



.....  Interne Weiterbildung mit Konzept



# IFC Composite GmbH

Branche:	Automobilzulieferindustrie
Gründungsjahr:	2005
Beschäftigte:	68
Standort:	Haldensleben
Geschäftsinhalt:	Entwicklung und Produktion von Leichtbauteilen u.a. für die Automobilindustrie und Windkraftanlagen
CI:	IFC – Ideen für Composite

## Herausforderung

Kein Vorteil ohne Nachteil: Ihre Position als Pionier stellt die IFC Composite GmbH mitunter vor besondere Herausforderungen. Auf der einen Seite hat der weltweit einzige Hersteller von GFK-Blattfedern in Großserienfertigung aus Prepreg zweifelsfrei eine außergewöhnliche Marktposition. Auf der anderen Seite braucht er hochqualifiziertes und spezialisiertes Personal, um diese Position zu halten – doch woher nehmen, wenn man der einzige auf diesem Gebiet ist? Da bleiben nur gut strukturierte und speziell ausgefeilte Aus- und Weiterbildungskonzepte, um das besondere Wissen im Unternehmen auszubauen, auf breitere Schultern zu verteilen und zu erhalten. Um das besondere Know-how auch für die Zukunft sicherzustellen, wird eine Qualifikationsmatrix aufgebaut, die alle Prozesse in der Produktion einbezieht. Ziel ist, vorhandenes Wissen zu bewahren und weiter auszubauen.

## (Feder)leichtes Lernen

Wer Megatrends in der Automobilindustrie sucht, kommt am Leichtbau nicht vorbei. Ein geringeres Fahrzeuggewicht führt bei vergleichbaren Fahrleistungen zu einem reduzierten Kraftstoffverbrauch und somit zu geringeren Schadstoffemissionen. Auch reduzieren sich durch das geringe Gewicht die Fahrwiderstände des Fahrzeugs, wodurch der Leichtbau zu einer Schlüsseltechnologie in der Karosserieentwicklung geworden ist. Dem gegenüber steht der erhöhte Aufwand in der Konstruktion, Werkstoffbeschaffung und Verarbeitung in der Produktion. Wer weiß das besser als die IFC Composite GmbH, die in Zusammenarbeit und unter Einbindung von Universitäten, Instituten, Lieferanten und Kunden Blattfedern aus glasfaserverstärktem Kunststoff entwickelt und für deren Produktion die erste deutsche Großserienanlage aufgebaut und in Betrieb genommen hat.

Das Fertigungsverfahren basiert auf dem Vormaterial Prepreg (vorimprägnierte Fasern). Auf diese Weise lassen sich technische Eigenschaften wie Festigkeit oder Federkraft in das Bauteil hinein designen. Mehr als 70.000 Meter Prepreg können täglich verarbeitet werden. Bei der Herstellung setzt IFC auf das Heißpressverfahren, das Lufteinschlüsse nahezu ausschließt und dank des hohen Pressdrucks für eine hohe Qualität der Blattfedern sorgt. Gegenüber einer herkömmlichen Stahlblattfeder bietet die neuartige Feder bessere fahrdynamische Eigenschaften, ist korrosionsfrei und benötigt weniger Bauraum. Rund 70 Prozent Gewichtersparnis machen das Fahrgestell leichter und den Wagen sparsamer im Verbrauch. Verbaut wird die Hightechfeder im Mercedes Sprinter und im baugleichen Crafter von Volkswagen. Bis zu 1000 GFK-Blattfedern für leichte Nutzfahrzeuge bis 5,5 t können täglich vom Band laufen, im Jahr rund 240.000 Stück.

