



**WICI**  
Weiterbildungs-Initiative  
für die Chemische Industrie

**Neue Chancen nutzen: Weiterbildungs-Initiative für  
die Chemische Industrie (WICI)**

# XY GmbH Bereich Pilotbereich

## Ablauf des Workshops

- Ziele des Projekts und Zeitplanung
- Ergebnisse der SOLL-Analyse:
  - Abteilungsziele
  - Anstehende Aufgaben und Veränderungen:
  - Künftige Anforderungen an die Mitarbeiter
  - Allgemeine Fähigkeiten, die zukünftig verstärkt erforderlich sein werden

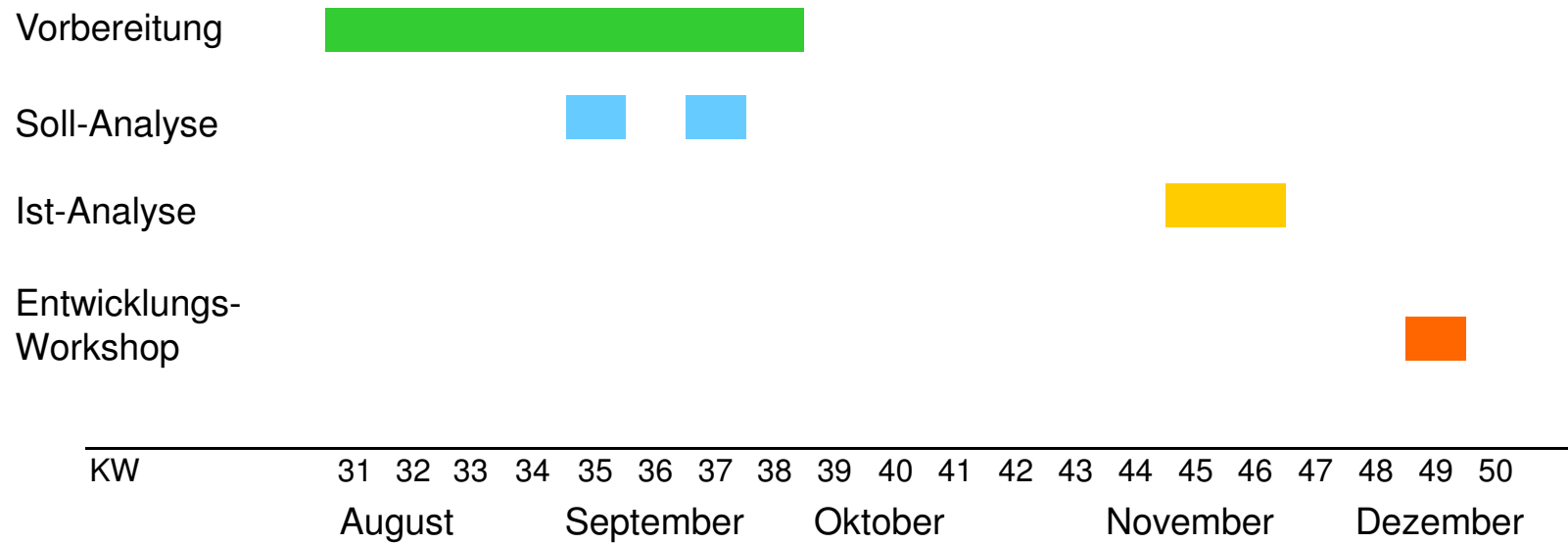
# XY GmbH Bereich Pilotbereich

## Ablauf des Workshops

- Ergebnisse der IST-Analyse:
  - Berufsausbildungen
  - Fachliche Kompetenzen der Mitarbeiter
  - Tätigkeit mit 60 noch vorstellbar?
  - Erleichterungen für die tägliche Arbeit
  - zukünftig benötigte Stärken/Fähigkeiten
  - genutzte Lernformen
  - weitere mögliche Lernformen
- Diskussion der Bildungsmaßnahmen
- Weiteres Vorgehen

# Zeitplan XY

## Bereich Pilotbereich



# Ergebnisse des Interviews mit Abteilungsleitung

## **Abteilungsziele:**

- Automatisierung von Fertigungsprozessen
- Internationalisierung
- Etablierung neuer Technologien

## **Anstehende Aufgaben und Veränderungen:**

- Aufbau eines neuen Personalplanungssystems
- Einführung eines neuen EDV-Systems
- Einführung eines neuen Maschinentyps
- erweiterte Dokumentationsaufgaben

# Ergebnisse des Interviews mit Abteilungsleitung

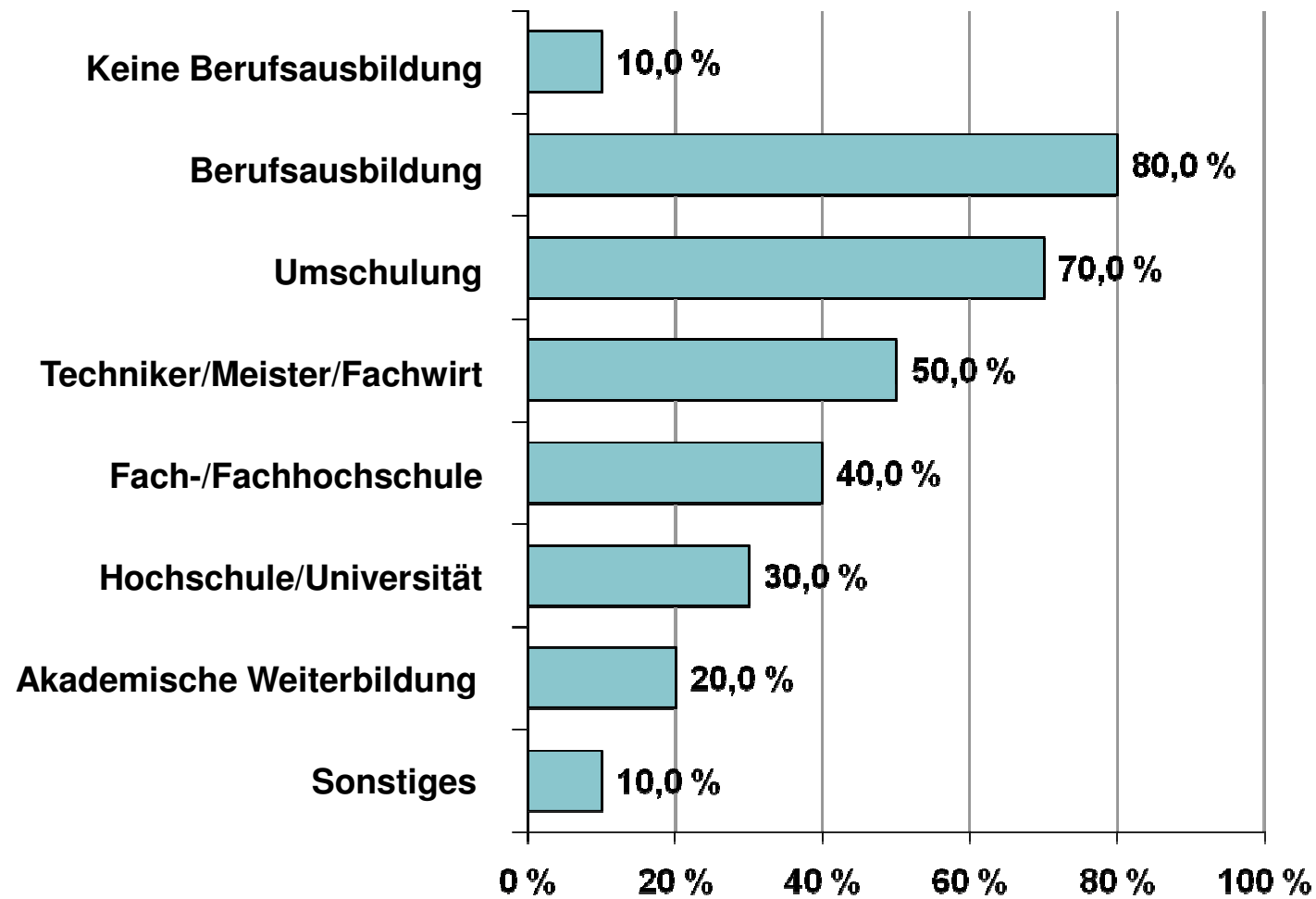
## **Künftige Anforderungen an die Mitarbeiter :**

- Englisch-Kenntnisse in Zusammenhang mit Internationalisierung
- Maschinenbediener-Kenntnisse
- Kenntnis der Betriebsdatenerfassung
- Erweiterte Produktkenntnisse

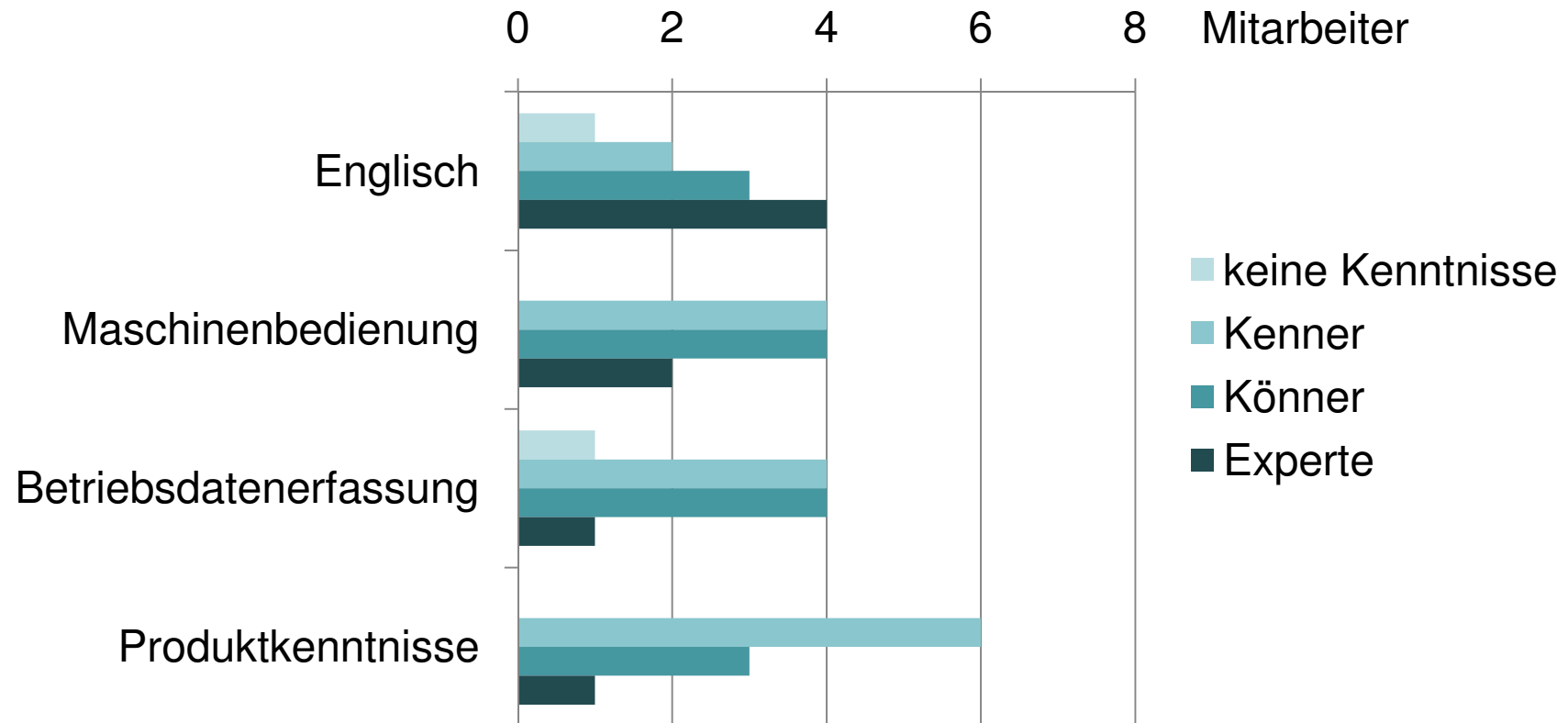
## **Allgemeine Fähigkeiten und Stärken, die zukünftig für die Maschinenbediener verstärkt erforderlich sein werden:**

- Flexibilität
- Kreativität
- Teamfähigkeit

# Ergebnisse der Interviews mit den Mitarbeitern – Berufsausbildung (Frage 1.1)

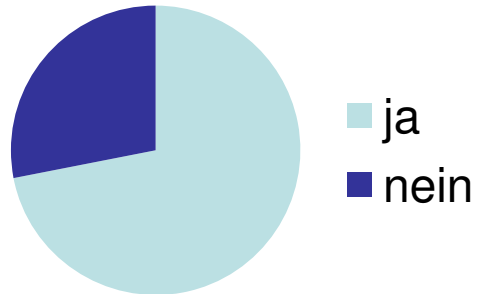


# Ergebnisse der Interviews mit den Mitarbeitern – Fachliche Kompetenzen (Frage 2.1)





# Könnten Sie Ihre Arbeit in dieser Form auch noch mit 60 Jahren ausführen? (Frage 2.2)



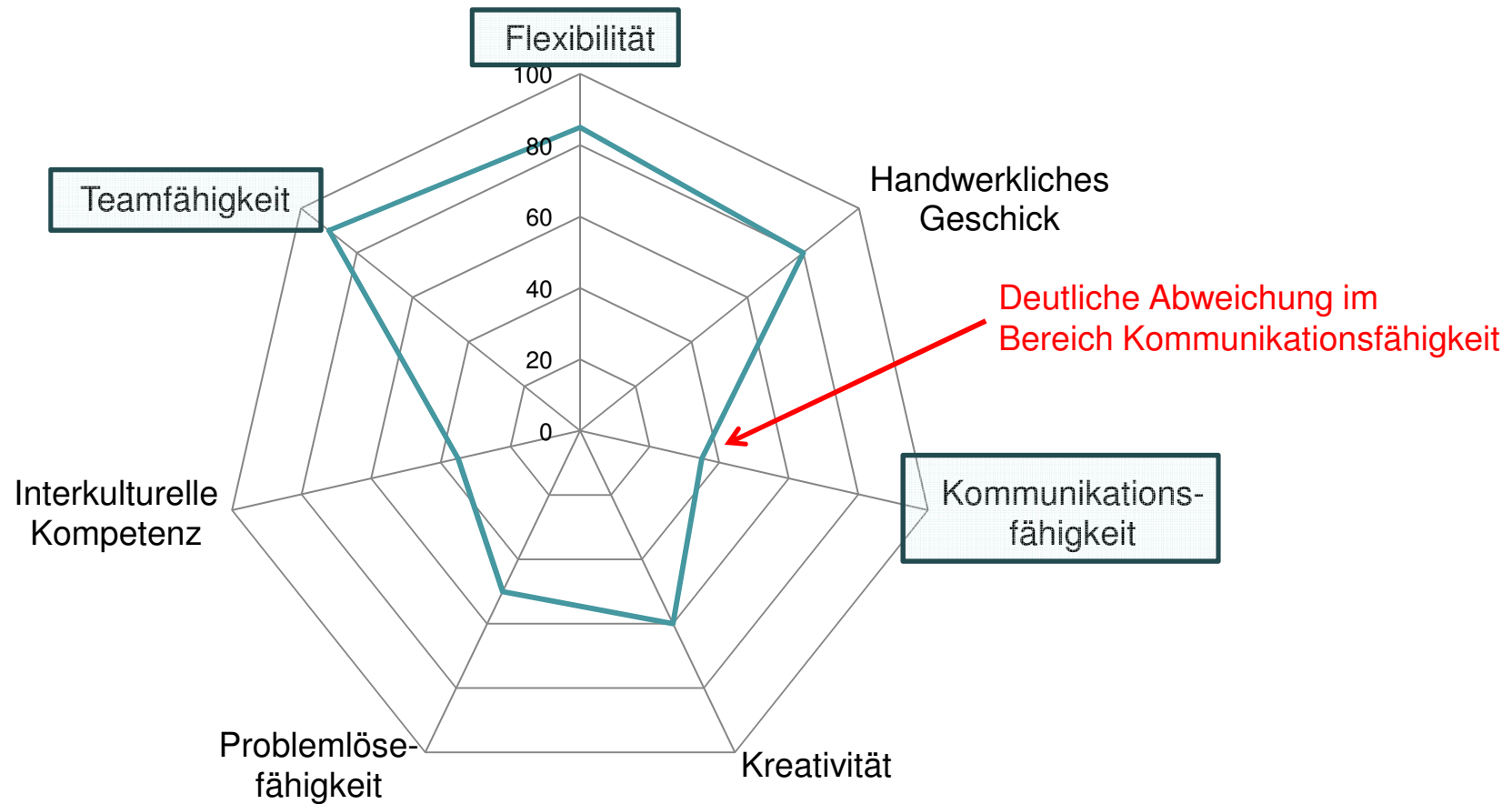
## Wenn nein – warum nicht?

- Lärmbelastung (4 Nennungen)
- Rückenbeschwerden (3 Nennungen)
- Arbeitsverdichtung

# Was würde Ihnen die tägliche Arbeit erleichtern? (Frage 2.3)

- Job Rotation
- Besseres Arbeitsmaterial
- Computer-Kurs
- Stehhilfe an der Maschine
- Hintergrund-Wissen zu den Produkten
- Schulung direkt an der Maschine

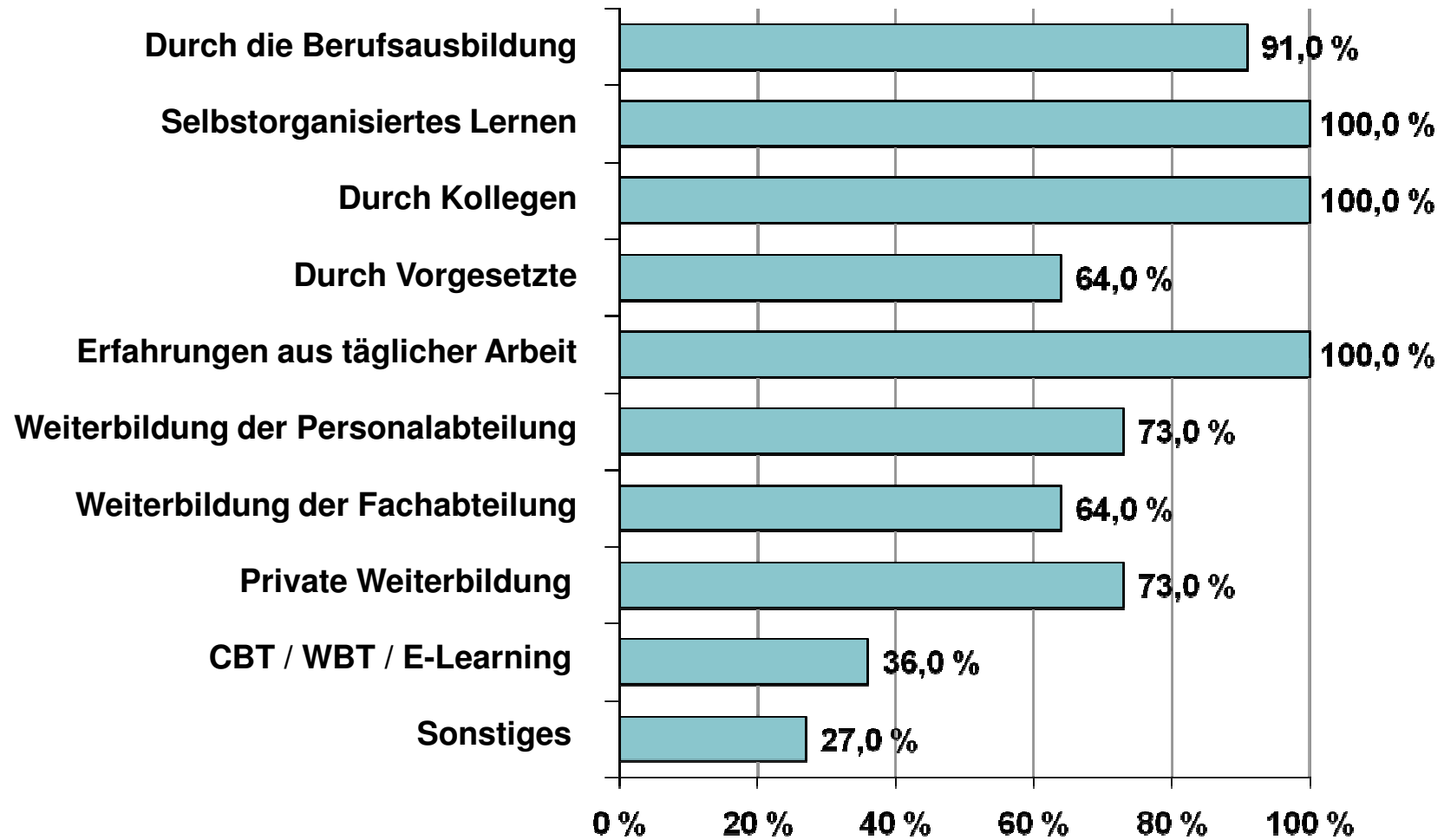
# Wesentliche Stärken (Frage 2.4)



— Stärken der Mitarbeiter  
(Nennung der Mitarbeiter)

▭ Zukünftig erforderlich  
(aus Sicht der Abteilungsleitung)

# Genutzte Lernformen (Frage 1.4)



# Vorgehensweise XY GmbH Pilotbereich

## Weitere mögliche Lernformen

### 1. Training on the Job

- 1.1 Erweiterung des Aufgabengebietes
- 1.2 Steigerung von Anspruch und Herausforderung durch Projektarbeit, Teilprojektleitung, Projektleitung
- 1.3 Einsatz in anderen Aufgabengebieten
- 1.4 Erweiterung der Aufgaben bzw. der Verantwortung als Stellvertreter
- 1.5 Übernahme von Assistenz-Funktionen
- 1.6 Praktikum in anderer Abteilung, Bereich
- 1.7 Traineeprogramm
- 1.8 Job Rotation
- 1.9 Coaching durch den Vorgesetzten
- 1.10 Coaching durch interne/externe Experten
- 1.11 Teilnahme an Besprechungen des Managements
- 1.12 Gezielter Austausch / Zusammenarbeit mit Experten

# Vorgehensweise XY GmbH Pilotbereich

## Weitere mögliche Lernformen

### 2. Lernen durch Lehren

- 2.1 Erarbeitung eines neuen Aufgabengebietes durch Einführen neuer Mitarbeiter
- 2.2 Präsentationen / Vorträge (intern / extern)
- 2.3 Inhaltliche / organisatorische Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen
- 2.4 Übernahme von Trainerfunktion im jeweiligen Fachgebiet

### 3. Selbstgesteuertes Lernen

- 3.1 Selbstgesteuertes Lernen mit Lernprogrammen (CBT, WBT)
- 3.2 Fernstudium
- 3.3 Literaturstudium
- 3.4 Teilnahme an Fachkongressen, Messen
- 3.5 Teilnahme an Simulationen, Planspielen

# Beispielhafter Maßnahmenplan

Entwicklungsziel	Maßnahme	Ziel- gruppe	Priorität	Umsetzung bis	Verant- wortlich
Englisch-Kenntnisse	Betriebsinterner Englisch-Kurs Anforderungen sammeln für den Englisch-Trainer (QM-Protokolle)	alle	8 8	Ab IV.Quartal Ende Sept.	PE Mitarbeiter
Maschinenbediener- Kenntnisse	Job Rotation Kollegen stellen Kollegen ihre Maschine vor	alle	6		Schichtführer / PE
Erweiterte Produktkenntnisse	Hintergrund-Wissen: Mitarbeiter der Vertriebsabteilung stellt Anwendungsgebiete der Produkte vor	alle	6	November	PE spricht Leiter Vertrieb an
Kenntnis der Betriebsdatenerfassung	Mitarbeiter der Qualitätssicherung erläutert die QM-Protokolle	alle	5	Dezember	PE / Hr. Müller(QM)
Kommunikations- fähigkeit	Gruppenbesprechungen im Rahmen der Schichtübergabe	alle	5	November	Schichtführer / PE
Arbeitsplatzgestaltung: Lärmbelastung	Recherche nach neuen Gehörschutzprodukten	alle	6	Bis Ende September	Azubi /ASA- Beauftragter
Rückenbeschwerden	Einführung von Stehhilfen	MA an Anlage1	7	Nächste AS- Sitzung	Vorstellung im AS-Ausschuss
Computer-Kurs	Vorstellung der CNC-Steuerung an Anlage2	alle	3	I. Quartal Folgejahr	Meister / PE

## **Auswertungs-Workshop**

mit Personalleitung, Personalentwicklung und Betriebsrat

- Auswertung der Aktivitäten im Pilotbereich
- Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen für zukünftige Bereiche
- Entwicklung von Vorschlägen für ein Roll-Out ins Unternehmen

## **Ergebnis:**

Strategie für ein unternehmensweites Weiterbildungsprogramm