



Personal durch Kompetenzmonitoring entwickeln



Umformtechnik Stendal UTS GmbH & Co. KG

Branche:	Blechbearbeitung und Blechumformung
Gründungsjahr:	1992
Beschäftigte:	97
Standort:	Stendal
Geschäftsinhalt:	Herstellung von Press-, Zieh- und Stanzteilen bis zur Fertigung kompletter Baugruppen aus Stahl, Edelstahl oder Aluminium für die Automobil- sowie für die Haus- und Heizgeräteindustrie
CI:	„Kompetenz. Wirtschaftlichkeit.“

Herausforderung

Wer mit Markenherstellern zusammenarbeitet, muss hohen Anforderungen gerecht werden. Qualität ist dabei eine entscheidende, allerdings nicht alleinige Größe. Neben Präzision in der Fertigung und beim Umgang mit dem Material stellen die Hersteller längst auch auf anderen Gebieten höchste Ansprüche – man denke nur an Themen wie Rückverfolgbarkeit oder Lagerlogistik. Für Zulieferer bedeutet das vor allem eines: stets auf sämtlichen Gebieten in der obersten Liga mitzuspielen und immer am Ball zu bleiben. Stillstand bedeutet Rückschritt – und dieser stellt die Kundenbeziehung auf eine harte Probe, um es vorsichtig auszudrücken. Die Umformtechnik Stendal UTS GmbH & Co. KG hat gelernt, mit dem stetigen Wandel umzugehen. Und holt dabei das Beste heraus. Wie sie das macht? Durch konsequente Personalentwicklung ihrer Beschäftigten und eine Firmenkultur, die sich mühelos mit der Zeile „Freude an Neuem“ überschreiben lassen könnte.

Auf einen Blick

Ein Gang durch die Produktionshallen der Umformtechnik Stendal UTS GmbH & Co. KG genügt und der aufmerksame Beobachter erfährt: in diesem Unternehmen stimmen die Strukturen. Die betrieblichen Abläufe scheinen reibungslos zu funktionieren, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind freundlich, strahlen Ruhe und eine gewisse Routine und Gelassenheit in ihren Handgriffen aus. Das Große und Ganze passt. Dass dies nicht von ungefähr kommt, erklärt die Personalverantwortliche Nadine Stegemann. „Wir nehmen jedes Jahr eine gehörige Summe Geld und noch mal soviel Zeit in die Hand, um unseren Betrieb für die Anforderungen des Marktes fit zu halten.“ Dazu gehören Investitionen in neue Maschinen und Anlagen ebenso wie die stete Weiterbildung des Personals. „In vielen Fällen gehört beides zusammen“, so Stegemann. „Wenn sie zum Beispiel eine neue Bearbeitungsmaschine anschaffen,

dann müssen sie den Leuten auch beibringen, wie sie diese bedienen können – nur so lassen sich höchste Ansprüche erfüllen.“

Qualität – das ist für den Stendaler Betrieb das oberste Gebot. Vor allem die Automobilindustrie, die immerhin die Hälfte des Kundestammes ausmacht, verlangt ihrem Zulieferer eine Menge ab. Neue Materialien, neue Formen, neue Oberflächen – Fortschritt kommt nicht von ungefähr. Um dem standzuhalten, schickt die Personalverantwortliche jedes Jahr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Weiterbildung – der eine muss seinen Schweiß- oder Kranpass auffrischen, der andere den Umgang mit der Hydraulikpresse lernen. Bislang hat Nadine Stegemann diese Informationen einzeln erfasst und für jedes Seminar eine Arbeitsmappe angelegt. Mit steigendem Schulungsbedarf stieg der Verwaltungs- und Aktualisierungsaufwand allerdings enorm – bei mehr als 80 Angestellten im produktiven Bereich und circa 50 verschiedenen Qualifikationszielen kostete es große Mühe, den Überblick zu bewahren. „Insbesondere in der Urlaubszeit oder dann, wenn vermehrt Krankmeldungen eingehen, war die Personalplanung so eine komplizierte Angelegenheit“, sagt sie. Um auf einen Blick zu erfassen, wer über welche Zertifikate und Kompetenzen verfügt, hat Stegemann eine so genannte Qualifikationsmatrix entwickelt: ein ausgeklügeltes Tabellensystem, das die Fakten auf den Tisch bringt. Experten sprechen vom so genannten Kompetenzmonitoring – dabei wird je nach Tätigkeit geschaut, ob jemand

- a) in der Lage ist, diese Tätigkeit auszuführen,
- b) die Berechtigung dafür hat,
- c) etwas nicht kann, es aber können sollte oder
- d) etwas kann, es für sein Aufgabengebiet aber nicht unbedingt können müsste.

Die jeweiligen Antworten werden durch entsprechende Markierungen in der Matrix sichtbar – es lässt sich auf einen Blick erfassen, ob dieser oder jene Mitarbeiter zum



Beispiel einen Gabelstaplerschein oder einen Schweißpass hat. Was Nadine Stegemann bislang nicht sehen konnte, waren damit verbundene Zusatzinformationen, die allerdings von enormer Wichtigkeit sind. Wie lange läuft der Schweißpass? Ist der Staplerschein allgemein gültig oder nur in bestimmten Hallen oder Bereichen des Betriebes? Beim Zusammentragen dieser Angaben erhielt das Stendaler Unternehmen Unterstützung durch die MA&T Organisationsentwicklung GmbH, die in einem weiteren Schritt nun die entsprechenden Ausprägungen der Kategorien in die Matrix integriert. „Eine aufwändige Programmierarbeit, zu der ich im Büroalltag nie gekommen wäre“, so Stegemann. Wenn beispielsweise ein Zertifikat abläuft, blinkt das Kästchen in der Tabelle rot; ist alles bestens – natürlich grün. So erfährt die Personalleiterin rechtzeitig, wann und bei wem Schulungsbedarf besteht.

einsehbar. „Frau Stegemann hat Schreibrechte, wir anderen dürfen ‚nur‘ lesen“, sagt er. Inzwischen schaut Ralf Mergner mindestens einmal in der Woche in die Tabelle, verschafft sich so einen Überblick. „Wir legen Wert darauf, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rotierend einzusetzen, damit sie ihr Wissen breit anwenden können. Die Q-Matrix spielt bei dieser Planung eine wichtige Rolle.“

Die Übersicht bildet Kenntnisse, Fähigkeiten und Potenziale der Arbeitskräfte im produktiven Bereich ab. Dazu gehören die Fertigung ebenso wie die Qualitätssicherung, die Lagerlogistik, der Werkzeugbau und die Instandhaltung. Perspektivisch kann sich UTS vorstellen, die Matrix auch auf den administrativen Bereich zu übertragen. Ralf Mergner: „Die Zeit läuft so rasant; auch wir halten uns stets auf dem Laufenden.“

Tätigkeit	Bereich	Ausbildg.	Sub	Qualifikationsmatrix														
				Grundwissen	Arb. d. Fertigung	Arb. d. Montage	Arb. d. Instandhaltung	Arb. d. Lagerlogistik	Arb. d. Werkzeugbau	Arb. d. Qualitätssicherung	Arb. d. Instandhaltung	Arb. d. Lagerlogistik	Arb. d. Werkzeugbau	Arb. d. Qualitätssicherung				
Montagearbeiter	U1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Kraftfahrer	U1A			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Maschinenbediener	U2			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Schichtler	U3			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Montagearbeiter	U4			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Maschinenbediener	U5			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Werkzeugmacher	U6			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Maschinenbediener	U7			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Maschinenbediener	U8			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Bediener Oase	U9			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Maschinenbediener	U10			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Montagearbeiter	U11			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ständer	U12			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Bediener Netz	U13			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Maschinenbediener	U14			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ständer	U15			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Für einen Betrieb, der nach DIN EN ISO 9001 und nach VDA 6.1 zertifiziert ist, ist das auch so etwas wie eine Grundvoraussetzung. Sämtliche Projekt- und Produktionsabläufe unterliegen einer gewissenhaften, permanenten Prüfung. Ihren hohen Qualitätsstandard gewährleisten die Stendaler durch einen straff organisierten, reibungslosen Informationsfluss – und in diesen sind letztlich alle Abteilungen einbezogen.

