



Kaltwalz- & Gießereiindustrie

Kompetent, attraktiv und wettbewerbsfähig durch **Arbeitsgestaltung** und **Innovation**

Projekt KAWAGI:

Dem demografischen und technologischen Wandel in der Kaltwalz- und Gießereiindustrie erfolgreich begegnen.

Ausgabe 4: Zielgruppenspezifische Qualifizierungen in Zeiten von Corona

Die Pandemie stellt die am Projekt **KAWAGI „Dem demografischen und technologischen Wandel in der Kaltwalz- und Gießereiindustrie erfolgreich begegnen“** (Laufzeit 2019 bis 2022) teilnehmenden Kaltwalzwerke und Gießereien in ihrem Tagesgeschäft vor neue Herausforderungen. Die Pandemie trifft auch das Projekt KAWAGI selbst, dessen Qualifizierungen sich durch einen starken Praxisbezug in Präsenz auszeichnen:

Gesundheitsmanagement in Kaltwalzwerken und Gießereien ganzheitlich denken	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführungen • Fach- und Führungskräfte
Gesunde Führung	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte
Willkommen zurück! Rückkehrgespräche und BEM	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte
Selbst- und Fremdwahrnehmung im Arbeitsalltag	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte • BEM-Teams
Feedback klar und wertschätzend	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte
Die Rolle der Führungskraft im BEM	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte • BEM-Teams
Gesund arbeiten – Belastungen erkennen: Einflussmöglichkeiten für Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> • Analyseteams • Beschäftigte Fertigung & Verwaltung
Arbeitsplätze altersgerecht gestalten dank Ergonomie	<ul style="list-style-type: none"> • Fach- und Führungskräfte
Gesprächsführung im BEM	<ul style="list-style-type: none"> • BEM-Teams
Situationsanalysen erfolgreich und beteiligungsorientiert durchführen	<ul style="list-style-type: none"> • BEM-Teams
BEM-Prozesse optimieren	<ul style="list-style-type: none"> • BEM-Teams
Gruppendiskussionen moderieren und Interviews führen	<ul style="list-style-type: none"> • Analyseteams

Vereinbarte Projektinhalte und geplante Präsenzseminare werden zu Beginn der Pandemie übergangsweise ausgesetzt oder zeitlich verschoben. Teilnehmende interne Akteure – vor allem Fach- und Führungskräfte – sind in der Pandemie operativ zunächst inhaltlich stark gefordert und zeitlich gebunden: Sie bemühen sich, das Tagesgeschäft am Laufen zu halten, führen Kurzarbeit ein, setzen Corona-Verordnungen um, sichern die unternehmerische Existenz. Da Präsenzveranstaltungen über einen längeren Zeitraum nicht mehr möglich sind, müssen neue Qualifizierungsinhalte, -konzepte und -medien gefunden werden.

- Qualifizierungen werden in den virtuellen Raum verlagert. Dies gewährleistet zwar die Einhaltung der coronabedingten Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, erfordert jedoch die Neuausrichtung von methodischen und didaktischen Konzepten. Darüber hinaus sind auch technische Voraussetzungen erforderlich, an virtuellen Qualifizierungen teilnehmen zu können. Die Zeit zeigt, dass dies möglich ist, der persönliche Kontakt aber zu vielen Teilnehmenden fehlt. Die Versuchung, bei ausgeschalteter Kamera nebenbei andere Tätigkeiten zu erledigen ist spürbar, vor allem bei Fach- und Führungskräften mit einem besonders hohen „Workload“.
- Qualifizierungen werden in kleinere, mehrere Module unterteilt, die aufeinander aufbauen. Der Input erfolgt dabei jeweils über einen kurzen thematischen Input durch die Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter von BIT e.V. über ein Online Konferenzmedium. Zu jedem Modul gehört eine Phase des Selbststudiums, die Möglichkeit zur Selbstreflexion und eine Follow-Up-Aufgabe, die den inhaltlichen Einstieg in das nachfolgende Modul bilden.
- Qualifizierungen in Präsenz finden in kleineren Gruppen und größeren Räumlichkeiten statt, so dass Kontaktbeschränkungen im Zuge der coronabedingten Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes reduziert bzw. minimiert werden. Ein spürbarer Vorteil: In Kleingruppen wird intensiver diskutiert. Teilnehmende Personen sind sichtbarer und können sich mit eigenen Beiträgen stärker einbringen. Die Atmosphäre ist vertrauter, Führungskräfte öffnen sich stärker und teilen eher ihre eigenen Sichtweisen und Erfahrungen.
- Insbesondere die Qualifizierung der internen Analyseteams erfordert nach wie vor eine starke Präsenz in den Unternehmen, um – wie in der Handlungshilfe 3 erläutert – z. B. alterskritischen Belastungen an den Arbeitsplätzen erfassen zu können und gleichzeitig die Produktionsmitarbeitenden vor Ort für gesunderhaltende Arbeitsmethoden zu sensibilisieren.
- In einzelnen Unternehmen finden nachbereitende Qualifizierungsaktivitäten der Analyseteams virtuell statt: Z.°B. Feedback zu Arbeitspaketen, Dokumentationsaufgaben und die Verteilung interner Aufgaben im Analyseteam.

Auch wenn Sie kein Projektbetrieb sind:

Sollten Sie Interesse an vorgestellten Themen haben, melden Sie sich einfach bei uns.

Ansprechpartner bei BIT e.V. Bochum:

Dipl.-Ing. Andrea Lange
Vorstandsvorsitzende und Projektleiterin
andrea.lange@bit-bochum.de
Max-Greve-Str. 30 * 44791 Bochum * www.bit-bochum.de

Berufsforschungs- und Beratungsinstitut
für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V.



Projektpartner:

- Bundesverband der Deutschen Gießerei-Industrie e.V.
- Fachvereinigung Kaltwalzwerke e.V.
- Industriegewerkschaft Metall



Das Projekt KawaGi wird im Rahmen des Programms ‚Fachkräfte sichern - weiterbilden und Gleichstellung fördern‘ durch das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.