

Weiterbildung im Arbeitsprozess - Beitrag zu einer lernförderlichen Arbeitsgestaltung?

Erhard Pusch, AgenturQ, Stuttgart

Claudia Koring, Institut Technik und Bildung
(IT+B), Universität Bremen



Projekträger:



Projektpartner:



Einführung und Hintergrund

1. Weiterbildung im Prozess der Arbeit
2. Impulse für eine lernförderliche Arbeitsgestaltung
3. Zusammenfassung und Fazit

Diskussion

- In Baden-Württemberg überdurchschnittlich hoher Anteil an- und ungelernten Beschäftigten in der M+ E Industrie
- Diese Beschäftigtengruppe nahm in der Vergangenheit wenig an Weiterbildung teil
- Potenziale im Bereich der an- und ungelernten Beschäftigten bislang ungenutzt
- Anforderungen im Bereich der Montage und der Fertigung in den letzten Jahren systematisch gestiegen
- drohender Fachkräftemangel

- Verbesserung der Weiterbildung für Beschäftigte (v.a. An- und Ungelernte), die kaum an Weiterbildung teilnehmen
- Förderung von beschäftigungsrelevanten Kompetenzen durch Lernen im Prozess der Arbeit (didaktisches Instrument IWP)
- Entwicklung von Instrumenten für die Weiterbildungspraxis
- Im Projekt wap hat die AgenturQ gemeinsam mit dem ITB, Universität Bremen ein innovatives Weiterbildungskonzept für an- und ungelernte Beschäftigte entwickelt und in 9 Betrieben erprobt
- Im Rahmen des ESF-Sozialpartnerprojekt überträgt die AgenturQ dieses Weiterbildungskonzept in 20 weitere Betriebe der M+E Industrie in Baden-Württemberg

1. Aus- und Weiterbildung von Multiplikatoren, Lernberatern, An- und Ungelernten sowie Beschäftigten aus Produktion, Betriebsrat und Personalabteilung in 20 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg
 2. Einführung und Bereitstellung von Instrumenten einer modernen Personalentwicklung in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg
- ❖ **Umsetzung eines innovativen und erprobten Weiterbildungskonzepts**
 - Förderung von beruflicher Handlungskompetenz
 - Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Begegnung des Fachkräftemangels
 - Methode zur systematischen Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen

- ❖ **Befähigung zur selbständigen Anwendung der Instrumente durch Qualifizierung von innerbetrieblichen Weiterbildungsexperten/-innen**
 - Übertragung auf weitere Arbeitsbereiche und Zielgruppen
 - Implementierung eines überbetrieblichen Netzwerks

Einführung und Hintergrund

1. Weiterbildung im Prozess der Arbeit

2. Impulse für eine lernförderliche
Arbeitsgestaltung

3. Zusammenfassung und Fazit

Diskussion

Qualifizierung
von Multiplikatoren/-innen

Weiterbildung
von An-/Ungelernten

Begleitung

Multiplikatoren/-innen als
innerbetriebliche Experten/-
innen für das
Weiterbildungskonzept

