



weit mehr!

weiterbilden metall rheinland

Online-Branchendialog „Fachkräfte sichern in der Metall- und Elektro-Industrie“

06.12.2021

Impulsvortrag
Ralf Schimweg

Das Projekt „weit mehr!“ wurde im Rahmen der Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ gefördert.

1. Eckdaten zum Projekt, Beteiligte Partner
2. Beispiele (umgesetzten) Weiterbildungsstrukturen und „Produkte“
 - a. Mischarbeit
 - b. Anlernpaten
 - c. Kompetenzpässe, Führungskompetenzpässe
 - d. Bildungs-Prozessbegleiter
 - e. 6 Σ - Selbstlernvideos
3. Fördernde und hemmende Faktoren
4. Überblick Transferprodukte



weit mehr!

weiterbilden metall rheinland

1. Eckdaten zum Projekt / Beteiligte Partner



- Laufzeit: 01.05.2018 – 31.10.2021 (kostenneutrale Verlängerung um 6 Monate)
- Beteiligte Sozialpartner



IG Metall
Köln-Leverkusen



UNTERNEHMERVERBÄNDE
RHEIN WUPPER

- Maßgebliche Sozialpartnervereinbarung: TV Bildung NRW
- Qualifizierungs- und Beratungsunternehmen / Teilprojekte
 - MA&T Sell & Partner GmbH: TP1 „Personal nachhaltig qualifizieren“
 - bsb GmbH: TP2 „Mitbestimmung und Beteiligung“
 - INOWIS GmbH: TP3 „Führen und Leiten 4.0“



- Fachliche Schulungen (Vergabe)



Wuppermann Bildungswerk
Leverkusen GmbH



Berufsbildungszentrum
der Industrie
Kompetenzzentrum Technik und
Wirtschaft Remscheid

