

„Das Leben ist eben eine einzige Lernerei“ BT 15.10.04

Gaggenau (eb) – Um die Weiterbildung in klein- und mittelständischen Betrieben zu fördern, hat die IG Metall zusammen mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall in Baden-Württemberg das Projekt „Kompass“ durchgeführt. Mit dabei war auch KWH (ehemals Mayflower) in Ottenau.

Das Fazit am Ende des dreijährigen Projektes ist durchweg positiv. „Wie soll die Firma in fünf Jahren aussehen, und wel-

che Qualifizierungsmaßnahmen müssen ergriffen werden, damit dieses Ziel erreicht wird?“ Diese Fragen stellten sich die Projektteilnehmer bei KWH. Mit Hilfe von Fragebögen gingen die Beschäftigten des Musterbaus, Meister und Geschäftsleitung bei einem Workshop auf die Suche nach ihrer Rolle im Betrieb von heute und morgen.

Im Rahmen des Projektes „Kompass“ wurden diese, auch in anderen Branchen anwendbare Instrumente (Fragebögen)

entwickelt und in 18 Betrieben in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie, darunter auch KWH, mit 315 Teilnehmern erprobt. Diese Fragebögen sollen den Beschäftigten, Vorgesetzten und betrieblichen Weiterbildungsbeauftragten Hilfestellungen geben, wenn sie eine strukturierte Qualifizierungsplanung entwickeln wollen.

„Die Fragebögen sind auf dem Workshop positiv aufgenommen worden“, berichtet der KWH-Betriebsratsvorsitzende Gerhard Schmidtko. Geprägt war der Workshop anfangs von einer Distanz und der skeptischen Frage: „Was kommt dabei für uns raus?“ Außerdem hätten viele Beschäftigte ihre Arbeit nicht sehr hoch bewerten, so die Erfahrungen des KWH-Betriebsrats. Es sei ihnen nicht leicht gefallen, darüber nachzudenken, was sie im Betrieb schon alles geleistet haben. Am Ende sei jedoch ein Interesse vorhanden gewesen, die eigene Situation zu reflektieren, und „jeder hat eingesehen, dass das Leben eine Lernerei ist und ohne Weiterbildung nichts geht“, berichtet der Metallereiter.

„Der Mangel an qualifizierten Fachkräften wird oft beklagt“, so die Erfahrung von Martin Allespach von der IG Metall-Be-



Gerhard Schmidtko.

Foto: pr

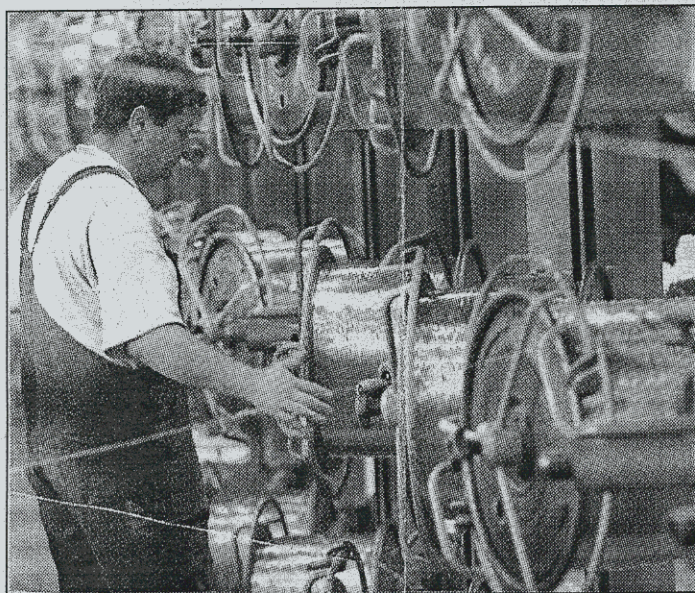
zirksleitung Baden-Württemberg. Trotzdem gibt es in vielen Klein- und Mittelbetrieben keine gezielte Personalentwicklung und Weiterbildungsplanung. Und wenn es Weiterbildung gibt, dann „fehlt eine Qualifikationsbedarfsanalyse, eine Art Früherkennungssystem für Qualifikationen, die in Zukunft gebraucht werden.“ beschreibt Allespach die Situation. Meistens würden die Unternehmen nur Maßnahmen zur kurzfristigen Anpassungsqualifizierung ergreifen und das genüge nicht, damit auch langfristig Arbeitsplätze gesichert werden, so der Gewerkschaftssekretär und „Kompass“-Projektleiter.

Zudem seien es viele Beschäf-

tigte nicht gewohnt, darüber nachzudenken, „wie sie arbeiten, und was für Fähigkeiten sie aktuell und in Zukunft benötigen“, betont Hermann Nowak, der das Projekt wissenschaftlich begleitete. „Wenn Beschäftigte aber ein Qualifizierungsgespräch mit ihrem Vorgesetzten, das ihnen der Metall-Tarifvertrag ermöglicht, erfolgreich führen wollen“, so Allespach, „brauchen sie Erkenntnisse über ihre eigenen Fähigkeiten und ihr persönliches Erfahrungswissen sowie über künftige Anforderungen.“

Mit den im Rahmen des Projektes entwickelten Fragebögen kann ein Beschäftigter in Ruhe seinen Arbeits- und Berufsweg sowie die erworbenen Kompetenzen betrachten und sein Erfahrungswissen aufspüren. Außerdem kann er einen Blick darauf werfen, wo er in seinem beruflichen Werdegang gerade steht und wo er vielleicht noch hin möchte. Für Vorgesetzte sind die Instrumente bei der Analyse der Arbeits- und Lernsituation in der Abteilung oder Kostenstelle hilfreich. Und alle Beteiligten in einem Unternehmen können zudem herausarbeiten, wo im Betrieb gehandelt werden muss und welche Störungen bei den Veränderungsprozessen zu erwarten sind.

www.herrnfeldbildung.com.de



Nicht nur in der Metallbranche sind die Instrumente anwendbar.