

Projekt quali-tex:

„Qualifikation und Effizienz verbessern durch mehr Gleichstellung und Vielfalt in der Textilbranche“ (Laufzeit 01. April 2023 – 31. März 2026)

Altersstruktur in Kombination mit der Qualifikationsmatrix

Die Altersstrukturanalyse wurde als eines der zentralen Instrumente zur Bestandsaufnahme in den beteiligten Unternehmen der Textilbranche eingesetzt. Sie diente dazu, Beschäftigungsrisiken frühzeitig zu erkennen und wichtige Handlungsfelder abzuleiten, insbesondere in den Bereichen Personalplanung, Arbeitsgestaltung, Qualifizierung und Wissenstransfer. Die Verknüpfung mit der Qualifikationsmatrix ermöglicht eine vorausschauende Personalentwicklung und unterstützt dabei, zukünftige Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe systematisch zu identifizieren.

Altersstruktur in %

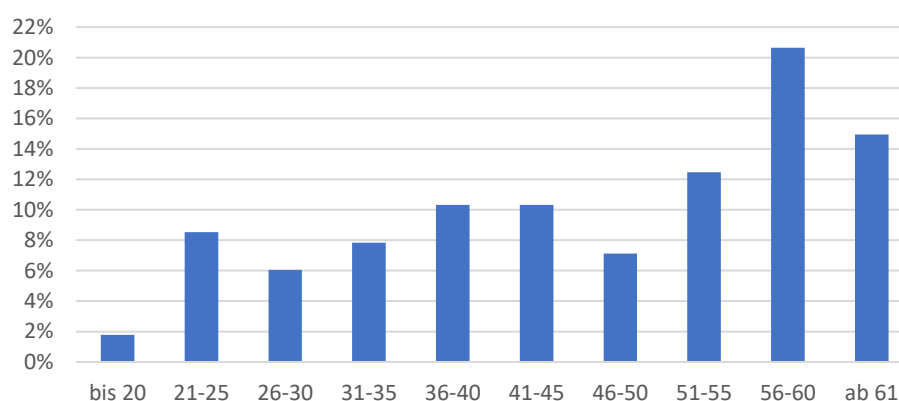


Abbildung 1 Typische Alterstruktur eines Projektunternehmens

Die obenstehende Abbildung zeigt eine für das Forschungsprojekt qualitetypische Altersstruktur. Dabei wird deutlich, dass insbesondere ältere Beschäftigtengruppen in vielen Unternehmen der Textilbranche stark vertreten sind. Mit Blick auf bevorstehende Renteneintritte entsteht in den kommenden Jahren ein erheblicher Handlungsbedarf. Wissenserhalt, Nachwuchsgewinnung, gezielte Qualifizierung sowie die Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen und Technologien

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union

müssen deshalb frühzeitig berücksichtigt werden, um Fachkräfte zu sichern und die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu stärken.

Die im Forschungsprojekt durchgeführten differenzierten Altersstrukturanalysen zeigen zudem, dass demografische Herausforderungen je nach Funktionsbereich sehr unterschiedlich ausgeprägt sein können. Besonders in produktionsnahen Bereichen zeigte sich eine kritische Altersverteilung deutlicher als in anderen Unternehmensbereichen. Deshalb ist es wichtig, für alle Bereiche der Textilunternehmen differenzierte Altersstrukturanalysen zu erstellen, um frühzeitig auf bevorstehende Renteneintritte, Fachkräfteengpässe und den Verlust von Erfahrungswissen reagieren zu können.

Die Qualifikationsmatrix:

		Mitarbeiter 1	Mitarbeiter 2	Mitarbeiter 3	Mitarbeiter 4	Mitarbeiter 5	Mitarbeiter 6
		47,3	38,9	52,6	60,0	51,2	28,7
Tätigkeitsgruppe	Arbeitshandlung						
Allgemein	Auftrag lesen und Maschine danach einstellen	●	●	●	●	●	●
	Erkennen der rechten und linken Wareseite	●	●	●	●	●	●
	Roh-/Fertigwarengewichte nehmen	●	●	●	●	●	●
	Nassgewichte nehmen	●	●	●	●	●	●
	Grundkenntnisse über die voran gegangenen Schritte	●	●	●	●	●	●
	Grundkenntnisse über die nachfolgenden Schritte	●	●	●	●	●	●
	kann die Nähmaschine bedienen und einfache reparaturen durchführen (z.B. Nadel wechseln)	●	●	●	●	●	●
Fehlererkennung und Problembehandlung	Qualitätsbeurteilung durch z.B. Falten, Streifen, Blasen, Haftung	●	●	●	●	●	●
	Während der Produktion entscheiden ob von der Vorlage zu weit abgewichen wird und welche Maßnahmen zu treffen sind	●	●	●	●	●	●
	Ausfüllen von Sperrvermerken und deren Handhabung	●	●	●	●	●	●

