

Bildungsberatung als Qualitätsbaustein für die zukunftsgerichtete
Weiterbildung im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk

Bildungsleitfaden des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks

gefördert durch:



Inhaltsverzeichnis

Analyse und Schlussfolgerungen	1
Vorgefundene Situation.....	2
Rahmenbedingungen	2
Weiterbildungsinteressenten.....	3
Schlussfolgerungen	4
Tool „Qualifizierte Mitarbeitergespräche“	13
Kopiervorlage: Ermittlung von Bildungsbedarfen.....	29
Umfrage zum Weiterbildungsbedarf für Beschäftigte im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk	30
Vorstellung neuer Weiterbildungsangebote im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk	39
Impressum.....	46

Analyse und Schlussfolgerungen

Vorgefundene Situation

Die Auswertung der Antworten aus der aufsuchenden Bildungsberatung im Zielgebiet 1 (Ostdeutschland) mit 30 Unternehmen und 79 Mitarbeitenden des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks führen zu folgenden Aussagen:

Rahmenbedingungen

1. Eine Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung liegt in den meisten Betrieben nicht vor.
2. Eine strategische Weiterbildungsplanung als Bestandteil der betrieblichen Personalplanung findet nur in Einzelfällen statt.
3. Die Aufstiegsfortbildung im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk ist nicht formal geregelt.
4. Die Weiterbildungsaktivität ist stark von der Einstellung des Unternehmers / der Unternehmerin abhängig.
5. Das Finden bzw. Zustandekommen geeigneter Weiterbildungsangebote, die Kosten, weite Wege und der damit verbundene Zeitaufwand hemmen die Weiterbildungsaktivität der Betriebe.
6. In kleinen Betrieben ist der Anteil non-formaler und informeller Weiterbildung sehr hoch wie z.B. Fachzeitschriften, Messen, Ausstellungen und Produktschulungen (oft mit formalen Elementen)
7. Die Unternehmensnachfolge steht nur bedingt im Fokus der Unternehmensverantwortlichen.
8. Das Finden geeigneter Fachkräfte und vor allem von Auszubildenden wird als schwierig eingestuft.

Weiterbildungsinteressenten

1. Weiterbildung wird vor allem durch betriebliche Anforderungen bestimmt. Diese sind „trend“abhängig, saisonal bezogen und oft sehr unternehmensspezifisch bzw. individuell.
2. Unternehmensverantwortliche fürchten den Verlust der weitergebildeten Beschäftigten, z. B. Abwanderung in die Industrie sowie eigene Selbständigkeit und damit Konkurrenz
3. Arbeitgeber und Beschäftigte haben ähnliche Auffassungen darüber, ob Weiterbildung in der Arbeits- oder der Freizeit stattfinden sollte.
4. Bei den Unternehmen mit 6 bis 10 Beschäftigten sind Produkt- und Herstellerschulungen DAS Bildungsmittel – vor allem für die Mitarbeitenden.
5. Je größer die Unternehmen werden, desto wichtiger werden Büroorganisation (Software) und Aufstiegsfortbildungen der Mitarbeitenden.
6. Themen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz und Prävention spielen kaum eine Rolle.
7. Weiterbildung sollte arbeitsplatznah oder zumindest regional stattfinden, in wählbaren und einzeln abschließbaren Modulen und in Teilzeit während der Wintermonate.

Schlussfolgerungen

1. Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung

Es wird empfohlen, Grundsätze einer Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung zu formulieren. Dies ist Aufgabe der Sozialpartner. Folgende Inhalte erschließen sich aus den abgeleiteten Befragungsergebnissen im Zielgebiet 1 und können in die Diskussion einfließen:

- Weiterbildungstage sind unter anteiliger Berücksichtigung von Arbeits- und Freizeit tariflich zu regeln.
- Es empfiehlt sich, die Aufstiegsfortbildung im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk für den technisch-handwerklichen wie den Bürobereich zu strukturieren. Es kann sich hierbei z. B. am Bauhandwerk orientiert werden: Vorarbeiter – Polier – Meister.
- Non-formaler und informeller Wissenserwerb, insbesondere durch das Lesen von Fachzeitschriften, Besuche von Messen und Ausstellungen, Internetrecherchen wie auch Produktschulungen, nehmen inzwischen einen wichtigen Bildungsraum ein. Ihre Anerkennung ist jedoch kaum geregelt.
- Dem demographischen Wandel ist Rechnung zu tragen. Die Altersstruktur eines Unternehmens ist ebenso zu berücksichtigen wie das veränderte Lernverhalten älterer Arbeitnehmer und die Einführung eines Gesundheitsmanagements mit Maßnahmen zur Prävention und Arbeitserleichterung.

Um die Wirksamkeit sowie Finanzierbarkeit einer solchen Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung zu prüfen, sollte ein Pilotzeitraum festgelegt werden.

2. Instrument „Qualifiziertes Personalentwicklungsgespräch“

In den Unternehmen wird geredet – allerdings unsystematisch und in der Regel das Tagesgeschäft betreffend.

„Mitarbeitergespräche sind in der Regel Arbeitsbesprechungen.“

(Zitat eines befragten Mitarbeiters)

Ein regelmäßiges, auf strukturierten Fragen basierendes Gespräch zwischen Arbeitgeber/in und Mitarbeitenden schafft Planungssicherheit, zeigt Entwicklungsperspektiven auf und fördert und fordert die Eigeninitiative von Mitarbeitenden. Gleichzeitig werden mit den Gesprächsergebnissen Grundlagen geschaffen bzw. verbessert, um zukünftig die Weiterbildungsteilnahme auch in kleinen und kleinsten Unternehmen zu systematisieren und zu stärken.

