



Ideenportal Qualifizierung
Weiterbildung. Anders. Gestalten.
Für Betriebsräte und Personalabteilungen

Wo die Schulung zum Erlebnis wird: Lerninseln bei fischer.



**Strategie
entwickeln**

**Grundlagen
schaffen**

**Kompetenzen
aufbauen**

www.ideenportal-qualifizierung.de

Ein Hinweis vorab: Erfolgreiche Weiterbildung braucht das Engagement beider Betriebsparteien. Die Einführung und Umsetzung der hier vorgestellten Weiterbildungskonzepte, -methoden und -werkzeuge sollten **Personalabteilung und Betriebsrat stets gemeinsam** voranbringen.

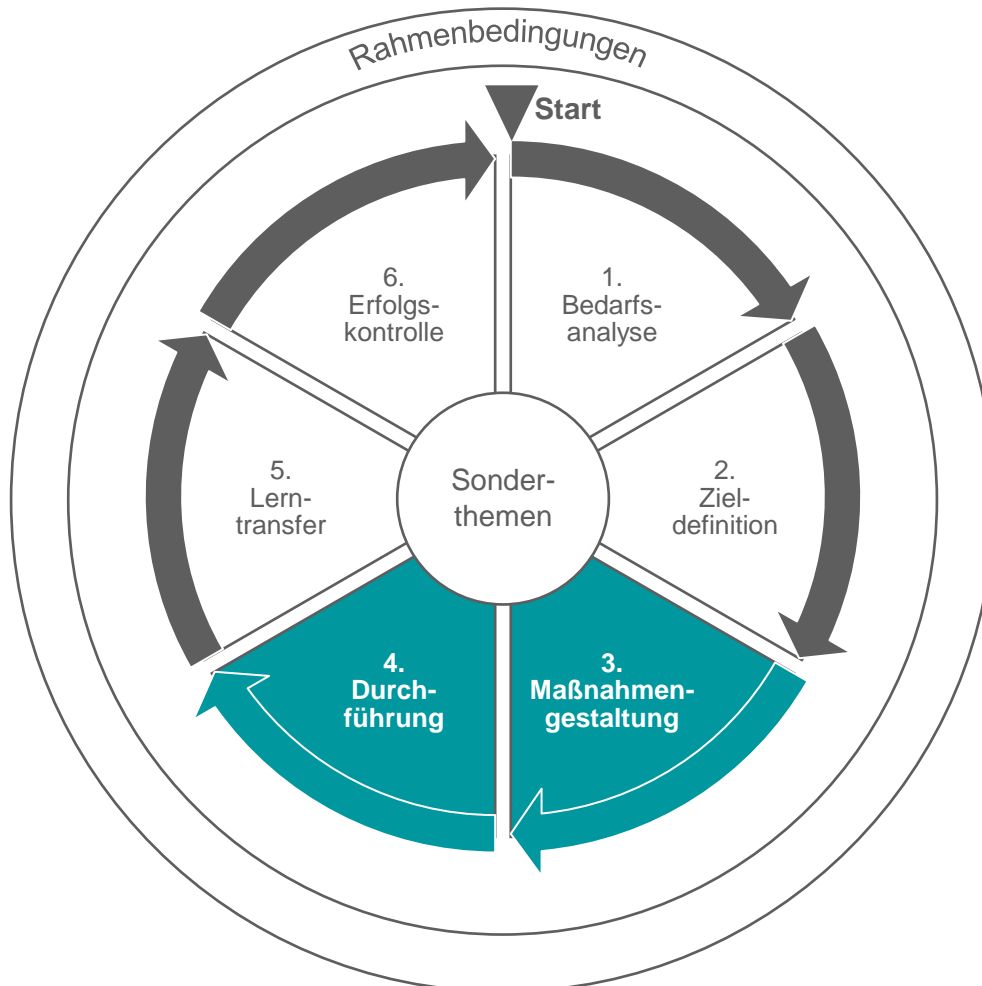
Worauf lasse ich mich ein?

- | | | |
|---|--|--|
| <p>Welche Ziele können wir erreichen?</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sie erlangen ein erstes Verständnis dafür, wie Lerninseln in der Produktion funktionieren und umgesetzt werden.. ➤ Sie erfahren, wie Sie selbst Standard-Schulungsthemen spannend gestalten können. |
| <p>Welchen Nutzen hat das für uns?</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sie gewinnen Ideen zum praxisnahen Lernen am Arbeitsort. ➤ Sie erfahren, was die Lerninseln bei fischer erfolgreich macht. ➤ Sie erhalten direkte Einblicke – auch aus Beschäftigtensicht |
| <p>Welche Voraussetzungen sollen erfüllt sein?</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ --- |
| <p>Welche Personen sollen wir einbinden?</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ --- |
| <p>Welcher Aufwand entsteht für uns?</p> | | <p>Sehr gering</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div> <p style="text-align: right;">Hoch</p> |
| <p>Wie schnell kann die Umsetzung erfolgen?</p> | | <p>Sehr schnell</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div> <p style="text-align: right;">Schrittweise</p> |

Wer sind „**Führungskräfte**“? Wenn wir in diesem Leitfaden von Führungskräften schreiben, dann meinen wir solche Personen im Betrieb, die **auf mittlerer oder unterer Ebene Verantwortung für die Führung des Personals** tragen – das muss nicht unbedingt disziplinarische Weisungsbefugnis bedeuten. Die Schichtleitung zählt beispielsweise auch zu den Führungskräften. Meinen wir den Vorstand und leitende Angestellte auf hoher Ebene, dann schreiben wir von der „**Geschäftsleitung**“.

Einordnung für Profis

Sie sehen unten einen **idealen Ablauf der Weiterbildungsaktivität** im Betrieb. Der **farbig hervorgehobene Teil** zeigt Ihnen, bei welchem Prozessschritt dieser Leitfaden Ihnen **hauptsächlich hilft**.



Die Darstellung hat die Form eines Kreislaufes, da **betriebliche Weiterbildung ein fortwährender Prozess** ist. Nach dem Abschluss einer Maßnahme können Sie fragen:

- Was wollen wir beim nächsten Mal besser machen?
- Haben wir den Weiterbildungsbedarf gedeckt?
- Ist inzwischen neuer Weiterbildungsbedarf entstanden?

Der Ablauf beginnt also von Neuem. Da es eine große Aufgabe darstellt, diesem Kreislauf komplett zu folgen, ist es sinnvoll, nach und nach an einzelnen Themen zu arbeiten. Auch so gelangen Sie mit der Zeit zu planvoller und vorausschauender Weiterbildung.

Rahmenbedingungen des Weiterbildungsprozesses sind zum Beispiel:

- Die Sicht der Führungskräfte auf Weiterbildung.
- Die Sicht der Mitarbeitenden auf Weiterbildung.
- Das Weiterbildungsklima im Betrieb.

Sonderthemen sind zum Beispiel

- Der Aufbau von Qualifizierungsverbänden gemeinsam mit anderen Betrieben.
- Die Organisation der Wissensweitergabe, wenn Expertinnen oder Experten gehen.

Wo die Schulung zum Erlebnis wird: Lerninseln bei fischer.

Der Inhalt im Überblick

Lernen mit allen Sinnen.....	5
An allen Standorten am Ort des Geschehens.....	6
Nachgefragt – Das sagen die Mitarbeitenden von fischer.....	8
Das ist für Sie vielleicht auch interessant	9
Haben Sie noch Fragen?.....	10
Unser weiterführendes Angebot für Sie	10
Ideenportal Qualifizierung: Die Module im Überblick	11

Was bedeutet ...?



Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Im Ideenportal ist eine Datei hinterlegt, die Sie bei der Arbeit mit diesem Leitfaden nutzen können.



Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Es gibt dazu einen weiteren Leitfaden im Ideenportal, den Sie nützlich finden könnten.



Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Es handelt sich um ein Thema oder ein spezielles Konzept, zu dem Sie im Internet mehr Informationen finden.

Lerninseln bei den fischerwerken



In der Fertigung des Befestigungsspezialisten fischer ist man an einfache, schnelle Optimierungslösungen gewöhnt. Aber Tischtennisbälle an einer Wand und ein Schuh unter einem Gewicht war auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Nordschwarzwald ein ungewöhnliches Bild.

Bald fand sich dafür aber eine (innovative) Antwort: Die Utensilien waren Bestandteil der praktischen Übungen innerhalb der Lerninseln. „Jedes neue Teammitglied wird auf sehr anschauliche Art und Weise in Sachen Arbeitssicherheit und Qualitätsbewusstsein fit gemacht. Mit den praktischen Übungen bleiben die Inhalte viel länger im Gedächtnis“, verdeutlicht Daniel Genking das Konzept dahinter. Er ist stellvertretender Geschäftsführer der fischer Consulting GmbH. Die Beratungsfirma ist Teil der fischer Gruppe und führte die Lerninseln an verschiedenen Standorten ein.

