



Innovativ Sein und Bleiben durch  
motivierte Mitarbeiter



# Norafin Überblick

**Norafin (Americas) Inc.**  
Asheville, USA

**Norafin Industries (Germany) GmbH**  
Mildenau, Germany



## Fakten | 2017

174 Mitarbeiter  
30 Mio. € Umsatz 2016  
10% für F&E

## Märkte

Technische Spezialanwendungen  
Schutzbekleidung  
Filtration

1. KMU Personalbedarf
2. Norafin Denkweise
3. Innovation und Fachkräfte
4. Netzwerk / Regionalverbindung
5. Was könnte noch getan werden?
6. Was bringt uns die Zukunft?

## **KMU:**

60% der Arbeitskräfte in Deutschland arbeiten in einem KMU (von 9 bis 250 Mitarbeiter)  
2014 stellen die KMU 99,3% von allen Unternehmen dar.

**Fachkräfte, unsere Definition:** **motivierte Mitarbeiter**

Suche ich nach einem Mensch oder nach einer Funktion?



Die Wirtschaft fordert immer mehr zu „Produzieren“ in immer weniger Zeit.

Wir wissen, dass unser größtes Potential, dies zu erreichen im Menschen liegt:

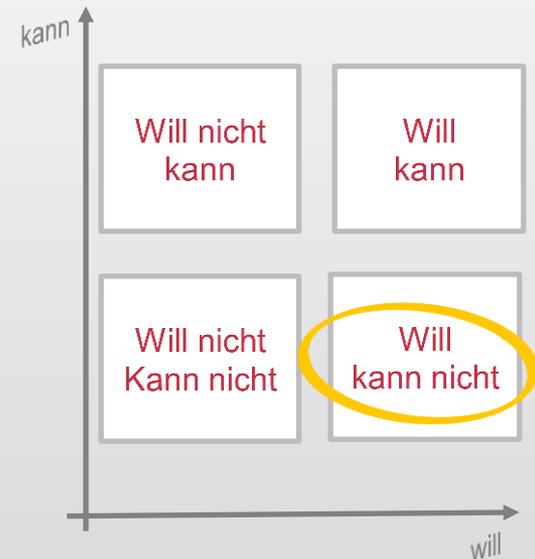
➤ *Ein motivierte Person leistet viel mehr als üblich und dies ohne zusätzlichen Impuls*

Was brauchen wir dafür? **Wechsel der Denkweise:**

**Ein Mensch ist nicht mehr als Kostenstelle, sondern als Investition für die Zukunft zu sehen!**

### Mitarbeitersuche bedeutet für uns:

- An erster Stelle suchen wir einen **Menschen**.
- Ein **Mensch** der sich mit **unserem Wertesystem identifizieren** kann.
- Wir legen großen Wert auf die **Willensstärke** „Ich kann es noch nicht, will aber gern“
- **Offenheit** für andere Kulturen, Quereinsteiger, Besonderheiten,...
- **Teamplayer** - mit gegenseitigem Respekt und Vertrauen wollen wir eine nachhaltige Beziehung entwickeln.



Um marktfähig zu bleiben müssen wir uns differenzieren.

Die Differenzierung erfolgt durch **Innovation**, dies erfordert:

- Mitarbeiter die in der Firma mitwirken und motiviert sind.
- **Transparenz & Vertrauen:**
  - kurze Kommunikationswege (Intranet, flache Hierarchie; „Duzen“)
  - Freiheit zu sprechen & Meinungen auszutauschen (überall und immer mit jedem)
  - Wir mischen gern Kulturen (momentan 4 Nationen), Bildung und Generationen

Um Personal zu finden und binden zu können, müssen wir **attraktiv** sein!

Attraktivität ist eine Konsequenz von:

- Unternehmenskultur
- **Netzwerke**
- **Region (Kreis, Kommune, Staat)**

## Unser Netzwerk zur Mitarbeitersuche



## Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung Erzgebirge

„**Willkommenskultur**“ für Ausländer (Welcomecenter), Rückkehrer und „Uhiesige“ (Leute aus anderen Bundesländer).

Teilnahme am **Arbeitskreis der Unternehmer** aus der Region

Themen wie :

- Arbeitskräfte gewinnen
- Ausländer Arbeitskräfte

Teilnahme zum CSR Projekte (Coorporate Social Responsability – EU Projekte)

Kommunen spielen eine große Rolle wenn es um **Mitarbeiterbindung** geht.

Was sind bestehende Angebote (Sport, Kultur, Geschäfte, Schule ...) um **unser Dorf/ Gemeinde/ Region attraktiv zu machen?**

Eine gute Zusammenarbeit mit den kommunalen Partnern der Region ist sehr wichtig für Norafin, zum **Beispiel:**

- ✓ Familientag in Arnshausen
- ✓ Unterstützung Kindergärten durch Sach- & Geldspenden
- ✓ Wir nehmen am LEADER Projekt teil (EU Förderprojekte – Regionale Entwicklungsstrategien)
- ✓ Wir sind Sponsor von Vereinen, wo unsere Mitarbeiter Mitglieder sind.

→ Unsere **Mitarbeiter sind stolz**, das sich Norafin aktiv einbringt (**Anerkennung**)

# 5. Was könnte noch getan werden?

Bessere Zusammenarbeit und nachhaltige Beziehung zwischen Region/ Industrie/ Handwerk/ Schule

- Welche **Brücke** können wir zwischen **Schülern**, die nicht erfolgreich sind und der **Industrie** bauen?
- Wie können wir unsere Kinder für **Industrie und Handwerk begeistern**?
- Wie können wir die **Unternehmen** mit dem **Ort / Stadt** besser **verbinden**?

# 6. Was bringt uns die Zukunft?

## Mega Trends

- Welche Änderungen stehen uns bevor mit der Automatisierung und **Industrie 4.0**?
- Wie sehen die **zukünftigen Arbeitsplätze** aus?
- Welche **Qualifizierung und Talente** sind **wichtig**?
- Welche **Chancen** und **Fortschritte** bringt uns die **Globalisierung**?