Es wird daher empfohlen, Unternehmer/-innen wie Beschäftigte für die Wirksamkeit „Qualifizierte Mitarbeitergespräche“ zu sensibilisieren. Die einfache Handhabung des Instrumentes anhand einer vorgegebenen, strukturierten Gesprächsführung kann auf Innungsversammlungen, durch das Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V. (bbw), durch die Handwerkskammern und / oder in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit vermittelt werden. Einen kurzen, prägnanten Überblick zu Zielen und Inhalten eines qualifizierten Mitarbeitergesprächs vermittelt ein eigenständiges Kapitel in diesem Bildungsleitfaden.

Darin ist auch eine Kopiervorlage für ein solches Gespräch aufgenommen, die Sie für Ihre Zwecke verwenden können. Des Weiteren wurden Empfehlungen für die Gesprächsvorbereitung aus Sicht des Unternehmensverantwortlichen sowie des Mitarbeitenden abgeleitet und Hinweise zu typischen Fehleinschätzungen und -bewertungen gegeben.

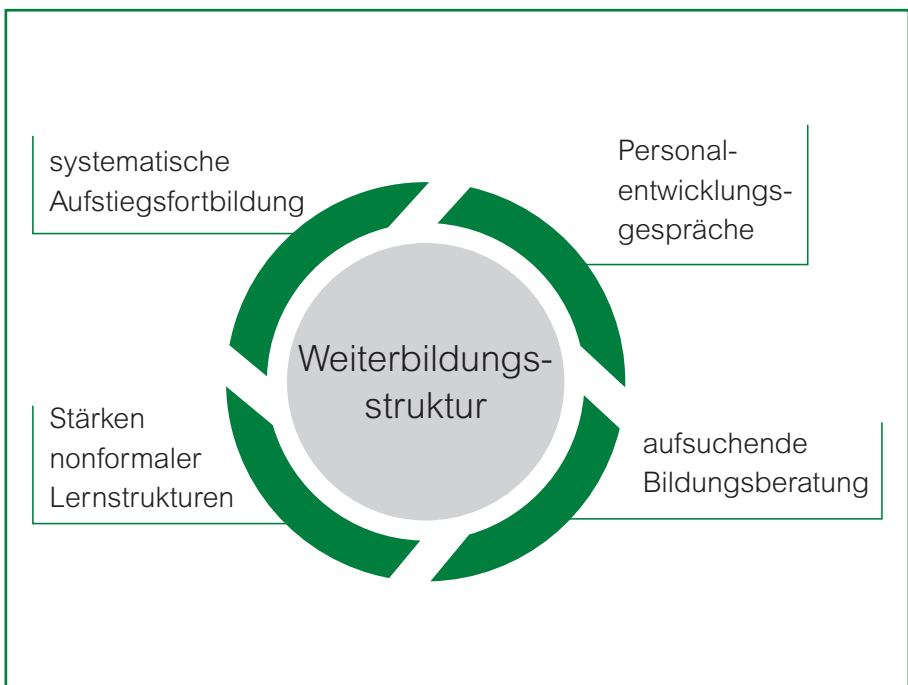
3. Aufbau einer Weiterbildungsstruktur

In den überwiegend klein(st)betrieblichen Unternehmen des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks übernimmt der bzw. die Unternehmensverantwortliche eine Vielzahl von Aufgaben in Personalunion. Neben Auftragsakquise, Kundenbetreuung, Auftragsabwicklung, Rechnungslegung und –prüfung, Dokumentation und allgemeiner Betriebsführung nimmt die Personalführung und –entwicklung oft nur einen untergeordneten Stellenwert ein. Nichtsdestotrotz werden gut ausgebildete, qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemeinsam mit der (neuesten) Technik und Spezialisierungen als „Pfund zum Wuchern“ bezeichnet. Gleichermäßen sagen die befragten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus, dass in der Regel das „gute Betriebsklima“ und die „Familienfreundlichkeit“ wichtige Kriterien für die eigene Zufriedenheit mit dem Unternehmen sind. Der flache hierarchische Aufbau in klein(st)teiligen Handwerksunternehmen mit zwei bis drei Ebenen sowie die Aufgabenvielfalt und –breite der Unternehmensverantwortlichen verbieten kompliziert aufgebaute Weiterbildungsstrukturen. Übersichtlichkeit, kurze Informations- und Durchführungswege sowie ein niedrigschwelliger Zugang bilden die Grundsäulen.

Analyse und Schlussfolgerungen

Die Unternehmen sollen bei der Entwicklung einer zukunftsfähigen, mitarbeiterorientierten Personal- und Weiterbildungspolitik unterstützt und gefördert, der Bürokratie-, Zeit- und Kostenaufwand gering gehalten werden.

Aus den Befragungsergebnissen wurden die Wünsche der Unternehmensverantwortlichen sowie der Mitarbeitenden abgeleitet. Es ergibt sich folgende Darstellung:



Systematische Aufstiegsfortbildung:

Die Aufstiegsfortbildung im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk ist nachvollziehbar zu regeln, um Entwicklungschancen für Mitarbeitende transparent und übersichtlich zu gestalten. Dies ermöglicht auch Planungssicherheit und –perspektive für die Unternehmen im Rahmen ihrer Personalpolitik.

Weiterbildungsinhalte sind regelmäßig zu prüfen und den Erfordernissen der Praxis anzupassen. Um die Inanspruchnahme von Unterstützungs- und Förderleistungen zu erleichtern und die Bildungsqualität zu sichern, sollten Bildungsinhalte wie –anbieter eine entsprechende Zertifizierung nachweisen.

Personalentwicklungsgespräche

Es wird empfohlen, in einer Pilotphase den strukturierten Gesprächsleitfaden in einem klein(st)betrieblich Umfeld zu erproben.

Stärken non-formaler Lernstrukturen

Vor allem kleine und kleinste Unternehmen erwerben Wissen auf non-formalen und informellen Wegen, um Zeit, Arbeitsausfall und Kosten zu minimieren. Dieser Wissenserwerb ist aufzuwerten, indem z. B. Qualitätsstandards mit den Wissensgebern vereinbart werden. Hierfür sind die wichtigsten Anbieter und Akteure auf non-formalen und informellen Wegen im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk zu identifizieren, anzusprechen und für das Anliegen zu sensibilisieren.

Es sind arbeitsplatzbezogene Lernformen zu entwickeln oder aus anderen Branchen zu transferieren, welche den Wissenserwerb am Arbeitsplatz, während der Arbeitszeit und am Arbeitsort unterstützen. Bestehende Weiterbildungsangebote sind unter den Aspekten zeitlicher Flexibilität, regionaler Nähe, der berufsbegleitenden Inanspruchnahme sowie eines modularen Aufbaus, welcher Teilabschlüsse ermöglicht, neu zu organisieren und zu strukturieren. Branchenübergreifende Bildungsdialoge ermöglichen das Nutzen bzw. Entwickeln gemeinsamer Bildungsangebote „verwandter“ Gewerke. Dies ist in Absprache mit den Sozialpartnern und den Fachverbänden praxisorientiert zu diskutieren.

Aufsuchende Bildungsberatung

Die positiven Erfahrungen aus der aufsuchenden Bildungsberatung im Rahmen der Projektumsetzung decken sich mit den Ergebnissen der bundesweiten ESF-Abschlusskonferenz „weiter bilden“ im Herbst 2014 in Berlin. Folgende Empfehlungen sollten daher weiterführend aufgenommen und nach Umsetzungsmöglichkeiten gesucht werden:

1. Eine aufsuchende Bildungsberatung sensibilisiert Unternehmensverantwortliche und Mitarbeitende für die Handlungsfelder Wissen und Kompetenz, Personalführung und –entwicklung sowie Prävention und Gesundheitsmanagement.
2. Es sind Multiplikatoren seitens der Sozialpartner bzw. der durch sie Beauftragten zu etablieren, welche über die notwendige Fach- und Methodenkompetenz verfügen und als Bildungsberater regional tätig werden können.

Analyse und Schlussfolgerungen

3. Eine verstetigte Sensibilisierung für Weiterbildungsteilhabe ist durch eine wiederkehrende (persönliche) Ansprache zu erreichen.

Als Nebeneffekte sind vor allem die zu erwartenden Synergien zwischen ähnlichen Beratungsangeboten beispielsweise der Handwerkskammern und der Agentur für Arbeit, Arbeitgeberservice, hervorzuheben. Es ist zu empfehlen, einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch, Schwerpunktbildung in der Beratung sowie Ansprache zu etablieren, um effektiv in der Fläche zu wirken.

Des Weiteren wird mit der Einführung einer kontinuierlichen, aufsuchenden Bildungsberatung eine Belebung regionaler Innungs- und Bildungsstammtische erwartet, die multiplikativ in ihrer Region wirken, den Transfer erleichtern und insgesamt das sozialpartnerschaftliche Engagement über Bildungsfragen hinaus stärken können.

4. Branchendialoge

Über Gewerkegrenzen hinweg bestehen im klein- und kleinstteiligen Handwerk ähnliche Problemlagen hinsichtlich Weiterbildungsteilhabe, -inhalten, -organisation und -finanzierung. Die geführten Diskussionen im Rahmen der Reflexions- und Transferworkshops von „weiter bilden“ offenbarten einen hohen Bedarf an Austausch, Wissenstransfer und Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure über Gewerke- und Projektgrenzen hinaus. Diesen Ansatz gilt es zu vertiefen und zu verstetigen. Aus den Befragungen im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk (Zielgebiet 1) lassen sich folgende Zielstellungen formulieren, welche im Rahmen von Branchendialogen sowie überbetrieblichen Netzwerk- und Beratungsstrukturen diskutiert und in einer gemeinsamen Ausrichtung verfolgt werden sollten:

- Diskussion, Ermittlung und Erprobung innovativer Weiterbildungsformen für klein(st)teilige Unternehmensstrukturen mit handwerklicher Prägung im Sinne von
 - a. arbeitsplatznah
 - b. regional
 - c. modular
 - d. flexibel
 - e. Beachten demografischer Veränderungen und verändertem Lernverhalten
 - f. praxisnahe, bedarfsgerechte Inhalte
 - g. Weiterbildung geringqualifizierter, bildungsferner Gruppen

Analyse und Schlussfolgerungen

- Austausch und Intervention hinsichtlich
 - a. kürzerer Zertifizierungsprozesse für Weiterbildungskurse
 - b. schnelleres Reagieren auf veränderte Bildungsinhalte und Aufstiegsqualifizierungen
 - c. Verringerung der notwendigen Teilnehmenden-Zahl von geförderten Weiterbildungskursen wie z. B. bei WeGeBau
 - d. Einführung eines Gesundheitsmanagements für Fach- und Führungskräfte in kleinen und kleinsten Unternehmen
 - e. Zusammenarbeit bei ähnlichen Bildungszielen und –inhalten wie z. B. eines Werkpoliers im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk oder von fachlich-praktischen Kurzseminaren, welche gewerkeübergreifend genutzt werden könnten
- Erfahrungsaustausch und Dialog mit anderen Institutionen, welche (Bildungs-)Beratungs- und Dienstleistungen als Amtsaufgabe erbringen wie die Handwerkskammern und Agenturen für Arbeit
- Netzwerkbildung und Zusammenarbeit, um im europäischen Austausch und Förderkontext strategische Bildungspartnerschaften für Innovation, Transfer und Erprobung zu bilden

Um Kräfte, Finanzen und Wirksamkeit von Weiterbildungsinitiativen in klein(st)teilig strukturierten Branchen zukünftig zu bündeln, wird dem Punkt „Initiierung von Branchendialogen“ ein hoher Stellenwert beigegeben.

