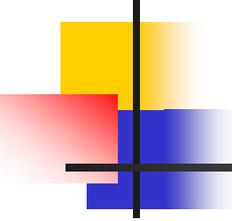


Fachaufgabe im Einsatzgebiet

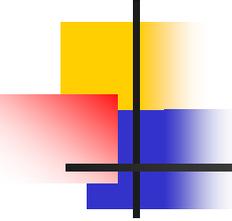
Am Beispiel der Industriekaufleute
von

Gertraud Kessens



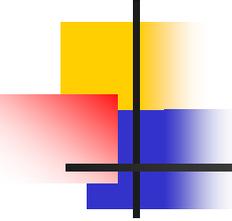
AGENDA

- **Prüfungsordnung 2002**
- **Ausbildung**
- **Qualifikation**
- **Themensuche**
- **Fachaufgabe im Einsatzgebiet**
- **Facharbeit I**
- **Facharbeit II**
- **Feedback**
- **Fazit**



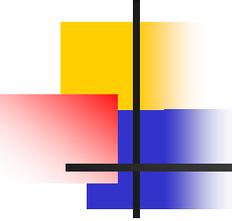
Prüfungsordnung 2002

- Früher → klassischer Sachbearbeiter
- Heute → team-, prozess- und projektorientierter Mitarbeiter der aktuelle Kommunikations- und Medientechniken beherrscht



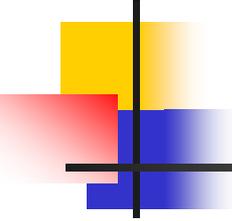
Ausbildung zum Industriekaufmann/-frau

- Dauer der Ausbildung → 3 Jahre
- Ausbildung ohne Spezialisierung
- Duale Ausbildung an 2 Lernorten
Betrieb und Berufsschule



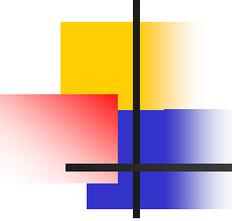
Ausbildung im Unternehmen

- Einsatzgebiete
 - Materialwirtschaft inkl. Einkauf
 - Personalwesen
 - Finanzbuchhaltung inkl. RP
 - Vertrieb/Absatz



Qualifikation der Auszubildenden

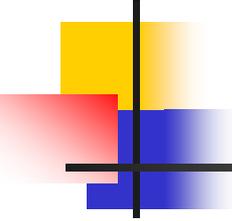
- Guter Realschulabschluss mit einjähriger Berufsfachschule
- FOS-Wirtschaft mit Abschluss
- Fachgymnasium Wirtschaft mit Abschluss
- Allgemeinbildendes Gymnasium mit Abschluss



Prüfungen

- Zwischenprüfung
im 2. Ausbildungsjahr

(Note geht nicht in das Endergebnis ein)



Prüfungen

- Abschlussprüfung am Ende der Ausbildung

→ **praktisch**

Fachaufgabe

Einsatzgebiet

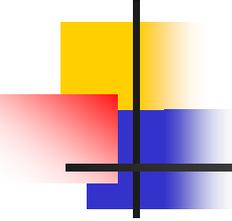
→ **schriftlich**

Geschäftsprozesse

Kaufmänn. Steuerung

Wirtschafts- und

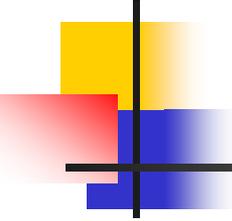
Sozialkunde



Themensuche Fachaufgabe

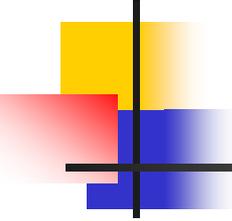
- Aktuelle Themen (z.B. KVP)
- Neueinführungen (z.B. neue Maschinen, neue Computersysteme)

- Umorganisation im Unternehmen
- Strukturveränderungen



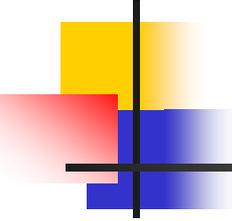
Unterstützung des Auszubildenden

- Hilfestellung bei Themensuche
- Fester Ansprechpartner/-in
- Korrektur des Reports
- Übung der Präsentationstechniken
- Präsentation mit Publikum (z.B. andere Auszubildende/Ausbilder) !!!



