Noch größer als die Suche nach Nachwuchskräften ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften mit Berufserfahrung, die bereit sind, anspruchsvollere, wandelnde Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen.

Gastbeitrag KIN: Mitarbeiter gewinnen, effizient qualifizieren und binden

Rezepte gegen den Fachkräftemangel

Schon 2013 identifizierten Studien zur Situation der deutschen Ernährungsindustrie signifikante Schwächen und Risiken. So war und ist das Image der Branche als Arbeitgeber in der Öffentlichkeit unterdurchschnittlich schlecht. In Teilbereichen unattraktive Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen führen zu Rekrutierungsproblemen bei Fachkräften und Auszubildenden, nicht nur in der Fischindustrie.

Autorin

Inge Jeß
Institutsleiterin und Geschäftsführerin des KIN-Lebensmittelinstituts
E-Mail: info@kin.de
www.kin.de

In der Konsequenz hemmen der Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung die Branchenentwicklung. Automatisierungsprozesse und immer höhere Anforderungen durch Regulierungen und Anforderungen des Handels sorgen für einen steigenden Qualifizierungsbedarf bei den Beschäftigten. 2020 gingen in Deutschland rund 1,3 Mio. Beschäftigte in den Ruhestand. Demgegenüber stehen in Summe 489.000 Studienanfänger und 467.500 Auszubildende. Die entstehende Mitarbeiterlücke von mehr als einer Viertelmillion Beschäftigten wird sich durch die Demografie in den nächsten zehn Jahren drastisch weiter vergrößern. Man kann also von einem Arbeitnehmermarkt sprechen.

Die Vertreter der jungen Generationen y und z stellen eigene Ansprüche an den Arbeitsplatz und prallen nicht selten auf andersartige Vorstellungen der Arbeitgeber, die meistens der Generation x oder Baby-Boomer angehören. Die Einstellungen und Werte der heute Auszubildenden und Weiterbildungswilligen zu kennen hilft und stellt einen wichtigen Wettbewerbsvorteil beim Kampf um neue Talente dar.

Azubis heute: Experimentierfreudig und gut im Teilen von Fähigkeiten

Die nach 2000 geborenen (Gen Z) haben den schnellsten technologischen Wandel der Menschheitsgeschichte bis dato erlebt. Eine zukunftsträchtige Technologie verdrängt die andere in höchster Geschwindigkeit, sodass kaum etwas von Dauer ist. Entsprechend ist die Experimentierfreudigkeit bei diesen jungen Leuten sehr ausgeprägt. Eine lange

Ein Teil der Weiterbildungen finden im ‚blended learning' statt, einer Kombination aus Selbstlernen, Webinar und praktischen Arbeiten im Technikum.

nicht decken können und um Arbeitgebern sofort einen Mitarbeiter mit dem gewünschten Potenzial liefern zu können, wurde das Partnerprogramm entwickelt. Dabei schließen Arbeitgeber mit einem der Interessenten an der berufsbegleitenden Fortbildung einen Arbeitsvertrag, der die Qualifizierung zum Lebensmittel-Techniker am KIN beinhaltet. Nach einer vereinbarten Probezeit haben die Unternehmen einen neuen hochmotivierten Mitarbeiter, der sofort im Betrieb zur Verfügung steht und innerhalb der kommenden zwei Jahre weiterqualifiziert wird. Das Beste daran ist, dass der Mitarbeiter dabei ein betriebseigenes Projekt bearbeiten kann und dabei von den Experten des KIN gecoached und begleitet wird. Eine Gewinnsituation für alle Beteiligten.

Die Einstellungen und Werte der heute Auszubildenden und Weiterbildungswilligen zu kennen hilft und stellt einen wichtigen Wettbewerbsvorteil beim Kampf um neue Talente dar.

Weiterqualifizierung des Personals und Mitarbeiterbindung

Hart und nüchtern betrachtet steht Weiterbildung im Widerspruch zur Produktivität. Es wäre also wünschenswert, wenn Weiterbildung und notwendige Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit oder aber im laufenden Arbeitsprozess erfolgen können. Außerhalb der Arbeitszeit stellt allerdings eine einseitige Belastung des Mitarbeiters dar. Ein Teufelskreis, denn wenn zu wenige Fachkräfte zur Verfügung stehen, wird die Last der Arbeit auf zu wenige verteilt und es bleibt keine Zeit und auch keine Energie für die notwendige Weiterbildung. Lebensarbeitszeitkonten bewegen das Problem nur in die Zukunft. Wenn dann noch negativ empfundene Bedingungen wie Schichtarbeit dazukommen und eine eher niedrige Bezahlung, dann folgt aus dieser explosiven Gemengelage nicht selten die Kündigung des wertvollen Mitarbeiters.

