

Erfolgreiche Anpassung

Im Industriepark Kalle-Albert in Wiesbaden ist die Transformation des Lernens in Bewegung

Ausbilden heißt vorbereiten – lautet das Motto des Bildungszentrums im Industriepark Kalle-Albert – kurz BiZKA. Auf dem 96 ha großen Produktionsstandort am Rande der hessischen Landeshauptstadt organisiert und entwickelt die Betreiber-Gesellschaft des Parks auch den Fachkräftenachwuchs mit Fokus auf die Chemie- und chemienahen Unternehmen am Standort und in der Region. Gelehrt wird in großzügigen Einrichtungen, zu denen Werkstätten und ein modern ausgestattetes Technikum zählen.

Insgesamt knapp 30 Verbundpartner nutzen die infrastrukturell nah angebundenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für rund 20 technische, naturwissenschaftliche und kaufmännische Berufe, die für die diversen Produktionsbetriebe mitsamt angeschlossenen Gewerken erforderlich sind. Das Bildungszentrum ist der größte Industrieausbilder im Kammerbezirk der IHK Wiesbaden.

Wie alle Berufsbildungszentren und Ausbildungsbetriebe traf das Corona-bedingte Kontaktverbot im März auch die etwa 300 Auszubildenden und deren Ausbilder in Wiesbaden überraschend. Für die Dienstleistungseinheit entstand eine neue Situation in einem ohnehin dynamischen Spannungsfeld. Es galt,

die Entwicklung solider Fachexpertise sicherzustellen – aber ohne die gewohnten Rahmenbedingungen. Das Ausbildungsmarketing musste ohne Jobmessen funktionieren, Lehr- und Ausbildungsaufträge für Industriekunden ohne Präsenzveranstaltungen wahrgenommen und Prüfungen neu organisiert werden. Dabei stand der Gesundheitsschutz an oberster Stelle.

Das BiZKA schaltete während des Lockdowns den Kontakt mit den Auszubildenden fast nahtlos von überwiegend analog plus ein bisschen digital auf fortan fast ausschließlich digital. Genutzt wurden dafür unterschiedliche Kanäle, die entweder bereits existierten oder mit Unterstützung der hausinternen IT hinzugeschaltet wurden.



Anlagenmechanikerin mit Prüfungsstück nach erfolgreicher Abschlussprüfung im InfraServ Wiesbaden Bildungszentrum im Industriepark Kalle-Albert

Lizenzen mussten beschafft, Endgeräte bereitgestellt und viel ausprobiert werden. Das Ausbildungspersonal, das gewohnt war, Azubis

und Weiterbildungsteilnehmern im Lehrraum und an der Werkbank zu begegnen, stellte sich engagiert und erfolgreich der notwendigen Anpassung an die neue Situation.

Doch der Sprint in Richtung digitaler Neuzeit war anspruchsvoll: eLearning-Plattformen wie „eCademy“ wurden angeschafft, um Prüfungsinhalte in neue Formate zu transferieren. Anschließend wurden diese eingeübt, nicht zuletzt, um sie dauerhaft in die Ausbildung zu integrieren. Eine dezentrale, webbasierte Ausbildungsmanagementsoftware, die schon vor der Pandemie zum Einsatz kam, ermöglicht eine effiziente Anpassung an veränderte Versetzungspläne. Nicht zuletzt wurde das mobile Arbeiten im Ausbildungsbetrieb aufgewertet. Zweifelloso setzte die Lockdown-Situation positive Impulse für die Differenzierung einer sich rasch modernisierenden Arbeitswelt.

Die Elemente des Remote-Lernens und der Distanzkommunikation etablierten sich rasch und wurden zumeist als willkommene

Flexibilisierung und Ergänzung der Ausbildung gewertet. Dazu gehörte auch, dass sich Lehrende und Lernende, virtuell, auch außerhalb der üblichen Zeiten und während der Sommerferien immer wieder per Klick digital zusammenfinden konnten, wenn es Kommunikationsbedarf gab.

Für die Auszubildenden hatte die Pandemie-Situation unterm Strich keine Nachteile. Alle Prüfungen konnten abgelegt werden. Zum Ausbildungsende wurden 35 Auszubildende in ihre Berufe entlassen. Die allermeisten wurden von ihren Ausbildungsfirmen im Industriepark übernommen.

Zudem gelang es für das neue Ausbildungsjahr erfolgreich auf digitale Kanäle und soziale Medien zurückzugreifen. Unterstützung gab es von Seiten der Verbände und der Politik. So informierte sich der hessische Kultusminister Alexander Lorz über die Ausbildungsmöglichkeiten im IP Wiesbaden und warb bei einem Pressegespräch gemeinsam mit der IHK für die kurzfristige Aufnahme einer dualen Ausbildung. Von den rund 75 Standortunternehmen nahmen mit InfraServ Wiesbaden und Tylose zwei große Ausbildungsbetriebe an der Veranstaltung teil.

Die IHK Wiesbaden organisierte ein digitales Azubi-Speed-Dating, um die letzten freien Ausbildungsplätze zu besetzen. Bei der digitalen Veranstaltung hatten Unternehmen und Bewerber die Chance, sich unverbindlich kennen zu lernen und zu prüfen, ob sie zueinander passen könnten. Das vielschichtige Ausbildungsmarketing zeigt Früchte: Auch im schwierigen Corona-Jahr konnten fast alle Lehrstellen besetzt werden. (op)

www.infraserv-wi.de

„Die Aus- und Weiterbildung hat sich als krisenstabil erwiesen“

Statement von Bodo Wunsch, InfraServ Wiesbaden, Leiter Bildungszentrum

„Während der Corona-Lockdown-Phase konnten wir schnell und flexibel agieren. Zu keinem Zeitpunkt stand das Team vor unlöslichen Herausforderungen. Die neue Situation erforderte enorm viel Engagement und Kreativität. Oberstes Ziel war der Gesundheitsschutz. Es galt aber auch, den Ausbildungsbetrieb und damit die Berufschancen unserer Azubis aufrechtzuerhalten. Ohne die beschleunigte Digitalisierung wäre die Bewältigung dieser Aufgaben undenkbar gewesen.“

Jetzt kommt es darauf an, das hinzugewonnene Selbstvertrauen und die neuen Arten der Kompetenzvermittlung als permanente Aufforderung anzunehmen. Wir sehen die Chancen für Transformationen. Nicht zuletzt lassen sich aus dem digitalen Wandel wichtige Wertschöpfungsbeiträge ableiten.

Wünschenswert sind Bildungsinvestitionen, die neben der reinen Bedarfsdeckung die infrastrukturelle Mängelbehebung und Themen der Demographie adressieren. Gefragt sind Unterstützungen, um die Talententfaltung in digitalen Räumen als strategische Aufgabe im Bildungssystem zu verankern und die digitalen Optionen über Fach-, Raum- und Unternehmensgrenzen hinweg in bewährte Ansätze zu integrieren.“



Digitalisiertes Lernen

Die angestoßene Digitalisierung der Ausbildungsangebote wurde immens beschleunigt. Was noch vor wenigen Monaten als Wunschprogramm existierte, gibt es heute mit direktem Draht zum Bildungszentrum: Schnelles Internet, VPN-Zugänge und Webcams. Das vorläufige Ergebnis des rasanten Veränderungsprozesses sind neue und mittlerweile fast selbstverständlich gewordene, umfangreiche digitale Lernräume, die sicher nicht mehr abgeschaltet, sondern ausgebaut werden.

Interaktives TAR-Training

Risiken simulieren und dadurch minimieren

Jeder TAR-Manager hat wahrscheinlich schon einmal eine Entscheidung bedauert und sich gewünscht, er könnte einen neuen Anlauf nehmen. Denn Herausforderungen und ungewollte Überraschungen sind bei Stillstandsprojekten keine Seltenheit. Wie man praxisnah und doch ganz ohne (echtes) Risiko damit umgehen kann, lernen Entscheidungsträger in einer computerbasierten Simulation der internationalen Managementberatung T.A. Cook.

Den signifikanten Einfluss, den geplante Anlagenstillstände – in Fachkreisen auch TAR genannt – auf die Produktivität und Rentabilität haben, unterschätzen viele Unternehmen immer noch. Denn neben den eigentlichen Kosten für Planung, Kontraktoren und Material, schlägt vor allem der tägliche Produktionsausfall mit hohen Beträgen zu Buche. Speziell in der Prozessindustrie, wo Anlagen rund um die Uhr laufen sollen und jeder Stillstandstag mehrere hunderttausend Euro kosten kann, ist die effiziente Vorbereitung und Durchführung von Stillständen erfolgskritisch. Wie das gelingen kann, lernen TAR Manager und andere Entscheidungsträger bei einem computerbasierten Planspiel. TARfighter heißt dieses Training, bei dem Teilnehmer die verschiedenen Aspekte eines Anlagenstillstands von der Strategiephase über die Herausforderungen der Planung bis hin zur Durchführung und Pro-

jektabschluss in einer Simulation durchlaufen.

„Unser Ziel ist es, ein interaktives Ausbildungsformat anzubieten, das den Teilnehmern die Möglichkeiten gibt, die Konsequenzen ihrer Entscheidungen während der Vorbereitung und Durchführung eines Stillstandes zu analysieren“, sagt Gert Müller, Experte für Stillstandsprojekte. „Der Scope eines Stillstands ist von Projekt zu Projekt unterschiedlich, aber die Heraus-

AUSGANGSSITUATION: T/A PERFORMANCE DILEMMA*

Aufgrund ungenügender Planung und Abwicklung werden bei TARs unter anderem folgende Auswirkungen sichtbar.

- 90% der TARs erreichen nicht alle festgesetzten Ziele
- 80% der TARs haben eine Scope-Erweiterung von 10 – 50%
- 50% der TARs überschreiten die geplanten Kosten um mehr als 10%
- 30% der TARs verzeichnen eine zeitliche Verschiebung
- 95% der post-TAR Empfehlungen werden nicht umgesetzt

denen wir zusammenarbeiten, haben z.B. Schwierigkeiten, den Scope rechtzeitig einzufrieren, eine quali-

forderungen sind daher im TARfighter Training integriert.“

Spielend lernen

Die Teilnehmer bilden während des mehrtägigen Seminars Projektteams, die eine fiktive Anlage vorübergehend technisch revidieren sollen. In kleinen Teams treten sie spielerisch gegeneinander an und können so theoretische Grundlagen direkt in der simulierten Praxis anwenden und diskutieren. Von der ersten Vorbereitung bis zur Wiederinbetriebnahme der Anlage

müssen sie insgesamt 40 Arbeitspakete mit mehreren hundert Einzelentscheidungen bearbeiten. Dabei verhandeln sie unter anderem mit Kontraktoren, machen Risiken in der Terminplanung sichtbar und geben neue Projektziele vor. Immer mit dem Ansatz, den Stillstand mit möglichst geringen Kosten umzusetzen und alle Fristen einzuhalten, ohne die Sicherheit der Anlage und die Qualität der Arbeiten zu gefährden. Die Situationen erscheinen nach Zufallsprinzip in der Simulation und die Teilnehmer haben verschiedene Möglichkeiten, darauf zu

ZUR PERSON

Gert Müller ist Partner bei T.A. Cook Consultants, er verfügt über mehr als 15 Jahre Erfahrung in der strategischen und operativen Beratung von Kunden in den anlagenintensiven Industrien. Als Spezialist für die Bereiche Risikomanagement- und Turn-around-Practice bietet er Beratungsdienstleistungen für Kunden weltweit mit einem besonderen Fokus auf den Öl-, Gas- und Raffineriesektor. Bevor er zu den Berliner Beratern kam, war er Projektmanager bei Touchstone in London, wo er große ERP-Implementierungsprojekte leitete und gleichzeitig als Business Analyst tätig war.

reagieren. Abhängig von den durch die Teilnehmer getroffenen Entscheidungen erreichen diese am Ende die Zieldauer und -kosten des simulierten Stillstands. Gelingt die Optimierung im Modell nicht, wird der Stillstand teurer und dauert länger als geplant. „Jede in der Simulation getroffene Entscheidung hat eine direkte Auswirkung auf den Erfolg oder Misserfolg des Stillstands.“

Fortsetzung auf Seite 29 ▶

Jedes Projekt hat Risiken. Das größte Risiko ist jedoch deren Verdrängung!

forderungen, diesen Arbeitsumfang effizient vorzubereiten und effektiv umzusetzen, sind ähnlich“, so Müller. „Viele der Unternehmen, mit

tativ hochwertiger Terminplanung zu erstellen oder Material und qualifizierte Kontraktoren pünktlich zu bestellen. Diese und viele andere