

# Ergebnisse des Projektes



*perspektiven für ein längeres Berufsleben*

GF Dipl.-Ing. Ulrich Berners  
LBBZ GmbH Geilenkirchen

---



Laser  
Bearbeitungs- und  
Beratungszentrum  
NRW

Mitten im Job

# LBBZ GmbH

- ▶ LBBZ GmbH  
6000 qm Produktionsfläche  
20.000 qm Logistikfläche  
17 Multikilowatt Laseranlagen

- ▶ Standorte
  - Standort Geilenkirchen: Hauptsitz
  - Standort Aachen
  - Standort Ingolstadt



---

Firmenprofil

Mitten im Job

# Entstehung und Firmenkultur

- ▶ Das Laser- Bearbeitungs- und Beratungszentrum GmbH (LBBZ) wurde 1991 gegründet
- ▶ Das LBBZ ist aus dem universitären Umfeld besonders der FH-Aachen entstanden
- ▶ Erster LBBZ-Standort in Aachen im Fraunhofer Institut für Lasertechnik (ILT)
- ▶ Erste Mitarbeiter waren Fachleute aus dem Bereich Lasertechnik von FH-Aachen und ILT
- ▶ Entwicklung hin zum Produktionsbetrieb mit Schwerpunkten wie z.B. Automobilindustrie
- ▶ Mitarbeiterstruktur wechselte durch starkes Wachstum des Anteiles gewerblicher Angestellter
- ▶ Das Unternehmen ist mit aktuell 40 Mitarbeitern tätig in Produktion, Lasertechnik, F+E

---

Firmenprofil

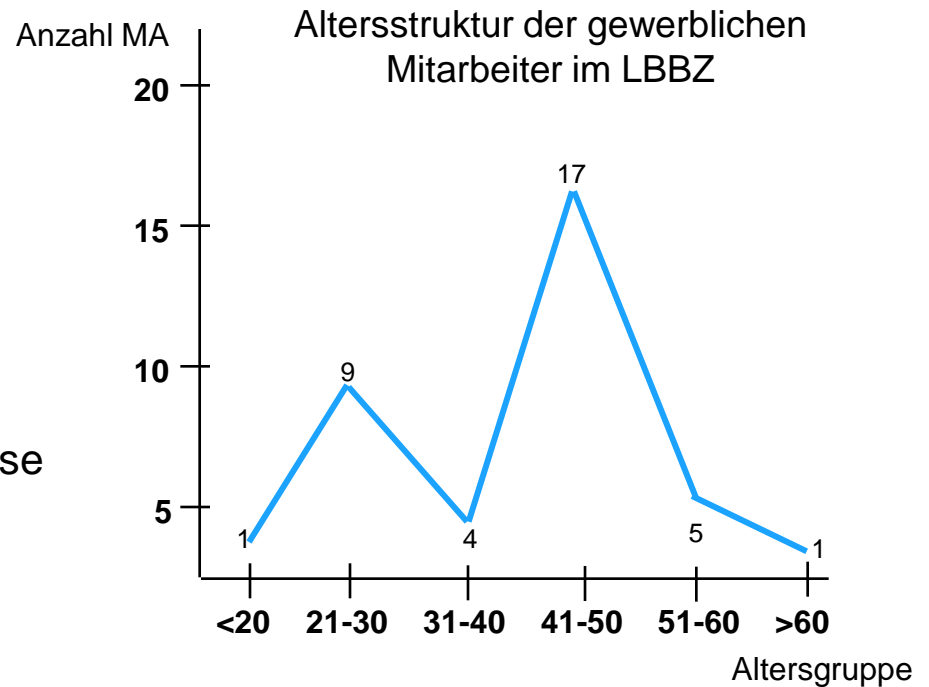
Mitten im Job

# Ausgangslage

- ▶ „Sauberes“ Produktionsumfeld
- ▶ Keine schweren Lasten
- ▶ Neue Technologien
- ▶ Hohe Kundenanforderungen
- ▶ Komplexe Abläufe
- ▶ Anspruchsvolle Bearbeitungsprozesse
- ▶ Hoher Weiterbildungsbedarf