1. Beteiligte Betriebe



Federal Mogul Burscheid GmbH
Produkte: Kolbenringe
MA: ca. 1.800



APT Extrusions GmbH, Monheim
Produkte: Aluminium-Profile
MA: ca. 300



VITS Technology GmbH, Langenfeld
Produkte: Aluminium-Profile
MA: ca. 80



Hettig German Precision e.K.
Produkte: Präzisionsteile
MA: ca. 35



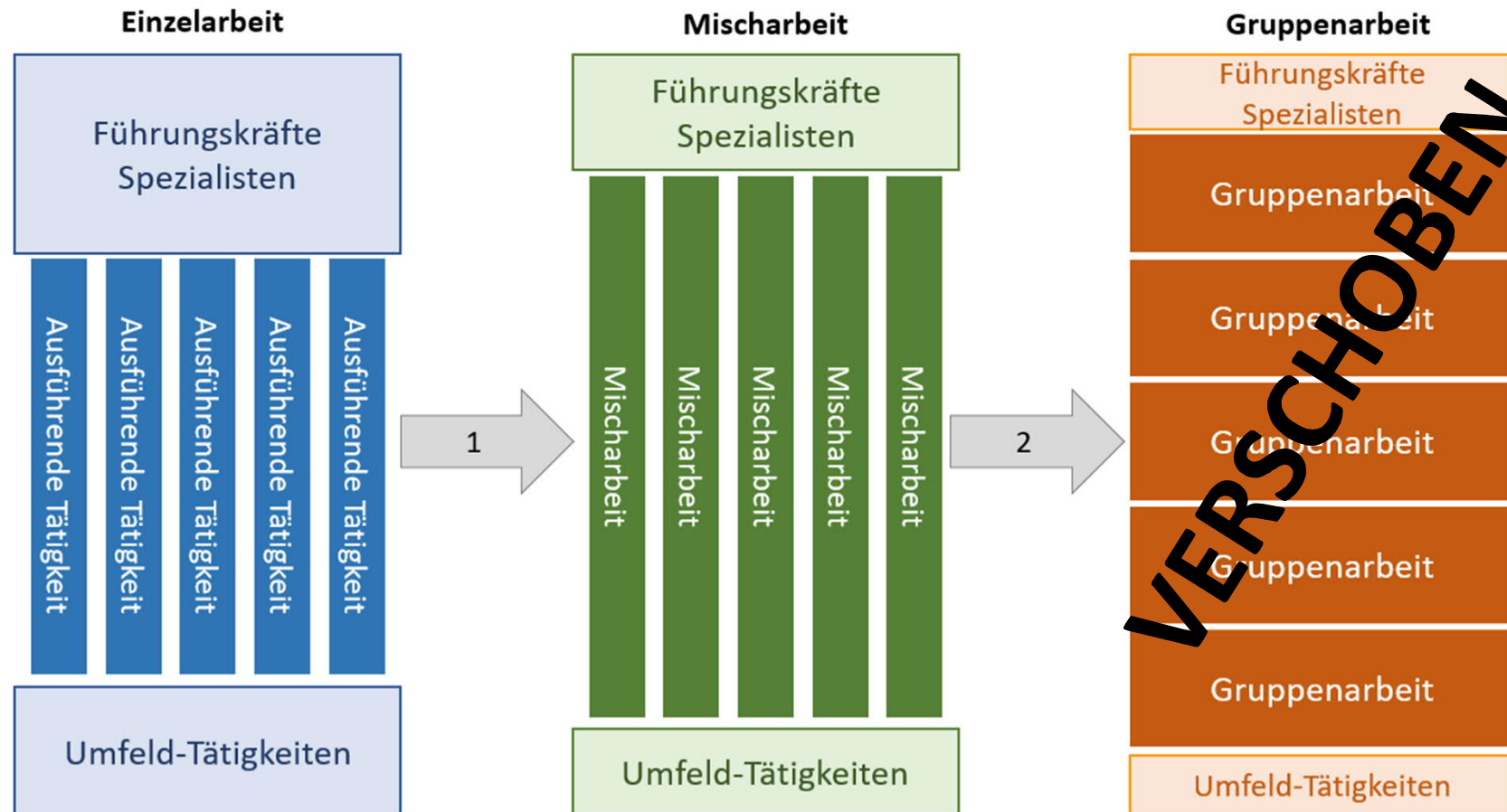
2a. Mischarbeit bei Federal Mogul



Mischen is possible!

2a. Federal Mogul Burscheid

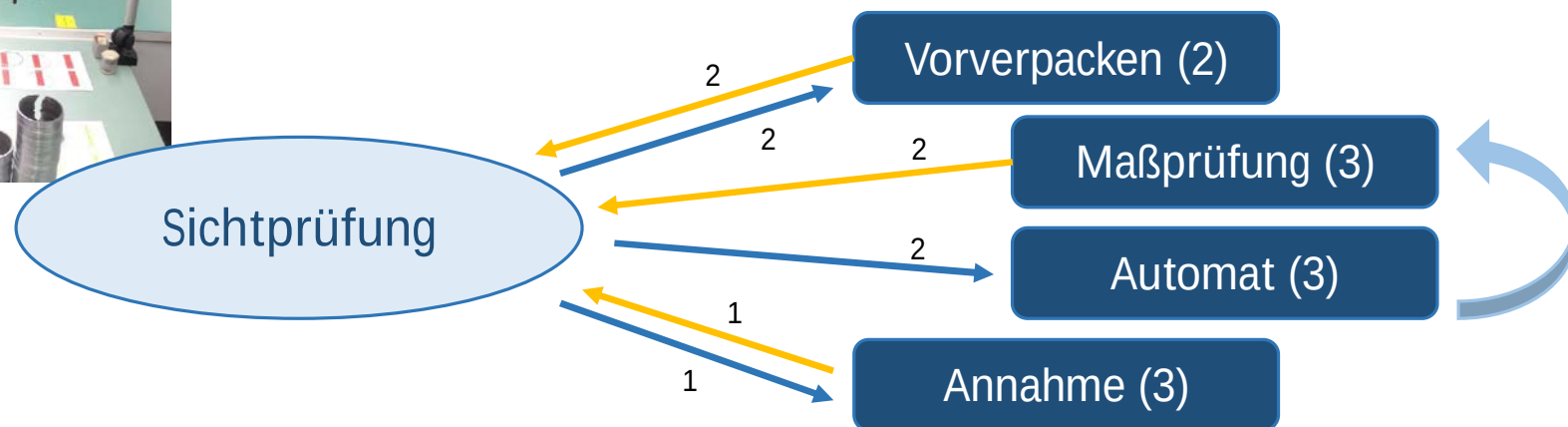
- 1.800 MA, 40% Ungelernte, 52% >50 Jahre
- Zielgruppe im Projekt: An- und Ungelernte
- Thema „Misch- und Gruppenarbeit“