Lernen mit allen Sinnen

„Die Aktivitäten an der Lerninsel sind teilweise selbstgesteuert. Die Präsentationen laufen selbstständig ab. Damit kann sich jeder die theoretische Grundlage selbst erarbeiten. Einige Lerninhalte werden auch von einem Lerninseltrainer vermittelt.“

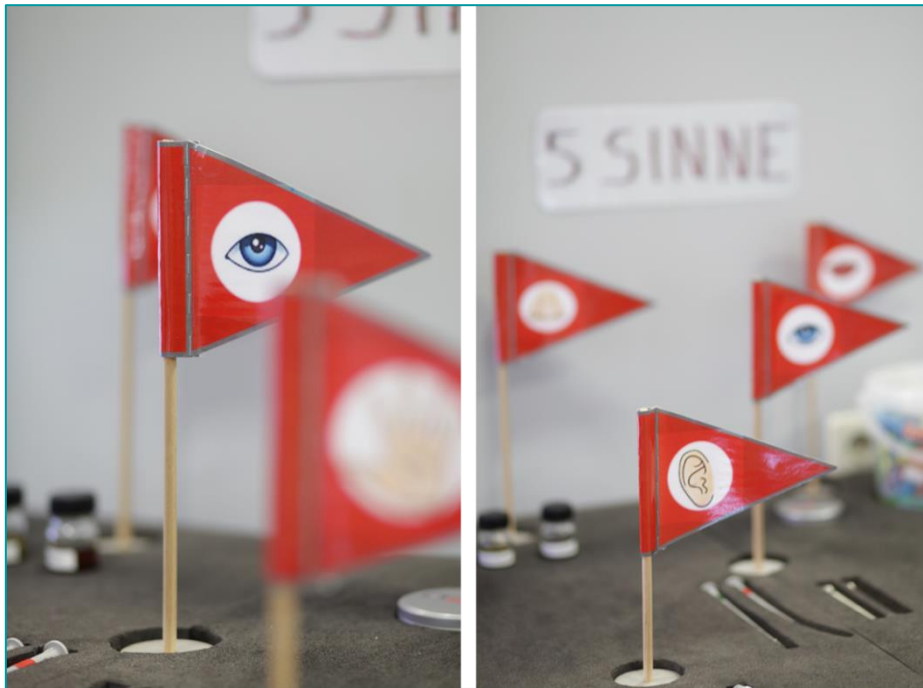
Markus Berg, Lerninsel-Pate
Standort Horb

Im Bereich „Arbeitssicherheit“ zeigt eine Präsentation, auf was es ankommt. Die Theorie wird durch praktische Übungen angereichert. Zum Beispiel wird demonstriert, wie wichtig Sicherheitsschuhe sind. Ein Gewicht fällt auf einen Sicherheitsschuh mit Tischtennisball in der Stahlkappe – der Ball bleibt unversehrt. Trifft das Gewicht auf einen ganz normalen Turnschuh, wird der Tischtennisball im Schuhinneren zerquetscht.

Über eine Demonstration wird verdeutlicht, wie sinnvoll es ist, die Augen zu schützen. Blickt man durch eine Schutzbrille, erlebt man, was sie bei herumfliegenden Teilen wie zum Beispiel Kunststoffgranulat abhält. Auch eine ergonomische Arbeitshaltung wird an der Wand trainiert: Man kann ausprobieren, wie sich am

gesündesten eine Mutter auf eine Gewindestange aufdrehen lässt. Darüber hinaus wird zum Beispiel auch die chemische Reaktion von Sekundenklebern und die Geruchs- und Rauchentwicklung bei Gefahrstoffen simuliert.

Um das Lernen mit allen Sinnen geht es beim zweiten Board. Hier wird geschmeckt, gerochen und gefühlt. Das heißt konkret: Unebenheiten, die am Produkt nicht vorkommen dürfen, können betastet und nicht mehr verwertbare Stoffe wie altes Öl gerochen werden. Dass sich auf rutschigem Untergrund nicht gut arbeiten lässt, merkt man spätestens, wenn man sich auf den präparierten Boden stellt. Und wie Qualität sich anhört, erfährt man, wenn man die beiden Klingeln an der Station ausprobiert. Auch hier werden Interessierte zunächst mit Theorie in Form einer Präsentation in die Welt des Lernens mit 5 Sinnen eingeführt.