Kompetenzfeststellung

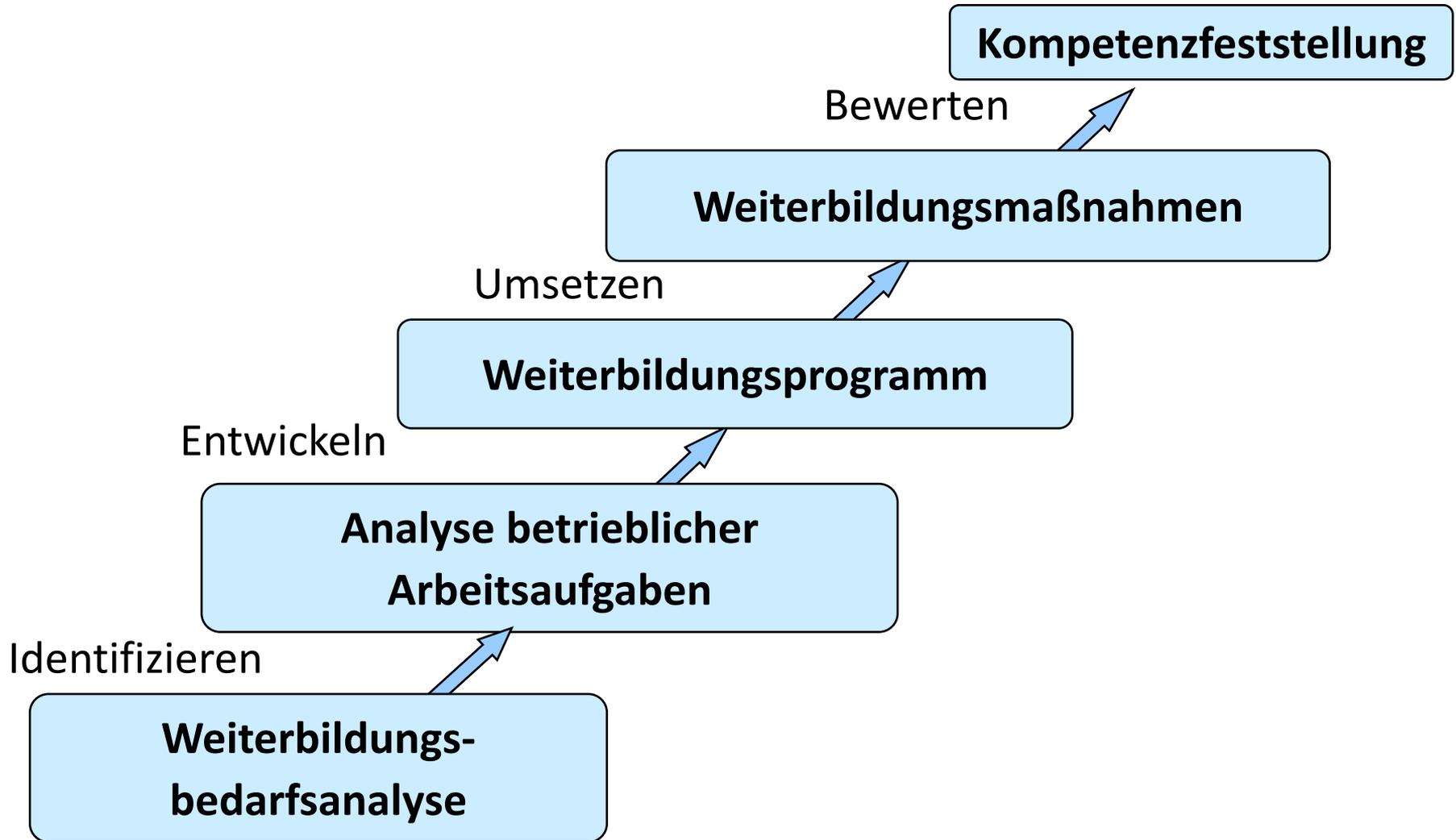
Durchführung der
Weiterbildung

Entwicklung der
Weiterbildung

Entwicklung des
Weiterbildungsziels

Weiterbildungs-
bedarfsanalyse

Gestaltung der
notwendigen
Rahmenbedingungen
zur Umsetzung der
Weiterbildung



Strukturanalyse

Analyse der
Arbeitsprozesse**Weiterbildungsbedarfsanalyse**

Ziel: Identifizierung von
lernförderlichen und
lernhinderlichen Strukturen

Methode: Arbeitsprozessbeobachtung,
Fragebogen, Interviews

Ergebnis: Empfehlungen zu
Weiterbildungsthemen,
Zielgruppen, Handlungsfeldern
von Weiterbildung

Identifikation Arbeitsaufgaben

Ziel: Beschreibung betriebliches
Handlungsfeld mittels
Arbeitsaufgaben

Methode: Experten-Workshops

Ergebnis:

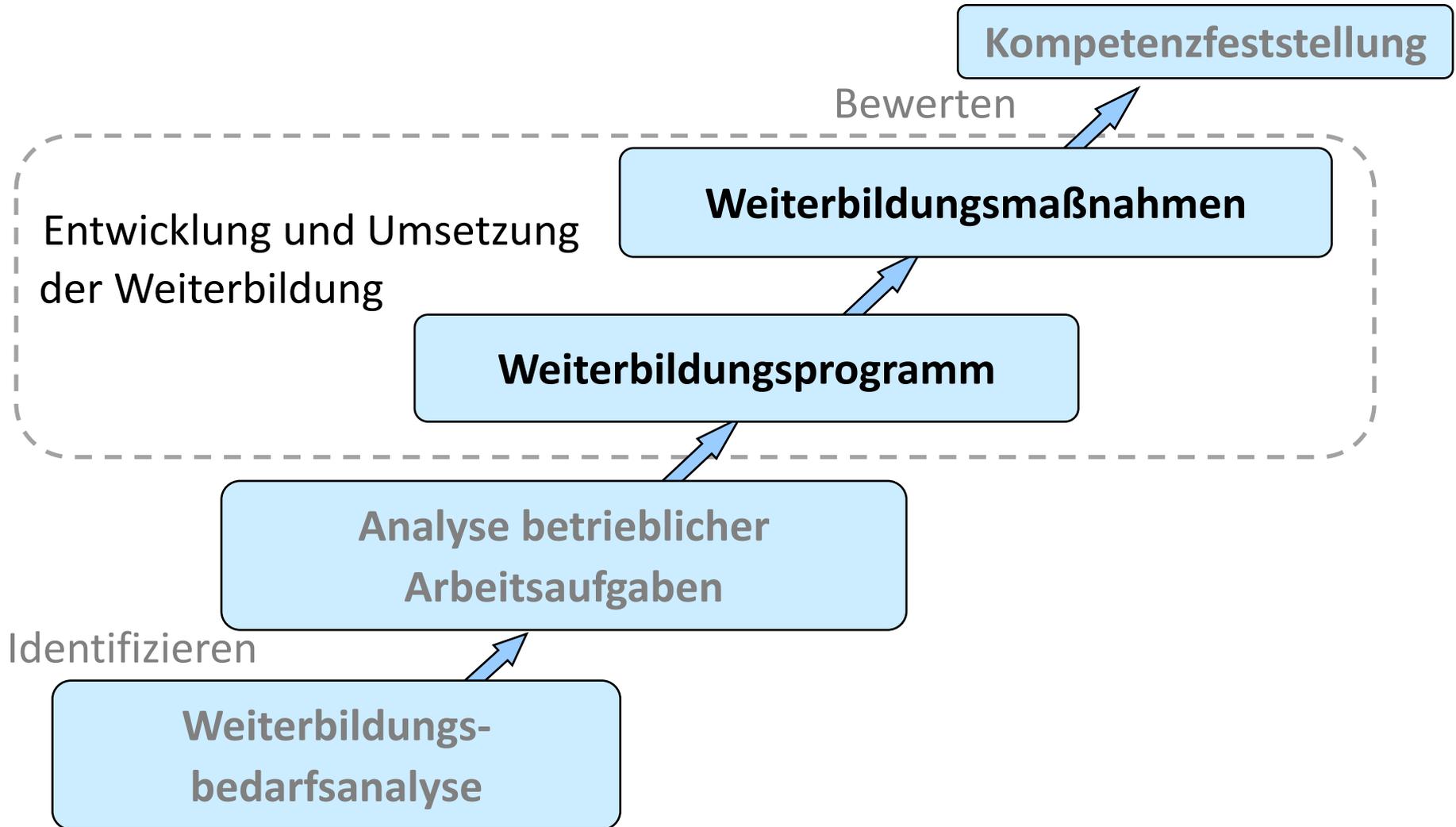
- Weiterbildungsprofil = Zielrahmen
- Ausgangspunkt für die
Entwicklung des
Weiterbildungsprogramms