2a. Mischarbeit: Erste Erfahrungen 2017

- Die Mitarbeiter*innen sind auf einem Arbeitsplatz eingesetzt → 7,5 Stunden pro Tag
 - Nach Überprüfung der LMM-Werte sind technische und organisatorische Maßnahmen umgesetzt worden
 - LMM Werte zwischen 39 und 48
 - Um die LMM Werte weiter zu verbessern müssen die Mitarbeiter*innen Ihre Arbeitszeit auf dem Arbeitsplatz Sichtprüfung und Maßprüfung sowie Verpacken täglich reduzieren.
- Systematischer Belastungswechsel durch weitere Tätigkeiten

	Risiko-bereich	Belastungs-höhe ¹⁾
1	< 20 Punkte	gering
2	20 - < 50 Punkte	mäßig erhöht
3	50 - < 100 Punkte	wesentlich erhöht
4	≥ 100 Punkte	hoch



Auswirkungen auf die Qualifizierungen

- Statt einer Aufgabe werden bis zu fünf zum Teil völlig unterschiedliche Aufgaben ausgeführt
- Deutliche Erhöhung des Qualifizierungsaufwandes
- Anlernen neuer Kolleg*innen statt 1-2 Monat bis zu 12 Monate

Auswirkungen auf die Eingruppierungen

- Bei vollständiger Umsetzung erfolgen ca. 10 Umgruppierungen von EG 3 in EG 5 und 14 von EG 4 in EG 5

Unterschiedsbetrag EG 3 zu EG 5 inkl. LZ	96,80 € pro Person/Monat
Unterschiedsbetrag EG 4 zu EG 5 inkl. LZ	55,55 € pro Person/Monat

Nutzen (überwiegt)

- Reduzierung des Krankenstandes – Verbesserung der Fehlzeitenquote
 - Mehr Zufriedenheit der Mitarbeiter durch Abbau von Monotonie
- Reduzierung von Erschwernissen
 - Wegfall von Erschwerniszulagen
- Sonstige Vorteile der Mischarbeit
 - Mehr Flexibilität der MA in Engpasssituationen



Ziel im Rahmen von weit mehr!:

Ausweitung von Mischarbeit in den Produktionsbereichen und Einführung von Gruppenarbeit im Pilotbereich Stahlringfertigung

- Das Anlernen soll durch „Fach-Spezialisten“ erfolgen, die oft selbst keine Facharbeiter sind
- Diesem Personenkreis fehlen die didaktischen Fähigkeiten und auch die „Medien“

