

Ergebnisse des Projektes



GF Dipl.-Ing. Ulrich Berners
LBBZ GmbH Geilenkirchen



Laser
Bearbeitungs- und
Beratungszentrum
NRW

Mitten im Job

LBBZ GmbH

- ▶ LBBZ GmbH
6000 qm Produktionsfläche
20.000 qm Logistikfläche
17 Multikilowatt Laseranlagen

- ▶ Standorte
 - Standort Geilenkirchen: Hauptsitz
 - Standort Aachen
 - Standort Ingolstadt



Firmenprofil

Mitten im Job

Entstehung und Firmenkultur

- ▶ Das Laser- Bearbeitungs- und Beratungszentrum GmbH (LBBZ) wurde 1991 gegründet
- ▶ Das LBBZ ist aus dem universitären Umfeld besonders der FH-Aachen entstanden
- ▶ Erster LBBZ-Standort in Aachen im Fraunhofer Institut für Lasertechnik (ILT)
- ▶ Erste Mitarbeiter waren Fachleute aus dem Bereich Lasertechnik von FH-Aachen und ILT
- ▶ Entwicklung hin zum Produktionsbetrieb mit Schwerpunkten wie z.B. Automobilindustrie
- ▶ Mitarbeiterstruktur wechselte durch starkes Wachstum des Anteiles gewerblicher Angestellter
- ▶ Das Unternehmen ist mit aktuell 40 Mitarbeitern tätig in Produktion, Lasertechnik, F+E

Firmenprofil

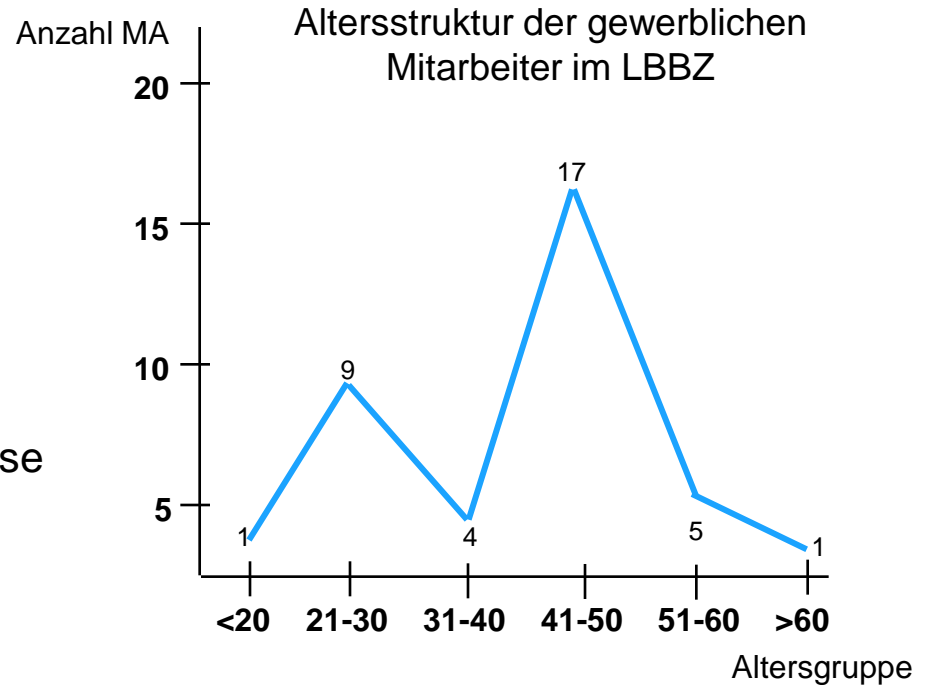
Mitten im Job

Ausgangslage

- ▶ „Sauberes“ Produktionsumfeld
- ▶ Keine schweren Lasten
- ▶ Neue Technologien
- ▶ Hohe Kundenanforderungen
- ▶ Komplexe Abläufe
- ▶ Anspruchsvolle Bearbeitungsprozesse
- ▶ Hoher Weiterbildungsbedarf

Pilotgruppe für den Workshop:

7 gewerbliche Mitarbeiter über 45 Jahre
aus den Abteilungen Laserschweissen
und Laserschneiden



Ausgangslage und Motivation

Ziele aus Sicht des Projektteams

▶ Motivation

Motivation wecken bis zum rentenalter und darüber hinaus zu arbeiten
Zukunft im LBBZ aktiv gestalten und nicht bis zur Rente abarbeiten

▶ Mitarbeiter-Sicht

Sichtweisen, Wünsche, Erwartungen aufnehmen und einbeziehen
Offene Atmosphäre, Vertrauen, „Dinge so sagen wie sie gesehen werden“

▶ Arbeitsgestaltung

Wünsche zur zielgruppengerechten Jobgestaltung aufnehmen
Ansatzpunkte für Arbeitsumfeldverbesserungen finden

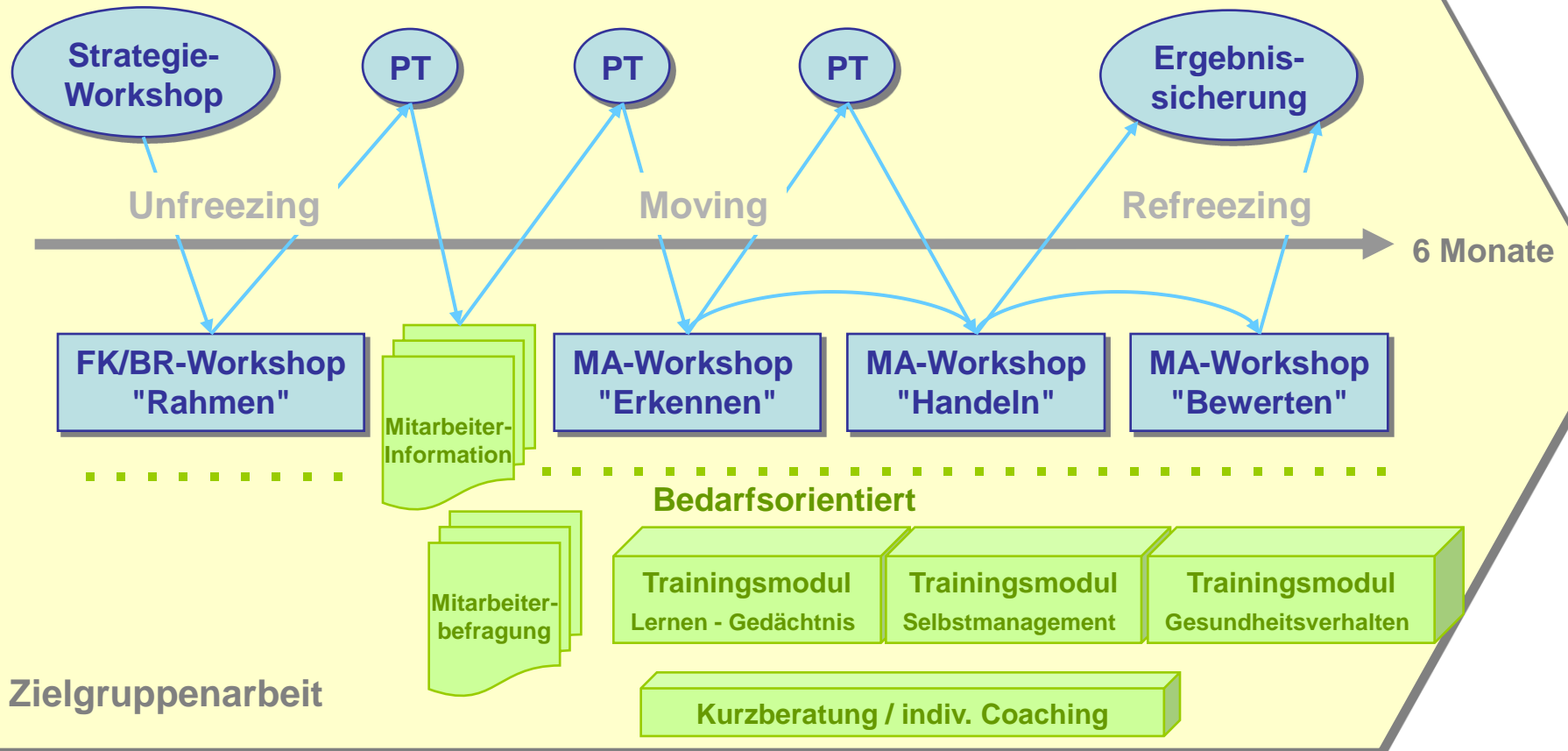
▶ Multiplikatoren

Pilotgruppe als Fahnenträger wirken lassen

Projektteam Ziele

Mitten im Job

Projektmanagement



WS = Workshop
MA = Mitarbeiter
B = Betriebs-/Personalrat

PT = Projektteam
Fk = Führung

Projekttablauf und Instrumente

Zusammenfassung der Ergebnisse

Teilnehmer:

- ▶ Die Teilnehmer haben ein starkes Bedürfnis nach Veränderung und wünschen sich in vielen Handlungsfeldern mehr Struktur
- ▶ Die Kommunikation sollte auf horizontaler Ebene und vertikaler Ebene verbessert werden
- ▶ O-Ton:“Wir müssen uns besser verstehen“

Geschäftsführung:

- ▶ Die Vorschläge der Pilotgruppe sind erstaunlich konkret und kreativ
- ▶ Viele Punkte treffen sich mit bereits vorhandenen strategischen Zielen und Massnahmen des Unternehmens
- ▶ Es gibt unter den Punkten viele überzeugende Vorschläge und Ideen
- ▶ O-Ton:“80% der Punkte aus dem Strategieworkshop wurden von den Teilnehmern erarbeitet.“

Ergebnisse

Mitten im Job

1. Arbeitszeit & Arbeitsorganisation

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
1 Arbeitszeit & Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldung über angesprochene Arbeitsprobleme • Regelmäßige Arbeitsplanungsgespräche durchführen • Schichtbegleitende Programmierer als Unterstützungsfunktion sicherstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Als Vorarbeiter: Einbeziehung in die tägliche Arbeitsplanung • Kompetente & gute Vertretung im Lager aufbauen und anlernen 	⇒ Qualitätssicherung und Qualitätsverhalten der Mitarbeiter konsequent auf der unteren Ebene aufbauen und „ausbilden“	

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

2. Führung & Kommunikation

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
2 Führung & Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Einen kontinuierlichen Verbesserungsprozeß als Führungsaufgabe strukturiert angehen (Abteilungsebene) und mit den Mitarbeitern am Leben halten / weiterführen • Genaue Definition / Rolle des Vorarbeiters klären • Eindeutige Auftragsinformationen bekommen und verstehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungswissen in beratender Rolle als Vorarbeiter einbringen • Anerkennung & Wertschätzung bekommen für aktives Mitdenken und Verbesserung 	<p>⇒ Abbau von „...ich gehe dann nach oben die Treppe hoch, – Stärkung der Verantwortungsebene Abteilungsleiter, Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung/ Betriebsleitung, Struktur Führung Vorarbeiter/ Abteilungsleiter</p> <p>⇒ Abteilungsleiter: Absprache untereinander und gemeinsame Verantwortung für den gesamten betrieblichen Prozeß (Mauern zw. den Abteilungen)</p>	

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

Mitten im Job

3. Qualifizierung & Personalentwicklung, Arbeitsfähigkeit



perspektiven für ein längeres berufsleben

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
3 Qualifizierung & Personalentwicklung Arbeitsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der eigenverantwortlichen Auftragsabwicklung bei den Mitarbeitern (Team- und Gruppenarbeitsorientierung) Lernen im Prozeß der Arbeit produktionsbegleitend angehen, intern damit Erfahrungen sammeln Lernen an praktischen Beispielen, Problemen und simulierten Störfällen 	<ul style="list-style-type: none"> 3D-Maschine bedienen lernen Abteilungsübergreifend flexibel sein, (weiterhin Schweißen, aber mit Erweiterung Aufgabenbereich) Grundkenntnisse in der Maschinenprogrammierung erlernen und anwenden TLC Maschine bedienen lernen und eingearbeitet werden 	⇒ Leistungsbeurteilung als transparentes und faires System für die Mitarbeiterentwicklung	

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

4. Wissen & Wissensweitergabe



perspektiven für ein längeres Berufsleben

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
4 Wissen & Wissensweitergabe	<ul style="list-style-type: none"> Liste guter „interner Lehrer“ für betriebliche Weiterbildung erstellen Weiterbildung insges. in Richtung Mehrfachmaschinenbedienung entwickeln - langsames Aufheben der „Mauern“ zwischen den Abteilungen Schweißen und Schneiden 	<ul style="list-style-type: none"> Internen PC-Lehrgang für Ältere durchführen – mit den Azubis 		

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

5. Gesundheit & Arbeitsschutz



perspektiven für ein längeres Berufsleben

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
<p>5 Gesundheit & Arbeitsschutz</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserungen zum Gesundheitsschutz zum Nutzen aller vorrangig (Klima) 	<ul style="list-style-type: none"> • An kritischen Stellen fernbedienbare Tore 	<p>⇒ Gesundheitsverhalten und Selbst-Gefährdungen der Gesundheit bei Lösungsmitteln, Hautbelastungen Schweißgase in den Arbeitsgruppen/ Arbeitsteams als Thema angehen – Verantwortung bei Mitarbeitern & Vorgesetzten</p> <p>⇒ Einhaltung von Schutzmaßnahmen</p>	

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

6. Motivation & Kultur des Umgangs miteinander

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
6 Motivation & Kultur des Umgangs miteinander	<ul style="list-style-type: none"> In größeren Abständen, aber regelmäßig Abteilungsbesprechung mit vorheriger Tagesordnung Gemeinschaftsfördernde Aktivitäten – abteilungsübergreifend, auch einzelne Abteilungen als „Einlader“ Betriebsausflug zur Messe 	<ul style="list-style-type: none"> 1x im Jahr als Gemeinschaftsaktivität Grillen organisieren 		

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

7. Demographie - Strategie im LBBZ



perspektiven für ein längeres berufsleben

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
7 Demographie – Strategie im LBBZ	<ul style="list-style-type: none"> • Mitten-im-Job-Gruppe • „Wir laden alle anderen Mitarbeiter ein zu Info-Veranstaltung mit Grillen“ • Beibehaltung und Nutzung der „Mitten-im-Job-Gruppe“ als Helfer für Umsetzung 	⇒ Wir helfen mit die Dinge umzusetzen	⇒ Geschäftsführung: Gezielte und transparente strategische Information der Mitarbeiter: wo stehen wir? Wohin wollen wir uns entwickeln? ⇒ Perspektiven für Beschäftigungssicherung und –fähigkeit der Mitarbeiter	

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern



▶ **LBBZ GmbH**
Gutenbergstrasse 29
52511 Geilenkirchen
Fon 02451-911170
Fax 02451-91117-62

www.lbbz.de