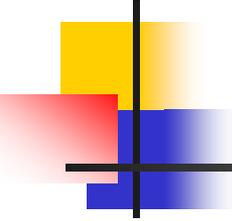
Fachaufgabe Einsatzgebiet

- Einsatzgebiet → Prüfungsausschuss IHK
- Antrag Fachaufgabe
- Report (bildet Basis für Präsentation)
- Präsentation
- Fachgespräch (im Anschluss der Präsentation)
- Bewertung



Gewichtung der Prüfung

- Geschäftsprozesse 40 %
- Wirtschafts- u. Sozialkunde 10 %
- Kaufmännisch Steuerung
und Kontrolle 20 %
- Prüfungsaufgabe im
Einsatzgebiet 30 %



Facharbeit I

- Präsentation I

Optimierung der Produktionsprozesse
im Laserzentrum der MEYER WERFT
GmbH

Optimierung der Produktionsprozesse im Laserzentrum der Meyer Werft



Meyer Werft GmbH

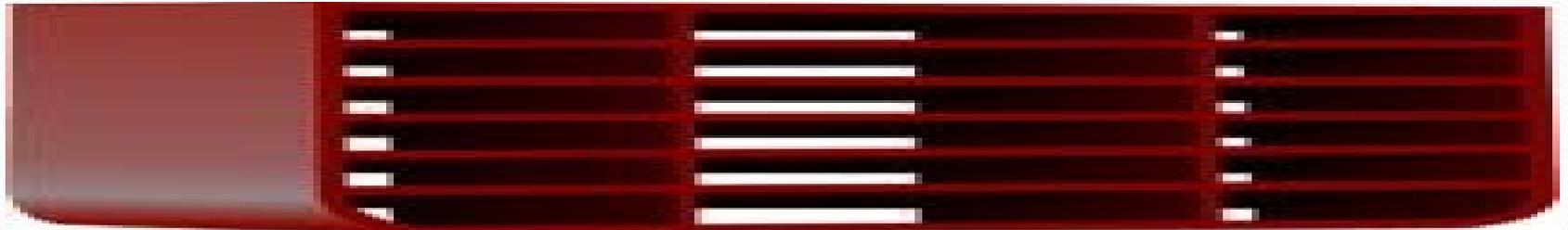
- 1795 gegründet
- 1986 erstes Kreuzfahrtschiff „Homeric“
- ca. 2700 Mitarbeiter
- einer der modernsten Werften in Europa



Laserzentrum



- Tochtergesellschaft der Meyer Werft
- Gegründet 01.01.2009 aus der Abteilung Stahlvorfertigung
- 216 Mitarbeiter
- befindet sich in den Hallen 7-10
- Produktionsbereiche Automatische Fertigung und Sektionsbau



Block



Sektion mit Vorausrüstung



Panel (Deck)



Stahlplatte und Profile

Brennschneidezentrum

- Arbeitsvorbereitung erstellt Brennprogramme
- Beschriftung der Brennteile mit Positions- und Sektionsnummer
- Brennen von einzelnen Bauteilen
- Trennung vom Ausschuss
- Verteilung auf die Kassetten

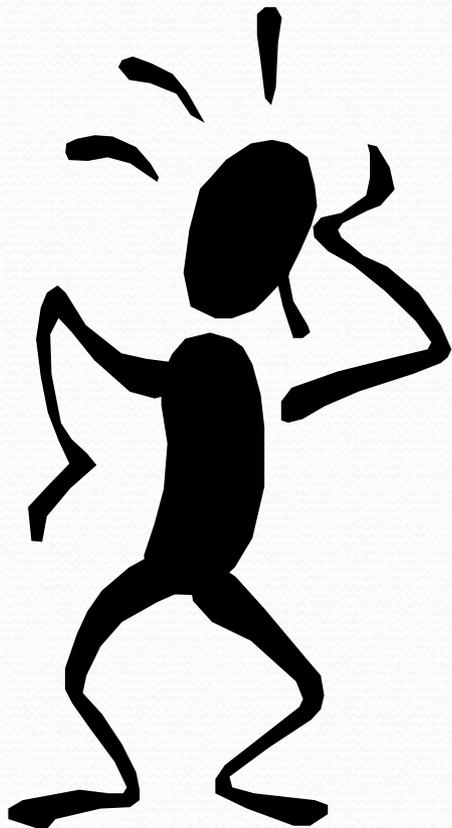




Bleche nach dem Brennen



Blick unter einer Sektion



Durchführung einer Fehleranalyse

Kranablauf

- **Problem:** Aufnahme von 2 Stahlplatten
⇒ Größerer Arbeitsaufwand durch Entfernen der zweiten Stahlplatte
- **Lösung:** Justierung der Magnete am Kran

