

## *Betriebsrätekonferenz*

Arbeit – sicher und fair

Forum 1:

Lernen im Prozess der Arbeit –  
Konzept und Ergebnisse aus der  
Metall- und Elektroindustrie

Pforzheim, 23.10.2012

Erhard Pusch, AgenturQ, Stuttgart

Claudia Koring, Institut Technik und Bildung  
(ITB), Universität Bremen



Projekträger:



Projektpartner:



- Einführung und Hintergrund
- Lernen im Prozess der Arbeit: Konzept und Praxisbeispiele
- Zusammenfassung und Fazit

- Lebensbegleitendes Lernen ist ein Konzept, das Menschen befähigen soll, während ihrer gesamten Lebensspanne eigenständig zu lernen.
- Die DUW-Studie 2012 belegt, dass dies auch bei den Arbeitnehmer/-innen angekommen ist, danach
  - glaubt ein Großteil der Befragten, das Lernen am Arbeitsplatz künftig an Stellenwert gewinnt
  - 74 Prozent rechnen damit, dass Weiterbildung in ihrem Beruf in 10 Jahren wichtiger wird, als heute
  - 71 Prozent der Befragten fordern daher bessere Lern- und Weiterbildungsangebote von den Arbeitgebern
- Demgegenüber zeigt der Bildungsbericht (BMBF) 2012 :
  - Weiterbildung trotz aller Anstrengungen in den letzten 10 Jahren insgesamt stagniert
  - Teilnahme älterer und gering qualifizierter Personen sich leicht verbessert hat
- Nach dem IAB-Betriebspanel (2012) hat die betriebliche Weiterbildungsaktivität in den vergangenen Jahren leicht zugenommen.

- Die soziale Selektivität in der Weiterbildungsteilnahme bleibt jedoch weiter bestehen
  - betriebliche Weiterbildung findet v.a. in den mittleren und oberen Bereichen statt
  - ältere und geringqualifizierte Arbeitnehmer nehmen weiterhin daran am wenigsten teil
- Mögliche Ursachen für die geringe Teilnahme An- und Ungelernter können sein:
  - Vorgesetzte sehen keine Notwendigkeit für eine Weiterbildungsteilnahme
  - Mangel an geeigneten Weiterbildungsinstrumenten und -konzepten
  - Beschäftigte haben schlechte Erfahrung mit klassischer Schulbildung gemacht
- In Baden-Württemberg gibt es weiterhin aufgrund der Industriestruktur (Massenfertigung) einen überdurchschnittlich hohen Anteil von an- und ungelernten Beschäftigten in der M+ E - Industrie

- Deshalb hat die AgenturQ gemeinsam mit dem ITB der Universität Bremen ein innovatives Weiterbildungskonzept für an- und ungelernte Beschäftigte entwickelt und erprobt, in dessen Zentrum das selbstgesteuerte Lernen im Arbeitsprozess steht
- Lernen im Prozess der Arbeit zielt darauf ab, handlungsrelevantes und nicht träges Wissen zu erwerben. Das erworbene Wissen kann direkt am Arbeitsplatz angewandt werden. Die Kompetenzerweiterung erfolgt durch die Bewältigung von herausfordernd gestalteter Arbeitsaufgaben.
- Im Rahmen des ESF-Sozialpartnerprojekt überträgt die AgenturQ dieses Weiterbildungskonzept gegenwärtig in 18 Betriebe der M+E Industrie in Baden-Württemberg

1. 3A Composites GmbH, Singen
2. Balluff GmbH, Neuhausen/Fildern
3. Behr GmbH & Co. KG, Mühlacker
4. Constellium Singen GmbH, Singen
5. ContiTech Kühner GmbH & Cie. KG, Oppenweiler
6. ebm-papst St. Georgen GmbH & Co. KG, St. Georgen
7. ebm-papst St. Georgen GmbH & Co. KG, Herbolzheim
8. EGO Elektrogerätebau GmbH, Oberderdingen
9. EGO Logistik GmbH, Oberderdingen
10. Framo Morat GmbH & Co. KG, Eisenbach
11. HAMMERWERK FRIDINGEN GmbH, Fridingen/Donau
12. Hansgrohe SE, Schiltach & Offenburg
13. Hansgrohe SE, Schiltach & Offenburg
14. Heidelberger Druckmaschinen AG, Amstetten
15. HELLA Innenleuchten-Systeme GmbH, Atzenbach
16. HELLA Innenleuchten-Systeme GmbH, Wembach
17. MANN+HUMMEL GMBH, Ludwigsburg
18. Tesat-Spacecom GmbH & Co. KG, Backnang