Tool „Qualifizierte Mitarbeitergespräche“

Was ist ein Mitarbeitergespräch ?

Das Mitarbeitergespräch – auch Entwicklungs-, Karriere-, Beurteilungsgespräch – findet zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden regelmäßig, üblicherweise jährlich, statt.

Es werden Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses besprochen wie Zielvereinbarung, Leistung, Weiterbildung, persönliche Rückmeldungen, Entwicklungsmöglichkeiten, offene Fragen, wofür im alltäglichen Arbeitsablauf kein Platz ist.

Es dient der wechselseitigen Information zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft. Soweit die Gespräche papiergebunden erfolgen, orientieren sie sich häufig an Personalbögen, Checklisten und/oder Formularen, die die Struktur der Gesprächsführung unterstützen. In der Regel finden die Gespräche als Zweiergespräch statt.

Das Mitarbeitergespräch ist ein kooperatives Führungsinstrument für Vorgesetzte, um Verantwortung zu delegieren, Gestaltungsfreiheiten zu schaffen und Arbeitsprozesse zu optimieren.

Kommunikation, die im direkten Zusammenhang mit der Erledigung der Arbeit steht, z. B. Arbeitsanweisungen, fallen nicht unter den Begriff „Mitarbeitergespräch“.

Ziele

- Aufbau einer Vertrauenskultur
- Schaffung von Offenheit und Transparenz
- Verbesserung von Führung und Zusammenarbeit
- Lösung von Konflikten
- Steigerung der Motivation
- berufliche Förderung und Personalentwicklung
- anforderungs- und leistungsgerechter Personaleinsatz
- Verbesserung von Arbeitsumfeld und -klima sowie effektivere Arbeitsleistung
- Eigeninitiative von Mitarbeitenden fordern und fördern

Inhalte

- Rückmeldung von/an Mitarbeitenden
- Orientierung für Mitarbeitenden
- Erwartungen an Mitarbeitenden
- Anerkennung/Kritik für Geleistetes
- Vereinbarung künftiger Arbeitsschwerpunkte
- erwünschte Verhaltensweisen

Kopiervorlage „Leitfaden Mitarbeitergespräch und Beurteilung“

Mitarbeiter/in

Name

Vorname

Geburtsdatum

Eintritt (Monat / Jahr)

Anlass

letztes MA-Gespräch

1 Aufgaben

1.1 Welche Hauptaufgaben hatte der Mitarbeitende im vergangenen Jahr?

1.2 Welche zusätzlichen Aufgaben hat er/sie im vergangenen Jahr neu übernommen?

1.3 Welche Aufgaben sind gut erledigt worden und warum?

1.4 Welche dieser Aufgaben machen dem Mitarbeitenden Spaß und welche bearbeitet er/sie weniger gerne?

Kopiervorlage „Leitfaden Mitarbeitergespräch und Beurteilung“

Bitte bewerten Sie während des Gesprächs, ob ein Handlungsbedarf besteht oder die Anforderungen erfüllt bzw. sogar übertroffen werden. Bitte kreuzen Sie die zutreffende Antwort an.

2 Fachkompetenz – Kenntnisse und Fertigkeiten

	Handlungs- bedarf	Anforderungen: erfüllt	übertroffen
2.1 Verfügt über breites, tiefgehendes und aktuelles fachliches Wissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 Erfasst Sachverhalte und Zusammenhänge, erkennt Probleme vorausschauend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 Besitzt die zur Arbeitserledigung erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen und setzt diese im Rahmen der übertragenen Aufgaben und Kompetenzen ein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 Bestehen Weiterbildungswünsche bzw. -notwendigkeiten:	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> vll.

Wenn ja, in welcher Richtung:

a) Sicht Führungskraft:

b) Sicht Mitarbeiter/in:

Kopiervorlage „Leitfaden Mitarbeitergespräch und Beurteilung“

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

3 Methodenkompetenz – Planung und Organisation

	Handlungs- bedarf	Anforderungen: erfüllt	übertraffen
3.1 Erfasst das Wesentliche, denkt und handelt vorausschauend, setzt richtige Prioritäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 Setzt Sonderaufgaben unter Berücksichtigung des Tagesgeschäftes erfolgreich um	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3 Delegiert angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4 Geht ergebnis- und zielorientiert vor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5 Nutzt Arbeitsmittel und Arbeitszeit rationell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6 Hinterfragt die eigene Arbeitsweise und strebt Verbesserungen an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7 Falls der Mitarbeitende Führungsaufgaben wahrnimmt: Ist fair und gerecht, kommuniziert die zu erledigenden Aufgaben klar und ordnet sie den Fähigkeiten seiner einzelnen Teamkollegen zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8 Bestehen Weiterbildungswünsche bzw. -notwendigkeiten:	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> vll.