Sensoren der Brennschneidemaschinen

- **Problem:** Barcodes werden nicht erkannt
⇒ falsche Informationen, zusätzlicher Arbeitsaufwand
- **Lösung:** Erneuerung der Sensoren der
Brennmaschinen

Sektionsbezogene Brennteile

- **Problem:** Brennteile für unterschiedliche Sektionen
⇒ Mehraufwand durch Verteilung der Bleche auf die Kassetten
- **Lösung:** Brennen von sektionsbezogenen Teilen

Personaleinsatzplanung

- Reduzierung der Mitarbeiterzahl an den Brennschneidemaschinen
- Ernennung eines Teamleiters
- Verringerung der Personalkosten

Berechnung der Personalkosten im Vergleich vorher/ nachher:

Vorher:

Pro Monat:	18 Mitarbeiter x 2.609,00 € = 46.962,00 €
Im Jahr:	13 Monate x 46.962,00 € = 610.506,00 €

Nachher:

Pro Monat:	12 Mitarbeiter x 2.609,00 € = 31.308,00 €
Im Jahr:	13 Monate x 31.308,00 € = 407.004,00 €

Einsparung von 203.502,00 € im Jahr = 33,3 %

Kommunikationsmittel

- Aufstellen von Tätigkeitstafeln
- Zusätzliche Arbeiten (Wartung, Reinigung...)
- Abarbeitung in Gruppen
- Status der Aufgabe
- Kontrolle durch Vorgesetzte

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
Frühschicht	09:00 - 09:30	Karten auf Rot	BSM-5 Werkzeugversatz	BSM-5 Werkzeugversatz	BSM-5 Werkzeugversatz	BSM-5 „Höhenkontrolle“	BSM-5 „Höhenkontrolle“
	09:30 - 10:00	BSM-5 „Höhenkontrolle“	BSM-5 „Höhenkontrolle“	BSM-5 „Höhenkontrolle“	BSM-5 „Höhenkontrolle“		
	10:00 - 10:30	Anlagenstatus 1	Anlagenstatus 1				
	10:30 - 11:00	BSM-2 Werkzeugversatz	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	
	11:00 - 11:30	Brennrost zum Reinigen					
	11:30 - 12:00	QS-Dokumentation	BSM-1 Werkzeugversatz	BSM-1 Werkzeugversatz	BSM-2 Werkzeugversatz	BSM-2 Werkzeugversatz	
	12:00 - 12:30	Steuerung	Kontrolle Schrottkontainer	Kontrolle Schrottkontainer	Kontrolle Schrottkontainer	Kontrolle Schrottkontainer	
	12:30 - 13:00	BSM-1 Werkzeugversatz	BSM-2 Reinigung	BSM-4 Reinigung	BSM-1 Werkzeugversatz	BSM-1 Werkzeugversatz	
	13:00 - 13:30	Kontrolle Schrottkontainer	Anlagenstatus	Anlagenstatus	BSM-3 Reinigung	BSM-5 Reinigung	
	13:30 - 14:00	TPM-Wand	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	
Spätschicht	14:00 - 14:30	BSM-1 Reinigung	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	
	14:30 - 15:00	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	
	15:00 - 15:30	Schichtübergabe	Schichtübergabe	Schichtübergabe	Schichtübergabe	Schichtübergabe	
	15:30 - 16:00	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	
	16:00 - 16:30	BSM-5 „Höhenkontrolle“	BSM-5 „Höhenkontrolle“	BSM-5 „Höhenkontrolle“	BSM-5 „Höhenkontrolle“	Anlagenfreigabe nach M.L.-Arbeiten der Instandh.	
	16:30 - 17:00	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	
	17:00 - 17:30	Status „58er Programme“					
	17:30 - 18:00	Brennrost zum Reinigen					
	18:00 - 18:30	Kontrolle Schrottkontainer					
	18:30 - 19:00	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	
	19:00 - 19:30	Anlagenstatus 1	Anlagenstatus 1				
	19:30 - 20:00	Schichtübergabe	Schichtübergabe	Schichtübergabe	Schichtübergabe	Schichtübergabe	Schichtübergabe
	20:00 - 20:30	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus	Anlagenstatus
	20:30 - 21:00	BSM-3 Werkzeugversatz	BSM-3 Werkzeugversatz				
	21:00 - 21:30	BSM-5 Werkzeugversatz	BSM-4 Werkzeugversatz	BSM-4 Werkzeugversatz	BSM-4 Werkzeugversatz	BSM-4 Werkzeugversatz	BSM-5 „Höhenkontrolle“
	21:30 - 22:00	Anlagenstatus 1	Anlagenstatus 1				
	22:00 - 22:30	BSM-5 „Höhenkontrolle“	BSM-5 „Höhenkontrolle“				
	22:30 - 23:00	Anlagenstatus 1	Anlagenstatus 1				
	23:00 - 23:30	Anlagenstatus 1	Anlagenstatus 1				
	23:30 - 00:00	Anlagenstatus 1	Anlagenstatus 1				

