



Azubis bei Swietelsky-Faber | Foto: Swietelsky-Faber
Kanalsanierung

Gedanken zum Fachkräftemangel

Wir brauchen mehr gute Arbeitgeber!

Loyale und leistungsfähige Mitarbeiter mit den nötigen Qualifikationen zu finden und im Unternehmen zu binden, ist mittlerweile für nahezu alle Bauunternehmen eine anspruchsvolle Aufgabe geworden. Hier liegt der Schlüssel sowohl für den Unternehmenserfolg als auch für Bewältigung der vor uns liegenden Mammutaufgabe: der grabenlosen Instandhaltung im unterirdischen Infrastrukturbau.

*Von Dipl.-Ing. Jörg Brunecker**

Die Firma Swietelsky-Faber Kanalsanierung hat ihren Mitarbeiterstamm in den letzten Jahren einzig und allein durch organisches Wachstum verdoppelt. Heute ist sie mit deutlich über 300 Kollegen/innen und einem Jahresumsatz von 70 Millionen Euro eines der

großen Unternehmen des grabenlosen Infrastrukturerhalts. Trotz des rasanten Wachstums ist es uns meist sehr gut gelungen, Service auf Augenhöhe gegenüber dem Kunden wie ein Familienunternehmen aufrechtzuhalten. Aber nicht nur diese Swietelsky-Faber

DNA ist ein Schlüsselfaktor. Es gibt noch manche beachtenswerten Details...

Investorengruppen greifen im Markt ein

Der heute vermehrt um sich greifende Trend an Unternehmensakquisitionen durch ausländische Investorengruppen zur Integration der Unternehmen in eine neue Konzernstruktur hat mit organischem Wachstum und loyalen Mitarbeitern nichts gemeinsam. Beim näheren Hinsehen wird einem klar, dass diese Investoren rasch einen möglichst hohen Return on Invest anstreben. Entweder generieren die neu zusammengewürfelten Unternehmen sehr schnell besonders hohe Profite oder das Gesamtfirmenkonstrukt muss schon sehr bald an die nächsten Investoren

weiterverkauft werden. Eventuell steigert diese Situation den Marktwert mancher Führungskräfte, sicher aber nicht die Loyalität und Qualität der sonstigen Mitarbeiter.

An die eigene Nase fassen

Protagonisten der Bauwirtschaft warnen vor den Folgen einer überalternden Gesellschaft und dem einhergehenden Mangel an Fach- und Führungskräften in Wachstumsmärkten. Um für dieses Marktwachstum nicht nur die Gerätetechnik, sondern insbesondere die personellen Ressourcen bereitstellen zu können, steht ein Unternehmen auch außerhalb seiner ihm vertrauten Branche im Wettbewerb mit anderen Unternehmen um die Mitarbeiter. Dies zeigt sich besonders deutlich in industriellen Ballungszentren. Personalvermittler nutzen diese Marktsituation gerne und mit fraglichem Erfolg aus.

Ein Thema für die Branchenverbände

Hinsichtlich übergeordneter Maßnahmen rund um das Thema Fachkräftemangel sind die Verbände und Organisationen der Branche verstärkt gefordert. Hier bestehen noch deutliche Verbesserungsmöglichkeiten. Der Rohrleitungsbauverband hat mit Blick in die Zukunft das nötige Problembewusstsein entwickelt und leistet mit seinem Berufsförderungswerk im Schwerpunkt des klassischen Leitungsbaus eine wirklich gute Arbeit. Ein weiteres positives Beispiel liefert der VDRK, der mit dem Techniker für Rohr-, Kanal- und Industrieservice ein definiertes Berufsbild und einen anerkannten Ausbildungsberuf

für die Branche auf den Weg gebracht hat. Bei den Verbänden, in denen die Interessen der Rohrsanierung und der grabenlosen Bauweisen gebündelt werden sollen, wie Rohrleitungssanierungsverband oder GSTT, ist das Thema insbesondere mit Blick auf die gewerblichen Mitarbeiter noch nicht in dem erforderlichen Umfang angekommen. Deshalb unterstützt die Swietelsky-Faber in den Branchenverbänden Initiativen und Aktionen mit dem Ziel, junge Menschen für die Branche zu interessieren und zu begeistern.

Was macht Unternehmen attraktiv für Nachwuchskräfte?

Doch natürlich hat sich ein Unternehmen nicht zuletzt auch selbst den Herausforderungen des Fachkräftemangels zu stellen. Im Wettbewerb um die jungen Menschen muss ein Arbeitgeber überzeugend und deutlich wahrnehmbar darlegen, dass er attraktive Arbeitsplätze mit einer zukunftssicheren Perspektive anbieten kann. Immer häufiger stellen wir fest, dass überdies auch unsere Grundsätze zur Nachhaltigkeit und Energieeffizienz in den Mitarbeitergesprächen hinterfragt werden. Mit bloßem Greenwashing kommt man da nicht dauerhaft durch. Darüber hinaus hat ein Unternehmen nach Auffassung der Swietelsky-Faber parallel zur Ausbildung des Nachwuchses gleich Wegs ein hohes Augenmerk auf die Qualität, Loyalität und Einsatzbereitschaft der erfahrenen Mitarbeiter zu legen. Diese wertvolle Erfahrung der langjährigen Mitarbeiter und Führungskräfte ist für die Entwicklung, Motivation und zum Schutz der Nachwuchskräfte



„Eventuell steigert diese Situation den Marktwert mancher Führungskräfte, sicher aber nicht die Loyalität und Qualität der sonstigen Mitarbeiter.“ | Abbildung: Gilly/Unsplash

DAS ORIGINAL

sikotec 3P[®] HARZ

seit 1996

Extrem einfache Handhabung.

Beständig wie kein anderes.

DIBt Zulassung.

Einzigartige Rundum-Betreuung.

Ihr Partner für besseres Sanieren.




sikotec[®]

08382 97 53 23
www.sikotec3P.de

von immenser Bedeutung, welche in manchen Unternehmen unterschätzt wird. Das sogenannte Coaching der Nachwuchskräfte sichert somit unsere Zukunft. Daher legt Swietelsky-Faber besonderen Wert auf eine anspruchsvolle Ausbildung unseres beruflichen Nachwuchses. Bis zu 14 Azubis, gleichhalber auf gewerblicher und kaufmännischer Ebene verteilt, durchlaufen jährlich mit erfahrenen Coaches an ihrer Seite ihre Ausbildung im Unternehmen.



Swietelsky-Faber sichert Qualität durch berufliche Ausbildung – das zeigt das IHK-Siegel. | Foto: IHK

Attraktivität kommunizieren

Um sich als attraktives Unternehmen zu präsentieren und für junge Menschen sichtbar zu werden, beteiligt sich Swietelsky-Faber unter anderem an diversen regionalen Ausbildungsmessen und ist präsent in den sozialen Netzwerken. Es ist vielen jungen Menschen gar nicht klar, wie attraktiv die Ausbildung zur Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice eigentlich ist. Die Vielfältigkeit der Arbeit, die Aufstiegschancen, der Umgang und die Bedienung von modernster und anspruchsvoller Technik, all dies sind Faktoren, die unserer Jugend oftmals nicht bewusst sind. Zur Attraktivität des Arbeitsplatzes ist überdies auch die einwandfreie technische Ausstattung der Baugeräte eine Grundbedingung der Mitarbeitermotivation. Hinzu kommen konstant überarbeitete Digitalisierungsprozesse und eine interne Mitarbeiterkommunikation auf Augenhöhe.

Swietelsky-Faber investiert jedes Jahr bis zu 10 Prozent des Umsatzes in die Modernisierung der technischen Ausstattung und in neues Equipment. Dies ist nicht nur eine Investition in die Gerätetechnik, sondern auch in gute Arbeitsbedingungen sowie eine Investition in die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Denn insbesondere die Mitarbeiterzufriedenheit ist ein entscheidender Faktor für die Leistungsbereitschaft und Loyalität der Beschäftigten sowie für die positive Außenwirkung eines Unternehmens.

Faire Löhne und Gehälter

Bei den Leistungen der Kanalsanierung handelt es sich unstrittig um Bauleistungen. Dabei ist die Einhaltung der geltenden Bauarbeitsbedingungen eine Mindestanforderung für eine gute Ausführungsqualität und für faire Wettbewerbsbedingungen. Leider jedoch bemerken wir immer häufiger Verstöße in unse-

rem Tagesgeschäft gegen die Tariftreue. Fehlerhafte Tariftreueerklärungen von Nachunternehmern bis hin zu Vergabeverstößen an Unternehmen, die den Bautarif ignorieren oder nicht einmal der Soka-Bau angeschlossen sind. Manch Leser mag nun geneigt sein zu sagen, das ginge doch gar nicht – aber es geht tatsächlich häufiger, als der ein oder andere Planer und Bauherr so denkt.

Jeder Bauherr sollte sich aber schon in der Planung darüber bewusst sein und bitte schon vor einer Vergabe von Aufträgen die Tariftreue der möglichen Vertragspartner überprüfen. Es existieren hierfür genügend Werkzeuge, jedoch sollten wir sie im Sinne einer fairen Entlohnung unserer gewerblichen Mitarbeiter auch konsequent einsetzen. Selbst wenn dies bedeuten kann, einen Mindestbietenden aus der Wertung zu nehmen. Leider findet das Thema der konsequenten Einhaltung der Bauarbeitsbedingungen kaum Zuspruch in unserer Verbandslandschaft und in den Seminaren. Denn eine faire Entlohnung der gewerblichen Mitarbeiter interessiert in den Seminaren anscheinend niemanden. Stattdessen diskutiert man über mangelhafte Ausführungsqualitäten. Etwas überzeichnend könnte man daher behaupten: „Hier wird nicht über die Ursache, sondern über die Auswirkung eines Sachverhalts diskutiert“.

Mit Sicherheit argumentieren

Im Zusammenhang der Mitarbeitergewinnung steht auch die Arbeitssicherheit an vorderer Stelle. Es beginnt mit der persönlichen Arbeitsschutzausrüstung, an der nicht gespart wird, und setzt sich fort über aufwendige interne Schulungen und Arbeitssicherheitsmanagementsysteme wie das von Auftraggebern aus der Petrochemie geforderte höchstanspruchsvolle Safety Certificate for Contractors (SCC**).

Dieses System erhöht die Effizienz im Bereich der Arbeitssicherheit deutlich und hat den langfristigen Effekt, dass der Quotient der Arbeitsausfallzeiten, die sogenannte Lost Time Injury Rate (LTIR), signifikant reduziert wird. Die LTIR beschreibt somit einen Schlüsselfaktor, welcher bis heute leider kaum zur Bemessung der Leistungsfähigkeit von Unternehmen herangezogen wird.

Maßnahmen für den Arbeitsschutz sind zum Teil aufwändig, sie erfordern Zeit und kosten zunächst Geld. Diese Anstrengungen werden aber auch von den Beschäftigten wahrgenommen und können, mit einer integrierten Kommunikation als Wertschätzung der Mitar-



„Die Arbeitssicherheit steht an vorderer Stelle.“ Links: TÜV-Zertifikat, rechts: SCC-Zertifikat. | Fotos: Swietelsky-Faber Kanalsanierung

beiter wahrgenommen werden. Es ist daher am falschen Ende gespart, derartige Systeme nicht in seinem Unternehmen zu etablieren. Es wäre sogar wünschenswert, wenn unsere Bauherren derartige Arbeitssicherheitsmanagementsysteme zu einem zu erbringenden Nachweis der Leistungsfähigkeit ihren Bietern abfordern würden. Denn jeder Arbeitsunfall ist ein Arbeitsunfall zu viel.

Gute Perspektiven

Die Attraktivität einer Branche und eines Unternehmens wird von den Zukunftsaussichten wesentlich mitbestimmt. Allein schon aufgrund des enormen Handlungsbedarfs zur Instandsetzung unserer unterirdischen Infrastruktur wird sich die Kanalsanierung weiterentwickeln und den in dieser Branche tätigen Menschen gute berufliche Perspektiven bieten.

Wir befinden uns in einem Wachstumsmarkt und diese Tendenz wird in den kommenden Jahren kaum abbrechen. Schon vor diesem Hintergrund ist es für junge Menschen eine gute Wahl, sich für einen Weg in dieses berufliche Umfeld zu entscheiden.

Bei Swietelsky-Faber sind dabei Transparenz und Offenheit der hierarchischen Strukturen im Unternehmen wichtige Faktoren. Nicht nur die Hierarchiestufe ist für Entscheidungsprozesse maßgebend, sondern das bessere Argument – egal von wem es kommt.

Diese Grundeinstellung ermöglicht es jungen und engagierten Mitarbeitern, sich entsprechend ihrem Potenzial und ihren Neigungen in die Führungsprozesse einzubringen und sich dabei weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus werden den Mitarbeitern umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen wie die Ausweitung des Führerscheins oder die Ausbildung zum zertifizierten Sanierungsberater angeboten. Das sind Investitionen, die sich nach unserer Erfahrung in vielerlei Hinsicht bezahlt machen. Sie verbessern sowohl Leistungsfähigkeit des Unternehmens als auch die Bindung der Mitarbeiter und die Akzeptanz beim Kunden. Ebenfalls zum Thema Ausbildung und Qualifizierung gehört die Zusammenarbeit mit Hochschulen und die Unterstützung von Studentinnen und Studenten bei ihren Themen für Bachelor- und Masterarbeiten.

Das Problem der Personalentwicklung ist ein sehr komplexes Thema mit vielen Facetten. Wenn wir Lösungen finden wollen, dann sollten wir in dieser Frage alle an einem Strang ziehen. Denn eigentlich ist die Lage relativ einfach zu meistern. Gute und authentische Mitarbeiter arbeiten gerne für gute und authentische Unternehmen. ■



**Autor:*

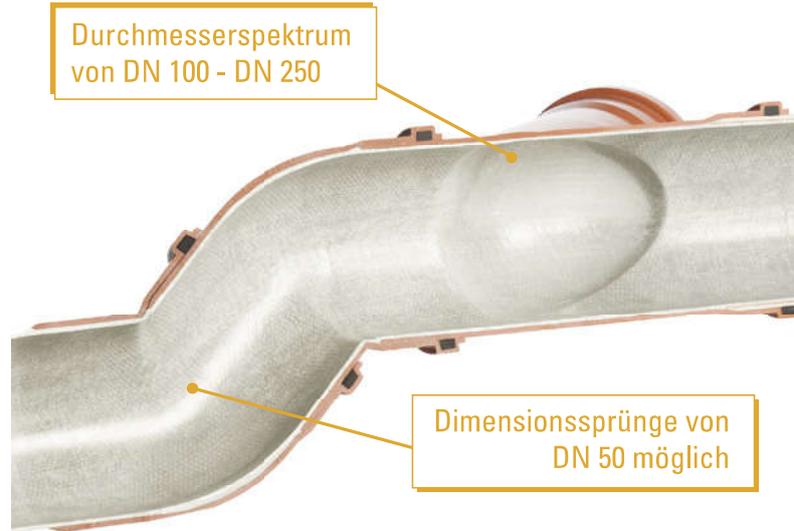
Jörg Brunecker, Geschäftsführer der Swietelsky-Faber Kanalsanierung, ist überzeugt, dass die Herausforderung des Fachkräftemangels in der grabenlosen Sanierung der unterirdischen Infrastruktur mit einer soliden Grundeinstellung des Unternehmensmanagements zu meistern bzw. zu bewältigen ist.

„Wir haben keinen Fachkräftemangel, sondern einen Mangel an guten Arbeitgebern.“

Der neue UV-Hausanschlussliner

Flexibel. Kompatibel. Sicher.

Durchmesserspektrum von DN 100 - DN 250



Dimensionssprünge von DN 50 möglich

Jetzt mit Zulassung DIBt Z-42.3-583 Mehr erfahren:



Culimeta Textilglas-Technologie GmbH & Co. KG

Werner-von-Siemens-Str. 9
49593 Bersenbrück Germany

Heinz Georg Kaiser

Tel: 05439 / 94 16-24 | E-Mail: hgkaiser@culimeta.de

Marc Filip

Tel: 05439 / 94 16 26 | E-Mail: mfilip@culimeta.de