

Vorausschauend aus Tradition

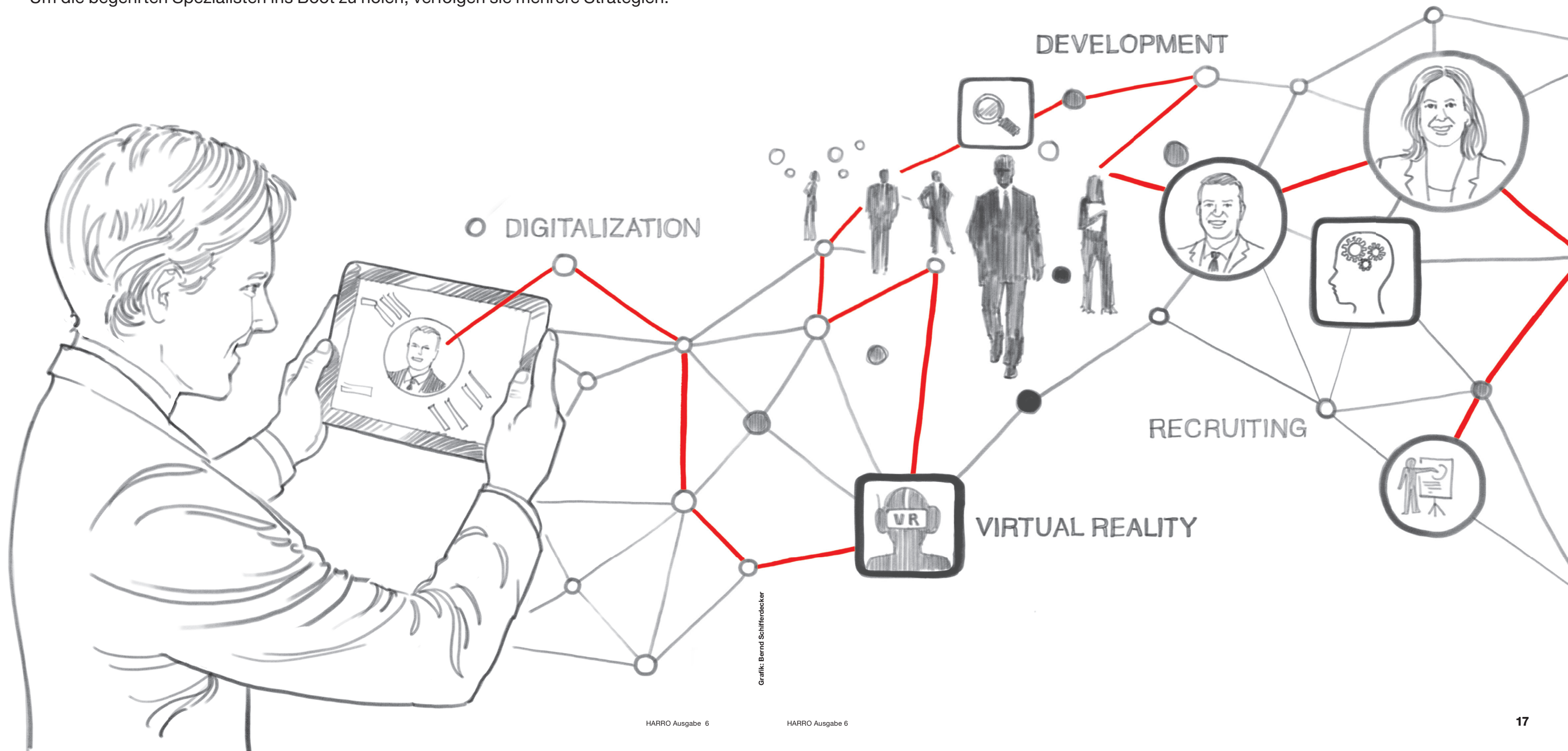
Industrie 4.0 und Digitalisierung: Nicht nur Maschinenentwickler stehen vor neuen Herausforderungen. Auch die Personalentscheider bei Harro Höfliger müssen frühzeitig Mitarbeiter gewinnen, die künftige Anforderungen erfüllen. Um die begehrten Spezialisten ins Boot zu holen, verfolgen sie mehrere Strategien.

