

PROJEKTKURZBESCHREIBUNG

FIT MIT ALTERNDEN BELEGSCHAFTEN: QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE IM KOHLERÜCKZUGSGEBIET FÜR DEN KREIS RECKLINGHAUSEN

PARTNER:



CE-Consult
Curt Ebert GmbH & Co. KG

Westfälische Str. 173 • 44 309 Dortmund • Tel.
0231 – 20 200 – 0 • Fax: 0231 – 20 200 - 24

DR. ANDREAS BACH
Tel. 0231 – 20 200 – 15
Andreas.Bach@curt-ebert.de

ANTRAGSTELLER:



SI - Soziale Innovation
research & consult GmbH

Deutsche Str. 10 • 44 339 Dortmund • Tel. 0231 –
88 08 64 – 0 • Fax: 0231 – 88 08 64 – 29

DR. UWE JÜRGENHAKE
Tel. 0231 – 88 0 8 64 – 11
juergenhake@soziale-innovation.de

DR. CORDULA SCZESNY
Tel. 0231 – 88 0 8 64 – 12
sczesny@soziale-innovation.de

1. Juli 2008

1. Die Ziele des Vorhabens

Immer mehr Betriebe in der Region stehen vor folgendem Dilemma: Einerseits müssen sie sich ständig steigenden und sich immer schneller wandelnden Markt- und Kundenanforderungen stellen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Beides ist nur mit kompetenten und flexibel einsetzbaren Mitarbeiter/innen, deren Qualifikation auf dem aktuellsten Stand ist, leistbar. Dafür stehen ihnen Belegschaften zur Verfügung, deren Kompetenz sehr einschlägig ist und damit schwer auf andere Tätigkeiten transferierbar ist, sei es im selben oder einem anderen Betrieb.

Andererseits haben viele Betriebe bereits heute Probleme damit, überhaupt qualifiziertes Personal zu finden. Der demografische Wandel wird den sich in der Branche bereits heute langsam abzeichnenden Fachkräftemangel zukünftig noch verstärken.

Innovative Formen der (Weiter-)Qualifizierung der Beschäftigten sind ein möglicher Ausweg. Sie stellen einen wesentlichen Schlüssel zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit dar und bilden die Voraussetzung für eine dauerhaft erfolgreiche Positionierung am Markt. Davon profitieren sowohl die Betriebe als auch deren Beschäftigte:

- Die Produktivität wird erhöht und damit die Wirtschaftlichkeit gesteigert.
- Arbeitsplätze werden gesichert.
- Die Qualifikation der Mitarbeiter/innen bleibt auf dem aktuellsten Stand.
- Ein flexiblerer Personaleinsatz wird möglich.
- Die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen wird erhöht.
- Die Möglichkeit des persönlichen beruflichen Aufstiegs wird geschaffen.

Die Unternehmen des Mittelstandes tun sich allerdings häufig schwer,

- ihre Weiterbildungsbedarfe zu benennen,
- Formen der außer- und innerbetrieblichen Weiterbildung zu definieren,
- für Ältere (45+) angemessene Lernmethoden anzuwenden,
- Weiterbildung in größerem Stile organisatorisch wie finanziell zu realisieren,

sowie

- Personalentwicklung und Qualifizierung mit den in der Regel notwendigen arbeitsorganisatorischen wie arbeitszeitsystembezogenen Veränderungen zu kombinieren.

Werden hierfür Lösungen gefunden, lassen sich erstaunliche Aktivitäten entwickeln, unter hoher Akzeptanz der Beschäftigten. Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik stellt die Bundesagentur für Arbeit zudem einige Instrumente zur Verfügung, welche die Qualifizierung Beschäftigter finanziell erleichtern. Das Land NRW stellt ergänzend gerade für Beschäftigte in KMU einige Fördermaßnahmen zur Verfügung.

Neben fachlich – inhaltlicher Begleitung müssen aber auch einfache Werkzeuge und Instrumente zur Verfügung gestellt und eingeübt werden, um nachhaltige Wirkungen zu erzielen.

Aus diesem Grunde soll in diesem Projekt systematisch und durchgängig eine Perspektive eingenommen werden, die den Betrieb als Ort des Geschehens in den Mittelpunkt stellt. Die

Befriedigung der Bedarfe der Beschäftigten und der Betriebe sowie die Lösung betrieblicher Umsetzungsprobleme sind die handlungsleitenden Grundsätze.