Qualifizierung  
von Multiplikatoren/-innen

Weiterbildung  
von An-/Ungelernten

Begleitung

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

Kompetenzfeststellung

Durchführung der  
Weiterbildung

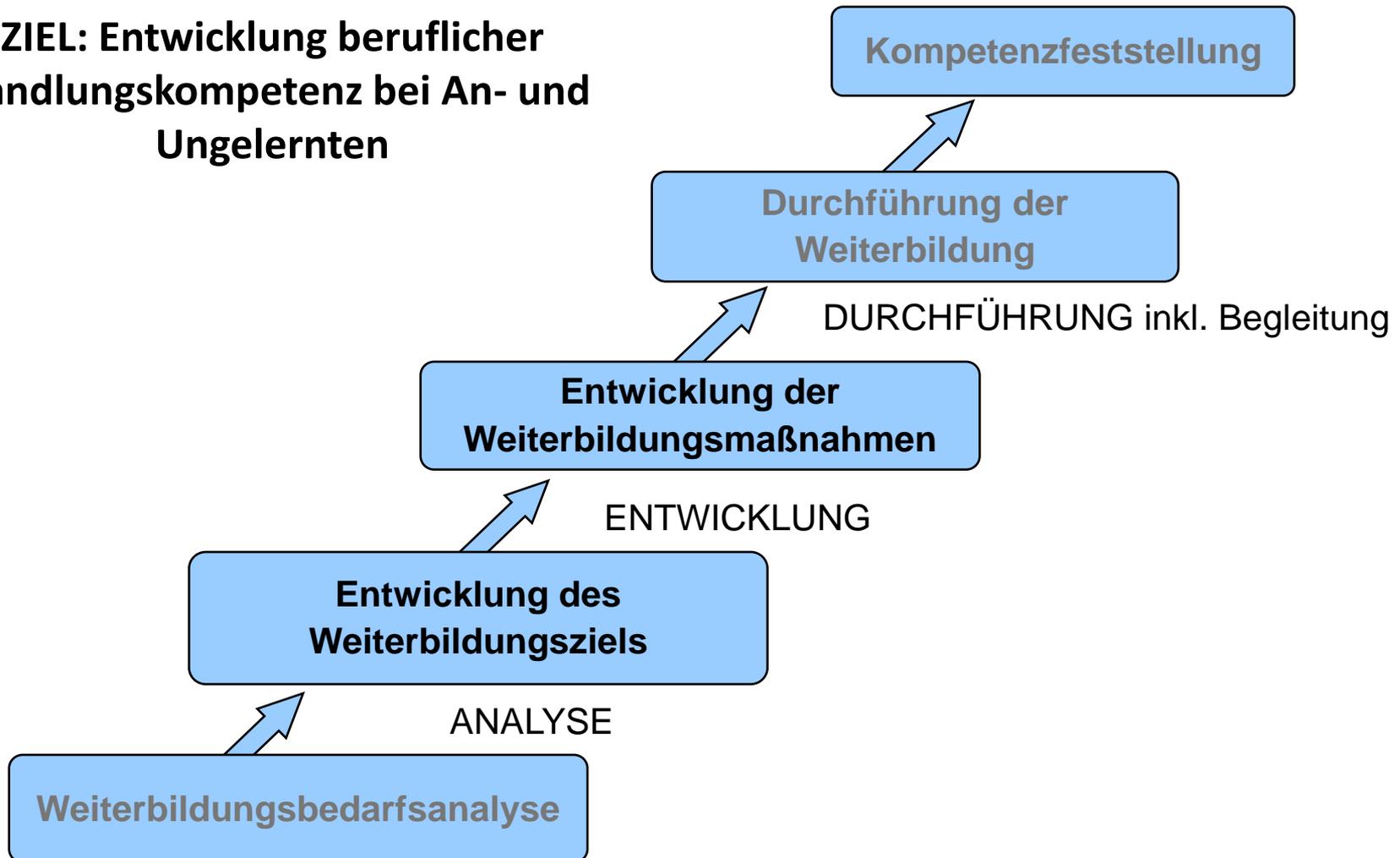
Entwicklung der  
Weiterbildung

Entwicklung des  
Weiterbildungsziels

Weiterbildungs-  
bedarfsanalyse

Gestaltung der  
notwendigen  
Rahmenbedingungen  
zur Umsetzung der  
Weiterbildung

**ZIEL: Entwicklung beruflicher  
Handlungskompetenz bei An- und  
Ungelernten**



## Inhalt

- Arbeitsanalyse zur Beschreibung eines spezifischen betrieblichen Arbeitsbereichs

## Methode

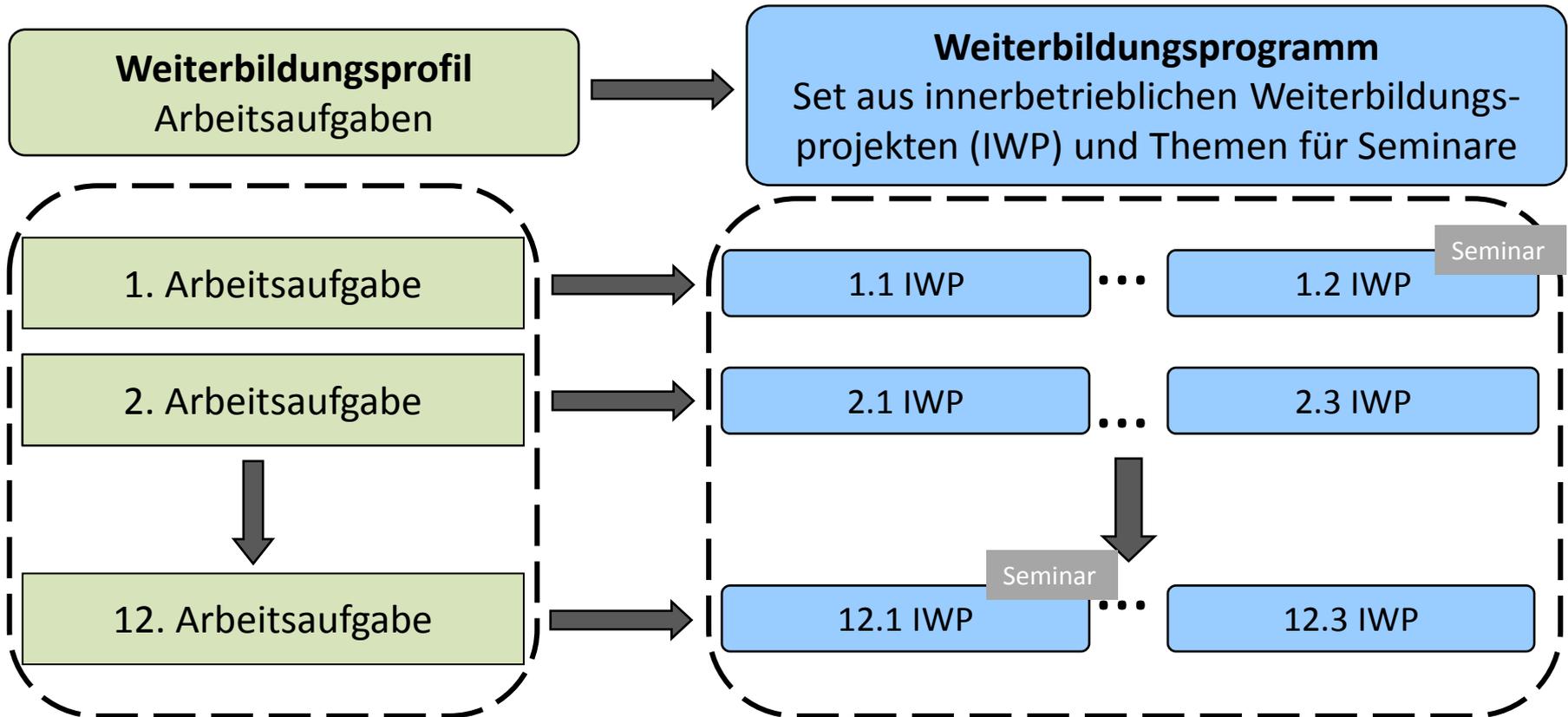
- „Experten-Workshop“: Identifizieren und Bündeln von Arbeitsaufgaben
- partizipative Methode

## Ergebnis

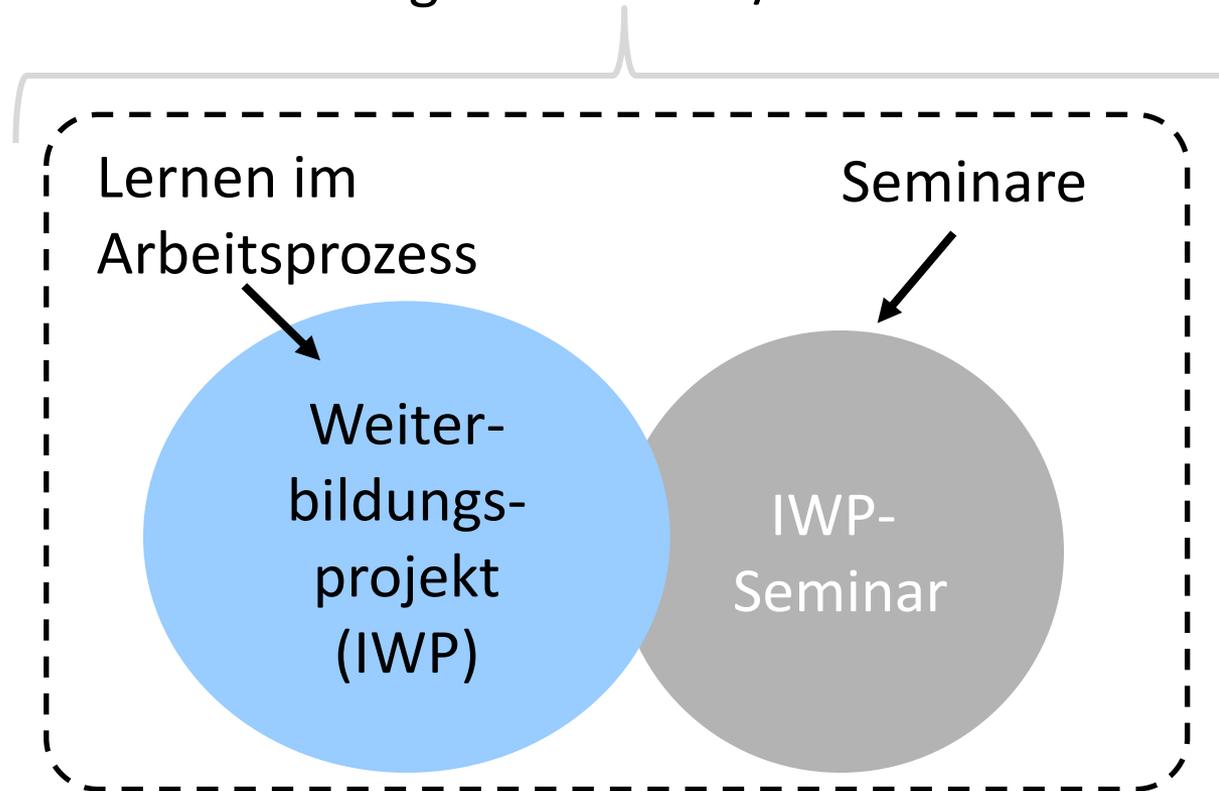
- Bündel von Arbeitsaufgaben = inhaltlicher Zielrahmen der Weiterbildung = Weiterbildungsprofil
- hohe Akzeptanz
- Ausgangspunkt für die Entwicklung der arbeitsgebundenen Weiterbildungsmaßnahmen und Seminarthemen

## 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



## 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. erfordern die Bearbeitung von ganzheitlichen Prozessen
5. klar erkennbaren Nutzen
6. kooperative Zusammenhänge
7. angemessenes Anforderungsniveau
8. besitzen Gestaltungspotenzial
9. mehrere Kompetenzbereiche anspricht und  
herausfordert

## Anfahren Vorlauf und Produktionsfreigabe

Als Maschinenführer Lackieranlagen verantworten Sie die Produktionsfreigabe. Es ist Ihre Aufgabe, sich Ablauf und Besonderheiten einer Produktionsfreigabe zu erarbeiten und diese durchzuführen.

