

Projektbeschreibung

Innotech – Vorhaben zur Entwicklung von Weiterbildungsformaten, welche den Anforderungen der digitalisierten und automatisierten Arbeitswelt (Wirtschaft 4.0) gerecht werden

1. Ausgangssituation und Bedarf

Ausgangssituation und Bedarf

Das Unternehmen Feuer powertrain GmbH & Co. KG (FPT) wurde am 06.02.2002 in Nordhausen gegründet und zählt heute zu den führenden Herstellern einbaufertiger Kurbelwellen in der Automobilindustrie.

Zurzeit beschäftigt das Unternehmen 634 Mitarbeiter/-innen in 5 Werken am Standort im 21-Schicht-System.

Seit 2002 verbindet unser Bildungsunternehmen mit FPT eine sich sowohl inhaltlich als auch im Umfang ständig wachsende qualitative Zusammenarbeit im Bereich der kooperativen Ausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umsetzung innovativer Projekte.

Hochtechnologieunternehmen wie FPT haben täglich mit ungezählten Wissenstransferprozessen in einer geänderten Arbeitswelt zu tun, nutzen unterschiedliche EDV-Lösungen für die praktikable Umsetzung von Ausgaben im Rahmen vorhandener elektronischer Speicher- und Verteilungsmöglichkeiten.

Bei dem bewussten Umgang mit Wissen dreht es sich jedoch nicht um mehr Informationen, sondern die Qualität beim Auffinden relevanter Daten für spezifische Unternehmens- und Technologieprozesse.

Es geht also das „Festhalten“ von so genanntem „versteckten“ Mitarbeiterwissen. Daraus leitete sich der Bedarf des Einsatzes ganz neuer praktikabler technisch gestützter Lösungen ab.

In zahlreichen Studien sind sich Wissenschaftler und Praktiker zum Thema Wissensmanagement einig – erfolgreicher Wissenstransfer kann nur unter bestimmten Bedingungen stattfinden:

- Individuelle Ausgangssituation in Unternehmen
- Methode, die für den Transfer gewählt wird

Wissensmanagement wird mit unterschiedlichen Zielstellungen in Unternehmen eingeführt. Einer der wichtigsten Bereiche ist der Erfahrungstransfer zwischen Mitarbeitern des Unternehmens. Besonderes Gewicht erhält diese Aufgabe bei der Fluktuation von Personal auf Grund von Altersübergängen, Fachkraftmangel aber auch im Schichtsystem. Der bewusste Umgang mit Wissen, Verhinderung von Wissensverlusten stellt eine Querschnittsaufgabe für alle Bereiche des Unternehmens und alle Mitarbeiter dar. Dieses Thema wurde bei FPT als entscheidend für den Wissensaustausch bei Umrüstungsprozessen auf neue Produkte im Schichtsystem identifiziert.

Damit erfüllt das Projekt das ESF-Querschnittsthema „Nachhaltige Entwicklung“. Die so genannten „Wikis“ finden sich heutzutage in fast allen Großunternehmen, so u.a. bei BMW, Bosch, Sony, Daimler aber auch der Deutschen Bank u.a.

Der Einsatz dieser „Wikis“ ist nichts anderes als eine moderne Dokumentationsplattform

In einem Wiki kann man alle relevanten Informationen erfassen, sammeln und mit anderen teilen.

Man stellt das Wissen einer Gruppe von Menschen zur Verfügung, die sich aktiv daran beteiligen können. Wikis sind php-basierte (dynamische Programmiersprache zur Eingabe von Informationen) Webanwendungen auf einer SQL-Datenbank.

Die Einbindung der Daten erfolgt über einen Web-Server in das firmeninterne Datennetz (Intranet).

Die durch dieses Projekt während der Projektphase geschulten Mitarbeiter pflegen die wiki-Eingaben auch nach Projektende eigenständig und erweitern deren Anwendung.