Pilotgruppe für den Workshop:

7 gewerbliche Mitarbeiter über 45 Jahre  
aus den Abteilungen Laserschweissen  
und Laserschneiden



---

Ausgangslage und Motivation

# Ziele aus Sicht des Projektteams

## ▶ Motivation

Motivation wecken bis zum rentenalter und darüber hinaus zu arbeiten  
Zukunft im LBBZ aktiv gestalten und nicht bis zur Rente abarbeiten

## ▶ Mitarbeiter-Sicht

Sichtweisen, Wünsche, Erwartungen aufnehmen und einbeziehen  
Offene Atmosphäre, Vertrauen, „Dinge so sagen wie sie gesehen werden“

## ▶ Arbeitsgestaltung

Wünsche zur zielgruppengerechten Jobgestaltung aufnehmen  
Ansatzpunkte für Arbeitsumfeldverbesserungen finden

## ▶ Multiplikatoren

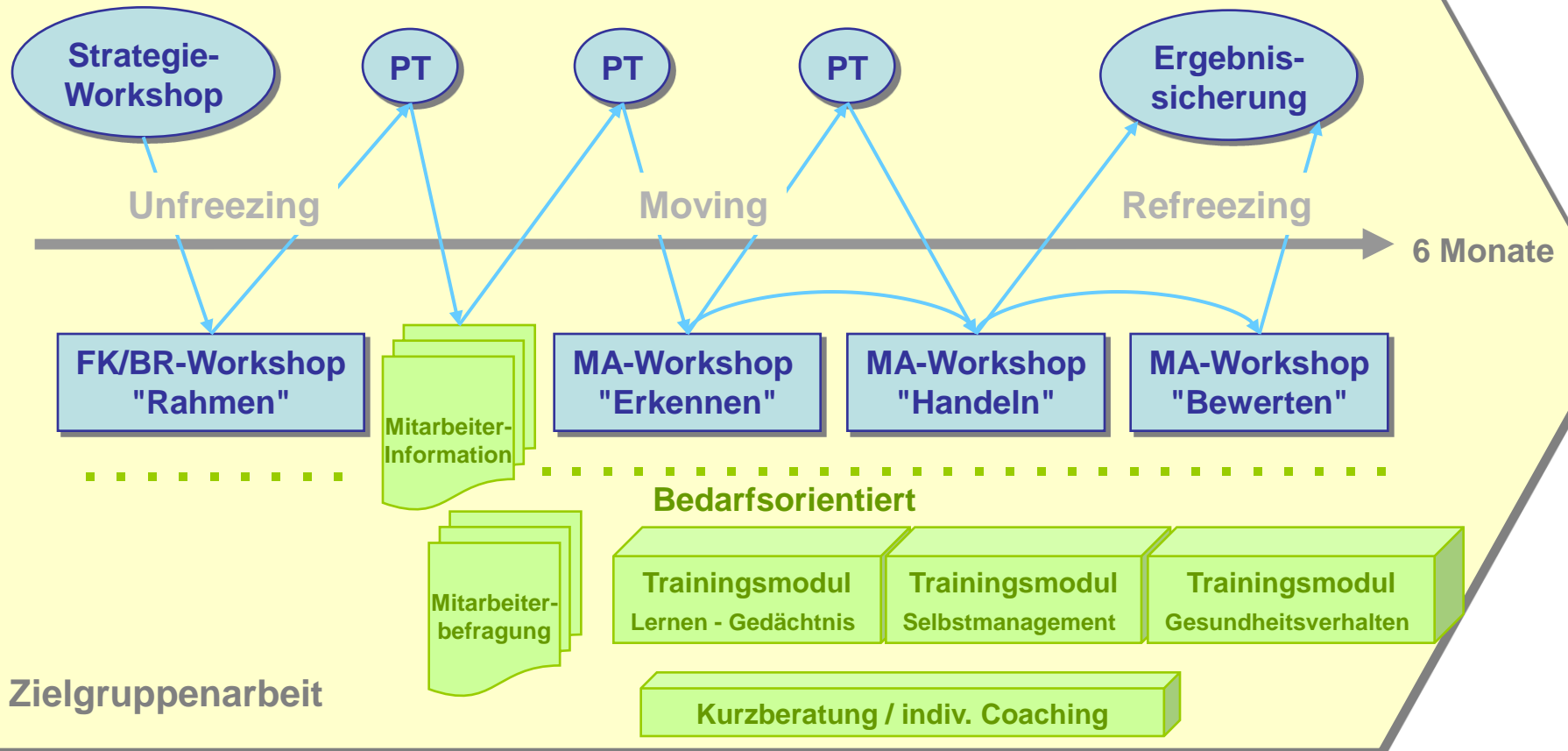
Pilotgruppe als Fahnenträger wirken lassen

