

Anwendungs- beispiel



Kundenprofil

- Galvanikverfahren & Pulverbeschichtung
- ca. 100 Mitarbeiter
- Betroffene Abteilungen: Produktion, Verwaltung, Chemikalienlager, Instandhaltung, Warenein-/ausgang

Herausforderung

- Minimierung des zeitlichen und personellen Aufwandes
- Rechtssicherheit bei Unterweisungen
- Lernzielkontrolle
- Einfacher Aufbau, leichte Bedienbarkeit
- Geringe Anschaffungskosten

Lösung

- Einsatz von eplas Professional
- Aufbau eines Terminals im Sozialraum
- Anmelden der Mitarbeiter durch (vorhandene) RFID Chips

Resultate

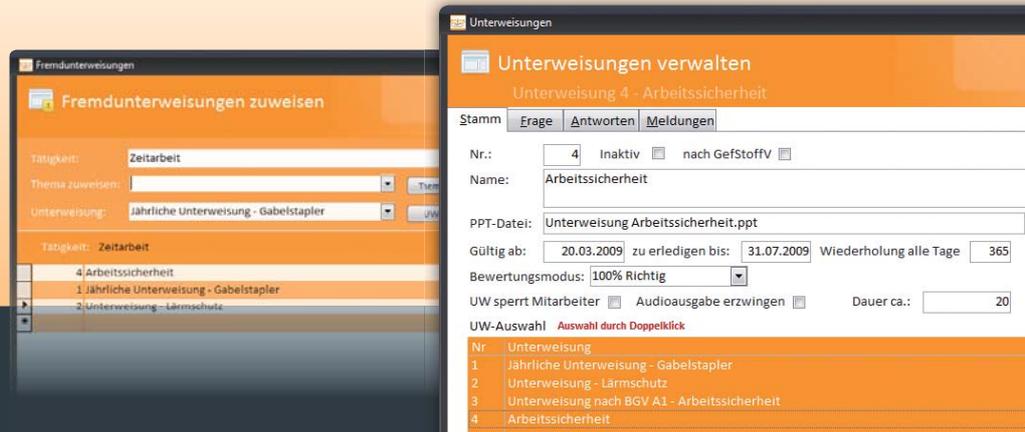
- Hohe Motivation der Mitarbeiter zu Unterweisungen
- Keine Beeinträchtigung des Betriebsablaufs
- Nachweis aller Unterweisungen mit Lernerfolgskontrolle
- Betriebs-/ Abteilungsleiter werden bei überfälligen Unterweisungen benachrichtigt

Die Herborner Metallveredelung GmbH (HMV) ist mit ihren fast 100 Mitarbeitern ein modernes Dienstleistungsunternehmen. Sie verfügt neben der breiten Palette an Galvanikverfahren auch über eine moderne Pulverbeschichtungsanlage und viel Platz für nachgeschaltete Montage- und Verpackungsarbeiten. Die HMV ist Teil der Holzapfel-Gruppe, zu der u.a. auch die Firmen Holzapfel und Dekotec gehören.

Die Problemstellung: Jährlich müssen unzählige Unterweisungen für die Mitarbeiter durchgeführt werden. Die besondere Herausforderung besteht dabei in der Koordination der Schulungen für die im Schichtdienst arbeitenden Personen, welche durch Arbeit und Krankheit nochmals erschwert wurde. Außerdem sorgten die Unterweisungen, wenn auch im hauseigenen Schulungsraum durchgeführt, immer für Arbeitsausfall.

