

Q_EN_POLIS¹

Qualitätsindikatoren für die Organisationsentwicklung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte im Ausbaugewerbe des Handwerks

Auswertung Großer Qualitätszirkel vom 2.5.-3.5.2017 Wissensbilanz

Modellversuchsförderung des BMBF „Berufsbildung für Nachhaltige Entwicklung 2015-2019“

Förderlinie 2: Gestaltung eines nachhaltigen Lernortes in Berufsbildungseinrichtungen

Q = Qualität

EN = Entwicklung von Nachhaltigkeit

POLIS = Griechisch = „Stadt“, für ökologisch nachhaltige(n) Ausbau und Fassade in der Stadt.

Q_EN_POLIS: Qualitätsindikatoren für die Organisationsentwicklung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte im Ausbaugewerbe des Handwerks

1

GEFÖRDERT VOM

1. In jedem der sechs Indikator-Bereiche für Nachhaltigkeit ist mindestens ein Indikator definiert, erprobt, evaluiert und implementiert.
 2. Ein Organisationsprozess („Qualitätszirkel“), der maximale Teilhabe unterschiedlicher Funktionsstellen (intern=MitarbeiterInnen / extern = Unternehmen) ermöglicht, ist definiert, erprobt, evaluiert und implementiert.
 3. Ein Bildungsprozess, der den Lehrenden ermöglicht, zu reflektieren, wie weit Nachhaltigkeitsaspekte in ihren eigenen Bildungsprodukten Geltung erlangt, ist definiert, erprobt, evaluiert und implementiert.
 4. Ein Transfer-Prozess zum Wissens- und Kompetenztransfer zwischen ÜBS und Unternehmen ist definiert, erprobt, evaluiert und implementiert.
 5. Ein langfristiger Unterstützungsprozess zur Förderung einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten „Persönlichkeitsentwicklung von Lernenden“ ist mindestens in Teilen bzw. kleineren Ausschnitten definiert, erprobt, evaluiert und implementiert.
- s. Antragstext: Ökologische Technologien, Kompetenzen, Politiken, Management der Bildungsprodukte, Lernentwicklung und Lernkultur.

1. Vorbereitung: Zukunfts- und Leitbild (alle + Resonanzgruppe)
Ergebnis: Zukunftsstrategie unserer Bildungseinrichtungen
Ergebnis: Grundstrategie im Auftrag des Lenkungskreises (Pietschmann – Nothacker – Roth (BK-4), vom Lenkungskreis freigegeben) begleitend zur Zukunftsstrategie, um den gewünschten Erfolg abzusichern.
2. Daraus Auswahl von 16 Kriterien aus den Bereichen Bildungsprozesse / Bildungsergebnisse / Humankapital / Strukturkapital und Beziehungskapital, um die Vielzahl von Kriterien handhabbar zu machen, stellvertretend für ähnliche Kriterien.
3. Workshop Teil 1: Gemeinsame Ist-Stand Ermittlung für die 16 Kriterien
QQS: Quantität / Qualität / Systematik.
4. Workshop Teil 2: Gemeinsame Ursache – Wirkungs-Einschätzung für alle Kriterien-Paare.
5. Grafische Auswertung mit Hilfe der Wissensbilanz-Toolbox, um die wirksamsten Wirkungen zu ermitteln.
Vorteil: Effektive Beurteilung möglicher Maßnahmen zur Umsetzung der Zukunftsstrategie im Vorfeld.

Q_EN_POLIS: Qualitätsindikatoren für die Organisationsentwicklung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte im Ausbaugewerbe des Handwerks

3

GEFÖRDERT VOM

Berufsförderungsgesellschaft mbH,
Leonberg

Landesverband der Stuckateure für
Ausbau und Fassade Baden-
Württemberg, Stuttgart

FS|MEDIEN, Rutesheim

INTERVAL GmbH, Berlin

Projektleitung



Berufsförderungsgesellschaft mbH,
Leonberg

Kompetenzzentrum für Ausbau und
Fassade, Rutesheim

Landesverband der Stuckateure für
Ausbau und Fassade Baden-
Württemberg, Stuttgart

Soyez Stuckateur GmbH,
Ilfeld

Stuckateurbetrieb Rainer König,
Bad Herrenalb

Linse GmbH & Co. KG
Stuckateurbetrieb,
Heidelberg

Fachgruppe SanReMo – Sanieren-
Renovieren-Modernisieren –
Netzwerk mit Betrieben der
Ausbaugewerke,
Ingelfingen

K.-D. Fromm, Ausbau und Fassade,
Plochingen

Architekturbüro Strobel-Rudolph und
Strobel-Stuckateur,
Aichwald

Meßmer GmbH Stuckateurbetrieb,
Schwaikheim

Besemer Ausbau und Fassade GbR
Kohlberg

Prüfungsausschuss für Stuckateure
(MstrV.), Handwerkskammer Region
Stuttgart

Entwicklung eines Zukunfts- und Leitbilds mit folgenden Bereichen:

Innovation und Technologie

Politik und Netzwerke

Berufliche Handlungskompetenzen Lehrende/ Lehrende

Schnittstelle Unternehmen

Führungskultur

Lernkultur

Interne Organisation

Leistungen und Angebote

Gesundheit

- GP 1: Vielfältige Lernmethoden kennen, trainieren und einsetzen
- GP 2: Abgleich bestehender Bildungsprodukte mit neuer Lernkultur
- GE 1: Entscheidungswissen aus Hilfsdokumenten erarbeiten
- GE 2: Selbstmotivation und Kooperation fördern
- GE 3: Fachliche Zusammenhänge erkennen/ Schnittstellen Ausbaugewerke
- HK 1: Fachkompetenz Lehrende Fortbildungsworkshops
Medienkompetenz
- HK 2: Motivation – wertschätzend im Inneren miteinander umgehen
- HK 3: Führungskompetenz – Interne Rückkopplung Führungsebene/
Belegschaft

Daraus: Ableitung von 16 Einflussfaktoren mit Definitionen.

SK 1: Fehler- und Lernkultur einführen

SK 2: Führungskultur einführen

SK 3: Innovation und Technologien/ Praxisprobleme in Mittelpunkt stellen

SK 4: Interne Organisation

BK 1: Schnittstelle Unternehmen, Kooperation und Lernförderung

BK 2: Politik und Netzwerke

BK 3: Kommunikation auf allen Ebenen über Qualitätsentwicklung der Bildungsarbeit

BK 4: Kontinuität, Vertrauen, Verlässlichkeit in den Beziehungen

„Großer“ Qualitätszirkel vom 2.5.-3.5.2017

Q_EN_POLIS

GF, Marketing & Vertrieb: Hr. Dr. Falk

Produktverantwortlicher: Hr. Nothacker

Hauptgeschäftsführung:
Hr. Kümmel

Prüfungsausschuss Vors.MstrV.:
Hr. Rapp

UnternehmerIn:
Fr. Besemer

Ausbilder: Hr. Ligendza

Absolvent: Hr. Maier

Techn. Leitung:
Hr. Schweizer

Verwaltung & kauf. Ausbilderin: Fr. Krämer

Ressortleiter Verband: Hr. Fromm

Q_EN_POLIS: Qualitätsindikatoren für die Organisationsentwicklung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte im Ausbaugewerbe des Handwerks

