

Mitarbeiterentwicklung und Ausbildung bei GROB – CFO Wolfram Weber im Interview

Nr. 004

10.03.2022



Die nun seit einigen Jahren laufende Transformation bei GROB stellt hohe Anforderungen an Personalentwicklung, Mitarbeiterschulung und Ausbildung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei GROB müssen auf die mit dem Wandel einhergehenden Veränderungen vorbereitet und geschult werden. Dies betrifft vor allem Anforderungen seitens der

Elektromobilität, aber auch neue Werkstücke und Produkte in der Zerspanung. Wie dies bei GROB angegangen wird, erklärt Wolfram Weber, der als Mitglied der Geschäftsleitung auch für das Personal zuständig ist.

Wie hat es GROB geschafft, seine Personalentwicklung und -schulung innerhalb kürzester Zeit den neuen Anforderungen im Unternehmen anzupassen?

Um ehrlich zu sein, war es eine Mischung aus explizit geplanten Maßnahmen und Programmen, aber auch vielen spontanen und ungeplanten Ausbildungsschritten im Projekt. Wir haben mit Sicherheit davon profitiert, durch unsere Personalentwicklung, aber natürlich auch durch das Fachpersonal in den Business Units, viel Know-how parat zu haben, um Lerninhalte in relativ kurzer Zeit strukturiert und systematisch an die Mitarbeiter weitergeben zu können.

Um den Wandel vom Zerspanen hin zur Elektromobilität zu schaffen, wurden bei GROB umfassende Qualifizierungsprogramme ins Leben gerufen. Wie wurden diese

notwendigen Programme aufgebaut und wie wurden sie von der Belegschaft angenommen?

Die Qualifizierungsprogramme werden über unsere hauseigene GROB-Akademie abgewickelt und von unserem Personalentwicklungsteam gemeinsam mit den Fachabteilungen konzipiert und umgesetzt. Allein im vergangenen Jahr haben wir 640 Trainings mit fast 4.000 Teilnehmern durchgeführt. In diesem Jahr wird die Zahl vermutlich noch höher liegen. Die Akademie umfasst dabei interne Weiterbildungsprogramme, maßgeschneiderte Trainings und technische Qualifizierungen, sowie externe und digitale Schulungen. Bei den Trainingsinhalten geht es sowohl um konkrete Qualifizierungen wie z. B. den Umgang mit neuen Steuerungen in der E-Mobilität oder der Roboterprogrammierung, aber auch um sogenannte Softskills wie Führungskräfte- und Projektmanagement. Ergänzt wird dies um weitere Inhalte, wie Sprachen- und Sicherheitstrainings sowie Lerninhalte für Azubis. Wichtig ist auch, dass sich die Qualifizierung natürlich nicht nur auf die E-Mobilität, sondern auch auf neue Themen aus anderen Produktbereichen bezieht.

Dem Feedback nach zu urteilen, waren die Teilnehmer unserer Qualifizierungsprogramme sehr zufrieden. Wie immer gibt es natürlich auch hier Verbesserungspotenziale, die wir gezielt angehen. Insbesondere vor dem Hintergrund des Tempos, mit dem sich unsere GROB-Akademie auf die neuen Inhalte einstellen musste, sind wir mit der Umsetzung jedoch rundum zufrieden.

Wie hat sich die Ausbildung, auch vor dem Hintergrund der Transformation zur E-Mobilität, bei GROB verändert?

Die Ausbildung hat seit jeher einen sehr hohen Stellenwert bei GROB. Viele unserer Leistungsträger und auch Führungskräfte haben unsere Ausbildung durchlaufen. Insofern ist die Ausbildung nicht nur für die E-Mobilität, sondern auch für die Business Units Systemmaschinen, Universalmaschinen und After Sales, sowie für alle anderen Funktionen im Unternehmen von hoher Bedeutung. Die Anforderungen an die Ausbildung ändern sich naturgemäß ständig. Dazu tragen neben der E-Mobilität auch die zunehmende Digitalisierung und Globalisierung bei. Wir passen unsere Ausbildungsinhalte insofern ständig den neuen Anforderungen an und versuchen die Auszubildenden frühzeitig mit den



spezifischen Inhalten der Bereiche vertraut zu machen, in die sie nach dem Ende ihrer Ausbildung wechseln werden.

Inzwischen bilden wir in zehn Berufen aus. Neu ist z. B. der Werkstoffprüfer – Fachrichtung Metalltechnik, der auch für die Produkte der E-Mobilität wichtig ist. Darüber hinaus ermöglichen wir unseren Auszubildenden durch unser internationales Austauschprogramm ein Kennenlernen der verschiedenen GROB-Standorte, das angesichts Corona allerdings aktuell ruht.

Apropos Standorte: GROB bietet auch in seinen weltweiten Tochterwerken unterschiedliche Ausbildungsmöglichkeiten an. Wie hat sich die Berufsausbildung an diesen Standorten entwickelt und kann GROB damit den Fachkräftebedarf decken?

Basierend auf unseren positiven Erfahrungen mit unserem Ausbildungsmodell in Mindelheim, haben wir dieses auch in unsere ausländischen Tochterwerke „exportiert“. Natürlich sieht die GROB-Ausbildung in allen Werken etwas anders aus und ist an die dortigen Gepflogenheiten angepasst, allerdings legen wir überall die gleichen Maßstäbe bei der Qualität an und führen dort seit einigen Jahren auch offizielle Abschlussprüfungen nach unserer Ausbildungsordnung durch.

Auch in unseren Tochterwerken stellen die im Unternehmen ausgebildeten Mitarbeiter inzwischen ein Großteil der Leistungs-träger. Die Ausbildung ist aus unserer Sicht in allen Werken weltweit die ideale Antwort auf den Fachkräfte-bedarf, da sie speziell auf die Besonderheiten von GROB, unsere Kultur und unsere Werte eingeht, aber natürlich auch unsere hohen technischen Standards vermittelt.

Und wie schafft es Ihr Unternehmen immer wieder junge Menschen für eine Berufsausbildung bei GROB zu gewinnen?

Wir investieren viel Zeit und Mühe, um junge Menschen für unser Unternehmen zu begeistern und ihnen eine langfristige Perspektive zu bieten. Bei GROB können sie modernste Technologien für anspruchsvolle internationale Kunden weiterentwickeln und umsetzen. Technikbegeisterten Personen bietet GROB damit eine „Spielwiese“ wie kaum ein anderes Unternehmen. Darüber hinaus haben wir in eine hochmoderne und attraktive



Ausbildungshalle investiert, in der unsere Auszubildenden fast alle im Unternehmen eingesetzten Technologien kennenlernen können. Dazu zählen zum Beispiel unsere Hairpin-Technologie für die Statoren der E-Mobilität, Industrieroboter oder kollaborative Roboter. Aber auch wir müssen intensiv an Schulen und auf Messen werben, um junge Menschen auf die Möglichkeiten bei GROB hinzuweisen. Hinzu kommen vielfältige digitale Angebote, Werbung im Kino, Radio oder in den sozialen Netzwerken sowie ein eigener Ausbildungstag vor unserer Hausmesse 2022.

Neben den Ausbildungen bietet GROB in Kooperation mit der TH Ulm auch duale Studiengänge an. Wie werden diese angenommen und welche Chancen haben die Studierenden nach ihrem Abschluss im Unternehmen?

Die dualen Studiengänge sind bei GROB ein echtes Erfolgsmodell und werden sehr gut angenommen. Allein in den letzten drei Jahren haben wir über 30 duale Studentinnen und Studenten im Unternehmen ausgebildet. Auf zukünftige Inhalte der Neuen Technologien haben wir seit 2022 mit dem Studienschwerpunkt Mechatronik reagiert. Der Abschluss eines dualen Studiengangs bietet ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten entlang unserer Wertschöpfungskette, speziell in den Bereichen Entwicklung und Konstruktion, aber auch in der Produktion, dem Vertrieb oder dem Projektmanagement.

Warum würden Sie einem jungen Menschen eine Berufsausbildung bei GROB ans Herz legen?

Ich bin sehr begeistert, wenn ich sehe wie viele, teilweise noch sehr junge Mitarbeiter inzwischen tragende Funktionen bei uns ausüben, oft in zeitlich herausfordernden und technisch anspruchsvollen Projekten. Gerade im Bereich Elektromobilität sind es oft die jungen Mitarbeiter, die mit ihrer Begeisterung und ihren technischen Fähigkeiten ein Projekt zum Erfolg machen. Jeder, der Technologie begeistert ist und sich in einem dynamischen und internationalen Umfeld weiterentwickeln will, sollte zu GROB kommen. Die hohe soziale Verantwortung, die wir als Familienunternehmen all unseren Mitarbeitern, aber gerade auch unseren Auszubildenden gegenüber empfinden, ist ein zusätzlicher Grund, der für GROB spricht.