„Allein Planung und Nachfassen der Unterweisungen hat uns jede Woche Stunden gekostet“

„Wir haben eine Lösung gesucht, die uns Zeit und personellen Aufwand minimiert. Darüber hinaus muss eine Rechtssicherheit bestehen und eine Lernerfolgskontrolle möglich sein. Das System muss einfach aufgebaut und auch von Mitarbeitern bedienbar sein, die kaum oder gar nicht mit Computerarbeit vertraut sind.“



„Jeder Mensch tickt eben anders
und lernt zu unterschiedlichen
Zeiten besser oder schlechter.“

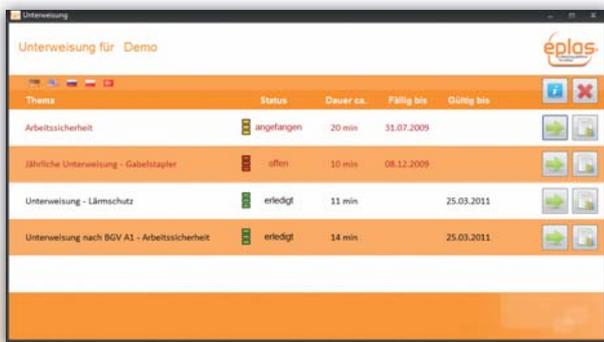


Michael Immel
Betriebsleiter HMV

www.holzapfel-group.com

Lösung

Im Sozialraum der Produktion wurde ein Computer-terminal aufgestellt, welches allen Mitarbeitern zugänglich ist. Über den eingebauten RFID-Leser (und Kennwort) melden sich die Mitarbeiter am System an. Durch die Analogie zur ohnehin vorhandenen Zeiterfassung ist der Anmeldevorgang ohne jegliche Computerkenntnisse möglich. Der angemeldete Benutzer wird in seinem persönlichen Bereich von einem Assistenten begrüßt, der auf Wunsch alle Funktionen erklärt. In einem übersichtlichen Menü kann der Mitarbeiter die offenen (rot), bereits begonnenen (gelb) oder abgeschlossenen (grün) Unterweisungen auswählen.



Das Ampel-Prinzip sorgt für eine intuitive Bedienung

Die Unterweisungen selbst laufen als Powerpoint-Datei ab, vorhandene Unterweisungen können also verwendet oder leicht beim Kunden selbst angepasst werden. Das Einbinden von Videos oder Bildern ist problemlos möglich; je nach Version ist zusätzlich eine Sprachausgabe, also das Vorlesen der Präsentation, möglich.

Nach Abschluss der Unterweisung muss der Mitarbeiter Fragen beantworten, die den Lernerfolg bewerten – unterschiedliche Bewertungsmethoden ermöglichen es, gezielt zu differenzieren. Jede falsche Antwort führt zu einer nochmaligen Durcharbeitung des Themenbereiches, welches der Mitarbeiter nicht verstanden hat. Wiederholte Falschantworten einer Frage

führen zu einem Abbruch der Unterweisung – diese kann erst am nächsten Tag erneut durchgeführt werden.

M. Immel: „Wir konnten den Lernerfolg sichtbar steigern: die Lernerfolgskontrolle und die Möglichkeit für den Mitarbeiter selbst zu entscheiden, wann die Unterweisung durchgeführt wird, haben zu einer Steigerung der Motivation in Bezug auf die Schulungen geführt.“

Die Möglichkeit, Meldungen zu generieren und diese am Zeiterfassungsterminal beim An- und Abstempeln anzuzeigen nutzt die HMV derzeit noch nicht. Statt dessen werden Übersichten der noch zu absolvierenden Unterweisungen mit den Lohnabrechnungen ausgegeben, so haben die Mitarbeiter auch gleich einen Nachweis, was schon erledigt wurde.

Der Betriebsrat war anfangs skeptisch und hatte Vorbehalte gegen das System. Bei einer solchen Lösung bestünde immer die Gefahr, dass Mitarbeiter „durchleuchtet“ würden. In dem geschützten und gegen Änderungen speziell abgesicherten System von eplas besteht diese Gefahr jedoch nicht. Selbstverständlich wird das Ergebnis der Unterweisung gespeichert, allerdings nur als „bestanden“ oder „noch offen“, eine Bewertung oder genaue „Punkteanzahl“ wird jedoch nicht dokumentiert.

Sprechen Sie uns an ...



Jens Handke
Vertriebsleiter

Tel. 0 27 71 / 81 43 - 100

Mail: handke@bloecher.net