

## Konzipierung von nachfrageorientierten Modulen der wissenschaftlichen Weiterbildung für formal nicht qualifizierte Mitarbeiter/innen in den Composite-Berufsfeldern: Was erwarten die Unternehmen?

Dritte Sitzung des ComWeiter Strategieteam am 23.11.2016, MFSA GmbH, Magdeburg  
 Stefan Brämer, Norbert Gottstein

## Projektansatz

- Entwicklung, Erprobung und Evaluation von passfähigen und mit der beruflichen Tätigkeit vereinbaren Weiterbildungsmodulen in den Wachstumsfeldern der „**Composite-Berufe**“ im Spannungsfeld zwischen **betrieblichen Bedarfen und Anforderungen** sowie **individueller Voraussetzungen** einer **heterogenen Zielgruppe**
- „**Composite-Berufe**“ bezeichnen jene berufliche Tätigkeiten, die auf die Zusammenführung von unterschiedlichen Werkstoffen zu einem Verbundwerkstoff oder einem Werkstoffverbund ausgerichtet sind
- Einbeziehung des gesamten Wertschöpfungsprozesses und Produktlebenszyklus (FuE > Recycling) und nicht nur den Fertigungsprozess

- **Drei besondere Herausforderungen im Kompetenzmanagement und in der Weiterbildung von Mitarbeiter/innen in Composite-Unternehmen Sachsen-Anhalts**
  
- **1) Besonderheiten der Composite-Werkstoffe**
  - „neue“ Werkstoffe
  - „Verhalten“ der Verbundwerkstoffe ist i.d.R. schwieriger zu prognostizieren als bei traditionellen Werkstoffen, für die meist verlässliches Wissen (z.B. Tabellenbücher, Produktblätter) vorliegt
  - Der Composite-Werkstoff wird durch das Unternehmen meist selbst hergestellt

# Herausforderungen



- **Drei besondere Herausforderungen im Kompetenzmanagement und in der Weiterbildung von Mitarbeiter/innen in Composite-Unternehmen Sachsen-Anhalts**
- **2) Defizite an spezifischen Berufsbildern bzw. an Angeboten der Aus- und Weiterbildung**
  - In Deutschland existieren keine anforderungsgerechten Composite-spezifischen Berufsbilder in der Berufsausbildung (Ausnahme: ab 2012 „Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik, Fachbereich Faserverbundtechnologie“, der den Bedarf der Unternehmen nur unzureichend abdeckt)
  - Die Unternehmen „behelfen“ sich u.a., indem sie formal nicht qualifizierte Mitarbeiter mit einem handwerklichen Hintergrund als „Quereinsteiger“ einstellen und diese in Composite-Technologien qualifizieren, ggf. auch „learning by doing“.

- **Drei besondere Herausforderungen im Kompetenzmanagement und in der Weiterbildung von Mitarbeiter/innen in Composite-Unternehmen Sachsen-Anhalts**
- **3) Geringer Professionalisierungsgrad des Kompetenzmanagements in Composite-KMU**
  - Ausgearbeitete / getestete valide Instrumente der Messung von SOLL-IST-Kompetenzprofilen im Bereich der Composite sind – wenn überhaupt – nur in Großunternehmen mit einer eigenen Personalabteilung anzutreffen
  - Im Composite-Bereich kommen viele Bewerber nicht vom „Fach“ – damit ergeben sich erhebliche Defizite bei der Vermittlung von betrieblichen SOLL-Profilen mit den individuellen IST-Profilen – Problem: Bestimmung des „Delta“ von SOLL-IST
  - Problem: Welche fachlichen Inhalte müssen in welcher Zeit vermittelt werden, damit der Bewerber prozesssicher fertigen kann und weiß, was er tut? Und wer kann dieses Wissen vermitteln und wie kann es möglichst effizient und nachhaltig vermittelt werden?



# Theorie: Kompetenzmodell\*



- Zur Erstellung des Kompetenzatlas wurden in umfangreichen Befragungen die wichtigsten Kompetenzen für die Weiterbildung ermittelt und folgenden vier Grundkompetenzen zugeordnet:
- **Sozial-kommunikative Kompetenz**  
Umgang einer Person mit anderen Personen
- **Personale Kompetenz**  
Umgang einer Person mit sich selbst
- **Aktivitäts- und Handlungskompetenz**  
Umgang einer Person mit den anderen Grundkompetenzen
- **Fach- und Methodenkompetenz**  
Umgang einer Person mit sachlich-gegenständlichen Problemen
- Kompetenzdiagnostik und Entwicklung **KODE®**

# Kompetenzatlas KODE<sup>®</sup>X-Messprozess



P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
Loyalität	Normativ-ethische Einstellung	Einsatzbereitschaft	Selbst-Management	Entscheidungsfähigkeit	Gestaltungswille	Tatkraft	Mobilität
P		P/A		A/P		A	
Glaubwürdigkeit	Eigenverantwortung	Schöpferische Fähigkeit	Offenheit für Veränderungen	Innovationsfreudigkeit	Belastbarkeit	Ausführungsbereitschaft	Initiative
Humor	Hilfsbereitschaft	Lernbereitschaft	Ganzheitliches Denken	Optimismus	Soziales Engagement	Ergebnisorientiertes Handeln	Zielorientiertes Führen
P/S		P/F		A/S		A/F	
Mitarbeiterförderung	Delegieren	Disziplin	Zuverlässigkeit	Impulsgeben	Schlagfertigkeit	Beharrlichkeit	Konsequenz
Konfliktlösungs-fähigkeit	Integrations-fähigkeit	Akquisitions-stärke	Problem-lösungs-fähigkeit	Wissens-orientierung	Analytische Fähigkeiten	Konzeptions-stärke	Organisations-fähigkeit
S/P		S/A		F/P		F/A	
Teamfähigkeit	Dialogfähigkeit Kundenorientierung	Experimentierfreude	Beratungs-fähigkeit	Sachlichkeit	Beurteilungsvermögen	Fleiß	Systematisch-methodisches Vorgehen
Kommunikations-fähigkeit	Kooperations-fähigkeit	Sprach-gewandtheit	Verständnis-bereitschaft	Projekt-management	Folge-bewußtsein	Fachwissen	Markt-kenntnisse
S		S/F		F/S		F	
Beziehungs-management	Anpassungs-fähigkeit	Pflicht-gefühl	Gewissen-haftigkeit	Lehr-fähigkeit	Fachliche Anerkennung	Planungs-verhalten	Fach-übergreifende Kenntnisse
S Sozial-kommunikative Kompetenz				F Fach- und Methodenkompetenz			





# Theorie: Kompetenz vs. Performanz\*

Arbeitsprozessorientierung  
Composite-Berufen  
formal Lehr-Lern-Arrangements  
ComWeiterpassfähig  
Individualisierung  
Weiterbildungsangebote  
berufliche

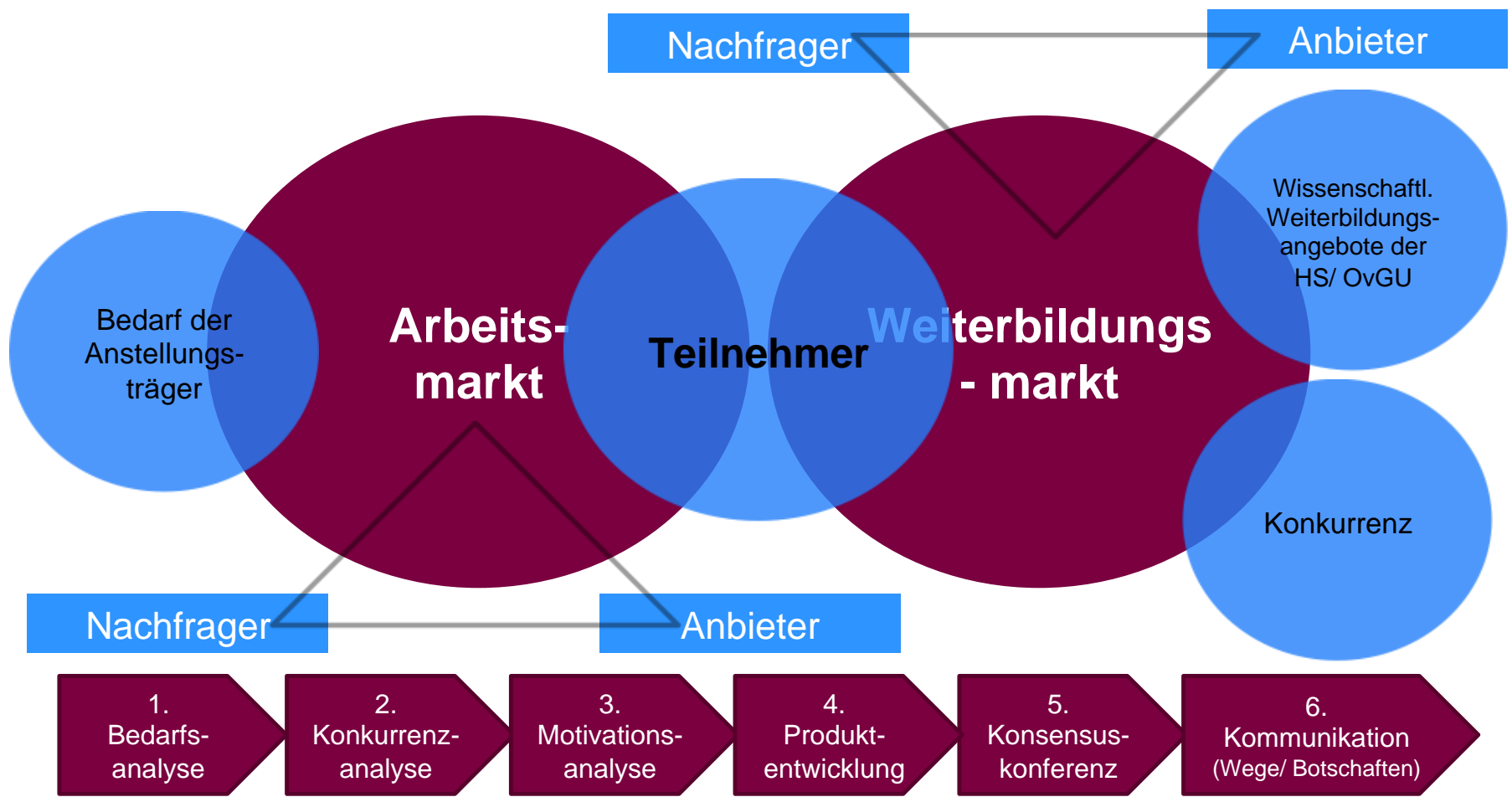


Oberflächen- und Tiefenstruktur (aus: Meyer 2007, S. 147)

\* Meyer, H. (2007): Leitfaden zur Unterrichtsvorbereitung. Berlin: Cornelsen Verlag Scriptor. S. 7



# Modell der markt- und teilnehmerzentrierten Studiengangsentwicklung





# Erste Ergebnisse

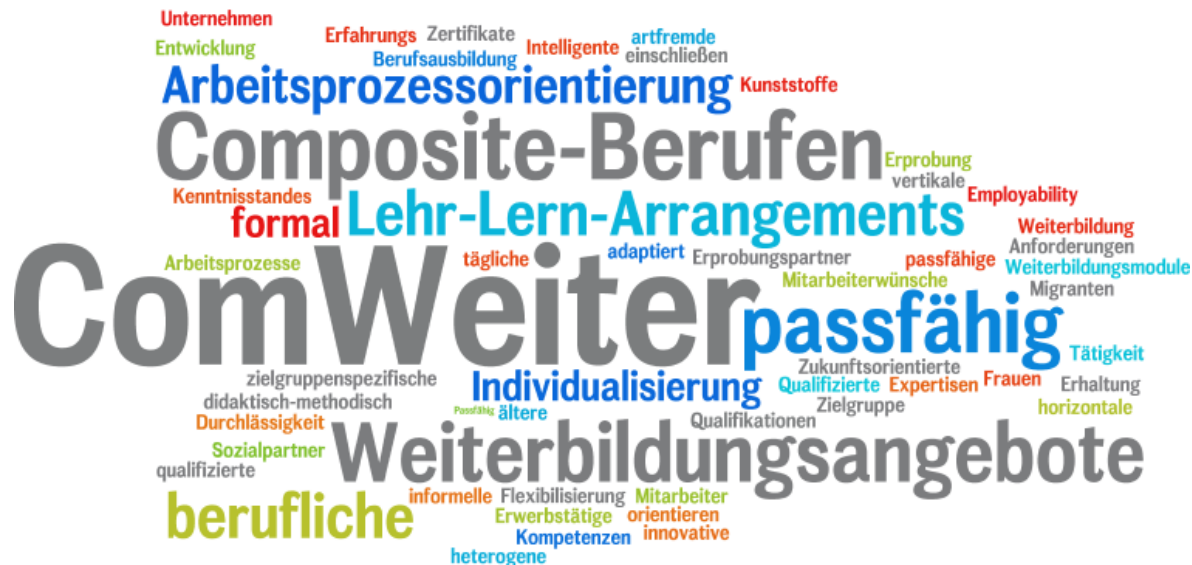


- Abbau der Defizite klassischer Weiterbildungen (Praxisnähe, Individualisierung, Aktualität, unzureichende Entwicklung von Selbstlernfähigkeiten, Probleme bei der Vermittlung sozialer und methodischer Kompetenzen)
- Unternehmensspezifische Angebote mit hohem Maß an Individualität, Aktualität, Flexibilität und Durchlässigkeit (Adaptierbarkeit an spezifische, betriebliche, zeitlich variable Bedarfe)
- Öffnung der Weiterbildungsangebote für eine breitere Zielgruppe und Anrechnung von beruflichen Kompetenzen, einzelner Zertifikate und Lernergebnisse auf berufliche und/oder akademische Abschlüsse
- Weiterbildungsangebote benötigen ein hohes Maß an:
  - **Arbeitsprozessorientierung**
  - **Individualisierung und Flexibilisierung**
  - **Modularisierung und Nachhaltigkeit**

# Erste Ergebnisse



- Unternehmen wünschen im Kompetenzmanagement umsetzbare Modelle (Instrumente) – d.h. „einfach“, „verständlich“, „umsetzbar auf unterschiedlichen Unternehmensebenen“
- Momentan akuter Bedarf an Facharbeitern, statt Hochschulabsolventen
- Weiterbildungsthemen beziehen sich auf berufliche Weiterbildung bzw. Aufstiegsqualifikationen (Meister/Techniker) und (Produkt-, Maschinen-) Schulungen
- Keine Erfahrungen mit Weiterbildung durch Hochschulen
- Schwierigkeit einen speziellen thematischen Bedarf zu benennen
- Problemzentriertheit



# Ansätze und Angebote des ComWeiter-Projekts zur Erprobung für 2017

Dritte Sitzung des ComWeiter Strategieteam am 23.11.2016, Magdeburg  
Stefan Brämer, Norbert Gottstein



# Weiterbildungsangebote (Beispiele)



- 3D-MID – Spritzgegossene dreidimensionale Schaltungsträger
- Anbieter: Lehrstuhl Mikrosystemtechnik

# Weiterbildungsangebote (Beispiele)



- Innovative Fertigungsverfahren
- Anbieter: Hochschule Magdeburg-Stendal



# Weiterbildungsangebote (Beispiele)



- Qualitätsmanagement- und Qualitätssicherungssystem
- Anbieter: RKW Sachsen-Anhalt GmbH

# Weiterbildungsangebote (Beispiele)



- Soziale und interkulturelle Kompetenzen
- Anbieter: RKW Sachsen-Anhalt GmbH

# Weiterbildungsangebote (Beispiele)



- 3D-MID – Spritzgegossene dreidimensionale Schaltungsträger
- Anbieter: Lehrstuhl Mikrosystemtechnik

- **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**
- **Sie haben noch Fragen, kontaktieren Sie uns.**
- **Dr. Norbert Gottstein**  
RKW Sachsen-Anhalt GmbH, Rationalisierungs- und Innovationszentrum  
+49 391 73619-16, [norbert.gottstein@rkw-sachsenanhalt.de](mailto:norbert.gottstein@rkw-sachsenanhalt.de)
- **Stefan Brämer**  
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Lehrstuhl Mikrosystemtechnik  
+49 391 67-51710, [stefan.braemer@ovgu.de](mailto:stefan.braemer@ovgu.de)
- **Evelyn Matschuck**  
Hochschule Magdeburg-Stendal, Institut für Maschinenbau  
+49 391 886-4231, [evelyn.matschuck@hs-magdeburg.de](mailto:evelyn.matschuck@hs-magdeburg.de)