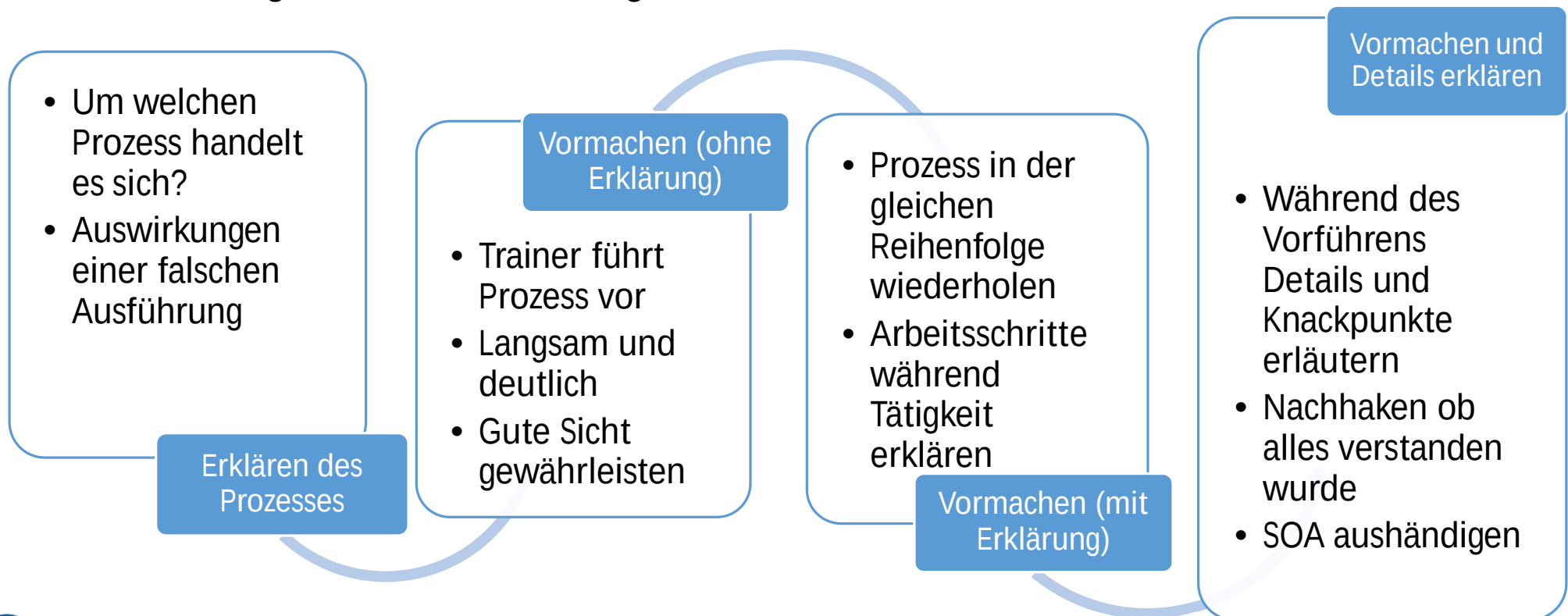
Trainingsangebot weit mehr!

- Weiterentwicklung von Maschinenpaten zu Anlernpaten
- Didaktik für Maschinen-Paten und TWI-Methode (über MS-Teams)
- Vorbereitung eines Anlernvorgangs
- Erstellung SOA (Standardoperations-Anweisung)
- Ergänzenden Medien auswählen und erstellen (Fotos, Handy-Filme)
- Durchführung des Anlernens
- Reflexion im (über MS-Teams)
- Unterstützung durch Bildungs-Prozessbegleiter

TWI – Training Within Industry

Standardisiertes Vorgehen, um unerfahrene Personen in einen neuen Prozess einzulernen