Die Arbeitsziele des Vorhabens sind wie folgt zu beschreiben:

- 1 Unterstützung von Unternehmen bei der **Personalentwicklung und Qualifizierungsbedarfsermittlung** und -planung insb. für ältere Beschäftigte (45+)
- 2 Entwicklung **maßgeschneiderter Lernkonzepte**, die in jeder Hinsicht den individuellen wie den betrieblichen Möglichkeiten und Interessen entsprechen.
- 3 **Begleitung bei der Umsetzung** dieser Qualifizierungen
- 4 **Hilfe zur Selbsthilfe** durch Verankerung einfacher Instrumente
- 5 **Schaffung von Nachhaltigkeit** Implementation von einfachen Personalentwicklungssystemen
- 6 **Ganzheitliche Betrachtung** der Auswirkungen von Qualifizierung in bezug auf die **Arbeitsorganisation**, die **Arbeitszeitgestaltung** und **Gesundheitsförderung**
- 7 **Schneeballeffekte** im Kreis Recklinghausen durch kontinuierliche und umfangreiche Transfer- und Marketingaktivitäten

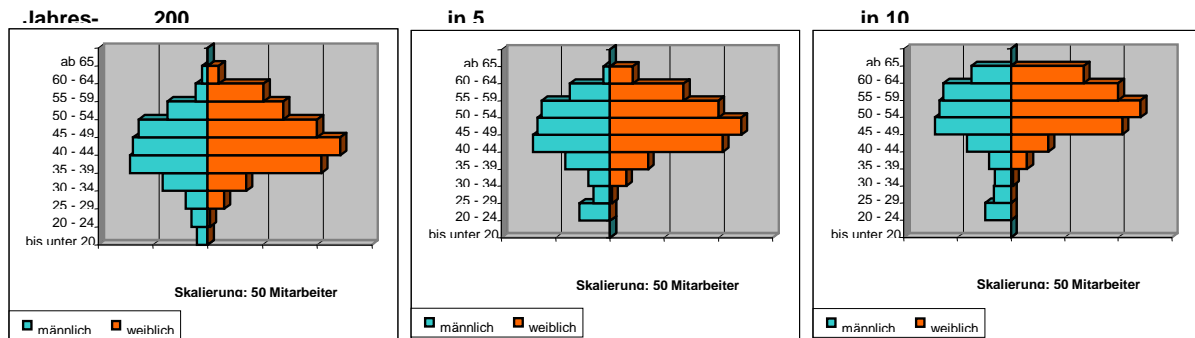
Nutzen für Unternehmen und Beschäftigte

Der Nutzen für die Unternehmen bzw. die Beschäftigten liegt auf folgenden Ebenen:

- Einrichtung eines systematischen Systems von Personalentwicklung, welches mit den angrenzenden Gestaltungsfeldern des Personalmanagements im Betriebe eng verzahnt wird.
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus und Erhalt bzw. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit.
- Erhalt und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der (älteren) Belegschaftsgruppen.
- Verbesserung des Ratings nach BASEL II, was die Kosten für Fremdkapitalaufnahme verringert.

3.2 Wirtschaftlich mit alternden Belegschaften: Ist-Situation und Entwicklungsszenarien (Arbeitspaket 2)

Beispiel für eine Altersstrukturanalyse. Auswertungen auch nach Abteilungen möglich.



3.3 Die Qualifizierungsbedarfe Älterer konkret (Arbeitspaket 3)

Beispiel einer zusammengefassten Auswertung des Kompetenzstands und Qualifizierungsbedarfs in der Dreherei eines fiktiven Unternehmens.

Firma Mustermann		Bereich Werkstätten			Abteilung Dreherei			
Perspektive der Auswertung: Konsens								
Arbeitsplätze	wird beherrscht			wird bedingt beherrscht			wird nicht beherrscht	Interesse/ Potential
	SOLL	IST	Differenz	SOLL	IST	Differenz	IST	
Drehmaschine 1	4	6	2	0	2	2	0	1
Drehmaschine 2	3	1	-2	0	1	1	6	5
Drehmaschine 3	3	2	-1	0	0	0	6	3
Drehmaschine 4	3	3	0	0	0	0	5	4
Drehmaschine 5	3	3	0	0	2	2	3	4
Drehmaschine 6	3	1	-2	0	2	2	5	4

Legende grün Qualifizierungsüberhang
rot Qualifizierungsbedarf

3.4 Bestimmung der Lehrformen und -orte (Arbeitspaket 4)

Auszug aus einer Arbeitsmappe

für den Getriebepfprüfstand bei der Maschinenfabrik Völkmann GmbH in Dortmund

Prüfstand Getriebewerkstatt	Seite - 4 -		
4. Zwischengetriebe* montieren (optional) – hängt von Übersetzung ab			
<p>*= Ob ein Zwischengetriebe nötig ist, hängt von der Übersetzung des Getriebes ab. Ab 12:1 ist ein Zwischengetriebe nötig. Siehe Prüfbericht!</p> <p>1. Zwischengetriebe mit Kran holen und über die Kardanwelle mit Bremse verbinden</p> <p style="margin-left: 40px;">→ Zwischengetriebe muss in der Flucht (gerade zur Bremse) ausgerichtet sein!!</p>			
			