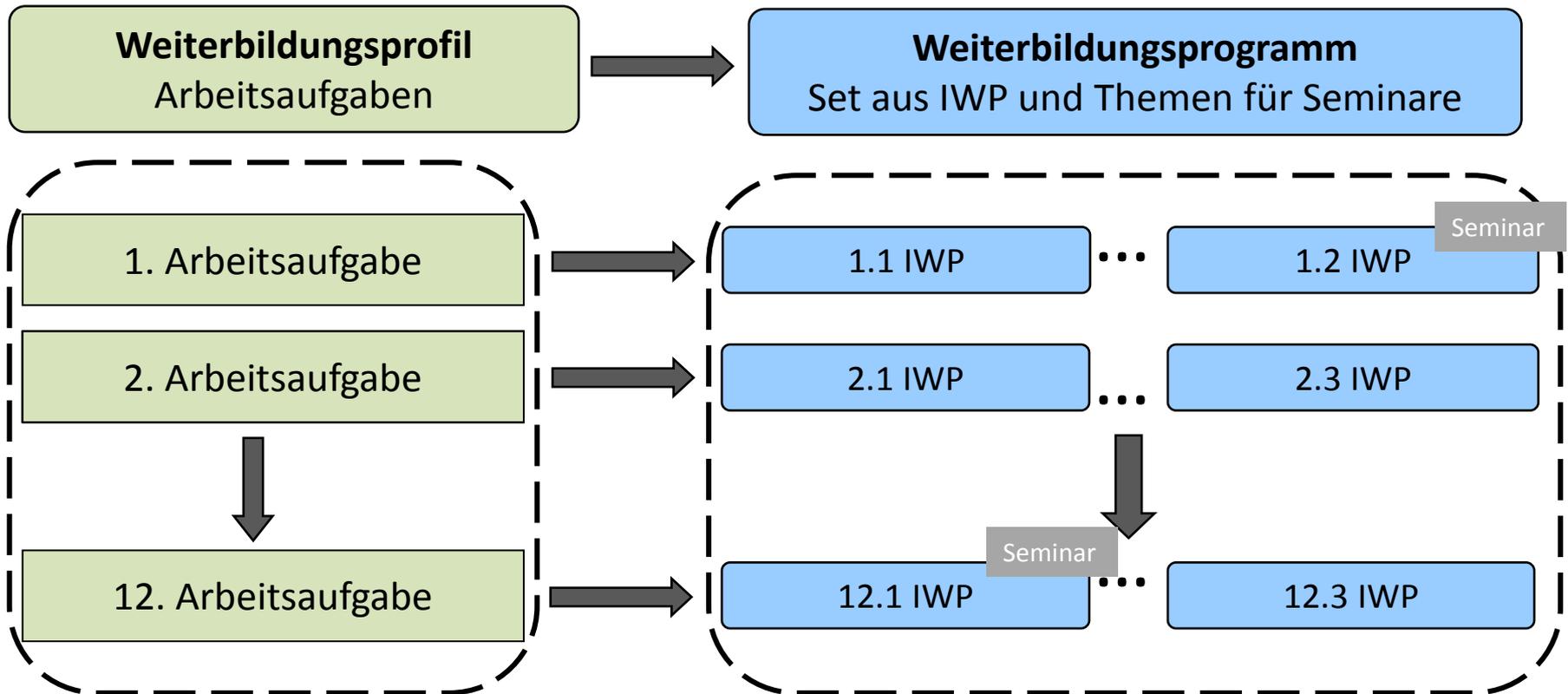
Weiterbildungsprofil Maschinenbediener

1. Auftrag vorbereiten
2. Rüsten der Maschine
3. Produktion von Teilen
4. Daten verarbeiten
5. Umgang mit Störungen
6. Wartung und Reinigung
7. Schichtübergabe/Informationsweitergabe
8. Einlernen neuer Mitarbeiter