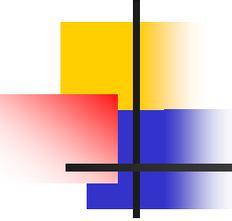
Tätigkeitstafel

Fazit

- Kosteneinsparung durch Verringerung der Durchlaufzeiten
- Reduzierung der Fehlerquote
- Motivationssteigerung der Mitarbeiter
- Produktivitätssteigerung von 30 %

***Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!***





Facharbeit II

- Präsentation II

Veränderungsprozesse innerhalb
der Aus- und Weiterbildung bei
der MEYER WERFT GmbH

Mitarbeiterentwicklung

bei der



betriebliche Facharbeit von Jens Rakers

Gliederung

Unternehmensvorstellung

Bedeutung der Aus- und Weiterbildung

Mitarbeiterentwicklung

- 3.1. Definition und Ziel
- 3.2. Qualifizierungsgründe
- 3.3. Mitarbeiterentwicklungsprogramm
- 3.4. Kostenübernahme
- 3.5. Erfolgskontrolle

Fazit



1. Unternehmensvorstellung



**Gründung 1795 in
Papenburg**

**1975 Umzug an den
Stadtrand Papenburgs**

**seit 1982 Herr Bernard
Meyer Geschäftsführer**

Mitarbeiterentwicklung bei der

1. Unternehmensvorstellung



seit Mitte der 80er zunehmende Spezialisierung auf Kreuzfahrtschiffe

bis 2012 sechs Kreuzfahrtschiffe im Auftragsbuch

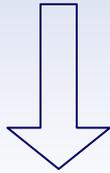
weltweit großer Konkurrenzdruck, zunehmend aus China und Korea

Mitarbeiterentwicklung bei der



2. Bedeutung der Aus- und Weiterbildung

Region Emsland / Ostfriesland

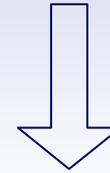


- **2700 Mitarbeiter direkt beschäftigt**
→ darunter 300 Auszubildende
- **4200 Arbeitsplätze in der Region**



enorme Bedeutung der
Meyer Werft für unsere Region

Meyer Werft



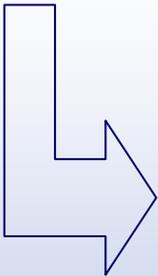
- **gewaltiger Wettbewerb um Aufträge**
- **Wettbewerbsvorteil durch hochqualifiziertes Personal**

Ziel: dauerhafte Sicherung der eigenen
Existenz

3. 1. Definition und Ziel der Mitarbeiterentwicklung

Maßnahmen, die der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter dienen

**geschieht mit Hilfe eines individuellen Mitarbeiterentwicklungsprogramms
(MEP)**

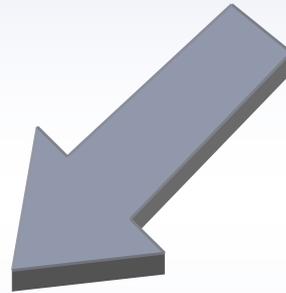


- **Übereinstimmung der Qualifikationen der Mitarbeiter mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes**
- **frühzeitige Identifikation von potentiellen Führungskräften**