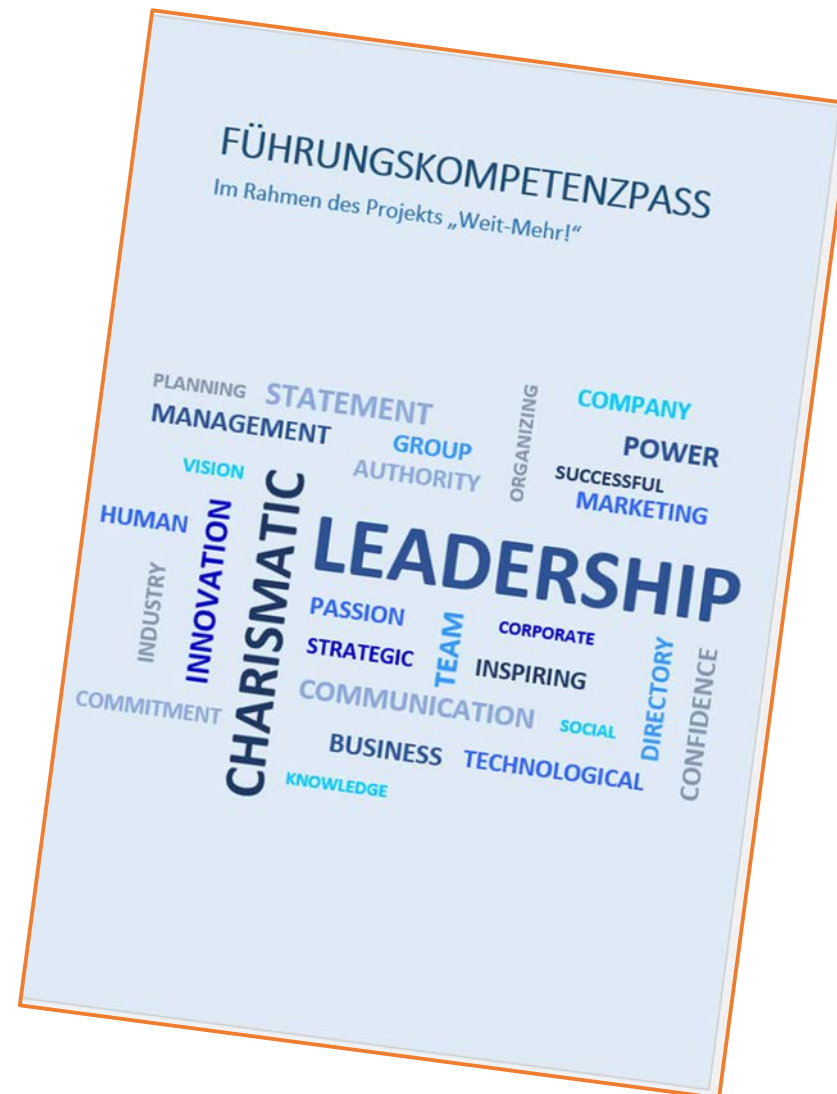
1. Vorbereitung des Anlernvorgangs und des Mitarbeitenden
2. Prozess vormachen
3. Prozess vom Mitarbeitenden wiederholen lassen
4. Betreuung bei der Wiederholung



2c. Kompetenzpässe



weit mehr!
weiterbilden metall rheinland



- Ausgangs-Situation
 - Erfahrene Angelernte beherrschen eine Reihe von Tätigkeiten, die auch Bestandteil einer „einfachen“ Berufsausbildung sind
 - Fertigkeiten und Erfahrungen sind nicht formalisiert und „bescheinigt“, so dass sie bei der job-Suche nicht nachweisbar sind
 - Unternehmen kennen oft die Einsatzmöglichkeiten Ihrer Mitarbeiter*innen nicht und nutzen die Potenziale kaum
- Ziele
 - Formalisierung der im Berufsleben erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse in Form eines (Impf-)passes
 - Systematische Weiterbildung in Richtung eines anerkannten Berufes
 - Erleichterung der Vervollständigung der Berufsinhalte bis hin zur Möglichkeit, eine Prüfung vor der IHK abzulegen
- Umsetzungen
 - Step 1: Vom „Bediener“ zum „Einrichter“
 - Step 2: Orientierung an den Ausbildungsberufen:
 - Fachkraft für Metalltechnik - Zerspanungstechnik
 - Maschinen- & Anlagenführer Metall und Kunststofftechnik
 - Durchführung fachlicher Schulungen inkl. Theorie (Zeichnungslesen, Grundlagen der Zerspanung, Hydraulik, manuelle Messtechnik)

Beispiel Kompetenznachweis Rüster

Zuordnen & Handhaben von Werks-, Betriebs- & Hilfsstoffen

	Ort/ Datum	Stempel/ Unterschrift	Bemerkung
Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin hat gezeigt, dass er/ sie in der Lage ist, Werkstoffeigenschaften und deren Veränderungen zu beurteilen und Werkstoffe nach ihrer Verwendung auszuwählen und zu handhaben			
Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin hat gezeigt, dass er/ sie in der Lage ist, Betriebs- & Hilfsstoffe unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften auszuwählen und zu verwenden			
Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin hat gezeigt, dass er/ sie in der Lage ist, Hilfsstoffe ihrer Verwendung nach zuzuordnen, nach Vorschriften einzusetzen und fachgerecht zu entsorgen			