Damit sollen im Projekt folgende Projektziele erreicht werden:

- Reduzierung von Fehlern bei der Weitergabe von Informationen
- Zeitersparnis bei wiederkehrenden Arbeiten
- kürzere Umrüstzeiten beim Umstellen auf eine andere Kurbelwelle
- kürzere Reaktionszeiten beim Auftreten von Fehlern

Grundlage für das Erreichen der Projektziele ist die Akzeptanz des Einsatzes moderner Kommunikation im Produktionsprozess durch jeden Mitarbeiter

Das Projekt erfolgt in Kooperation mit der Firma FPT (s. Anlage Schreiben Fallstudie)

Teilnehmer am Projekt werden die durch das Unternehmen im 21-Schicht-System arbeitenden Arbeitnehmer.

2. Projektziele

2.1 Zielstellungen des Projektes

Das Ziel des Projektes entspricht der Prioritätenachse C sowie der Investitionspriorität 2 des „Operationellen Programms für den Einsatz des ESF in Thüringen“, das heißt, Investitionen in Bildung für Kompetenzen und Förderung des gleichen Zugangs zum lebenslangen Lernen und Steigerung des Wissens der Arbeitskräfte.

Mit dem eingereichten Konzept des Ihnen vorliegenden Projektantrages haben folgende wesentliche Aspekte Berücksichtigung gefunden:

Das Projekt Innotech verfolgt im Rahmen der neuen Anforderungen an Arbeitnehmer in der digitalisierten und automatisierten Arbeitswelt die Erarbeitung konkreter Lösungsvorschläge für die gezielte und nachhaltige Nutzung bereits vorhandenen Wissens und vorhandener Erfahrungen (Wissenstransfer)

Die Umrüstungsprozesse im Unternehmen Feuerpowertrain GmbH & Co. KG sind komplex und erfordern von jedem eingesetzten Arbeitnehmer hohe Eigenverantwortung bei der Umrüstung auf verschiedene einbaufertige Kurbelwellen.

Im technologischen Ablauf der Produktion haben die Umrüstzeiten einen entscheidenden Einfluss auf die Produktivität der einzelnen Fertigungslinien.

Im Modellversuch werden die unterschiedlichen Wissensstände zum Problembereich „Umrüstung einer Fertigungslinie auf einen anderen Kurbelwellentyp“ erschlossen, alle Möglichkeiten der Clusterung und semantischen Vernetzung von Wissen beleuchtet und die Arbeit mit den zum Einsatz kommenden „wikis“ über Schulungen der Mitarbeiter/-innen vorbereitet.

Im Arbeits- und Zeitplan zur Umsetzung der Projektziele wurden verschiedene Meilensteine in der Projektplanung bereits mit dem Unternehmen festgelegt:

1. Interviews mit der Geschäfts- und Schichtleitung dienen der Vorbereitung der Umsetzung des Projekts. Festgelegt werden verantwortliche Mitarbeiter und Teilnehmer, der erforderliche Zeitumfang und die Form der Dokumentation. (Unterschriftenlisten mit Namen und Funktion der beteiligten Mitarbeiter sowie die Kontaktpersonen zur EDV-Abteilung des Betriebes.
2. Mit dem Unternehmen wird ein verbindlicher Kooperationsvertrag erarbeitet, in welchem die beteiligten Partner die Projektziele, die Dokumentation sowie die Festlegungen aus Auflagen der Bewilligungsbehörde festschreiben.
3. Durch die Geschäftsleitung der Feuer powertrain GmbH & Co. KG werden die Mitarbeiter berufen, die als Ansprechpartner für die Mitarbeiter der Berufsbildungszentrum Nordhausen gGmbH zur Verfügung stehen (Produktionsleitung, EDV-Abteilung, Schichtleitung) und die Befugnis haben Auskünfte zu erteilen und Entscheidungen zur Umsetzung von Teilzielen im Projekt zu treffen. (z.B. Festlegung der Schulungszeiten und Teilnehmer)

Mit diesen verantwortlichen Mitarbeitern wird in regelmäßigen Roundtable-Runden mit Fach- und Teilprojektleitern und Projektbegleitenden Workshops der Projektfortschritt besprochen.

Ziel des Projektes ist kürzere Umrüstzeiten beim Umstellen auf eine andere Kurbelwelle zu erreichen.

4. Das Projektpersonal der BBZ Nordhausen gGmbH hat folgende Aufgaben zu erfüllen:
 - Fragekatalog an das „externe Projektteam“ übergeben:
 - 1. Wer hat das zur Zeit genutzte Wissen zur Umrüstung der Kurbelwellen
 - 2. Wie wird dieses Wissen gegenwärtig erfasst?
 - 3. Welche Informationen sollen über die neuen Möglichkeiten zugänglich gemacht werden? (Funktionsbeschreibungen, QM-Dokumente, Bilder ?)
 - 4. Welche Möglichkeiten der Vernetzung im EDV-System gibt es schon?
 - 5. Mit welchen „Geräten“ soll das Wiki „befüllt“ werden?
 - 6. Wie erfolgt die Übergabe der Informationen künftig?
 - 7. In welcher Form sollen die Informationen künftig erfasst werden (Eingabemaske)

Die Zusammenstellung dieser Informationen erfolgt mit Hilfe des im Verlauf des Projektes noch zu ergänzenden Fragekatalogs über Befragungen und Dokumentationen der derzeitigen Umrüstzeiten.

Dabei werden die Probleme in Form einer Stärken-Schwächenanalyse dokumentiert und mit den verantwortlichen Mitarbeitern ausgewertet.

Diese Ergebnisse werden wie im Zeitplan vorgesehen vor der Geschäftsleitung präsentiert (Ergebnisse der SWOT-Analyse) und ein Schulungsplan zur Unterweisung der in Frage kommenden Mitarbeiter aller 4 Schichten der Kurbelwellenlinie vorgestellt.

5. Schulungen zum Einsatz der „wikis“

- Zwei-Monatsweise, um Umsetzung der Unterweisung in der Anwendung zwischen zwei Schulungen zu prüfen.
- Anzahl der Schulungsstunden pro Monat je Teilnehmer ca. 25 Ustd. (auf Teilnehmerlisten dokumentiert)
- Anzahl der Stunden zur Begleitung der Anwendung in den Monaten zwischen den Schulungen der Mitarbeiter (ebenfalls ca. 25 Stunden Kontrolle der Dateneingabe, Fehlerbehebung, Anwendungsfragen u.a.)

-
Die Projektumsetzung im Zeitraum vom 01.12.2017 bis 30.11.2019 soll die Praktikabilität dieses Einsatzes prüfen und unter Einbindung der EDV-Fachexperten verallgemeinerungswürdige Ansätze für den Einsatz in anderen Unternehmen der Region erschließen.

Dazu dienen sowohl öffentliche workshops in Zusammenarbeit mit dem Unternehmensverband der Region, als auch das Angebot zu Schulungen für Mitarbeiter anderer Unternehmen zum Einsatz der „wikis“. Basis aller Projekte in der Berufsbildungszentrum Nordhausen gGmbH ist unser funktionierendes Qualitätsmanagementsystem nach der DIN ISO 9001:2008.

Alle Projekte laufen nach den in Prozessbeschreibungen dort festgelegten Qualitätsstandards.

Eine Evaluierung in Form eines umfangreichen Projektberichts und der Darstellung aller Aktivitäten zur Verallgemeinerung der Projektergebnisse sowie die Veröffentlichung der erreichten Projektergebnisse wird dem Zuwendungsgeber zur Verfügung gestellt.

2.2 Darstellung der Beachtung der ESF- Querschnittsthemen

Die ESF-Querschnittsthemen „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“, die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ sowie die „nachhaltige Entwicklung“ sind im Projekt von Relevanz.

Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung und Barrierefreiheit

Für den Zugang zum Projekt wird jede Form von rassistisch motivierter Diskriminierung (Belegschaft mit internationalem Background) und solcher auf Grund des Geschlechts, ethnischer Herkunft, Religion oder von Behinderungen ausgeschlossen.

Gleichstellung von Männern und Frauen

Die Qualifizierung erfolgt unabhängig vom Geschlecht, da diese kein Auswahlkriterium für die Teilnahme am Projekt ist.

Nachhaltige Entwicklung

Die Qualifizierung erfolgt zum Einsatz moderner Technik. Damit hat der Klima- und Umweltschutz keinen direkten Bezug zum Projekt.

3. Zielgruppe

3.1 Zugangsvoraussetzungen für Teilnehmer

Insgesamt sollen bis zu 60 Mitarbeiter im Unternehmen Feuer powertrain geschult werden. Dies betrifft alle 4 Schichten (rollende Woche mit ca. 15 Mitarbeiter/-innen einschließlich der Führungsebene Schichtleitung)

3.2 Teilnehmerauswahl

Die Auswahl der Teilnehmer/-innen erfolgt durch die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit dem Production director. Dabei werden sowohl der derzeitige Einsatz in der Produktion als auch das Einsatzgebiet der Beschäftigten berücksichtigt.

3.3. Vertragliche Vereinbarungen

Die Mitarbeiter werden während ihrer regulären Schichtzeiten unter Fortzahlung ihrer Bezüge freigestellt.

Es handelt sich bei der Qualifizierung in diesem Projekt um keine gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildung.

Alle für das Projekt ausgewählten Mitarbeiter haben einen gültigen Arbeitsvertrag, sind keine Mitarbeiter von Zeitarbeitsfirmen. Zusätzliche vertragliche Vereinbarungen werden in Form einer **Kooperationsvereinbarung** getroffen.

4. Projektinhalte

4.1 Angemessener Arbeitsplan

Projektinhalte

Es wurde das Projektziel gemäß Projektbeschreibung so entwickelt, dass es sich in drei Teilziele gliedert:

Der technologische Prozess der Fertigung von einbaufertigen Kurbelwellen im 21-Schichtsystem unterliegt höchsten Qualitätsanforderungen der Auftraggeber in der Automobilindustrie.

Die technischen Parameter, technologischen Abläufe, Herstellungszeiten und Materialanforderungen unterscheiden sich von Kurbelwelle zu Kurbelwelle.

Trotz eines höchst präzisen Qualitätsmanagementsystems, des Einsatzes von Pflichtenheften und festgelegten Umrüstzeiten hat das Unternehmen festgeschrieben, diesen Prozess im Interesse der Kunden weiter zu optimieren.

Hier kommt es auf das Erfahrungswissen jedes einzelnen Mitarbeiters vor Ort an, seine fachliche Kompetenz, die zu treffenden Entscheidungen in den Umrüstprozessen selbstständig, sicher und mit hoher Eigenverantwortung wahrzunehmen.

Durch die individuelle Bewertung von Informationen werden diese zu Wissen.

Die eingegrenzte Problemanalyse zum gezielten Wissenstransfer bietet die Möglichkeit zur Erarbeitung konkreter Lösungsvorschläge für die gezielte und nachhaltige Nutzung zunächst im Modellversuch und später auf allen Fertigungslinien.

Dabei soll wie folgt vorgegangen werden:

1. Identifikation – Wo sind die notwendigen, guten Erfahrungen und Informationen
2. Akquisition – Wie komme ich an sie heran?
3. Strukturierung – Welche Form haben sie und sollen sie künftig haben?
4. Speicherung – Wo lege ich diese Informationen künftig ab?
5. Verteilung – wie bringe ich sie zu den künftigen Anwendern?

Während der Fallstudie im Projektzeitraum 01.12.2017 bis 30.11.2019 werden die unterschiedlichen Wissensstände zum Problembereich „Umrüstung der Fertigungslinie auf einen anderen Kurbelwellentyp“ erschlossen, alle Möglichkeiten der Clusterung und semantischen Vernetzung von Wissen beleuchtet.

Der Einsatz der „Wikis“ und die Schulung der Mitarbeiter zum Umgang mit diesen basiert auf den durch das Unternehmen zur Verfügung gestellten Daten, Dokumenten und deren Einbindung in das neue System.

Die Zusage zur aktiven Mitarbeit an dieser Fallstudie durch das Unternehmen FPT ist Grundlage der Herangehensweise an folgende Umsetzung:

- Bildung einer externen Projektgruppe beim Projektträger unter Leitung eines professionellen und autorisierten Prozessmanagers
- Steuerung aller organisatorisch ineinander greifenden Prozesse der Erhebung, Verarbeitung und Dokumentation von Informationen
- Einbindung der Fachexperten und künftigen Nutzer des zu entwickelnden Systems bei FPT

- Wöchentliche Beratungen des externen Projekt-Teams mit den verantwortlichen Fachabteilungen des Unternehmens
- Kritische Prüfung der identifizierten Lösungsansätze durch die beteiligten Akteure und Prüfung der Praktikabilität

Grundlage des Arbeitsplanes ist die beigefügte Projektübersicht. Auf dieser Basis wurde ebenfalls ein Projektplan erstellt.