9

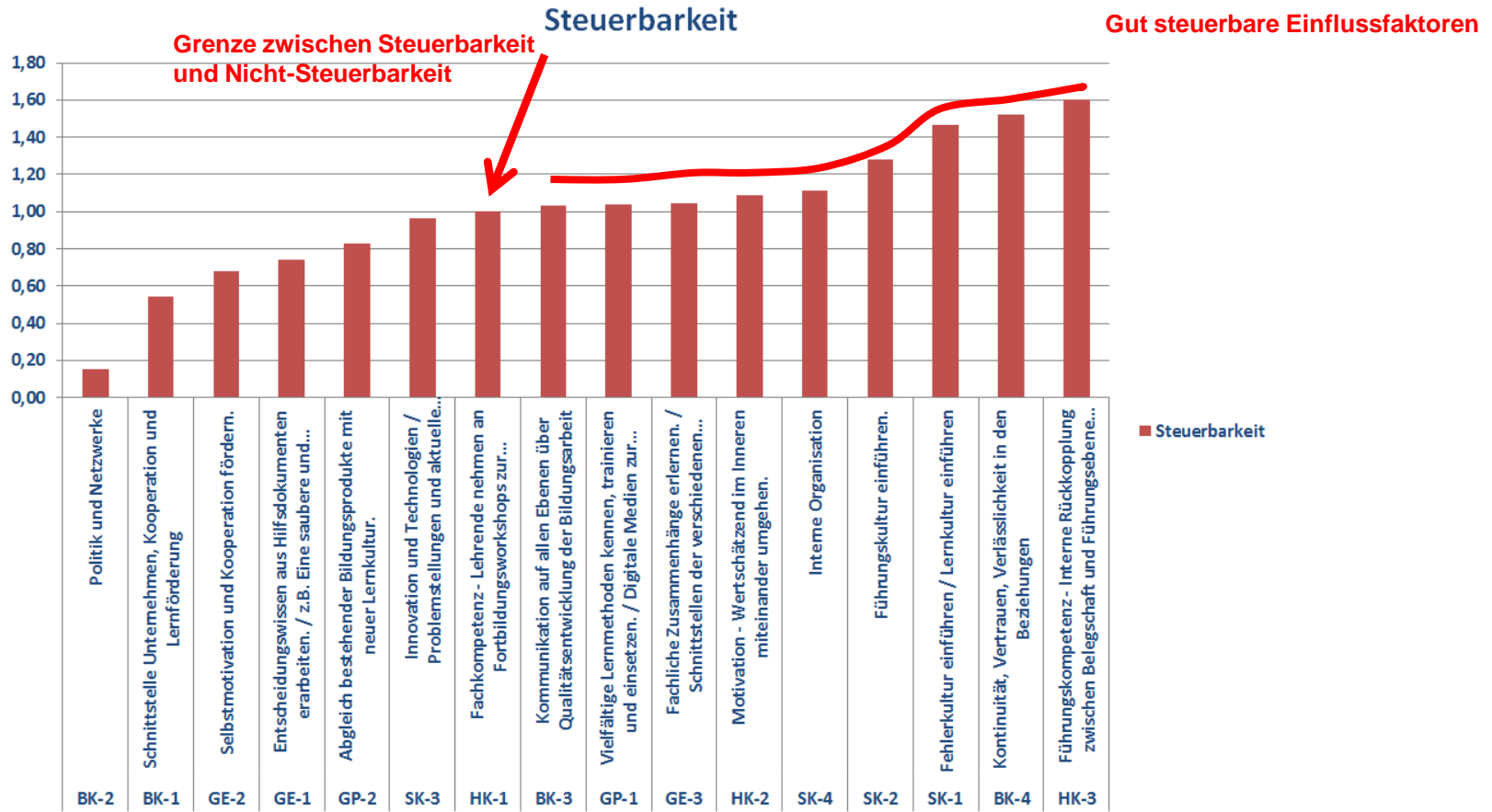
GEFÖRDERT VOM

Ist-Situation: Beispiel S – Systematik Profildiagramm



Q_EN_POLIS: Qualitätsindikatoren für die Organisationsentwicklung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte im Ausbaugewerbe des Handwerks

Gut sichtbar ist, dass die Einflussfaktoren aus den Bereichen Humankapital und Strukturkapital noch viel Entwicklungspotential zeigen. Die Einflussfaktoren aus den Bereichen Beziehungskapital und Bildungsprodukte (GE) werden bereits positiver eingeschätzt. Besonders großes Entwicklungspotential zeigen die Einflussfaktoren aus den Bildungsprozessen (GP).



Steuerbarkeit = Verhältnis Aktivsumme zu Passivsumme

Q_EN_POLIS: Qualitätsindikatoren für die Organisationsentwicklung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte im Ausbaugewerbe des Handwerks

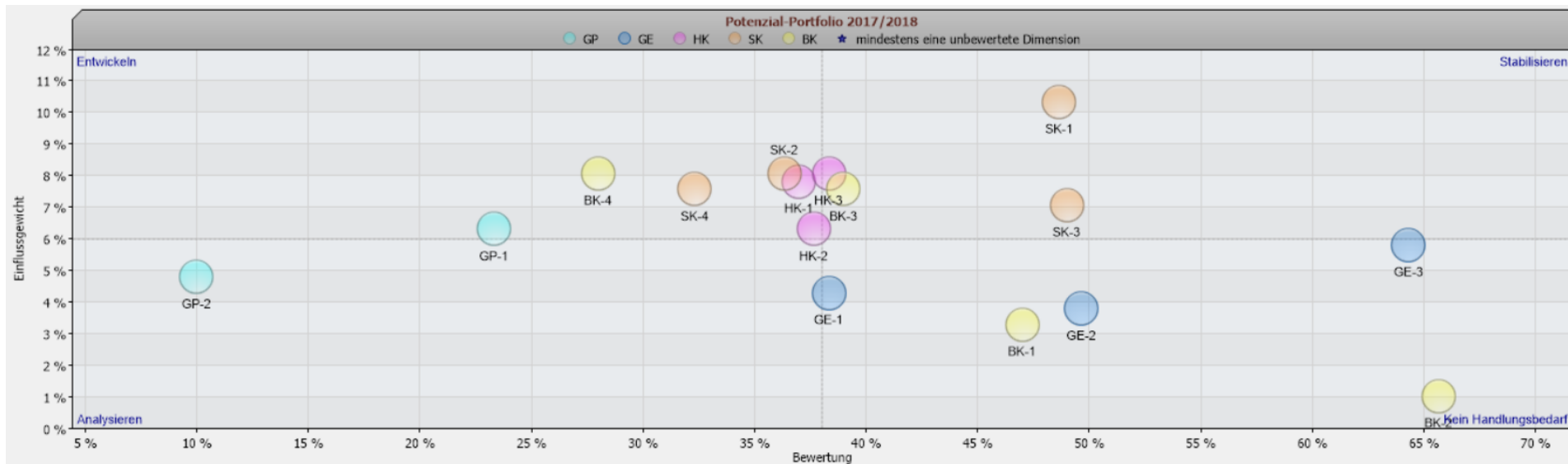
12

GEFÖRDERT VOM

Was kann man aus den Steuerbarkeits-Werten schließen?

1. Das Wissensbilanz-Team hat eine **erfahrungsbasierte** Sicht auf das, was sich schwerer und das, was sich leichter umsetzen ließe.
2. Einflussfaktoren, die hohe Steuerbarkeits-Werte haben, sind besonders geeignet – (prädestiniert), um sie in Maßnahmen zur Veränderung zu berücksichtigen.

