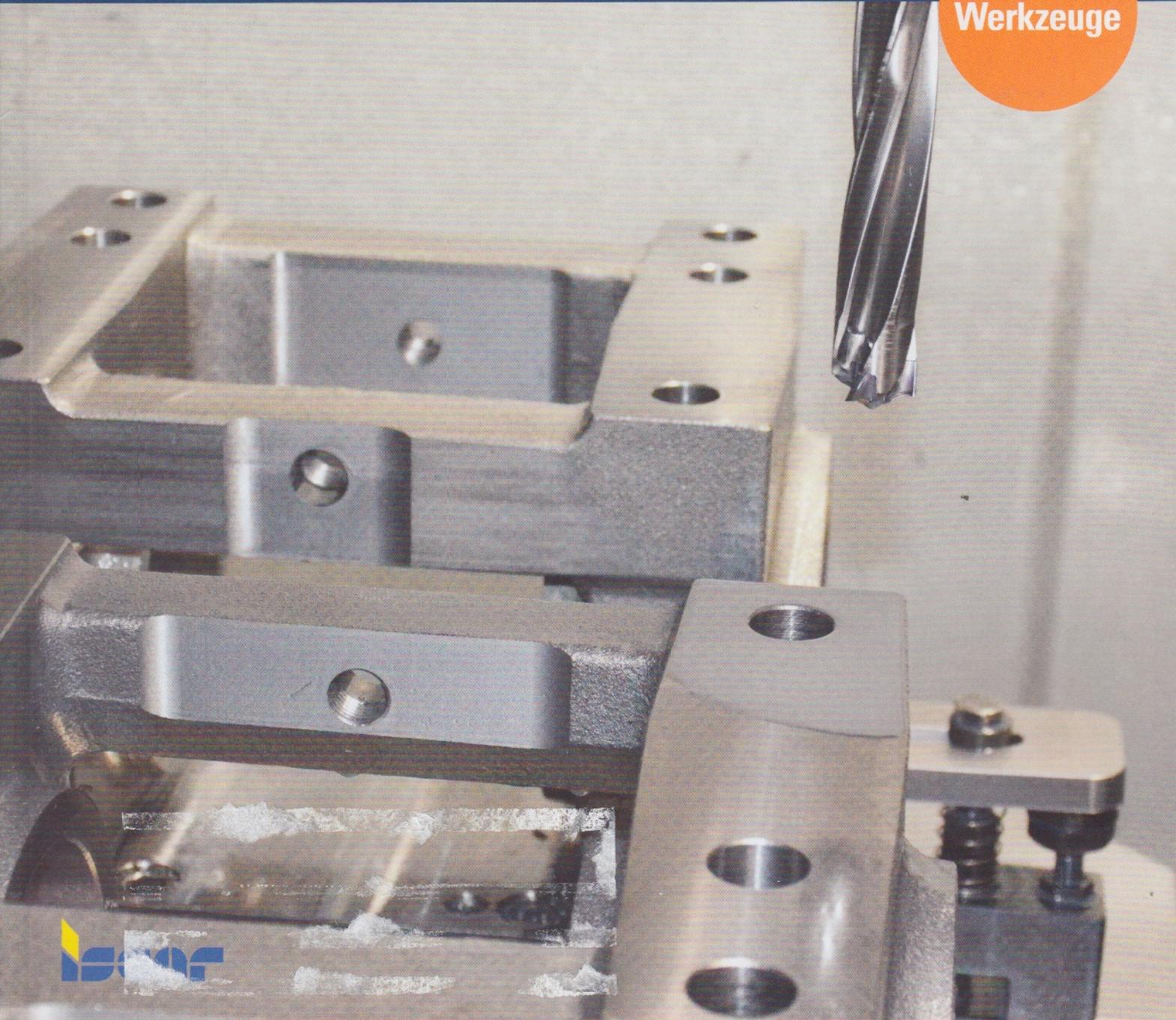


# VDI-Z

Führend in Produktion und Logistik

Sonderteil  
Werkzeuge



## Mit Logistik für Unternehmen

FERTIGUNGSTECHNIK

**Wälzschalen –  
eine neue  
Verzahnungsrealität**

QUALITÄTSMANAGEMENT

**Methoden zur systema-  
tischen Bewertung von  
Produktionsprozessen**

BILDVERARBEITUNG

**So erhält die  
Lagerautomatisierung  
neuen Schwung**

# Chancen für agile Unternehmen

In vielen Unternehmen wird der Druck mutmaßlich immer größer werden, wenn weniger oder nur minderqualifizierte Personen zur Verfügung stehen. Seit langem wird das Thema Fachkräftemangel in allen Medien und auf allen Kanälen „rauf und runter gespielt“. Der Tenor: Es wird meistens „gejammert“ und der Ist-Zustand beklagt. Nur selten wird geschildert, dass es nicht so sein muss. Dass es nicht der Untergang der Unternehmenswelt ist. Was man dagegen tun kann, wird selten erwähnt.