Folgende Fragen können dabei hilfreich sein:

1. Was muss der Maschinenführer bei Schichtbeginn oder spätestens bevor die Anlage startet beachten?
2. Welche Besonderheiten sind bei bestimmten Lacken zu beachten?
3. Auf was muss beim Anfahren der Anlage geachtet werden?
4. Wie wird festgestellt ob die Metalltemperatur stimmt und wie ist das Vorgehen bei Abweichungen?
5. Wie erfolgt die Qualitätssicherung mittels Proben?
6. Welche weiteren Qualitätsaspekte sind zu beachten?
7. Welche Vorgehensweisen sind entsprechend notwendig? Erstellen Sie hierzu eine Übersicht.

Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse Ihrem Lern/-Fachberater.

## Einhaltung Sicherheit und UVV

Eine übergeordnete Aufgabe der Fachkraft ist die Einhaltung von Sicherheit und Unfallverhütungsvorschriften (UVV) zur Vermeidung von Gefahren und Unfällen.

Erarbeiten Sie sich Ihr Vorgehen anhand der folgenden Fragen:

1. Wo finden Sie die Unfallverhütungsvorschriften (UVV) für Ihren Bereich?
2. Welche PSA ist in Ihrem Bereich vorgeschrieben und warum?
3. Welche typischen Arbeitsunfälle bzw. Gefahrenquellen gibt es in Ihrem Bereich und wie können diese vermieden werden?
4. Welche Konsequenzen hat ein Arbeitsunfall für Sie und den Betrieb und welche Auswirkungen hat dabei die Nichtbeachtung der UVV für Sie bzw. den Betrieb?
5. Untersuchen Sie den Arbeitsplatz xy (nicht der eigene Arbeitsplatz) und zählen Sie mögliche Gefahrenquellen auf und beschreiben Sie den richtigen Umgang mit Ihnen bzw. Maßnahmen, um die Gefahrenquellen zu beseitigen.

Präsentieren Sie Ihr Ergebnis Ihrem Lern-/Fachberater.

## Themenbeispiele:

- Grundlagen Kranbedienung
- Zeichnungslesen
- SAP-Basistraining
- Grundlagen der Statistik
- Grundlagen PC und Office für Produktionsmitarbeiter
- Grundlagen Messtechnik
- Sichere Qualitätsprüfung für Werker

## Potenziale des Lernkonzeptes:

- Effektive Weiterbildungsmöglichkeit für Zielgruppen mit besonderen Lernbedürfnissen
- Schaffen von positiven Lernerfahrungen
- Verankerung in Betriebsstruktur bzw. Weiterbildungssystem
- Akzeptanz in Unternehmen durch Einbezug, Gestaltungsoffenheit und Handlungsbezug

## Bedingungen und Herausforderungen:

- Weiterbildungskonzept erfordert z.T. Paradigmenwechsel in Betrieben/ Lernkultur
- Verbindlichkeit und Priorität der Weiterbildung von an- und ungelernten Beschäftigten
- Schaffen der Rahmenbedingungen des Lernens im Arbeitsprozess
- betriebsinterne Adaption: Risiko und Chance

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

Claudia Koring

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

[koring@uni-bremen.de](mailto:koring@uni-bremen.de)  
[www.itb.uni-bremen.de](http://www.itb.uni-bremen.de)

Erhard Pusch

AgenturQ  
Lindenspürstraße 32  
70176 Stuttgart  
0711-3659188-11

[pusch@agenturq.de](mailto:pusch@agenturq.de)  
[www.AgenturQ.de](http://www.AgenturQ.de)