

VDMA MAGAZIN

Über 3 000 Mitglieder – ein Verband

#03 MÄRZ 2019

DEM FACHKRÄFTE- MANGEL BEGEGNEN



AUF DEM SPRUNG

Die Ukraine bietet Chancen vor der Haustür der EU.

S. 22

FEHLER ERLAUBT

Eine gute Fehlerkultur begünstigt Innovationen.

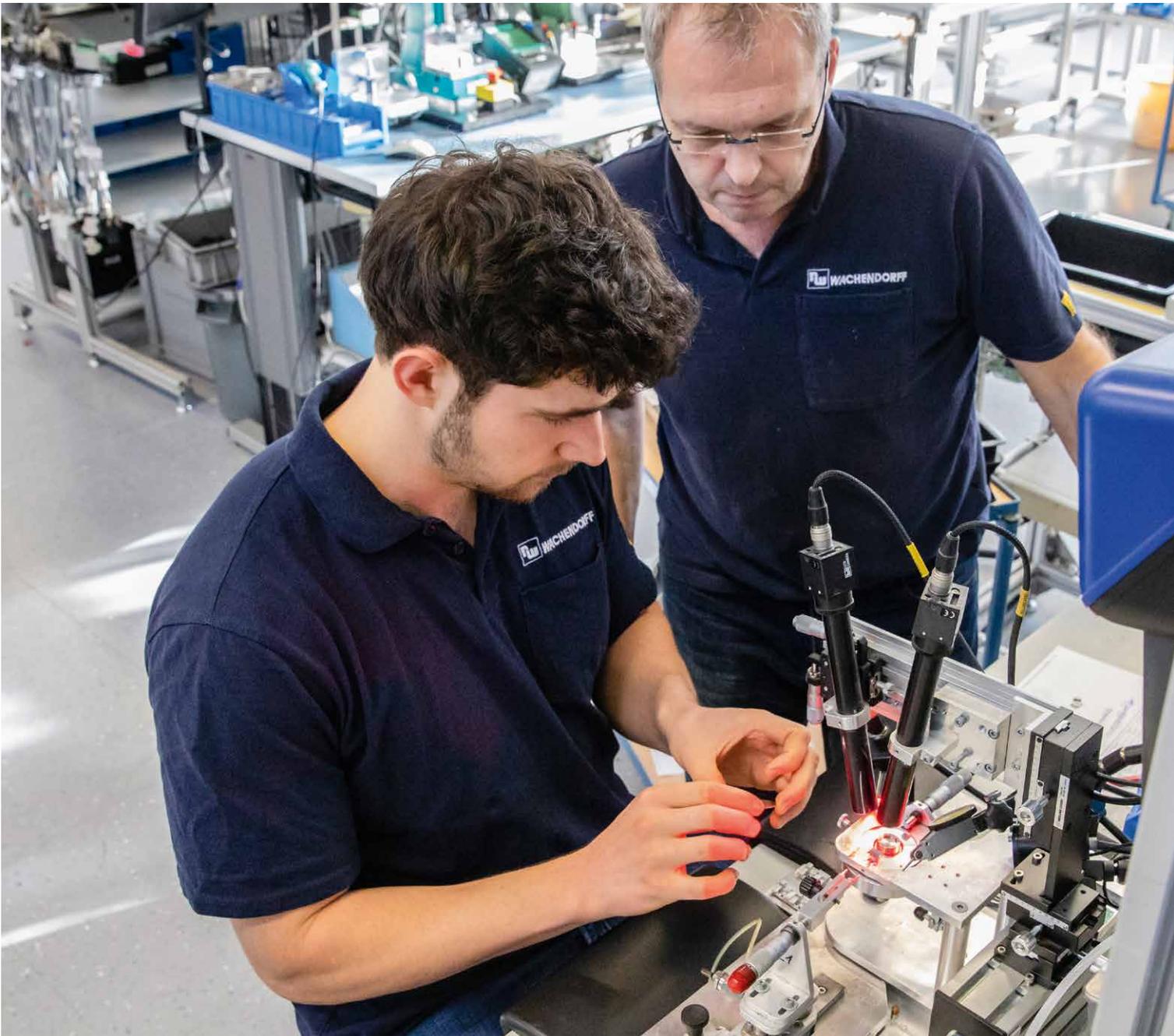
S. 30

SCHWÄBISCHE ANSICHTEN

Der Einstieg in die Augmented Reality braucht Zeit.