Abbildung 2 Auszug aus einer Qualimatrix

In vielen Unternehmen der Textilbranche ist die Qualifikationsmatrix ein bewährtes Instrument, um Kompetenzen und Einsatzmöglichkeiten von Beschäftigten systematisch abzubilden. Dabei werden Mitarbeitende den relevanten Tätigkeiten und Prozessschritten eines Bereichs gegenübergestellt. Die Bewertung macht sichtbar, in welchem Umfang einzelne Aufgaben sicher beherrscht werden, teilweise beherrscht werden oder ob Qualifizierungsbedarf besteht.

So lassen sich Schlüsselqualifikationen, Engpässe und Vertretungsrisiken frühzeitig erkennen. Gleichzeitig unterstützt die Matrix die Personal- und Einsatzplanung, die Gestaltung von Einarbeitung und Weiterbildung sowie den gezielten Wissenstransfer zwischen erfahrenen und neu eingestellten Beschäftigten. Damit bietet sie weit mehr als eine reine Übersicht für die operative Planung: Sie schafft eine Grundlage für strategische Personalentwicklung und die langfristige Sicherung von Kompetenzen im Unternehmen.

Hintergrund

Wie bereits eingangs dargestellt, steht auch die Textilbranche vor tiefgreifenden personellen Veränderungen infolge des demografischen Wandels. Gleichzeitig wird die Gewinnung neuer Fachkräfte schwieriger, während in den kommenden Jahren viele erfahrene Beschäftigte altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dadurch drohen nicht nur personelle Engpässe, sondern auch der Verlust von betriebspezifischem Erfahrungs- und Prozesswissen.

Verknüpfung der Qualifikationsmatrix mit der Altersstruktur

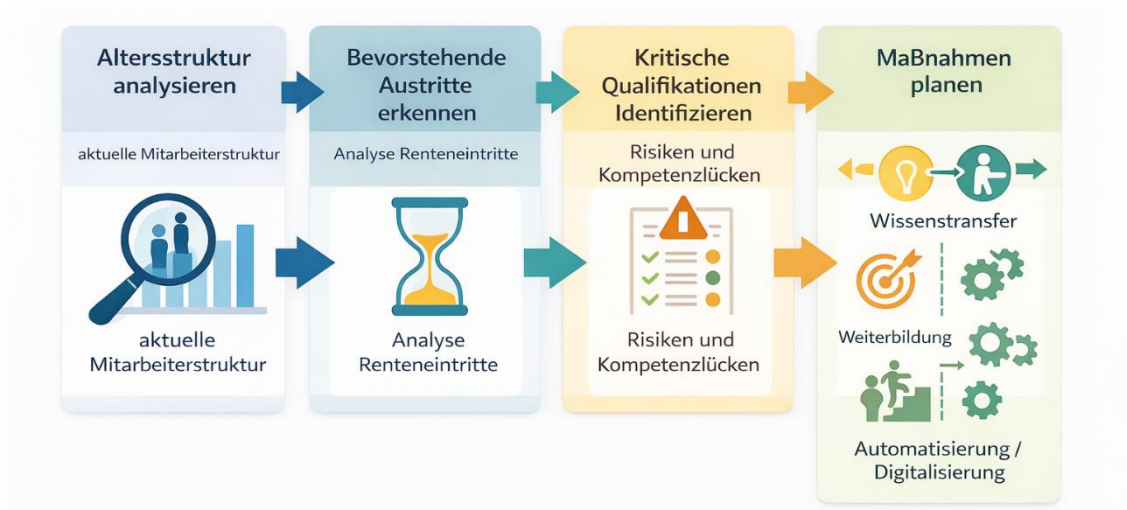


Abbildung 3 Prozessschritte ASA+Qualimatrix

Wird die Qualifikationsmatrix mit der Altersstruktur verknüpft, lassen sich zukünftige personelle und fachliche Entwicklungen frühzeitig sichtbar machen. So kann beispielsweise simuliert werden, wie sich Renteneintritte in den nächsten fünf Jahren auf die personelle Besetzung, die vorhandenen Kompetenzen und kritische Tätigkeitsbereiche auswirken.

Solche Auswertungen helfen dabei, entstehende Qualifizierungsbedarfe rechtzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Dazu gehören etwa gezielte Weiterbildung, strukturierter Wissenstransfer, vorausschauende Nachfolgeplanung sowie die Erhöhung der Einsatzflexibilität von Beschäftigten. Auch Ansatzpunkte für eine sinnvolle Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen können auf diese Weise identifiziert werden, um personelle Engpässe in der Textilbranche abzufedern.

Gefördert durch: