

„SCHULUNGEN VOR ORT“ EIN PLUS FÜR DAS INNUNGS-PROFIL



LEITFADEN

zur Durchführung von Mitarbeiter-Weiterbildung
für Innungen des Tischler- und Schreinerhandwerks

INHALT

Vorwort	5
1. „Schulungen vor Ort“: Ein Plus für das Innungs-Profil	6
2. Themen-Auswahl: Die betriebliche Anwendung steht im Vordergrund	10
2.1 Oberflächen-Schulung	12
2.2 Schulung zum Azubi-Coach	14
2.3 Schulung zum Gesundheits-Coach	16
2.4 Schulung zum Ersthelfer	18
2.5 Schulung für Montage-Mitarbeiter/innen	20
2.6 Schulung für Werkstatt-Mitarbeiter/innen	22
2.7 Tischler-Forum: Ein Querschnittsangebot	23
3. Umsetzung und Organisation: Neue Wege sind erforderlich	24
3.1 Verantwortliche Person beauftragen	25
3.2 Rechtzeitig an Kosten und Finanzen denken	26
3.3 Die Mitarbeiter/innen frühzeitig informieren	26
3.4 Einladungen attraktiv gestalten	27
3.5 Das passende Zeitformat wählen	27
3.6 Partner des Tischler- und Schreinerhandwerks für die Mitwirkung gewinnen	28
3.7 Auf „Äußerlichkeiten“ achten	29
Impressum	30

VORWORT

Qualifizierte Fachkräfte sind der zentrale Schlüssel für den Erfolg eines Tischler- und Schreinerbetriebes. Angesichts steigender Anforderungen an Spezialkenntnisse und veränderter Kundenerwartungen wird es immer wichtiger, die Beschäftigten beruflich fit zu halten und auf neue Aufgaben vorzubereiten. Doch auch die Beschäftigten selbst haben ein großes Interesse, beruflich weiterzukommen. Vier von zehn Beschäftigten im Tischler- und Schreinerhandwerk streben zum Beispiel mehr Verantwortung im Betrieb an. Zu diesem Ergebnis kommt eine Befragung von fast 400 Beschäftigten, die im Rahmen des ZIMT-Projektes durchgeführt wurde.

ZIMT steht für „Zukunfts-Initiative modernes Tischlerhandwerk“ und ist ein Kooperationsprojekt der Tischlerfachverbände aus Nordrhein-Westfalen und Hamburg/Schleswig-Holstein, der IG Metall-Bezirke Küste und Nordrhein-Westfalen sowie der Unternehmensberatung wmp consult aus Hamburg – gefördert im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Durchgeführt wurde das Projekt in den Jahren 2017 bis 2019. Ziel war es, neue, passgenaue Qualifizierungsangebote im Tischler- und Schreinerhandwerk zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen.

Der vorliegende Leitfaden zeigt auf, warum Innungen der ideale Anbieter dezentraler, ortsnaher Schulungen sind, die gut zu den betrieblichen Einsatzzeiten passen. Der Leitfaden richtet sich daher speziell an Innungen und ihre Mitgliedsbetriebe. Es werden Qualifizierungsthemen vorgestellt, die in besonderer Weise für „Schulungen vor Ort“ geeignet sind. Zudem werden nützliche Tipps gegeben, wie ortsnahe Schulungen in der Innung organisiert und umgesetzt werden können.

In den Leitfaden eingeflossen sind die Erfahrungen des ZIMT-Projektes bei der Erprobung einer Vielzahl von Seminarformen und -themen sowie vielfältige Erkenntnisse aus Interviews mit Betriebsinhaber/innen, Beschäftigten und Referent/innen.

Das ZIMT-Team wünscht eine anregende Lektüre!



1. „SCHULUNGEN VOR ORT“
EIN PLUS FÜR
DAS INNUNGS-PROFIL

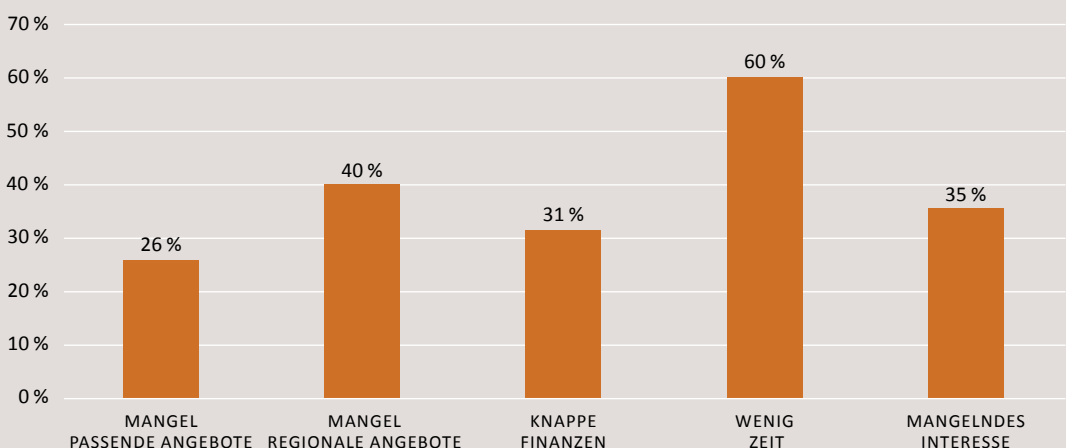
Die Weiterbildung der Beschäftigten wird im Tischler- und Schreinerhandwerk sowohl von den Betriebsinhaber/innen als auch von den Mitarbeiter/innen selbst als wichtige Zukunftsaufgabe angesehen. Dies ist ein zentrales Ergebnis der Befragungen, die im Jahr 2017 im Rahmen des ZIMT-Projektes durchgeführt wurden.

Ein weiteres Ergebnis: Bislang sind die Weiterbildungsaktivitäten innerhalb des Tischler- und Schreinerhandwerks eher gering. Im Durchschnitt nimmt ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin pro Jahr weniger als einen Tag an einer Weiterbildung teil. Es stellt sich die Frage:

Was sind die wichtigsten Hürden und Stolpersteine, die dazu führen, dass Weiterbildung – trotz der hohen Wertschätzung – in der Praxis nur in geringem Maße umgesetzt wird?

Bei den über 800 befragten Betrieben stehen ebenso wie bei den 370 befragten Beschäftigten zwei Gründe im Vordergrund: An erster Stelle wird die **fehlende verfügbare Zeit** genannt. Je mehr sich die Zeit für Weiterbildung auf die betriebliche Verfügbarkeit einerseits und die Freizeit der Mitarbeiter/innen andererseits auswirkt, umso geringer dürfte die Akzeptanz dafür sein. Am zweithäufigsten wurde das zu **geringe regionale Angebot** an Schulungen als Hinderungsgrund genannt.

Wo sehen Betriebsinhaber/innen Schwierigkeiten beim Thema Weiterbildung?



Quelle: Onlinebefragung unter 823 Betriebsinhaber/innen im Tischler- und Schreinerhandwerk in Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Berlin, Brandenburg, Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen (Februar – Juni 2017)

Dieser Befund spricht dafür, Weiterbildung – wenn immer möglich – so zu organisieren, dass sie einerseits möglichst kompatibel mit den betrieblichen Einsatzzeiten ist und zum anderen möglichst ortsnah angeboten wird. Daraus folgt:

Die Innungen sind die idealen und prädestinierten Anbieter einer „Schulung vor Ort“!

Sie kennen die aktuellen und relevanten Themen und haben den Kontakt zu den Zulieferern, die ihrerseits Interesse an der Schulung von Mitarbeiter/innen haben. Innungen können über ihren Kontakt zu den Betrieben auch die Beschäftigten und damit potenzielle Qualifizierungsteilnehmer/innen am besten erreichen. Außerdem können Innungen dezentrale Angebote „Hand in Hand“ mit dem jeweiligen Fachverband koordinieren.

Diese Auffassung teilen auch die Chefs der Innungen: Bei einer Befragung von rund 40 Obermeistern sieht die große Mehrheit in der ortsnahen Weiterbildung eine gute Möglichkeit, die Innungen mit neuen Dienstleistungen zu positionieren und zu profilieren. Die Losung für die Zukunft lautet daher: **„Weiterbildung vor Ort“!** Wichtigster Antrieb für diesen neuen Akzent ist die Sorge, auch in Zukunft trotz des demografischen Wandels ausreichend gute und leistungsfähige Fachkräfte zu haben.

Als große Chance sehen die Innungschefs zudem die Tatsache, dass ein Teil der Beschäftigten gern mehr Verantwortung übernehmen möchte. Dies kann sowohl zu höherer Motivation dieser ambitionierten Mitarbeiter/innen als auch zu einer Entlastung der Betriebsinhaber/innen beitragen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Betriebe bereit sind, mehr Verantwortungsbereiche für ihre Beschäftigten zu schaffen – dies ist gerade für kleinere Betriebe keine leichte Aufgabe!

Die Palette möglicher Aufgaben für die Übertragung von Verantwortungsbereichen ist vielfältig: Von der Arbeitsvorbereitung und Projektbetreuung über Leitungsfunktionen in der Werkstatt bis hin zu kleineren Verantwortungsbereichen wie Bestellungen, Maschinenpflege, Fuhrpark, Lager, Azubi-Coach, Gesundheits-Coach und Ersthelfer.

Mehr Verantwortung – Ja, Bitte!



der Mitarbeiter/innen wünschen sich mehr Verantwortung innerhalb des Betriebes.



Chance zur Steigerung der Motivation



Chance zur Bindung der Mitarbeiter/innen



Chance zur Entlastung der Betriebsinhaber/innen

Quelle: Befragung unter 370 Mitarbeiter/innen im Tischler- und Schreinerhandwerk in Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Schleswig-Holstein (Juni 2017)



TIPP

→ Innungen sollten für die Mitarbeiter/innen in den Betrieben regelmäßige „Schulungen vor Ort“ durchführen. Sie erweitern damit das Dienstleistungsportfolio der Innung und können sich gegenüber Ihren Mitgliedsbetrieben und deren Beschäftigten zusätzlich profilieren!



2. THEMEN-AUSWAHL

DIE BETRIEBLICHE ANWENDUNG
STEHT IM VORDERGRUND

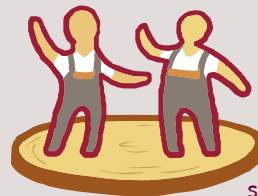
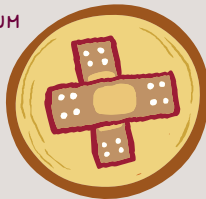
Aufgrund der Vielfalt und Breite der Leistungspalette der Tischler und Schreiner kommen für eine ortsnahe Weiterbildung zahlreiche Themen infrage.

Wichtigste Voraussetzung für das Gelingen der Schulungsaktivitäten ist, dass Betriebsinhaber/innen **und** Mitarbeiter/innen vom Schulungsthema überzeugt sind! Das Thema sollte daher so gewählt sein, dass die Kenntnisse und Fertigkeiten, die vermittelt werden, betrieblich eingesetzt werden können und für die Beschäftigten einen beruflichen Mehrwert bringen.

Innerhalb des ZIMT-Projektes konnten mit einigen relevanten Themen erste Erfahrungen gesammelt werden. Diese werden im Folgenden dargestellt.

Überblick Qualifizierungsthemen

SCHULUNG ZUM
ERSTHELFER



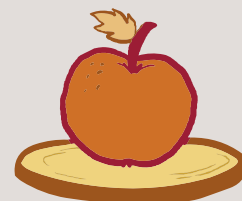
SCHULUNG ZUM
AZUBI-COACH



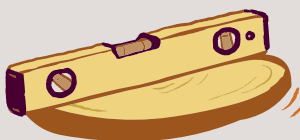
OBERFLÄCHEN-
SCHULUNG



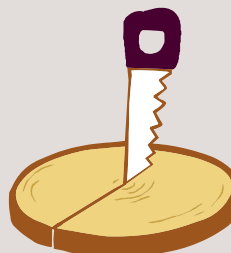
SCHULUNG FÜR
WERKSTATT-MITARBEITER



SCHULUNG ZUM
GESUNDHEITS-COACH



SCHULUNG FÜR
MONTAGE-MITARBEITER



TISCHLER-FORUM:
EIN QUERSCHNITTSANGEBOT



2.1 OBERFLÄCHEN-SCHULUNG

ZIELSETZUNG

Durch die Schulung sollen die Teilnehmer/innen dazu befähigt werden, mit Oberflächenmaterialien sachgemäß umzugehen. Es soll eine Möglichkeit geschaffen werden, sich über Anwendungsprobleme aus der Praxis auszutauschen. Als Zielgruppe kommen hier Mitarbeiter/innen in Frage, die ihren Arbeitsschwerpunkt im Bereich Lackieren und Behandeln von Möbel- und Bauelementoberflächen haben.

BETRIEBLICHER NUTZEN

„Die Oberfläche“ ist nicht nur die Visitenkarte des Betriebes, sondern oft auch ein Engpass bei der Projektabwicklung. Hier ist viel Handarbeit und persönliches Know-how erforderlich, um dem Qualitätsanspruch des Kunden bzw. der Kundin zu entsprechen. Jeder kleine Fehler kann zu teuren Nacharbeiten führen. Hinzu kommt, dass zunehmend wasserlösliche Systeme, Öle und Lacke sowie Effektlacke im Hochglanzbereich gefordert sind, deren Verarbeitung spezielle Applikationstechnik sowie besondere Kenntnisse im Umgang mit den Oberflächenmaterialien erforderlich macht.

INHALTE

Erster Tag:

Lackiertechnische Grundlagen und Verarbeitung in der Praxis

- Weiterentwicklung herkömmlicher PUR-Lacke für die Farblackierung
- Wasserlacktechnik – Lichtechtheit, Anfeuerung, Verfärbung durch Holzinhaltstoffe, Ringfestigkeit, Unterschiede zu lösemittelhaltigen Systemen
- Öle zum Beschichten von Massivholz – Glanzgrad, optische Eigenschaften, mechanische und chemische Beständigkeiten, Geruchsbildung, Pflege und Wartung von geölten Oberflächen
- Effekt- und Glaslackierungen – Vorbereitung der jeweiligen Trägermaterialien, Zeitplanung für die Durchführung

Danach sind 4 – 8 Wochen als Anwendungszeitraum zum Ausprobieren in der eigenen Werkstatt vorgesehen.

Zweiter Tag:

Austausch der Anwendererfahrungen aus dem ersten Seminartag

- Informationsfluss
Oberfläche – Arbeitsvorbereitung
- Schleiftechnik – Vorbereitung der zu lackierenden Flächen, Zwischenschliff
- Spritzpistolen – Anwendungstechnik, Reinigung und Wartung
- Farbmestechnik von Oberflächen

DAUER

Der Oberflächenworkshop dauert 2 x 8 Stunden und wird auf zwei Termine im Abstand von 4 – 8 Wochen verteilt.

SCHULUNGSPARTNER

Als Schulungspartner kommen die regionalen Partner des Tischler- und Schreinerhandwerks im Bereich Lacke/Oberflächenmaterialien, Schleiftechnik und Applikationstechnik in Frage. Die Kosten der Referent/innen und Materialien werden von den Partnern übernommen. Wie generell bei Innungsseminaren üblich, müssen Raumkosten und Verpflegung je nach Umfeld individuell geplant werden.

ZERTIFIKAT

Am Ende des Lehrgangs erhalten die geschulten Mitarbeiter/innen ein Zertifikat über die Teilnahme an der Qualifizierung.

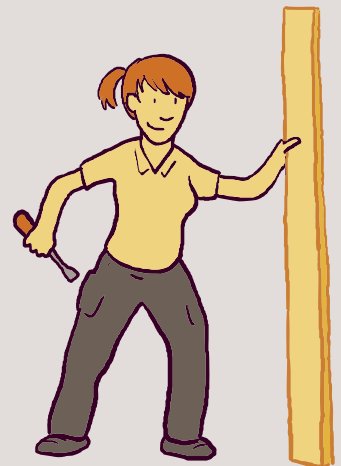
ZIMT-ERFAHRUNGEN

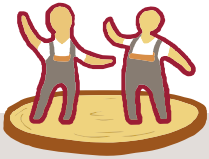
Aufgrund der vielen Praxisanwendungen des Lehrgangs ist die Durchführung auf maximal 10 – 12 Teilnehmer/innen beschränkt – je nach Raumverhältnissen des verfügbaren Spritzbereichs. Sofern dort eine geeignete Oberflächenanlage vorhanden ist, bietet sich die Durchführung insbesondere in den überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten der Innungen an. Dort stehen in der Regel auch Seminarräume mit Beamer zur Verfügung, so dass

neben der Praxis auch die Theorievorträge für die Teilnehmer/innen gut präsentiert werden können und ein Austausch untereinander möglich ist. Wichtig ist, dass sich Theorie- und Praxisinhalte für den Workshop ergänzen.

Es hat sich gezeigt, dass nicht nur die Zahl der Betriebe, in denen noch regelmäßig lackiert wird, rückläufig ist. Auch die Vielfalt der Anwendungen (Innen-/Außenbereich, Herstellervielfalt, Massivholz/Plattenverarbeitung etc.) macht es schwer, einen Querschnitt abzudecken.

Die Teilnehmer/innen der ZIMT-Schulungen waren sehr angetan von der Möglichkeit, den Workshop an zwei Tagen – mit zeitlichem Abstand dazwischen für die Möglichkeit eigener Anwendungserfahrung – durchzuführen. Es erwies sich aber als schwierig, ausreichend große Teilnehmergruppen mit ähnlichem Anwendungsspektrum zusammenzustellen.





2.2 SCHULUNG ZUM AZUBI-COACH

ZIELSETZUNG

Die Ausbildung im Handwerk ist durch begleitendes Lernen geprägt. Das Beobachten, Imitieren und selbständige Umsetzen von Fertigkeiten haben sich als Lernprinzip in der beruflichen Ausbildung bewährt. Allerdings setzt dieses entsprechende fachliche und didaktisch-pädagogische Kenntnisse bei den Begleitpersonen voraus. In vielen Betrieben ist der Geselle bzw. die Gesellin die wichtigste Ansprechperson für den Azubi. Ihm bzw. ihr soll die Schulung zum „Azubi-Coach“ das erforderliche Rüstzeug vermitteln.

Die Teilnehmer/innen erwerben berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen, die für die Ausbildung junger Menschen erforderlich sind. Im Vordergrund stehen die Kommunikation mit jungen Menschen und ihre Motivation sowie das Wissen über die Anforderungen der modernen Tischler- bzw. Schreiner Ausbildung.

BETRIEBLICHER NUTZEN

Der Azubi-Coach ist als Ausbildungsbegleiter fachlich und menschlich kompetent. Bei Problemen und Störungen der Ausbildung ist er ansprechbar, in jedem Fall ist er für die Auszubildenden das Bindeglied zum Betriebsinhaber bzw. zur -inhaberin – unter Umständen auch in der Funktion eines Mediators. Sofern es betrieblich gewünscht wird, kann der Azubi-Coach auch Führungsaufgaben gegenüber dem Auszubildenden ausüben, wie z. B. die regelmäßige Kontrolle des Berichtsheftes oder regelmäßige Feedbackgespräche.

INHALTE

Die Teilnehmer/innen erwerben bei dieser Qualifizierung Kenntnisse, um Auszubildende während ihrer betrieblichen Ausbildung anleiten und unterstützen zu können. Dazu gehören vor allem:

- Instrumente, um die Motivation des Berufsnachwuchses zu fördern
- Geeignete Wege, um Auszubildende bei Lernschwierigkeiten zu unterstützen
- Instrumente, um Konflikte frühzeitig erkennen und angemessen lösen zu können

Diese Themen bilden den Schwerpunkt der Schulung. Aber auch die Förderung der fachlichen, sozialen und persönlichen Entwicklung sowie Maßnahmen zur Gesundheitsförderung stehen auf dem Programm.

SCHULUNGSPARTNER

Das Seminar wird von ausgewählten Krankenkassen gefördert – insbesondere zum Schwerpunkt „Die Gesundheit von Anfang an zum Thema machen.“

DAUER

1 Tag, wahlweise 2 halbe Tage

ZERTIFIKAT

Am Ende des Lehrgangs erhalten die Teilnehmer/innen ein Zertifikat als Ausbildungs-Coach.

ZIMT-ERFAHRUNGEN

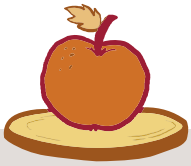
Die Schulung zum Azubi-Coach wurde auf Innungs-ebene insgesamt viermal durchgeführt. Beeindruckend war das Engagement der Teilnehmer/innen für eine qualitativ hochwertige und von wechselseitiger Wertschätzung geprägte Ausbildung. Nach Einschätzung der Teilnehmer/innen kann durch die Schulung zum Azubi-Coach ein wichtiger Beitrag zur Steigerung der Ausbildungsqualität und gegebenenfalls auch zur Senkung der Ausbildungsabbrüche geleistet werden.



Jonas Klinkenberg
Schreinerei Klinkenberg, Inden

STIMME AUS DER PRAXIS

” *Wir befinden uns in einer Zeit, in der immer öfter nicht mehr die Menschen die Arbeit suchen, sondern die Arbeit die Menschen. Gerade im Handwerk wächst der Fachkräftemangel und wird deutlich spürbar. Nicht nur deshalb finde ich es wichtig, die Auszubildenden optimal zu unterstützen. Mir hat die Schulung viele hilfreiche Informationen vermittelt, wie ich Azubis künftig noch besser fördern kann.* “



2.3 SCHULUNG ZUM GESUNDHEITS-COACH

ZIELSETZUNG

Das Thema „Gesundheit“ ist bei vielen Betriebsinhaber/innen und Beschäftigten – wie in der gesellschaftlichen Diskussion generell – in den letzten Jahren in den Vordergrund gerückt. Für viele Tischler und Schreiner verbindet sich mit diesem Thema die Frage, wie lange sie insbesondere den körperlichen Anforderungen gewachsen sind und ob sie den Beruf bis zum Renteneintritt ausüben können.

Ziel der Qualifizierung ist es vor allem, beruflich verursachten Erkrankungen vorzubeugen und durch gesunde Abläufe innerhalb des Unternehmens eine höhere Motivation zu erzielen.

BETRIEBLICHER NUTZEN

Der betriebliche Gesundheits-Coach richtet sein besonderes Augenmerk auf die gesundheitsorientierte Gestaltung von Abläufen. Er unterstützt und entlastet den Betriebsinhaber bzw. die -inhaberin bei dieser Aufgabe. Er wird gesundheitsfördernde Maßnahmen initiieren und darüber hinaus die Bildung gesundheitsorientierter Netzwerke anregen und fördern.

ZIELGRUPPE

Die Aufgabe des Gesundheits-Coaches kann interessierten und motivierten Gesell/innen übertragen werden, die diese Aufgabe freiwillig neben ihrer „normalen“ Beschäftigung übernehmen wollen.

INHALTE

Die Teilnehmer/innen der Schulung erwerben Grundkenntnisse im Bereich Gesundheit, insbesondere auf den Gebieten

- Muskel-/Skelett-System (Heben, Tragen, Bewegung)
- Entspannung und Stress-Vermeidung sowie gesunde Ernährung.

Die Teilnehmer/innen lernen, mit welchen Maßnahmen die Gesundheit in den täglichen Abläufen gefördert werden kann. Sie erfahren auch, wie gesundheitsorientierte Netzwerke genutzt werden können.

Die Schulung gliedert sich in die eintägige Erst-Schulung sowie eine Vertiefungsschulung, die ca. ein halbes Jahr später stattfindet. Außerdem erhalten die Teilnehmer/innen Zugang zu drei E-Learning-Modulen und sie bekommen mehrere Newsletter zu aktuellen Gesundheitsthemen.

DAUER

2 Tage

SCHULUNGSPARTNER

Die Schulung zum Gesundheits-Coach wird von ausgewählten Krankenkassen unterstützt.

ZERTIFIKAT

Am Ende des Lehrgangs erhalten die Teilnehmer/innen ein Zertifikat als Gesundheits-Coach.

ZIMT-ERFAHRUNGEN

Die Schulung zum Gesundheits-Coach wurde im Rahmen von ZIMT insgesamt zweimal durchgeführt. Bemerkenswert hoch war jeweils zum einen der Anteil von Frauen, zum anderen der Anteil der Mitarbeiter/innen, die nicht in der Werkstatt beschäftigt sind.

In mehreren Fällen wurden bereits wenige Wochen nach dem Lehrgang betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung umgesetzt. Es ist vorgesehen, mit allen Teilnehmern/innen, die den Lehrgang besucht haben, einen Erfahrungsaustausch über die betriebliche Umsetzung sowie mögliche Hürden durchzuführen.



Andrea Kötter
Schreinerei Ralf Kötter, Gronau

STIMME AUS DER PRAXIS

” *Mich persönlich interessiert das Thema Gesundheit sehr und ich bin immer auf der Suche nach Dingen, mit denen man dem Körper etwas Gutes tun kann. Der Lehrgang zum Gesundheits-Coach hat da viel Orientierung und auch zahlreiche nützliche Tipps vermittelt. Manchmal sind es Kleinigkeiten, mit denen man schon viel bewirken kann. In unserer Werkstatt steht beispielsweise jetzt regelmäßig frisches – und natürlich staubgeschütztes – Obst. Für die Zukunft möchte ich die Themen Bewegung und richtiges Heben und Tragen noch verstärkt angehen. Und selbst wenn es nicht direkt gelingt, die Mitarbeiter dafür zu motivieren, merken sie doch, dass man sich als Betrieb um sie kümmert.* “



2.4 SCHULUNG ZUM ERSTHELFER

ZIELSETZUNG

Ziel der Schulung ist es, die Teilnehmer/innen zu befähigen, bei Unfällen und gesundheitlichen Ausnahmesituationen wie Ohnmacht, Allergieschocks oder schweren Verletzungen Erste-Hilfe-Leistungen ausführen zu können. Die Teilnehmer/innen lernen außerdem, wie dem Rettungsdienst wichtige Informationen übermittelt werden.

BETRIEBLICHER NUTZEN

Führt ein Arbeitgeber ein Unternehmen mit mindestens zwei versicherten Mitarbeiter/innen, ist dieser von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) dazu verpflichtet, einen betrieblichen Ersthelfer ausbilden zu lassen. In Betrieben mit bis zu zwanzig Beschäftigten muss mindestens ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin, bei größeren Betrieben müssen mindestens fünf Prozent der anwesenden Beschäftigten in Verwaltungs- und Handelsbereichen und mindestens zehn Prozent der anwesenden Beschäftigten in sonstigen Bereichen eine Ersthelfer-Ausbildung nachweisen.

Der Ersthelfer ist verantwortlich dafür, bei Unfällen die Erste-Hilfe sicherzustellen.

INHALTE

Die Teilnehmer/innen erwerben das Wissen für Erste-Hilfe-Maßnahmen im Betrieb und auf Montagestätten. Dazu gehören z. B.

- das Vorgehen am Notfallort, stabile Seitenlage, Helmabnahme, Herz-Lungen-Wiederbelebung, das Stillen bedrohlicher Blutungen, der Einsatz des Defibrillators
- der Umgang mit „tischlertypischen“ Verletzungen (Schnitte, Verätzungen).

Die Schulung kann gleichzeitig für den Erwerb des Führerscheins sowie die LKW-Fahrerlaubnis verwendet werden.

DAUER

Die Ersthelfer-Schulung umfasst eine Dauer von 8 Stunden und wird in der Regel eintägig durchgeführt.

SCHULUNGSPARTNER

Die Aus- und Fortbildung der Ersthelfer erfolgt durch von der Berufsgenossenschaft anerkannte Stellen. Dazu zählen in der Regel beispielsweise die örtlichen Einrichtungen des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB), des Deutschen Roten Kreuzes (DRK), des Malteser Hilfsdienstes (MHD) oder der Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH).

Eine Liste der anerkannten Stellen finden Sie auf den Internetseiten der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) unter <https://www.bghm.de/arbeitsschuetzer/fachinformationen/erste-hilfe/ersthelferausbildung/>.

Die Kosten des Lehrgangs werden von der Berufsgenossenschaft übernommen.

ZERTIFIKAT

Am Ende des Lehrgangs erhalten die Teilnehmer/innen ein Zertifikat als Ersthelfer.



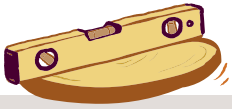
Thomas Landsiedel
Schreinerei Landsiedel, Wuppertal
Obermeister der Tischler-Innung Wuppertal

ZIMT-ERFAHRUNGEN

Im Rahmen des ZIMT-Projektes wurden sieben Ersthelfer-Schulungen durchgeführt. In den meisten Fällen fand die Schulung sehr großen Zuspruch und war relativ schnell ausgebucht (max. 20 Teilnehmer/innen!).