Dabei haben die Herausforderungen für personalintensive Arbeitsprozesse beispielsweise in zerspannenden Fertigungsunternehmen aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels noch gar nicht richtig begonnen. Wenn in den nächsten Jahren die Babyboomer der 1960–69 Geborenen in den Ruhestand gehen, wird es erst wirklich ernst mit der Personalsituation. Und die Menschen, die dann noch redlich arbeiten wollen, werden eventuell vieles nicht können, was gefordert wird. Höchste Zeit also für Unternehmen, sich darauf vorzubereiten. Denn wo Risiken drohen, lauern immer auch Chancen.

Zwei Blickrichtungen helfen bei der Suche nach Chancen: Nach innen in das eigene Unternehmen sowie nach außen, in die Position der Kunden. Beim Blick nach innen, in die eigene Fertigung, liegt es nahe, Prozesse im Hinblick auf mögliche personenarme oder automatisierte Vorgänge zu durchleuchten, zu vereinfachen und – wo möglich – zu automatisieren. Um einem drohenden Fachkräftemangel proaktiv entgegen zu steuern, lohnt sich auch der Blick in die eigene Ausbildung und Qualifizierung von zukünftigen Mitarbeitern.

Anstatt sich über fehlende Qualifikationen oder vermeintlich mangelnde Leistungsbereitschaft junger Menschen

aufzuregen, hilft ein kurzes Innehalten und ein differenzierter Blick auf den scheinbaren Generationenkonflikt. Schnell wird dann manchen Älteren klar, dass ihre Vollgas-Identifikation mit tausenden (auch unbezahlten) Überstunden, vernachlässigter Familie und eventuellen gesundheitlichen Einschlägen der Zeit und der wirtschaftlichen Situation geschuldet und vielleicht auch nicht das Beste waren. Sich auf die geänderten Zeiten und wirtschaftlichen Situationen der arbeitsfähigen Generation einzustellen, kann sehr hilfreich sein.

„Der richtige Blickwinkel hilft, Chancen aufzuspüren und den Umsatz zu steigern.“

Auch beim Blick nach außen, auf die Kunden, ist ein Paradigmenwechsel hilfreich. Das Leitmotiv ist nicht mehr: „Was kann ich dem Kunden verkaufen?“, sondern muss heißen „Wie kann ich dem Kunden einen Mehrwert in der Zusammenarbeit mit Arno Werkzeuge bieten?“ Wenn Fachkräfte bei unseren Kunden rarer werden, bedeutet das für unsere Philosophie der Anwendungsberatung, dass wir den Kunden nicht nur Werkzeuge verkaufen, sondern sie ganz konkret mit Anwendungs- und Prozessberatung unterstützen. Dazu greifen unsere Berater auf einen Wissenspool zu, in dem Prozesse, Anwendungen und Lösungen früherer Projekte abgelegt sind. In einer CRM-Datenbank sind dabei auch konkrete Schnittwerte bestimmter Anwendungen

hinterlegt. Mit diesem Erfahrungsschatz helfen wir den Anwendern unserer Werkzeuge konkret und schnell.

Zugleich haben wir die Verkäufe über den E-Shop „Cellarno“ in Deutschland und Italien binnen eines Jahres um 40 % gesteigert. Hier erleichtern wir registrierten Nutzern Wiederholungskäufe ohne Beratung für bereits eingesetzte Werkzeuge. Grundsätzlich reagieren wir auch mit unseren Produkten bereits auf den Fachkräftemangel. So kann mit unserem Linearschlitten für Langdrehmaschinen der Werkzeugwechsel auch von Personen durchgeführt werden, die nicht so viel Erfahrung mitbringen. Früher war hierfür besonderes Wissen erforderlich, um ein gleichbleibendes Ergebnis zu erzielen.

Bei unseren elf Azubis stellen wir immer mit Freude fest, wie sie es honorieren, dass wir sie und ihre Ausbildung sehr ernst nehmen. Das zeigt sich unter anderem in dem modernen Maschinenpark, der auch ihnen für ihre Ausbildung zur Verfügung steht, anstatt sie auf alten, ausgedienten Maschinen lernen zu lassen. Das Ergebnis lässt sich sehen: Jüngst hat unsere Azubi im Bereich Präzisionswerkzeugmechanikerin die Ausbildung mit Auszeichnung abgeschlossen.

Ich kann Unternehmen nur dazu ermutigen, Chancen aufzuspüren, die auch ein so negativ gehyptes Thema wie der Fachkräftemangel bietet, und neue Lösungen zu finden. ■



**Simon Storf**  
ist Geschäftsführer bei  
Arno Werkzeuge in Ost-  
fildern. Foto: Arno