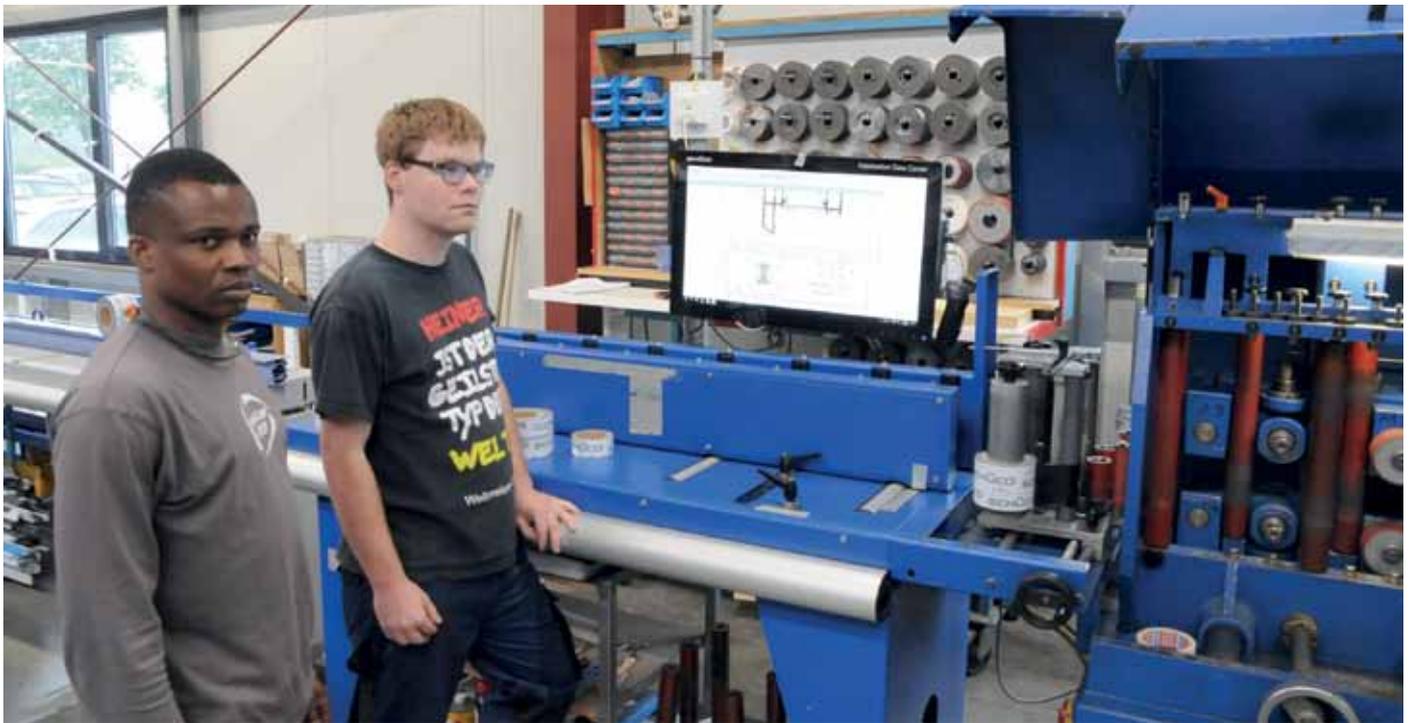


Mit Assistenzsystemen neue Zielgruppen erschließen

Die wiko-Metallbautechnik GmbH & Co. KG setzt bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels auf Flüchtlinge und behinderte Menschen

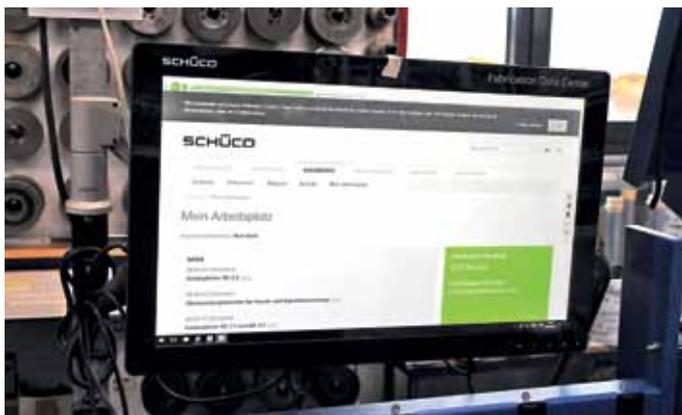


Die wiko-Metallbautechnik, ein mittelständisches Unternehmen im ostwestfälischen Lübbecke, hat in eine neue Generation von Maschinen mit Assistenzsystemen investiert. Das erleichtert nicht nur Flüchtlingen und behinderten Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt, das Unternehmen kann damit auch dem Fachkräftedefizit effektiv gegensteuern.

Augustine Uzuyem, 33 Jahre, Flüchtling aus Nigeria, und Christian Klippenstein, 17 Jahre, deutscher Herkunft und gehörlos, arbeiten in der großen hell erleuchteten Produktionshalle der wiko-Metallbautechnik in Lübbecke Hand in Hand. Sie prüfen die Vollständigkeit der zu einem Auftrag gehörenden Teile und verpacken die von ihren Kollegen fertiggestellten Alu-Profile für die Auslieferung. Sie sind erst wenige Monate im Unternehmen, doch einen Vorarbeiter, der sie anleitet, sucht man vergebens. Der Blick der beiden neuen wiko-Mitarbeiter wandert nur von Zeit zu Zeit zu dem Bildschirm, der über dem Packtisch angebracht ist. Er listet alle Teile, die zu dem Auftrag gehören, auf und zeigt in leicht verständlichen Bildern und Symbolen, was zu tun ist.

So oder so ähnlich sieht es heute an fast allen Arbeitsplätzen bei der wiko-Metallbautechnik aus, auch dort, wo die Teile für die

Fenster- und Türrahmen, Fassadenelemente und Lichtdächer und weitere konstruktive Elemente aus vorgefertigten Aluminium-Profilen hergestellt werden. Ist erst der Barcode, der sich an den Teilen befindet, eingelesen, wird der Mitarbeiter stets über den Bildschirm durch die gesamte Arbeitsroutine geleitet. Sind bestimmte Handgriffe erforderlich, kann er sich die zum Teil auf dem Bildschirm in Form von kleinen Animationen anzeigen lassen. Ist irgendetwas nicht in Ordnung, erfassen die Sensoren in den Maschinen und geben über den Bildschirm eine Fehlermeldung, bevor das Teil falsch bearbeitet und nicht mehr zu gebrauchen ist. Das hilft nicht nur den neuen Mitarbeitern, Flüchtlingen und behinderten Menschen, sondern auch den Fachkräften, die schon länger zur Stammbesetzung gehören. Der Ausschuss konnte mit den Assistenzsystemen deutlich minimiert werden –



besonders wichtig bei einem Unternehmen, das auf eine hohe Qualität seiner Produkte setzt. Die wiko-Metallbautechnik existiert seit rund 40 Jahre. Mit den derzeit 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern generiert das Unternehmen rund 12 Millionen Euro Umsatz. Besondere Spezialität von wiko sind große und mitunter aufwändig gestaltete Glasfassaden aus hochwertigem Material, wie sie zum Beispiel bei Einkaufszentren oder Hotels häufig anzutreffen sind. Bekannte Beispiele in NRW sind etwa das RWE-Gebäude in Essen oder die Bertelsmann-Zentrale in Gütersloh.

Das Unternehmen setzt im Zeichen des Fachkräftemangels auf die eigene Ausbildung und legt den Schwerpunkt dabei auf Menschen, die es sonst am Arbeitsmarkt schwer haben: Hauptschüler, Menschen aus Behindertenwerkstätten und auch Flüchtlinge. „Wir haben unser Augenmerk auf Menschen gerichtet, die unbedingt einen Ausbildungsplatz wollen. Denn die Erfahrung zeigt, dass diese Mitarbeitenden dann auch später gerne bleiben“, sagt Betriebsleiter Hans-Günther Zobel.

Das Engagement zur Einstellung von Flüchtlingen startete wiko vor zwei Jahren. Damals lud das Unternehmen 20 Menschen mit Fluchthintergrund, die im Kreis Minden-Lübbecke lebten, zu einer Informationsveranstaltung ein. Rund die Hälfte kam dann tatsächlich, vier konnten bleiben. Damals gab es die neuen Maschinen mit den Assistenzsystemen noch nicht. „Die Erfahrung war ernüchternd: Unsere Facharbeiter mussten mehr erklären, als sie arbeiten konnten. Unser Fazit war: So geht es nicht“, beschreibt Hans-Günther Zobel die damalige Situation. Er suchte nach einer Lösung und stieß auf die Assistenzsysteme, die unter ande-

rem das Bielefelder Unternehmen Schüco nutzt, deren Profile wiko weiterverarbeitet. „Ich habe mir die Maschine vor Ort angesehen und konnte mithilfe der visuellen Anleitung nach zehn Minuten ein Fenster damit bauen, was ich zuvor 30 Jahre nicht mehr getan hatte“, berichtet Hans-Günther Zobel.

Das machte die Entscheidung leicht. Das Unternehmen wiko schaffte ab dem vergangenen Jahr sukzessiv neue Maschinen mit Assistenzsystemen an. Die Investitionssumme lag bei rund einer halben Million Euro. „Allein unsere Überlegungen zum Fachkräftemangel haben uns darin bestärkt, dass es die effektivste und beste Lösung ist, mit dieser Investition Flüchtlingen eine Chance zu geben“, sagt David O’Sullivan, kaufmännischer Leiter von wiko-Metallbautechnik. Es gebe die Möglichkeit, immer einen Dolmetscher mitlaufen zu lassen, was man in der Anfangsphase auch bei wiko getan habe. Davon habe man aber wieder Abstand genommen, nachdem die erste Einarbeitungsphase abgeschlossen war.

Fachkräftemangel gelindert

Die Einführung der Maschinen verlief reibungslos. „Man brauchte unseren damals zwei syrischen Mitarbeitern fast nichts erklären. Die Einarbeitung ging rasend schnell“, sagt Hans-Günther Zobel. Was man brauche, sei lediglich ein gewisses technisches Verständnis. „Damit ist unser Fachkräftemangel schon wesentlich gelindert“, sagt David O’Sullivan. „Wir können jetzt auf potenzielle Zielgruppen zugreifen, auf die andere Unternehmen so noch nicht zugreifen können.“ Die langjährigen Mitarbeitenden bräuchten die Assistenzsysteme eigentlich nicht. Aber

die Menschen, die die deutsche Sprache noch nicht gut beherrschen und Unterstützung brauchen, die lernten durch die Assistenzsysteme schnell.

Das bestärkte das Unternehmen darin, es erneut mit Flüchtlingen zu versuchen. Anfang des Jahres 2017 nahm die Unternehmensführung Kontakt mit verschiedenen Institutionen auf und startete einen Aufruf an Menschen mit Fluchthintergrund. Rund 40 Flüchtlinge, überwiegend Syrer, folgten diesem Aufruf. An einem Informationstag im Unternehmen sahen sie zunächst eine Präsentation über wiko, dann wurden ihnen einzelne Arbeitsschritte erklärt. Damit das nicht an der Sprachbarriere scheiterte, hatte wiko für den Informationstag einen Arabisch-Dolmetscher engagiert. Der war auch dabei, als man in Kleingruppen die verschiedenen Arbeitsplätze in der Werkstatt besuchte.