STIMME AUS DER PRAXIS

„ Wir haben in unserer Innung eine Ersthelfer-Schulung vor Ort durchgeführt und dazu auch die Mitglieder der Nachbarinnungen eingeladen. Sowohl die älteren als auch die jüngeren Teilnehmer fanden die Schulung sowohl informativ als auch unterhaltsam und konnten ihr Wissen rund um das Verhalten in Notsituationen auffrischen bzw. Neues lernen. Die Schulung sollte die Teilnehmer nun in die Lage versetzt haben, zielsicher und ohne Angst zu helfen.“



2.5 SCHULUNG FÜR MONTAGE-MITARBEITER/INNEN

ZIELSETZUNG

Die Teilnehmer/innen erwerben in dieser Schulung fachliche, soziale und gesundheitsorientierte Kenntnisse, die sich speziell auf Einbau- und Montagearbeiten des Tischler- und Schreinerhandwerks beziehen.

BETRIEBLICHER NUTZEN

Als „letzter Baustein“ der Tischler- bzw. Schreinerarbeit entscheidet die fachgerechte und kundenorientierte Montage über die Zufriedenheit der Kund/innen und damit auch über die Wirtschaftlichkeit des gesamten Auftrags. Mitarbeiter/innen, die Montagearbeiten ausführen, sind die Visitenkarte des Betriebes und sollten daher regelmäßig für ihren Einsatz auf der Baustelle geschult werden.

INHALTE

Die Inhalte dieser Schulung sind vielfältig und sollten regelmäßig an technische Entwicklungen angepasst werden. Beispielhaft gehören dazu:

- Ladungssicherung: Welche Kräfte treten beim Bremsen und Anfahren auf und wie lässt sich die Ladung am besten sichern?
- Wie können kleinere Schäden und Störungen selbständig behoben werden?
- Wie sollte der Einsatz von Handmaschinen auf der Baustelle (in Verbindung mit Absaugeinrichtungen) erfolgen?
- Was sind die Kernpunkte kundenfreundlichen Verhaltens auf der Baustelle?
- Wie kann der Arbeitsalltag auf der Baustelle gesund gestaltet werden?



DAUER

1 Tag, wahlweise 0,5 Tage

SCHULUNGSPARTNER

Für dieses Seminar eignet sich insbesondere bei den technischen Themen die Zusammenarbeit mit Partnern des Tischler- und Schreinerhandwerks. Das Thema „Gesundheitsförderung“ wird von ausgewählten Krankenkassen unterstützt.

ZIMT-ERFAHRUNGEN

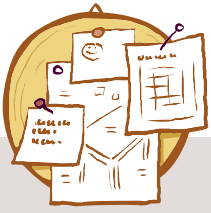
Das Schulungsthema wird von den Innungsverantwortlichen gerne aufgegriffen. Für die ausreichende Beteiligung der Mitarbeiter/innen ist darauf zu achten, diese frühzeitig über das Qualifizierungsangebot zu informieren, Inhalte und Einladung attraktiv zu gestalten und ein Zeitformat zu wählen, das gut zu den Betriebszeiten passt (siehe Kap. 3).

STIMME AUS DER PRAXIS

” Da die Themen- und Referentenvorschläge vom Fachverband kommen, haben wir uns im Grunde nur um die Umsetzung vor Ort zu kümmern. Durch das Schulungsangebot kann sich die Innung in der Region gegenüber Mitgliedern (und Nicht-Mitgliedern) positiv darstellen. Wichtig ist der Praxisbezug der Schulung! “



Heino Fischer
Tischlerei F. Fischer GmbH, Kiel
Obermeister und Geschäftsführer der Tischler-Innung Kiel



2.6 SCHULUNG FÜR WERKSTATT-MITARBEITER/INNEN

ZIELSETZUNG

In der Schulung werden fachliche, soziale und gesundheitsorientierte Kenntnisse vermittelt, die speziell auf die Arbeiten von Mitarbeiter/innen in Tischler- und Schreinerwerkstätten Bezug nehmen.

BETRIEBLICHER NUTZEN

Die Fertigung in der Werkstatt prägt maßgeblich die Wertschöpfung eines Tischler- bzw. Schreinerbetriebes. Daher sind die Aktualisierung und Weiterentwicklung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten der Mitarbeiter/innen in der Werkstatt ein wichtiger Baustein zur Sicherung und Erweiterung der betrieblichen Rentabilität.

INHALTE

Die Inhalte dieser Schulung sind vielfältig und sollten regelmäßig an technische Entwicklungen angepasst werden. Beispielhafte Qualifizierungsthemen sind:

- Optimierung der Abläufe in Werkstatt und Lager
- Zeichnungen lesen und verstehen – Digitale Lösungen, Viewer-Techniken
- Furnier-Geschichten – Vom Zauber des Materials bis zur richtigen Verarbeitung
- Moderne Lichtgestaltung im Möbelbau
- Hochwertige Türband- und Beschlagsysteme und ihre Verarbeitung
- Motiviert und engagiert im Team Arbeiten
- Fit bis zur Rente – Wie kann der Arbeitstag gesund gestaltet werden?

DAUER

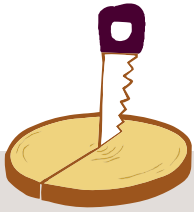
1 Tag, wahlweise 0,5 Tage

SCHULUNGSPARTNER

Vor allem bei den technischen Themen eignet sich für dieses Seminar die Zusammenarbeit mit Partnern des Tischler- und Schreinerhandwerks. Ausgewählte Krankenkassen unterstützen das Thema „Gesundheitsförderung“.

