



Die neue vernetzte Belegschaft

Bewährte Verfahren für die Einstellung und Umschulung von Mitarbeitenden bei anhaltendem Arbeitskräftemangel

eBook

Der Weg aus der Arbeitskräftekrise: 2,1 Millionen offene Stellen bis 2030, wenn die Industrie jetzt nicht handelt

Der Arbeitskräftemangel im verarbeitenden Gewerbe ist nicht neu, aber die Aussicht auf 2,1 Millionen offene Stellen bis 2030 ist ein Weckruf für die Branche. Seit den 1980er Jahren fragen sich führende Vertreterinnen und Vertreter der Fertigungsindustrie, ob die heranwachsende digitale Generation die Arbeit in der Fabrik so akzeptieren würde, wie es ihre Eltern taten. Dies war nicht der Fall. Während die Babyboomer mit 76 Millionen Geburten in den USA zwischen 1946 und 1964 die neuen Generationen übertrafen, bilden die Millennials nun mit geschätzten 72 Millionen Menschen die größte Generationengruppe in den USA, laut einer 2022 durchgeführte US-Studie.

COVID als Katalysator

Während das mangelnde Interesse an einer Karriere in der verarbeitenden Industrie bereits vor COVID-19 bekannt war, verschlimmerte die Pandemie ein seit Generationen bestehendes Arbeitskräfteproblem zu einer regelrechten Krise. Durch die Pandemie wurden zum einen Arbeitskräfte aus den Fabriken verdrängt, die angesichts der Schließungen neue Arbeitsplätze in anderen Branchen fanden und nicht mehr zurückkehrten. Zum anderen beschleunigte sie den Eintritt von Millionen Babyboomern in den Ruhestand, die in Scharen die Unternehmen verließen, und zwar schneller, als die Unternehmen dies vorhersehen konnten. Warum also kommen die Millennials und die Generation Z nicht in Massen an Bord? Ist es vielleicht ein Imageproblem? Darauf hat die "Manufacturing Week" in der Vergangenheit [hingewiesen](#).

Millennials? Mögen die Sie einfach nicht?

Einige Fertigungsunternehmen haben eine Mitarbeiterfluktuation von nur 0,5 % über einen Zeitraum von 30 Jahren und sind nicht daran gewöhnt, nach Talenten zu suchen. Da jedoch die Babyboomer in Rekordzahl in den Ruhestand gehen - 10.000 pro Tag - und 22-27 % von ihnen in der Produktion arbeiten, ist dies zunehmend ein Problem. Man könnte meinen, dass die Millennials und die Generation Z die Lücke füllen. Aber das tun sie nicht. Und warum nicht? Die Millennials haben nicht die nötige Erfahrung, weil sie gar nicht in der Produktion arbeiten wollen. Sie wollen nicht an den alten Fließbändern mit repetitiven Tätigkeiten arbeiten. Es liegt also an der Branche, ein neues und wahres Bild davon zu vermitteln, wie die Arbeit in der Fertigung heute aussieht und funktioniert.



Zeigen Sie ihnen, wie die [Technologie die Fabrikhalle revolutioniert](#): Mit mehr als 2,7 Millionen Industrierobotern, die heute in Fabriken auf der ganzen Welt arbeiten, nimmt die Technologie den Menschen die eintönigsten und/oder anstrengendsten Aufgaben ab. Das ist ein Vorteil für die Millennials und die Generation Z, denn so können sie sich den interessanten Dingen widmen, die die Produktion zu bieten hat.

