

Investieren in die Fachleute von morgen

Ferrocontrol engagiert sich beim Thema Ausbildung

Von Peter Schelberg

Herford (WB). Ausbildungsplätze sind immer noch rar. Doch angesichts der positiven Konjunktur-entwicklung wächst in den Unternehmen die Bereitschaft, mehr Jugendliche auszubilden.

Neben der sozialen Verantwortung der Wirtschaft für die Heranwachsenden sieht Andrea Bachmann, Personalleiterin der Ferrocontrol Steuerungssysteme GmbH & Co. KG in Herford, auch handfeste wirtschaftliche Gründe, die für ein verstärktes Engagement im Ausbildungsbereich sprechen.

»Wir müssen in die Ausbildung von Fachkräften investieren – denn wir werden sie brauchen«, betont Andrea Bachmann. Erste Anzeichen für einen Fachkräftemangel sieht die Diplom-Kauffrau bereits heute: »Im kaufmännischen Bereich ist das noch kein Problem, aber bei den technisch – ausgebildeten Kandidaten wird es zunehmend eng. Es ist in jüngster Zeit beispielsweise viel schwieriger geworden, Ingenieure zu finden.

Ferrocontrol bildet an der Bodelschwingstraße 20 in Herford Industriekaufleute und Elektroniker für Betriebstechnik aus. Seit 2001 ist das Unternehmen zudem Firmenpartner des kooperativen Studiums an der Fach-



Ferrocontrol bildet Industriekaufleute und Elektroniker für Betriebstechnik aus, darunter Viktor Balzer und Artur Luft (auf dem Steuerungssystem) und Mark Nentwich. Foto: J. Hannemann

hochschule Lippe und Höxter in Lemgo im Bereich »Elektrotechnik« für den Bachelor-Studiengang. Dabei werden die Studenten an einem Wochentag in der jeweiligen Partnerfirma projektbezogen eingesetzt, um so neben dem Studium praktische Erfahrungen sammeln zu können. Darüber hinaus sind sie in der vorlesungsfreien Zeit im Unternehmen tätig.

Für 2007 plant Ferrocontrol erstmals, im Rahmen des Programms »ReAktiva OWL«, jungen Arbeitslosengeld-II-Beziehern – beispielsweise Berufsgrundschuljahr-Absolventen – eine zweijährige kaufmännische Ausbildung als Fachlagerist zu ermöglichen. Bei Eignung und Interesse soll dem Auszubildenden hier außerdem die Möglichkeit gegeben werden, noch ein drittes Jahr anzuhängen und sich zur Fachkraft für Lagerlogistik ausbilden zu lassen.

Doch vor dem Ausbildungsplatz gilt es, die Hürden von Bewerbung und Eignungstests zu meistern. Zum Teil seien die Ergebnisse der Tests so schlecht, dass zeitweise Plätze auch nicht besetzt werden, wird Andrea Bachmann ebenso wie viele Personalchefs in anderen Unternehmen immer wieder mit erheblichen Defiziten bei der schulischen Ausbildung der Bewerber konfrontiert. Bei Kandidaten für die Elektroniker-Ausbildung sei die Mathematik häufig eine Schwachstelle, an der sich die Spreu vom Weizen trenne: »Der Satz des Pythagoras muss schon sitzen.« Auch physikalische Grundlagenkenntnisse sollten vorhanden sein. Aufgefallen ist der 38-Jährigen, dass Jugendliche zunehmend »schlecht über das Berufsbild, für das sie sich bewerben, und seine Anforderungen informiert sind«. Um die Qualität der eigenen Ausbildung zu optimieren, arbeitet das Herforder Unternehmen seit länge-

rer Zeit mit dem Personalentwicklungsverbund »Mach 2« zusammen.

Ferrocontrol erwartet von seinen Nachwuchskräften beispielsweise, dass diese nach dem Wechsel der Ausbildungsbereiche jeweils eine Präsentation über das in der jeweiligen Station Erlernte ausarbeiten und ein Fachgespräch führen. Zur Vorbereitung können die Auszubildenden im ersten Jahr ein so genanntes Präsentationstraining bei »Mach 2« absolvieren. Andrea Bachmann nennt drei Vorteile für die Beteiligten: Das Unternehmen bekommt zum einen ein Feedback darüber, was der Auszubildende tatsächlich in der Station verstanden und gelernt hat. »Zum anderen wird aufgezeigt, wie es um die Qualität der Wissensvermittlung bei uns im Haus bestellt ist«, verdeutlicht die Personalchefin. Der Auszubildende ge-

winne an Selbstvertrauen und Sicherheit. Wenn Schwächen erkennbar sind, könne er zurückkehren in die abgeschlossene Station und seine Defizite aufarbeiten.