ZIMT-ERFAHRUNGEN

Das Schulungsthema stößt bei den Innungsverantwortlichen auf großes Interesse. Um eine ausreichende Beteiligung der Mitarbeiter/innen sicherzustellen, ist auf eine frühzeitige Information über das Qualifizierungsangebot gegenüber den Beschäftigten zu achten. Inhalte und Einladung sollten attraktiv gestaltet sein. Das gewählte Zeitformat sollte gut zu den Betriebszeiten passen (siehe Kap. 3).



2.7 TISCHLER-FORUM: EIN QUERSCHNITTSANGEBOT

ZIELSETZUNG

Den Schulungsteilnehmer/innen werden fachliche, soziale und gesundheitsorientierte Kenntnisse vermittelt, die eng mit den Alltagsthemen in Tischler- und Schreinerbetrieben verbunden sind.

BETRIEBLICHER NUTZEN

Mit regelmäßigen Weiterbildungsangeboten zu aktuellen Themen lassen sich Motivation und Engagement der Mitarbeiter/innen wirkungsvoll steigern. Die Auseinandersetzung mit aktuellen Inhalten fördert zudem die Sensibilisierung der Beschäftigten für betriebliche Optimierungsvorgänge.

INHALTE

Die Qualifizierungsinhalte sind vielfältig: Grundsätzlich kommen alle Themen aus den Schulungen „Montage“ (siehe Kap. 2.5) und „Werkstatt“ (siehe Kap. 2.6) in Betracht.

DAUER

1 Tag

SCHULUNGSPARTNER

Gerade mit Blick auf die technischen Themen bietet sich die Zusammenarbeit mit Partnern des Tischler- und Schreinerhandwerks an. Ausgewählte Krankenkassen unterstützen das Thema „Gesundheitsförderung“.

ZIMT-ERFAHRUNGEN

Die Schulung „Tischler-Forum“ wurde von den Innungsverantwortlichen interessiert aufgenommen. Bei einer eintägigen Schulung ist der organisatorische Aufwand jedoch unverhältnismäßig hoch. Insofern eignet sich dieses Format eher für kurze Schuleinheiten, die über einen längeren Zeitraum in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden. Für die ausreichende Beteiligung der Mitarbeiter/innen sind die unter **Kapitel 3** genannten Aspekte besonders zu beachten.



3. UMSETZUNG UND ORGANISATION NEUE WEGE SIND ERFORDERLICH

„Schulungen vor Ort“ sind keine Selbstläufer! Eine Erfahrung im Rahmen des ZIMT-Projektes war, dass die Angebote zur Teilnahme an dezentralen Schulungen von Mitarbeiter/innen und Betrieben zum Teil nur sehr zögerlich angenommen wurden. Dies galt auch dann, wenn zuvor der Obermeister oder eine andere Führungsperson der Innung großes Interesse an der Schulung und ihrer Durchführung auf Innungsebene gezeigt hatte!

Die wichtigste Ursache: Bisher sind die Leistungen und Angebote der Innung weitestgehend und in erster Linie auf die Betriebsinhaber/innen bzw. Führungskräfte ausgerichtet. Als Folge daraus sind auch alle bisher üblichen Kommunikationswege hauptsächlich auf diese Zielgruppe zugeschnitten.

Wenn Sie sich als Innung entscheiden, dezentrale Schulungen für Mitarbeiter/innen durchzuführen und zu einem neuen Bestandteil Ihrer Dienstleistungen zu machen, sollten Sie folgende Aspekte beachten:

3.1 VERANTWORTLICHE PERSON BEAUFTRAGEN

→ Gibt es auf Innungsebene einen „Kümmerer“ für die „Schulungen vor Ort“?

Die Durchführung von dezentralen Schulungen kann (dauerhaft) nur gelingen, wenn eine Person für dieses Thema verantwortlich ist. Idealerweise wird daher der Innungsvorstand um die Funktion „Beauftragter für die Mitarbeiter-Weiterbildung“ ergänzt. (Es ist in der Regel nicht sinnvoll, diese Aufgabe mit der des Lehrlingswartes zu verknüpfen, da der Lehrlingswart mit der Regelung der Ausbildung ohnehin bereits sehr viele Aufgaben übernommen hat.)



TIPP

→ Ergänzen Sie Ihren Innungsvorstand um die Funktion „Beauftragter für Weiterbildung“ und wählen Sie auf der nächsten Innungsversammlung dafür einen geeigneten Kandidaten!

3.2 RECHTZEITIG AN KOSTEN UND FINANZEN DENKEN

- Drückt sich der Stellenwert der Mitarbeiter-Weiterbildung auch im Innungshaushalt aus?

Viele Schulungsmaßnahmen scheitern, weil es für die damit verbundenen Kosten (z. B. für Verpflegung der Teilnehmer/innen, Druck und Versand der Einladungen etc.) kein Budget gibt. Wenn die dezentrale Weiterbildung der Mitarbeiter/innen Bestandteil des Leistungsportfolios der Innung sein soll, sollte dafür auch eine Position im Innungshaushalt vorgesehen sein.



TIPP

- Ergänzen Sie bei der nächsten Verabschiedung des Haushaltsplanes den Innungshaushalt um die Position „Kosten für Weiterbildung von Mitarbeiter/innen“ der Tischler- und Schreinerbetriebe!

3.3 DIE MITARBEITER/INNEN FRÜHZEITIG INFORMIEREN

- Ist sichergestellt, dass die Einladung zur Schulung auch die Beschäftigten erreicht?

Wenn die Einladung zur dezentralen Schulung im Chefbüro des Tischler- bzw. Schreinerbetriebes „hängenbleibt“, kann eine „Schulung vor Ort“ nicht gelingen. Es gilt daher, bei der Innungsversammlung alle Mitglieder/innen dafür zu sensibilisieren, die Information zur Schulung an die Beschäftigten weiterzugeben.



TIPP

- Erstellen Sie bei passenden Anlässen als Innung eine Mitarbeiter-Info und verschicken diese an ihre Mitgliedsbetriebe!