Acht Flüchtlinge machten danach zunächst ein vierwöchiges Praktikum, das sie an jeden Arbeitsplatz führte, die mittlerweile alle mit Assistenzsystemen ausgestattet sind. Zuvor fand eine Betriebsversammlung statt, in der der Mitarbeiterstamm über die Maßnahme informiert wurde. „Dabei ging es vor allem darum, zu erklären, dass die Flüchtlinge niemandem den Arbeitsplatz streitig machen sollen, sondern sie als Unterstützung für die Produktion gedacht sind“, erklärt David O’Sullivan. „Gebt ihnen eine faire Chance, ihr seid auch mal angefangen“, das sei der Tenor der Veranstaltung gewesen. Dadurch, dass die Mitarbeitenden auch die Aufgabe hatten, die Flüchtlinge in der Probephase zu betreuen und an den einzelnen Stationen der Produktion zu beurteilen, habe man sie mit ins Boot geholt, was die Weiterbeschäftigung der

Hans-Günther Zobel,
Betriebsleiter
wiko-Metallbautechnik
GmbH & Co. KG



David O'Sullivan,
Kaufmännischer Leiter
wiko-Metallbautechnik
GmbH & Co. KG

Flüchtlinge angeht. Die Bewertungen fielen gut aus. Alle acht Flüchtlinge wurden anschließend befristet zunächst für ein halbes Jahr eingestellt. Dazu kam dann noch der gehörlose Mitarbeiter, der über Kontakte zum Landschaftsverband Westfalen-Lippe zu wiko stieß.

Die Auftragslage ist gut. Auftragsspitzen hat man in den letzten Jahren mit Leiharbeit abgedeckt – nicht zur vollen Zufriedenheit von Hans-Günther Zobel. „In der Regel bleiben diese Kräfte zwei Wochen und dann fängt man wieder an, den Nachfolgern alles zu erklären.“ Auch die Kosten seien höher. Außerdem sei der Arbeitseinsatz der Flüchtlinge, die das Arbeiten als große Chance sähen, besser.

Schritt zu Industrie 4.0

Die neuen Maschinen in der Fertigung, die wie das Ausgangsmaterial, das wiko verarbeitet, ebenfalls von der Firma Schüco stammen, stehen im Zeichen von Industrie 4.0. Sie sind alle mit dem betriebsinternen Netzwerk verbunden und wissen genau, welche Aufträge anstehen. Änderungen an der Konstruktion oder der Einbau bestimmter Bauteile, zum Beispiel anderer Schließsysteme, sind jederzeit und individuell möglich. „Fertigungsoptimierung“ heißt das Stichwort, das Schüco unter dem Titel „simply smart“ vermarktet. Alles schnell, alles einfach, ist das Prinzip, das auch der Situation mit dem Fachkräftemangel Tribut zollt. Auch eine entsprechende Optimierungsberatung vor Ort in den Kunden-Unternehmen bietet das Bielefelder Großunternehmen an.

Was die Arbeiter zu tun haben und wie der Workflow funktioniert, wird an den Bildschirmen visuell dargestellt. Zum Bei-

spiel zeigt das Terminal genau, wie die Werkstücke einzulegen sind. Die Maschine misst diese dann zur Kontrolle noch einmal durch. Die Bildschirme haben Touchscreen-Funktion, so dass sich direkt am Bildschirm zum Beispiel Dinge vergrößern oder zusätzliche Hilfen aufrufen lassen. „Das einzige, was die Maschine nicht kann, ist, Farben unterscheiden“, sagt Hans-Günther Zobel. „Alles andere, was ein Facharbeiter dem neuen Mitarbeiter erklären müsste, wird visuell dargestellt.“ Die Terminals bieten über die Personalnummer auch Zugriff auf weitere Daten. Die verschiedenen Bereiche im betriebsinternen Netzwerk, von der Konstruktionszeichnung bis zur Lohnbuchhaltung und zu den Urlaubskonten, sind durch unterschiedliche Zugriffsrechte für die verschiedenen Hierarchieebenen abgesichert.