Hier ein „Hallo“, dort ein „Guten Tag“ oder ein lächelndes Nicken von Weitem: Wer Harro Höfliger in Allmersbach im Tal besucht, dem fällt die Freundlichkeit der Beschäftigten sofort auf. „Ein wertschätzender Umgang miteinander ist Teil unserer Unternehmenswerte. Dazu gehört auch, sich trotz zunehmender Kollegenzahl in unserer wachsenden Firma zu grüßen“, erklärt Uwe Amann, Geschäftsführer Personalwesen bei Harro

Höfliger. Wer bei „Werten“ an „spießig“ denkt, liegt falsch: „Unsere Mitarbeiter fühlen sich wohl bei uns. Wir setzen auf ihre Individualität und fördern sie nach ihren Stärken. Damit sind wir in den letzten Jahrzehnten gut gefahren und wollen es weiter so halten, egal wie sehr wir wachsen.“ Das sieht auch Thomas Weller, CEO bei Harro Höfliger, so: „Wir haben schon früh gelernt, wie wichtig es ist, sich die besten Talente zu sichern, die auch menschlich zu uns passen. Mit solchen Mitarbeitern können wir alles erreichen.“

Weichen stellen

Diese spezialisierten Mitarbeiter zu finden bleibt eine Herausforderung. Wie alle Hochtechnologie-Unternehmen sieht sich Harro Höfliger dem Fachkräftemangel gegenüber, und das wird sich in absehbarer Zukunft nicht ändern. Im Gegenteil: Der zunehmende Digitalisierungs- und Vernetzungsgrad in der Produktion der Kunden erfordert noch mehr qualifizierte Entwickler und Vordenker zu Themen, die heute vielleicht noch visionär, morgen aber möglicherweise aus-



schlaggebend für den Erfolg eines Unternehmens sind. Sich mit neuen Ideen auseinanderzusetzen und über den Tellerrand hinauszublicken, hat bei Harro Höfliger Tradition. Und so stehen in Meetings nun auch Themen wie Deep Learning, Machine Learning, Big Data sowie die Frage, wie sich diese Technologien für Kunden nutzbar machen lassen, auf der Agenda. Fabian Elsässer, Bereichsleiter zentrale Elektrik und Software Entwicklung, erklärt: „Es gilt herauszufinden, wohin die Reise für unsere Kunden geht, und frühzeitig sicherzustellen, dass wir über das Know-how verfügen, um sie unterstützend zu begleiten. Dazu ist es notwendig, ambitionierte und motivierte Mitarbeiter auch in Berufen zu finden, die für uns bisher nicht im Fokus standen, aber künftig immer wichtiger werden: Softwareingenieure und Datenanalysten, die der Komplexität künftiger Fertigungen gewachsen sind.“

Talente fördern

Um diese begehrten Fachkräfte frühzeitig für das Unternehmen zu begeistern, gehen die Personalverantwortlichen direkt an die Quelle. Uwe Amann erzählt:

„Es gilt herauszufinden, wohin die Reise für unsere Kunden geht, um sie unterstützend zu begleiten.“