Zur Vermeidung dieser Situation bietet das KIN ein extrem breitgefächertes, wertschöpfendes und vor allem flexibles Qualifizierungsprogramm. Neben dem Angebot klassischer Seminare, in denen neben der Wissensvermittlung auch der Austausch mit Mitarbeitern aus anderen Unternehmen im Bildungszentrum KIN erfolgt, können alle Seminare auch als Webinare online besucht werden. Ein Teil der Weiterbildungen findet im sogenannten Blended Learning statt, einer Kombination aus Selbstlernen, online Webinar und praktischen Arbeiten im Labor oder im Technikum des KIN. Dabei werden Handlungskompetenzen nicht nur im KIN Technikum trainiert, sondern optional auch als firmeninterne Veranstaltungen im eigenen Unternehmen auf den Anlagen und mit den Produkten des Unternehmens durchgeführt. So werden Reisezeiten minimiert und die sofortige Übersetzung auf die Situation am konkreten Arbeitsplatz erreicht. Abgerundet wird das einzigartige Angebot mit individuellen Schulungen, Qualifikationen im laufenden Betrieb und an den jeweiligen Anlagen im Betrieb.

Erfolgreiches Unternehmen, aber kein Führungsnachwuchs, kein Nachfolger ?

Jahr für Jahr schließen erfolgreiche Betriebe vornehmlich im Mittelstand ihre Pforten, weil sie keine Nachfolge in der Unternehmensführung finden. Die Hauptgründe liegen in der zu späten Entscheidung der Inhaber, aber auch in der mangelnden Vorbereitung der Mitarbeiter auf die Anforderungen als Betriebs- oder Unternehmensleiter. Eine gute Fachkraft ist noch lange nicht eine gute Führungskraft mit wirtschaftlichem, strategischem Know-how und einer Führungskompetenz. Zur Lösung dieser Herausforderung gibt es seit Oktober 2011 ein einzigartiges Studium, das das KIN gemeinsam mit der Steinbeis Business Academy entwickelt hat.

Das berufsbegleitende Studium mit einem Bachelorabschluss qualifiziert Fachkräfte mit Berufserfahrung sowohl im Bereich der modernen zukunftsorientierten Lebensmitteltechnologie als auch in betriebswirtschaftlichen und unternehmerischen Bereichen und bereitet sie optimal und umfassend auf die Übernahme der Unternehmensleitung bzw. übergreifenden Führungsaufgaben vor. Die Dozenten stammen aus der Industrie und Wirtschaft, vermitteln Fähigkeiten auf aktuellstem Stand und garantieren höchsten Praxisbezug. ■

Ausbildungszeit halten sie für nicht zielführend und nutzen auch alternative Wege zur Wissens- und Kompetenzaneignung. Sie geben gerne ihre Fähigkeiten und ihr Wissen im Handumdrehen an Freunde und Kollegen weiter. Die in Neumünster ausgebildeten Fachkräfte für Lebensmitteltechnik (FALET) nutzen entsprechend das KIN Technikum mit seinen modernen Industrieanlagen und das KIN Studienzentrum mit seinen modernen Lern-Tools inklusive Digitalisierung für maximale Handlungskompetenz auf neuestem Stand.

Noch größer als die Suche nach Nachwuchskräften ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften mit Berufserfahrung, die bereit sind, anspruchsvollere, wandelnde Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen. Dafür ist die Weiterbildung zum staatlich geprüften Lebensmitteltechniker bzw. Industriemeister Fachrichtung Lebensmittel perfekt.

Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1981 – 1996, die sogenannten Millenials (Gen. Y) sehen Arbeit als Möglichkeit, in der Welt etwas zu bewegen. Das ist ihnen sogar teilweise wichtiger als das Einkommen. Die Arbeit muss interessant sein. Sie sind ungebunden und sie möchten flexibel arbeiten. Dabei vermischen sich bei ihnen Freizeit und Arbeit, wenn erforderlich. Sie können extrem loyal sein, aber nur wenn Loyalität auf Gegenseitigkeit beruht auf Seiten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Wenn Sie diese Mitarbeiter für sich langfristig gewinnen möchten, müssen sie die Arbeitsumgebung und -bedingungen so zuschneiden, dass sie für Sie beide passt. Aus diesem Grunde geht die Qualifizierung zum staatl. gepr. Techniker am KIN weit über das Curriculum hinaus. Jeder Teilnehmer wird entsprechend seiner Stärken gezielt gefördert, intensiv fachlich betreut und persönlich unterstützt. Konkrete Fallbeispiele und viele Gelegenheiten Wissen im modernen Technikum, voll ausgestatteten Labor und im Austausch mit Industriepartnern zu probieren, machen fit für den Berufsalltag.

Die Absolventen der Weiterbildung staatlich geprüfter Lebensmitteltechniker am KIN sind extrem gefragt. Da wir den Bedarf an Absolventen gar ►

Die nach 2000 Geborenen (Gen Z) haben den schnellsten technologischen Wandel der Menschengeschichte bis dato erlebt.