Wissensbilanz: Ist-Zustand-Bewertung gegen Einflußgewicht



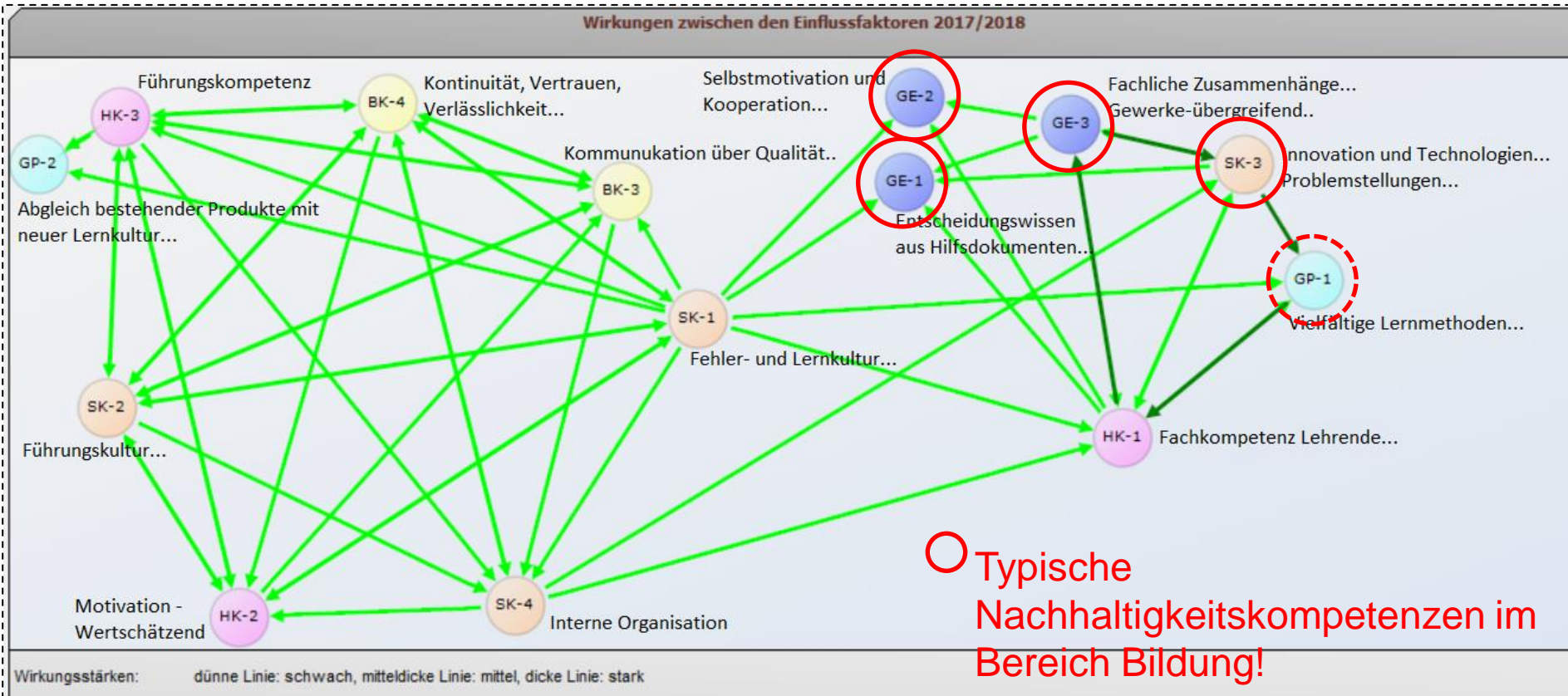
- 🏠 Potenzial Portfolio: Für jeden Einflussfaktor.
- 🏠 - Anteil Prozent an Aktivsumme gegen Mittelwert QQS-Ist-Situation

Was kann man aus den Potential-Bereichen ablesen?

1. BK-1 und BK-2 sowie alle drei Einflussfaktoren aus dem Produktergebnis-Bereich sind ***schwer steuerbar*** und mit ***relativ geringem Einflussgewicht*** auf das Gesamtsystem.
2. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) für die Qualitätsentwicklung der Bildungsprodukte GP-2 liegt im Analyse-Bereich. Das bedeutet, dass sein Einfluss momentan vom Wissensbilanzierungsteam ***gering eingeschätzt*** wird. Inhaltlich argumentiert: Dies ist ein Anzeichen für ***sehr großes Potential, sonst wäre es kein KVP!***

3. Der Einflussfaktor SK-1 „Fehler- und Lernkultur“ muss stabilisiert werden, da er einen hohen Einfluss auf das Gesamtsystem hat.
4. Die Einflussfaktoren GP-1 „Vielfältige Lernmethoden kennen, trainieren...“, BK-4 „Kontinuität, Vertrauen, Verlässlichkeit in den Beziehungen...“ und BK-3 „Kommunikation auf allen Ebenen über Qualitätsentwicklung...“ haben **besonders hohes Umsetzungspotential**, denn sie haben Einfluss und sind dennoch noch nicht weit entwickelt.

