

AEDIL



molkererei industrie



Auf der AEDIL-Konferenz „Employability & Skills for the Dairy Industry – Future needs?“ informierten sich Mitte September 40 Vertreter von Molkereien und Institutionen aus neun Ländern über die Anforderungen an die künftige fachliche Ausbildung. Vorn ganz links: AEDIL-Vorsitzende Anne-Sofi Christiansen

Zukünftige Anforderungen für die fachliche Ausbildung

AEDIL-Konferenz in Luxemburg

Der europäische Verband der Milchwirtschaftler AEDIL hat in einem dreijährigen EU-Projekt nach einer Erhebung in 12 EU-Mitgliedsstaaten und dem Beitrittskandidaten Türkei Empfehlungen für die künftige Ausrichtung der fachlichen Ausbildung entwickelt. Am 17. September diskutierten 40 Vertreter von

AEDIL



Molkereien und Institutionen aus neun Ländern bei der Luxlait in Roost, Luxemburg, darüber, wie sich diese Empfehlungen in der Praxis umsetzen lassen. molkerei-industrie war vor Ort.



Gilles Gerard, CEO Luxlait, hieß die internationalen Tagungsteilnehmer im „Vitarium“ der Molkerei willkommen.

In dem von der EU im Rahmen des ERASMUS-Programms geförderten wurden in verschiedenen Ländern Befragungen von 113 Molkereiunternehmen und mit der Ausbildung befassten Einrichtungen angestellt. Der Fragebogen umfasste 130 Kategorien, in denen angegeben werden konnte, welche Schlüssel-Qualifikationen Milchtechnologen, Laboranten, Meister, Techniker und Ingenieure erwerben müssen, damit die Milchindustrie für die Zukunft gerüstet ist.



Wie Prof. Morten Rasmussen, Universität Kopenhagen, der die statistische Auswertung der Erhebung vorgenommen hat, auf der AEDIL-Tagung erklärte, konnten vier Felder herausgearbeitet werden, um die sich die Ausbildung zentrieren muss. Diese Fähigkeiten lassen sich mit digital, grün und berufslebenslangem Lernen überschreiben. Hinzu kommt aus Sicht der Branche auch, dass die Fachberufe für Nachwuchskräfte interessant sein müssen. Das Topthema in allen befragten

Molkereien ist die Personalbeschaffung. Rasmussen erklärte, dass in keinem Fall die

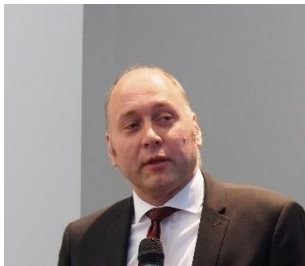
AEDIL



Basisqualifikationen hinsichtlich Technologie, Hygiene etc. vernachlässigt werden dürfen, gleichzeitig müssen die Berufe aber so „sexy“ werden, dass das Recruitment keine Probleme mehr bildet.

Auf der Tagung der AEDIL (Association for European Dairy Industry Learning) berichteten jeweils zwei Referenten über ihre Erfahrungen in einem der vier herausgearbeiteten Kernthemen und wagten einen Blick in die Zukunft.

Digital skills



Lars Voigt, GEA Process Engineering, beschrieb, wie sein Haus an die Digitalisierung herangeht. Big Data Analyse, digitaler Zwilling, Prozessoptimierung und Prozessmodellierung liegen bei GEA bereits als einsatzfähige Konzepte vor. Kunden profitieren von detaillierten Prozesssimulationen, etwa wenn sie Sprühtürme mit anderen als bei der Inbetriebnahme festgelegten Parametern fahren wollen. Eine Analyse dauert digital nur 48 Stunden, während für das Einstellen neuer Parameter im klassischen Ansatz an der Anlage durchaus ein Monat anzusetzen ist. VR/AR bietet nicht nur bei Wartungsarbeiten, sondern auch bei der Schulung von Bedienpersonal Vorteile. Teilweise lassen sich die Schulungszeiten um bis zu 6 Monate verkürzen. Die Molkereimitarbeiter von (heute und) morgen müssen Kenntnisse in Soft- und Hardware, der Datenanalyse besitzen und multifunktional arbeiten können, sagte Voigt.

Voigt bekräftigte, dass das fachliche Know-how nicht von einer KI ersetzt werden kann, Innovation und Ideen bleiben auch in Zukunft dem Menschen vorbehalten.



Patrick Veldkamp, bei Siemens als Key Account Manager für FrieslandCampina zuständig, sieht Flexibilität, Qualität, Effizienz und Geschwindigkeit als die Hauttreiber der Digitalisierung. Für Molkereien besteht ein Dilemma darin, dass sie aus Kostengründen große Chargen verarbeiten müssen, gleichzeitig der Markt aber nach individuellen Produkten verlangt. Siemens kann ein digitales Abbild des gesamten Werks erstellen, in dem eine virtuelle Produktion abläuft. Änderungen bzw. deren Folgen lassen sich darin schnell erfassen. Dies verschafft Vorteile speziell für die Produktentwicklung, die gesamtheitlich inkl. aller Prozesse und der Verpackung erfolgen kann. Dies kann sogar so weit gehen, dass z.B. die Auswirkungen einer Veränderung des Durchmessers von Rohren in den Prozessablauf einbezogen wird.