Ein weiterer Vorteil: Das System ist für alle nachvollziehbar, wie Produktionsleiter Ralf Mergner betont. „Wie sehr der Teufel im Detail steckt, haben wir erst so richtig realisiert, als Frau Stegemann sich entschlossen hat, ein Kind zu bekommen und ein Jahr ausgesetzt hat.“ Lange Gesichter? Das kann heute nicht mehr passieren, denn die Qualifikationsmatrix ist im Intranet



Was ist das Besondere an der Umformtechnik Stendal UTS GmbH & Co. KG?

Die Umformtechnik Stendal UTS GmbH & Co. KG verfügt über eine flexible Fertigung mit einer Stanz-Laseranlage sowie einer weiteren 2 KW Laseranlage mit automatischer Be- und Entladung, weiterverarbeitet wird auf CNC-gesteuerten Abkantpressen. Damit ist das Unternehmen in der Lage, Kundenwünsche auch im Bereich der Prototypenteile und Kleinserien zu erfüllen. Die dort gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen fließen u. a. in spätere Großserien in den Bereichen Presswerk und Montage ein – das verschafft den Altmärkern oftmals einen Vorsprung am Markt, der sich in gut gefüllten Auftragsbüchern niederschlägt. Neben Deutschland beliefern die Stendaler auch Abnehmer im europäischen Ausland, so beispielsweise Bosch-Siemens in Polen, Vaillant in der Slowakei oder die Automobilindustrie in Tschechien. Weiter wachsen, so lautet das Ziel und UTS setzt dabei gleichermaßen auf Bewährtes und Neues. Zum einen will das Unternehmen

in den Sparten „weiße Ware“, Heizungstechnik oder Automobil weiter punkten, zum anderen weitere Branchen erschließen wie die Energiegewinnung. Personal rekrutieren die Stendaler gern aus den eigenen Reihen – Ausbildung spielt eine übergeordnete Rolle. Momentan erlernen sechs junge Menschen im Betrieb einen Metallberuf. Nach bestandener Prüfung haben auch sie die Möglichkeit steter Weiterbildung.

**Wollen Sie Teil der Erfolgsgeschichte der UTS werden?
Dann senden Sie Ihre Bewerbung an:**



Umformtechnik Stendal
UTS GmbH & Co. KG
Akazienweg
39576 Stendal

Welchen Nutzen hat externe Unterstützung?

Mittelständische Produktionsbetrieben wie die Umformtechnik Stendal UTS GmbH & Co. KG, die mit Markenherstellern zusammenarbeiten und auf einem globalen Markt agieren, müssen höchst effizient arbeiten. Eine kluge Personalpolitik spielt dabei eine entscheidende Rolle. Was nützen die modernsten Maschinen und Anlagen, wenn sie nicht ordnungsgemäß bedient werden können? Auf der einen Seite kommt es darauf an, das Produktionsteam ständig auf dem Laufenden zu halten, auf der anderen Seite müssen der Aufwand und Nutzen zur Planung und Durchführung solcher Maßnahmen überschaubar bleiben – auch im administrativen Bereich. Nun hat Personalleiterin Nadine Stegemann nicht nur die Qualifizierungsplanung auf dem Tisch, sondern ihr Aufgabenbereich geht, wie in kleinen Abteilungen Gang und Gäbe, weit darüber hinaus; für die Programmierung umfangreicher Arbeitsmappen bleibt ihr schlichtweg keine Zeit. So liefert die externe Unterstützung durch MA&T einerseits einen zeitlichen

Nutzen, andererseits bringen die Berater eine vorteilhafte Außensicht ein. Sie werfen beispielsweise Fragen auf, die zwar für Stegemann selbstverständlich sind, nicht aber beispielsweise für deren Kolleginnen und Kollegen, die im Vertretungsfalle einspringen würden. Dieser Aspekt stiftet einen weiteren Nutzen, nämlich Transparenz und Nachvollziehbarkeit.

Suchen Sie auch externe Unterstützung für die Gestaltung Ihrer Personalentwicklungsprozesse?



MA&T Organisationsentwicklung GmbH
Ansprechpartner: Oliver Lilie
Telefon: 0391 73474-08
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 unterstützt deren Umsetzung. Weitere Informationen finden Sie unter:
www.wipernet.de.

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

Gefördert durch Mittel der EU und des Landes Sachsen-Anhalt



Europäische Kommission
Europäischer Sozialfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT