearbeitungsstand ihrer Idee sowie die finale Bewertung informiert. **„Die eingereichten Vorschläge decken ein breites Themenspektrum ab. Angefangen bei der Verbesserung von Arbeitsroutinen bis hin zur Optimierung des Energie- und Ressourceneinsatzes in den Produktionsanlagen“**, so Kriton Hatjiefthimiou, Leiter Ideenmanagement bei INEOS in Köln.

Ideen steigern Effizienz

Schon seit 40 Jahren geben Beschäftigte am Standort Köln entscheidende Impulse zur Steigerung der Effizienz von Anlagen und Arbeitsprozessen. Seit Anfang 2010 wurden im Rahmen des Ideenmanagements rund 8.000 Vorschläge eingereicht und 40 Prozent davon umgesetzt. Für den Standort ergab sich insgesamt ein rechenbarer Nutzen von mehr als 8,2 Millionen Euro. Im Gegenzug wurden für umgesetzte Ideen Prämien in einer Gesamthöhe von über 1,4 Millionen Euro an die Ideengeber/innen ausbezahlt. Allein 2020 wurden 543 Ideen eingereicht, die ein Einsparvolumen von rund 1,2 Millionen Euro einbrachten. Jede einzelne Idee trägt dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu stärken.

Impulse für Nachhaltigkeit

Die Beschäftigten leisten mit ihren Vorschlägen nicht nur einen Beitrag zur Effizienzerhöhung am Standort, sie helfen auch, die Bereiche Sicherheit, Gesundheit und Umwelt entscheidend weiterzuentwickeln. So ist das Ideenmanagement für die Transformation zum nachhaltigen Wirtschaften von entscheidender Bedeutung. Beschäftigte können wichtige Impulse für die Entwicklung nachhaltiger und klimaverträglicher Lösungen geben. INEOS in Köln fördert deshalb Ideen zur Dekarbonisierung am Standort ganz besonders.

Das Ideenmanagement ist für die Transformation zum nachhaltigen Wirtschaften von entscheidender Bedeutung. Beschäftigte können wichtige Impulse für die Entwicklung nachhaltiger und klimaverträglicher Lösungen geben.



Kriton Hatjiefthimiou, Leiter Ideenmanagement bei INEOS in Köln

Mitwirken motiviert

Die Möglichkeit, Ideen und Anregungen jederzeit einbringen zu können, hat einen weiteren positiven Effekt: Sie motiviert, da die Beschäftigten aktiv am Unternehmenserfolg mitwirken und mit ihren Vorschlägen etwas bewegen können. **Ein interner Ideenwettbewerb spornt zusätzlich an: Jedes Jahr erhält die Abteilung mit den meisten eingereichten Verbesserungsvorschlägen pro 1.000 Beschäftigte einen Ideenpokal.**

Schlüssel zum Erfolg

Das betriebseigene Ideenmanagement wird von den Beschäftigten bei INEOS in Köln gut angenommen. Die einfachen und unbürokratischen Abläufe begünstigen das Engagement. **„Bei INEOS ist es ausdrücklich erwünscht, unkonventionell zu denken“**, erklärt Hatjiefthimiou. Die offene und transparente Kommunikationskultur, die Bereitschaft, bestehende Prozesse und Arbeitsabläufe ständig zu hinterfragen sowie der Mut zur Veränderung bestärken dies.

EIN BEISPIEL UNSERER BESTEN IDEEN

Bereich Tanklager: bessere Auslastung der Isoamylencntainer

So ist es bisher

Bisher wurden Überseecontainer und Tankwagen grundsätzlich mit der gleichen Tonnage befüllt. Weder die Tankvolumina noch das Leergewicht wurden in die Planung einbezogen, weshalb die Auslastung der Container nicht immer optimal war.

So ist es besser

Werden die maximalen Füllraten, die aktuellen Dichten sowie das Leergewicht und das zulässige Gesamtgewicht bei der Befüllungsplanung berücksichtigt, kann mehr Produkt transportiert werden. Die Folge: Die Transportkosten sinken. Nach Rücksprache mit den Kund/innen werden nun statt der vorgeschriebenen Bestellmenge die Kessel- und Tankwagen mit der maximalen Produktmenge befüllt.

Nutzen pro Jahr € 23.000

it ALL starts with an IDEA



8.000

Vorschläge seit 2010 eingereicht



40%

Vorschläge umgesetzt



8.200.000 €

Rechenbarer Nutzen für den Standort



1.400.000 €

Prämie an Ideengeber/innen ausgezahlt



NTV 22

HINTERGRUND

Sharing is caring

Know-how für heute und morgen

Der Erfolg eines Unternehmens hängt entscheidend von dem Know-how und der Expertise seiner Beschäftigten ab. Dies umfasst das Fachwissen um Produkte, Anlagen und Prozesse, Kenntnisse von Arbeitsabläufen sowie die Unternehmenskultur.

