

Digitalisierung bringt und hält Fachkräfte

Staatsminister Gemkow zu Gast im Delitzscher Barockschloss / Minister lobt Digitalisierungsinitiative „Zukunftsland Sachsen“ / Unternehmende nehmen Talentsuche selbst in die Hand

29.04.2022

DELITZSCH. Sebastian Gemkow, Sachsens Staatsminister für Wissenschaft, war am Mittwochnachmittag Ehrengast der Digitalisierungsinitiative „Zukunftsland Sachsen“. Der Minister fühlte sich sichtlich wohl bei den rund 50 Unternehmerinnen und Unternehmern im historischen Barockschloss Delitzsch, zu dem die Handelshochschule Leipzig (HHL) gemeinsam mit der Stadt Delitzsch einlud. Der Staatsminister sowie der Oberbürgermeister der Stadt Delitzsch, Dr. Manfred Wilde, sind der Einladung von Prof. Claudia Lehmann, Schirmherrin der Initiative „Zukunftsland Sachsen“ sowie Prof. Tobias Dauth, Kanzler der Handelshochschule Leipzig (HHL), gefolgt. Beide führten durch den interessanten Nachmittag mit bemerkenswerten Referenten. Der Minister sprach über die Ansiedlungspolitik des Freistaates Sachsen und mögliche millionenschwere Großprojekte, die in den mitteldeutschen Wirtschaftsraum verwurzelt werden sollen. „Die Entscheidungen dazu fallen jedoch erst im dritten Quartal“, so Gemkow. Die Augen vor der aktuellen Realität und der Arbeitsmarktlage verschließt der Leipziger Jurist jedoch nicht. „Wir wissen, dass es auf absehbare Zeit nicht schlagartig mehr Arbeitskräfte geben wird, wir alle müssen mit den gegebenen Zahlen auskommen.“ Der Freistaat unterstützt die Bestrebungen der Forschenden und Unternehmenden auf seine Weise: Aus dem Etat seines Ministeriums wird beispielsweise die Initiative „Zukunftsland Sachsen“ finanziert.

Digitalisierung geht immer mit Investitionen einher. So kostete Thomas Schimmers neue Druckmaschine aus deutscher Produktion knappe 1,5 Millionen Euro. „Der Firmenvertreter meinte sogar, dass ich eine so große und multifunktionale Anlage doch gar nicht brauchen würde“, so der Geschäftsführer der Delitzscher Schimmer Druck GmbH. Aber er wollte genau diese Maschine. Im Zusammenspiel mit den digitalen Anwendungen, die er bereits in seiner Firma implementiert hat, liefert die Maschine das vom Firmengründer gewünschte Level an Präzision, Schnelligkeit und Anwenderfreundlichkeit. „Brauchten wir in den Anfangstagen der Firma in den 1990er Jahren noch einen ganzen Tag für die Erstellung von Broschüren, drucken wir einen solchen Auftrag mal eben vorm Frühstück weg“, so der ehemalige Pädagoge für Drucktechnik. „Alles ist volldigital, niemand macht sich mehr die Hände schmutzig“. Dafür sind umso mehr „Hirnschmalz und Cleverness“ im Umgang mit Kunden und ihren Aufträgen gefragt. In seinem Unternehmen arbeiten 13 Mitarbeiter, für alle gilt das Prinzip des lebenslangen Lernens, denn die Druckbranche ist von je her technischen Veränderungen und den stetig steigenden Qualitätsansprüchen der Kundschaft unterworfen. „Wer seine Leute nicht auf dem neuesten technischen Wissensstand hält, wird nicht lange existieren können“. Schimmer, der seine Firma in absehbarer Zeit an seine Tochter übergeben wird, mahnt zum Beispiel an, dass sich die berufsschulischen Rahmenbedingungen rasch verbessern müssen: „Wir schicken unsere Lehrlinge an eine große zentrale Berufsschule nach Leipzig. An dieser Einrichtung fängt man erst jetzt damit an, die Digitalisierung in alle Lehrbereiche einzuführen – also um Jahre zu spät. Das ist etwas, das sich dringend ändern muss“, mahnt Ex-Lehrer Schimmer. Sonst werde der herrschende Fachkräftemangel immer weiter verschleppt, sagt der Träger des IHK-Bildungspreises 2018.

Nicht nur klein- und mittelständischen Firmen brauchen gut ausgebildetes Personal, ebenso die hiesigen Niederlassungen von weltweit agierenden Konzernen. So auch bei Smurfit Kappa:

„An unserem Standort in Delitzsch sind 185 Personen mit unterschiedlichsten Kompetenzen beschäftigt“, berichtet der hiesige Niederlassungsleiter Björn Böß. „Wir kümmern uns über ein erprobtes Kooperationsprogramm mit der HTWK Leipzig um den personellen Nachwuchs in vielen Bereichen“. So geben Experten des Unternehmens aus der Verpackungs- und Recyclingbranche seit einigen Jahren zielgerichtet Seminare an der technischen Hochschule, Smurfit Kappa vergibt eine Vielzahl von Praktika mit tiefen Einblicken in die Firma an die Studierenden. „Das Ergebnis kann sich für uns schon sehen lassen“, sagt Böß, „wir haben derzeit sechs Mitarbeitende im Unternehmen, die wir über unser HTWK-Programm gewinnen konnten.“ Nicht zuletzt spielt hier auch die konsequent eingeführte Digitalisierung eine tragende Rolle. Das Reporting, Controlling und die interne Auftragsabstimmung finden schon seit Jahren rein digital statt. Geht nicht anders in einem Konzern, der in 36 Ländern Niederlassungen betreibt. Zur Personalgewinnung im Produktionsbereich wurde aber eine eher analoge Idee ausgetüftelt. „Da wir im Kundenauftrag Pizzakartons herstellen und bedrucken, haben wir uns ein einfaches, aber wirksames Mittel erdacht, wie wir an neue Azubis und Job-Interessenten kommen“, so Björn Böß. „So ziemlich jeder isst gern Pizza, so haben wir 4000 dieser Kartons mit unserer eigenen Werbung bedruckt und einem QR-Code versehen, der direkt auf unsere Karriere-Webseite führt.“ Durch die Werbeaktion konnte sein Unternehmen zehn neue Bewerbungen verzeichnen.

Von diesen Zahlen kann Andreas Herrmann, der Geschäftsführer der NORAND Schlauchlining GmbH, leider nur träumen. Seine Branche hat hingegen eher ein Imageproblem: Unterirdischer Kanal- und Rohleitungsbau bietet in den Augen vieler junger Leute eher wenige berufliche Höhepunkte. „So ist die Situation in allen Bundesländern“, weiß Herrmann, der auch Vorsitzender seines Branchen-Bundesverbandes ist. „Dabei ist unser Metier nur so mit digitaler Technik vollgestopft, wir sind ein Tummelplatz für Robotik-Fans, Joystick-Jockeys und Kamera-Personal“, erklärt Herrmann, dessen bundesweit agierende Firma in Delitzsch ihren Hauptsitz hat. „Unsere Trupp-Fahrzeuge sind bis unter die Decke mit modernster Ausrüstung vollgestopft. Mit derbem Schmutz haben die Mitarbeiter so gut wie nie zu tun“, räumt Herrmann mit einem gängigen Vorurteil auf. Aus seiner personellen Not hat er eine Tugend gemacht. „In meinem Unternehmen arbeiten mittlerweile ehemalige Köche, Fahrer und Friseure. Diese Kollegen haben wir alle durch interne Schulungen und Weiterbildungen auf den notwendigen Wissensstand gebracht.“ Die Digitalisierung spielt dabei auch eine gewichtige Rolle. In seinem Unternehmen hat er den Umschwung hin zum Digitalen mit einfachen, aber effektiven Mitteln geschafft. „Ich habe zehn Tablets samt entsprechender Software angeschafft, sie bei mir im Büro auf den Schreibtisch gelegt. Als einer meiner Trupp-Führer überzeugt war, das Tablet samt aller Vorzüge im täglichen Einsatz zu nutzen, folgten schnell die anderen Kollegen nach. So haben wir es hinbekommen, die Außendienst-Trupps papierlos zu bekommen und die Auftragsabwicklung auf den Baustellen immer auf den aktuellen Stand zu bringen.“

Immer auf dem neuesten Stand in Sachen IT und digitaler Entwicklung zu sein, ist der Lebensinhalt von Rico Hänel. Der Geschäftsführer des Leipziger Digitaldienstleisters BE-terna GmbH bekam 1990 von seinem Vater seinen ersten PC mit Windows 3.1 geschenkt, „da war es um ihn geschehen“. Nach dem Informatikstudium in Chemnitz widmete er sich direkt der Digitalisierung im Handel, einer Branche, die mittlerweile nicht mehr ohne Bits und Bytes funktioniert. Im Jahr 2016 übernahm er dann seine heutige Firma, in ganz Europa sind rund 1100 Menschen für Hänel und einen weiteren Geschäftsführer tätig. Seine Firma agiert unter anderem als IT-Dienstleister für eine Vielzahl von deutschen und internationalen Modeketten, auch im stationären Handel. „Wir könnten deutlich mehr Digital-Talente einstellen, als der regionale Absolventenmarkt aktuell hergibt“, bringt er die Fachkräfte-Lage in Mitteldeutschland

auf den Punkt. Hat er dann geeignete Einsteiger gefunden, beginnt etwas, dass Hänel die „interne Begrüßungs-Kultur“ in seinem Unternehmen nennt. „Einen neuen Mitarbeiter ins Unternehmen einzugliedern, das sehen die Kollegen als Freude an, nicht als Bürde. Wir leben das, denn wir wissen, dass der oder die Neue mit unserer Hilfe schnell selbständig arbeiten und somit die Belegschaft entlasten kann.“ Eine minimale Fluktuationsrate von nur 1,5 Prozent gibt Hänels internem Onboarding-Prozess recht. Ein cleverer Weg, wie Unternehmende ihre Fachkräfte jenseits teurer Incentive-Maßnahmen halten können.

Weitere Informationen und Erfolgsbeispiele finden Sie unter www.zukunftsland-sachsen.de. Gern vermitteln wir Ihnen ein Hintergrund-Gespräch. Als Ansprechpartnerin wenden Sie sich gern an die HHL-Pressestelle:

Eva Echterhoff

Pressesprecherin der Handelshochschule Leipzig (HHL)

Telefon: 0341 - 9851-614

E-Mail: media@hhl.de