Als zusätzlicher Arbeitsplatz ist eine Arbeitsvorbereitung eingerichtet worden. Der Mitarbeiter, der sein Büro direkt in der Produktionshalle hat, kontrolliert die Arbeitsaufträge, kann bei Bedarf auch Änderungen vornehmen, z. B. zusätzliche Bohrungen in die Konstruktionspläne einfügen. Das entlastet den Betriebsleiter, der sich jetzt mehr auf administrative Aufgaben konzentriert, zum Beispiel den Stand der Aufträge an den einzelnen Arbeitsplätzen überprüft. Insofern haben die Assistenzsysteme auch eine gewisse Neuorganisation des Betriebes bewirkt. „Wir vermeiden so Frust und auch Konflikte, die durch Fehler entstehen können, weil wir die Probleme im Voraus ausmerzen können“, macht David O'Sullivan deutlich, „zum einen durch die Arbeitsvorbereitung, zum anderen aber auch durch die intelligenten Systeme, die Fehler melden, bevor es zu spät ist.“

Es wäre sogar möglich, die Angaben, die die Terminals in Schriftform machen, in

arabischer Schrift wiederzugeben. „Aber das wollen wir bewusst nicht“, sagt Hans-Günther Zobel. „Die Leute sollen bei uns im Sinne der Integration einheitlich deutsch sprechen und lesen. Alles andere würde auch den Flüchtlingen, die eine Ausbildung bei uns machen, nichts bringen. Denn ohne Deutsch ist die Ausbildung nicht zu schaffen.“ Auch den Fehler, die Flüchtlinge in Gruppen gleicher Herkunft arbeiten zu lassen, mache man nach schlechten Erfahrungen damit in der Anfangsphase mittlerweile nicht mehr. „Als der Zwang da war, die Verständigung irgendwie in Deutsch hinzubekommen, ging das auch recht schnell“, so David O'Sullivan. Treten doch einmal Schwierigkeiten auf, den arabisch sprechenden Flüchtlingen bestimmte Dinge auf Deutsch zu erklären, fungieren heute die beiden Syrer, die schon vor zwei Jahren ins Unternehmen kamen, als Dolmetscher.

Übernahme in Ausbildung

Der berufliche Background der Flüchtlinge ist höchst unterschiedlich. Einer der neuen syrischen Mitarbeiter war Polizist, einer Lehrer, ein Nigerianer IT-Wissenschaftler. Drei Nigerianer nehmen über eine Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus), ein im Rahmen des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs geschaffenes Instrument für förderungsbedürftige Jugendliche, den Weg in eine Ausbildung zum „Metallbautechniker Fachrichtung Konstruktion“. Sie sind am 1.8.2017 eingestiegen und werden voraussichtlich nach dem 31.7.2018 nahtlos in die Ausbildung übergehen. Die Einstiegsqualifizierung, die auf die nachfolgende betriebliche Berufsausbildung angerechnet werden kann, besteht aus einem betrieblichen Praktikum von mindestens sechs bis maximal zwölf Monaten Dauer, das bereits Elemente eines Ausbil-

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.**Andreas Bendig**

Tel.: 02041 767-206

a.bendig@gib.nrw.de

AUTOR**Frank Stefan Krupop**

Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

KONTAKT**David O'Sullivan**, Kaufmännischer Leiter**Hans-Günther Zobel**, Betriebsleiter

wiko-Metallbautechnik GmbH & Co. KG

Carl-Vogeler-Str. 6, 32312 Lübbecke

Tel.: 05741 9009-0

info@wiko-metallbautechnik.de



gestrafft werden. Rückfragen der Maschinenbediener hätten wesentlich abgenommen, die Wege seien kürzer, die Produktion insgesamt schneller. Die Lagerhaltung konnte durch den effektiveren Einsatz des Materials um 30 Prozent verringert werden. Trotzdem wurde ein zusätzlicher Mitarbeiter im Lager eingestellt, weil der Materialfluss einfach größer geworden ist und das Lager jetzt das Material direkt an die Maschinen liefert.

Braucht man überhaupt noch Fachkräfte, wenn auch Ungelernte mit den Assistenzsystemen im Handumdrehen in der Lage sind, hochwertige Fenster und Türen fehlerfrei zu bauen? Ohne Fachkräfte geht es nach Meinung von Hans-Günther Zobel nicht. „Wenn ich einer Fachkraft eine neue Konstruktionszeichnung gebe, baut der mir das entsprechende Teil, ohne nachzufragen. Dazu sind die angelernten Kräfte zu unsicher. Meine persönliche Meinung ist: Fachkräfte ja – aber es müssen in Zukunft nicht unbedingt Deutsche sein.“

Das Unternehmen ist, auch dank seiner Personalstrategie, in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. 2008 wurde ein neuer Betriebsstandort bezogen und in den letzten vier Jahren wurden zehn Mitarbeiter zusätzlich eingestellt. Die Fertigung hat in den letzten zwei Jahren parallel zu Einführung der neuen Maschinen um rund 25 Prozent zugenommen. „Die Fertigung war früher das Nadelöhr in unserem Unternehmen. Wir hätten technisch mehr abwickeln können, aber haben es nicht durch die Fertigung bekommen. Das Thema ist jetzt erledigt“, sagt David O'Sullivan.

dungsberufes vermittelt. Die Praktikanten können gezielte Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen wie ausbildungsbegleitende Hilfen einschließlich sozialpädagogischer Begleitung, ergänzende berufsschulische Angebote, Betreuung durch (ehrenamtliche) Mentoren-/Patenprogramme sowie betriebliche Nachhilfe- oder vergleichbare Unterstützungsmaßnahmen z. B. über Stiftungen, Verbände, Kammern. Die Agentur für Arbeit leistet dem Arbeitgeber einen Zuschuss zur Vergütung von derzeit bis zu 231 €/Monat zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag und übernimmt auch die Finanzierung der ausbildungsbegleitenden Hilfen.

Die Betriebsleitung erlebt die drei aus Nigeria geflüchteten Jugendlichen als besonders motiviert. Dazu trage bei, dass Flüchtlinge aus Nigeria, wenn sie keine Ausbildung machen, in Deutschland zurzeit kein Bleiberecht haben. Als Unterstützungsleistungen im Rahmen von EQ Plus stehen bei ihnen zusätzliche Kurse in berufsbezogenem Deutsch an erster Stelle.

„Aber auch die Ausbildung eines Gehörlosen in einem Handwerk ist eine Herausforderung“, ergänzt Hans-Günther Zobel. Ohne die Visualisierungen durch die neuen Maschinen wäre das in diesem Berufsfeld gar nicht möglich.

Zehn Flüchtlinge und fünf behinderte Mitarbeiter zählen mittlerweile zur Belegschaft bei wiko. Die Flüchtlinge, die keine Ausbildung machen, wollten das auch nicht, berichtet David O'Sullivan. Ihnen ginge es darum, schnell Geld zu verdienen, zum Teil auch, weil das die Voraussetzung dafür sei, ihre Familien nach Deutschland nachkommen lassen zu können. „Sie sind gewillt, motiviert, lernwillig und pünktlich“, sagt David O'Sullivan. „Wir sind sehr zufrieden mit ihnen und sie sind mittlerweile nicht nur in Arbeit, sondern auch in den Kollegenkreis integriert.“

Effektivere Fertigung – mehr Mitarbeitende

Der gesamte Betriebsablauf konnte durch die Maschinen mit Assistenzsystemen