Wissensbilanz: „Kleiner Generator“ – Lokalisierung der Nachhaltigkeitskompetenzen

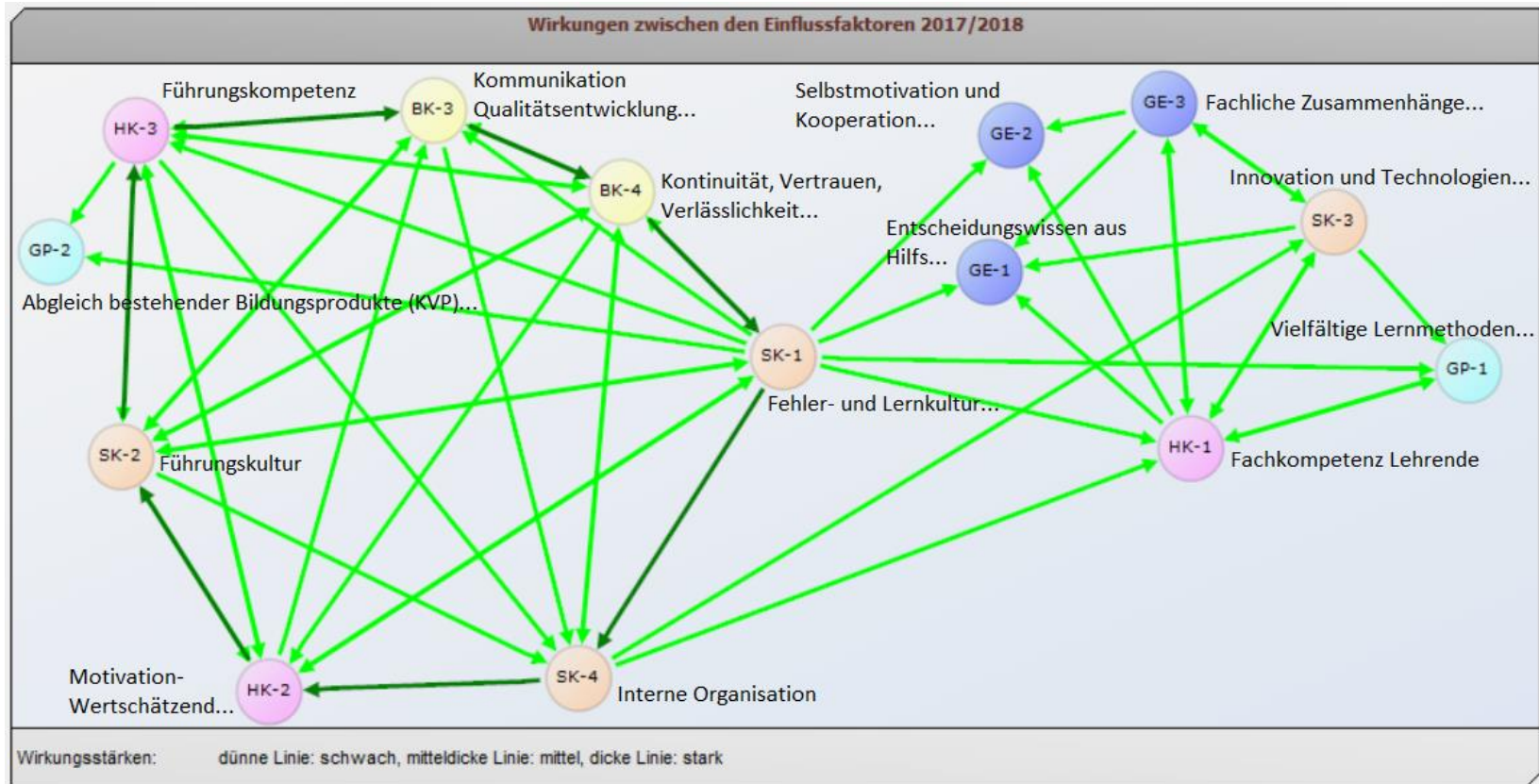


Q_EN_POLIS: Qualitätsindikatoren für die Organisationsentwicklung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte im Ausbaugewerbe des Handwerks

Wirkungsbeschreibung:

„Fachkompetenz“ steigert „Fachliche Zusammenhänge“, „Fachliche Zusammenhänge“ steigert „Innovation und...“, „Innovation und...“ steigert „Vielfältige Lernmethoden“, „Lernmethoden“ steigert „Fachkompetenz“.

