



Projekträger:

AGENTUR



Wissenschaftliche Begleitung:

IT⁺3
INSTITUT
TECHNIK
UND
BILDUNG

Aktuelle Tendenzen der Weiterbildung für einfache Arbeit

Prof. Dr. Peter Röben

Gastwissenschaftler am ITB, Pädagogische Hochschule
Heidelberg

WAP Fachtagung: Moderne Weiterbildungskonzepte für
An- und Ungelernte Mai 2006, Filderstadt

Das Projekt wap wird gefördert aus Mitteln
der Zukunftsoffensive Junge Generation
vom Wirtschaftsministerium
Baden-Württemberg



wap

weiterbildung im prozess der arbeit

wap

www.wap.agenturQ.de



Anforderungen an Projekt-Unternehmen

- Behauptung auf gesättigten Märkten: Kochplatten, Haushaltsgeräte
- Behauptung auf Märkten mit aufkommender neuer Konkurrenz (Aluminiumverbundplatte)
- Behauptung in der Zulieferindustrie für die Automobilindustrie (Ölfiler)



Technische Innovationen der letzten Jahre

- Aufbau von flexiblen Fertigungsstrukturen (Abschaffung von starren Fließbändern)
- Investitionen in neue, schnellere Fertigungstechnologie (mehr Ausstoß pro Zeiteinheit)
- Investitionen in Fertigungstechnologien für die Ausweitung der Produktpalette (neue Materialien, neue Verfahren)



Organisatorische Veränderungen der letzten Jahre

- Einführung und Entwicklung der Gruppenarbeit
- Aber auch Verkümmern und Abschaffung von Gruppenarbeit
- Einführung und Entwicklung von Qualitätsmanagementsystemen, insbesondere SixSigma



Sicht der Betroffenen: Gruppenarbeit

- *„Wir machen ja jetzt selbst solche Verbesserungsvorschläge. Früher hat es geheißen, wenn man zu XXX geht, gibt man seinen Verstand vorne beim Pförtner ab und holt ihn abends wieder ab. Aber jetzt ist das anders“*
- *„Jeder guckt auch, dass es funktioniert, jeder setzt sich ein. Da wird auch nicht so genau nach der Uhr geguckt, wenn man Feierabend hat und da ist noch was zu tun, dann macht man das noch. Das war früher anders. ... Der einzelne kennt sich jetzt viel besser aus. ... Man war ziemlich unselbständig.“*



Sicht der Betroffenen: Weiterbildung

„Für die Mitarbeiter ist in letzter Zeit schon viel angeboten worden: richtiges Stecken, Kleben, Schrauben. Viele Angebote wurden gemacht. Was ich als Ausländerin super fand: Die Deutschkurse, die angeboten werden. Ich kenne einige Firmen, aber so etwas bietet von denen keine an. Oder unser Gesundheitszentrum. Wir haben hier ja alle die gleichen Wehwehchen Schulter, Nacken, Rücken und Arme. Ich muss sagen, die Firma XXX gibt uns da schon viel. Nicht nur die obere Etage hat Schulungen bekommen, sondern wir auch Schichtführer, GK, Prüfer ...“



Auswirkungen auf die Weiterbildung im Feld der einfachen Arbeit

- Boom von Weiterbildung bei Einführung von Gruppenarbeit
- Aber nachfolgend teilweise völliges Erliegen der Weiterbildung
- Neue Formen der arbeitsnahen Weiterbildung entstehen im Gefolge von Qualitätsmängeln
- Ein Unternehmen nimmt den Begriff Bildung ernst und vermittelt in Seminaren Hintergrundwissen über betriebliche Prozesse (durchgeführt z.B. von Ingenieuren des eigenen Hauses)
- *In der Summe: WB ist eine abhängige Variable des Alltagsgeschäftes und wird selten strategisch begriffen.*



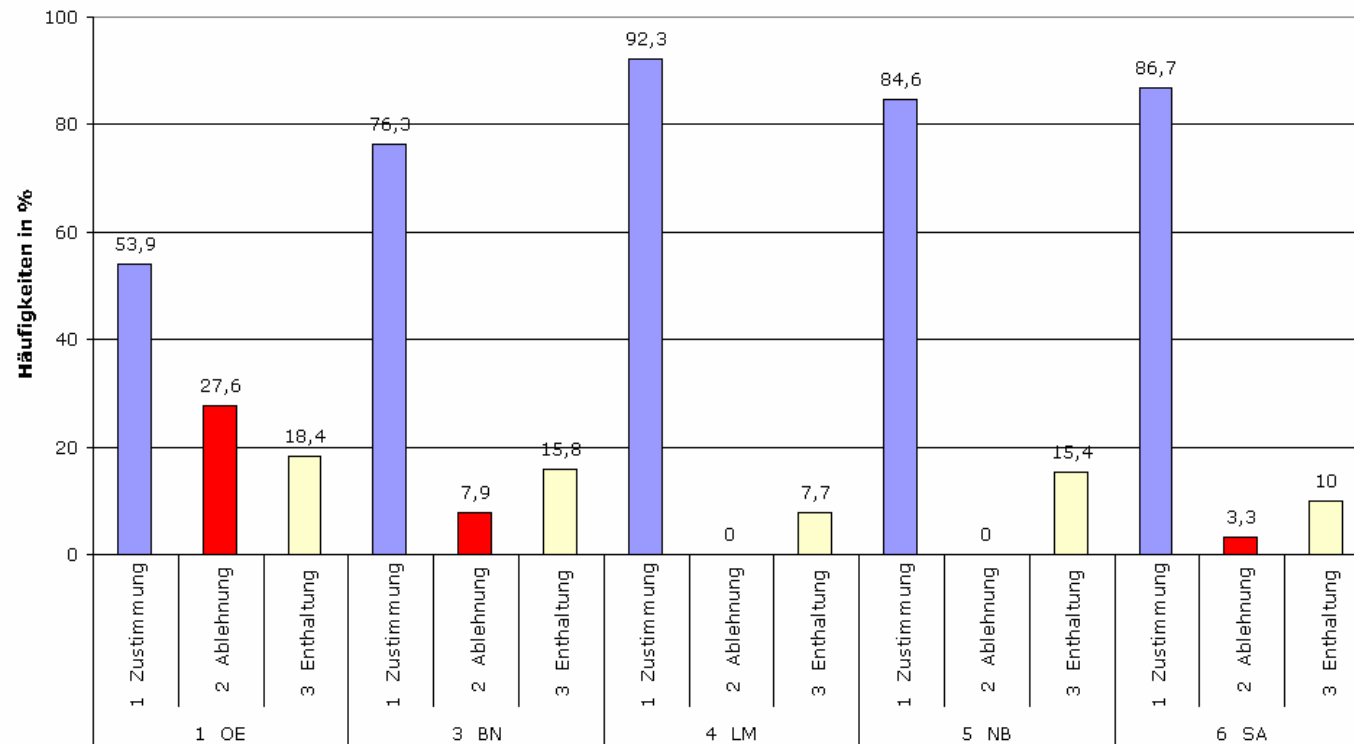
Defizite der Weiterbildung

*Was kann man aus den Ergebnisse der
Weiterbildungsbedarfsanalyse ablesen?*



Empirische Ergebnisse der Voruntersuchung

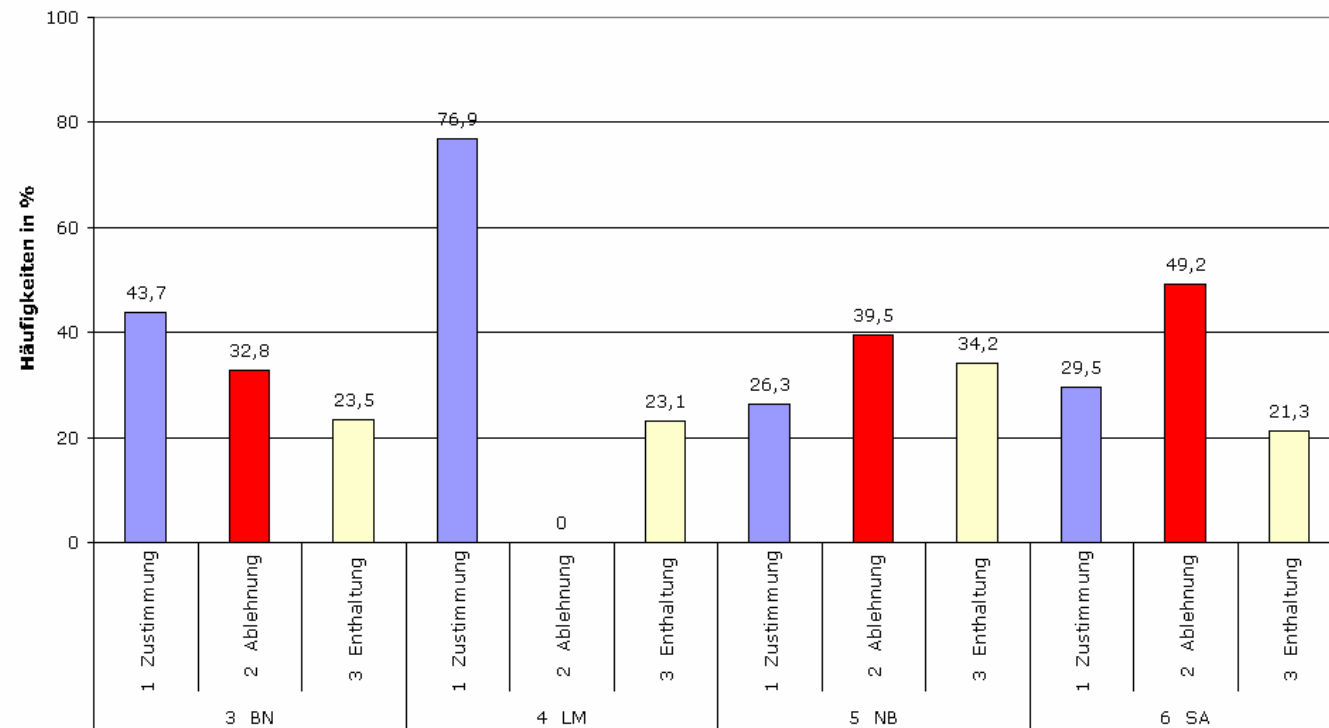
f11 Meine Arbeitsanweisungen sind eindeutig





Empirische Ergebnisse der Voruntersuchung

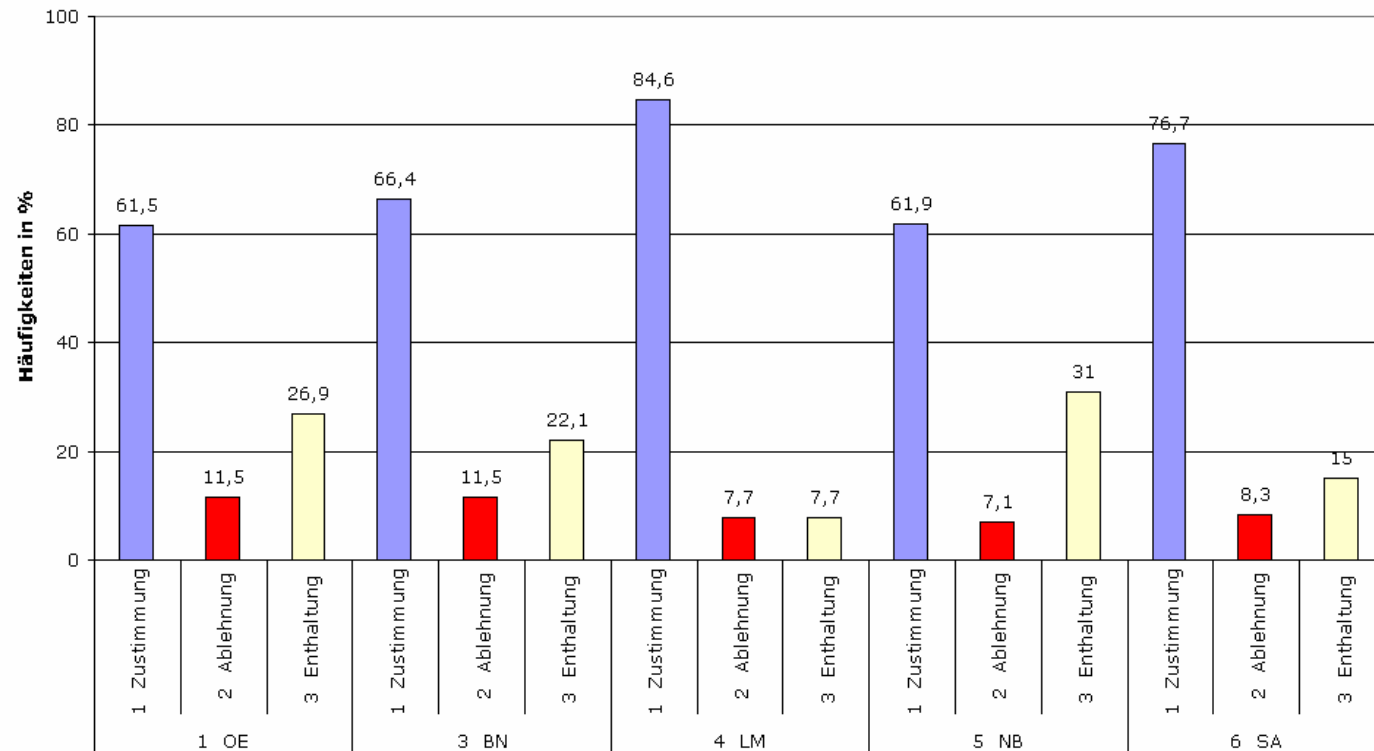
f110 Wir werden an der Erstellung von Arbeitsanweisungen beteiligt





Empirische Ergebnisse

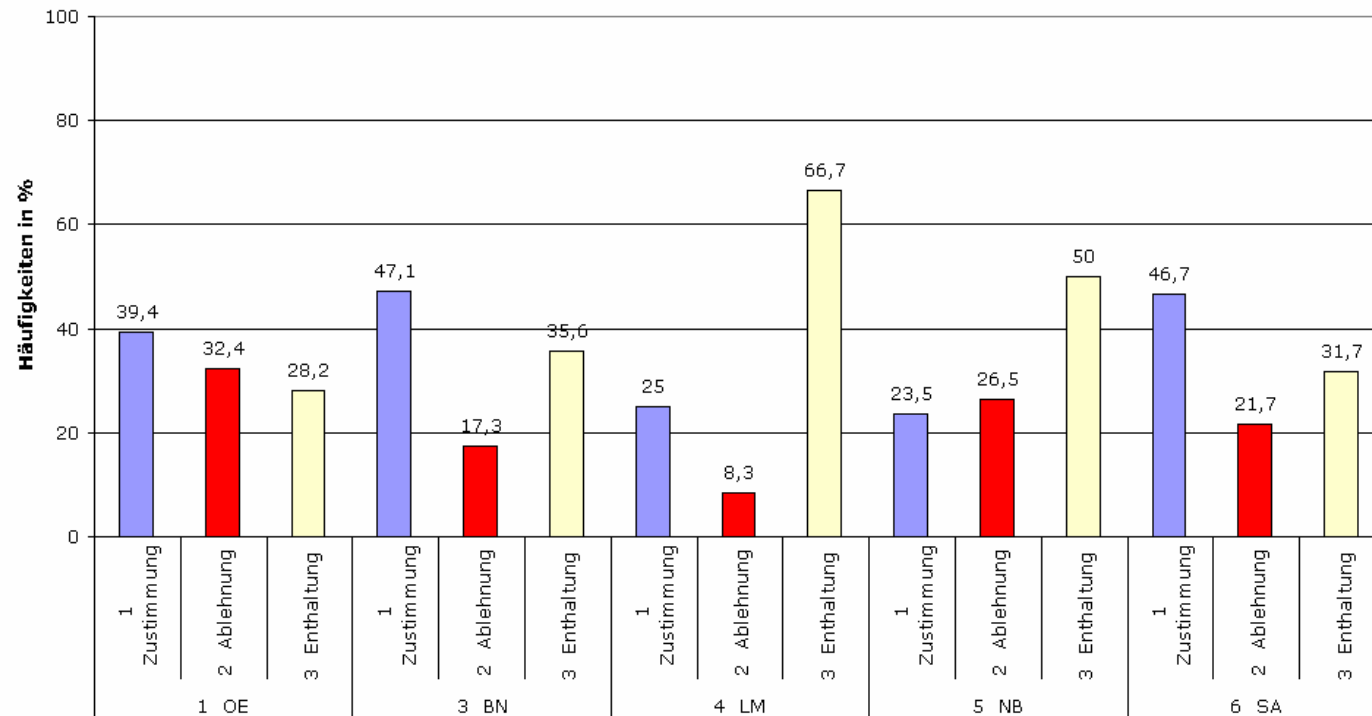
f25 Es belastet mich nicht, dass ich immer weiter lernen muss





Empirische Ergebnisse

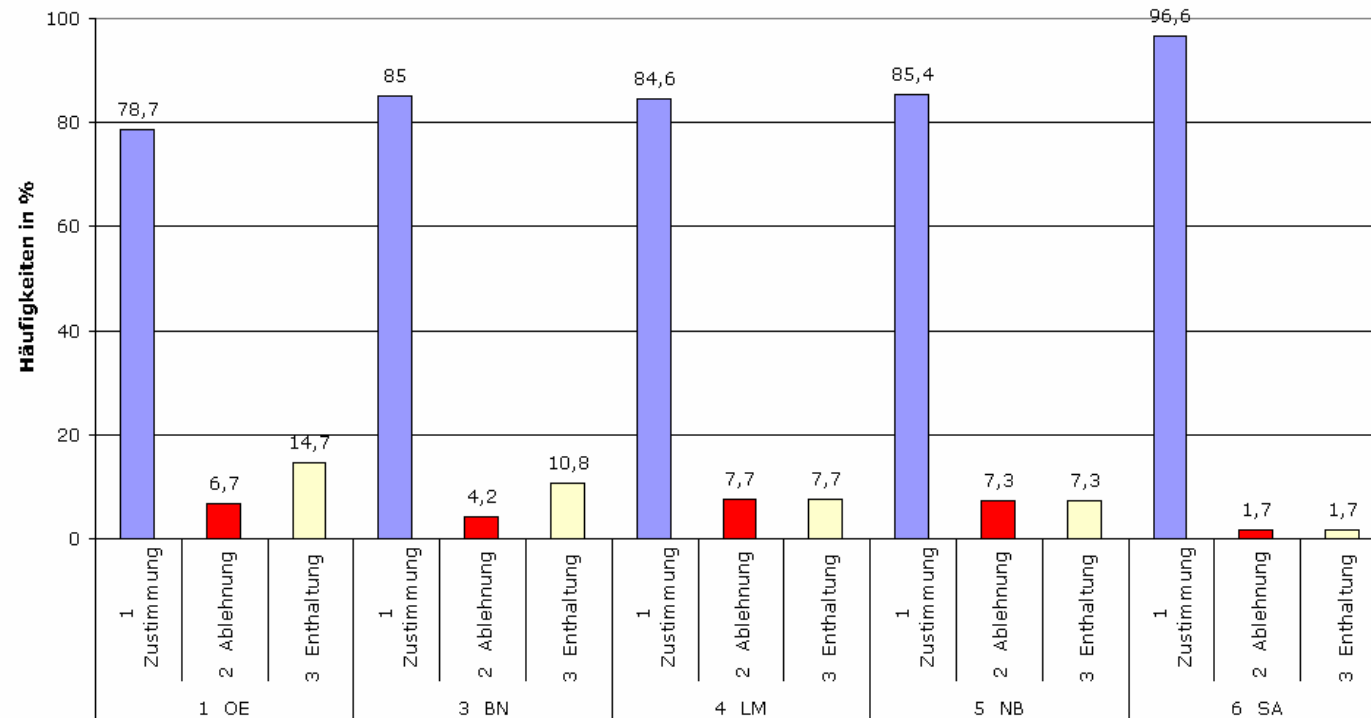
f210 Auf das, was ich in der Weiterbildung gelernt habe, hatte ich viel Einfluss





Empirische Ergebnisse

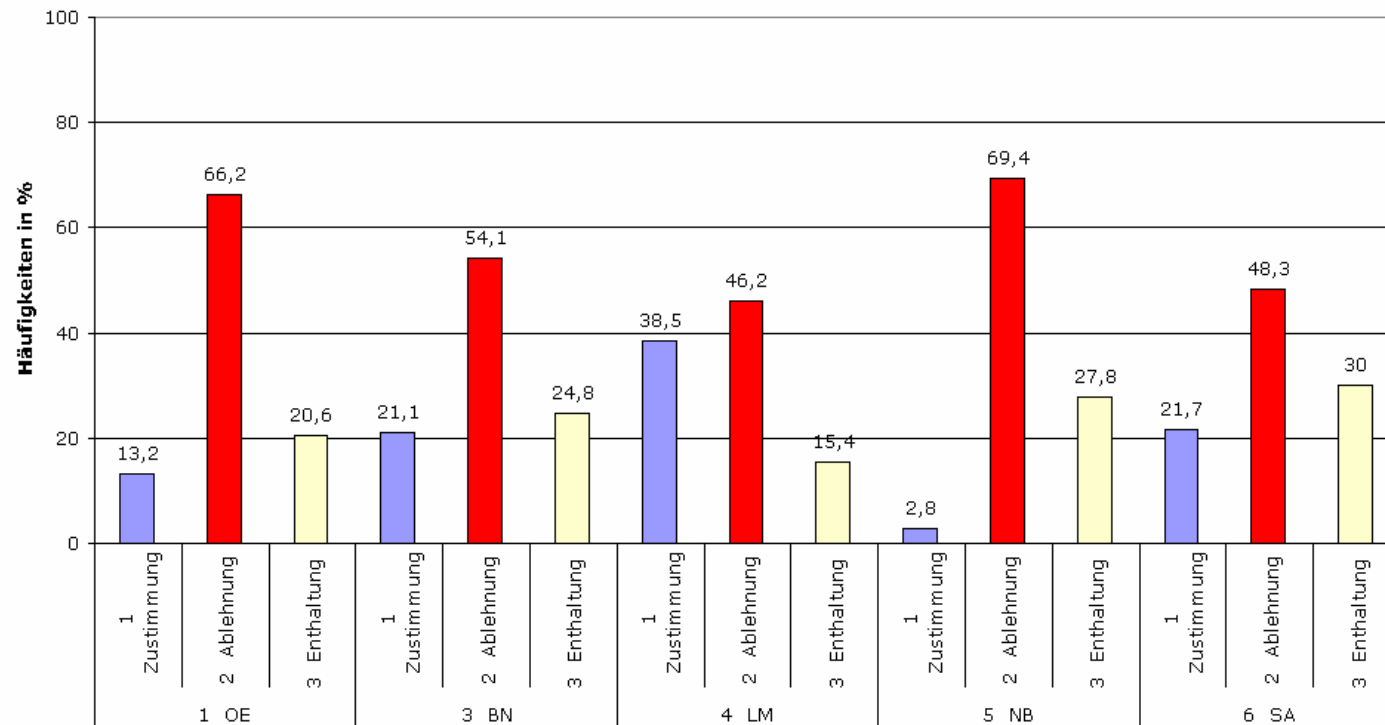
f54 Was unsere Kunden über unsere Produkte denken, finde ich wichtig





Empirische Ergebnisse

f51 Ich bin in den Erfahrungsaustausch mit Kollegen aus anderen Betrieben einbezogen





Fazit

- Die Firmen unternehmen einige Anstrengungen im Feld der Weiterbildung
- Deutlich zu erkennen: Wenig Mitgestaltung der Werker
- Widerspruch zur Strategie der umfassenden Nutzung des Potentials des Arbeitsengagement aus freien Stücken



Zusammenfassung der Ergebnisse der WBA

- Kriterium 1: Organisationale Routinen und Verfahren (z.B. standardisierte Arbeitsabläufe) werden permanent evaluiert und weiterentwickelt. **Ist am besten erfüllt.**
- Kriterium 2: Formelle und informelle Lernprozesse werden evaluiert und weiterentwickelt. **Große Differenzen zwischen den Unternehmen.**
- Kriterium 3: Organisationstransformationen gehören zur Unternehmenskultur. **Widersprüchliches Feld wg. Arbeitsplatzabbau.**



Zusammenfassung der Ergebnisse der WBA

- Kriterium 4: In der Organisation wird Wissen auf den verschiedensten Ebenen kreiert (nicht nur durch Manager oder Wissenschaftler) und für seine Distribution und Nutzung gesorgt. **Systematische Einbeziehung des Erfahrungsschatzes lange noch nicht gegeben.**
- Kriterium 5: Das Lernen von Anderen, bzw. von der Umwelt wird gefördert und systematisch evaluiert. Resultate werden assimiliert und den Zielen des eigenen Unternehmens angepasst. **Auf der Ebene der Werker sehr unterentwickelt.**



Aufgaben der Weiterbildung aus Sicht von WAP

- Entwicklung eines strategischen Konzeptes für die Weiterbildung einfacher Arbeit
- Das Lernen im Prozess der Arbeit muss mit dem Lernprozess der Organisation verknüpft werden
- Die Organisation muss das Lernen katalysieren: ALP's, Lernberater, Seminare
- Um die Resultate der Weiterbildung zu erfassen benötigt man ein Konzept für die Evaluation der Kompetenzentwicklung



WAP-Kompetenzfelder

nach Lantz und Friedrich (Handbuch Kompetenzmessung)

1. Arbeitsprozesskompetenz
2. Kompetenz für die Prioritätensetzung und Koordinierung von Arbeitsaufgaben.
3. Kompetenz für die Handhabung von Störungen und Neuigkeiten
4. Kooperationskompetenz für die Handhabung von Kontakten und Kommunikation
5. Kompetenz für die (Mit-)Gestaltung der Arbeitsorganisation
6. Kompetenz für Qualitätsmaßnahmen
7. EHS-Kompetenz

Weiterbildungsmaßnahmen müssen die Kompetenzentwicklung auf diesen Feldern messbar verbessern!



Kompetenz des WAP-Projektes

1. Weiterbildungsbedarfanalyse
2. Partizipative Entwicklung von Weiterbildungsprofilen
3. Partizipative Entwicklung von ALP's
4. Lernberaterseminare
5. WAP-Seminare
6. Kompetenzmessung

Diese Elemente des WAP-Projektes können von interessierten Unternehmen übernommen werden.