---

Projektteam Ziele

Mitten im Job

# Projektmanagement



WS = Workshop  
MA = Mitarbeiter  
B = Betriebs-/Personalrat

PT = Projektteam  
Fk = Führung

## Projekttablauf und Instrumente

# Zusammenfassung der Ergebnisse

## Teilnehmer:

- ▶ Die Teilnehmer haben ein starkes Bedürfnis nach Veränderung und wünschen sich in vielen Handlungsfeldern mehr Struktur
- ▶ Die Kommunikation sollte auf horizontaler Ebene und vertikaler Ebene verbessert werden
- ▶ O-Ton:“Wir müssen uns besser verstehen“

## Geschäftsführung:

- ▶ Die Vorschläge der Pilotgruppe sind erstaunlich konkret und kreativ
- ▶ Viele Punkte treffen sich mit bereits vorhandenen strategischen Zielen und Massnahmen des Unternehmens
- ▶ Es gibt unter den Punkten viele überzeugende Vorschläge und Ideen
- ▶ O-Ton:“80% der Punkte aus dem Strategieworkshop wurden von den Teilnehmern erarbeitet.“

---

Ergebnisse

Mitten im Job

# 1. Arbeitszeit & Arbeitsorganisation

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
<b>1 Arbeitszeit &amp; Arbeitsorganisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückmeldung über angesprochene Arbeitsprobleme</li> <li>• Regelmäßige Arbeitsplanungsgespräche durchführen</li> <li>• Schichtbegleitende Programmierer als Unterstützungsfunktion sicherstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als Vorarbeiter: Einbeziehung in die tägliche Arbeitsplanung</li> <li>• Kompetente &amp; gute Vertretung im Lager aufbauen und anlernen</li> </ul>	⇒ Qualitätssicherung und Qualitätsverhalten der Mitarbeiter konsequent auf der unteren Ebene aufbauen und „ausbilden“	

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

## 2. Führung & Kommunikation

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
<b>2 Führung &amp; Kommunikation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einen kontinuierlichen Verbesserungsprozeß als Führungsaufgabe strukturiert angehen (Abteilungsebene) und mit den Mitarbeitern am Leben halten / weiterführen</li> <li>• Genaue Definition / Rolle des Vorarbeiters klären</li> <li>• Eindeutige Auftragsinformationen bekommen und verstehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungswissen in beratender Rolle als Vorarbeiter einbringen</li> <li>• Anerkennung &amp; Wertschätzung bekommen für aktives Mitdenken und Verbesserung</li> </ul>	<p>⇒ Abbau von „...ich gehe dann nach oben die Treppe hoch, – Stärkung der Verantwortungsebene Abteilungsleiter, Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung/ Betriebsleitung, Struktur Führung Vorarbeiter/ Abteilungsleiter</p> <p>⇒ Abteilungsleiter: Absprache untereinander und gemeinsame Verantwortung für den gesamten betrieblichen Prozeß (Mauern zw. den Abteilungen)</p>	