1. Was ist besonders wichtig?	2. Was ist besonders schwierig?	3. Wo können Gefahren entstehen?	4. Was gefährdet am meisten die Testqualität?
<p>Darauf achten, ob ein Zwischengetriebe erforderlich ist → Bremse schaltet ab</p> <p>Kardanwelle verwenden → gleicht Höhenunterschiede aus</p> <p>Kardanwelle nicht zu weit herausziehen</p> <p>Schrauben fest anziehen</p>			<p>Unachtsamkeit</p> <p>Hektik</p> <p>Unsachgemäßer Aufbau</p>

3.5 Qualifizierungsplan, Teilnehmer/innen, Umsetzung (Arbeitspaket 5)

Maschinenbediener																				
Bearbeitungszentrum																				
		Anlagenbedienun			Qualitätssicherung gemäß Prüfplan			Korrigieren			Programmänderungen vornehmen			Rüsten			Maschinen-instandhaltung			
Name	Summe Qualif.-std.	IST	Pot.	Q.-Std.	IST	Pot.	Q.-Std.	IST	Pot.	Q.-Std.	IST	Pot.	Q.-Std.	IST	Pot.	Q.-Std.	IST	Pot.	Q.-Std.	
A	0																			
C	50												25			25				
D	35			15									20							
E	60			15									20			25				
F	45												25			20				
G	42			15			2						25							
L	20															20				
M	60			15									20			25				
N	25												25							
O	0																			
P	0																			
Q	50												25			25				
R	40												20			20				
S	25			25																
T	20												20							
U	20												20							
V	25															25				
Y	25			25																
Z	20												20							
AE	0																			
AF	60			15									25			20				
AG	0																			
AH	20												20							
Gesamt-std.	642			125			2				0		310			205				0

Volle Beherrschung						
SOLL	18	18	12	18	12	9
IST	11	17	12	2	3	12
Differenz	-7	-1	0	-16	-9	3

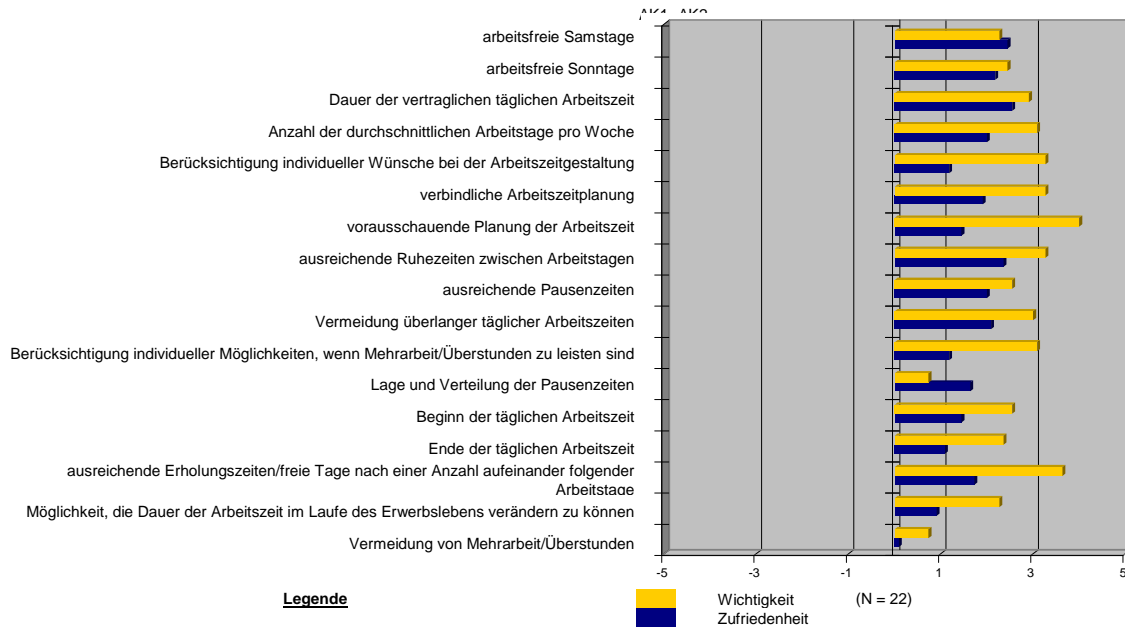
■ wird beherrscht
■ Interesse + Potential zur Qualifizierung
positive Zahl: (Über-)deckung