1. Weiterbildungsmaßnahme ab Monat 04/2018
2. Angebot von Workshops zur Identifikation von Problemen

4.2 Angemessenheit des Arbeitsplanes

Der Zeitumfang des Arbeitsplanes ist angemessen und basiert auf den gegenwärtigen Absprachen mit dem Unternehmen.

Die Schulungen sollen im Rhythmus von 2 Monaten durchgeführt werden. In den Zwischen-Monaten finden Workshops statt, um die Umsetzung der Schulungsinhalte zu besprechen und für den nächsten Schulungszyklus Inhalte vorzubereiten.

4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten

Durch die enge Zusammenarbeit mit Betrieben verschiedener Branchen in der Region zur Fachkräfteentwicklung konnten wir als Bildungsdienstleister die Kenntnis des aktuellen Ausbildungs- und Arbeitskräftebedarfs vertiefen.

Zu dem spezifischen Projektinhalt in der Personalqualifizierung konnte so das Unternehmen Feuer powertrain als Kooperationspartner gewonnen werden.

4.4 Öffentlichkeitsarbeit

Die Publizitätsvorschriften der EU werden durch uns genau eingehalten.

An den im Gebäude öffentlich zugänglichen Bereichen wird mit dem ESF-Symbol geworben. In allen Firmenpräsentationen wird darauf verwiesen, welche Maßnahmen unter Beteiligung des Europäischen Sozialfonds im Haus stattfinden. Alle Projektteilnehmer werden zu Beginn des Projekts über die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds informiert.

Mit der Veröffentlichung der ersten Ergebnisse des Projektes (ca. 08/2018) wird über den Nordhäuser Unternehmerverband ein workshop zum Thema „Einsatz moderner Technologien in Klein- und mittelständischen Unternehmen“ zum Einsatz von wiki in Unternehmen durchgeführt. Nach beendigung des Projektes werden die Ergebnisse des Projektes vorgestellt (11/2019)

5. Erfolgskontrolle

5.1. Darstellung der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan

Grundsätzlich erfolgt nach jeder Maßnahme unabhängig davon, ob Trainings- oder Weiterbildungsmaßnahme, ein „monitoring“.

Diese Erfolgskontrolle basiert auf dem qualitätsorientierten Management unseres Unternehmens und orientiert sich an:

- Regelmäßige Teilnahme an der Qualifizierung auf der Basis von wöchentlich

- geführten Teilnehmerlisten
- Erstellung eines Qualifizierungsnachweises für die Schulungsinhalte

Die Aufbereitung der Daten aus den Teilnehmerbefragungen und der Auswertung der Praktika erfolgt zusammen in einem Abschlussbericht.

Die Messung der Ergebnisse wird schwerpunktmäßig durch Soll-Ist-Vergleiche vorgenommen.

Im Abschlussbericht werden sowohl der Verlauf der Maßnahme eingeschätzt als auch Vorschläge und Festlegungen für den weiteren Verbesserungsprozess festgehalten.

Zu den in den QM-Dokumenten formulierten Qualitätszielen erfolgt durch regelmäßige Systemreviews und durch die Kontakte der Geschäftsführung mit den Auftraggebern bzw. Kunden die Rückkopplung.

5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle

Erfolgsindikatoren sind neben dem erfolgreichen Absolvieren der Weiterbildungsinhalte die Dokumentation der Umsetzung angestrebter Teilziele:

- 31.03.2018 : Bestätigte Arbeitsplanung für das Projekt liegt vor
- 31.12.2018 : Teilergebnisse aus dem ersten Schulungszyklus
- 30.11.2019 : Endergebnisse aus der Anwendung von wiki /Erreichung Projektziel

Ergebnisindikatoren :

- kürzere Umrüstzeiten
- kürzere Reaktionszeiten bei der Fehlerbehebung

6. Personal der Bildungseinrichtung

Angaben zu Anforderungen und Personalzertifizierungen für das Lehr und Begleitpersonal

Für jeden eingesetzten Mitarbeiter liegt eine Stellenbeschreibung lt. unseres Qualitätsmanagementsystems DIN EN ISO 9001:2008 vor.

Zum Einsatz kommen EDV-Dozenten mit entsprechender berufspädagogischer Qualifikation.

Die Nachweise über die Arbeitspädagogischen Qualifikationen und die fachliche bzw. persönliche Eignung liegen vor. Es handelt sich bei den festangestellten als auch bei dem als Honorar-dozenten einsetzten Personal um Ausbilder mit langjähriger Erfahrung in der Qualifizierung.

Im Zusammenhang mit zahlreichen Unternehmensqualifizierungen in den vergangenen Jahren im EDV-Bereich (EDV-Administration für das Theater Nordhausen, Umstellung auf neue EDV-Software für die Wasserwirtschaft Nordhausen, AutoCAD-Qualifizierungen für unterschiedliche Firmen der Region, so auch FPT) wurden wir immer wieder mit dem Thema Fachkraftmangel und unzureichende Weitergabe von Wissen im Zusammenhang mit Altersübergängen, Zeitarbeit und Befristungen von Arbeitsverhältnissen konfrontiert.

Unsere Mitarbeiter im EDV-Bereich nahmen sich diesem Thema an und konnten so in dem ausgeschriebenen Fördergegenstand diesen Ansatz wiederfinden. Beide Mitarbeiter werden dieses Projekt verantwortlich umsetzen.

Die Qualifikation und der verantwortliche Einsatz als Ausbilder, Dozenten und

Administratoren in unserem Bildungszentrum sind Dipl.Ing. für Geotechnik sowie Informatikkaufmann, so dass sowohl die technische als auch die kaufmännische Seite im Projekt abgedeckt sind.

Beide potentiellen Projektmitarbeiter verfügen über umfangreiche Erfahrungen bei der Erstellung, Wartung und Veränderung von EDV-Netzen im eigenen und anderen Unternehmen.

Beide Mitarbeiter sind unbefristet beschäftigt und haben den Ausbilderstatus. Die geplanten Schulungen können als durch sie umgesetzt werden.

Notwendige Qualifizierungen während der Projektumsetzung werden von der Geschäftsführung aktiv unterstützt, gemäß Qualitätsmanagementsystem in Qualifizierungsplänen nachvollziehbar und kontrollfähig festgeschrieben und Investitionen für die Umsetzung des Projektes geplant. (s. Finanzierungsplan)

7. Arbeits- und Lernumgebung

Unterrichtsmittel:

Die verwendeten Lehr- und Lernmittel sind dem jeweiligen Modulbereich zugeordnet. Für den fachtheoretischen und fachpraktischen Unterricht sind alle notwendigen Speichermedien, Lehrersoftware, Lizenzen, Lernprogramme für die Teilnehmer, Arbeitsblätter, Literatur für die Modulbereiche und weitere Unterrichtsmittel und notwendigen Lernmittel beim Bildungsdienstleister vorhanden.

Die Schulungen werden inhouse im Unternehmen durchgeführt.

Alle erforderlichen Geräte und Lehrmittel entsprechen dem aktuellen Stand der Technik und den Erfordernissen.

Zusätzliche Methodenansätze

Zu Beginn der Maßnahme werden die Teilnehmer über Ziele, Inhalte, Methoden und Chancen informiert.

Im Unterschied zur Methodik bei der Arbeit mit Erwachsenen werden folgende zusätzlichen methodischen Ansätze aus der Erfahrung mit erwachsenenbildnerischen Prozessen umgesetzt:

- Gespräch/Erfahrungsaustausch zur kommunikativen Sensibilisierung
- Diskussion als Hilfe zur Informations- und Orientierungsverarbeitung
- Erfahrungslernen bei Projektarbeiten
- Kurzmoderation während des Unterrichts

Werden Unterrichtsräume, EDV-Räume, Sozialräume und Sanitärräume (wie Toiletten, Wasch- und Umkleieräume, Aufenthaltsräume, Frauenruheraum) beim Bildungsdienstleister genutzt, entsprechen sie den räumlichen und ausstattungstechnischen Forderungen folgender Vorschriften und Empfehlungen:

- der Arbeitsstättenverordnung und die dazu erlassenen Arbeitsrichtlinien
- den gültigen Vorschriften der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherung (Verwaltungsberufsgenossenschaft)
- den Brandschutzbestimmungen.

Durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit erarbeiteten Gefährdungsanalysen liegen für jeden Arbeitsplatz im gewerblich-technischen und kaufmännischen und Bereich vor.

In jedem Ausbildungsbereich befinden sich Sanitätskästen mit kompletter Ausstattung sowie Schränke mit Sanitätstragen.

8. Referenzen

Die Berufsbildungszentrum Nordhausen gGmbH ist ein Zusammenschluss der beiden regionalen Bildungsträger BBZ für den Straßenverkehr gGmbH und der IKL Bildungszentrum Nordhausen GmbH seit 01.04.2016.

Besonders im Bereich IKL aber auch beim BBZ verfügen wir seit Gründung der beiden Träger im Jahr 1992 über umfangreiche Erfahrungen bei der Umsetzung von ESF-Projekten im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Berufsorientierung.

In der Berufsorientierung arbeiten wir seit 2003 durchgängig an Modellprojekten zur Berufserkundung – und Erprobung und haben im Trägerverbund auch jetzt den Zuschlag für die Konzeptauswahlverfahren in diesem Bereich erhalten.

Im Rahmen der beruflichen Ausbildung sind wir als (beide Träger) Gründungsmitglied des Firmenausbildungsverbundes Nordthüringen e.V. im Jahr 1995 in 19 Ausbildungsberufen und darüber hinaus in festgelegten Modulen der Koordinierungsstelle der IHK Erfurt Partner der Unternehmen für die überbetriebliche Ergänzungsausbildung und Prüfungsstandort.

Wir arbeiteten aktiv in den Förderperioden 2001 bis 2007, 2007 bis 2013 mit der Umsetzung von Projekten der beruflichen Weiterbildung.

In der beruflichen Weiterbildung wurden seit 1998 umfangreiche innovative Projekte zur Unterstützung von Langzeitarbeitslosen und deren Integration am Arbeitsmarkt erfolgreich umgesetzt. Beispiele dafür sind vor allem die modular aufgebauten Qualifizierungen in Zusammenarbeit mit der örtlichen Agentur für Arbeit, dem Jobcenter des Landkreises Nordhausen (früher ARGE) wie

ADI- Arbeit durch Integration über Bildung 2006,2009,2010,2011, 2015/16
IQ – individuelle Qualifizierung – fit für den Arbeitsmarkt
EDV-Frauenkompetenz, berufliche Förderung von Frauen (Thüringer Modell)

Im Zusammenhang mit zahlreichen Unternehmensqualifizierungen in den vergangenen Jahren im EDV-Bereich (EDV-Administration für das Theater Nordhausen, Umstellung auf neue EDV-Software für die Wasserwirtschaft Nordhausen, AutoCAD-Qualifizierungen für unterschiedliche Firmen der Region, so auch FPT) wurden wir immer wieder mit dem Thema Fachkraftmangel und unzureichende Weitergabe von Wissen im Zusammenhang mit Altersübergängen, Zeitarbeit und Befristungen von Arbeitsverhältnissen konfrontiert.

Die Zusammenarbeit mit der Firma Feuer powertrain GmbH & Co. KG seit 2006 gründet auf der Qualifizierung des gesamten Stammpersonals von über 100 Mitarbeitern und der darauf aufbauenden Kooperation im Rahmen der Berufsausbildung für das Unternehmen (jährlich 10-15 Auszubildende in den Berufen Zerspanungsmechaniker, Elektroniker, Mechatroniker, Produktionstechnologe).

Darüber hinaus wurden im Rahmen der beruflichen Weiterbildung in Zusammenarbeit mit der IHK Erfurt über 250 CNC-Fachkräfte qualifiziert, im Bereich AutoCAD und Inventor zahlreiche Mitarbeiter wie zurzeit auf einen Auslandsaufenthalt vorbereitet.

Gemeinsam mit dem Unternehmen arbeiten wir in zahlreichen Ehrenämtern zusammen (FAV NT e.V., Unternehmerverband) und unterstützen das Engagement des

Geschäftsführers für Elektromobilität (mobee pro) durch Qualifizierung entsprechender Mitarbeiter.

Die Berufsbildungszentrum Nordhausen gGmbH ist zugelassener Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung und besitzt ein nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem im Bereich der Dienstleistung Bildung.