Wissensbilanz: Wirkungsdiagramm „Großer Generator“



Q_EN_POLIS: Qualitätsindikatoren für die Organisationsentwicklung einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte im Ausbaugewerbe des Handwerks

Wirkungsbeschreibung:

„Führungskompetenz“ steigert „Kommunikation“,
„Kommunikation“ steigert „Vertrauen“, „Vertrauen“
steigert „Fehler- und Lernkultur“, „Fehler- und
Lernkultur“ steigert „Interne Organisation“, „Interne
Organisation“ steigert „Motivation“, „Motivation“
steigert „Führungskultur“, „Führungskultur“ steigert
„Führungskompetenz“.

(Meta)-Nachhaltigkeits-Strategie

Die Organisationsstruktur unterstützt unterschiedliche Arbeitsebenen zur Steuerung und Umsetzung von Nachhaltiger Entwicklung und lernender Organisation

Nachhaltigkeits-Leitbild und Nachhaltigkeits-Zukunftsbild liegt auch als operationalisierter Zielekatalog vor.

Die Organisation verfügt über ein konflikt-schlichtendes Verfahren.

(BP1)-Bildungsprozesse: Innovationen und Technologien

Es werden regelmäßige Marktscreenings und Technologieanalysen durchgeführt und Implikationen für die ÜBA und das KomZet bewertet

Die technische Ausstattung der ÜBA und des KomZet ist auf dem neuesten Stand, um das innovative Bildungsprogramm (Strategie) auch umsetzen zu können

In der Regelausbildung und in der Aufstiegsfortbildung werden Förderinstrumente eingesetzt.

(BP2) – Bildungsprozesse: Abgleich bestehender Bildungsprodukte mit neuer Lernkultur

Die Lerneinheiten sind mit der Soll-Anforderung der neuen Lernkultur durch einen Bewertungsprozess eingestuft und abgeglichen.

(BP3)-Bildungsprozesse: Fachliche Zusammenhänge kennen

Das Bildungsprogramm für die MstrV. weist ein ausgewogenes Profil von Fach- und personalen Kompetenzen auf (grundlegende Kompetenzen der Selbstmotivation, Kommunikation, Kooperation, Empathie und Konfliktlösung, Führungskompetenz).

Beratungskompetenz ist Bestandteil der Aufstiegsfortbildung.

(HK0)-Humankapital: Gesundheit

Arbeitnehmergesundheit.

(HK1)-Humankapital: Fachkompetenz der Lehrenden

Lehrende werden im Bereich Fachwissen, personale Kompetenzen und Medienkompetenzen auf den aktuellen Stand gebracht und ihr Wissen aktuell gehalten.

(SK1) – Strukturkapital: Lernkultur/ Fehlerkultur

Die Lernkultur ist offen für Neuerungen und ermöglicht ein Lernen aus dem Umgang mit Fehlern.

(SK2)-Strukturkapital: Führungskultur

Unterschiedliche Interessensgruppen sind in Entscheidungsprozesse mit einbezogen.

(BK2)-Beziehungskapital: Politiken und Netzwerke

Um die langfristige Attraktivität unseres Handwerksberufs zu sichern, setzen wir uns für die Gleichwertigkeit unserer Ausbildung gegenüber der akademische Ausbildung ein. Gleichzeitig stehen wir für unsere politische und fachliche Unabhängigkeit ein und arbeiten eng mit unseren Bildungsbeauftragten in den Regionen zusammen. Damit tragen wir unsere wertegeleitete Berufsbildungsarbeit in unsere Netzwerke.

Die berufliche Orientierung junger Menschen wird gefördert.

(BK3)-Beziehungskapital: Kommunikation auf allen Ebenen über Qualitätsentwicklung

Die Führungsebene nutzt verschiedene Kanäle, die Umsetzungsstrategie zu kommunizieren.

Die Führungsebene verfügt über eine kommunizierte Umsetzungsstrategie.

(BK4)-Beziehungskapital: Kontinuität, Vertrauen, Verlässlichkeit in den Beziehungen.

Grundstrategie, die die Führung verfolgt, um den Erfolg der Nachhaltigkeitsstrategie abzusichern, liegt vor.