

Technologietransfer

# Bildung, Wissen und persönliche Fähigkeiten werden zum Wirtschaftsfaktor

Heinz Moering

**Die These »immer weniger werden immer mehr arbeiten« dürfte durchaus zutreffen. Sieht man sich die Entwicklung der Arbeitsproduktivität in den vergangenen Jahren an, so kann eine Steigerung in den letzten 50 Jahren in Deutschland um das Fünffache verzeichnet werden. Die Arbeitsproduktivität lag im Jahr 1950 bei unter 5 Dollar je Arbeitsstunde, in 2000 lag der Wert bei mehr als 27 Dollar.**



Foto: Holzfachschule Bad Wildungen

Auch an der Holzverarbeitung ist diese Entwicklung nicht spurlos vorbeigegangen. Zwar war hier der Verlauf nicht so stimmig wie zum Beispiel in der Metallindustrie, die Produktivität wurde jedoch auch hier deutlich gesteigert. Die Ursachen dieses Anstiegs lagen insbesondere in der rasanten Entwicklung der Maschinentechnologie. Mit relativ einfacher Handhabung der Betriebsmittel und einem damit verbundenen geringen Schulungsaufwand der Mitarbeiter konnte durch Investitionen in die Technologie auf einfache Weise rationalisiert und damit die Produktivität deutlich gesteigert werden.

Investitionsentscheidungen in Industrie und Handwerk liefen bis hier immer nach dem gleichen Schema ab. Die Kosten für Anschaffung der Maschine wurden der Kostensparung des neuen Verfahrens gegenüber gestellt und schon war ablesbar, ab wann sich die Investition rechnete. Je höher der maschinentechnische Ausstoß, umso eher die Amortisation. Ergebnisse und Planungshilfen konnten relativ einfach über die Wirtschaftlichkeitsberechnung verschiedener Verfahren erzielt werden.

Die Zukunft sieht da jedoch etwas anders aus. Mit Einzug der Informatik- und Kommunikationstechnologie in den betrieblichen Alltag wird vom Betriebslenker und Mitarbeiter wesentlich mehr gefordert. IT-K-Techniken in Verbindung mit modernster Fertigungstechnologie erfordern neben prozessorientiertem Denken die ganzheitliche Be-

trachtung des Auftrags und des Umfeldes, in dem der Auftrag positioniert ist. Die Arbeitswelt entwickelt sich damit immer stärker in Richtung wissensintensiver Dienstleistungstätigkeiten. Das bedeutet, dass nicht nur das Produkt, wie beispielsweise ein Fenster, verkauft wird, sondern die Dienstleistung rund ums Wohnen insgesamt angeboten werden muss: beginnend mit einem qualifizierten Beratungsgespräch und mit der Betrachtung bauphysikalischer Einflussgrößen bis zur Präsentation von Varianten, Farbbestimmung, Fertigung, Einbau und Wartung der Bauteile.

Der Erwerb von Sozialwissen und deren Anwendung in der Praxis wird damit aufgrund der gewaltigen Änderungen in der Arbeitswelt für das Unternehmen von existenzieller Bedeutung sein. Investitionen in Humankapital führen neben der Motivation der Mitarbeiter zu einer besseren Ausnutzung vorhandener Technik, zu weniger Fehlern, höherer Qualität, höherem Gewinn. Der Weg zum Einsatz innovativer Technologien und Methoden wird damit vereinfacht.

Durch den Schrumpfungsprozess vieler Betriebe im Personalbereich müssen nun die verbleibenden Mitarbeiter wesentlich mehr leisten. Mehr Wissen, müssen diese multifunktionalen Fähigkeiten verfügen – gewaltleistet durch eine systematische Weiterbildung intern und extern:

- Die Technik, ob nun Maschinentechnologie oder Computertechnik, ist nur so gut wie die Person, die diese Technik einsetzt und nutzt.

- Mitarbeiter können die Technologie nur so weit einsetzen und nutzen, wie sie sich der Möglichkeiten bewusst sind und gelernt haben, damit umzugehen.

In den betrieblichen Ablauf integrierte IT-Techniken verlangen neue Arbeitsformen und stellen wesentlich höhere Anforderungen an Betrieb, Unternehmer und Mitarbeiter. Bei gleichem Produktionsausstoß für die reine Fertigung folgt daraus ein deutlich geringerer Personaleinsatz. Mehr Zeiteinsatz verlangen jedoch die anderen und neuen Aufgaben, die sich um die Kernaufgabe der Fertigung herum gruppieren, wie Beratung des Kunden, Umsetzung der Ideen in CAD, Programmierung in CNC, Zusammenbau, Kundenkontakt mit Lieferung und Einbau etc. Die Fertigung selbst ist jetzt lediglich als »Kloppdruck« an Computer.

Um den Betrieb auf die neue Arbeitswelt einzustellen, sind geeignete Konzepte zu erarbeiten und umzusetzen. Wie die ständig weiterentwickelte Wartung der Maschinen und Anlagen oder den »Updates« für Softwareprodukte sind bei den Mitarbeitern die Tatsachen auf dem Stand des aktuellen Wissens sein sollen. Bildungspläne in die Arbeitsplanung aufzunehmen. Durch das systematische Anpassen des Wissens der Mitarbeiter wird ein gewaltiges ungenutztes Potenzial an Arbeitsleistung freigesetzt, welches im Vergleich zur Neuinvestition und deren Rationalisierungseffekt in ihrer Größenordnung mindestens gleichwertig oder jedoch höher zu bewerten ist. Sowohl Betrieb als auch Mitarbeiter müssen sich dieser Herausforderung stellen, müssen bereit sein über den bisherigen Rahmen hinaus zu lernen – fortwährend. Der multifunktionale Mitarbeiter macht damit mehr und mehr in den Mittelpunkt des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens.



Autor: Heinz Moering  
Direktor der  
Holzfachschule Bad Wildungen  
D-34537 Bad Wildungen  
Kontakt:  
[www.holzfachschule.de](http://www.holzfachschule.de)