An allen Standorten am Ort des Geschehens

Die bestückten Boards haben zwischenzeitlich an den deutschen Standorten Einzug gehalten und werden von Paten betreut. „Jeder, der eine Schulung erhalten hat, unterschreibt auf einem Formular. Damit dokumentieren wir, dass sich die Kollegen regelmäßig in der Lerninsel schulen“, erklärt Jörg Genkinger. Er ist als Prozesskoordinator für die Lerninsel am Stammsitz des Unternehmens in Tumlingen zuständig und ergänzt, dass jeder Mitarbeitende im Jahr eine Arbeitssicherheitsschulung durchlaufen müsse. Diese werde auch in der Lerninsel vorgenommen.

„Jeder Mitarbeitende absolviert einmal im Jahr eine Schulung im Rahmen der jährlichen Pflichtunterweisungen. Darüber hinaus werden alle neuen Teammitglieder geschult.“

Jörg Genkinger, Standort Tumlingen

An allen Standorten ist die Lerninsel am Gemba (Fachausdruck für „Ort des Geschehens“) angesiedelt. „Weil die Wege kurz sind und das Thema immer präsent ist und gelebt wird“, begründet Markus Berg von fischer automotive systems diese Entscheidung. Im Unternehmensbereich fischer automotive systems in Horb haben die Lerninseln mittlerweile eine zehnjährige Erfolgsgeschichte hinter sich.

„Die Einführung der Lerninseln war kein Problem. Die Schulungsstation wurde von allen Seiten voll akzeptiert.“

Markus Berg, Standort Horb

Mehrere Hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Schulungsstation bereits durchlaufen. Die Inhalte werden immer neu angepasst, weil sich Produkte, Sprache und Herausforderungen laufend ändern. „Es ist eine Initiative von Mitarbeitern für Mitarbeiter, denn die Kollegen haben die Insel füreinander aufgebaut und schulen sich auch gegenseitig darin“, erklärt Berg. Die Boards sind in ihrer Konzeption auf die jeweiligen Schulungsbedürfnisse der Belegschaft abgestimmt.

In Horb enthalten die Inseln zum Beispiel Informationen zur firmeneigenen Optimierungsphilosophie, dem fischer ProzessSystem. Darüber hinaus sind Montageübungen für die Fertigung der Automotive-Teile enthalten.



Nachgefragt – Das sagen die Mitarbeitenden von fischer

Wir wollen es noch etwas genauer wissen. Dafür sprechen wir mit einigen der Lerninsel-Paten bei fischerwerke. Sven Ankermann (Standort Denzlingen), Markus Berg (Standort Horb) und Jörg Genkinger (Standort Tumligen) stehen bereitwillig Rede und Antwort. Auch Daniel Genkinger, stellvertretender Geschäftsführer von fischer Consulting, und Andrea Stoll, Betriebsratsvorsitzende am Standort Tumligen sind mit dabei. Als erstes interessiert uns:

AQ: Was hat Sie zur Einrichtung der Lerninseln bewegt?

Daniel Genkinger: Wir haben alle zusammen nach einer Möglichkeit gesucht, wie wir verschiedene Aspekte wie zum Beispiel „Qualität“ und „Arbeitssicherheit“ darstellen können. Wir wollten etwas direkt am Ort des Geschehens schaffen, das verschiedene Themen erlebbar macht. Wir meinen, mit praktischen Beispielen prägt sich Wissen am besten ein. Wir zeigen auch Themen aus dem Nachhaltigkeitsmanagement auf: Es werden zum Beispiel Kosten für Druckverluste in den Druckluftleitungen verdeutlicht oder gezeigt, wie sich der Energieverbrauch reduzieren lässt. Beim Thema „5 Sinne“ schärfen wir die Sinne der Mitarbeiter. Oft hat man nämlich schon das „Gefühl“, dass etwas nicht richtig oder gut ist.

AQ: Wer war an der Einführung der Lerninseln beteiligt?

Jörg Genkinger: Die Lerninsel wurde mit vereinten Kräften konzipiert und gebaut. In der Konzipierung und Erarbeitung erhielten die einzelnen Teams Unterstützung von unserer fischer Consulting. Schließlich haben wir mit den Kollegen aus unserem Beratungsbereich, aber auch mit den Sicherheitsfachkräften, Führungskräften und Montage-Arbeitern die Boards aufgebaut. Netterweise sind wir zweitweise auch von den Auszubildenden unterstützt worden.

AQ: Und heute? Welche Mitarbeitende nehmen denn an den Lerninseln teil?