S. 38





BEGEISTERUNG WECKEN



Wertschätzung gehört bei Wachendorff zur Unternehmenskultur. Das wissen Azubi Hugo Schütz und sein Ausbilder Gerhard Mertian.

Kommt es wirklich auf die Größe an? Auf der Suche nach jungen Talenten beweist die Wachendorff Automation, dass auch kleinere Unternehmen durch Wertschätzung und intelligentes Personalmarketing junge Menschen für sich begeistern können.

AUTOR: TORSTEN KIRCHMANN

Daniel Kamnitzer ist Anfang zwanzig und gut austrainiert. Als er die Montagehalle schnellen Schrittes betritt, grüßt er die Kollegen an den Stationen freundlich und zeigt mit einem breiten Lächeln auf einen Flachbildschirm oben an der Wand. „An diesem Fertigungs-Cockpit können alle Mitarbeiter die aktuelle Produktivität jeder Linie ablesen“, erklärt er mit sonorer Stimme. Die Anzeige ist eines seiner Arbeitsergebnisse als Werkstudent bei Wachendorff, einem Hersteller von Drehgebern. Bei gerade einmal 100 Mitarbeitern beschäftigt das Unternehmen aktuell zwölf Werkstudenten unterschiedlicher Fachrichtungen und 13 Auszubildende.

Damit markiert Wachendorff einen Spitzenwert im ohnehin ausbildungsfreudigen Maschinen- und Anlagenbau. Die im VDMA organisierten Unternehmen erreichen im Schnitt eine Ausbildungsquote von 7,3 Prozent, deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt des verarbeitenden Gewerbes von rund 5 Prozent. Wachendorff liegt mit 12 Prozent noch weit über dem Schnitt. Viele mittelständische Betriebe würden gerne noch mehr ausbilden, finden aber oft zu wenig interessierte junge Menschen. In Ballungsgebieten wie München, Stuttgart, dem Rhein-Main-Gebiet oder dem Rheinland wiegt diese Herausforderung noch schwerer als in ländlichen Regionen. Dabei werden Fachkräfte dringend gebraucht: Mehr als ▶

„Es ist wichtig, regional als Unternehmen bekannt zu sein.“

GABRIELE ZIMMERMANN

► ein Drittel der VDMA-Unternehmen berichtet nach neueren Umfragen über Produktionsbehinderungen, die durch einen Mangel an qualifizierten Mitarbeitern verursacht werden.

Wertschätzung als Teil der Unternehmenskultur

Warum schafft es dann die mittelständische Wachendorff Automation GmbH & Co. KG in Geisenheim dennoch, so viele junge Menschen zu gewinnen? Robert Wachendorff, Inhaber und Geschäftsführer, schaut auf die Weinberge vor dem Fenster, während er über seine Antwort auf diese Frage nachdenkt. Der energische, großgewachsene Mittfünfziger trägt einen offenen Hemdkragen zum Anzug. Runde Hornbrille und ein Kinnbart zeigen deutlich, dass er auch modisch auf der Höhe der Zeit ist. Als er antwortet, blitzten seine intelligenten Augen auf: „Wir setzen auf unsere Stärken als Familienunternehmen. Bei uns sind Mitarbeiter keine Nummer, die Aufgaben sind interessanter und viel komplexer als bei großen Unternehmen“, hebt er die Vorteile selbstbewusst hervor. Dann lehnt er sich in seinem Schreibtischstuhl zurück. „Wir haben schon vor dem Fachkräftemangel junge Leute eingestellt, die frische Ideen und neue Wege bieten. Darum haben wir es etwas leichter.“