Fabian Elsässer, Bereichsleiter zentrale Elektrik und Software Entwicklung

„Wir arbeiten schon immer eng mit Berufs- und weiterführenden Schulen zusammen. Ganz neu ist beispielsweise die Partnerschaft mit der Hochschule Albstadt-Sigmaringen, die sich auf IT spezialisiert hat. Schon nach kurzer Zeit ist es uns gelungen, dort einen neuen Mitarbeiter zu gewinnen. Eine Studentin aus dem Bereich Business Analytics wird ihre Masterarbeit bei uns schreiben.“ Harro Höfliger setzt zudem stark auf das Duale System, in Deutschland seit Jahren ein Erfolgsmodell. Der hohe Praxisbezug passt in vielerlei Hinsicht zur Ausbildungsphilosophie des Unternehmens. Fabian Elsässer: „Die Bachelor- und Masterarbeiten unserer Studenten eröffnen Einblicke in Aspekte der Zukunft. Wenn wir da Themen identifizieren, die für unsere Kunden potenziell interessant sein könnten, entwickeln wir Mitarbeiter schon heute in dieser Richtung weiter, um im richtigen Moment schlagkräftig zu sein.“

Ein weiterer Vorteil: In den Praxissemestern lernen die jungen Menschen das Unternehmen von Grund auf kennen und bewegen sich bereits im Berufsalltag. „Unsere Mitarbeiter genießen viele Frei-

„Jeder Mitarbeiter soll sich nach seinen Fähigkeiten entfalten können und bereit sein, Verantwortung zu übernehmen.“

Uwe Amann, Geschäftsführer Personalwesen



heiten. Jeder soll sich nach seinen Fähigkeiten entfalten können, aber auch schon früh bereit sein, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen. Das gilt auch für unsere Einsteiger“, erklärt Amann, und Elsässer ergänzt: „Als Sondermaschinenbauer haben wir einen konstant hohen Prototypenanteil. Unsere Kunden verlassen sich auf unser Know-how. Um das zu gewährleisten, setzen wir auf selbstbewusste Mitarbeiter und fördern sie entsprechend ihren Talenten. Zudem stellen wir jedem Einsteiger einen Paten an die

Seite, der ihm nicht nur dabei hilft, sich im Unternehmen zurechtzufinden, sondern ihn auch schnell und professionell auf einen hohen Wissensstand bringt.“

Ideen entwickeln

Digitalisierung und Industrie 4.0, Globalisierung, Demografie und Wertewandel bringen Veränderungen, auf die es sich einzustellen gilt. Daher beschäftigen sich die Experten bei Harro Höfliger mit Möglichkeiten, wie sie ihren Kunden die Arbeit in der sich wandelnden Produktions- und Arbeitswelt erleichtern können, und setzen den Hebel bei sich selbst an. „Durch die zunehmende Vernetzung wird das Fertigungsumfeld immer komplexer. Auch unsere Maschinen stellen immer höhere Anforderungen an den Bediener“, erklärt Elsässer. „Diesen Druck müssen wir unseren Kunden nehmen, indem wir unsere Anlagen so gestalten, dass sie einfacher zu bedienen sind.“ HMI-Systeme mit hoher Usability sind ein Weg. Auch Services, mit denen sich Produktionsprozesse beim Kunden unterstützen lassen, gewinnen immer mehr an Bedeutung: beispielsweise Mustererkennung zur Iden-

tifikation von Fehlbedienungen oder Augmented-Reality-Lösungen, mit denen Bediener mithilfe einer App auf dem Tablet eine Maschine rüsten können.

Solche und weitere Systeme erfordern heute und in Zukunft die enge Zusammenarbeit zwischen Experten in neuen Technologien und in der Branche erfahrenen Maschinenbauingenieuren. Eine Herausforderung für die Führungskräfte bei Harro Höfliger, aber eine, der sie sich gerne stellen. Thomas Weller: „In einem Umfeld des Vertrauens ist alles möglich. Spezialisten verschiedener Disziplinen lernen voneinander, unterschiedliche Generationen ergänzen sich. Wir unterstützen das, indem wir durch vielfältige Qualifizierungsprogramme versuchen, alle mitzunehmen. Beste Voraussetzungen, um Zukunftslösungen zu generieren, die uns und unsere Kunden weiterbringen.“

„In einem Umfeld des Vertrauens ist alles möglich.“



Thomas Weller, CEO