- Orientierung an Kategorien und Schulungen/Seminaren (siehe rechts)
- Alle im Projekt durchgeführten Schulungen für die Zielgruppe FK bei apt sind in Form von „Stickern“ in die Pässe eingeklebt
- Inhalte nicht im Pass vorgegeben, sondern auf den Stickern beschrieben
- 19 Pässe ausgestellt an Personen, die im Projekt an mindestens 3 Schulungen teilgenommen haben

Seminar



Innovationskraft steigern
01.-03.12.2020
Referent: Alexander
Gründler

Prozessverbesserung sollte ein ständiges Thema sein, um als Unternehmen wettbewerbsfähig zu sein und auch zu bleiben. Dabei sollten Verbesserungen in kleinen, aber kontinuierlichen Schritten umgesetzt werden. Einen entscheidenden Beitrag können hier die eigenen Beschäftigten liefern. Meist kennen die Mitarbeiter am Shopfloor die Probleme besser wie das Management, haben oftmals gute Lösungen und sollten daher proaktiv diesen Verbesserungsprozess involviert werden.

Seminarinhalte:

- Toyota TPS
- Lean Management
- Kaizen Gedanke
- Einfordern, Findung von Verbesserungsideen

Unterschrift _____

Seminar



Gesprächsführung
15.09.2020
Referentin: Heidrun
Großmann

Eine gute Gesprächsführung ist eine der Schlüsselkompetenzen zu einem gelungenen Kommunikationsprozess. Das Seminar eröffnet neben der Auseinandersetzung mit verschiedenen Modellen die Möglichkeit einen Perspektivwechsel anzustreben.

Seminarinhalte:

- Menschenbilder
- Führungsstile
- Kommunikationsprozessen
- Situationsmodell
- Umgang mit negativen Gefühlen

Fachkräfte
sichern
weiter bilden und Gleichstellung fördern

weit mehr!
weiterbilden metall rheinland

Kategorien „Führungskompetenzpass“

1. Selbstmanagement

ab Seite 5

Beispielsweise

- o Stressmanagement
- o Zeitmanagement

2. Kommunikation

ab Seite 9

Beispielsweise

- o Gesprächsführung
- o Konfliktmanagement
- o Rückkehrgespräche
- o Rhetorik, Präsentation und Dialektik
- o Moderation

3. Rechtliche Grundlagen

ab Seite 13

Beispielsweise

- o Arbeitsrecht
- o Grundlagen zum Arbeitsschutz

4. Prozessmanagement & Arbeitsgestaltung

ab Seite 17

Beispielsweise

- o Six Sigma
- o 5S – Systematische Arbeitsplatzgestaltung

5. Sonstiges

ab Seite 23



Inhalte und Ablauf

Vorbereitung
Wir unterstützen Sie bei der Auswahl und der betriebsinternen Planung der Prozessbegleiterausbildung. Für die Teilnehmer/innen soll ein betrieblicher Pate benannt werden.

Umfang und Inhalte
Kick-Off Workshop (1 Tag)
25.09.2018
bei MA&T in Würselen.
Alle angehenden Prozessbegleiter/innen sowie deren betriebliche Ansprechpartner (Paten) definieren ihre Ziele und bilden ein Netzwerk.

Module

- 1 **Effiziente Besprechungen (3 Tage)**
 - Kommunikation
 - Leitfaden für Besprechungen/Teamgespräche
 - systematisches Vorgehen im Problemlöseprozess
 - Moderations- und Visualisierungstechniken
- 2 **Projektmanagement (3 Tage)**
 - Auftragsdefinition und Zielbildung
 - Projektphasen, -werkzeuge und -kennzahlen
 - Fachliche Projekte und Change-Projekte
- 3 **Selbst- und Teammanagement (3 Tage)**
 - Zeit- und Selbstmanagement
 - Teamentwicklung und Konfliktmanagement
 - Selbst- und Fremdmotivation
- 4 **Menschen und Veränderung (3 Tage)**
 - Veränderungsmanagement
 - Führung
 - Stress und Resilienz
- 5 **Arbeit 4.0 (3 Tage)**
 - Arbeiten und Technik in der digitalen Welt
 - individuelle Kompetenzerweiterung

Abschlussworkshop (1 Tag)
Die Prozessbegleiter/innen und deren betriebliche Ansprechpartner/innen bewerten den Ausbildungserfolg und planen gemeinsam das weitere Vorgehen.