Wenn ja, in welcher Richtung:

a) Sicht Führungskraft:

b) Sicht Mitarbeiter/in:

Kopiervorlage „Leitfaden Mitarbeitergespräch und Beurteilung“

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.

4 Persönliche Kompetenz – Initiative und Engagement

	Handlungs- bedarf	Anforderungen: erfüllt	übertraffen
4.1 Übernimmt aus eigenem Antrieb Verantwortung auch über das Aufgabengebiet hinaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2 Bringt eigenständig Ideen und Verbesserungsvorschläge ein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3 Initiiert Veränderungen, treibt diese voran und gestaltet mit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4 Entwickelt sich eigenständig fachlich und persönlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5 Termine und Vereinbarungen werden eingehalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6 Ruhiges Arbeiten auch unter Stress; Misserfolge werden gut verkraftet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7 Geht konstruktiv mit Kritik um und setzt diese schnell um	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8 Identifiziert sich mit seinem Unternehmen (auch nach außen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 Ziele – Veränderungen – Lösungen

5.1 Welche Prozesse / Dinge sollten verändert werden?

a) Sicht Führungskraft:

b) Sicht Mitarbeiter/in:

5.2 Lösungsvorschläge

5.3 Einwände/Gegenargumente (Was steht einer Lösung entgegen?)

a) Sicht Führungskraft:

b) Sicht Mitarbeiter/in:

5.4 Entwicklungswünsche / künftige Arbeitsschwerpunkte / Ideen / Vorschläge

a) Sicht Führungskraft:

b) Sicht Mitarbeiter/in:

Kopiervorlage „Leitfaden Mitarbeitergespräch und Beurteilung“

5.5 Was soll als nächstes angegangen werden (Zielvereinbarung)?

a) fachlich:

b) methodisch:

c) persönlich (Verhalten):

5.6 Was ist für die Zielerreichung Voraussetzung?

a) Wer ist verantwortlich?

b) Welche Rahmenbedingungen sind notwendig bzw. werden vereinbart?

Datum

Unterschrift Mitarbeiter/in

Unterschrift Führungskraft

Kopiervorlage „Leitfaden Mitarbeitergespräch und Beurteilung“

Bitte bereiten Sie sich auf das Mitarbeitergespräch vor.
– Auszufüllen von der Führungskraft –

6 Vorbereitende Fragen für die Führungskraft

6.1 Welche Leistungen verdienen Anerkennung?

6.2 Welcher Gesamteindruck beschreibt den Mitarbeitenden möglichst objektiv?

6.3 Wo kam es zu Abweichungen im Verhalten oder bei Leistungsergebnissen im Verhältnis zur Zielsetzung?

6.4 Wo liegen Neigungen und Stärken des Mitarbeitenden?

6.5 Welche Maßnahmen unterstützen die persönliche wie fachliche Entwicklung des Mitarbeitenden?

6.6 Welche Aufgaben stehen an bzw. entsprechen den Neigungen und Stärken des Mitarbeitenden?

Kopiervorlage „Leitfaden Mitarbeitergespräch und Beurteilung“

Bitte bereiten Sie sich auf das Mitarbeitergespräch vor.
– Auszufüllen von dem/der Mitarbeiter/in –

7 Vorbereitende Fragen für den Mitarbeitenden

7.1 Welche Erfolge und Enttäuschungen prägten die Vergangenheit?

7.2 Wo besteht Gesprächsbedarf bzgl. Arbeitszufriedenheit
(hemmende und fördernde Rahmenbedingungen)?

7.3 Welche Konfliktpotenziale existieren und sollten angesprochen werden?

7.4 Welcher Entwicklungs- und Qualifizierungsbedarf besteht (Stärken stärken)?

7.5 Welche Anregungen und Ideen könnten das Unternehmen voranbringen?

7.6 Wo bedarf es der Unterstützung?

Zeit und Umfeld

- Legen Sie den Gesprächstermin rechtzeitig, evtl. schriftlich fest.
- Planen Sie genügend Gesprächszeit (ca. 1 Stunde) ein.
- Stellen Sie Störquellen (Telefon, Handy, Kunden, andere Mitarbeitende...) ab.
- Treffen Sie sich an einem angenehmen, evtl. „neutralen“ Ort (nicht Büro der Führungskraft). Denken Sie an Getränke.
- Setzen Sie sich nicht direkt sondern in einem Neunziggradwinkel zueinander.

Inhalt

- Beide Seiten kennen den Inhalt und die Fragen des Gesprächs (siehe Leitfaden).
- Die Führungskraft sollte sich bereits im Vorfeld über Potenziale, Entwicklungsmöglichkeiten und Ziele Gedanken gemacht haben.
- Loben! Lob bedeutet Anerkennung der Leistung und ist somit ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterführung.
- Das Mitarbeitergespräch ist grundsätzlich ein Ausdruck der Wertschätzung für den Mitarbeitenden!
- Beide Seiten sollten sich im Verlauf eines Jahres Notizen zu Erfolgen, Leistungen, Schwierigkeiten etc. machen. Kürzer zurückliegende Ereignisse bestimmten sonst die Wahrnehmung und damit auch den Gesprächsverlauf.

Durchführung

- Hören Sie aktiv zu. Wenn Sie etwas nicht verstanden haben, fragen Sie nach. Fassen Sie das Gehörte kurz zusammen.
- Stellen Sie offene Fragen, die nicht einfach mit Ja-Nein zu beantworten sind.
- Bleiben Sie sachlich.
- Formulieren Sie positiv. Bemühen Sie sich um eine klare Ausdrucksweise und Beispiele.
- Die Gesprächsführung sollte auf Basis der Ebenbürtigkeit stattfinden. Sie haben echtes Interesse am Gegenüber.
- Machen Sie sich Notizen.
- Das Protokoll wird gemeinsam erstellt und abgezeichnet. Halten Sie abweichende Sichtweisen fest.

Achtung: Falle Fehlbeurteilung!

Antipathie und Sympathie

- Wesensmerkmale von Menschen können unsere Neutralität beeinflussen, wenn sie auf uns anziehend oder abstoßend wirken.

Vorurteile

- Es ist zutiefst menschlich, Vorurteile zu entwickeln. Es geht folglich darum, sich diese Vorurteile bewusst zu machen, um die Selbstbestimmtheit zu bewahren.

Tendenzfehler

- Führungskräfte, die in ihrer Beurteilung zur Milde neigen, wollen keinem weh tun bzw. sind eher konfliktscheu. Führungskräfte, die in ihrer Beurteilung zur Mitte neigen, vermeiden die Polarisierung. Führungskräfte, die in ihrer Beurteilung zur Strenge neigen, legen eine hohe Messlatte an.

Primacy- bzw. Primat-Effekt

- Erste Eindrücke und Erfahrungen mit einer Person bestimmen hier den Gesamteindruck.

Recency-Effekt

- Eindrücke und Erfahrungen der jüngsten Vergangenheit bestimmen den Gesamteindruck.

Halo-Effekt

- Nach Edward L. Thorndike ist dies die Tendenz, Merkmale einer Person (z.B. das Aussehen) in positiver oder negativer Weise auf Charakterzüge zu übertragen. (Neigung zu irrtümlichen Schlussfolgerungen, wonach z.B. nicht jeder, der attraktiv und sympathisch wirkt, automatisch auch ein intelligenter Mensch sein muss.)

- Drzyzga, U. (2000). Personalgespräche richtig führen. Ein Kommunikationsleitfaden. München: dtv.
- Hinrichs, S. (2009). Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung. Frankfurt am Main: Bund Verlag.
- Mentzel, W., Grotzfeld, S., Haub, Ch. (2009). Mitarbeitergespräche. Mitarbeiter motivieren, richtig beurteilen und richtig einsetzen. Freiburg, München, Berlin: Haufe Mediengruppe.
- Nagel, R., Oswald, M., Wimmer, R. (2008). Das Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument. Handbuch der OSB für Praktiker. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Prof. Dr. M. Nippa und Dipl. oec. Tanja Hornung, Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre insbesondere Unternehmensführung und Personalwesen, Übungsunterlagen für Personalmanagement, TU Bergakademie Freiberg, 2014.
- Norbert W. Schätzlein, Leitfaden Mitarbeitergespräch, 2011, Siris®, www.das-mitarbeitergespraech.de.
- Hilfsmittel für effektive Mitarbeitergespräche. Ich + der Mitarbeiter I/5. S. 60ff.

Kopiervorlage: Ermittlung von Bildungsbedarfen

Umfrage zum Weiterbildungsbedarf für Beschäftigte im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk

Im Rahmen des ESF-Projektes „Bildungsberatung als Qualitätsbaustein für die zukunftsgerichtete Weiterbildung im Steinmetzhandwerk“ wurde aus den Rückmeldungen der befragten Unternehmensverantwortlichen und der Mitarbeitenden ein Fragebogen entwickelt, welcher als Selbsterhebungsbogen verwendet werden kann.

Kopiervorlage: Ermittlung von Bildungsbedarfen

Markieren Sie durch ein Kreuz, welche dieser Themen für Sie von Interesse sind.

Gestaltungskurse

An diesem Kurs würde ich teilnehmen:

	ja	vielleicht	kein Bedarf
Bildhauerkurs für Gesellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freihandzeichnen/Aktzeichnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ornament-Gestaltung in Hartgestein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schrift entwerfen und entwickeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestaltung von Außenanlagen – GaLa-Bau mit Naturstein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergolden im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vom Symbol zur Schrift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formgestaltung mit Naturstein (3D-Objekte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fotographie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fassadengestaltung – vorgehängte Fassade: Fallbeispiele, Probleme, Lösungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Platz für Ihre Notizen

Kopiervorlage: Ermittlung von Bildungsbedarfen

Markieren Sie durch ein Kreuz, welche dieser Themen für Sie von Interesse sind.

Büroorganisation und Kunden

An diesem Kurs würde ich teilnehmen:

	ja	vielleicht	kein Bedarf
Kompaktkurs Buchführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) unter Verwendung einer gängigen Handwerkersoftware	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Grundverständnis Buchführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maschinenstundenkalkulation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verwendung standardisierter Formulare für wiederkehrende betriebliche Vorgänge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeits- und Organisationslösungen für klein(st)teilige Steinmetzbetriebe: Methoden, Softwarelösungen, Strategien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit dem Tod – Schulung für das Gespräch mit Hinterbliebenen, Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation – systematisierte Mitarbeitergespräche als ein Baustein für die Betriebsentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation – Umgang mit schwierigen Kunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Platz für Ihre Notizen

Kopiervorlage: Ermittlung von Bildungsbedarfen

Markieren Sie durch ein Kreuz, welche dieser Themen für Sie von Interesse sind.

