

Nie mehr Personalüber- oder Unterbestand !

Neue Formen der Zusammenarbeit im Mittelstand über Firmengrenzen hinweg

Bei mittelständischen Betrieben deckt sich der Personalbedarf leider nur selten mit dem Personalbestand. In der Praxis folgen Bestellhypes - oft in nur kurzem Abstand - Auftragslöcher.

Ein kurzfristiges Anpassen des Personalbedarfs durch Ein- und Ausstellungen ist bei einer verantwortungsvollen Geschäftsleitung sowie der gesetzlichen Lage nicht möglich. Zudem droht bei Entlassungen ein unwiderbringlicher know-how-Verlust. Lieferzeitverlängerungen bzw. Kurzarbeit sind keine geeigneten Maßnahmen für eine kunden- und mitarbeitergerechte Problemlösung.

Innerhalb mittelständischer Betriebe ist es deshalb längst Standard, Mitarbeiter auf mehreren Positionen einzulernen, sodaß innerhalb **eines** Betriebes ein kollegiales Austauschen nach Auslastung und Bedarf möglich ist. Dieses innerbetriebliche Anpassen an Auslastungsunterschiede der einzelnen Abteilungen stößt bei mittelständischen Unternehmen schnell an ihre Grenzen.

Darum haben sich bereits im Jahr 2000 fünf mittelständische Unternehmen einer Wertschöpfungskette der Elektronikbranche zusammengeschlossen, um gemeinsam neue Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln.

Die Zielsetzung war:

- Auftrags- und Auslastungsschwankungen zu bewältigen
- Sparpotentiale auszubauen
- Wettbewerbspositionen am Markt zu stärken
- Erweiterung von Kompetenzprofilen von Mitarbeitern
- Erweiterung von Kompetenzen der Unternehmen
- Kostengünstige Produktion ohne Personalleerlauf

Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung für so wichtig erachtet, daß es aus vielen Anträgen ausgewählt wurde und im Verbundvorhaben dynamische Personalwirtschaft für die Industrie des 21. Jahrhunderts aus Fördermitteln unterstützt wurde. Begleitet wird das Projekt vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung in München (ISF) und den Technologiepartner HP invent, der Projektträger ist das Forschungszentrum Karlsruhe (PFT).



Leiterplattentechnik und Elektronik

Dazu Prof. Dr. Volker Döhl (ISF), der wissenschaftliche Koordinator des Projekts: Führungskräfte sehen den Nutzen des Personalaustauschs durch intrinsische Motivation (also von innen heraus) eher als Fertigungsmitarbeiter. Bei Mitarbeitern der Fertigung müssen die Vorteile wie ein sicherer Arbeitsplatz erst kommuniziert werden. Letzendlich führen die Faktoren dann zu höherer Motivation und eigenem Interesse auf einen befristeten Austausch. Der Personalexperte legte beim Forschungsprojekt Wert, daß beim Mitarbeiter nicht die Befürchtung entsteht man würde „weggeschickt“.

Michael Lacker, Geschäftsführer Intronic GmbH + Co.:

Unsere Mitarbeiter haben nach anfänglicher Skepsis nach vierwöchigen Aufenthalten bei Verbundpartnern mitunter so malerisch erzählt, wie mir das bisher nur aus Erzählungen von Urlaubsreisen bekannt war. Bereits während des Projekts konnten Mitarbeiter der Arbeitsvorbereitung, die direkt mit den Auftraggebern Kontakt haben, ihre Erfahrungen durch Schnittstellenoptimierung unseren Leiterplattenkunden zuteil werden lassen um so häufig den Auftraggebern Kosten zu sparen.

Dieser befristete Aufenthalt bei Lieferant oder Kunde – also über den eigenen Tellerrand hinaussehen – vermittelt häufig eine erklärende Logik hinter Kundenforderungen und schafft so mehr Vertrauen.

Unsere Kunden partizipieren durch in Deutschland preisgerecht hergestellte Leiterplatten - die Mitarbeiter von Abwechslung und Know-How-Vertiefung.

Auch nach Beendigung unseres Forschungsprojektes lebt Intronic den Personalaustausch und hat somit eine immer dem Bedarf angepaßte Personalkostenstruktur.

Nähere Information:

www.perflex.de

Introbest GmbH - lacker@introbest.de

PR-Tronik GmbH - s.portmann@pr-tronik.de

Gessmann GmbH - haeussermann@gessmann.com

Lippok & Wolf GmbH - g,arnold@liwo.com