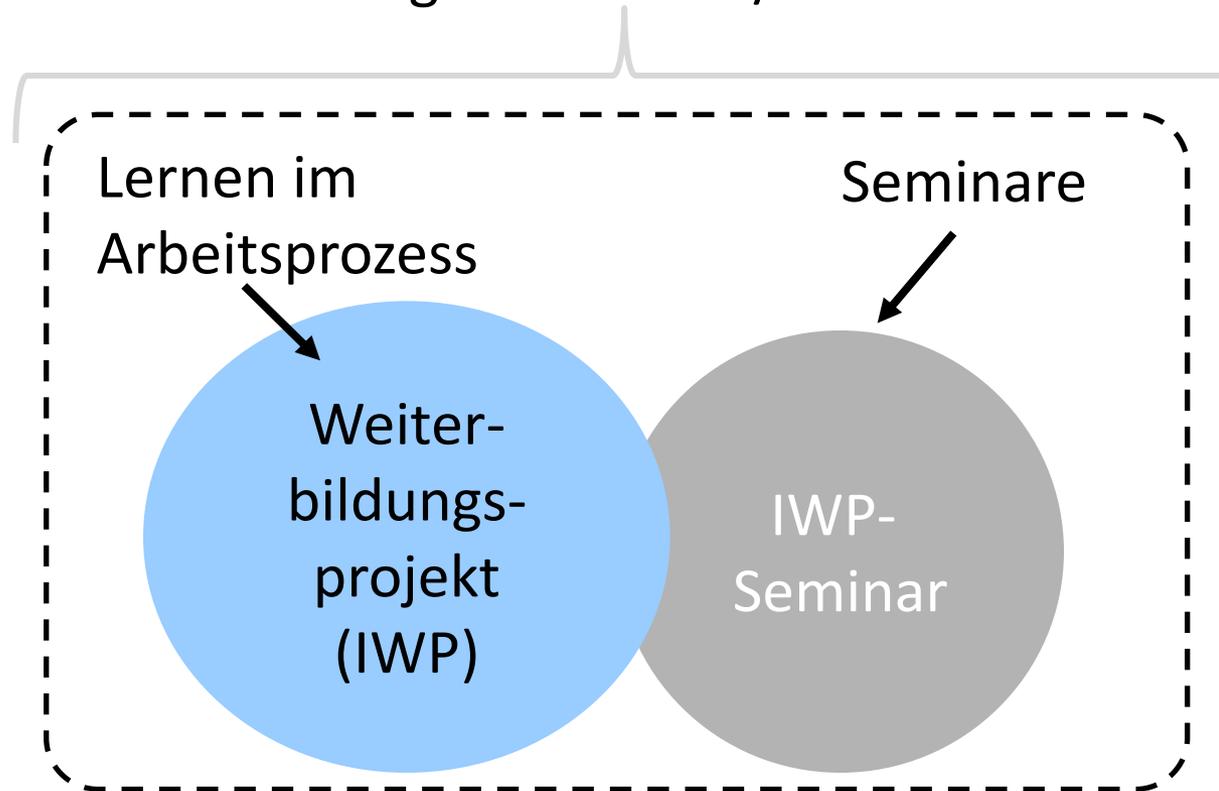
Themenschwerpunkte von Weiterbildung in Arbeitsbereichen von An- und Ungelernten sind u.a.:

- Qualitätssicherung und Produktivität
- Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit
- Zusammenarbeit und Kommunikation
- Ausweitung des Verantwortungsbereichs/
Anreicherung Handlungsfeld mit Aufgaben





Unterstützung durch Lern-/Fachberater



Weiter-
bildungs-
-projekt
(IWP)

1. verknüpfen Arbeiten und Lernen
2. aus konkreten betrieblichen Aufgabenstellungen/
Arbeitszusammenhängen entwickelt
3. erfordern und fördern selbst gesteuertes Lernen
4. Bearbeitung von Prozessen
5. klar erkennbaren Nutzen
6. kooperative Zusammenhänge
7. angemessenes Anforderungsniveau
8. besitzen Gestaltungspotenzial
9. mehrere Kompetenzbereiche anspricht und
herausfordert

Durchführen der Bauteilevorbereitung (BTV)

Sie als Logistikfachkraft sollen die Tätigkeit der BTV übernehmen. Führen Sie dazu zu Schichtbeginn eine Bedarfsermittlung durch. Es ist ihre Aufgabe, die fehlenden Bestände aufgefüllt zu haben. Nehmen Sie sich im Vorfeld eine Zeiteinteilung vor und berücksichtigen Sie dabei die Prioritäten der einzelnen Artikel.

Beachten Sie folgende Punkte:

- Verbuchen Sie die aufzufüllenden Bestände. Kommissionieren Sie die gebuchten Mengen zur weiteren Bearbeitung und bereiten sie diese zur Einlagerung ins Lager vor.
- Wie erfahren Sie, zu welchen Mengen und in welchen Behältern die einzelnen Artikel im Regal gelagert werden?