Bei INEOS in Köln wird Wissen Tag für Tag erworben, geteilt, weitergegeben und für die Zukunft gesichert. Möglich machen das eine über Jahrzehnte gewachsene Wissenskultur und innovative Konzepte in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Wissenstransfer und -management.

Ausbildung mit Persönlichkeit

INEOS in Köln investiert in optimale Lehr- und Lernbedingungen, um die Beschäftigten beim Erwerb von Wissen bestmöglich zu unterstützen. Zwischen 15 und 20 Prozent der Beschäftigten befinden sich tagtäglich außerhalb der Arbeitssituation in einer Lernumgebung. Hierzu gehören neben den Auszubildenden und dual Studierenden die Beschäftigten, die sich an den Kursen der Meister/innenschule vor Ort weiterbilden. Dort werden sie von Dozent/innen unterrichtet, die selbst bei INEOS in Köln arbeiten. Ein weiterer Teil der Beschäftigten qualifiziert sich im Rahmen von Schulungen, Seminaren und Weiterbildungs- sowie Personalentwicklungsmaßnahmen. Dazu gehören Englischkurse, Coachings und Mediationen. „Unser Lehr- und Lernangebot hier am Standort ist umfassend und wichtiger Garant dafür, am Puls der Zeit zu bleiben“, ist Dr. Patrick Giefers, Geschäftsführer und Arbeitsdirektor von INEOS in Köln, überzeugt.

Wissenstransfer mit Perspektive

In den kommenden Jahren gehen viele Beschäftigte der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand. Damit drohen wertvolle Erfahrungen und umfassende Fachkenntnisse verlorenzugehen. Um einem Know-how-Verlust vorzubeugen, hat die Abteilung IN.TRAINING 2017 ein Konzept zum Wissenstransfer entwickelt. Es besteht aus drei Kernelementen:

1 Eine **Qualifikationsmatrix** beinhaltet für jede Stelle ein Anforderungsprofil. Sie dient dazu, einen Soll-Ist-Abgleich durchzuführen, um den erforderlichen individuellen Trainingsbedarf ableiten zu können.

2 In allen Bereichen des Unternehmens entwickeln erfahrene Beschäftigte sogenannte **Lernaufträge**, mit deren Hilfe der Trainingsbedarf abgearbeitet wird. Wer in einem Teilbereich Kompetenzen erwerben soll, erhält den speziell hierfür erstellten Lernauftrag. Erfahrene Beschäftigte begleiten den Lernprozess als Mentor/innen.

3 Alle Bereiche bei INEOS in Köln sind auf einer **E-Learning-Plattform** detailliert beschrieben; begonnen wurde mit den Produktionsbereichen. Die Wissensdatenbank umfasst inzwischen schon mehr als 3.300 Seiten abrufbares Wissen rund um den Anlagenbetrieb.

„Die Weitergabe und Konservierung von Wissen sind entscheidend für die Zukunftssicherung unseres Standorts. Beides funktioniert nur, wenn alle bereit sind, ihr Wissen zu teilen. Es ist also ein Gemeinschaftsprojekt“, erklärt Thomas Kislat, Koordinator des Wissenstransfers bei INEOS in Köln.

Intranet IN.SITE: eine Plattform für alle

Herzstück des alltäglichen Austauschs von Informationen am Standort ist das Intranet IN.SITE Köln, das innerhalb von zwölf Monaten aufgebaut wurde und 2020 online ging. „Für den nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg ist es von entscheidender Bedeutung, alle Beschäftigten gleichzeitig zu informieren, zu beteiligen und sie zu Botschafter/innen zu machen. Mit dem neuen Intranet haben wir dafür die Voraussetzungen geschaffen“, erläutert Dr. Anne-Gret Iturriaga Abarzua, Leiterin Unternehmenskommunikation bei INEOS in Köln.

Die Themen und Inhalte aller Abteilungen wurden grundlegend überarbeitet und in die neue Plattform überführt. Sie ist leicht zugänglich, funktional, übersichtlich und fördert den internen Informationsaustausch. „Aus der Forschung wissen wir, dass gut informierte Beschäftigte schnellere und bessere Entscheidungen treffen“, so Dr. Anne-Gret Iturriaga Abarzua. „Unser neues Intranet macht Wissen für alle leicht verfügbar und ermöglicht eine noch effizientere Zusammenarbeit.“

IN.SITE Köln ist von überall auf der Welt zugänglich und läuft auf allen Endgeräten. Im Durchschnitt lesen 25 Prozent der Beschäftigten die aktuellen Beiträge, zeitweise sogar bis zu 90 Prozent. Das ist ein toller Erfolg, da die Mehrheit der Beschäftigten am Standort Köln in der Produktion und im Schichtbetrieb arbeitet und dort über keinen eigenen Laptop verfügt.

