



Nummer 9
Dezember 2011

AusbilderInnen-Info

Die Kommission für Bildung und Qualifizierung des GBR informiert
- rund um Themen der Aus- und Weiterbildung -

DAS-Baustein „Orientierung- und Entwicklungsworkshop“

Seit dem letzten Jahr wird der Entwicklungsworkshop (EWS 1) wieder extern mit eigenen AusbilderInnen durchgeführt. Mit Ende der Krise forderte der Gesamtbetriebsrat auch für den Entwicklungsworkshop (EWS 2) eine externe Durchführung. Nach langen Auseinandersetzungen gibt es jetzt eine Einigung: Der Entwicklungsworkshop 2 findet in der Regel 5 Tage statt, in 3 Jahren soll das Vorgehen an den Standorten überprüft werden. Damit ist verbindlich geregelt, dass der EWS 2 auch an kleineren Standorten durchgeführt wird. Mit dieser Regelung wird mit dem BR eine interne bzw. externe Durchführung einvernehmlich vor Ort geklärt.

DAS-Baustein „Integrität“

Die Einhaltung von Gesetzen und betrieblichen Regelungen sind nach wie vor zentrale Themen im Unternehmen. Mit dem neuen DAS-Baustein „Integrität“ geht es nicht nur darum, Richtlinien und Vorschriften zu kennen, sondern diese auch einzuhalten. Zielsetzung ist ein gemeinsames Verständnis dafür zu entwickeln, warum die darin enthaltenen Unternehmenswerte wie Integrität wichtig sind und zudem ein „Bauchgefühl“ dafür zu schaffen, was richtig und was falsch ist. Eckpunkte für diesen Baustein sind die Unternehmenswerte, der Umgang mit Unternehmenseigentum und eine Sensibilisierung im Umgang mit sozialen Netzwerken (Nutzung facebook, etc.). Das Konzept wurde unter Beteiligung von Gesamtbetriebsrat und Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) erstellt. Start der Integritätsschulungen für die Auszubildenden war mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres 2011.

DAS-Baustein „Lernorte“

Als Ergebnis aus den Handlungsfeldern der GJAV-Befragung "Ausbildungsqualität in den Fachbereichen" wurde das DAS-Teilprojekt "Lernorte" um ein neues Kapitel zum Fachbereichseinsatz ergänzt. Damit wurden die von der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) erstellten Grundsätze zu: Unterweisungen durchführen, Information über Lernziele, Integration in Gruppengespräche, Führen des Ausbildungsnachweises während der Arbeitszeit und ausbildungsfremde Tätigkeiten mit aufgenommen. Darüber hinaus sind die Unterweisungen zu Arbeitssicherheit (AS), Umweltschutz (UWS) und Qualitätssicherung (QM) jetzt verbindliche Pflichtunterweisungen zu Beginn eines jeden Fachbereichseinsatzes. Die Auszubildenden erhalten keine gesonderte Checkliste, sondern bekommen vor ihrem ersten Fachbereichseinsatz genau diese Seiten aus dem DAS-Teilprojekt zur Verfügung gestellt. Der überarbeitete Baustein ist seit Herbst in der DAS-Datenbank eingestellt.



Erhöhung Ausbildungszahlen und Übernahmezahlen

Aufgrund der damals angespannten Situation auf dem Ausbildungsmarkt wurde für die Einstelljahre 2006 und 2007 eine Erhöhung der Ausbildungszahlen vereinbart. Im Gegenzug hatte der Gesamtbetriebsrat 80/20 als Übernahmeregelung akzeptiert. Erfreulicherweise konnte diese offene Baustelle inzwischen erledigt werden. Für alle AusbilderInnen, die in der Krisenzeit befristete Verträge bekommen hatten, war es dem Gesamtbetriebsrat zunächst gelungen, die Befristungen erneut zu verlängern. In der jetzigen guten Auftragssituation konnten zwischenzeitlich in allen Werken die befristeten AusbilderInnen fest übernommen werden.

Mit der Einführung des doppelten Abijahrgangs und dem Entfall der Wehrpflicht gibt es aufgrund der Forderungen des Gesamtbetriebsrats an vielen Standorten eine einmalige Erhöhung der Ausbildungszahlen. Insgesamt liegt die Erhöhung von 2011 bis 2015 nach einer eigenen Abfrage bei knapp 240 zusätzlichen Ausbildungsplätzen. Dies ist vom Unternehmen ein positives Signal, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen.



Nummer 9
Dezember 2011

AusbilderInnen-Info

FacharbeiterInnen TalentSchmiede (FacTS)

In den letzten Jahren wurden gute JungfacharbeiterInnen nur vereinzelt und eher zufällig gefördert, auch haben viele AusbilderInnen wegen fehlender Perspektive das Unternehmen wegen einer Weiterbildung ganz verlassen. Deswegen fordert der Gesamtbetriebsrat schon seit langem einen durchgängigen Personalentwicklungsprozess für gute JungfacharbeiterInnen direkt im Anschluss an die Ausbildung. Diese Forderung konnte auch nicht durch das gerade neu geschaffene „Daimler Academic Programm“ (DAP) eingelöst werden, bei diesem Programm können die FacharbeiterInnen erst ab 2 Jahren Berufstätigkeit mit einer akademischen Weiterqualifizierung gefördert werden.

Mit der FacharbeiterInnen Talentschmiede (FacTS) soll ein neues Förderprogramm für gewerblich-technische JungfacharbeiterInnen mit Potential in den Werken und Niederlassungen umgesetzt werden. Weitere Bausteine der Personalentwicklung sind das Daimler Academic Programm (DAP), das MeisterInnenentwicklungsprogramm (MEP) und die Personalentwicklung E5. Als Zugangsvoraussetzungen für FacTS schlägt die UL herausragende Leistungen und sehr gute Abschlüsse, eine Benennung durch den Ausbildungsbereich, eine Bestätigung durch den Fachbereich und ein erfolgreich absolviertes Auswahlverfahren vor. Dies führt dann zu einem individuellen Entwicklungsplan. Zur Konkretisierung von FacTS beginnen ab Anfang nächsten Jahres die gemeinsamen Workshops mit dem Gesamtbetriebsrat, starten soll das neue Konzept für die AusbilderInnen im Sommer 2012.

Next Workplace (NWP)

Im Rahmen des Projekts „Next Workplace“ gibt es eine komplette technische Neuausrichtung und es wird bei der Ausgestaltung aller PC-Arbeitsplätze in den nächsten 3 Jahren zu massiven Veränderungen kommen (Umstellung der Arbeitsplatzrechner von Win XP auf Win7, Einführung von MS Office 2010 anstatt MS Office 2003, Email-System MS Outlook anstatt Lotus Notes, neue Datenbanken unter Sharepoint anstatt unter Lotus Notes). Aufgrund der vielfach vorhandenen Lotus Notes Datenbanken wird Lotus Notes nicht sofort abgeschaltet, es soll zunächst eine Übergangsfrist bis 2017 geben. Starten soll die Umstellung in 01/2012 für IT-Headquarter, in 02/2012 folgt Germersheim, der Flächenrollout ist bis Ende 2013 vorgesehen.

Die Umstellung wird auch Auswirkungen auf alle Beschäftigten haben, da sich das neue Betriebssystem und vor allem die neuen Applikationen deutlich von den bisherigen Anwendungen unterscheiden. Neben den IT-technischen Veränderungen hat das Projekt „Next Workplace“ auch einen erheblichen Schwerpunkt bei der Qualifizierung der AnwenderInnen. Von Seiten der UL sind Präsenztrainings für die Zielgruppen MultiplikatorInnen, IT und Sekretariate vorgesehen, Online-Trainings sollen allen AnwenderInnen angeboten werden. Für den Gesamtbetriebsrat ist von zentraler Bedeutung, dass alle Beschäftigten – also auch die AusbilderInnen – mit dem Tag der Umstellung weiterhin arbeitsfähig sind. Deshalb fordert der Gesamtbetriebsrat nach wie vor einen zentralen Standard für die Qualifizierungen, d.h. Präsenztrainings für unterschiedliche Zielgruppen und eine zeitnahe und verbindliche Teilnahme der Beschäftigten an den Qualifizierungen.



An dieser Stelle möchten wir uns bei allen AusbilderInnen, FachausbilderInnen und insbesondere bei allen AusbildungsvertreterInnen im DAS-Team für die gute Zusammenarbeit bedanken. Wir wünschen euch/ihnen ein erholsames Weihnachtsfest und einen guten Start ins nächste Jahr.



Für Rückfragen und Anregungen wendet Euch an den/ die VorsitzendeN der Kommission für Bildung und Qualifizierung am Standort.

Impressum: Wolfgang Nieke, Vorsitzender der Kommission für Bildung und Qualifizierung, wolfgang.nieke@daimler.com
Redaktion& Gestaltung: Eleonore Bader, eleonore.bader@daimler.com