Gemeinsam mit »Mach 2« beauftragt Ferrocontrol seine Auszubildenden im ersten und zweiten Jahr außerdem mit einer berufstübergreifenden Projektarbeit in einer Gruppe. »Wir wollen so die Fähigkeit ungeschulten, einen Sachverhalt vollständig zu bearbeiten und abzuschließen – vom Informieren über das Planen, Entscheiden, Ausführen und Kontrollieren bis hin zum Bewerten«, erläutert die Personalleiterin. »Wichtig ist uns dabei unter anderem, dass die Auszubildenden der verschiedenen Berufsbilder ungeachtet ihres unterschiedlichen fachlichen Hintergrundes lernen, einen Sachverhalt so zu besprechen, dass ihn die jeweils

andere Berufssparte gleichfalls verstehen kann und man gemeinsam im Thema inhaltlich vorankommt.« Dazu erarbeiten die Azubis innerhalb der Projektarbeit einen Terminplan und stellen sich selbst auch die Hausaufgaben. Auf diese Weise sollen sie berufliche Eigenständigkeit, Eigenverantwortlichkeit und methodische Herangehensweisen erlernen.

Bei jedem zweiten Arbeitstreffen kann die Gruppe einen »Coach« von »Mach 2« als Berater hinzuziehen. Der wirkt in erster Linie im Hintergrund, trägt aber durch Anregungen und gezielte Nachfragen dazu bei, dass die Auszubildenden in ihrem Projekt vorankommen. »Mach 2« ist für Ferrocontrol inzwischen auch ein bewährter Partner bei Eignungstests und liefert hier unter anderem die Grundlagen für Assessment-Center.

Schwachstelle Mathematik

Verantwortung lernen

DATEN UND FAKTEN

Ferrocontrol wurde 1973 als Ingenieurbüro für Automatisierung in Löhne von Wolfgang Quehl gegründet. Das Unternehmen befasste sich zunächst mit der Entwicklung von Positioniersteuerungen sowie allgemeinen Automatisierungsaufgaben. Heute konzipiert und liefert es ganzheitliche Lösungen aus den Bereichen Antriebs- und Steuerungstechnik, Bediensoftware und Fertigungsleittechnik. Dabei liegt die Kernkompetenz in der Optimierung des Materialflusses, des Handlings von Produktionsgütern (Profile oder Platten) und der mechanischen Bearbeitung von Werkstücken (Bohren, Fräsen, Sägen, Pressen).

Bekannt ist Ferrocontrol vor allem innerhalb der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie, die in

Ostwestfalen-Lippe stark vertreten ist. Über besonders großes Knowhow verfügt das Unternehmen in den Branchen Fensterbau und Möbelproduktion.

Heute arbeitet Ferrocontrol überwiegend im Bereich der Ausrüstung mittelständischer Werkzeugmaschinenbauer mit schlüsselfertigen Automatisierungslösungen sowie für Hersteller aus der Möbelindustrie. Am Standort Herford sind 95 Mitarbeiter tätig, davon drei Auszubildende im kaufmännischen, fünf im gewerblich-technischen Bereich sowie zwei Studenten.

»Mach 2«-Personalentwicklung ist ein Verbund von mehr als 20 mittelständischen Unternehmen für Personalentwicklung in der Rechtsform eines Vereins. Mit professionellen Netz-

werkmanagern und Personalentwicklern unterstützt dieser Verbund seine Mitgliedsunternehmen und berät in allen Fragen betrieblicher Weiterbildung und der Personalentwicklung. Auf diese Weise können mittelständische Betriebe, die über keine eigene Personalentwicklungsabteilung verfügen, Synergien und Erfahrungen anderer Unternehmen nutzen, ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit steigern. Die Firmen teilen sich die Arbeitskapazität und die Kosten »ihres« professionellen Personalentwicklers. Die Finanzierung erfolgt über eine Jahresumlage, die von der Größe des Unternehmens abhängt.

@ www.ferrocontrol.de
www.mach2-personalentwicklung.de