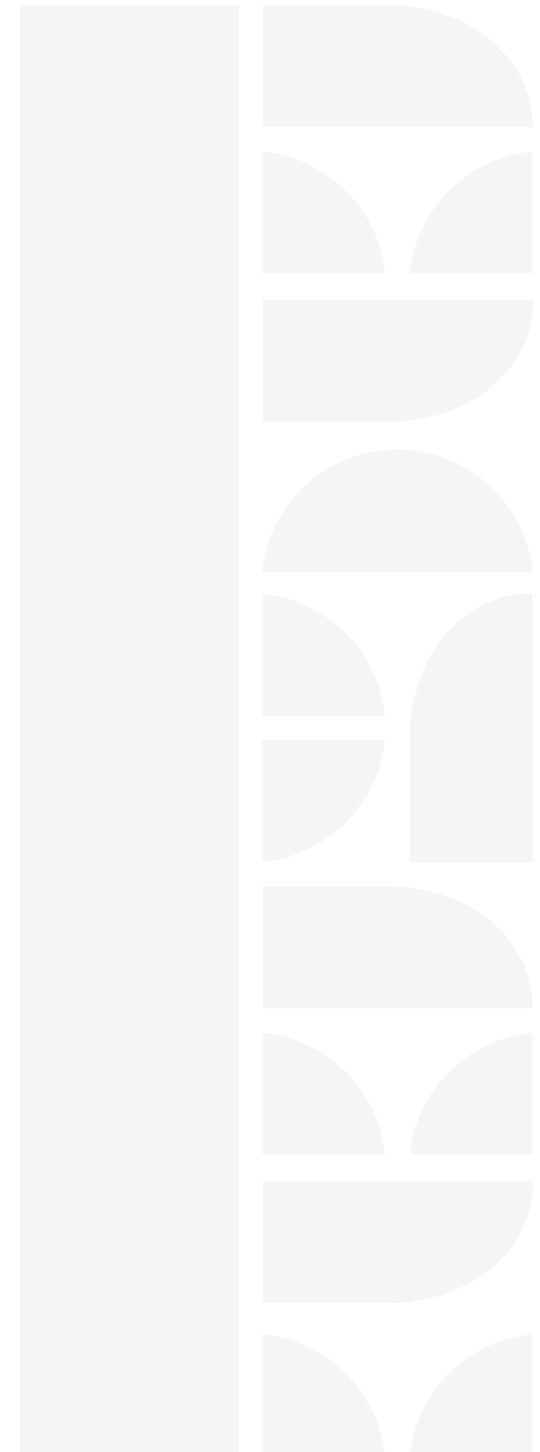
Aber was ist, wenn man noch nicht so weit ist mit der Spitzentechnologie, wenn man die Reise gerade erst begonnen hat? Können Sie dann noch Arbeitskräfte gewinnen und halten?

Durch die Digitalisierung von Prozessen können Sie das.

Werden Onshoring und Nearshoring zu einem ohnehin knappen Arbeitsmarkt beitragen?

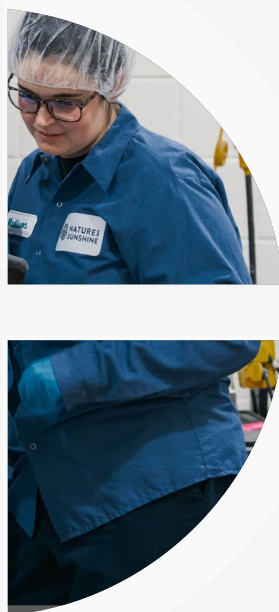
Obwohl COVID zurückgegangen ist, sind die Arbeitskräfte nicht zurückgekehrt und es ist schwieriger denn je, neue Arbeitskräfte zu finden, auszubilden und zu halten. Angesichts des jüngsten Trends zum "On-/Nearshoring", bei dem Fertigungsunternehmen aller Branchen Arbeitskräfte aus dem Ausland oder aus der Nähe des Absatzmarktes ihrer Produkte in ihr Heimatland zurückholen, erwartet die Fertigungsindustrie einen weiteren Aufschwung. Unter dem Einfluss steigender Zölle, Vorlaufzeiten und Lieferkettenprobleme erscheint dies durchaus sinnvoll. Das Problem ist nur, dass sich die Situation dadurch weiter verschärfen wird, da der Sektor zusätzliche 350.000 Arbeitskräfte benötigt, um die anfallende Arbeitslast zu bewältigen.

Das Arbeitskräftedilemma ist offiziell zu einem Notfall geworden, doch bevor wir uns den Möglichkeiten zuwenden, Arbeitskräfte zu rekrutieren und zu halten, sollten wir die wirtschaftlichen Auswirkungen auf die Unternehmen näher betrachten.



Im Mittelpunkt steht die Arbeit: Die wirtschaftlichen Aspekte der Arbeitskrise

Obwohl die Zahl der offenen Stellen bis 2023 zurückgehen wird, benötigt die verarbeitende Industrie weiterhin qualifizierte Arbeitskräfte. Die US Chamber of Commerce berichtet, dass es im März [693.000](#) offene Stellen in der Fertigungsindustrie gab, wobei die Entlassungsrate bei etwa 40 % lag. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen die Unternehmen häufig fest, dass Neueinsteigende den Arbeitsplatz wegen der lukrativen Antrittsprämien wechseln, die von konkurrierenden Branchen angeboten werden. Der Preis für diese Abwanderung ist hoch.



Der Mangel an 500.000 Arbeitskräften wird die Branche bis 2030 [eine Billion Dollar](#) kosten.

Während Führungskräfte mit steigenden Rekrutierungskosten, Gehaltserwartungen und Vorlaufkosten wie z.B. Antrittsprämien konfrontiert sind, sehen sie keine Ergebnisse ihrer Bemühungen.

Jeder verlorene Beschäftigte kostet die Fertigungsunternehmen durchschnittlich [12.876 US-Dollar](#).

Das verarbeitende Gewerbe hat seit 2021 den stärksten Anstieg bei den Entlassungen zu verzeichnen. Derzeit liegt die Kündigungsrate bei 1,90 Prozent und damit über dem Durchschnitt von [1,35 Prozent](#). Einige weitere wichtige Auswirkungen sind:

- **Geringe Rentabilität:** Die Einstellung und Ausbildung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostet Zeit. Dennoch sind sie nicht in der Lage, sich zu leistungsfähigen Arbeitskräften mit fundierten Fachkenntnissen zu entwickeln. In der Lebensmittelverarbeitung berichten 50% der Unternehmen über eine [Verschärfung der Abwanderung](#) seit der COVID-19-Pandemie und der Arbeitskräftekrise 2021.
- **Höhere Wahrscheinlichkeit von Betriebsunterbrechungen oder geringerer Produktion:** Wenn Produktionslinien und -stationen nicht laufen können, leidet die Produktivität, die Anforderungen an das Personal steigen und die Unternehmen tragen die Last.
- **Wirtschaftliche Herausforderungen:** Weniger Arbeitsstunden, weniger Anlagen und weniger Material bedeuten unter dem Strich auch weniger Gewinn. Die Fertigungsunternehmen zahlen mehr, erhalten aber weniger und sehen sich daher mit neuen Herausforderungen für ihre Geschäftsmodelle und Gewinne konfrontiert. Sie sind sich bewusst, dass sie sich nicht aus der gegenwärtigen Arbeitskrise befreien können, aber sie können auch nicht mehr Produkte herstellen, ohne neue Arbeitskräfte einzustellen. It can seem impossible to simply “do more with less” when challenges seem to amplify one another. But enterprises are recognizing ways to support frontline workers so they’ll see less churn, longer retention, better productivity, and long-term innovation to deliver a strategic advantage.

Es mag unmöglich erscheinen, "mehr mit weniger zu erreichen", wenn sich die Herausforderungen scheinbar gegenseitig verstärken. Die Unternehmen erkennen jedoch, wie sie ihre Mitarbeitenden unterstützen können, um die Personalfuktuation zu verringern, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen, die Produktivität zu steigern und langfristige Innovationen zu fördern, die ihnen einen strategischen Vorteil verschaffen.

Angesichts der anhaltenden Krise auf dem Arbeitsmarkt müssen die vier Säulen des Erfolgs im Bereich der Produktion berücksichtigt werden. Von der Befähigung der Mitarbeitenden über die Priorisierung der Kommunikation bis hin zur Steigerung der Produktivität gibt es viele Methoden, die Führungskräfte anwenden können, um auch in einer beispiellosen Arbeitskrise konkrete Verbesserungen zu erzielen.



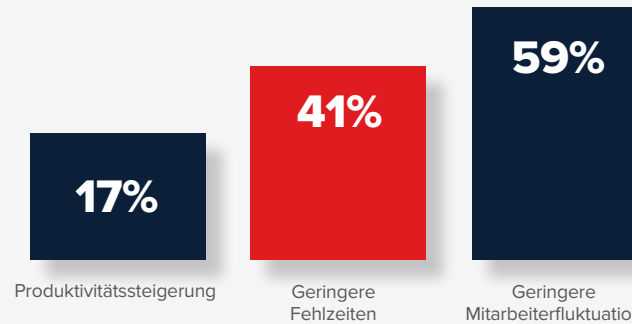
Die 4 Säulen des Erfolgs in der Fertigung – inmitten des anhaltenden Arbeitskräftemangels

Im Folgenden werden vier praktische Wege aufgezeigt, wie Fertigungsunternehmen das Beste aus ihren vorhandenen Arbeitskräften herausholen können, um der aktuellen Krise auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen - und trotzdem erfolgreich zu sein, indem sie ihre Talentpools pflegen.



Befähigung und Einbindung der Beschäftigten an vorderster Front: Geben Sie Ihrer Belegschaft eine Stimme - das Ergebnis wird Sie überzeugen

Mitarbeiterengagement ist schwer zu definieren, und Führungskräfte glauben oft, es zu erkennen, wenn sie es sehen. Im Allgemeinen schätzen engagierte Mitarbeitende das Unternehmen und sind zufrieden, wenn sie ihren Arbeitsplatz und die Geschäftsergebnisse verbessern können. Die Herausforderung besteht darin, dieses [Engagement bei den Einzelnen zu erreichen](#). Das



Management kann den Mitarbeitenden helfen, ihren eigenen Wert zu erkennen und Freude an der Arbeit zu finden, wenn ihre Stimme gehört und ihre Meinung respektiert wird. Ermöglichen Sie Ihren Beschäftigten, nicht nur Echtzeit-Feedback aus erster Hand zu erhalten, sondern versetzen Sie sie in die Lage, Probleme selbst zu erkennen und zu lösen. Stellen Sie ihnen die nötige Technologie zur Verfügung und bieten Sie ihnen Zugang zu kontinuierlicher Weiterbildung und beruflicher Entwicklung, damit sie auf neue Veränderungen und Herausforderungen in der Branche reagieren können.

Mitarbeitende, die sich emotional für ihre Arbeit engagieren, haben einen Produktivitätsanstieg von [17 %](#) und einen Rückgang der Fehlzeiten um 41 %. Außerdem ist es wahrscheinlicher, dass sie länger im Unternehmen bleiben, wobei einige Teams die Mitarbeiterfluktuation sogar um 59 % senken.

Mangelndes Engagement bedeutet niedrige Produktivität und [hohe Mitarbeiterfluktuation](#). Die Bekämpfung der Arbeitskrise durch die Förderung des Engagements der Beschäftigten fängt damit an, dass sie ihre Arbeitsplätze in den Fabriken als langfristige Karrieren betrachten und nicht nur als vorübergehende Gehaltszahlungen. Stellen Sie sicher, dass die Unternehmensleitung das Fachwissen der Mitarbeitenden begrüßt und offen ist für Vorschläge aus der ersten Reihe.

Nach Angaben von Gallup übertreffen die Aktienkurse von Unternehmen mit hoher Mitarbeiterzufriedenheit andere Firmen um 2,3 bis 3,8 % pro Jahr.



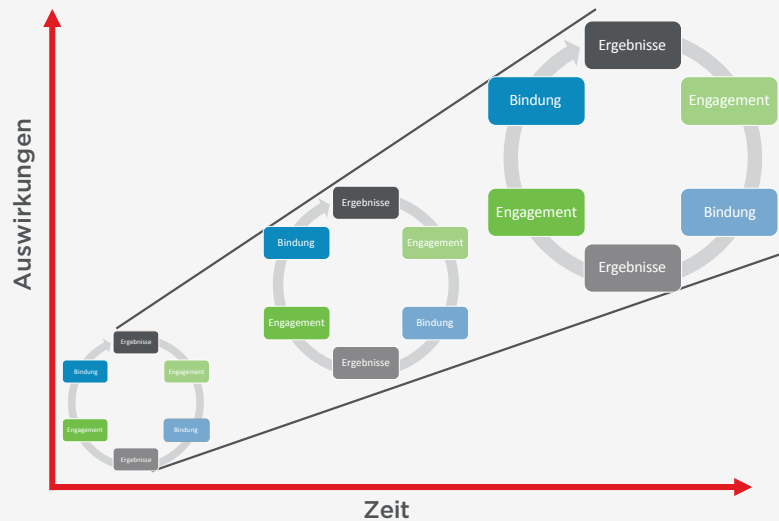
Die unmittelbare Produktivität in den Mittelpunkt stellen

Es gibt viele Produktivitätskomponenten, von Arbeitsabläufen über Ausbildung und Werkzeuge bis hin zur Wartung und Lieferkette. Allzu oft versucht das Management, die Komplexität in den Griff zu bekommen, indem es sich auf die Planung für die Zukunft konzentriert, anstatt heute zu handeln.

Konzentrieren Sie sich stattdessen auf die unmittelbaren Auswirkungen.

- Verwenden Sie **Produktivitätsstatistiken und Statusberichte in Echtzeit**, damit die Mitarbeitenden sehen können, wie es um ihre Produktivität steht, damit sie Engpässe erkennen und die Initiative ergreifen können, um sie zu beheben.
- Helfen Sie Ihren Mitarbeitenden zu erkennen, wann Maschinen gewartet werden müssen und geben Sie ihnen Zugang zur **Fehlerbehebung vor Ort**, wenn Probleme auftreten: Bedenken Sie, dass Maschinenstillstände die Industrie durchschnittlich [260.000 Dollar pro Stunde](#) kosten.
- **Stellen Sie Schulungsinstrumente zur Verfügung**, auf die die Beschäftigten selbst zugreifen und nutzen können. Der erste Schritt besteht darin, eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung zu schaffen. Sie hilft den Mitarbeitenden an der Front, mehr Aufgaben zu erledigen - ein sich selbst erfüllender Kreislauf aus Eigenverantwortung, Handeln und Erfolg.

Der Erfolgskreislauf im Laufe der Zeit



Eine handlungsorientierte Denkweise wirkt sich nicht nur positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit an der Front aus. Sie hilft den Beschäftigten auch, Kurskorrekturen in Echtzeit vorzunehmen.



Teams digital vernetzen

In der Vergangenheit war es in Fabriken oft so, dass sich die Beschäftigten nur auf einen kleinen Teil des Prozesses konzentrierten und keinen wirklichen Einblick in andere Teile des Produktionsablaufs hatten. Sie waren sich der Tragweite des Problems nicht bewusst und zögerten, es selbst zu lösen. Tatsächlich lösten die Beschäftigten das Problem nicht selbst. Stattdessen verließen sie die Anlage, um Fragen zu stellen, bevor sie etwas unternahmen.

Das Hin- und Herlaufen zwischen den Stationen, die Suche nach dem Telefon, um eine Nachricht für die richtige Person zu hinterlassen oder das Warten auf eine E-Mail sind veraltete Kommunikationsmethoden, die die Produktion verlangsamen. Und das Fehlen einer sofortigen Kommunikation zwischen allen Teams hat Konsequenzen.

Schnelle, teamübergreifende Kommunikation macht den Unterschied - und sie muss auf allen Ebenen eingeführt werden. Durch die Erweiterung der Kommunikationskanäle für die Mitarbeitenden wird sichergestellt, dass diese die Probleme und Lösungen an Teammitglieder auf allen Ebenen weitergeben können. Die Unterstützung durch das Management kann die Bereitschaft der Beschäftigten erhöhen, innovativ zu sein und einen Beitrag zu leisten. Ein Mangel an Unterstützung kann dagegen das gesamte Team zurückwerfen.

Eine integrierte Kommunikation fördert zudem auch den Aufbau von Teamgeist und zwischenmenschlichen Beziehungen, die das Engagement steigern. Egal ob zwischen Führungskräften oder Mitarbeitenden, eine offene Kommunikation ist Teil des Aufbaus einer starken Zugehörigkeitskultur, die wiederum für zufriedene und produktive Beschäftigte sorgt.

Da die Mitarbeitenden zum Gesamterfolg des Unternehmens beitragen, ist es wichtig, ihre Leistungen öffentlich anzuerkennen. Wenn Führungskräfte ihre Beschäftigten anerkennen, bleiben diese eher im Unternehmen.



1,2 Billionen gehen den Unternehmen jedes Jahr verloren

Warum? Weil sie nicht richtig mit ihren Beschäftigten kommunizieren.

41 % weniger Fehlzeiten, wenn die Mitarbeitenden engagiert sind

Wenn die Unternehmensleitung auf ihre Mitarbeitenden hört, funktioniert die Arbeit.

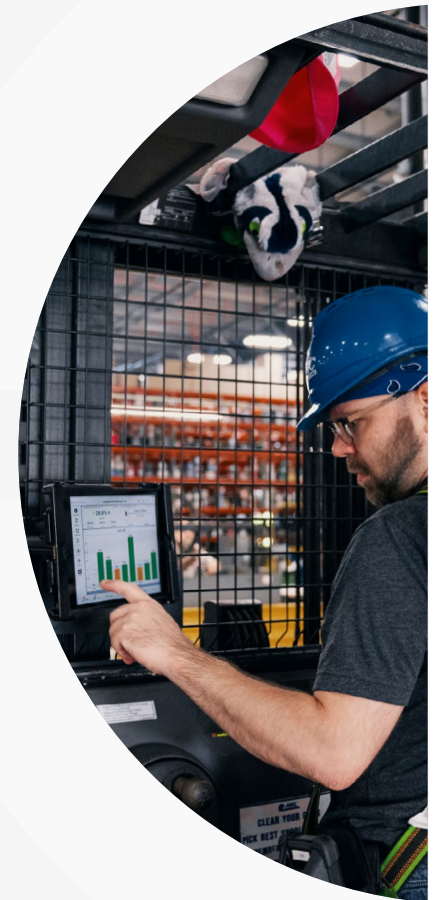
Vereinfachung der täglichen Abläufe und Werkzeuge

Mit einer guten Kommunikation steigen auch das Engagement und die Produktivität der Mitarbeitenden. In einigen Fällen kann die Produktivität durch den Einsatz digitaler Tools sogar um [bis zu 15 %](#) gesteigert werden.

Wenn die Beschäftigten in der Lage sind, den Kontext eines Problems und seine Auswirkungen über verschiedene Stellen, Rollen und sogar Abteilungen hinweg zu beurteilen, können sie besser verstehen, wie das Problem zu lösen ist. Mithilfe dieser Informationen können sie sich auch an Fachleute wenden, die ihnen bei der Lösung des Problems helfen können. Ersetzen Sie veraltete Tools durch weit verbreitete digitale Geräte, die intuitiv und leicht zu erlernen sind und es jedem ermöglichen, an der Konversation teilzunehmen.

Automatisieren Sie so viel wie möglich. Bestimmen Sie, welche Produktionsprozesse verbessert werden müssen und welche von einer Automatisierung profitieren würden. Erinnern Sie Ihre Beschäftigten regelmäßig an die Einhaltung von Vorschriften und die Durchführung von Wartungsarbeiten, damit sie sich ihrer Verantwortung bewusst werden. Nutzen Sie die Automatisierung, um qualifizierte Mitarbeitende für Aufgaben zu gewinnen, die sie herausfordern und begeistern.

Integrieren Sie schließlich Anwendungen von Drittanbietern und maßgeschneiderte Anwendungen, um ein vollständig vernetztes Unternehmen zu schaffen. Die Zusammenarbeit im Team hilft den Mitarbeitenden, ihre Arbeitsabläufe selbst in die Hand zu nehmen und Probleme ohne die Hilfe des Managements zu definieren und zu lösen.



Die Bedeutung der 4 Säulen und wie QAD Redzone ihre Wirkung verstärken kann

Die 4 Säulen des Erfolgs unterstützen das Denken in kontinuierlichen Verbesserungsprozessen und zeigen auf, welche Maßnahmen zum Erfolg beitragen.

Mit QAD Redzone an Ihrer Seite können Sie Ihre Mitarbeitenden stärken und Ihren Gewinn steigern.



Versteckte Kapazitäten aufdecken

Produktionslinien arbeiten weniger Tage und Stunden, um den gleichen Produktionsniveau zu erreichen. Führungskräfte können Kapazitäten in Form von Produktivitätssteigerungen, aber auch in Form von Innovationen der Mitarbeitenden aufdecken. Wenn die Kommunikation und die Möglichkeiten zur Problemlösung verbessert werden, können die Beschäftigten Wege finden, den Arbeitsablauf zu ändern, um Ausfallzeiten zu reduzieren.



Produktivität und Rentabilität steigern

Bei der Analyse von 300 Unternehmen, die [QAD Redzone](#) einsetzen, haben wir eine durchschnittliche Steigerung der Gesamtanlageneffektivität ("Overall Equipment Effectiveness", OEE) von 12% festgestellt, was einer Produktivitätssteigerung von 22% entspricht.



Geringere Mitarbeiterfluktuation

Unternehmen, die QAD Redzone einsetzen, verzeichneten eine durchschnittliche Verringerung der Mitarbeiterfluktuation um 32 %, während die nationalen Raten um 50 % in die Höhe schnellten. Das durchschnittliche QAD Redzone-Unternehmen stellte 13 Mitarbeitende ein und behielt 10, während das durchschnittliche US-Werk im gleichen Zeitraum 25 Mitarbeitende einstellte und 10 behielt.



Strategisches Wachstum und vorhersehbare Größe ermöglichen

Stabilität in der Personalbeschaffung und -ausbildung bei gleichzeitiger Erreichung von Produktivitätszielen und Suche nach Automatisierungsmöglichkeiten. Diese miteinander verknüpften Verbesserungen führen zu mehr Transparenz und ermöglichen eine intelligenterere Skalierung. Dadurch kann sich das Management auf die richtigen Dinge konzentrieren.

Die Einstellung und Schulung aller neuen Mitarbeitenden kostet Unternehmen, die QAD Redzone einsetzen, 12.876 Dollar, was eine durchschnittliche Einsparung von 154.512 Dollar für jedes Dutzend Neueinstellungen bedeutet.

QAD Redzone stärkt Ihre Frontline und steigert Ihren Gewinn

QAD Redzone ist eine benutzerfreundliche All-in-One-Plattform, die Fertigungsunternehmen Folgendes ermöglicht:

- **Vernetzung und Vereinheitlichung der Produktion:** durch Teamkommunikation und Einblick in die Prozesse in Echtzeit.
- **Verbesserung von Qualität und Wartung:** Durch die Automatisierung von Audit- und Compliance-Aufgaben und die Speicherung von Inspektions-, Wartungs- und Prozesszeiten an einem Ort.
- **Schaffung eines "einzigsten Teams":** Sehen und kommunizieren Sie mit mehr Beschäftigten über Abteilungsgrenzen, Aufgabenbereiche, Sprachbarrieren und sogar Schichten hinweg, um die Arbeit für alle zu verbessern. Helfen Sie jedem einzelnen Beschäftigten, den Tag zu einem erfolgreichen Tag zu machen - jeden Tag.
- **Bereitstellung einfach zu bedienender Hilfsmittel:** Mit QAD Redzone bleiben die Beschäftigten an der Fertigungsline und sind gleichzeitig mit Schulungsmaterialien sowie mit Ingenieur- und Führungspersonal verbunden. Die Mitarbeitenden können sogar Schulungsmodule erstellen, die sie mit ihrem Team teilen können. Das bedeutet, dass Spezialwissen nicht verloren geht, wenn die Schicht wechselt, sondern von allen gemeinsam genutzt wird.

Die zentrale Plattform von QAD Redzone sorgt dafür, dass diese vier Säulen im Unternehmen gelebt werden, sodass Ihre Mitarbeitenden erfolgreicher sein können und sich eine Karriere aufbauen können, auf die sie stolz sind.

Sind Sie bereit, zu sehen, was QAD Redzone für Ihre Mitarbeitenden und Ihr Geschäftsergebnis tun kann? Melden Sie sich noch heute für eine Demo an.



Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitenden engagiert, vernetzt und produktiv zu sein. [Kontaktieren Sie uns noch heute](#) für ein kostenloses Beratungsgespräch. Wir zeigen Ihnen, wie QAD Redzone Ihnen helfen kann, loyale und leistungsfähige Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten.

