

KOLUMNE

Der Wettlauf um Fachkräfte fordert

Während die Politik immer noch über den anstehenden Fachkräftemangel debattiert, ist er vor allem bei kleinen und mittelständischen Unternehmen längst angekommen. Stellen für qualifizierte Fach- und Führungskräfte können über lange Zeit nicht besetzt und Azubis nicht gefunden werden. Und selbst ein Erfolg hält nicht lange an, da sich junge Leute heute unter Arbeit etwas gänzlich anderes vorstellen als die seit mindestens zehn Jahren arbeitende Bevölkerung.

Nehmen wir als Beispiel die Stelle eines Einrichters in einem kleinen Spritzgießbetrieb mit rund 100 Mitarbeitern, wie er heute in Deutschland weit verbreitet ist: Die dort tätigen Einrichter sind meist zwischen 35 und 50 Jahre alt. Jüngere Menschen finden das Berufsbild in der bestehenden Form (händische Arbeit, 3-Schicht-Betrieb, ggf. 7-Tage-Woche) nicht mehr attraktiv, sondern finden nach der Ausbildung und vielleicht max. fünf Jahren Berufsausübung eher Gefallen an „Computerarbeitsplätzen“. Man qualifiziert sich weiter, was ja überaus begrüßenswert ist. In der Vergangenheit war die Quote derjenigen, welche die nächsten Ausbildungsschritte gegangen sind, nur deutlich geringer. Somit waren genügend wirklich gute und qualifizierte Mitarbeiter für den Alltag übriggeblieben und deckten den täglichen Bedarf ab. Heute lassen sich die notwendigen drei Schichten kaum mehr abdecken. Und die den Job machen, werden stark beansprucht, können sich einen Ausfall nicht erlauben bzw. der Betrieb wird immer abhängiger von wenigen gewissenhaften und guten Mitarbeitern.

Größere Betriebe können die Stellen in dem Beispiel des Einrichters als „Durchlauferhitzer“ gestalten und die guten Kunststoff-Verfahrensmechaniker sogar gezielt in Programme zur Weiterqualifizierung führen. Die Erfahrung und das Wissen bleiben im Haus und werden an anderer Stelle genutzt, z.B. als Anwendungstechniker. Derartige Programme können die kleineren Betrieben leider allein nicht anbieten.

Abgesehen vom scheinbar nicht mehr attraktiven Berufsbild existiert ein Wettbewerb um die wenigen potenziellen Kandidaten. Die Unternehmen müssen

sich immer mehr einfallen lassen, um überhaupt mit ihren zukünftigen potenziellen Mitarbeitern in Kontakt zu kommen. Bei großen Unternehmen geht es selbst bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen schon so weit, dass man zum „Kennenlernwochenende“ in Hotels eingeladen wird und sich natürlich möglichst von der besten Seite zeigt. Jobmessen, Zeitungsanzeigen und Internetauftritte reichen schon lange nicht mehr aus. Für die kleineren „No-Name“-Firmen bleibt da wenig Platz – oder man muss sich wieder etwas Neues einfallen lassen. So gibt es schon pfiffige Verbünde aus nicht im Wettbewerb stehenden Unternehmen, die sich bei Schülern durch attraktive gemeinsame Ein-Tagesprogramme interessant machen. Kosten und Aufwand werden geteilt, und die

Bewerber sehen eine Auswahl an unterschiedlichen potenziellen Arbeitgebern an einem Tag. Beide Seiten wissen dann besser, worauf sie sich einlassen.

Letztendlich müssen die Herausforderungen aber anders gelöst werden. Lange schon existierende „Assistenzsysteme“ beispielsweise zum Einrichten von Spritzgießmaschinen müssen gezielt eingesetzt und weiterentwickelt, bestehende Daten aus vorausgehenden Prozessschritten

wie der Füllsimulation konsequent für eine Ersteinstellung genutzt und Prozessschritte verbunden werden. Die Entwicklungen im Rahmen der Aktivitäten von Industrie 4.0 werden einen Beitrag dazu leisten, dass die deutschen Unternehmen zukunftsfähig bleiben. Das Berufsbild des Einrichters wird sich wandeln und die anstehende Arbeit auf das Wesentliche, etwa das Rüsten, fokussiert. Das Anfahren und Optimieren des Prozesses wird sicher von anderer Stelle aus möglich werden, als direkt an der Maschine. Ich meine: Es ist absolut lohnenswert, diesen Weg zu verfolgen. Ich freue mich auf zukünftige Ergebnisse aus Forschungsvorhaben und Entwicklungen aus den Unternehmen. Die Digitalisierung wird – richtig eingesetzt – einen wesentlichen Beitrag leisten, diese Herausforderungen zu meistern. Denn der Wettbewerb um die Menschen, aber auch um die Ideen läuft auf Hochtouren. ■

Dr.-Ing. Arno Rogalla ist Interim Manager und Unternehmensberater in der Kunststoffverarbeitenden Industrie. Kontakt: redaktion@k-profi.de



60 GETECHA JAHRE

Anlagen



Automation



Zerklünerung



Getecha GmbH
Am Gemeindegraben 13
63741 Aschaffenburg
Tel: 06021-8400-0
Fax: 06021-8400-35
info@getecha.de

www.getecha.de