...

Durchführen der Bauteilvorbereitung (BTV)

- Woher bekommen Sie Ihre Informationen über Artikel, die geschnitten werden müssen und mit welchen Abmaßen?
- Lagern Sie die Materialien ein.
- Was fällt Ihnen am Ablauf auf? Wie bewerten Sie das Vorgehen?

Es ist Ihnen gestattet, Aufgaben an Dritte zu delegieren, explizit, wenn Kühlkörper zu bekleben sind oder Materialien von Hand geschnitten werden müssen. Sie müssen dazu in der Lage sein, die Aufgaben verständlich zu erklären und bei Rückfragen aushelfen zu können.

Präsentieren Sie Ihr Ergebnis Ihrem Lernberater.

Hilfsmittel: Schneidemaschinen, Waage, SAP, PLM

**Qualifizierung
von Multiplikatoren/-innen**

**Weiterbildung
von An-/Ungelernten**

Begleitung

Multiplikatoren/-innen als
innerbetriebliche Experten/-
innen für das
Weiterbildungskonzept

Kompetenzfeststellung

Durchführung der
Weiterbildung

Entwicklung der
Weiterbildung

Entwicklung des
Weiterbildungsziels

Weiterbildungs-
bedarfsanalyse

Gestaltung der
notwendigen
Rahmenbedingungen
zur Umsetzung der
Weiterbildung

Ziel:

- Erschließung des Arbeitsplatzes als geeigneten Lernort im Rahmen des Weiterbildungsprojektes
- Abstimmung und Gestaltung von lernförderlichen Rahmenbedingungen

Instrumente:

Abstimmungs-Workshops, Feedbackrunden, Abstimmungs-Gespräche

Inhalte:

- kurz-/mittelfristig: Information und Abstimmung Projektschritte, Ressourcen, Organisation, Lerninfrastruktur
- mittel-/langfristig: inhaltlich-organisatorische Gestaltung der Arbeitsplätze, Transfer und zukünftige Weiterentwicklung

Einführung und Hintergrund

1. Weiterbildung im Prozess der Arbeit

**2. Impulse für eine lernförderliche
Arbeitsgestaltung**

3. Zusammenfassung und Fazit

Diskussion

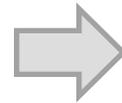
Weiterbildung im Arbeitsprozess

Ziel:

Gestaltung Arbeitsplatz als geeigneten Lernort im Rahmen des Weiterbildungsprojektes

Inhalte:

mittel-/langfristig: inhaltlich-organisatorische Gestaltung der Arbeitsplätze, Transfer und zukünftige Weiterentwicklung



Impulse für lernförderliche Arbeitsgestaltung

- Erschließung des Arbeitsplatzes als Lernort **über das Weiterbildungsprojekt hinaus**
- Verankerung und Verfestigung des **angestoßenen Entwicklungsprozesses:**
 - **Gestaltung der Arbeitsplätze**, Basis: Ergebnisse der Analysephasen (Arbeitsaufgaben; lernhinderliche/-förderliche Strukturen)
 - **umfassender Transfer**

- Fokus des Weiterbildungsprojektes auf individueller Kompetenzentwicklung, aber Gestaltung der Rahmenbedingungen unerlässlich
 - Bedarf zur Gestaltung der Rahmenbedingungen in beteiligten Unternehmen vorhanden
 - nachhaltige Verankerung Lernkonzept und Einsatz der „neu erworbenen Kompetenzen“
- Weiterbildungsprojekt bietet einen Ansatzpunkt für lernförderliche Arbeitsgestaltung
 - angestoßenen Entwicklungsprozesse auf verschiedenen Ebenen (personell, funktionell, kulturell)
 - „Pilotprojekt“: Nutzen und Umsetzbarkeit erkennbar

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Claudia Koring

ITB, Universität Bremen
Am Fallturm 1
28359 Bremen
0421-218-66276

koring@uni-bremen.de
www.itb.uni-bremen.de

Erhard Pusch

AgenturQ
Lindenspürstraße 32
70176 Stuttgart
0711-3659188-11

pusch@agenturq.de
www.AgenturQ.de