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

Mitten im Job

# 3. Qualifizierung & Personalentwicklung, Arbeitsfähigkeit



*perspektiven für ein längeres Berufsleben*

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
<b>3 Qualifizierung &amp; Personalentwicklung</b>  <b>Arbeitsfähigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkung der eigenverantwortlichen Auftragsabwicklung bei den Mitarbeitern (Team- und Gruppenarbeitsorientierung)</li> <li>Lernen im Prozeß der Arbeit produktionsbegleitend angehen, intern damit Erfahrungen sammeln</li> <li>Lernen an praktischen Beispielen, Problemen und simulierten Störfällen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3D-Maschine bedienen lernen Abteilungsübergreifend flexibel sein, (weiterhin Schweißen, aber mit Erweiterung Aufgabenbereich)</li> <li>Grundkenntnisse in der Maschinenprogrammierung erlernen und anwenden</li> <li>TLC Maschine bedienen lernen und eingearbeitet werden</li> </ul>	⇒ Leistungsbeurteilung als transparentes und faires System für die Mitarbeiterentwicklung	

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

# 4. Wissen & Wissensweitergabe



*perspektiven für ein längeres Berufsleben*

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
<b>4 Wissen &amp; Wissensweitergabe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liste guter „interner Lehrer“ für betriebliche Weiterbildung erstellen</li> <li>Weiterbildung insges. in Richtung Mehrfachmaschinenbedienung entwickeln - langsames Aufheben der „Mauern“ zwischen den Abteilungen Schweißen und Schneiden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Internen PC-Lehrgang für Ältere durchführen – mit den Azubis</li> </ul>		

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

# 5. Gesundheit & Arbeitsschutz



*perspektiven für ein längeres Berufsleben*

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
<b>5 Gesundheit &amp; Arbeitsschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserungen zum Gesundheitsschutz zum Nutzen aller vorrangig (Klima)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• An kritischen Stellen fernbedienbare Tore</li> </ul>	<p>⇒ Gesundheitsverhalten und Selbst-Gefährdungen der Gesundheit bei Lösungsmitteln, Hautbelastungen Schweißgase in den Arbeitsgruppen/ Arbeitsteams als Thema angehen – Verantwortung bei Mitarbeitern &amp; Vorgesetzten</p> <p>⇒ Einhaltung von Schutzmaßnahmen</p>	

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

## 6. Motivation & Kultur des Umgangs miteinander

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
<b>6 Motivation &amp; Kultur des Umgangs miteinander</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In größeren Abständen, aber regelmäßig Abteilungsbesprechung mit vorheriger Tagesordnung</li> <li>Gemeinschaftsfördernde Aktivitäten – abteilungsübergreifend, auch einzelne Abteilungen als „Einlader“</li> <li>Betriebsausflug zur Messe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1x im Jahr als Gemeinschaftsaktivität Grillen organisieren</li> </ul>		

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern

# 7. Demographie - Strategie im LBBZ



*perspektiven für ein längeres berufsleben*

Betriebliches Handlungsfeld Demographie	Vorschläge für betriebliche Ansatzpunkte & Ziele	Individuelle Ziele der Mitarbeiter	Kommentare & Ergänzungen Projektteam	Umsetzen ja / nein?
7 Demographie – Strategie im LBBZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitten-im-Job-Gruppe</li> <li>• „Wir laden alle anderen Mitarbeiter ein zu Info-Veranstaltung mit Grillen“</li> <li>• Beibehaltung und Nutzung der „Mitten-im-Job-Gruppe“ als Helfer für Umsetzung</li> </ul>	⇒ Wir helfen mit die Dinge umzusetzen	⇒ Geschäftsführung: Gezielte und transparente strategische Information der Mitarbeiter: wo stehen wir? Wohin wollen wir uns entwickeln?  ⇒ Perspektiven für Beschäftigungssicherung und –fähigkeit der Mitarbeiter	

Ergebnisse nach betrieblichen Handlungsfeldern



▶ **LBBZ GmbH**  
Gutenbergstrasse 29  
52511 Geilenkirchen  
Fon 02451-911170  
Fax 02451-91117-62

[www.lbbz.de](http://www.lbbz.de)