



Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz

Neue Qualifizierungsmöglichkeiten für Produktionsfacharbeiter

Mitarbeiterqualifikation ist zum wichtigen Wettbewerbsfaktor geworden - als Leistungsgarantie für die Firmen und als Arbeitsplatzsicherung für Arbeitnehmer. Mit den neuen Organisationsstrukturen steigt der Anspruch an die Kompetenzen der Facharbeiterebenen, effektive Konzepte für die Weiterbildung in Unternehmen sind gefragt.

Daimler-Chrysler und IG Metall haben ein Modell für berufliches Lernen entwickelt, das kontinuierliche Fachqualifizierung direkt in den Produktionsprozess integriert. Das Fraunhofer-Institut für Graphische Datenverarbeitung unterstützt dieses Projekt mit der Entwicklung eines virtuellen Produktionsstraßeneditors. Mit moderner Technik soll das elektronische "Produktions-Lern-System" (PLS) neue Karrierewege für Facharbeiter, An- und Ungelernte öffnen, die bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im Verhältnis zu den Angestellten bisher unterrepräsentiert sind.

Das PLS wurde im Daimler-Chrysler-Werk in Mannheim entwickelt. Reale Arbeitsumgebungen werden abgebildet: Die PLS-Terminals liefern über das Firmen-Intranet an jedem Arbeitsplatz einen Überblick über die gesamte Produktionslinie. Über die Virtuelle Produktionsstraße können die Arbeitsschritte von Arbeitsbereichen eingesehen werden. Integrierte Graphik-Programme können jeden Handgriff per Video, Fotos oder als Präsentation etc. darstellen. Im "Kompetenz-Bereich" kann jeder Mitarbeiter sein persönliches Qualifizierungsprofil abrufen, sein Fachwissen überprüfen, seinen Kompetenzstatus feststellen und im "Selbsttest" den individuellen Lernbedarf ermitteln. Ein digitales Wörterbuch, ein Rückmeldesystem und der "Newsticker" für schnelle Meldungen sichern die Verfügbarkeit der Informationen.

Mit dem neuen Lernsystem will Daimler-Chrysler das Abkommen zwischen dem Arbeitgeberverband Südwestmetall und der IG Metall Baden-Württemberg in die Tat umsetzen, das die Weiterbildung in den Unternehmen auf allen Qualifikations-Ebenen regelt (<http://www.projekt-alf.de>). Für die Gewerkschaft steht die verbesserte Weiterbildung für Facharbeiter im Vordergrund. Berufskarrieren sollen durch neue Entwicklungsmöglichkeiten auf der Karriereleiter attraktiver werden. Der Konzern verspricht sich von der neuen Technologie vor allem Verbesserungen in der Qualifizierung der Mitarbeiter, effiziente Einarbeitungsphasen von neuen Mitarbeitern und den immer wieder erforderlichen Anpassqualifizierungen z.B. beim Einsatz neuer Bauteile. Die standardisierte Speicherung von Lerninhalten für jeden Arbeitsplatz soll individuelles und bedarfsgerechtes Lernen ermöglichen und die Qualifikationsstruktur im gesamten Unternehmen transparent und damit planbar machen. Die systematische Speicherung von "Erfahrungswissen" sorgt außerdem für den Erhalt wertvoller Ressourcen im Unternehmen und für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsabläufe.