

Offshore Kompetenz

Fachkräfte für Windenergieanlagen an Land und auf See
Fachtagung im Rahmen des BMBF/BIBB-Förderschwerpunkts
„Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BBnE)“

Ergebnisse aus dem Teilprojekt Weiterbildung:

„Offshore-Kompetenz-Analyse und Sicherstellung beruflicher Kompetenzen
und des Qualifikationsbedarfs von Fachexperten bei Montage, Inbetriebnahme
und Service von Offshore-Windenergieanlagen sowie Implementierung
nachhaltiger regionaler Bildungsstrukturen.“

Förderkennzeichen 21BBNE0501

Ort: BITZ Bremen
Datum: 06.11.2013
pm|c: Claus Holm & Anke Sadowski

Agenda



1. Teilprojekt Weiterbildung: Kurzvorstellung
2. Arbeitsvorgehen und bisherige Ergebnisse
3. Ansätze für zukünftige Weiterbildungsmodule/ Weiterbildungen
4. Übertragung und Transferoptionen für Weiterbildner

Kurzvorstellung



1. Teilprojekt Weiterbildung - Kurzvorstellung:

Claus Holm & Anke Sadowski



- Neben der Mitarbeit in verschiedenen wissenschaftlichen Projekten aktiv auf dem Gebiet der Projektmanagement Qualifizierung nach GPM/IPMA-Standard und Vorbereitung auf Zertifizierungen
- Zusammenarbeit mit verschiedenen Universitäten und Weiterbildungsinstituten im In- und Ausland
- Verantwortlich im Projekt Offshore Kompetenz für das Teilprojekt „Weiterbildung“.

Vorgehen



2. Arbeitsvorgehen

Teilprojektziel „Weiterbildung“:

Welchen Bedarf gibt es und bzw. was sind mögliche Zukunftsoptionen in der Weiterbildung für „Fachkräfte für Windenergieanlagen an Land und auf See“?

1. Ansetzen an den Forschungsergebnissen des Projektpartners IT+B der Universität Bremen
2. Unser aufbauender Arbeitsfokus

Differenzierte Workshops mit

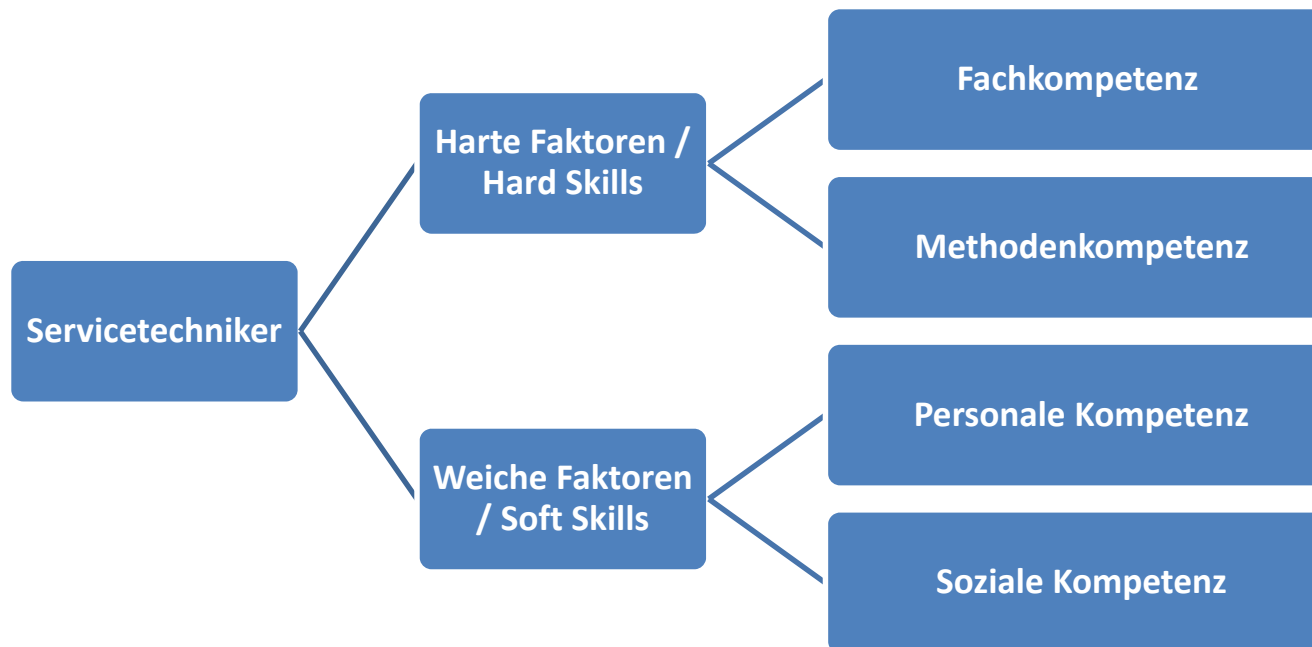
- erfahrenen Servicetechniker (Offshore- & Onshore-Erfahrung) bzw.
- Personalverantwortlichen & Weiterbildnern der Windenergiebranche

Involvierte Firmen und Weiterbildner u. a. :

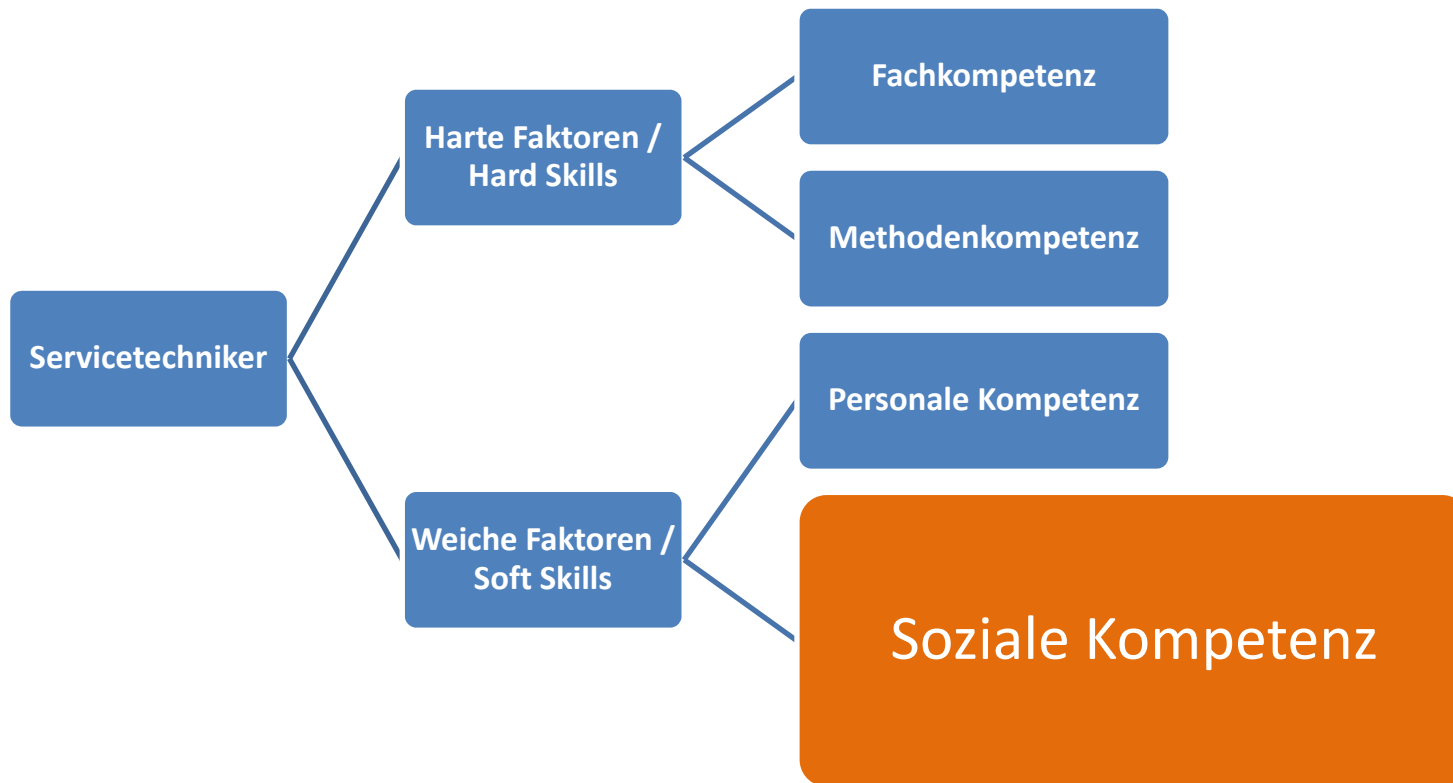
- Repower, Vestas, SSC Wind, DWT, Enercon, OffTEC, GWS, DMP, BildungsForum Nord, Edwin

2. Bisherige Ergebnisse und erste Ansätze Kompetenzprofil Servicetechniker

Welche Kompetenzen muss ein Servicetechniker Off-/ Onshore mitbringen?

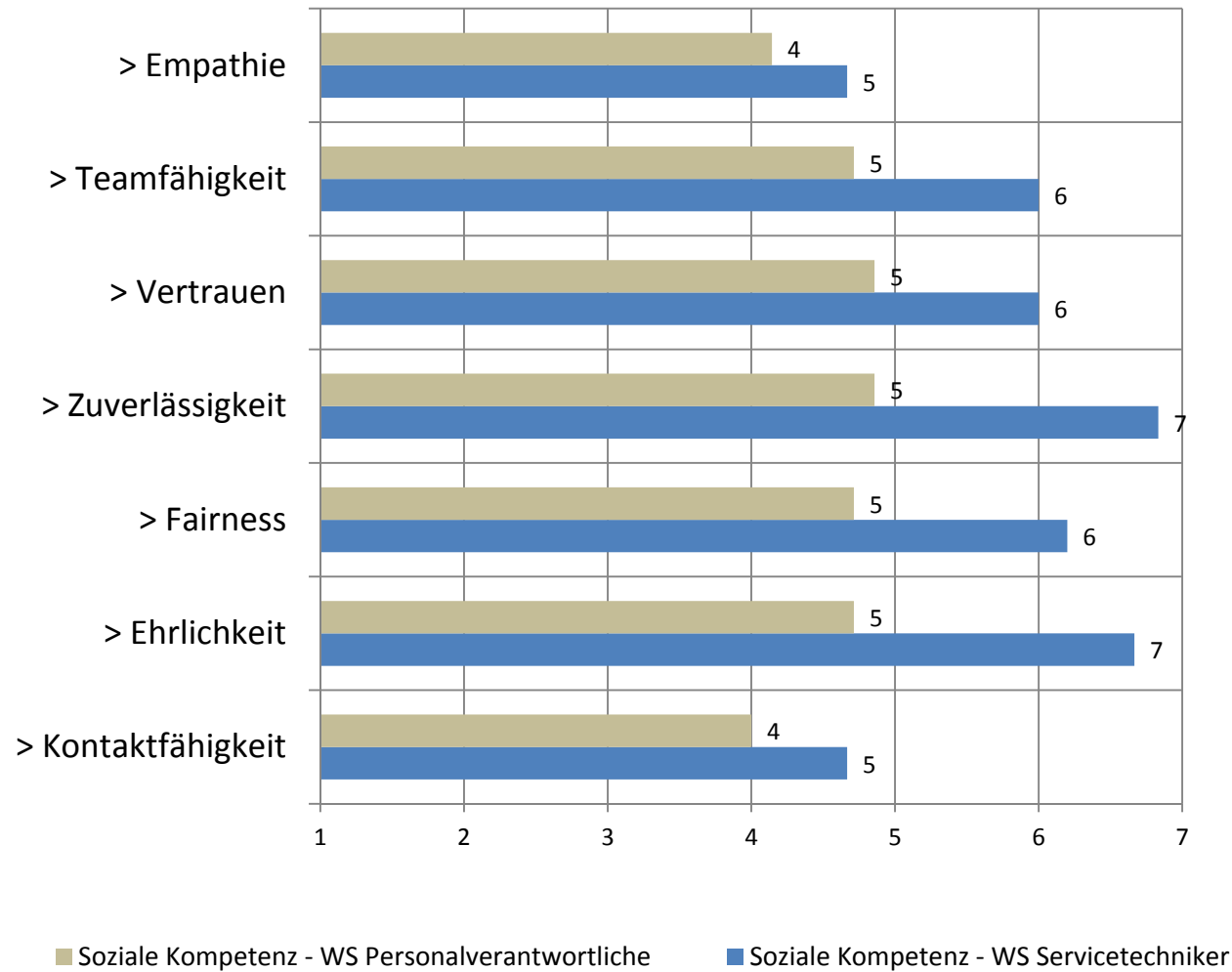


Ergebnisse



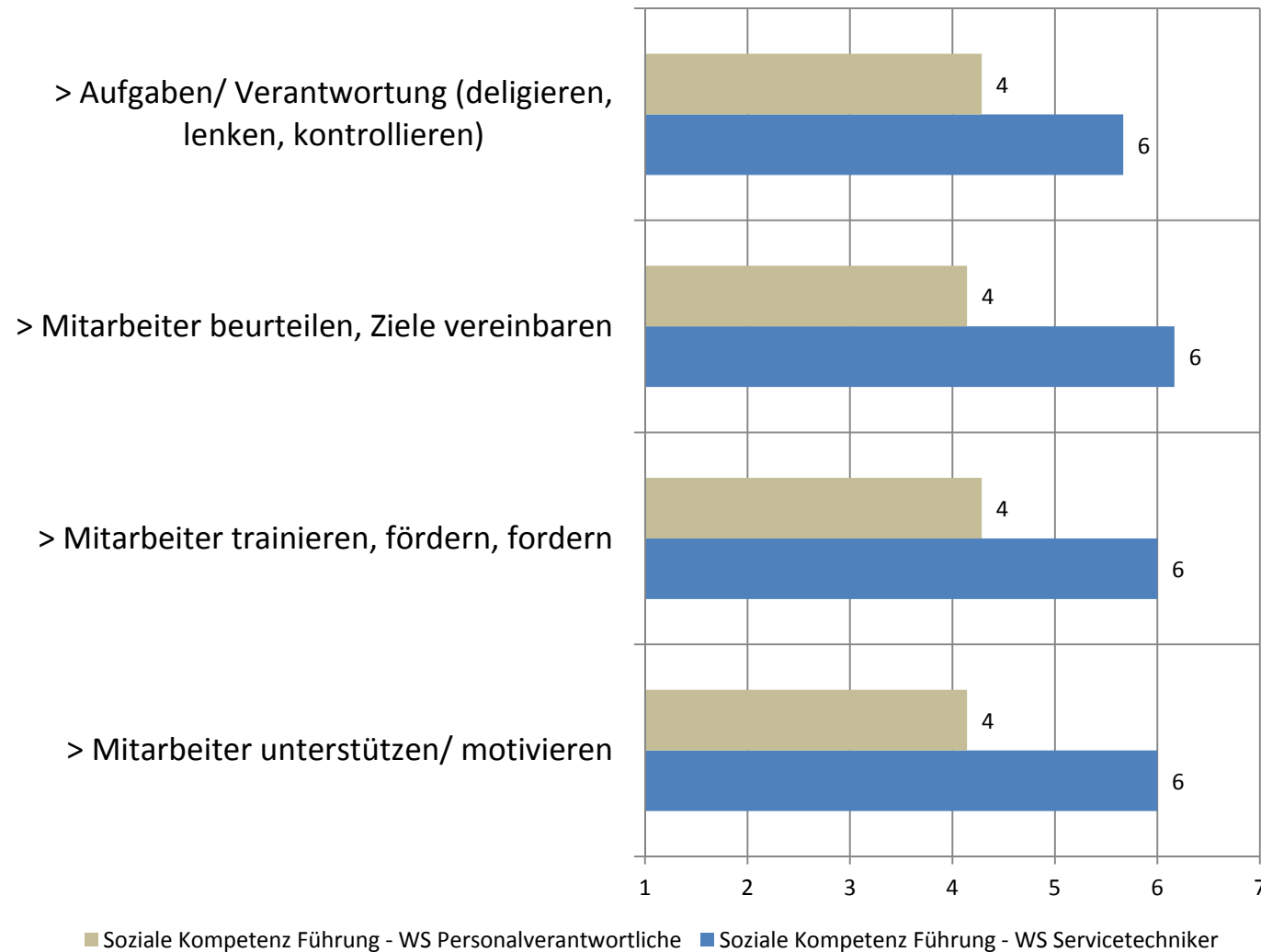
Vergleich Soziale Kompetenzen

Bewertung nach Wichtigkeit (max. =7)



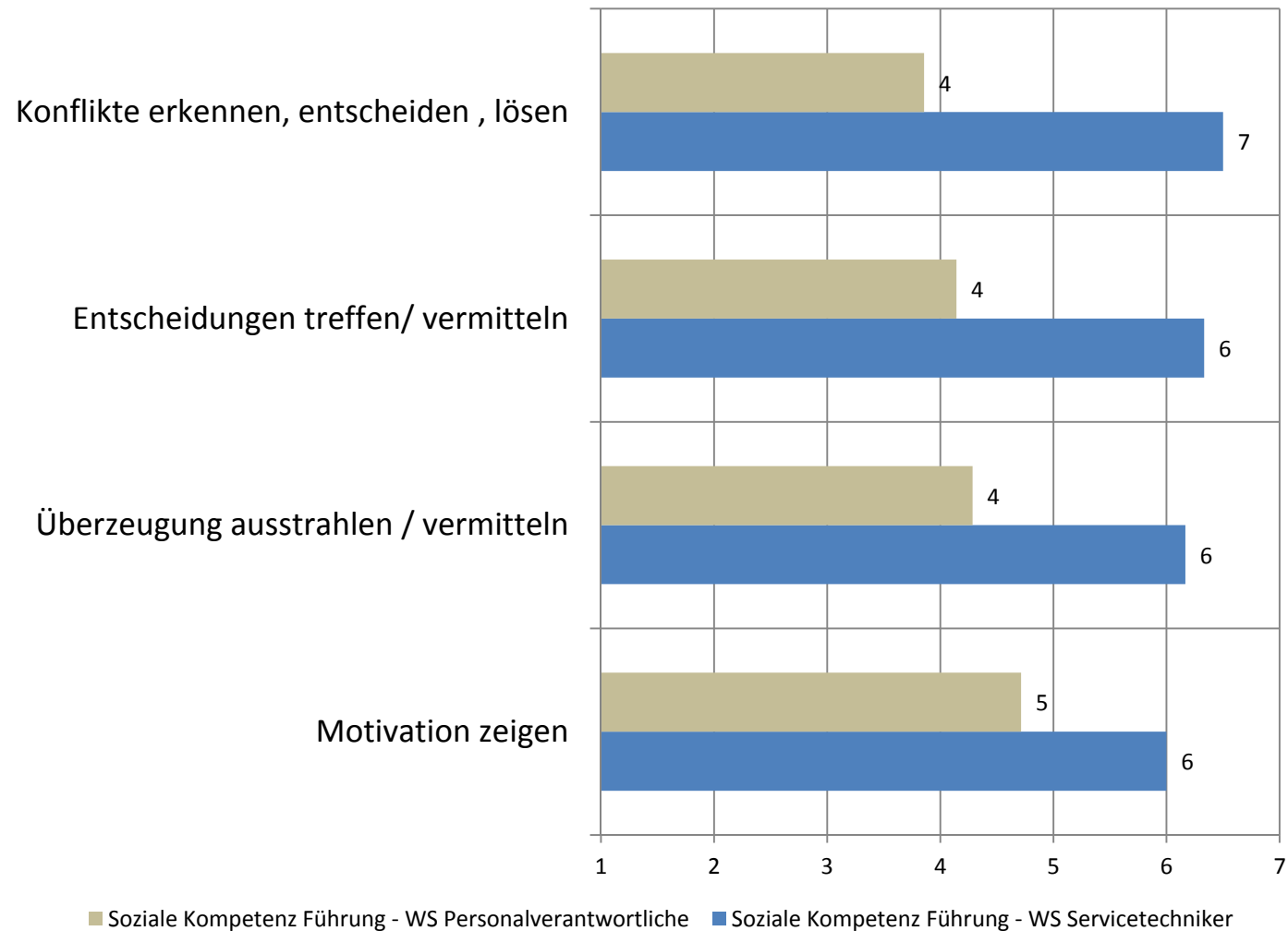
Vergleich Soziale Kompetenzen (Mitarbeiterführung)

Bewertung nach Wichtigkeit (max. = 7)



Vergleich Soziale Kompetenzen (Führungspersönlichkeit)

Bewertung nach Wichtigkeit (max. = 7)

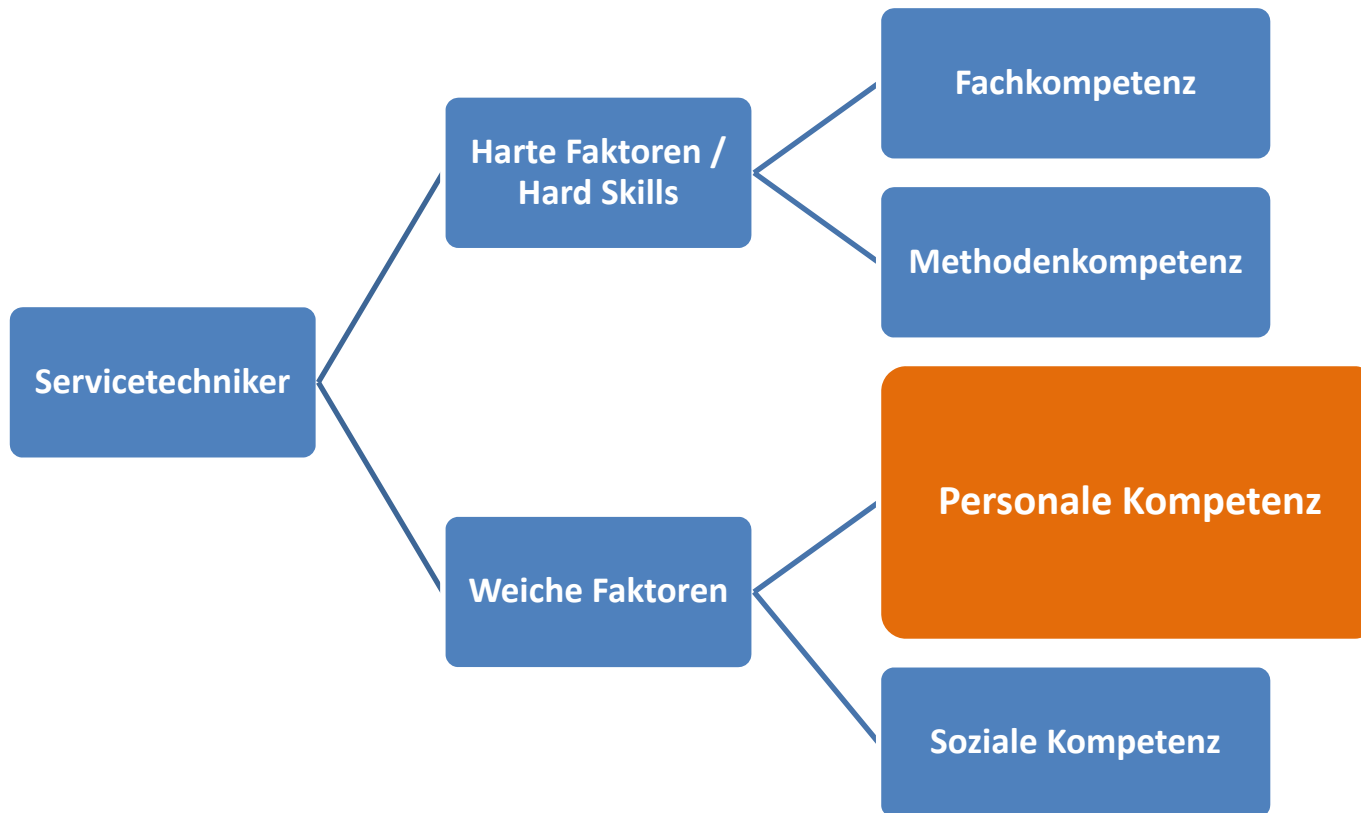


Ergebnisse „Soziale Kompetenz“



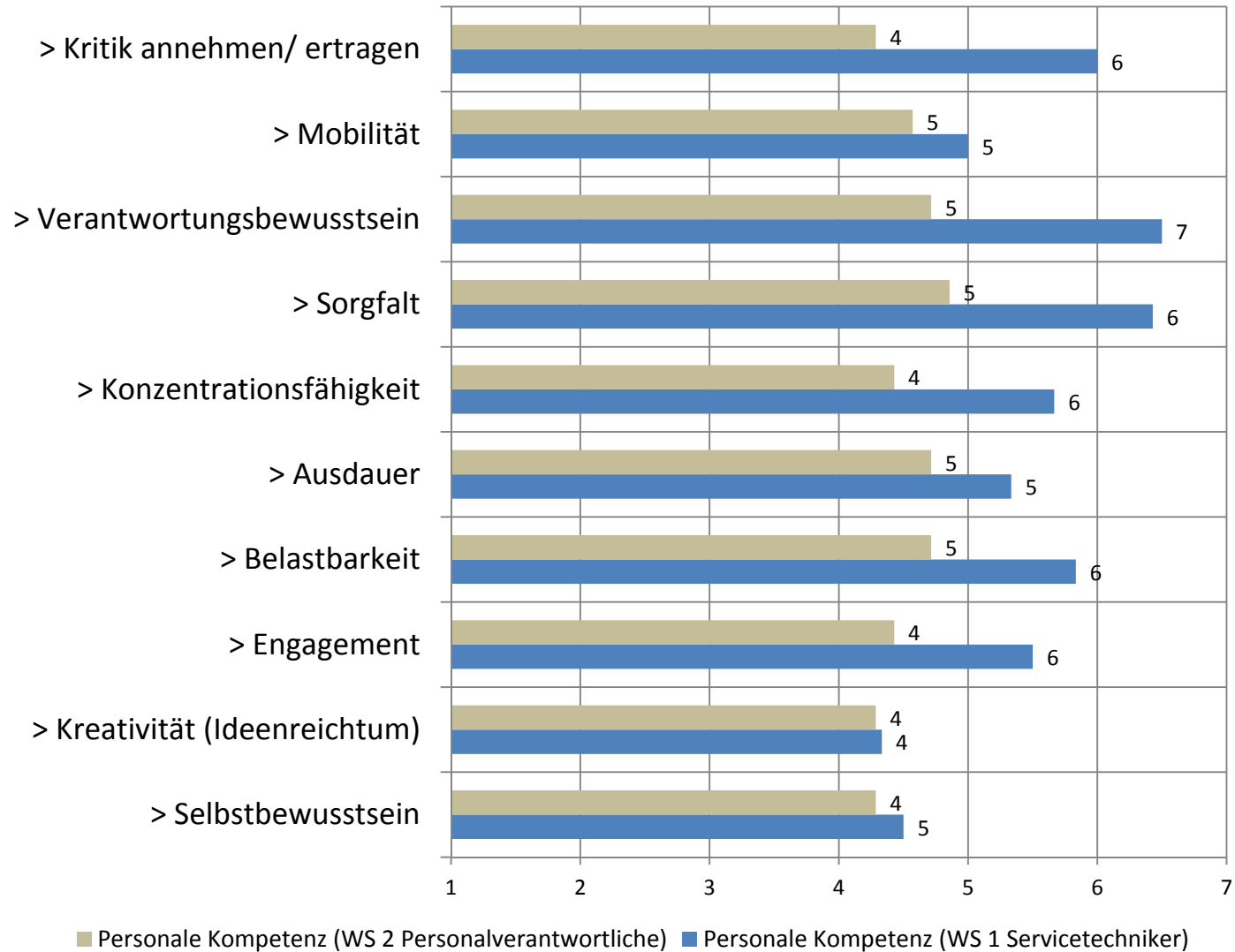
- Zuverlässigkeit, Fairness, Teamfähigkeit, Vertrauen und Ehrlichkeit sind sehr wichtige Soziale Kompetenzen für die „Praktiker“
- Praktiker haben sehr hohe Erwartungen an die Sozialen Kompetenzen des Führungsverantwortlichen in einem Team
- Teambildungsaktivitäten und Trainings von Mitarbeiterführung sind noch nicht umfassend abgedeckt
- Wünsche von Servicetechnikern sind u.a.:
 - Seminare „Umgang mit Konfliktsituationen im Arbeitsalltag“,
 - Teambildungsmaßnahmen (im festen Team),
 - Personalführungstrainings

Ergebnisse



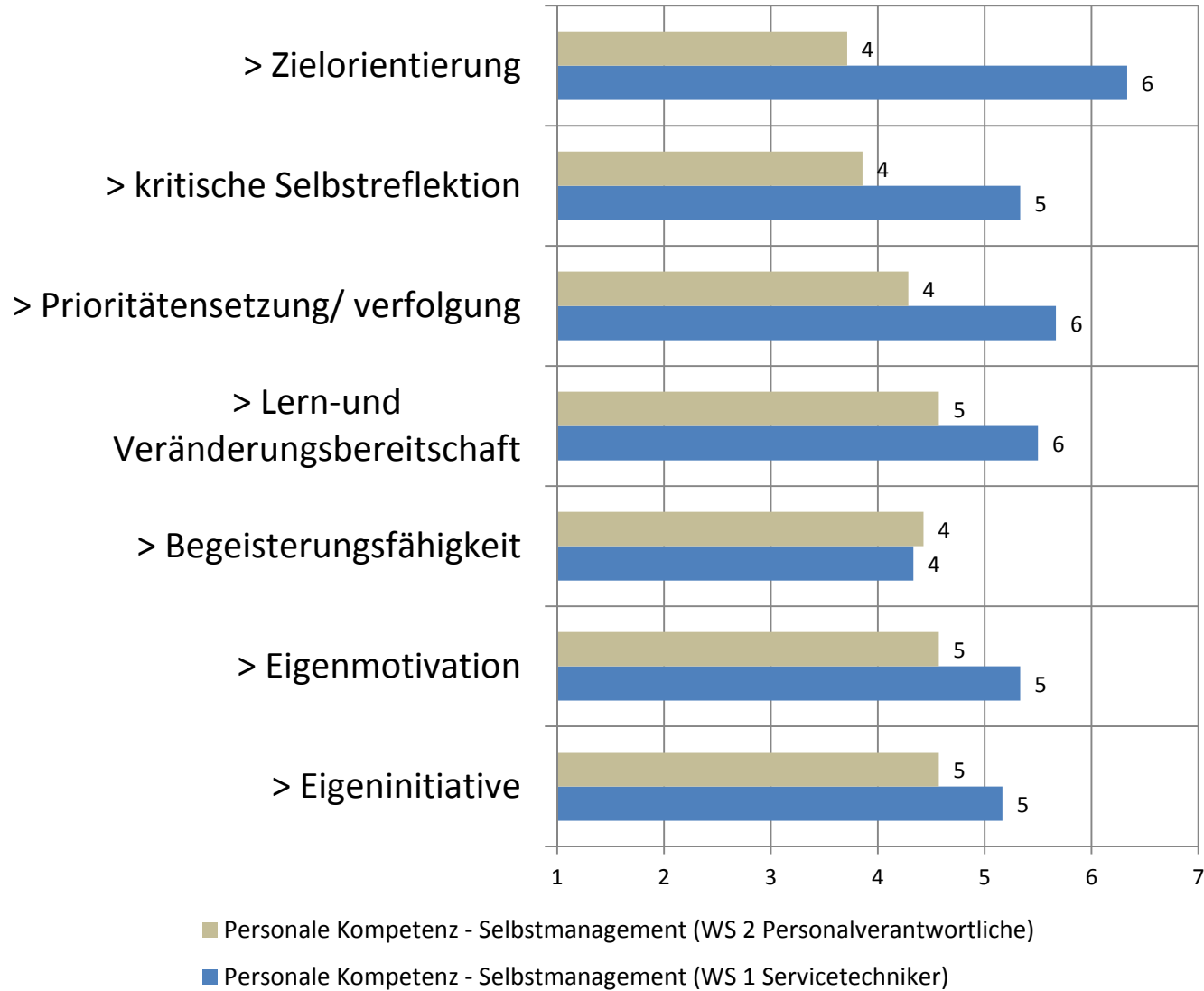
Vergleich Personale Kompetenz

Bewertung nach Wichtigkeit (max. =7)



Vergleich Personale Kompetenz - Selbstmanagement

Bewertung nach Wichtigkeit (max. =7)

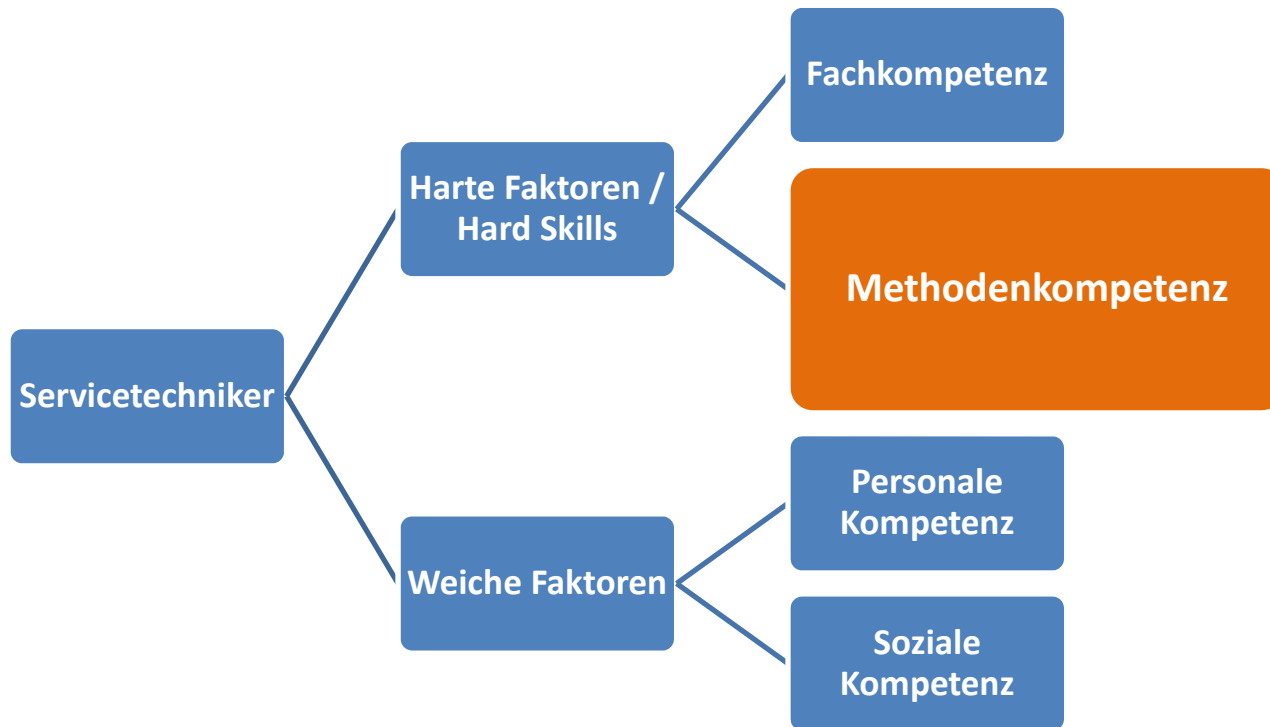


Ergebnisse „Personale Kompetenz“



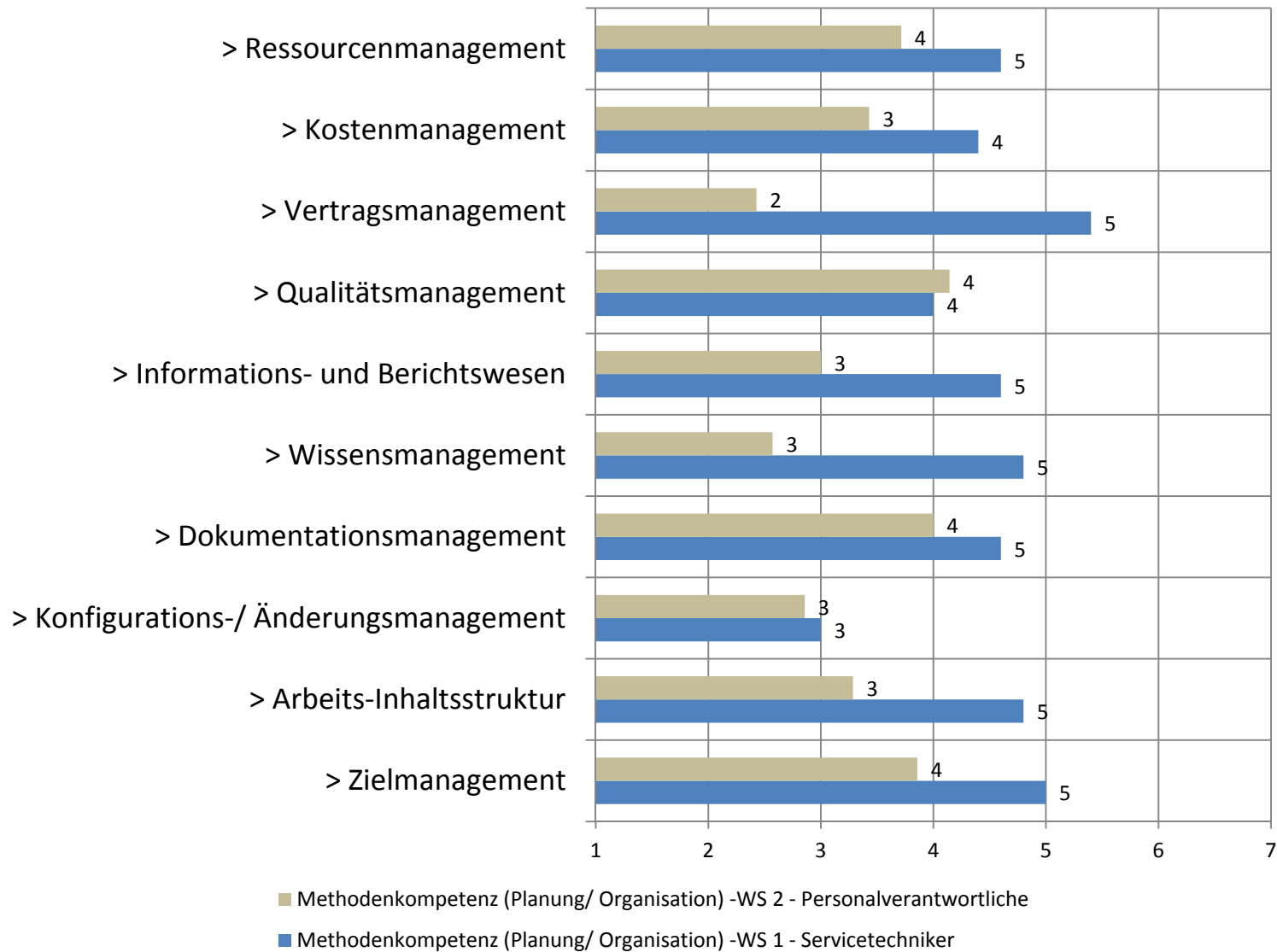
- Alle abgefragten personalen Kompetenzen wurden von den Teilnehmern aus beiden Workshops als relevant und wichtig eingestuft
- Zahlreiche personaler Kompetenzen wurden im Workshop der Servicetechniker höher als im Personalverantwortlichen-Workshop in Ihrer Bedeutung bewertet (6/7)
- Sorgfalt, Kritikfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Belastbarkeit, Engagement und Verantwortungsbewusstsein sind aus Sicht der Servicetechniker mit sehr wichtige personalen Kompetenzen

Ergebnisse



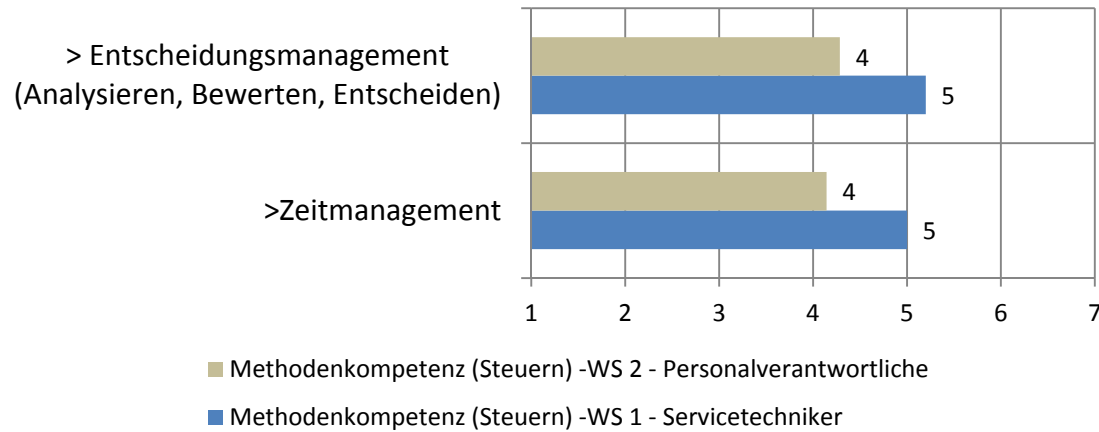
Vergleich Methodenkompetenz (Planung & Organisation)

Bewertung nach Wichtigkeit (max. = 7)



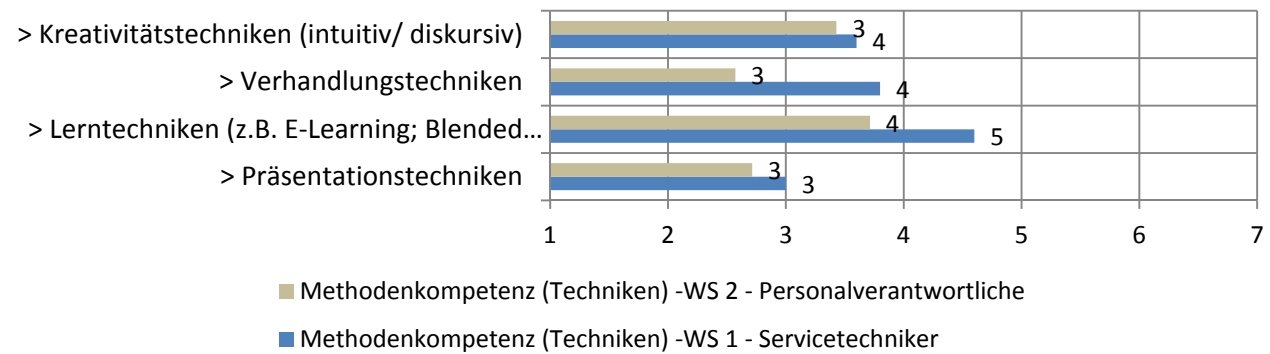
Vergleich Methodenkompetenz (Steuern) -

Bewertung nach Wichtigkeit (max =7)



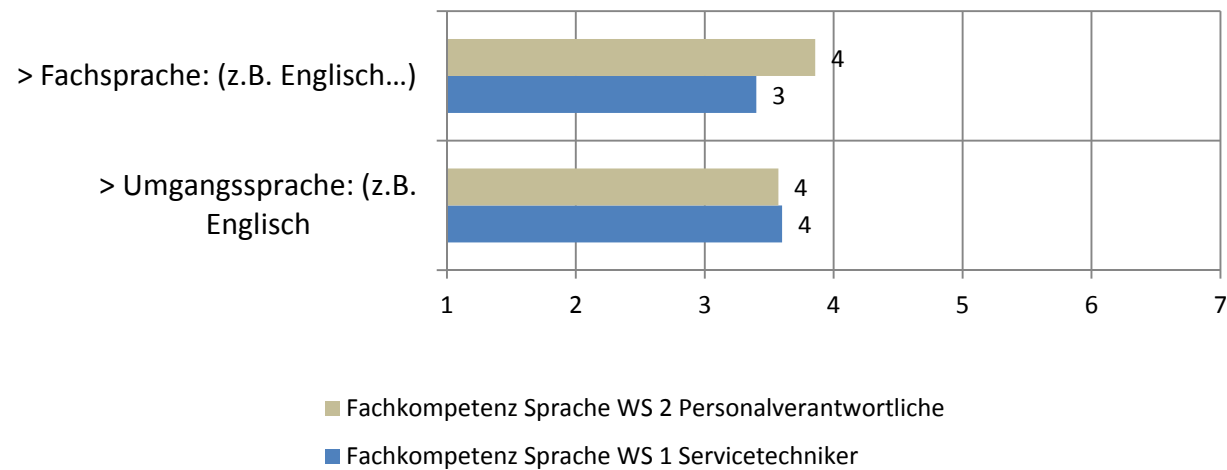
Vergleich Methodenkompetenz Techniken

Bewertung nach Wichtigkeit (max. 7)



Vergleich Fachkompetenz Sprache

Bewertung nach Wichtigkeit (max. =7)



Ergebnisse „Methodenkompetenz“



Worin unterscheiden sich Ergebnisse von Praktikern & Personalverantwortlichen ?

- Bedeutung des Methodenkompetenzbereiches wird seitens der Servicetechniker ein wenig höher eingeschätzt als von verantwortlichen Personalverantwortlichen und Weiterbildnern.

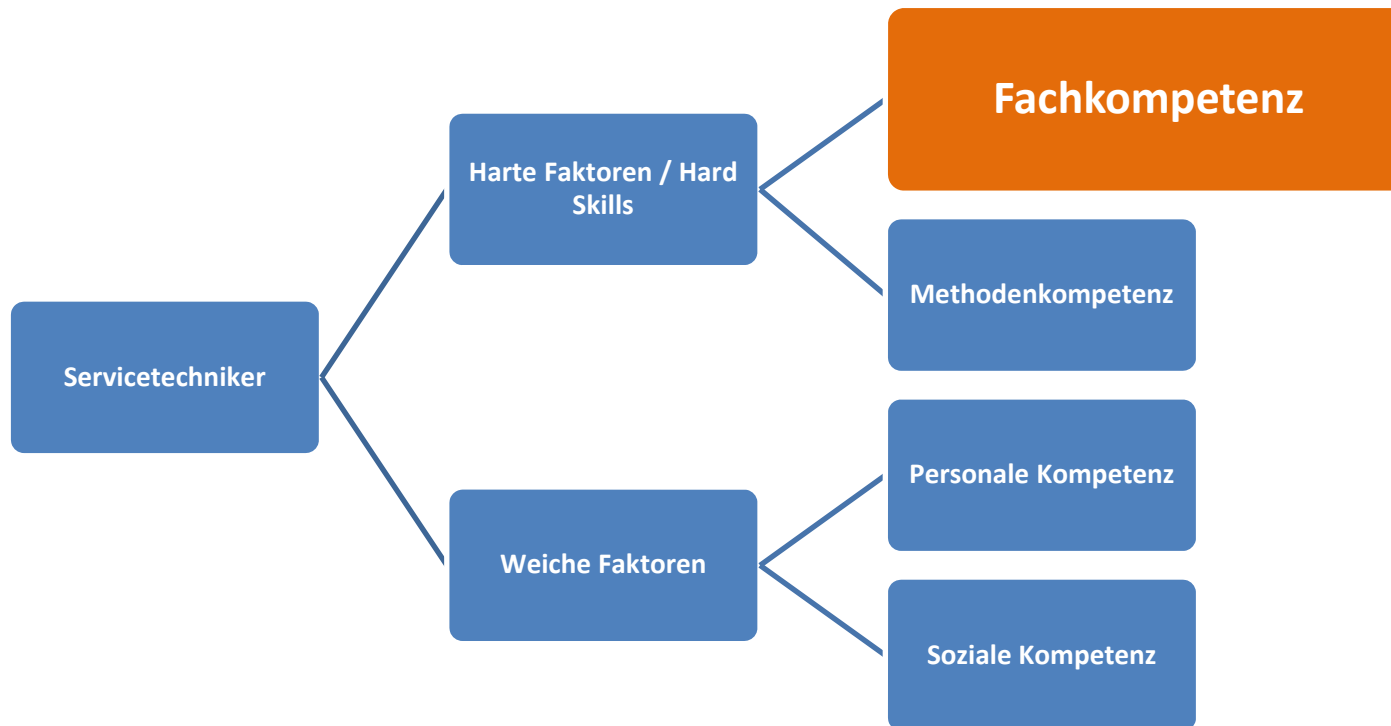
Wie sollte der Methodenkompetenzbereich in der Weiterbildung zukünftig abgedeckt werden?

Grundaussage:

Aspekte von Planungs- und Organisationskompetenzen sollten weiter in Form von neuen Angeboten gestärkt und entwickelt werden.

- Zukunftsherausforderung: größere Teams?

Ergebnisse



Bewertungsbasis

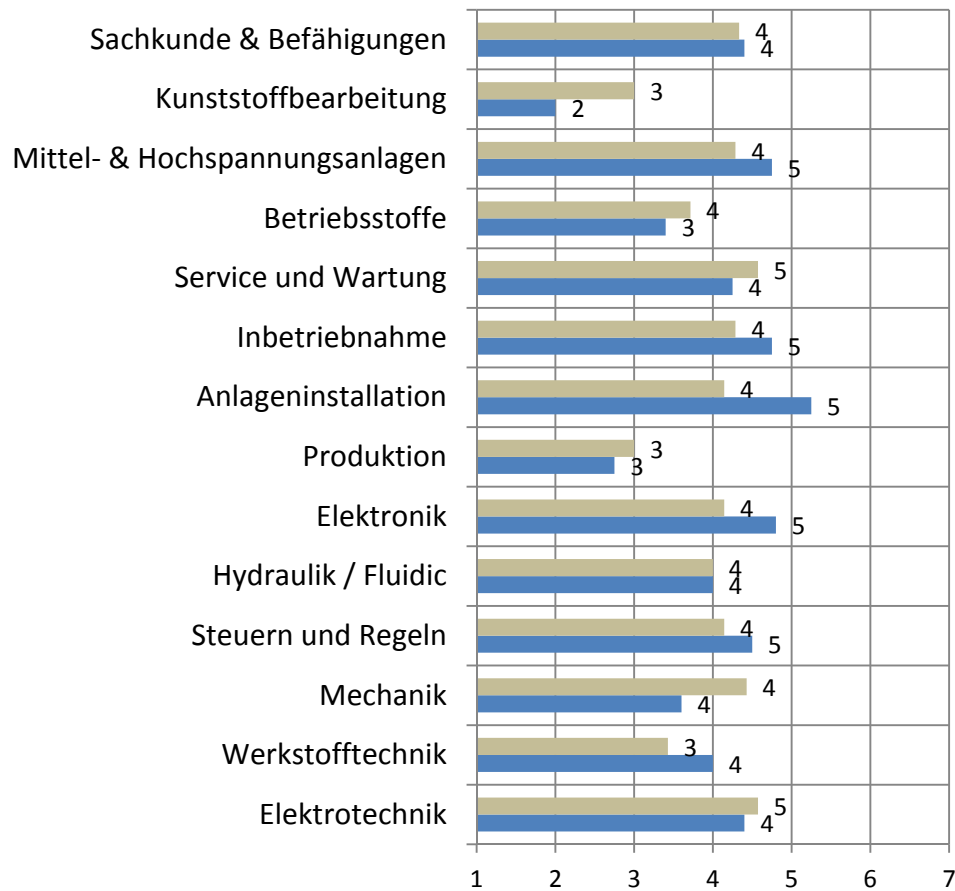
Europäischer Qualifikationsrahmen

* Definition Levels

- 1 Verfügt über allgemeine und berufliche Basisqualifikationen, ist ausbildungsreif
- 2 Ist angelernt, hat erste Qualifizierungsbausteine absolviert, kann unter Anleitung arbeiten
- 3 Fachkraft mit 2-jähriger Ausbildung, kann selbständig arbeiten im erlernten Beruf
- 4 Facharbeiter mit 3-3,5-jähriger Ausbildung, arbeitet eigenverantwortlich
- 5 Facharbeiter mit speziellen Zusatzqualifikationen durch Aufstiegsfortbildung, arbeitet eigenverantwortlich, kann in seinem Spezialgebiet anleitend tätig werden
- 6 Meister/Techniker/Bachelor, übernimmt praktische Führungsaufgaben und Budgetverantwortung, handelt verantwortlich und kostenbewusst, plant und organisiert
- 7 Master, übernimmt strategische Führungsaufgaben, handelt eigenverantwortlich, organisiert das Controlling

Vergleich Fachkompetenz - Wissen

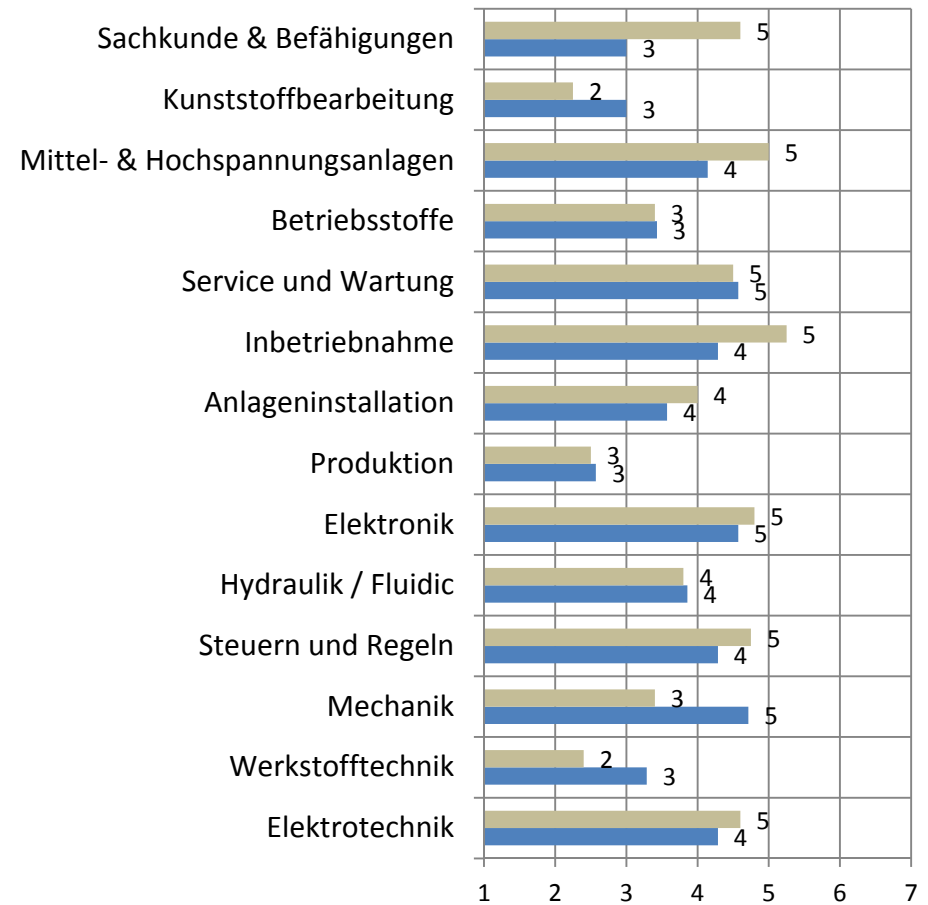
Bewertung gemäß EQ Rahmen



■ Fachkompetenz Wissen - WS 2 - Personalverantwortliche
■ Fachkompetenz Wissen - WS 1 - Servicetechniker

Vergleich Fachkompetenz - Können

Bewertung gemäß EQ Rahmen



■ Fachkompetenz Können - WS 2 - Personalverantwortliche
■ Fachkompetenz Können - WS 1 - Servicetechniker

Ergebnisse „Fachkompetenz“



Wertigkeit für das Berufsbild:

Wissen und Können:

- Einschätzungen von Servicetechnikern & Personalverantwortlichen sind relativ ähnlich
- die Anforderungen an das Können einerseits und Wissen andererseits bei der jeweiligen Thematik unterscheiden sich weniger
- bis auf die Bereiche Betriebsstoffe, Kunststoffbearbeitung und Werkstofftechnik wird ein Mindest-EQR Level auf Stufe 4 erwartet (Facharbeiter mit 3,5 jähriger Ausbildung, arbeitet eigenverantwortlich)
- Bereiche auf dem EQR Level 5 (Facharbeiter mit Zusatzqualifikation): Anlageninstallation, Inbetriebnahme, Elektronik, Steuern und Regeln, Service / Wartung, Mittel- und Hochspannungsanlagen
- Wichtig jedoch: Zusammenhänge der Einzelthemen müssen vom Servicetechniker hergestellt werden können / in einen Gesamtzusammenhang setzen können!

