

Protokoll

Lernen am Arbeitsplatz

Eine Perspektive für kleine und mittlere Unternehmen

25./26. Mai 2000 im Technologiezentrum Warnemünde / Rostock

Donnerstag, 25. Mai 2000

- Top 1: Martina Groch, biat – Universität Flensburg, begrüßt die Teilnehmer auch im Namen der NU ADAPT und stellt die Thematik und den Ablauf der Veranstaltung dar. Ziel der Veranstaltung sei es, anknüpfend an die im Laufe der Veranstaltung vorgestellten Praxisbeispiele Lösungsansätze für die Weiterführung der Modelle und für die Etablierung einer neuen Lernkultur in kleinen und mittleren Unternehmen zu formulieren.
- Top 2: Die Veranstaltung wurde mit einem Vortrag von Karina Jens, Senatorin für Umwelt und Ordnung, erste Stellvertreterin des Oberbürgermeisters der Stadt Rostock, eröffnet. Frau Jens wies darauf hin, dass gerade die eher landwirtschaftlich geprägte Region Mecklenburg-Vorpommern auf eine effektive Qualifizierung der Mitarbeiter in kleinen und mittleren Unternehmen angewiesen sei, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben zu können. Das Lernen am Arbeitsplatz biete neue Perspektiven für die Aus- und Weiterbildung und damit könne der Workshop auch der Entwicklung der Rostocker Region dienen.
- Top 3: Im anschließenden Beitrag zeigte Georg Spöttl, biat - Universität Flensburg, die Kriterien und das Vorgehen auf, nach denen zehn Projekte für Lernen am Arbeitsplatz aus 657 deutschen ADAPT-Projekten ausgewählt wurden. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie neue Ansätze für das Lernen am Arbeitsplatz umsetzen. Neben den deutschen Projekten wurden weitere fünf aus europäischen Ländern hinzugenommen (Griechenland, Belgien, Großbritannien, Spanien, Schweden). Neben den Erfahrungen bei

der Auswahl der Projekte stellte Georg Spöttl Argumente dar, die häufig gegen und für das Lernen am Arbeitsplatz vorgebracht wurden. Bei der Auswahl der Projekte konnten fünf Strömungen identifiziert werden.

Georg Spöttl ging auf die Praxiserfolge der Strömungen ein und wies darauf hin, dass drei der Strömungen im weiteren Verlauf der Veranstaltung vorgestellt werden würden. (Praxiserfolge s. Anhang: Einführung)

Top 4: Im Anschluss an die beiden Einführungsvorträge folgte die Präsentation des ersten Praxisbeispiels.

„Personalentwicklung in KMU auf der Grundlage von arbeitsplatzbezogenen Lehr- und Lernunterlagen“

Projekträger: Intelligenz System Transfer (IST), Dresden

Christine Schmidt von IST erläuterte, wie Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von arbeitsplatzbezogenen Lehr- und Lernunterlagen realisiert werden könne. Durch die detaillierten Beschreibungen von Prozessabläufen in Verbindung mit entsprechenden Handlungsanweisungen sei es möglich, komplexes Handlungswissen lerngerecht aufzubereiten. Mit der Kombination von Lehr- und Lernunterlagen, dem Beobachtungslernen und der praktischen Tätigkeit sei die Voraussetzung dafür geschaffen, Personal schnell einzuarbeiten bzw. weiterzubilden. Die Unterlagen sind bereits erfolgreich in verschiedenen Molkereibetrieben und Großbäckereien zum Einsatz gekommen.

Top 5: Das folgende Praxisbeispiel „PORT-ADAPT: Qualifizierungsprogramm zum EURO-Foreman“ wurde von Eckhard Skibbe von der Allgemeinen Dienstleistungs- und Qualifizierungsgesellschaft Rostock mbH (AQG) vorgestellt. Die AQG hat in ihrem Projekt speziell die Forderungen von Hafengesellschaften nach einer flexiblen Vor-Ort-Ausbildung berücksichtigt. Zu diesem Zweck sei dafür ein Container zu einem mobilen Seminarraum umgebaut worden, der an verschiedenen Hafenstandorten für Weiterbildungen zur Verfügung gestanden habe. Nach Absolvierung von Exkursionen, einer Praxisausbildung am Arbeitsplatz und verschiedenen Seminaren (z.B. zu den Themen: Hafenenglisch, Arbeitssicherheit, EDV, etc.) habe damit die

Möglichkeit bestanden, ein bundesweit anerkanntes Zertifikat zum "Euro-Foreman" zu erwerben. Die Projektdarstellung von Herrn Skibbe wurde während einer Besichtigung des Überseehafens fortgeführt. Zudem berichteten beteiligte Beschäftigte (Thomas Plunke und Karin Donath von der Seehafen Umschlagsgesellschaft und Marga Dannehl von der Gesamthafenbetriebsgesellschaft) über ihre Erfahrungen, Eindrücke und dem Nutzen aus dem Projekt.

