



**ARBEITEN UND LERNEN IM FACHBEREICH**

Ein Gemeinschaftsprojekt von DaimlerChrysler und IG Metall mit Unterstützung der Fraunhofer-Gesellschaft (IGD)  
gefördert vom BMBF und unterstützt von Südwestmetall

## ► Träger, Ziel und Grundlagen



### Gesamtziel

Entwicklung und Erprobung eines Systems der netzbasierten und arbeitsintegrierten Weiterbildung von Produktionsfacharbeitern

### Grundlagen

Tarifvertrag  
und Beschlüsse im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: Schaffung innovativer Tarifverträge zur beruflichen Weiterbildung

## ► Zielgruppe, Laufzeit und Beteiligte

### Zielgruppe: Facharbeiter, Auszubildende

Förderzeitraum: 01.07.2002 - 30.06.2005



Fraunhofer-Gesellschaft

DAIMLERCHRYSLER

DaimlerChrysler  
Standort Mannheim  
Projektleitung



Betriebsrat Mannheim  
IG Metall Vorstand

Universität  
Koblenz/Landau



ILTIS  
Rottenburg

Südwestmetall  
Stuttgart



## ➤ Das Ziel

- Ziel von ALF war die Entwicklung und Erprobung eines Systems der netzbasierten und arbeitsintegrierten **Weiterbildung von Produktionsfacharbeitern**, das die horizontale Kompetenzentwicklung im Produktionsprozess mit neuen Karrierewegen in der Fabrik verbindet.

## ► Kernbotschaften: Worum geht es?

### Ziele / Visionen

Flexibilisierung und Individualisierung der kontinuierlichen Weiterbildung (lebensbegleitendes Lernen) für Produktionsfacharbeiter

### Merkmale

Modellhafte Umsetzung innovativer Tarifverträge zur beruflichen Weiterbildung in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie. (Qualifizierungsoffensive für Industriearbeiter / Neue Karrierewege in der Fabrik)

### Ergebnisse

Entwicklung einer unternehmensweiten Lernstrategie der Zukunft

## ► Kernbotschaften: Was ist anders?

Ziele /  
Visionen

**Die Weiterbildung kommt zum Adressaten, nicht  
der Adressat kommt zur Weiterbildung**

**Merkmale**

**Selbstreguliertes und bedarfsgerechtes Lernen**

Ergebnisse

**Netzbasierte, arbeitsprozessorientierte  
Weiterbildung am Arbeitsplatz**

**Lernen mit neuen Medien für Facharbeiter**

## ► Kernbotschaften: Was wollen wir?

Ziele /  
Visionen

Förderung des selbstständigen Handelns (Erlernen  
von Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz)

Merkmale

Förderung der Medienkompetenz und  
Medienakzeptanz der Beschäftigten

**Ergebnisse**

Verbesserung der Beherrschung  
der betrieblichen Prozessketten

## ► Ganzheitliches Lernen

### Handlungs- Kompetenz- Modell

Copyright Fulstiel 1996



Die vier  
Dimensionen  
der individuellen  
Handlungskompetenz



# ► Handlungskompetenzmodell



Das Handlungskompetenzmodell  
und seine 4 Kompetenzen

## ▶ Didaktische Datenbanken

- ▶ vernetzen Arbeits- und Lernprozesse
- ▶ Arbeitsplätze werden zu Lernplätzen
- ▶ sind Medien ganzheitlicher Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz
- ▶ sind Werkzeuge selbstgesteuerten und selbstverantwortlichen Lernens
- ▶ sind Schnittstellen zu anderen IT-Medien oder WBTs
- ▶ werden von den Ausbildern und Auszubildenden selbst entwickelt und aktualisiert

## ▶ Didaktische Datenbanken

- ▶ verändern die Rolle des Ausbilders vom „Vorturner“ zum „Coach“
- ▶ sind „computergesteuerte Wissensmanagement-Systeme von unten“
- ▶ werden von den „Experten“ vor Ort befüllt
- ▶ halten das „Know-how“ im Unternehmen
- ▶ sind Medien, mit denen die natürlichen (informellen) Formen des Lernens nicht abgeschafft, sondern unterstützt werden

