



Weiterentwicklung durch systematische Einarbeitung



■ Ausgangslage

In einigen Abteilungen kam es bei guter Auftragslage zur verstärkten Belastung der Beschäftigten, während in anderen Abteilungen Überhänge entstanden. Zudem empfanden immer mehr Beschäftigte das klassische 3-Schicht-Modell als Belastung.

Das Unternehmen wollte das 3-Schicht-Modell auf ein 4-Schicht-Modell erweitern. Für die Besetzung der benötigten vierten Schichtgruppe sollte im TiL-Projekt ein systematisches Einarbeitungskonzept entwickelt werden.

● Aktivitäten

Unter Anwendung des Ausbildungsrahmenplans für Maschinen- und Anlagenführer wurde ein Einarbeitungsplan für die zukünftigen Anlagenbediener der Pilotabteilung erstellt. Zu diesem Zweck dokumentierten die aktuellen Stelleninhaber zunächst ihre Aufgaben sowie besondere Kenntnisse

(z.B. Umgang mit Störungen) entsprechend den Themen des Rahmenplans. Auf dieser Basis wurden Einarbeitungschecklisten entwickelt. Während dieser Arbeiten wurden Beschäftigte aus anderen Bereichen für die vierte Schichtgruppe rekrutiert.

= Ergebnis

Es wurde ein auf die Anlagen des Pilotbereiches zugeschnittenes Einarbeitungskonzept mit „Abnahmeprüfungen“ mittels Checklisten entwickelt. Auf dieser Basis erfolgt die systematische Einarbeitung von Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Vorkenntnissen. Das Vorgehen bei der Entwicklung des Einarbeitungskonzepts wird zukünftig auch auf andere Bereiche übertragen.

► Erfolgsfaktoren

Erfolgsentscheidend für die Durchführung der Veränderungsprojekte war die frühzeitige und offene Kommunikation des Vorhabens an die Beschäftigten. Um einen reibungslosen Ablauf

zu gewährleisten, muss zwischen der Unternehmensleitung und den Mitgliedern des Betriebsrats Einigkeit hinsichtlich der Projektziele und des Vorgehens bestehen.