Insgesamt: 17 Ausbildungstage

Trainer/innen
Workshops, Seminare und Coaching werden von Trainer/innen der Firma MA&T GmbH durchgeführt, die jahrelange Erfahrungen mit betrieblichen Gestaltungsprojekten haben.

Veranstaltungsorte
Der Kick-Off-Workshop wird in Aachen/Würselen abgehalten. Die Module werden in Absprache mit den teilnehmenden Betrieben in allseits gut erreichbaren Seminarhotels jeweils im Wechsel in der Nähe der beteiligten Betriebe durchgeführt. In der Regel wird der Betrieb besucht.

Termine
Der Kick-Off-Workshop findet
am 25. September 2018
bei MA&T in Aachen/ Würselen statt.
Die Module werden gemeinsam mit den Teilnehmer/innen terminiert.

Kosten der Prozessbegleiterausbildung
Preis: 4.500,- € pro Teilnehmer/in zzgl. Ust.
Die Teilnahme-Gebühr ist in zwei Raten jeweils im Voraus zu zahlen. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten sind nicht inbegriffen und werden nach jedem Modul anteilig umgelegt.
Für die Teilnehmer/innen aus dem Projekt „weit mehr!“ wird keine TN-Gebühr erhoben.

Die Anmeldung erfolgt schriftlich.

MA&T
MA&T Sell & Partner GmbH
Karl-Carstens-Straße 1
52146 Würselen / Aachener Kreuz
Telefon: 02405/45520 • Telefax: 02405/45 52200
E-Mail: info@mat-gmbh.de • <http://www.mat-gmbh.de>

Prozessbegleiterausbildung 2018/19

ChangePlus

weit mehr!
weiterbilden metall rheinland

Kompetenz für Innovationen

- Zielgruppe: Promotoren von Personalentwicklung in den Betrieben (betriebsübergreifend)
- Ausbildung von sechs Prozessbegleiter*innen im Projekt
 - FM: drei Prozesstechniker im Pilotbereich Misch- und Gruppenarbeit
 - apt: „Pärchen“ aus Personalreferentin (Projektlotsin) und Betriebsrat
 - Hettig: „Junior-Chef“
- 17 Ausbildungstage in 5 Modulen über 8 Monate
- Konzept: Bearbeitung eines innerbetrieblichen Weiterbildungsprojektes während der Ausbildung





- Lernvideos für das Selbststudium
 - Methode zur beschleunigten Verbesserung von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen
 - Messung der Effizienz von Vorgehensweisen
 - Eliminierung von Fehlern
- Bereitstellung über Youtube
- Konzeption von zugehörigen Übungsaufgaben einschließlich Musterlösungen

1		Six Sigma Video 6: Statistische Analysewerkzeuge MA&T Sell & Partner GmbH
2		Six Sigma Video 5: Graphische Analysewerkzeuge MA&T Sell & Partner GmbH
3		Six Sigma Video 4: DMAIC Prozess MA&T Sell & Partner GmbH
4		Six Sigma Video 3: Belts MA&T Sell & Partner GmbH
5		Six Sigma Video 2: Hintergründe MA&T Sell & Partner GmbH
6		Six Sigma Video 1: Begrüßung MA&T Sell & Partner GmbH

3. Fördernde und hemmende Faktoren

Fördernde Faktoren	Hemmende Faktoren
Sozialpartner in den Lenkungsgremien vertreten	Schlechte IT-Ausstattung der gewerblichen MA für Online-Schulungen
Kooperationskultur der Sozialpartner	Eigentümerwechsel während Laufzeit
Förderung erhöht Weiterbildungs-bereitschaft, aber.....	was nichts kostet, kann man auch bedenkenlos absagen
Verankerung in den Arbeitskreisen der Sozialpartner (besonders der Industrie-AK der IGM)	Weiterbildungsmaßnahmen über Betriebsgrenzen hinweg sind schwierig, wenn die Akteure (Personaler / Betriebsräte) sich nicht kennen
Pärchen-Bildung in übergreifender Ausbildung (BR – Führungskraft) fördert den Perspektivwechsel	BR und AG arbeiten an denselben Themen, aber nicht gemeinsam (TP-Aufteilung ungünstig)
Fazit / Empfehlung	
Storno-Gebühr mit den Betrieben vereinbaren zur Erhöhung der Verbindlichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (Kulturfrage), die Jagd nach Teilnehmerstunden hat die inhaltlichen Debatten zum Teil überstrahlt	
Keine Aufsplittung der TP nach „Zielgruppen“, sondern nach Themen	
Niemals wieder „kriselnde“ Betriebe ins Projekt holen. Kein Weiterbildungsprojekt der Welt ist in der Lage, einen Betrieb in einer Liquiditätskrise, zu retten.	

4. Transferprodukte

Arbeitsorganisatorische Konzepte - Von der Einzelarbeit über die Mischarbeit zur Gruppenarbeit

Inhalt

Für wen ist dieses Konzeptpapier interessant?	2
Warum ist es als Betrieb sinnvoll die Arbeitsorganisation zu Gruppenarbeit umzustellen?	2
Beispielbetriebe aus dem Projekt „Weit mehr!“	3
Definitionen	4
Wie kann man Mischarbeit in Betrieben einführen?	5
Vorgehensweise/Strategie bei weit mehr!	5
Wie kann diese Arbeitsorganisationsentwicklung erfolgreich umgesetzt werden?	5
Warum sollten Mitarbeiter/innen und Führungskräfte die Umsetzung von Mischarbeit im Betrieb unterstützen?	5



weit mehr!
weiterbilden metall rheinland

**Bewertungsraster
Gruppen-/Mischarbeit
für Betriebsräte**



bsb GmbH
Liesenstr. 8
50937 Köln
30.09.2021

Fachkräfte
sichern
weiter bilden und Gleichbehandlung stärken



weit mehr!
weiterbilden metall rheinland

Benchmark Lernförderlichkeit



MA&T Sell und Partner GmbH
Karl-Carstens-Str. 1
52146 Würselen

Fachkräfte
sichern
weiter bilden und Gleichbehandlung stärken

Das Projekt „Weit-Mehr!“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Zusammen. Zukunft. Gestalten.

weit mehr!
weiterbilden metall rheinland



Fachkräfte
sichern
weiter bilden und Gleichbehandlung stärken

Konzeptpapier

Exemplarische QBA Qualifizierungsbedarfsanalyse

Projekttitel: „Weit mehr!“, Aktenzeichen: E023-NW-180

Autor: Kai Beutler, bsb GmbH Köln
V4



Das Projekt „weit mehr!“ wird im Rahmen des „Fachkräfte sichern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Kontakt:

Dipl. WI.-Ing. Kai Beutler
bsb GmbH Betriebsräte-Strategie-Beratung
Liesenstr. D-50937 Köln
Kai.Beutler@bsb-seite.de
www.bsb-seite.de



weit mehr!
weiterbilden metall rheinland

BR-Rollen: Qualifizierung

Konzeptpapier

Zwei definierte Betriebsratsrollen im Gestaltungsfeld
„Bildung“



bsb GmbH
Liesenstr. 8
50937
V5 30.09.2021

Fachkräfte
sichern
weiter bilden und Gleichbehandlung stärken



Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Das Projekt „Weit-Mehr!“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



weit mehr!
weiterbilden metall rheinland

Wir bedanken uns recht herzlich für
Ihre Aufmerksamkeit!

Das Projekt „Weit-Mehr!“ wurde im Rahmen des Programms
„Fachkräfte sichern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und
Soziales und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.