Green skills



Mary Morrissey, Origin Green, erläuterte den Ansatz, mit dem Irland seine gesamte Lebensmittelindustrie auf einen nachhaltigen Kurs gebracht hat. Die grüne Insel führt pro Jahr Mopro im Wert von 4 Mrd. € in alle Welt aus und will aufgrund der wirtschaftlichen Bedeutung der Milchindustrie der weltweit vertrauenswürdigste Mopro-Exporteur sein. Basis dafür ist eine fast 100%ige Weidehaltung der Kühe. Origin Green nimmt sich der Nachhaltigkeitssorgen der Verbraucher an und befähigt die irischen

Molkereien dazu, Nachweise zu ihrer Nachhaltigkeit zu führen und letztere permanent weiter zu entwickeln. Die Unternehmen erhalten Daten aus der Verbraucherbefragung und technische Unterstützung durch Origin Green.



Der deutsche Referent Rainer Bertsch klärte die Tagungsteilnehmer über die Umweltauswirkungen der Milchindustrie auf. Die wichtigsten Emissionen sind Lärm, Überschusswärme, Aerosole und Abgase, die wichtigsten Inputfaktoren sind Energie und Frischwasser. Eine 400-Mio.-kg-Molkerei muss in Deutschland mit Kosten von 1,6 Mio. € für Wasser, 3,2 Mio. € für Abwasser, 2 Mio. € für Gas und 2,9 Mio. € für Strom rechnen. Besonderes Augenmerk müssen Molkereien auf Produktverluste richten: diese sind teuer und belasten das Abwasser stark. Diesem Aufgabenfeld sollte in der milchwirtschaftlichen Aus- Fort- und Weiterbildung mehr

Raum gegeben werden, um zumindest eine bessere Sensibilisierung der Nachwuchskräfte für dieses Thema zu erreichen.

Lebenslanges Lernen



Eva Stanell, Au2mate, zufolge, können einzelne Elemente der Kenntnisvermittlung durchaus auch von externen Dienstleistern übernommen werden. Au2mate erstellt durchgängige Automatisierungslösungen für Molkereien, von der Rohmilchannahme bis zur Verladung der Fertigprodukte. Das dänische Unternehmen hat eine Akademie eingerichtet, in der Kundenpersonal hard- und softwareseitig geschult wird. Zahlreiche Unternehmen der Branche haben bereits von diesem Angebot Gebrauch gemacht, wie die Referenzliste

zeigt.



Karin Vinke, FrieslandCampina, schilderte wie die niederländische Genossenschaft sicherstellt, dass ihre Mitarbeiter stets das richtige Maß an Kenntnissen besitzen. Dabei setzt FrieslandCampina auf Lernen direkt am Arbeitsplatz als effektivste Methode. Die Kenntnisvermittlung muss, so Vinke, Spaß machen, inspirierend und auch an jeden individuellen Bedarf anpassbar sein. Unternehmen sollten unbedingt auf das vorhandene Know-how setzen; einen externen Experten den eigenen Mitarbeitern erklären zu lassen, wie sie

ihren Job machen sollen, würde nicht funktionieren.



Personalbeschaffung



Louise Cordling, Tasty Careers, schreibt der Lebensmittelbranche ein generelles Imageproblem als Arbeitgeber zu. Ein ursprünglich in Irland kreierte Konzept – Tasty Careers - wurde von der Food & Drinks Branche im UK übernommen und ausgebaut. Es soll das Image insgesamt verbessern und den Sektor für Nachwuchskräfte attraktiver machen. Tasty Careers bildet Botschafter aus, die in Schulen und Universitäten etc. junge Leute über die Tätigkeit und deren Perspektiven in der Ernährungsindustrie aufklären. Dabei setzt Tasty Careers auf junge Botschafter, weil diese auf

Augenhöhe mit potenziellen Bewerbern kommunizieren können. Im direkten Kontakt werden Fakten über die Lebensmittelindustrie vermittelt und oft vorhandene falsche Eindrücke korrigiert. Auch das familiäre Umfeld wird von Tasty Careers einbezogen, da die Eltern großen Einfluss auf die Berufswahl haben. Tasty Careers ist darüber hinaus in den sozialen Medien aktiv und auf allen Ausbildungsbörsen etc. vertreten.



Jens Termansen, Universität Kopenhagen, beschrieb einen dänischen Ansatz, der sicherstellen soll, dass die Branche ausreichend Nachwuchs an hochqualifizierten Mitarbeitern bekommt. Masterabsolventen der Milchwissenschaft wurden in der Vergangenheit immer knapper, so dass sich Arla Foods zur Initiative aufgerufen sah. Zusammen mit 26 Zulieferern wurde eine Interessengemeinschaft gegründet, die die universitäre Ausbildung auf einen internationalen Höchststand gebracht hat. Potenzielle Studienkandidaten werden direkt in Unternehmen sowie auf

Ausbildungsmessen angesprochen, hierfür setzt die IG ebenfalls auf Botschafter und weitere Initiativen.

AEDIL wird seinen Abschlussreport mit Handlungsempfehlungen Ende November auf einer Konferenz an der Universität Leeuwarden präsentieren und zeitgleich der EU-Kommission vorlegen.