

„HIER ARBEITEN WIR DIREKT AM PULS“

SCHNELLECKE GEWINNT WEITEREN AUFTRAG FÜR MERCEDES IN BREMEN – WERKSLOGISTIK AUF ZWEI ETAGEN

Schon kurz nach unserem Besuch im relativ neuen Standort Bremen (siehe Ausgabe 2019.2) gibt es einen weiteren Erfolg aus der Hansestadt zu vermelden: Schnellecke hat das Linefeeding in einer Halle des Mercedes-Benz Werks gewonnen. Grund genug für ein Update.



Das Mercedes-Benz Werk Bremen ist der größte private Arbeitgeber in der Region und das Lead-Werk für die C-Klasse. Am Standort werden zwölf Modelle und damit die meisten Varianten innerhalb des Produktionsnetzwerks von Mercedes-Benz Cars produziert. Seit 2019 wird hier zudem der EQC1, das erste Elektrofahrzeug der neuen Produkt- und Technologiemarke EQ, gebaut.

„In der Halle werden die C-Klasse und die E-Klasse als Cabrio und Coupé gebaut, inklusive aller AMG-Modelle“, erklärt René Elbert, der die neue Business Unit leitet. Seit dem 04. Oktober 2019 sorgt Schnellecke dafür, dass die Fertigungslinien im Erdgeschoss pünktlich mit Verbauteilen beliefert werden; seit dem 02. Januar 2020 auch im Obergeschoss.

Schnellecke nimmt die bereits in Sequenz gelieferte Ware vom Wareneingang entgegen, stellt sie in Anlieferschienen und liefert dann in Sequenz an die Fertigung. „Die Fahrzeuge laufen hier kunterbunt durcheinander, mal ein Zweitürer, dann ein Cabrio, dann ein Viertürer, und das in unterschiedlichsten Ausstattungsvarianten“, erläutert Elbert. „Die jeweiligen Sequenzen können nur für dieses eine Fahrzeug verwendet werden. Wenn die also nicht punktgenau da sind, dann stoppt die Produktion.“

Vom 25-Tonnen-Stapler auf Schmalgang

Entsprechend hoch sind also die Anforderungen an die Mitarbeitenden. „95 Prozent unserer Mitarbeiter sind Stapler- oder Routenzugfahrer, nur ein geringer Anteil arbeitet in der Kommissionierung“, so Elbert. „Das hat uns anfangs die Personalsuche etwas erschwert.“

So wurden beispielsweise Firmen aufgespürt, die sich gerade in der Insolvenz befanden, und deren Staplerfahrer übernommen. Darunter befanden sich auch Mitarbeiter, die vorher jahrelang einen 25-Tonnen-Stapler im Hafen gefahren waren. „Und jetzt sollen sie auf einmal schmale Lagergänge bedienen“, so Elbert. „Das geht nicht so einfach.“

Also wurde im Vorfeld ein umfangreiches Qualifizierungskonzept aufgesetzt. Die Mitarbeitenden wurden drei Wochen vor Produktionsstart durch ein intensives Assessment- und Trainingscenter geschleust. Dafür wurde am Schnellecke Standort an der Hansalinie ein Parcours mit Routen und Anlieferbahnhöfen wie im Werk von Mercedes aufgebaut. Nachdem die Mitarbeiter auf ihre Fähigkeiten mit dem Stapler geprüft worden waren, konnten sie hier ihre zukünftigen Aufgaben simulieren.



Ergänzt wurde das Training durch gemeinsame Veranstaltungen zur Schnellecke Unternehmensphilosophie, dem Schnellecke Spirit, sowie durch Unterweisungen im Umgang mit den eingesetzten IT-Werkzeugen, weil der Betrieb papierlos läuft.

Enge Zusammenarbeit mit Mercedes

„Das geschah alles in enger Zusammenarbeit mit Mercedes“, betont Elbert. „Wir bekamen Original-Behälter zur Verfügung gestellt, und nach Abschluss der Simulationen konnten unsere Mitarbeiter direkt in der Halle trainieren, begleitet von unseren Trainern und Mitarbeitenden von Mercedes.“

Am Ende der dreiwöchigen Ausbildung stand ein Stresstest, der gemeinsam mit Mercedes abgenommen wurde. Jeder Staplerfahrer musste seinen Prozess über die gesamte Dauer einer Schicht fehlerfrei absolvieren, bevor er oder sie für den Echtzeitbetrieb zugelassen wurde.

„Wir arbeiten hier direkt am Puls“, unterstreicht Christian Löschen, Geschäftsführer der Schnellecke Modul GmbH, der die Business Unit zugeordnet ist. „Bei einer Lagerreichweite von durchschnittlich dreißig Minuten muss alles sitzen, sonst steht bei Mercedes das Band still.“

Für den Test wurden Potenzialbögen entwickelt, die mehrere Kriterien prüften, von der sozialen Kompetenz bis zu Fachkenntnissen. Erreichte ein Fahrer für einen Prozess nicht die erforderliche Punktzahl, wurde er auf einen anderen Prozess geschult.

„Das haben wir individuell für alle rund 180 Staplerfahrer gemacht“, sagt Löschen. „Eine Menge Aufwand – aber die Möglichkeit, etwas falsch zu machen, ist auch sehr hoch.“ Mitarbeitende, die den Stresstest nicht bestanden, wurden auf anderen Prozessen neu trainiert oder als Routenzugfahrer eingesetzt.

Erschwerend kommt hinzu, dass jeder Prozess anders und jeder Stapler ein Einzelarbeitsplatz ist.



Die Fahrer müssen sich intensiv mit der Topografie der Halle vertraut machen, um ihre Arbeit in der vorgegebenen Zeit durchführen zu können. Um Ausfälle, beispielsweise durch Krankheit, kompensieren zu können, wurde jeder Staplerfahrer nach erfolgreichem Erlernen eines Prozesses auf weiteren Prozessen geschult.

Extrem hoher Schulungsaufwand

„Wir haben einen extrem hohen Schulungsaufwand betrieben, wie ich ihn in noch keinem Projekt hatte“, betont Löschen. „Das war der Erfolgsfaktor für den guten Anlauf. Unsere Mitarbeitenden wurden anfangs jeden Tag bewertet und haben verstanden, wie wichtig das ist.“

Parallel dazu wurde eine Reihe von kurzen Schulungsvideos entwickelt, die sich die Mitarbeitenden auf ihren Tablets ansehen können. Behandelt werden konkrete Alltagsfragen: Was habe ich für ein System auf meinem Stapler? Was sagt mir das System? Wie bediene ich das System? „Das ist beispielsweise bei Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund eine große Hilfe“, sagt Elbert. „Aber nicht nur sie, sondern alle hier nutzen die Videos, wenn sie beispielsweise in einem neuen Prozess eingesetzt werden.“

Die Videos wurden so gut angenommen, dass sie zukünftig zu einem festen Bestandteil der Mitarbeiterqualifizierung werden. „Kontinuierliche Qualifizierung ist in unserer Branche das A und O“, so Löschen. „Wir arbeiten für Kunden, die Top-Automobile bauen. Da muss unsere Leistung ebenfalls top sein.“

