



Lerne! immer - weiter - besser

Produzierende Unternehmen wollen wettbewerbsfähige Mitarbeiter, die Mitarbeiter wollen sich weiterbilden. Das PZH kann Produktionstechnik – und Vermittlung. Der Anfang einer Partnerschaft.

Der Einstieg in die Welt des lebenslangen Lernens – auf Anbieterseite – beginnt mit einer Überraschung: Chefs und Personalverantwortliche in den meist kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) müssen nicht überzeugt werden. Sie brauchen keine Argumente, warum Weiterbildung und -Qualifizierung wichtig und gut sind. „Man zieht an einem Strang“, sagt Stephanie Holz, Chemikerin vom Institut für Mikroproduktionstechnik und am PZH verantwortlich für das Projekt „Studium Initiale“, das in Kooperation mit der Weiterbildungsabteilung der Zentralen Einrichtung Lehre der Leibniz Universität läuft.

Sie hat rund 100 Unternehmen in der Region angeschrieben und mit 20 Chefs oder Personalern persönlich gesprochen – und sich gewundert. „Allen gemeinsam war die Überzeugung, dass Weiterbildung wichtig ist. Wer sich weiterbilden will, wird darin unterstützt, selbst wenn das nicht direkt dem eigenen Ar-

beitsplatz zugute kommt.“ Im Mittelpunkt der Gespräche stand daher gar nicht die Frage „Warum Fortbildung?“, sondern die Frage des Wie und Was: Wenn das Unternehmen sich das ideale Weiterbildungsangebot für seine Mitarbeiter wünschen dürfte – wie würde es zeitlich und inhaltlich aussehen?

Eine ähnliche Frage stellt neuerdings auch Leif-Erik Lorenzen. Er ist seit Mitte 2012 Geschäftsführer der TEWISS GmbH, die bis April 2013 PZH GmbH hieß und als Dienstleister für Technik und Wissenstransfer am PZH angesiedelt ist. Sein Unternehmen arbeitet als Akteur im Technologietransfer viel mit KMU aus umliegenden Regionen zusammen, aber auch mit großen Konzernen. Anders als Stephanie Holz will er nicht feste Module entwickeln, die ins Angebot der Universität eingehen sollen, sondern maßgeschneiderte Weiterbildungspakete für das jeweilige Unternehmen zusammenstellen. Lorenzen

skizziert die Idee so: „Das PZH deckt die gesamte Palette der Produktionstechnik ab: Ob es um neue Werkstoffe geht, um Arbeitsvorbereitung oder neue Verbindungstechnik. Ob jemand etwas über Oberflächen, CAx-Technologien, Produktionsgestaltung oder Maschinen lernen will. Hier gibt es alles, und zwar alles auf dem neuesten Stand, dazu natürlich die entsprechenden Vermittlungskonzepte. Je nach Bedarf eines Unternehmens können wir in Kooperation mit den jeweiligen Instituten also ideal kleinere Seminare oder Workshops, aber auch große Weiterbildungspakete zusammenstellen.“

Die Betonung liegt auf „je nach Bedarf des Unternehmens“ – und wo dieser Bedarf liegt, ist für manche Verantwortliche nicht einfach zu formulieren. „Da gibt es dann auf unsere Frage „Was brauchen Sie denn?“ die Antwort „Was bieten Sie denn?““, sagt Lorenzen. Seine Antwort, „Wir bieten, was Sie brauchen“, führt dann häufig nicht weiter. Das Gute ist: Auch bei dieser Frage bietet das PZH interne Kompetenzen. Die Gruppe Arbeitswissenschaft des Instituts für Fabrikanlagen und Logistik erstellt für Industriekunden Kompetenzanalysen, damit diese die identifizierten Lücken anschließend durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen schließen können.

Auch Lorenzen kann bestätigen, dass Weiterbildung mittlerweile sehr weit oben auf der Agenda von Personalverantwortlichen steht. Vom „War of Talents“ sei die Rede und davon, dass man auch mäßige Bewerber nicht mehr ablehnen und gute Mitarbeiter nicht mehr halten könne, wenn man ihnen keine Fortbildung und Entwicklungsoptionen biete. Und das betrifft längst nicht mehr nur Führungspersonal im oberen und mittleren Management. Immer mehr Menschen wollen sich fortbilden, mehr lernen, sich entwickeln, weiterkommen. Auch: mehr verdienen. Dabei geht es viel um technische Qualifikationen. Die einen wollen oder müssen sich neue Bereiche erschließen, die anderen in ihrem Fachgebiet „up to date“ bleiben.

*Zentraler Ort
der Wissens-
vermittlung im PZH:
Holz und Lorenzen
im Hörsaal. Nur
wenige Meter weiter
sind auch praxisnahe
Workshops möglich:
in Versuchsfeldern,
Labors und
Werkstätten.*



Die Ergebnisse, die Stephanie Holz für das Studium Initiale recherchiert hat, sind mittlerweile in das Konzept für drei erste Fortbildungsmodule eingeflossen: Ein erstes wird im Herbst 2013 angeboten, darin wird es um Führungskompetenz, Kommunikation und Projektmanagement gehen, sechsmal, jeweils freitags und samstags. Großen Weiterbildungsbedarf gab es auch im Bereich Elektrotechnik und Werkstoffkunde. Zwei Module zu den jeweiligen Grundlagen sind gerade in der Planung.

Bei diesen Modulen des Studium Initiale geht es darum, berufsbegleitende Qualifizierungskurse an der Leibniz Universität



Stephanie Holz hat an der Leibniz Universität Chemie studiert, 2011 in Technischer Chemie promoviert und ist seit 2012 am Institut für Mikroproduktionstechnik am PZH beschäftigt. Sie ist dort an verschiedenen Projekten zur Materialforschung beteiligt, betreut Master- und Bachelor-Studenten und „steht für alle grundlegenden Chemiefragen“ ihrer Kollegen bereit. Außerdem bearbeitet sie die Projekte zur Offenen Hochschule, die das IMPT unterstützt. „Das ist eine tolle Kombination: Ich lerne die Firmen in der Region kennen, ich lerne die Mechanismen des Systems Universität besser kennen und ich kann dazu beitragen, dass sich neue Bildungsstrukturen entwickeln.“



Fotos: Siwonik (3)

anzubieten. „Weiterbildung ist ein Auftrag und Grundpfeiler der Hochschulen“, sagt Holz.

Die aktuelle Initiative geht auf Professor Gabriele Diewald zurück, die ehemalige LUH-Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung. Die Initiative ist eingebettet in den Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschule“, den das Bundesministerium für Bildung und Forschung ausgerufen hat und fördert.

Das Angebot verfolgt nicht vorrangig das Ziel, erfolgreich Berufstätige auf eine akademische Laufbahn zu locken. Es will

vielmehr ein universitäres Weiterbildungsangebot parallel zum Beruf sein, das den akademischen Hochschulangeboten formal gleichgestellt ist. Diese Gleichbehandlung ist der Grund dafür, dass eine erfolgreich absolvierte Weiterbildung mit entsprechenden Credit Points honoriert wird. Dass ein Wechsel von der Weiterbildung in ein Bachelor-Studium damit einfacher wird, ist ein gewünschter, positiver Nebeneffekt.

Beide Initiativen sind neu, der Gedanke der Weiterbildung am PZH ist es nicht: Seit vielen Jahren bieten die Institute am PZH Seminare, Kongresse und Workshops an, um etwa neue Maschinenkonzepte, neue Fertigungsverfahren oder die „Lean Production“ an Experten, aber auch an Produktionsmitarbeiter zu vermitteln. Neu am Studium Initiale und an dem maßgeschneiderten Unternehmensangebot der TEWISS GmbH ist der systematische Ansatz, der stärker die Bedarfe der Unternehmen in den Mittelpunkt stellt und der aus einem großen, weil universitäts- beziehungsweise PZH-weiten Inhaltsspektrum passgenau Angebote generieren kann.

Professor Lutz Rissing, Leiter des Instituts für Mikroproduktionstechnik und aktueller Vorstandssprecher des PZH, ist einer der großen Befürworter und Treiber dieses neuen Ansatzes: „Wir bündeln hier so viele Kompetenzen, so viele zukunftsrelevante Fertigkeiten, dass es meiner Meinung nach absolut das Gebot der Stunde ist, auch über die Lehre für das klassische Studium hinaus aktiv zu werden.“

Bei den Unternehmen ist der Wert von Fortbildungen auf jeden Fall angekommen. Und auch der Wert der Mitarbeiter und ihres Wunsches, Job und Familie vereinbaren zu können: Als Stephanie Holz fragte, welche zeitlichen Vorgaben für Weiterbildungsangebote ideal wären, schieden die reinen Wochenend-Optionen aus, und zwar mit Vehemenz. Das Wochenende, so der Tenor der Chefs, sei für Weiterbildungen nicht geeignet, das sei den Familien vorbehalten. ◀

Leif-Erik Lorenzen kommt aus Kiel und hat Maschinenbau in Kiel, Glasgow und Hannover studiert. 2005 begann er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen des PZH und promovierte dort 2011. Er war in dieser Zeit Geschäftsführer des Sonderforschungsbereichs „Gentelligente Bauteile“ und Leiter des Bereichs „Fertigungsplanung und -organisation“. Seit 2012 ist er Geschäftsführer der TEWISS GmbH im PZH. „Was mich hier reizt, ist die Nähe zu Forschung, Lehre und zukunftsentscheidenden produktionstechnischen Themen – und dass ich als Geschäftsführer ein Unternehmen führen kann, das genau daran beteiligt ist.“