Sven Ankermann: Jeder Kollege - vom Disponenten, Teamleiter, Logistiker über den Instandhalter bis hin zum Maschinenbediener. Die Schulungen werden durch die Führungskräfte gesteuert. Die Lerninsel ist als Besprechungsraum im Outlook hinterlegt und kann durch die Führungskraft gebucht werden.

AQ: Worin liegt grundsätzlich der Mehrwert der Lerninseln für die Unternehmensgruppe fischer?

Markus Berg: Eine höhere Sensibilisierung der Mitarbeiter. Sie erleben, was passieren kann, wenn man sich falsch verhält oder wie man sich auf seine Sinne verlassen kann.

AQ: Welches Ziel wird mit den Lerninseln bei fischerwerke verfolgt? Wurde/wird das Ziel erreicht?

Daniel Genkinger: Das Ziel war, Arbeitsschutz und Qualität erlebbar zu gestalten. Dem Feedback nach zu urteilen, das wir seitens der Belegschaft erhalten haben, wurde dieses Ziel auch erreicht.

AQ: Was sagt der Betriebsrat denn zu den Lerninseln?

Andrea Stoll: Die Lerninseln erfüllen in unserer Fertigung eine wichtige Funktion. Sie machen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf verständliche und sehr anschauliche Art auf Themen aufmerksam, auf die bei der täglichen Arbeit geachtet werden muss. Sie sind lehrreich und präventiv zugleich. Denn sie dienen als vorbeugende Maßnahme, um Betriebsunfälle zu verhindern und Schäden vorzubeugen, die durch falsche Körperhaltungen entstehen.

AQ: Wie schaffen Sie den zeitlichen und finanziellen Freiraum für die Aktivitäten in den Lerninseln?

Daniel Genkinger: Die Arbeitsschutzschulungen müssen gesetzlich durchgeführt werden. Jeder vermiedene Arbeitsunfall spart ein Vielfaches der benötigten Zeit der Unterweisung ein. Dasselbe gilt für den Aspekt der Qualität. Wir wollen mit unseren hochwertigen und innovativen Produkten beim Kunden in Erinnerung bleiben und nicht mit Reklamationen.

AQ: Abschließend interessiert uns: Worin sehen Sie den bisher größten Erfolg der Lerninseln?

Sven Ankermann: In der Akzeptanz der Führungskräfte und der Mitarbeiter. Auch die positiven Rückmeldungen von unseren Mitarbeitern zählen wir zu den Erfolgen.

AQ: Welche Faktoren tragen wesentlich zum diesen Erfolgen bei?

Daniel Genkinger: An sich ist das Erfolgskonzept die Kombination aus Theorie und Praxis. Es ist kein trockenes Lernen, sondern ein Erleben. Auch Kontinuität ist wichtig – also das Dranbleiben. So stellt man sicher, dass über die Zeit, die seit der letzten Schulung vergangen ist, nichts vergessen wird. Darüber hinaus werden die Themen der Inseln immer wieder den aktuellen Rahmenbedingungen angepasst. Auch das ist ein maßgeblicher Grund für den Erfolg.

AQ: Das ist doch ein gutes Schlusswort. Vielen Dank an Sie alle für das offene und lehrreiche Gespräch.

Das ist für Sie vielleicht auch interessant

- Wie Sie selbst im Betrieb Lernorte aufbauen können, erfahren Sie z. B. im Leitfaden [☞ Schaffen Sie Zeiten und Räume, in denen gelernt werden kann.](#)
- Lernen und Arbeiten sinnvoll zu verbinden ist nicht einfach. Der Leitfaden [☞ Machen Sie Arbeitsprojekte zu Lernprojekten](#) gibt Ideen, wie es gelingen kann.
- Vielleicht wollen Sie auch einen ganz anderen Weg gehen? [☞ Gestalten Sie kurze Lerneinheiten wirksam und ansprechend.](#)
- Oder müssen Sie erst noch die Vorgesetzten an Bord holen? Dann [☞ Überzeugen Sie Führungskräfte im direkten Gespräch](#) von der Bedeutung der Weiterbildung.

Haben Sie noch Fragen?

- Zum Leitfaden?
- Zum Vorgehen bei der Einführung im Betrieb?
- Zu anderen Wegen, um Ihr Ziel zu erreichen?

Unser weiterführendes Angebot für Sie

- Beratung zur Einführung von Lerninseln oder ähnlichen Formaten in Ihrem Betrieb.
- Information zur Gestaltung alltagsnaher Weiterbildung.
- Unterstützung bei der Gestaltung moderner und innovativer Weiterbildung im Betrieb.