3.2. Qualifizierungsgründe

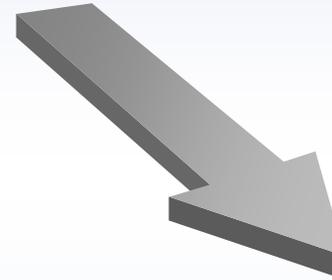


Bedarf
einer
Qualifizierung



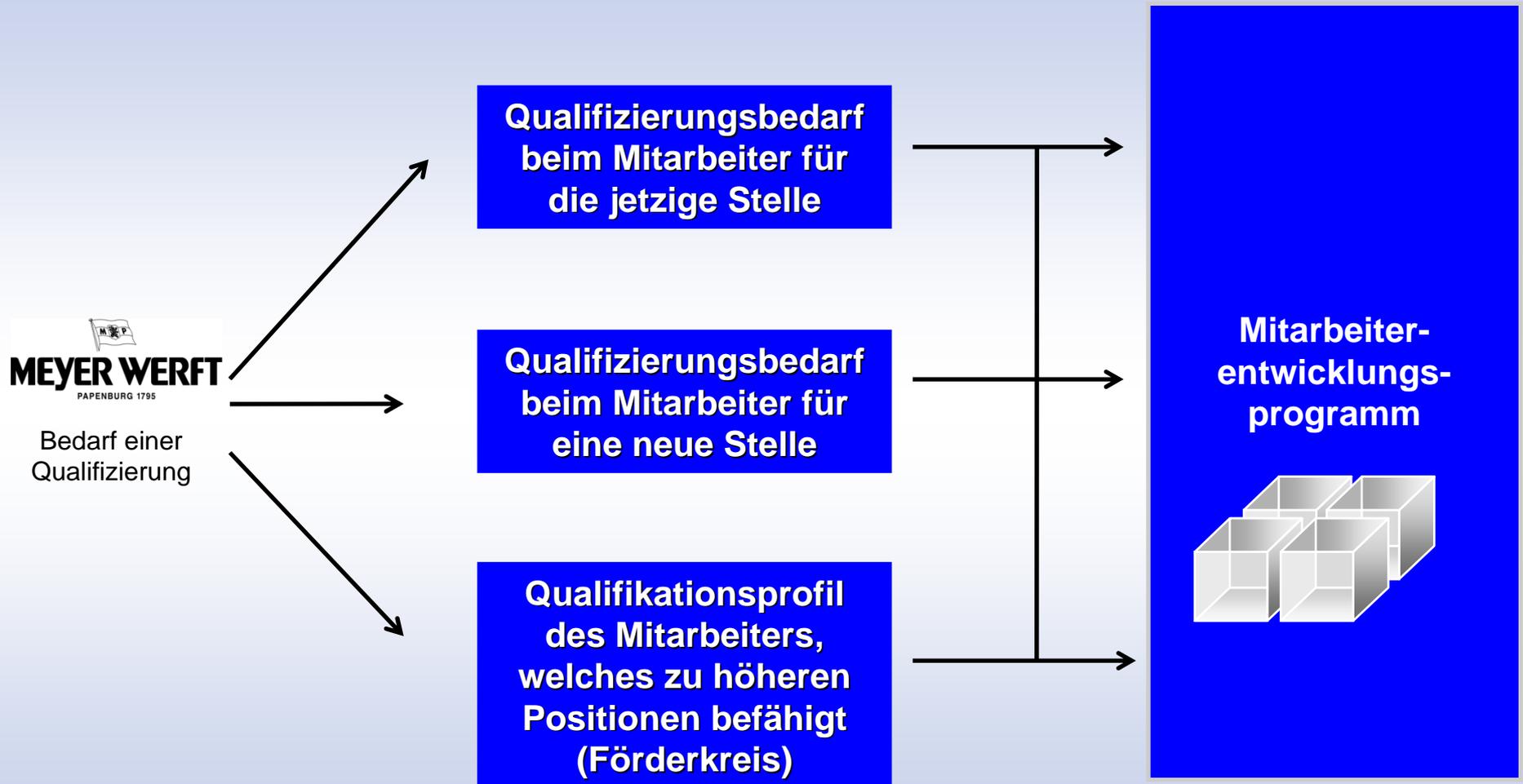
Die Anforderungen der
Stelle sind definiert
(Qualifikations-
defizit)

Individueller
Wunsch
einer
Qualifizierung

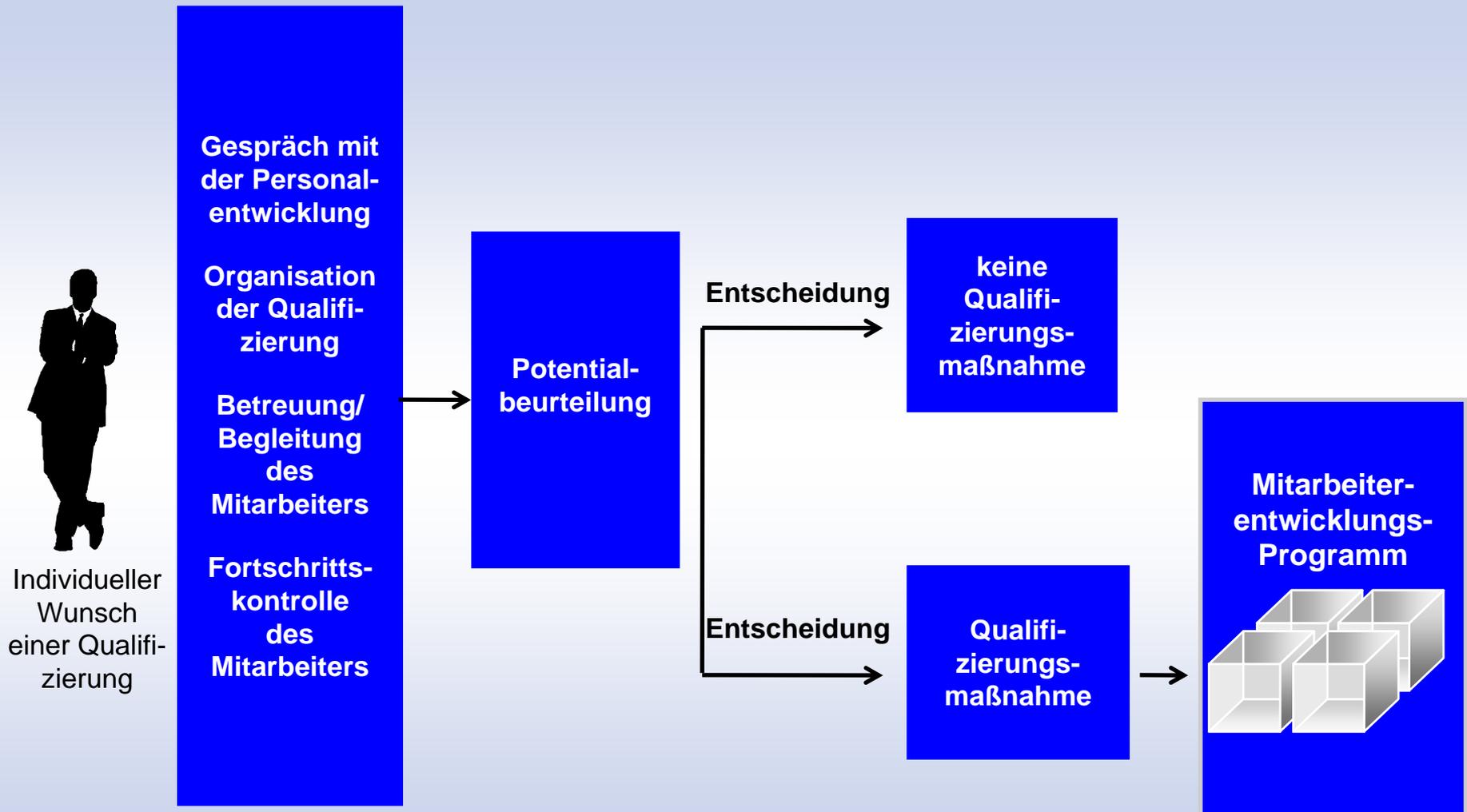


Aufnahme des Wunsches
- Betreuung/Begleitung
des Mitarbeiters,
Organisation und
Kontrolle der
Qualifizierung