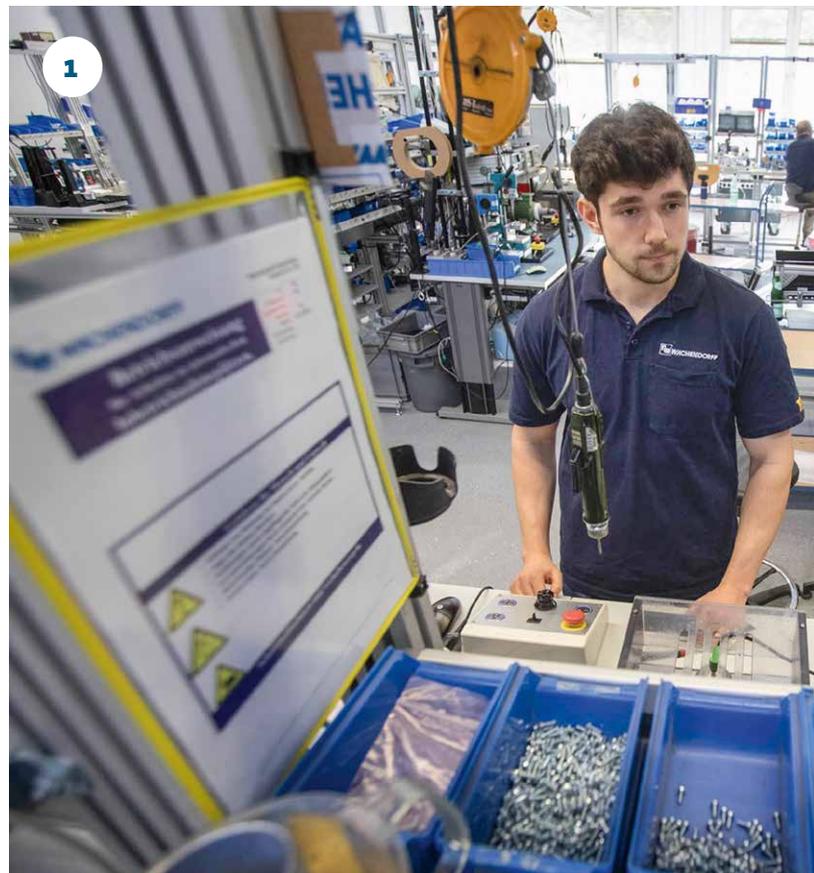
Er wirft einen Blick zu Gabriele Zimmermann, Leiterin Rechnungswesen, Controlling und Personal, die bestätigend nickt und ergänzt: „Das vermitteln wir ganz konsequent bereits in den Bewerbungsgesprächen.“ Denn es gehe bei diesen Gesprächen nicht nur darum, die Kandidaten kennenzulernen, son-

1 — Als angehender Elektroniker für Geräte und Systeme durchläuft Hugo Schütz im Sechsmonats-Zyklus Entwicklung, Arbeitsvorbereitung, Montage, Service und technischen Vertrieb.

2 — „Wir brauchen junge Leute, um neue Impulse zu bekommen, und es ist erfrischend, neue Systematiken kennenzulernen“, ist Robert Wachendorff überzeugt.

3 — Als Werkstudent treibt Daniel Kamnitzer die Digitalisierung des Unternehmens voran. Er ist auf Empfehlung zu Wachendorff gekommen.

4 — Bernhard Boosfeld und Gabriele Zimmermann planen die Maßnahmen, um junge Leute für Wachendorff zu begeistern. Facebook und Instagram nutzen sie dabei auch.





„Die Aufgaben bei uns sind interessanter als in großen Unternehmen.“

ROBERT WACHENDORFF

dem auch für sich als Arbeitgeber zu werben. „Wir bringen unseren Mitarbeitern und Bewerbern Wertschätzung entgegen, das ist Teil unserer Unternehmenskultur“, nimmt Wachendorff den Ball wieder auf.

In der vollständig eingerichteten Büroküche mit Bistrotischen, Kücheninsel, Kaffeefullautomaten, Toaster und Mikrowellen beschreiben Gabriele Zimmermann und Bernhard Boosfeld bei einem Kaffee, wie sie junge Menschen



Das Team

Gabriele Zimmermann und Bernhard Boosfeld kümmern sich darum, den Nachwuchs zu erreichen und zu gewinnen.

Gabriele Zimmermann arbeitet seit 2006 bei Wachendorff. Die geprüfte Handelsfachwirtin leitet das Rechnungswesen/Controlling sowie das Personalwesen der Wachendorff-Gruppe.