- ▶ **Das PLS**
- ▶ **PLS = Produktions-Lern-System**
- ▶ **Das PLS ist die Anwendung der ALF-Forschungsergebnisse bei DaimlerChryssler**
- ▶ **Die im Projekt ALF entwickelte Didaktische Datenbank ist Teil des PLS**



## ➤ Qualifikationsmatrix

- In der Qualifikationsmatrix werden für jeden Mitarbeiter die erreichten Qualifikationsstufen dargestellt
- Nach erfolgreichen Qualifikationsmaßnahmen werden die Qualifikationsstufen nach oben korrigiert
- Es besteht für den Benutzer die Möglichkeit, permanent Einsicht in die Qualifikationsmatrix zu nehmen



# ► Qualifikationsmatrix

DAIMLERCHRYSLER																										
1	Der Mitarbeiter ist über die Tätigkeit informiert, kann sie jedoch nur mit Unterstützung eines Begleiters ausführen. Er ist grundlegend mit den Richtlinien zu Qualität, Unfallverhütung, Arbeitsplatzsauberkeit und Umweltschutz vertraut.		C1 Schruppfräser 160/200/250	C1 Schruppfräser 100	C1 Schlichtfräser 200	C1 Tangentialfräser 200	xyz	xyz	xyz	xyz																
2	Der Mitarbeiter kann die Tätigkeit selbständig, fehlerfrei und im erforderlichen Takt ausführen. Er kann kleine Beanstandungen selbständig beheben.																									
3	Der Mitarbeiter hat eine ausgeprägte Handlungskompetenz und arbeitet nach dem DCPS. In fachlicher Hinsicht kennt er die Funktion seiner Tätigkeiten für den Prozess und weiß, welche Konsequenzen eine nicht fachgerechte Ausführung mit sich bringen kann. Der Mitarbeiter kann größere Fehlerumfänge fachgerecht beheben.																									
4	Der Mitarbeiter hat eine ausgeprägte Handlungskompetenz und kann andere qualifizieren.																									
	Name	Personalnummer	C1	C1	C1	C1													Sonstiges							
1	Müller	99877654	<del>X</del>	2	1	2	1	2	1	2	<del>X</del>	2	1	2	1	2	1	2	MS Word 1							
			3	4	<del>X</del>	4	<del>X</del>	4	3	4	3	4	<del>X</del>	4	<del>X</del>	4	3	4	Konfliktmanagement							
2	Meier	99877654	1	<del>X</del>	1	2	1	2	<del>X</del>	2	1	<del>X</del>	1	2	1	2	<del>X</del>	1	2	MS PPT 4						
			3	4	3	4	<del>X</del>	4	3	4	3	4	3	4	<del>X</del>	4	3	4								
3	Müller	99877654	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	Rhetorik							
			3	<del>X</del>	3	4	3	<del>X</del>	3	4	3	<del>X</del>	3	4	3	<del>X</del>	3	4								
4	Meier	99877654	1	2	1	<del>X</del>	1	2	1	<del>X</del>	1	2	1	<del>X</del>	1	2	1	<del>X</del>	MS PPT 2							
			3	4	3	4	3	<del>X</del>	3	4	3	4	3	4	3	<del>X</del>	3	4								

## ► Staffelung der Qualifikationsstufen

- 1) Der Mitarbeiter ist über die Tätigkeit informiert, kann sie jedoch nur mit Unterstützung eines Begleiters ausführen. Er ist grundlegend mit den Richtlinien zu Qualität, Unfallverhütung, Arbeitsplatzsauberkeit und Umweltschutz vertraut.
- 2) Der Mitarbeiter kann die Tätigkeit selbständig, fehlerfrei und im erforderlichen Takt ausführen. Er kann kleine Beanstandungen selbständig beheben.
- 3) Der Mitarbeiter hat eine ausgeprägte Handlungskompetenz und arbeitet nach dem DCPS. In fachlicher Hinsicht kennt er die Funktion der Bauteile für den Motor und weiß, zu welchen Konsequenzen eine nicht fachgerechte Montage führen kann. Der Mitarbeiter kann größere Fehlerumfänge fachgerecht beheben.
- 4) Der Mitarbeiter hat eine ausgeprägte Handlungskompetenz und kann andere qualifizieren.