Das von der Kölner Unternehmenskommunikation entwickelte Konzept war so erfolgreich, dass die INEOS-Gruppe und andere Standorte es übernommen haben. Das zeigt: Wissensweitergabe funktioniert bei INEOS über Standort- und Ländergrenzen hinweg.

GOLDEN WORLD AWARD OF EXCELLENCE

Für das neue Intranet wurde INEOS in Köln im Juli 2020 mit dem „Golden World Award of Excellence“ (GWA) durch die International Public Relations Association (IPRA) ausgezeichnet. Die IPRA ist mit mehr als 10.000 Kommunikationsprofis das führende globale Netzwerk für PR-Schaffende. Die Golden World Awards werden seit 1990 alljährlich für exzellente Leistungen in Public Relations verliehen. Einen Einblick ins neue Intranet hat das Team der Unternehmenskommunikation im Rahmen eines Webinars gegeben und somit Wissen mit Interessierten aus der PR-Welt geteilt.



Das Team der Kölner Unternehmenskommunikation stellt das Intranet IN.SITE Köln vor



Sehen Sie hier das Webinar



Für den nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg ist es von entscheidender Bedeutung, alle Beschäftigten gleichzeitig zu informieren, zu beteiligen und sie zu Botschafter/innen zu machen. Mit dem neuen Intranet haben wir dafür die Voraussetzungen geschaffen.

AGENDA POLITIK

Clever, smart ... und weiblich

Qualifizierte Fachkräfte für eine starke Chemieindustrie

„Fachkräfte sichern Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung, Wohlstand und Lebensqualität. Angesichts der demografischen Entwicklung ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte für alle Akteur/innen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.“ Diese Feststellung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie ist ohne Zweifel richtig. Richtig ist aber auch, dass dem schon lange absehbaren Fachkräftemangel bislang nicht ausreichend begegnet wurde. **2018 fehlten den Unternehmen der deutschen Wirtschaft laut Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Durchschnitt 315.000 Arbeitskräfte im MINT-Bereich. Im Oktober 2020 war die Arbeitskräftelücke in den Berufen mit MINT-Schwerpunkt mit 108.700 fehlenden Arbeitskräften knapp 54 Prozent kleiner als im Schnitt der Jahre 2014 bis 2019.** Durch den coronabedingten konjunkturellen Einbruch hat sich die Nachfrage nach Personen mit einer MINT-Ausbildung zunächst deutlich verringert.

Seit Oktober 2020 wird die Lücke relativ zum langjährigen Monatsdurchschnitt wieder größer. Entscheidend ist, dass der langfristige Bedarf nicht gesunken ist. Ganz im Gegenteil: **Die Nachfrage und der Bedarf an MINT-Kräften werden laut IW in den nächsten Jahren zunehmen – bedingt durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und den demografischen Wandel.** Bis 2023 werden demnach jedes Jahr mehr als 62.200 MINT-Akademiker/innen aus Altersgründen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, für die es einer Nachfolge bedarf. In den kommenden zehn Jahren wird der jährliche Ersatzbedarf an MINT-Akademiker/innen um 75.200 ansteigen. Bei MINT-Fachkräften beträgt der aktuelle Ersatzbedarf rund 270.800 und wird in den kommenden zehn Jahren auf 284.100 steigen.

Neue Fachkräftestrategie erforderlich

Ohne qualifizierte Fachkräfte ist es für die deutschen Unternehmen nicht möglich, die unmittelbaren bevorstehenden großen Herausforderungen zu stemmen, etwa die Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie und Investitionen in Krisenfestigkeit, den digitalen Strukturwandel und den Umbau zur Klimaneutralität bis 2045. Die chemische Industrie benötigt für die Umstellung ihrer Produktionsverfahren hochqualifizierte Fachkräfte. **Nur mit dem entsprechenden Know-how lassen sich Innovationen hervorbringen und die Dekarbonisierung weiter vorantreiben.**

Deutschland braucht daher dringend eine neue Strategie zur Fachkräftesicherung, die den gegenwärtigen Rahmenbedingungen gerecht wird. Für die chemische Industrie braucht es zudem funktionierende, praxistaugliche Ansätze, die partnerschaftlich entwickelt werden müssen.

Zur Fachkräftesicherung gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten, wie etwa eine attraktive Ausbildung, flexible Arbeitsmodelle, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, die Stärkung der (frühen) MINT-Bildung oder die erleichterte Einwanderung qualifizierter Arbeitskräfte.

Attraktives Umfeld

Mit der dualen Ausbildung ermöglicht Deutschland eine praxisnahe und hochwertige berufliche Qualifikation. Diese gilt es zu stärken, damit sie auch in Zukunft ein Erfolgsmodell bleibt. Insbesondere sollte der internationale Austausch zwischen Auszubildenden und Studierenden – auch über die Grenzen der Europäischen Union hinaus – erleichtert werden.

Mit zehn Prozent liegt der Anteil der Auszubildenden bei INEOS in Köln über dem Branchendurchschnitt. Insbesondere die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung, die optimale Vereinbarkeit von Familie, Beruf sowie Pflege und hybridi-

de Arbeitsformen machen die Ausbildung und das Arbeiten bei INEOS in Köln attraktiv. Zwei Beispiele: Seit einigen Jahren ermöglicht INEOS in Köln bereits eine Berufsausbildung zur/zum Industriekauffrau/mann in Teilzeit. 2015 hat die Stiftung für Ausbildungsreife und Fachkräftesicherung der Industrie- und Handelskammer zu Köln das Unternehmen dafür mit dem Preis „Chancengeber 2015“ ausgezeichnet. Seit Juli 2018 bietet INEOS in Köln den Beschäftigten zudem professionelle Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung und Angehörigenpflege. Solche Anreize tragen dazu bei, dass sich mehr junge Menschen für eine Berufstätigkeit neben ihrer Elternrolle entscheiden. Es braucht daher insgesamt verbesserte Rahmenbedingungen für die zeitliche und finanzielle Entlastung von Familien bei der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen.

Einwanderung qualifizierter Fachkräfte

Hindernisse bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland sind unter anderem die Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsausschlüsse sowie fehlende Deutschkenntnisse. **Ein gezieltes Ausbildungsangebot für Berufe mit Fachkräftemangel im Ausland und für ausländische Fachkräfte in Deutschland könnte die Einwanderung qualifizierter Arbeitskräfte fördern, ebenso wie die verstärkte Vermittlung von Deutschkenntnissen.** Hier sind Industrie und Politik gleichermaßen gefordert, mögliche Konzepte zu erarbeiten.

Grundlagen in der Schule legen

Die Förderung des Interesses von Kindern und Jugendlichen ist ein weiterer wichtiger Schlüssel zur Fachkräftesicherung. **Dabei kommt es darauf an, MINT-Bildung stärker als bisher über die gesamte Schulzeit hinweg zu fördern, um Berührungspunkten vorzubeugen und den Forschungs- und Experimentiergeist zu wecken. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf Mädchen liegen, denn der Anteil von Frauen in der Chemieindustrie ist nach wie vor gering.** Daher gilt es, Ideen und Konzepte zu entwickeln, wie Frauen im MINT-Bereich noch stärker gefördert werden können. Neben MINT-Qualifikationen gilt es darüber hinaus, bereits in Schule und Hochschule Softskills zum Selbstmanagement, zu eigenständigem, effektivem Lernen und Arbeiten sowie zu effektiver Kommunikation zu vermitteln. Diese Fähigkeiten sind mit Blick auf immer flexibleres Arbeiten wichtiger als je zuvor.

Was uns wichtig ist

- » Flexible Ausbildungs- und Arbeitsformen
- » Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- » Erleichterung des internationalen Austauschs
- » Erleichterte Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Abschlüsse
- » Schnellere und unkompliziertere internationale Fachkräftegewinnung
- » Förderung der schulischen MINT-Bildung, insbesondere bei Mädchen



Zur Fachkräftesicherung gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten, wie etwa eine attraktive Ausbildung, flexible Arbeitsmodelle, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, die Stärkung der MINT-Bildung oder die erleichterte Einwanderung qualifizierter Arbeitskräfte.



TK-141

Impressum

Verantwortung, Redaktion und Ideen

Dr. Anne-Gret Iturriaga Abarzua
Leiterin Unternehmenskommunikation
unternehmenskommunikation@ineos.com

Text

vom Hoff Kommunikation, www.vomhoff.de

Gestaltung

Barbara Tabery, www.jalun-design.com

Fotos

Oliver Brenneisen, Archiv
[istock.com_LightFieldStudios](https://www.istock.com/LightFieldStudios)

Druck

Theissen Medien Gruppe, www.tmg-web.de



INEOS in Köln setzt sich für eine nachhaltige Entwicklung in Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft ein. Dabei orientieren wir uns an den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, oder kurz: SDGs), die sich die Vereinten Nationen (UN) im Rahmen ihrer Agenda 2030 gesetzt haben.