3.4 EINLADUNGEN ATTRAKTIV GESTALTEN

- Drücken die Einladungen zu den „Schulungen vor Ort“ die Interessen von Betrieben und Beschäftigten aus?

Einladungen zur Weiterbildung müssen neugierig machen und vor allem den Nutzen zum Ausdruck bringen, den Betriebe und Mitarbeiter/innen aus der Teilnahme ziehen.



TIPP

- Vermeiden Sie rein geschäftsmäßige Einladungstexte! Stellen Sie die Vorteile heraus, die eine Teilnahme an der Weiterbildung bringt! Verwenden Sie für die Ansprache der Teilnehmer/innen attraktive Begriffe!

3.5 DAS PASSENDE ZEITFORMAT WÄHLEN

- Berücksichtigt das zeitliche Format der geplanten Schulung die Erwartungen von Betrieben und Beschäftigten?

Die Wahl des richtigen Zeitformates gehört für Fort- und Weiterbildung zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren: Nur wenn die Zeiten der Schulungsangebote Betrieben und Mitarbeiter/innen passen, besteht die Chance auf ausreichende Akzeptanz! Für „Schulungen vor Ort“ dürfte bevorzugt das Format der Tagesschulung infrage kommen. Je nach Thema können allerdings auch Kurzschulungen von 3 – 4 Stunden in Betracht kommen.



TIPP

- Die Zeit für die Qualifizierungen sollte sorgfältig gewählt werden. Es sollte keine Überschneidungen mit Zeiten hoher betrieblicher Aktivität geben. Vermeiden Sie Schulungen an einem Montag!

3.6 PARTNER DES TISCHLER- UND SCHREINERHANDWERKS FÜR DIE MITWIRKUNG GEWINNEN

- Können Partner des Tischler- und Schreinerhandwerks als Referent/innen eingesetzt werden?

Zulieferer der Tischler- und Schreinerbetriebe – insbesondere aus dem Kreis der Partner des Tischler- und Schreinerhandwerks – haben in der Regel ein hohes Interesse daran, durch die Beteiligung an Schulungen engeren Kontakt zu Betrieben und Mitarbeiter/innen zu bekommen. Die Partner können zu vielen Praxisthemen (vor allem mit technischem Hintergrund) wichtige Informationen beisteuern.



TIPP

- Sprechen Sie Partner des Tischler- und Schreinerhandwerks auf eine Beteiligung an den „Schulungen vor Ort“ an. Achten Sie darauf, dass die Präsentationen und Vorträge der Zulieferer den Schulungsinhalten entsprechen. Firmen- und Produktwerbung gehören nicht in die Schulungsinhalte!



3.7 AUF „ÄUSSERLICHKEITEN“ ACHTEN

- Sind die äußeren Rahmenbedingungen (Räumlichkeiten, Ambiente, Technik, Licht, Verpflegung) für die Schulung angemessen?

Attraktivität und Wirkung einer Schulung können – selbst bei sehr guter inhaltlicher Gestaltung – durch schlechte äußere Rahmenbedingungen maßgeblich beeinträchtigt werden.



TIPP

- Wählen Sie für Ihre Schulung einen angemessen großen, hellen Raum! Achten Sie darauf, dass die erforderliche Technik bereitsteht (Beamer, Leinwand, Laptop, evtl. Pinnwand, Flipchart). Die Verpflegung (Tagungsgetränke, Imbiss) sollte zum Charakter der Veranstaltung passen! Ggf. kann eine Schulung auch in einem Betrieb durchgeführt werden.

IMPRESSUM

Diese Veröffentlichung ist ein Ergebnis des Projektes „ZIMT - Zukunfts-Initiative modernes Tischlerhandwerk“. ZIMT ist ein Kooperationsprojekt der Tischlerfachverbände aus NRW und Hamburg/Schleswig-Holstein, der IG Metall-Bezirke Küste und Nordrhein-Westfalen sowie der Unternehmensberatung wmp consult aus Hamburg – gefördert im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Durchgeführt wurde das Projekt in den Jahren 2017 bis 2019. Ziel war es, neue, passgenaue Qualifizierungsangebote im Tischler- und Schreinerhandwerk zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen.

www.tischler-zimt.de

Projektpartner



Fachverband Tischler Nord
Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks
Hamburg/Schleswig-Holstein
Albert-Schweitzer-Ring 10
22045 Hamburg
T 040 – 66 86 54-0
tischler-nord@tischler.de
www.tischler-nord.de



Fachverband des Tischlerhandwerks NRW
Kreuzstraße 108 - 110
44137 Dortmund
T 0231 – 91 20 10-0
verband@tischler.nrw
www.tischler.nrw



wmp consult – Wilke Maack GmbH
Unternehmensberatung
Schaarsteinwegsbrücke 2
20459 Hamburg
T 040 – 69 63 284-00
info@wilke-maack.de
www.wilke-maack.de



Bezirk Küste

IG Metall Bezirk Küste
Kurt-Schumacher-Allee 10
20097 Hamburg
T 040 – 28 00 90-0
Bezirk.Kueste@igmetall.de
www.igmetall-kueste.de



Bezirk
Nordrhein-Westfalen

IG Metall Bezirk Nordrhein-Westfalen
Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
T 0211 – 45 484-0
bezirk.nrw@igmetall.de
www.igmetall-nrw.de

Gestaltungskonzept, Layout und Satz
Jutta Henderkes · HAUSMARKE.com

Illustration
Leo Leowald

Druck
die druckerei

Bildnachweis
Titel, S. 6, S. 10, S. 24 Fotodatenbank Tischler
NRW/Tischler Nord; S. 15 Jonas Klinkenberg;
S. 17 Andrea Kötter; S. 19 Thomas Landsiedel;
S. 21 Heino Fischer

Oktober 2019

Das Projekt „ZIMT“ wird im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