Fast 70 Beschäftigte zählt das aus der IFA-Gruppe stammende Unternehmen. „Vor dem Produktionsstart wurden viele unserer Mitarbeiter monatelang geschult“, sagt Danny Kaulfuß, Beauftragter für Qualitätsmanagement. „Es gibt keine vergleichbare Fertigung; alle Anlagen sind Neuentwicklungen und zum Großteil Einzelanfertigungen des Sondermaschinenbaus. Es gibt kein Personal ‘von der Stange’, das dieses Wissen von Hause aus mitbringt.“ Die einzige Möglichkeit, Know-how im Unternehmen aufzubauen, seien interne Schulungen – und zwar von Mitarbeiter zu Mitarbeiter. Doch wo anfangen und wie organisieren bei rund 70 Beschäftigten? Während die Innovatoren aus Haldensleben sich diese Frage stellten, bot die MA&T Organisationsentwicklung GmbH ihre Unterstützung in Personalentwicklungsfragen an. „Nicht nur das Timing war gut, sondern auch die Idee“, betont Kaulfuß.

Die Personalexperten schlugen vor, eine Kompetenzmatrix aufzubauen, die alle Fertigungsprozesse bis ins



Detail abbildet. Auf diese Weise sollte ein Überblick gewonnen werden, welche einzelnen Prozessschritte welches Know-how erfordern. Um die im Unternehmen vorhandenen Kompetenzen den jeweiligen Anforderungen besser zuordnen zu können, wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihrer Selbsteinschätzung gefragt. „Wir wollten wissen, wo jeder einzelne Mitarbeiter seine Fertigungskompetenzen heute und in Zukunft sieht“, sagt MA&T-Projektleiterin Maïke Jacobsen. Die Ergebnisse wurden denen einer Soll-Analyse gegenübergestellt, die das IFC-Management durchgeführt hat. Dabei ging es um die Frage, wo das Unternehmen seine Mitarbeiter heute und künftig sieht.

Die Spannung stieg, als beide Analysen übereinandergelegt wurden. Wo Selbst- und Fremdeinschätzung stark voneinander abweichen, sehen die Haldenslebener Qualifizierungsbedarf. Beim Aufbau des Schulungsprogramms haben die innovativen Zulieferer immer auch die Kompetenzmatrix im Blick. „Wir wissen jetzt, wie viele Mitarbeiter und mit welchem Spezialwissen wir an einer ganz speziellen Anlage brauchen und schauen dann, wer sich selbst dazu in der Lage sieht und wen wir dort gern sehen würden. Daraus leiten wir unser Schulungsprogramm ab“, erklärt Kaulfuß.

Soweit die Theorie. Doch wie kann ein Fortbildungsprogramm für ein Unternehmen, das weit und breit das einzige auf seinem Fachgebiet ist, in der Praxis aussehen? „Im Grunde bleibt uns nur die Möglichkeit, Wissen intern weiterzugeben“, sagt Rüdiger Dufraine, der als Meister bei der IFC Composite GmbH arbeitet. Dafür werden Wissensträger identifiziert, die ihr Wissen im Rahmen von internen Schulungen auf andere Mitarbeiter übertragen. Sie erklären beispielsweise den neuen Mitarbeitern, wie bestimmte Maschinen zu bedienen sind und worauf besonders zu achten ist. Schließlich müsse jedes Detail stimmen, um die hohen Qualitätsanforderungen der Automobilhersteller

(Original Equipment Manufacturers, OEMs) zu erfüllen. Dafür werden schon während der Entwicklung die Produkteigenschaften simuliert, alle Material- und Produktparameter in modernen Prüf- und Messlabors überprüft, Prototypen und Serienbauteile auf Prüfständen getestet.

Weil die deutsche Automobilindustrie nach der Krise auf dem Weg der Erholung ist, bekommen auch die Zulieferer wieder mehr zu tun – das bedeutet, dass auch der Personalbedarf bei IFC wieder steigt. Momentan würden ein bis zwei Leute im Monat eingestellt, die angeleitet werden müssen. Dabei setzt IFC jedoch nicht nur auf die Einarbeitung durch Kollegen. „Wir wollen auch neue Wege in der Vermittlung von Wissen gehen“, so Dufraine. Bestimmte Arbeitsschritte könnten durch Videos erklärt und parallel geübt werden, zudem sollen Fotos und Präsentationen die Wissensvermittlung ergänzen. Alle Maßnahmen sollen sowohl bei der Einarbeitung als auch bei der Aus- und Weiterbildung zum Einsatz kommen. „Wir brauchen Experten, die unsere besonderen Produkte fertigen, deshalb schenken wir dem Thema eine hohe Aufmerksamkeit.“