Bernhard Boosfeld startete 2013 als Werkstudent in der Wachendorff-Gruppe und ist seit seinem Bachelor-Abschluss in Wirtschaftswissenschaften 2016 als Projektmanager Organisation und Personal zuständig für das Personalmarketing und die Personalentwicklung.

für die Ausbildungsplätze erreichen. Der Betriebswirt und passionierte Fußballspieler startete 2013 als Werkstudent bei Wachendorff Automation und stieg nach seinem Studienabschluss fest ein. Er ist für die Personalentwicklung verantwortlich. „Wir beteiligen uns an den regionalen Ausbildungstagen, besuchen Schulen und schalten Anzeigen“, zählt Boosfeld die Maßnahmen auf. Das machen andere Unternehmen auch. Was also macht Wachendorff besser?

23%

der Mitarbeiter hat Wachendorff selbst ausgebildet.

„Wir sorgen auch dafür, dass uns die Menschen in der Region kennen, damit Schüler, Eltern und Verwandte beim Thema Ausbildung an uns denken“, verrät Zimmermann. Das Unternehmen tritt öffentlichkeitswirksam als Sponsor des Festivals für junge Kultur im Rheingau in Erscheinung und engagiert sich in sozialen Projekten. Die Bekanntheit wirkt: Bei Hugo Schütz, angehender Elektroniker für Geräte und Systeme, rief die Patentante das Unternehmen an und fragte nach einem Ausbildungsplatz. Insgesamt bewerben sich pro Jahr rund 40 junge Menschen um einen Ausbildungsplatz bei Wachendorff.

Mentorin hilft im Berufsalltag

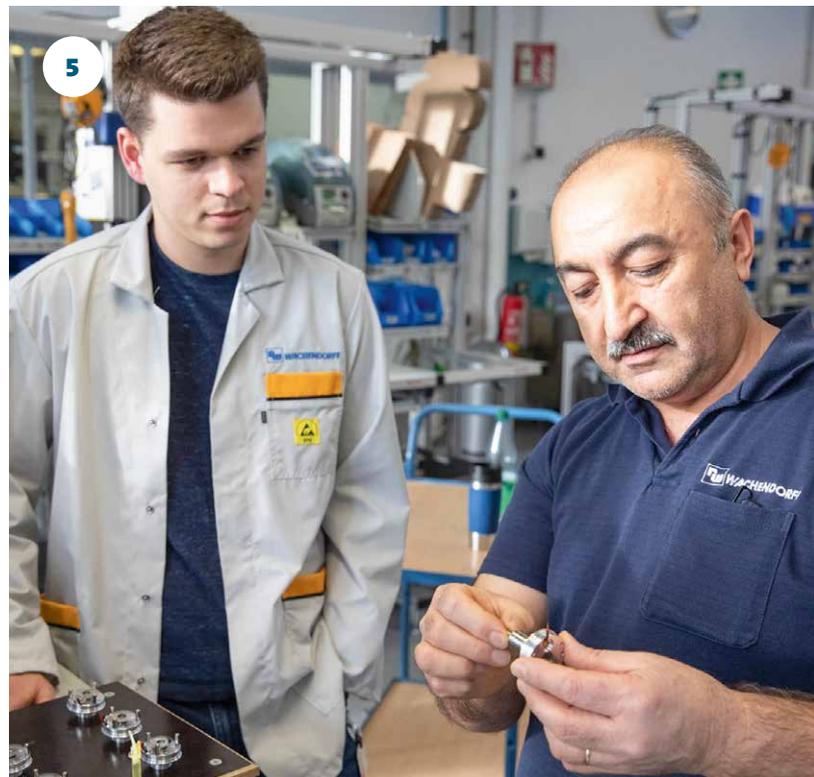
Ab dem ersten Tag begleitet eine Mentorin alle Auszubildenden, Jahrespraktikanten und Werkstudenten bei ganz alltäglichen Fragen und erleichtert ihnen die Startphase ins Berufsleben. „Wir nehmen die jungen Menschen an ▶

► die Hand und lassen sie im Unternehmen auf diese Weise besser ankommen“, beschreibt Wachendorff den Ansatz.

Die angehenden Elektroniker durchlaufen die Entwicklung, die Arbeitsvorbereitung, die Montage, den technischen Vertrieb und den Service, die Azubis kaufmännischer Richtungen analog die anderen Aufgabenfelder. „Bei Umfragen in der Berufsschule bestätigen unsere Azubis, dass ihre Ausbildungstiefe wesentlich höher ist als bei anderen Unternehmen“, erzählt Zimmermann stolz. Die Begeisterung der eigenen Azubis setzt Boosfeld gezielt ein, damit sie auf Ausbildungsmessen den gleichaltrigen Interessenten authentisch von ihren Erfahrungen berichten.

Zusätzlich zur hohen Ausbildungsquote setzt Wachendorff Automation stark auf Werkstudenten: „Wir brauchen junge Leute, um neue Impulse zu bekommen. Es ist erfrischend, neue Systematiken kennenzulernen“, betont er. Das Unternehmen entwickelt und produziert Drehgeber, Motorfeedback und komplette Messsysteme für Maschinen und Anlagen, von Aufzügen über Fertigungsmaschinen bis zu Windenergieanlagen. „Wir leben von der technischen Differenzierung und dazu müssen wir stets auf der Höhe der Zeit sein.“ Dazu arbeitet das Unternehmen seit vielen Jahren mit der Technischen Hochschule

5 — Als Werkstudent lernt Daniel Kamnitzer eine Menge aus der langjährigen Praxiserfahrung von Murat Akkus.



Bingen und der Hochschule RheinMain in Wiesbaden zusammen. Außerdem arbeiten Werkstudenten der Hochschule Fresenius sowie der TU Darmstadt bei Wachendorff. „Das ist für uns eine Entlastung, weil wir Themen in Form von Bachelor- oder Masterarbeiten vergeben und begleiten.“

60 Azubis in 40 Jahren

Beispiel Daniel Kamnitzer. Der ehrenamtliche Fußball-Schiedsrichter studiert Wirtschaftsinformatik an der Technischen Universität Darmstadt und beschäftigt sich als Werkstudent mit einem breiten Themenspektrum. Nach dem Fertigungs-Cockpit programmiert er aktuell betriebswirtschaftliche Projekte. Wie er zu Wachendorff Automation kam? Auch hier stellte eine Empfehlung die Weichen. „Ich bin hier aufgewachsen und ein Freund hat mir das Unternehmen empfohlen.“ Dann zwinkert er: „Mittlerweile sind wir schon zu viert aus der TU Darmstadt hier.“

Zimmermann bemerkt: „Bei Werkstudenten stehen wir natürlich im Wettbewerb mit Großunternehmen im Rhein-Main-Gebiet.“ Sie selbst hat schon

Erfahrungen bei Arbeitgebern unterschiedlicher Größe gesammelt. Neben Wertschätzung und interessanten Aufgaben setzt Wachendorff Automation auch auf flexible Arbeitsbedingungen und bietet beispielsweise die Möglichkeit, tageweise von zu Hause aus zu arbeiten, wenn die Anfahrtswege lang sind.

Vertrauen bringt das Unternehmen auch den Auszubildenden entgegen. Sie organisieren jedes Jahr das Sommerfest für alle Mitarbeiter. „Da lernen sie ganz praktisch Projektmanagement mit Planung, Budget und einem klaren Lieferdatum“, lacht Wachendorff. Gelebtes Vertrauen und Wertschätzung – das spricht sich herum und zeigt: Es kommt eben nicht nur auf die Unternehmensgröße an. ▴



Dr. Jörg Friedrich

Telefon +49 69 6603-1935
joerg.friedrich@vdma.org



go.vdma.org/mj0ge
go.vdma.org/ggfpb
go.vdma.org/l0fmng

PROFIL

Wachendorff startete 1978 im Eigenheim als Distributor für technische Geräte. Seit 1989 entwickelt und fertigt das Unternehmen extrem robuste Drehgeber.

100 Mitarbeiter

beschäftigt die Wachendorff-Gruppe, 23 davon haben im Unternehmen gelernt.

3 000

Kundenvarianten hat das Unternehmen bis heute zusätzlich zum Standardprogramm entwickelt.

2 Töchter

hat die Wachendorff-Gruppe: die Wachendorff Automation GmbH & Co. KG und die Wachendorff Prozesstechnik GmbH & Co. KG, beide mit Sitz in Geisenheim.

GASTBEITRAG

Freiraum für Ideen

Oft kommt die Frage auf, warum sich so wenige junge Menschen für den Ingenieurberuf entscheiden. Dabei ist es umgekehrt viel interessanter zu fragen: Was reizt junge Menschen an einer Tätigkeit im Maschinenbau? Nikolai Killguss, vom VDMA für seine Bachelorarbeit ausgezeichnet, gibt Antwort.

Ich suche im Beruf den Freiraum, Ideen zu entwickeln, umzusetzen und Zukunft zu gestalten. Die Entscheidung, Ingenieur zu werden, traf ich relativ spät, dafür aber sehr bewusst. Nach der Schule habe ich zunächst eine Ausbildung absolviert und insgesamt viereinhalb Jahre im Gesundheitssektor gearbeitet. Dort sah ich aber keine Entwicklungsmöglichkeiten und habe für mich eine neue Perspektive gesucht.

Das Studium des Maschinenbaus und der Mechatronik am Standort Villingen-Schwenningen der Hochschule Furtwangen war nicht ganz eine 180-Grad-Wende, aber eine Wende um vielleicht 120 Grad. Denn ich bin stets meinem Hobby – der Elektronik und Technik – treu geblieben. Die Theorie des Studiums geht in die Breite und deckt viele Themen ab. Sie besteht zu 50 Prozent aus Maschinenbau und zur anderen Hälfte aus Elektrotechnik und Informatik. Die Tiefe kommt in den Praxisphasen durch konkrete Aufgaben.

Im Karriereportal von Bosch wurde ich fündig

Mich reizt die Schnittstelle zwischen realer Maschine und Informationstechnik. Für meine Bachelorthesis habe ich im Karriereportal von Bosch beim Projektteam Digital Business von Bosch Rexroth in Horb genau das Richtige gefunden. Hier stieß ich auf Informatio-

nen zur Frage: Wie kann ich aus Sensordaten Informationen und Wissen erzeugen und nutzbar machen?

Durch die Vernetzung von Sensoren und die Auswertung ihrer Daten werden Maschinen noch zuverlässiger arbeiten. In meiner Bachelorthesis habe ich ein Grundkonzept entwickelt und evaluiert, wie Betriebsdaten der Maschinen mit Sensordaten von Hydraulikpumpen,

50%

der Theorie im Studium von Killguss war Maschinenbau und die andere Hälfte Elektrotechnik und Informatik.

zum Beispiel Körperschall, verknüpft werden. Aus diesen vorverarbeiteten Daten leiten übergeordnete Anwendungen Informationen ab und bereiten sie so auf, dass die Bediener oder Instandhalter eindeutige Handlungsanweisungen erhalten. Ziel ist es, vorausschauend Verschleiß zu erkennen, bevor es zu einem Maschinenstillstand kommt.

Besonders spannend an diesem Projekt ist der enge Praxisbezug, weil es kundengetrieben ist. Es geht konkret um

„Mich reizt die Schnittstelle zwischen realer Maschine und Informationstechnik.“

Axialkolbenpumpen als Kernkomponenten für Pressen in der Umformtechnik. Die Ergebnisse des Projekts sollen schon sehr bald in realen Maschinen eingesetzt werden. Das sind der Freiraum und die Gestaltungsmöglichkeiten, die ich brauche: Ich kann den ganzen Weg gehen – von einer Idee über die Zusammenarbeit mit Kollegen und Kunden hin zu einer messbaren Verbesserung. Das ist genau, was ich brauche.

Dauerhaft eigene Ideen umsetzen

Nach meinem Abschluss habe ich das Angebot von Bosch Rexroth angenommen, das Projekt weiterzuführen. Ich genieße das internationale Umfeld eines global agierenden Unternehmens und die Perspektive, dauerhaft eigene Ideen umsetzen zu können. ▾



Infos zum Nachwuchspreis:
go.vdma.org/84x9k

ZUR PERSON



Nikolai Killguss

arbeitet bei der Bosch Rexroth AG und wurde mit dem VDMA-Nachwuchspreis „Digitalisierung im Maschinenbau“ in der Kategorie Bachelorarbeit ausgezeichnet.