Kommen Sie einfach auf uns zu. Wir sind gerne für Sie da.

Ist Ihr Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband Südwestmetall, entstehen für die Beratung keine Kosten. Im Mitgliedsbeitrag ist unsere Leistung bereits enthalten.

AgenturQ

Lindenspürstraße 32
70176 Stuttgart

www.agenturq.de

Ihr Ansprechpartner:



Matthias Binder

 0711/3659188-12

 01520/2850907

 binder@agenturq.de



Eine gemeinsame Einrichtung von:



SÜDWESTMETALL

Bezirk
Baden-Württemberg

Sie möchten vorher genauer wissen, wie eine Beratung durch die AgenturQ abläuft?

Hier finden Sie die Antwort: <https://www.agenturq.de/service/beratung/>.

Ideenportal Qualifizierung: Die Module im Überblick

Unter www.ideenportal-qualifizierung.de haben Sie kostenfreien Zugang zu zahlreichen Handlungshilfen, Leitfäden und guten Beispielen aus der Praxis rund um Weiterbildung.

Strategie entwickeln	Grundlagen schaffen	Kompetenzen aufbauen
Wo haben wir Bedarf für Weiterbildung und welchen?	Wie gewinnen wir unsere Führungskräfte für Weiterbildung?	Wie helfen wir Mitarbeitenden, denen Grundwissen fehlt?
Was können unsere Mitarbeitenden eigentlich schon alles?	Wie machen wir Lernen im Betrieb zur Selbstverständlichkeit?	Wie ermöglichen wir Lernen während und durch die Arbeit?
Wie können wir mit anderen Firmen zusammenarbeiten?	Wie bauen wir Lernen in den Arbeitsalltag ein?	Wie machen wir Mitarbeitende fit für häufige Veränderungen?
Welche AgenturQ-Werkzeuge helfen uns außerdem?	Wie ermöglichen wir Lernen, obwohl die Zeit dafür fehlt?	Wie erhalten wir Wissen im Betrieb? Wie machen wir es nutzbar?

Im **Ideenportal** finden Sie diesen Leitfaden unter dem Link:

https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/IPQ_GB_Lerninseln_fischer.pdf

oder über den Pfad:

Kompetenzen aufbauen

- ▷ Wie ermöglichen wir Lernen während und durch die Arbeit?
- ▷ Wie schaffen wir Möglichkeiten für stetiges Lernen?

Impressum

Herausgeber:

**Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.**

Lindenspürstraße 32

70176 Stuttgart

Tel.: 0711/3659188-0

info@agenturq.de

www.agenturq.de

Stand: Mai 2019

Uns ist es wichtig, dass wir den Anforderungen und Wünschen der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gerecht werden. Daher überarbeiten wir unsere Veröffentlichungen regelmäßig. Sehr gerne berücksichtigen wir in einer Neuauflage des Leitfadens Ihre Rückmeldungen. Haben Sie Änderungswünsche, einen möglichen Ergänzungsbedarf, Kritik und natürlich auch Lob, schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an binder@agenturq.de.

Quellenangaben

fischerwerke GmbH & Co. KG
EIN UNTERNEHMEN DER UNTERNEHMENSGRUPPE FISCHER
Klaus-Fischer-Straße 1
72178 Waldachtal

Bildnachweise

fischerwerke GmbH & Co. KG
EIN UNTERNEHMEN DER UNTERNEHMENSGRUPPE FISCHER
Klaus-Fischer-Straße 1
72178 Waldachtal

Ausgewählte-Symbole von icons8:

- Download: <https://icons8.com/icon/14100/herunterladen>
- Link: <https://icons8.com/icon/16073/link>
- Externer Link: <https://icons8.com/icon/16139/externer-link>

Alle weiteren verwendeten Bilder und Grafiken sind unter der Pixabay Lizenz oder der Pexels Lizenz zur Nutzung – auch ohne Namensnennung – freigegeben oder Eigentum der AgenturQ.

QR-Codes erstellt mit <https://www.qrcode-monkey.com/de>.



Ideenportal Qualifizierung

Weiterbildung. Anders. Gestalten.
Für Betriebsräte und Personalabteilungen

Ein Angebot der



Agentur zur Förderung
der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.

Eine gemeinsame Einrichtung von:



SÜDWESTMETALL

Bezirk
Baden-Württemberg



www.ideenportal-qualifizierung.de