## Was ist das Besondere an der IFC Composite GmbH?

Für ihre neuartigen Entwicklungen in Leichtbauweise heimst die IFC Composite GmbH immer wieder Preise ein, so erst im Jahr 2011 gemeinsam mit der IFA-Technologies den Preis „Ausgewählter Ort 2011“ der Initiative Deutschland - Land der Ideen. Schon 2006 erhielt die IFC Composite den mit 10.000,00 Euro dotierten Hugo-Junkers-Innovationspreis „Best of“ des Landes Sachsen-Anhalt und den Innovationspreis Mitteldeutschland „IQ“. Im Jahr 2008 konnten sich die innovativen Haldenslebener gemeinsam mit der TU Darmstadt über den mit 20.000,00 Euro dotierten Technologietransfer-Preis „wissen.schafft.arbeit“ freuen. Noch heute arbeiten beide Partner eng zusammen – etwa bei der Entwicklung neuer, hochbelastbarer

Werkstoffkombinationen und neuer Federkonzepte.

**Wollen Sie Ihre berufliche Zukunft in einem innovativen Unternehmen gestalten? Dann bewerben Sie sich:**



IFC Composite GmbH  
Ansprechpartner: Dirk Fischer  
Telefon: +49 3904 473-1364  
[www.ifc-composite.de](http://www.ifc-composite.de)

## Welchen Nutzen hat externe Unterstützung?

Als zertifizierter Zulieferer kann sich IFC keinerlei Mängel am Produkt leisten – jedes Teil muss bis ins kleinste Detail stimmen. Das wiederum setzt voraus, dass jeder Handgriff im Produktionsprozess sitzt. Dafür wird alles genau eingeübt. Während er sich mit den einzelnen Teilprozessen näher auseinandersetzte, hatte der Qualitätsmanagementbeauftragte plötzlich sein ganz persönliches Aha-Erlebnis: Ihm fiel auf, dass für einzelne Teiltätigkeiten noch nie Schulungen durchgeführt wurden. Der Blick von außen habe geholfen, Grenzen im Denken zu überwinden. „Das Qualitätsmanagement schreibt Fortbildungen vor, insofern hätte es auch ohne externe Beratung Schulungspläne gegeben“, sagt Kaulfuß. Jetzt hätte man allerdings ein System gefunden, mit dem sich die Wissensengpässe

genauer identifizieren und die internen Trainingsmaßnahmen besser aufeinander abstimmen lassen. „Wir sind definitiv weiter als vorher.“

**Sie suchen Unterstützung bei der Entwicklung Ihres Teams?**



MA&T Organisationsentwicklung GmbH  
Ansprechpartner: Oliver Lilie  
Telefon: +49 391 7347408  
[www.ma-t.de](http://www.ma-t.de)

## Was ist WiPer?

WiPer steht für Reflexive Entwicklung wirtschaftlicher Personalstrategien im Norden Sachsen-Anhalts. „Passgenaue“ Lösungen für bestehende Herausforderungen strategischer Personalarbeit werden in enger Kooperation mit Unternehmen unter Berücksichtigung ihrer vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen entwickelt. WiPer begleitet 15 Unternehmen bei der Entwicklung unternehmensspezifischer Personallösungen und unter-

stützt deren Umsetzung. Weitere Informationen finden Sie unter: [www.wipernet.de](http://www.wipernet.de).

Im Rahmen der Förderung von Einzelprojekten mit besonderem Landesinteresse unter der Richtlinie zur präventiven Arbeitsmarktförderung wird WiPer finanziell unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds und das Land Sachsen-Anhalt.



Gefördert durch Mittel der EU und des Landes Sachsen-Anhalt

