

Statement von Ute Schmoltdt-Ritter – WS 2 am 14.02.2013

Wie arbeiten betrieblich-duale und hochschulisch ausgebildete Fachkräfte im Betrieb zusammen?

Prozessorientiert! Teamorientiert! Projektorientiert!

Die Bereiche Serienkonstruktion und Forschung und Entwicklung haben eine Mitarbeiterstruktur, die Facharbeiter, Techniker und Ingenieure beschäftigt. Die Absolventen der Universität finden sich tendenziell eher im F&E Bereich wieder und haben meistens eine besondere Aufgabenstellung. Die Serienkonstruktion benötigt dagegen auch Facharbeiter. Gewachsene Strukturen gibt es im Datenmanagement, in der Auftragsklärung und der Dokumentation. Das sind typische Arbeitsbereiche für den *gemischten* Einsatz, ohne ausdrücklicher Forderung nach einem Studium, wohl aber nach einer Fortbildung.

Die **Netzwerke**, die während der Ausbildungszeit aufgebaut wurden und werden erfolgreich fortgesetzt. Die betrieblich-dual ausgebildeten, die (9 Semester) studieren, treffen während der Praxissemester in der Konstruktion wieder auf ihre Kollegen. Es wird auch von kurzen Wegen berichtet, wenn es z.B. um die schnelle Realisierung eines Versuchsaufbaus geht. Die Lehrwerkstatt steht immer zur Verfügung.

Beschäftigungsbeispiele

Beispiel Projektkoordinator: Projektkoordinator ist ein Techn. Zeichner, der Projektleiter ein betrieblich-dual ausgebildeter. Die Rolle des Projektkoordinators ist aufgrund der Eigeninitiative der Fachkraft entstanden.

Beispiel Fabrikplanung: Die Stellenausschreibung in der Fabrikplanung wurde mit zwei Absolventen aus der Ausbildung besetzt und es entwickelte sich eine kuriose Situation: Der TPD hatte sehr gut ausgelernt und ein abgebrochenes Studium; der betrieblich-duale ausgebildete ein Maschinenbaustudium mit gutem Abschluss, aber Pech beim Praxiseinsatz in der Serie. Beide begeistern sich für den Einsatz in der Fabrikplanung, der eine wollte keine Konstruktionsdetails bearbeiten und der andere wollte lieber Kundenkontakt anstatt weitere Applikationen entwickeln. Beide werden in der Fabrikplanung eingesetzt. Die Abteilung will sich erneuern – es gab Struktur-Probleme aufgrund der Kompetenzprofile bei den Mitarbeitern. Der Betriebsrat hat einen entsprechenden veränderten Einsatz unterstützt. Es gab Versetzungen und beide *Auslerner* wurden übernommen. Wie wurden sie eingruppiert?

Heute 3 Jahre später...Sie arbeiten immer noch (gut) zusammen. Der TPD hat im Fernstudium seinen Bachelor of Business and Administration erfolgreich abgeschlossen und der Ingenieur hat seine Handlungskompetenzen gezeigt, leitet Projekt und hat die Umstrukturierung erfolgreich unterstützt.

Fazit: Es gibt dominante Bereiche für Ingenieure (F&E) und dominante Bereiche für Facharbeiter(Fertigung/ Montage) und es zunehmend mehr gemischte Bereiche die sich durch das Engagement der Mitarbeiter selbst entwickeln.

Gibt es Formen der Kooperation in Ausbildung und/oder beruflicher Tätigkeit? Gibt es Grenzen der Zusammenarbeit?

Lernortkooperation:

- Regelmäßige Treffen, wenn sie als Qualitätsmerkmal ausgewiesen sind.
- Praxisphasen werden genutzt, auch für Projekte der Hochschule, aber Zielsetzungen der HAW hinsichtlich Wissenschaft/ Forschung müssen nicht mit den Zielen des Ausbildungsbetriebes übereinstimmen. Wer gibt wen INPUT? Welche Bildungsziele stehen im Fokus – auch die Handlungskompetenzen? Beispiel Bachelorprojekt zum Thema Internet der Dinge, Entwicklung der Antriebstechnik
- Grenzen der Zusammenarbeit resultieren aus dem BBiG und den Hochschulgesetzen, – Beispiel Tätigkeitsnachweise – es reicht nicht aus, wenn der Ausbildungsbetrieb quittiert, Praxisphasen werden ausschließlich durch die Professoren abgenommen!

Grenzen der Zusammenarbeit in der Arbeitswelt

- Grenzen ergeben sich aus der Aufgabenstellung selbst. Es gibt Wissensgebiete, die sich nicht durch Erfahrung erschließen. Wenn Wissen Voraussetzung ist – z.B. Mathematische Zusammenhänge erkennen, Formeln über Versuchsreihen zu entwickeln sind.
- Formale Ebenen: Maschinensicherheit/ Verantwortung für Konstruktionen
Was kannst du, was ich nicht kann?

Wachsen beide Bildungstypen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit zusammen?

JA – typischerweise in den Bereichen, die konsekutive Ausbildungsgänge ermöglichen. Es ergeben sich Chancen, entsprechend der Begabung und Motivation des Mitarbeiters, Entwicklungsmöglichkeiten, wenn die Führung und die Kollegen dies zulassen. Der Drang zu anspruchsvollen Herausforderungen ist die Regel. Im Bereich Fertigung und Montage müssen die Mitarbeiter nach Abschluss einer Fortbildung ihre Arbeitsplätze „verlassen“. Fortgebildete gehen in die indirekten Bereiche wie z.B. Auftragssteuerung, Auftragsmanagement, Arbeitsvorbereitung,...oder sie wechseln auch in die Konstruktion.

Die Förderung von Weiterbildung hat Tradition im Unternehmen. Viele Facharbeiter wählen im Anschluss an ihre Berufsausbildung eine berufsbegleitende Fortbildung in abendform oder als Fernstudio. Mitarbeiter wollen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen gefördert und eingesetzt werden.

(Die Anschlussbeschäftigung beträgt für jeden Auslerner 18 Monate und danach werden einige unbefristet übernommen. 1/3 der Auslerner verlässt das Unternehmen um an einer Fachhochschule zu studieren. Insgesamt wird eine unbefristete Beschäftigung angestrebt und deshalb vorzugsweise eine berufsbegleitende Fortbildung anstelle eines Studiums angestrebt).

Bezogen auf Erwerbstätigkeit

JA, wenn die Durchlässigkeit im Unternehmen weiter gefördert wird. *Hierzu gibt es ein Schaubild im Anhang.*

JA, wenn die Prozessorientierung als Organisationsform bestehen bleibt.

JA, wenn die Entwicklung der Produkte und Prozesse im Hause verbleiben.

JA, wenn BR offensiv an den Unternehmer herantreten und Bildungsmaßnahmen vereinbaren.

JA, wenn informell erworbene Kompetenzen im Rahmen der Praxisphasen *zertifizierbar* werden.

NEIN, wenn Unternehmer ihr Personal vom freien Markt rekrutieren wollen.

NEIN, wenn Statusdenken regiert.

Bezogen auf Ausbildung

JA, wenn Berufsbildung und Personalentwicklung strategisch einhergehen.

JA, wenn es Lernortkooperationen nicht nur zwischen HAW und Betrieben gibt, sondern auch zwischen Gewerbeschulen, Fachhochschulen und Betrieben, bzw. diese zusammen wachsen. Warum kann z.B. ein Azubi nicht die Möglichkeiten an der HAW nutzen und die eine oder andere Vorlesung besuchen?

Wie kann die berufliche Ausbildung die Zusammenarbeit (Praxisgemeinschaft) zwischen beiden Gruppen befördern?

Seminare für beide Bildungstypen, Austausch von Erfahrungen: Was kannst du, was ich nicht kann.

Förderung während der Ausbildungszeit gibt es durch gezielte Maßnahmen mit Seminaren und Projekten. Gemeinsam in heterogenen Gruppen durchgeführt wird z.B. das Seminar zum Qualitätsmanagement. Dabei werden alle Berufsgruppen gemischt und jeder bringt Erfahrungen aus 2 Jahren Ausbildung mit ein. So ergeben sich Momente in denen Zerspanungsmechaniker Erfahrungen aus den Arbeitsprozesse einbringen und die Gruppe voran bringen – genauso wie der Student von der HAW sein Wissen einbringt und die Messwerte mit quadratischer Fehlerabweichung berechnet und dieses seinen Kollegen vermittelt.

*Demgegenüber steht der **Grundlehrgang Metall**. Hier wird, wie je und je, individuell und für alle gleich, Handwerk vermittelt. Gerade zu diesem Lehrgang gibt keine Alternative! Stahl erzieht! Hierzu sind sich anscheinend alle einig, Hochschule wie Ausbildungsbetrieb.*

Praxisgemeinschaft wird befördert durch Anerkennung der Praxisphasen!

Praxisphasen sind vom Ausbildungsbetrieb mit zu bewerten. Informell erworbene Kompetenzen

Berufliche Abschlüsse vor der Handelskammer sollten in Lerngemeinschaften gemeinsam vorbereitet werden– Was kannst du, was ich nicht kann, mit Feedback und kollegialer Beratung.

Projekte aus dem Studium auch anderen Auszubildenden zugänglich machen. Interne Foren schaffen.

Zusammenfassung: Kooperation oder Konkurrenz?

Durch die Akademisierung wurde die Berufsausbildung herausgefordert und auf dem Prüfstand gestellt. Facharbeiter und Fortbildungsberufe oder ein akademischer Abschluss?

Die Einstellung der Führungskraft zur Facharbeit war maßgeblich dafür entscheidend, ob die Berufsausbildung Zukunft hatte. Zitat: *ich nehme lieber einen Ingenieur, der kann alles und ist ausbaufähig!*

Die Forschung und Entwicklung hatte sich von der Facharbeit distanziert. Fortbildungsberufe oder Akademiker wurden zur Stellenbesetzung herangezogen. Die Türen haben sich durch die Kooperationen mit den betrieblich-dual Studierenden wieder geöffnet. Verstärkt wurde die Situation durch die Umgestaltung der Bachelorstudiengänge. Plötzlich gab es keine Hauptpraktikanten mehr, die heimliche Ressource der Konstruktion! Durch die positiven Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den betrieblich-dualen Studierenden wurde erkannt, dass es Arbeitsaufträge gibt, die auch Azubis umsetzen können und die Berufsausbildung wieder wahrgenommen. Bestes Beispiel waren dabei die Betrieblichen Aufträge, die beide Gruppen im Rahmen ihrer Abschlussprüfung zum techn. Produktdesigner durchführen mussten. Mittlerweile hat es auch wieder Übernahmen von Auszubildenden in den Bereich der Forschung und Entwicklung gegeben.