3.2. Qualifizierungsbedarf



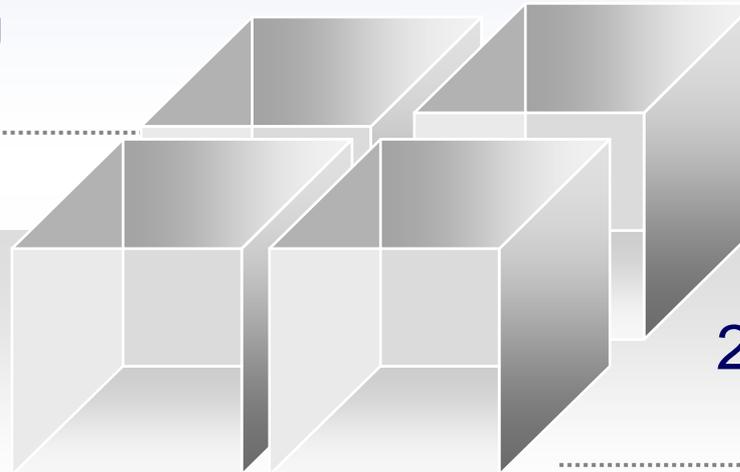
3.2. Qualifizierungswunsch



3.3. Mitarbeiterentwicklungsprogramm (MEP)

3) Höherqualifizierung
(Stipendiat)

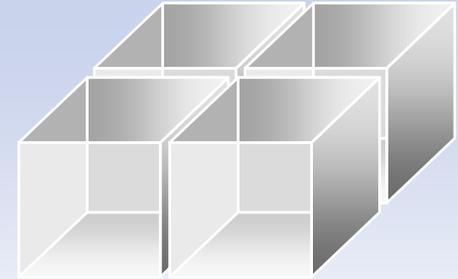
4) Einweisung/Einarbeitung
in die Tätigkeit



1) Seminare / Coachings

2) Internes
Trainingsprogramm

3.3. Mitarbeiterentwicklungsprogramm (MEP)



Seminare / Coachings

z.B. interne Englischkurse oder externe Mitarbeiterführungskurse

Internes Trainingsprogramm

z.B. Einsatz des Mitarbeiters in anderen Bereichen der Werft

Höherqualifizierung (Stipendiat)

z.B. Bachelor- oder Masterstudiengänge

Einweisung / Einarbeitung in die Tätigkeit

3.4. Kostenübernahme

Voraussetzungen:

Qualifikationsprofil für höhere Aufgaben und Positionen

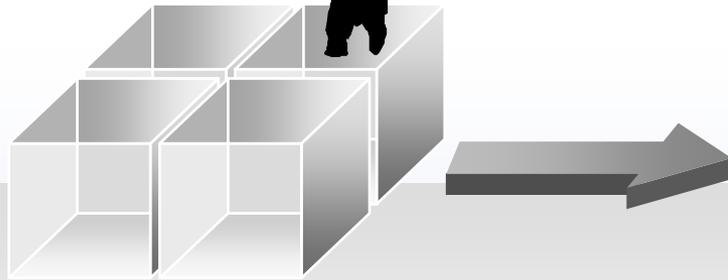
Notwendigkeit der Qualifizierungsmaßnahme für die Tätigkeit

Kostenübernahme:

Höherqualifizierungen zu 70%

Seminare und Coachings zu 100%

3.5. Erfolgskontrolle



Mitarbeiterentwicklungsprogramm

Beurteilung
durch die
Personalentwicklung
und der
Führungskraft/
Abteilungsleiter