# ► Qualifikationsmatrix

DAIMLERCHRYSLER																										
1	Der Mitarbeiter ist über die Tätigkeit informiert, kann sie jedoch nur mit Unterstützung eines Begleiters ausführen. Er ist grundlegend mit den Richtlinien zu Qualität, Unfallverhütung, Arbeitsplatzsauberkeit und Umweltschutz vertraut.		C1 Schruppfräser 160/200/250	C1 Schruppfräser 100	C1 Schlichtfräser 200	C1 Tangentialfräser 200	xyz	xyz	xyz	xyz																
2	Der Mitarbeiter kann die Tätigkeit selbständig, fehlerfrei und im erforderlichen Takt ausführen. Er kann kleine Beanstandungen selbständig beheben.																									
3	Der Mitarbeiter hat eine ausgeprägte Handlungskompetenz und arbeitet nach dem DCPS. In fachlicher Hinsicht kennt er die Funktion seiner Tätigkeiten für den Prozess und weiß, welche Konsequenzen eine nicht fachgerechte Ausführung mit sich bringen kann. Der Mitarbeiter kann größere Fehlerumfänge fachgerecht beheben.																									
4	Der Mitarbeiter hat eine ausgeprägte Handlungskompetenz und kann andere qualifizieren.																									
	Name	Personalnummer	C1	C1	C1	C1													Sonstiges							
1	Müller	99877654	<del>X</del>	2	1	2	1	2	1	2	<del>X</del>	2	1	2	1	2	1	2	MS Word 1							
			3	4	<del>X</del>	4	<del>X</del>	4	3	4	3	4	<del>X</del>	4	<del>X</del>	4	3	4	Konfliktmanagement							
2	Meier	99877654	1	<del>X</del>	1	2	1	2	<del>X</del>	2	1	<del>X</del>	1	2	1	2	<del>X</del>	1	2	MS PPT 4						
			3	4	3	4	<del>X</del>	4	3	4	3	4	3	4	<del>X</del>	4	3	4								
3	Müller	99877654	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	Rhetorik							
			3	<del>X</del>	3	4	3	<del>X</del>	3	4	3	<del>X</del>	3	4	3	<del>X</del>	3	4								
4	Meier	99877654	1	2	1	<del>X</del>	1	2	1	<del>X</del>	1	2	1	<del>X</del>	1	2	1	<del>X</del>	MS PPT 2							
			3	4	3	4	3	<del>X</del>	3	4	3	4	3	4	3	<del>X</del>	3	4								



## ➤ Evaluation erreichter Qualifikationsstufen

- Die Organisation zur Qualifizierung von Mitarbeitern und Durchführung der Evaluation wird von den **Lernbegleitern** übernommen.
- Die Einstufung der erreichten Qualifikationsstufen erfolgt mit Hilfe des **Selbst-Tests** des PLS. Der Mitarbeiter versucht alle Fragen möglichst gut zu beantworten. Unterstützt werden die Mitarbeiter von den Lernpaten (z.B. Eingabe der Antworten bei Sprachbarrieren).
- Nach Beantwortung der Fragen wird der Mitarbeiter um eine Selbsteinschätzung seines theoretischen und praktischen Know-Hows gebeten. Dies erfolgt anhand der 4 Qualifikationsstufen.
- Die Ergebnisse des Selbsttests und die Selbsteinschätzung des Mitarbeiters werden dem Meister zur Fremdeinschätzung vorgelegt.

## ➤ Weiteres Vorgehen und offene Fragen

- Usability
- Diagonale Karriere
- Bildungspass
- Lernbegleiter unterstützen

▶ Ende

Vielen Dank für deine Aufmerksamkeit!