■ wird bedingt beherrscht
■ Uneinigkeit
negative Zahl: Qualifizierungsbedarf

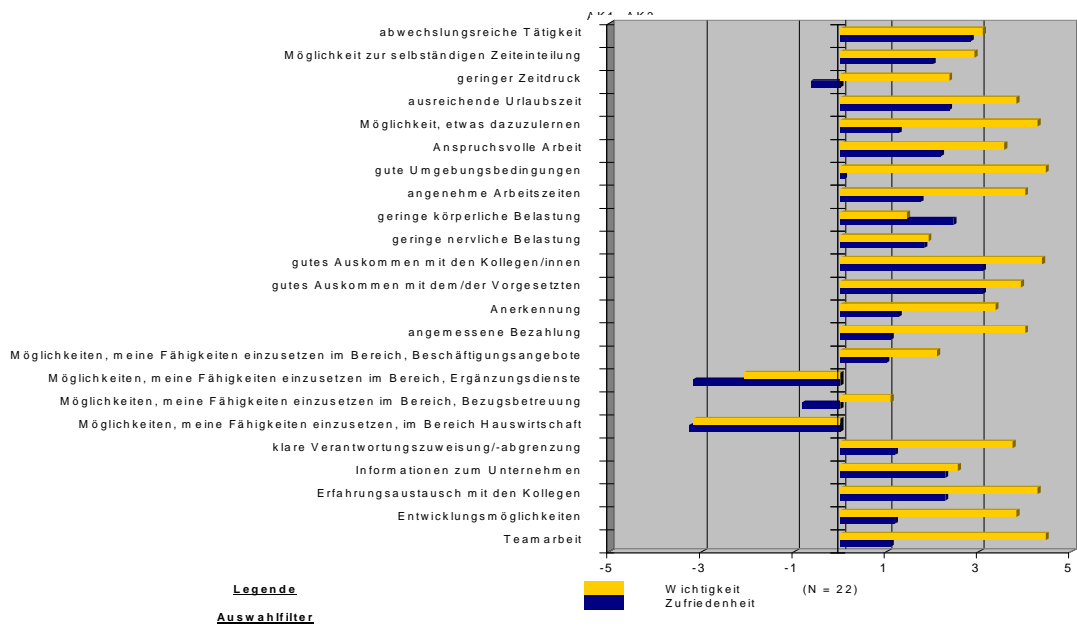
■ wird nicht beherrscht
■ kein Q.-Interesse + -Potential

3.6 Anpassungen in der Arbeitsorganisation und dem Arbeitszeitsystem (Arbeitspaket 6)

Vergleich Wichtigkeit und Zufriedenheit - Arbeitszeit



Vergleich Wichtigkeit und Zufriedenheit - Arbeitsbedingungen



3.7 *Werkzeuge und Instrumente für die Unternehmen* (Arbeitspaket 7)

Eine Reihe von Instrumenten wurde bereits erfolgreich erprobt. Genannt sei hier:

- ABAS – Analyse betrieblicher Altersstrukturen,
- Demografie – Check,
- KoMeT – Kompetenzen erfassen, Trainingsbedarfe ermitteln, Qualifizierungen planen,
- BAZ – Betrieblicher Arbeitszeit – Check,
- Gesundheitscheck
-

3.8 *Marketing und Transfers: regionale Aktivitäten* (Arbeitspaket 8)

Im Rahmen des Projektes sollen zahlreiche regionale und einige überregionale Veranstaltungen stattfinden, die alle die Aufgabe haben:

- Erfahrungen auszutauschen,
- Informationen vermitteln,
- Netzwerke knüpfen.

Dabei muss berücksichtigt werden, dass die angesprochenen Unternehmen ein eingeschränktes Zeitbudget haben. Daher soll auf das in anderen Regionen sehr erfolgreiche Unternehmensfrühstück in vielen Fällen zurückgegriffen werden. Dabei soll auch der Arbeitgeberverband Emscher Lippe einbezogen werden.

Auch die Betriebsräte sollen in Form von Halbtagesveranstaltungen angesprochen werden. Hier werden die Kontakte zu den Gewerkschaften in der Region gesucht.

Darüber hinaus soll es auch einige Veranstaltungen in der klassischen Form geben.

Weiterhin sind mehrere absprechende Druckschriften geplant.

Für alle Veranstaltungsformen und Druckschriften werden Sponsoren gesucht, die die Möglichkeit bekommen das Projekt zu unterstützen und ihren Namen bekannter zu machen.