Freitag, 26. Mai 2000

Top 6: Nach einer Zusammenfassung des vorhergehenden Tages hat Herr Wolfram Vietzen von der KirchBauhof gGmbH das Projekt "TREAT" (Training in Environmental Adapted Techniques – Qualifizierung für umweltfreundliche Anwendungen) vorgestellt.

Ursprüngliches Ziel dieses Projektes war es, Mitarbeiter aus Baubetrieben des Großraumes Berlin/Brandenburg mit den Techniken des ökologischen Bauens vertraut zu machen. Durch die Vermittlung dieser Technologie sollte den kleinen und mittleren Unternehmen ein zusätzliches Standbein geschaffen werden, das den Fortbestand der Betriebe auf dem hartumkämpften Baumarkt hätte erleichtern können. Der hohe Konkurrenzdruck und die damit verbundenen zahlreichen Betriebsschließungen haben es letztendlich erforderlich gemacht, die Weiterbildungsmaßnahmen auf elementarere Themengebiete (z.B. EDV-Schulungen, Kommunikationstrainings, Durchführung von Insolvenzverfahren, etc.) auszuweiten. Im Rahmen der anschließenden Diskussion und Fragerunde haben Herr Vietzen und Herr Zöller, der als Unternehmensberater an der Umsetzung des Projektes beteiligt war, die zu bewältigenden Probleme der Projektarbeit dargestellt. So wurde z.B. festgestellt, dass zur Zeit der Projektdurchführung bei Arbeitsämtern und Insolvenzverwaltern wenig Interesse an einem Erhalt der Arbeitsplätze bestanden hat. Somit gab es für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeiter nur die Möglichkeit und Hoffnung, ihr erworbenes Wissen in einen neuen Betrieb mitzunehmen. Ein generelles Problem von Lernen am Arbeitsplatz ist ebenfalls in dem Projekt "TREAT" deutlich

geworden. Eine gezielte Qualifikation am Arbeitsplatz ist wesentlich effektiver als z.B. Schulungen in einem Seminar, aber leider im Gegensatz zu diesen buchhalterisch nicht erfassbar. Eine Rückmeldung über den Erfolg von Lernen am Arbeitsplatz ist nur langfristig über das Unternehmenswachstum möglich. Da kleine und mittlere Unternehmen in der Regel aber keine Unternehmensanalysen durchführen und die reine Existenz von heute auf morgen das Tagesgeschäft bestimmt, ist es schwer, die Betriebe vom Nutzen des Lernen am Arbeitsplatz zu überzeugen.

Top 7: Im Anschluss an den Vortrag begann der Zukunftsworkshop mit dem Ziel, Lösungsansätze für die Etablierung einer neuen Lernkultur in kleinen und mittleren Unternehmen zu finden. Ausgehend von der Frage, wo die Chancen des Lernen am Arbeitsplatz liegen und wo diese neue Lernform eingesetzt werden kann (Branchen, Einsatzbedingungen) wurden verschiedene Aspekte des Lernen am Arbeitsplatz und der Durchführung von Projekten diskutiert. Die wichtigsten Schlagworte wurden auf Metaplankarten festgehalten und anschließend in Rubriken sortiert.

Rubrik: Leitlinien bzw. Strategien für die Projektdurchführung.

- Sensible Akquisition ist notwendig.
- Lernen! Prozessbezug steht ganz oben.
- Lernen am Arbeitsplatz sollte situationsbezogen sein.
- Lernen am Arbeitsplatz findet ständig statt. Wie kann man dies methodisch unterstützen?
- Lernen am Arbeitsplatz soll Hilfe zur Selbsthilfe leisten.
- Ansätze verfolgen, die transferfähig sind.
- Flexibel auf den Weiterbildungsbedarf reagieren.
- Projektnachbetreuungsphasen sind sinnvoll.
- Unternehmerische Prozesse/Entscheidungen zugunsten von Qualifizierung sind zu erschließen.

In der Diskussion trat vermehrt die Frage nach Möglichkeiten auf, wie kleine und mittlere Unternehmen für Projekte zum Thema Lernen am Arbeitsplatz gewonnen und wie erfolgreiche Ansätze weitergeführt werden können.

Rubrik: Erfahrungen und Wünsche für weitere Projekte.

- Projekte müssen Experimentierphasen erlauben.
- Veränderungen in KMU brauchen Zeit.
- Langfristige Maßnahmen sind bisher nicht angedacht. Finanzierung?
- Neue Lernmodelle benötigen Entwicklungszeit. Diese ist meist länger als die Projektlaufzeit.
- Weiterförderung von ADAPT-Projekten ist bisher nicht vorgesehen. Es wird nur das Projekt selbst finanziert.
- Projekte für Lernen am Arbeitsplatz haben eine hohe Eigendynamik, das muss akzeptiert werden.

Rubrik: Wie geht es weiter?

- Vergabe von neuen Projekten - Zuständigkeit???
- Wie können neue Netzwerke für das Lernen am Arbeitsplatz organisiert werden?
- Bis dato ist keine Festlegung von Rahmenbedingungen für EQUAL erfolgt, daher Zurückhaltung.

Es ist festzustellen, dass zahlreiche Erfahrungen zum Lernen am Arbeitsplatz im Rahmen von ADAPT gesammelt worden sind und eine hohe Bereitschaft zur Fortführung von Projektansätzen besteht. Ein großes Problem wird dabei darin gesehen, dass zur Zeit noch keine ausreichenden Informationen über das ADAPT-Folgeprogramm EQUAL vorliegen, die für eine Fortführung der Arbeit dringend gebraucht werden. Die Leitlinien für die Gemeinschaftsinitiative können bei der NU ADAPT angefordert oder unter www.bn.shuttle.de/ADAPT abgerufen werden. Der erste Aufruf zur Einreichung der Anträge wird im Februar 2001 erfolgen.

Auf die Aufforderung hin, weiteren Themen auf Metaplankarten zu notieren, die für die Teilnehmer im Zusammenhang mit Lernen am Arbeitsplatz von besonderer Bedeutung sind, wurde besonderes Gewicht auf die auf die Möglichkeiten und Grenzen des Lernen am Arbeitsplatz sowie auf dem

Aufbau von Netzstrukturen gelegt (s.u.). Abschließend bedankte sich Martina Groch für die Teilnahme, insbesondere den anwesenden Projektverantwortlichen für ihre interessanten Beiträge, und wünschte den Anwesenden für zukünftige Förderprogramme weiterführende Projektideen, die zur Etablierung einer neuen Lernkultur in KMU beitragen.

Welche weiteren Fragen und Themen sind für Sie im Zusammenhang mit Lernen am Arbeitsplatz von besonderer Bedeutung?

- Welche Strukturen sollten Netzwerke haben, um erfolgreich arbeiten zu können?
- Wie können Netzstrukturen für das Thema „Lernen am Arbeitsplatz“ genutzt werden?
- Netzwerkstrukturen kennen lernen.
- Kennen lernen neuer Partner.
- Welche Lernformen sind wann am günstigsten?
- Möglichkeiten und Grenzen von Lernen am Arbeitsplatz.
- Produkte kennen lernen, die Lernen am Arbeitsplatz durchgeführt haben.
- Lernen am Arbeitsplatz: Methoden, Erfahrungen, Erfahrungen, Schwierigkeiten.
- Methoden für Lernen am Arbeitsplatz kennen lernen und auf ihre Transferfähigkeit überprüfen.
- Anregung für die eigene Tätigkeit.
- Vergleich verschiedener Erfahrungen.
- Gegenseitiges Austauschen von Erfahrungen, um neue Anregungen mit einzubringen.
- Transfer der Ergebnisse mit drei Schwerpunktansetzungen:
 1. Lernen am Arbeitsplatz stabilisiert diesen.
 2. Lernen am Arbeitsplatz schafft neue Arbeitsplätze.
 3. Lernen am Arbeitsplatz eröffnet den Arbeitnehmern neue Perspektiven.

Neuer Workshop: Inwieweit ist Lernen am Arbeitsplatz möglich?

- a) Besseres Verständnis der Probleme der Bildungsträger (Allgemeinwissenenerweiterung).
- b) Kennen lernen von anderen ADAPT-Projekten – grundlegend verschiedene Herangehensweise, einschließlich der Durchsetzung der Projekte.

- c) Ableitend von der eigenen Betriebsspezifika allgemeingültige, verallgemeinerungsfähige Qualifizierungsmaßnahmen kennen zu lernen.
- Informationen, Erfahrungsaustausch.
 - Welche Erfahrungen gibt es bei der Bildung während der Berufsausübung?
 - Erwartung: Welche Möglichkeit bietet Lernen am Arbeitsplatz zur Weiterbildung in einer speziellen Branche?
 - Stärkere Einbeziehung in die Öffentlichkeit.
 - Welche Erfahrungen gibt es beim Lernen am Arbeitsplatz mit Akademikern?
 - Welche Erfahrungen gibt es beim Lernen am Arbeitsplatz mit neuen Medien?
 - Möglichkeiten der Regelförderung von Lernen am Arbeitsplatz.