Ergebnisse „Fachkompetenz“



Diskussion:

- Tendenz = es gibt nicht mehr nur „den“ Servicetechniker
- verschiedene Kompetenzniveaus in der Praxis
- ...Entwicklung z.B. eines „Wartungstechniker“?

Ergebnisse „Fachkompetenz“



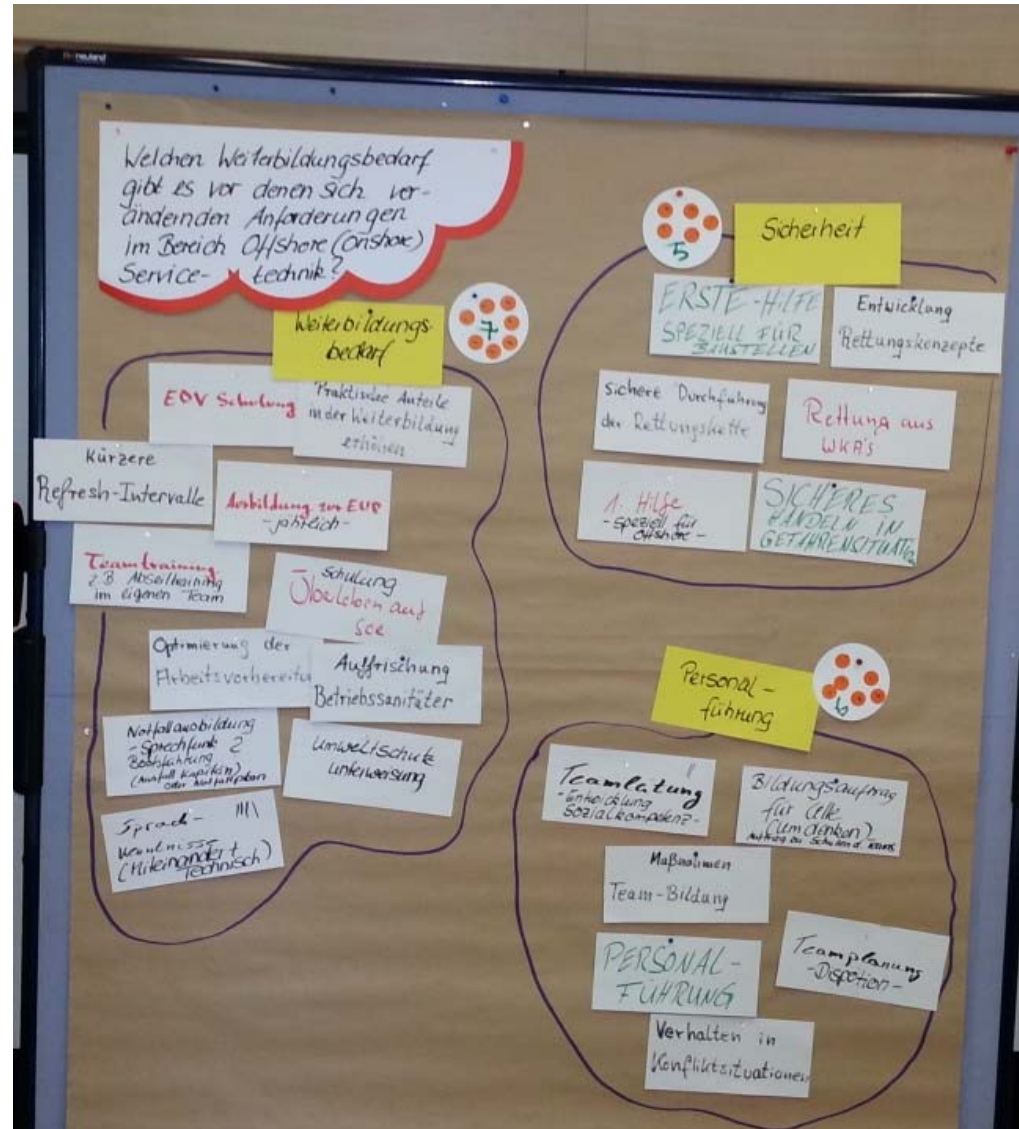
Wie sollte der Fachkompetenzbereich in der Weiterbildung abgedeckt werden?

Grundaussage:

Wissen und Können werden meist schon durch ausreichend interne Weiterbildungen bzw. auch herstellerspezifische Seminare abgedeckt.
→ gesonderte Angebote sind hier weniger notwendig

Ansätze

3. Ansätze für zukünftige Weiterbildungsmodulare/ Weiterbildungen?



Transfer



4. Übertragung und Transferoptionen für Weiterbildner

z.B. Training von Methodenkompetenz (Planung & Organisation) Modulbeispiel:

2- Tagesworkshop:

„Arbeits-/ und Mitarbeiterplanung zur Durchführung eines Serviceeinsatzes“

→ als Methodik ebenso übertragbar auf Errichtungs- I Montageaufgaben

...

Beispiel: 2- Tage-Workshop

Agenda:

„Arbeits-/ und Mitarbeiterplanung zur Durchführung eines „Serviceeinsatzes“

09:00 – 11:30	Einführung Arbeitsaufgabe 1 Ergebnispräsentation ORGANISATION & ZIELDEFINITION	Input Trainer Gruppenarbeit Plenum
11:30 – 12:30	Einführung Arbeitsaufgabe 2 Ergebnispräsentation UMFELDANALYSE für einen Serviceeinsatz	
12:30 – 13:30	Pause	
13:30 -15:00	Einführung Arbeitsaufgabe 3 Ergebnispräsentation STRUKTURPLAN für einen Serviceeinsatz	
15:00 – 15:15	Pause	
15:15 – 16:30	Einführung Arbeitsaufgabe 4 Ergebnispräsentation Entwicklung von ARBEITSPAKETBESCHREIBUNGEN für einen Serviceeinsatz	
16:30 – 17:00	Zwischenfeedback / Tagesabschluss / Puffer	

Beispiel: 2- Tage-Workshop

Agenda:

„Arbeits-/ und Mitarbeiterplanung zur Durchführung eines „Serviceeinsatzes“

09:00 – 11:30	Einführung Arbeitsaufgabe 5 Ergebnispräsentation ABLAUFPLANUNG eines Serviceeinsatzes	Input Trainer Gruppenarbeit Plenum
11:30 – 12:30	Einführung Arbeitsaufgabe 6 Ergebnispräsentation RESSOURCEN-/ KOSTENMANAGEMENT für einen Serviceeinsatz	
12:30 – 13:30	Pause	
13:30 -15:00	Einführung Arbeitsaufgabe 7 Ergebnispräsentation CONTROLLING & RISIKOANALYSE für einen Serviceeinsatz	
15:00 – 15:15	Pause	
15:15 – 16:30	Einführung Arbeitsaufgabe 8 Ergebnispräsentation BERICHTSWESEN & DOKUMENTATIONSMANAGEMENT für einen Serviceeinsatz	
16:30 – 17:00	Feedback/ Puffer	

4. Übertragung und Transferoptionen für Weiterbildner

z. B. Kooperation mit dem Offshore-Trainings- und Entwicklungs-Cluster: OffTEC



- Nutzung der Erkenntnisse zur Entwicklung entsprechend abgestimmter Weiterbildungsangebote für Fachkräfte für Windenergieanlagen an Land und auf See.
- somit auch Sicherung der Verstetigung und Transfer von Projektergebnissen für die Praxis!