Computer und Technik

An diesem Kurs würde ich teilnehmen:

	ja	vielleicht	kein Bedarf
Computerkurs – Standardsoftware	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Computerkurs – CAD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schriftgestaltung mit PC; Plotten und Strahlen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praxisbezogene Kalkulation – Vorstellung sinnvoller Computerprogramme (Mehrtagesseminar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digital unterstützte Bestandsaufnahme und Dokumentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produktionssteuerung durch Software-Lösungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3D-Fräsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Standard-Computersoftware sowie Emailverkehr für Ungeübte und Ältere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Platz für Ihre Notizen

Kopiervorlage: Ermittlung von Bildungsbedarfen

Markieren Sie durch ein Kreuz, welche dieser Themen für Sie von Interesse sind.

Werkstoffe und Verarbeitung	An diesem Kurs würde ich teilnehmen:		
	ja	vielleicht	kein Bedarf
Seminar Theorie und praktische Anwendung von – Klebstoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Verlegematerialien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Lasuren und restauratorischen Anpassungsmaßnahmen an den umgebenden Stein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– Steinersatzmörteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chinesische Materialien – Gefahren bei der Verarbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feinsteinzeug und Kompositmaterialien – Verwendungsmöglichkeiten, Verlegetechniken, Materialien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wochenendseminar zu den neuesten Techniken, einschl. maschinellem Unterstützung in den Bereichen Grabmal, Bau und Restaurierung (Neben einem umfangreichen Überblick werden auch neue Materialien vom Stein bis zu Klebe- und Mörtelsystemen vorgestellt.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesteinskunde für Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Mörteln und Klebern auch für Mitarbeitende im Büro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lasuren auf Naturstein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schleifen von Hand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schrift hauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kopiervorlage: Ermittlung von Bildungsbedarfen

Markieren Sie durch ein Kreuz, welche dieser Themen für Sie von Interesse sind.

Stein und Chemie

An diesem Kurs würde ich teilnehmen:

	ja	vielleicht	kein Bedarf
Handlungsempfehlungen für biogenen Aufwuchs an Denkmalobjekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Festigen von Naturstein in salzbelasteten und durchfeuchteten Natursteinbereichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konservierungsmethoden Naturstein – Risiken und Nutzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fremdsprachen für Steinmetze

An diesem Kurs würde ich teilnehmen:

	ja	vielleicht	kein Bedarf
Grundlagenkurs Polnisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grundlagenkurs Tschechisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch intensiv (z.B. 1 Woche)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Platz für Ihre Notizen

Kopiervorlage: Ermittlung von Bildungsbedarfen

Markieren Sie durch ein Kreuz, welche dieser Themen für Sie von Interesse sind.

Recht und Prävention	An diesem Kurs würde ich teilnehmen:		
	ja	vielleicht	kein Bedarf
Ausschreibungen lesen, rechtssicher verstehen und anwenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermindern des Gefährdungspotenzials bei der maschinellen und händigen Natursteinbearbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praxisseminar Bau- und Vertragsrecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praxistipps: Schutz eigener Angebote/Entwürfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spezifische PC-Kenntnisse im grenzüberschreitenden, weltweiten online Bestell- und Zahlungsverkehr – EU-Handels- und Zollrecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Risikoabsenkung bei der Bearbeitung quarzhaltigen Gesteins und Einsatz moderner Entstaubungstechniken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategien zur langfristigen Belastungssicherung von handwerklich arbeitenden Arbeitnehmern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräftemangel: Chancen der Gesetzgebung „Arbeitnehmer-Freizügigkeit“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten und Kosten der Arbeitnehmerbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Fahrtenschreiber, Lenkzeiten und Verkehrssicherheit (Punkte, Geschwindigkeiten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissen kompakt „Güterverkehr“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kopiervorlage: Ermittlung von Bildungsbedarfen

Markieren Sie durch ein Kreuz, welche dieser Themen für Sie von Interesse sind.

Quereinsteigerkurse

An diesem Kurs würde ich teilnehmen:

	ja	vielleicht	kein Bedarf
Schleifen von Hand und mit Maschineneinsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technisches Zeichnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesteinskunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oberflächenbearbeitung von Stein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versetzen und Verlegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schrift hauen und strahlen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Mörteln und Klebern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Platz für Ihre Notizen

Kopiervorlage: Ermittlung von Bildungsbedarfen

Markieren Sie durch ein Kreuz, welche dieser Themen für Sie von Interesse sind.

Sonstiges

	An diesem Kurs würde ich teilnehmen:		
	ja	vielleicht	kein Bedarf
Innovative Konzepte „Friedhof der Zukunft“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trends und Technik für Küchen- und Badlösungen mit Naturstein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energieeffizienz durch den Einsatz von Naturstein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exkursionen zu besonderen europäischen/weltweiten natursteingewinnenden und -verarbeitenden Stätten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurs Gabelstapler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurs Radlader	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ladekranführer – Jährliche Belehrung gemäß BGV A1 §4 – als unternehmerische Pflicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Restaurator im Handwerk/Geselle in der Restaurierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eigene Vorschläge

Vorstellung neuer Weiterbildungs- angebote im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk

Technische/r Fachwirt/in + im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk (HWK) *

In diesem Qualifizierungsgang sollen Mitarbeitende durch spezielles Wissen auf eigenständige bzw. führungstechnische Tätigkeiten vorbereitet werden. Diese Qualifikation erfolgt entsprechend den Rahmenlehrplänen für Vorbereitungslehrgänge zum Fortbildungsabschluss Technische/r Fachwirt/in+ in den nachstehenden Teilen:

Teil I: Fachtechnischer Teil Steinmetz

(110 Stunden in 3 Wochen Vollzeit)

- Natursteintechnik und -gestaltung
- Auftragsabwicklung
- Betriebsführung und Organisation

Teil II: Betriebswirtschaftlicher Teil allgemein

(328 Stunden in Teilzeit)

- HF 1: Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beurteilen
- HF 2: Gründungs- und Übernahmeaktivitäten vorbereiten, durchführen und bewerten
- HF3: Unternehmensführungsstrategien entwickeln
- HF4: Grundlagen EDV, Buchhaltung unter Einsatz von Software umsetzen

Zielgruppe

Führungskräfte und Mitarbeitende, die Positionen im Management eines kleinen und mittleren Unternehmens anstreben und damit eigenständige Aufgabengebiete übernehmen sollen.

Zugangsvoraussetzungen

Abgeschlossene Gesellen- bzw. Facharbeiterausbildung im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk bzw. kaufmännische Ausbildung.

Aufgabenfelder

- Schnittstelle zwischen Büro und gewerblich-technischem Leistungsbereich
- kaufmännische, betriebswirtschaftliche und rechtliche Grundkenntnisse beherrschen
- wichtige unternehmerische Zusammenhänge verstehen
- Sachaufgaben mit Berufs- und Fachkompetenz übernehmen
- kompetent betriebswirtschaftliche Entscheidungen treffen.

* Das Plus steht für ein Zusatzwissen im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk im Rahmen der Qualifizierung Technische/r Fachwirt/in.

Werkpolier (m/w) im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk

In diesem Qualifizierungsgang sollen Mitarbeitende durch spezielles Wissen auf eigenständige bzw. führungstechnische Tätigkeiten vorbereitet werden. Diese Qualifikation erfolgt entsprechend den Rahmenlehrplänen für Vorbereitungslehrgänge zum Fortbildungsabschluss Werkpolier (m/w) in den nachstehenden Teilen:

Lerninhalte	Umfang
• Baubetrieb	40 Stunden
• Bautechnik – Grundlagen Hochbau	120 Stunden
• Bautechnik – Spezialqualifikation Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk (Bauführer/in)	110 Stunden
• Mitarbeiterführung und Personalmanagement	40 Stunden
• Berufs- und Arbeitspädagogik (AdA-Schein als zusätzlicher Fortbildungsgang, wenn die Ausbildung von Auszubildenden als Arbeitsaufgabe vorgesehen wird.)	100 Stunden

Zielgruppe

Führungskräfte und Mitarbeitende, die Fach- und Führungsaufgaben, baustellenleitende Tätigkeiten und die Übernahme von Ausbildungsaufgaben im Rahmen des Fachkräftebedarfs des Unternehmens übernehmen sollen.

Zugangsvoraussetzungen

Abgeschlossene Gesellen- bzw. Facharbeiterausbildung im Bildhauer- und Steinmetzhandwerk.

Aufgabenfelder

- Führen einer Baustelle
- Baustellenorganisation
- Beachten von baustellenbezogenen Vorschriften und Gesetzen
- Koordinieren, Kontrollieren und Überwachen von Arbeitsabläufe Terminen und qualitätsorientierter Bauausführung
- Dokumentieren des täglichen Baufortschritts
- Sicherstellen des Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutzes.

CNC-Fachkraft Stein – Schwerpunkt IT-gestützte Arbeitsabläufe

In diesem Qualifizierungsgang sollen Mitarbeitende durch spezielles Wissen in den Gebieten CAD, CNC und CAM auf eigenständige Tätigkeiten an den IT-gestützten Maschinen vorbereitet werden. Diese Qualifikation erfolgt für den Fortbildungsabschluss CNC-Fachkraft Stein – Schwerpunkt IT-gestützte Arbeitsabläufe in folgenden Lernfeldern:

- Grundlagen technischer Mathematik
- Grundlagen Zeichnen
- Grundlagen Windows und Anwendungsprogramme
- CAD-Grundlagen
- CNC-Steuerung – Basiswissen
- CNC-Anwendungsbeispiel – Säge
- CNC-Anwendungsbeispiel – Bearbeitungszentrum
- CNC-Programme – Einführung
- CAM-Systeme
- Maschinenbedienung

Lehrgangsdauer: 5 Wochen (110 Stunden Theorie + 90 Stunden Praktika)

Zielgruppe

Umfassende Qualifizierung von Mitarbeitenden, die in einem modern ausgestatteten Steinmetz- und Bildhauerbetrieb. IT-gestützte Arbeitsabläufe ausführen sollen: von der Erstellung von Zeichnungen über die Programmierung bis hin zur Fertigung von Steinwerkstücken an CNC-gesteuerten Maschinen und Anlagen.

Zugangsvoraussetzungen

Abgeschlossene Meister-, Gesellen- bzw. Facharbeiterausbildung im Steinmetz- und Bildhauerbetrieb oder Facharbeiterabschluss aus der natursteinverarbeitenden Industrie bzw. Facharbeiterabschluss anderer Gewerke.

Aufgabenfelder

- CAD-gestütztes Zeichnen und Zeichnungsverwaltung
- Programmierung und Bedienung CNC-gesteuerter Maschinen und Anlagen
- Befähigung zum Anfertigen und Zeichnen von Modellen.

Impressum

Herausgeber/Projektträger:

Gemeinnütziger Förderverein des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V.
August-Bebel-Straße 17, 01877 Demitz-Thumitz

Finanzierung:

Das Projekt „Bildungsberatung als Qualitätsbaustein für die zukunftsgerichtete Weiterbildung im Steinmetz- und Bildhauerhandwerk“ wird im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Kofinanziert wird das Projekt durch das bbw Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V.

Texte:

Hilke Domsch, GKZ Freiberg e.V.

Grafische Gestaltung und Umsetzung:

Vanessa Kuhfs

Erscheinungsjahr:

2014