Bericht
----->

Geschäfts-
leitung
Personalleiter
Betriebsrat

4. Fazit

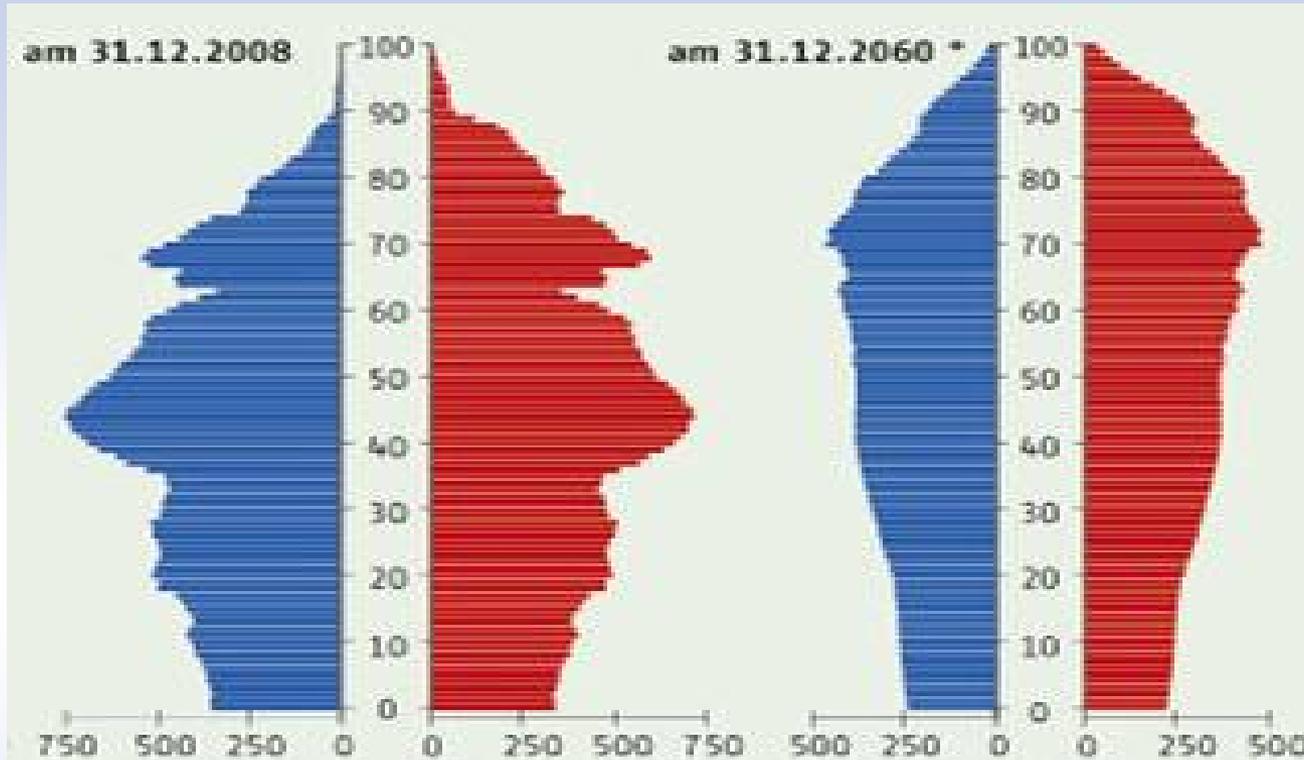
**Warum investiert die Meyer Werft so enorm in
Aus- und Weiterbildung?**

Wettbewerbsvorteil durch hochqualifiziertes Personal und Produkte

Sicherung der eigenen Existenz

fortschreitender demographischer Wandel in Deutschland

4. Fazit



Personen je Altersjahr in Tausend

Quelle: Statistisches Bundesamt

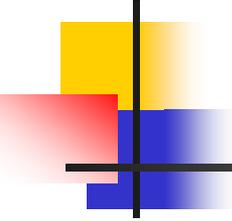


Zahl der jüngeren Menschen nimmt ab
Erhöhte Investitionen in Aus- und
Verlust von außerordentlich vielen Arbeitskräften
Weiterbildung
Zahl der im nächsten Jahrzehnten
z.B. Ausbildung 30 dualer Studenten

Mitarbeiterentwicklung bei der

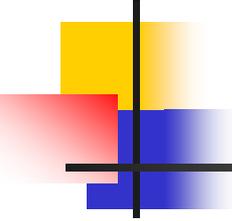


***Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!!***



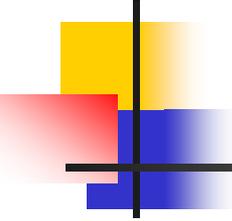
Feedback der Auszubildenden

- Komplexes Thema
- Spezielle Vorbereitung auf 1 Thema
- Angst vor Prüfung wird genommen
- Steuerung der Themen
- Präsentationstechniken werden gelernt
- Hilfestellung seitens des Unternehmens
- Fachgespräch wird in bestimmte Richtung gesteuert



Feedback Prüfungsausschuss

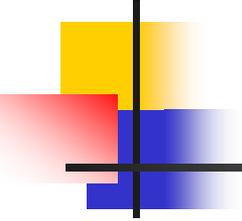
- Gute Präsentation → exakte Recherche
- Präsentations- und Medientechniken werden in der Wertung berücksichtigt
- Themengebiet wird eingegrenzt
- Fachgespräch dient der Erläuterung von Hintergründen
- Auszubildende können individuell präsentieren



Ist diese Form der Prüfung auf andere kaufmännische Berufe übertragbar???

JA !!!

Interessante Themen sind in jedem Unternehmen zu finden. Man sollte den jungen Menschen die Sichtweise für Projekte eröffnen.



Danke

Für Ihre / Eure Aufmerksamkeit !

