

Wo Auszubildende eigene Kunden bekommen

Die „Lernfabrik“ als Beispiel für eine innovative Ausbildungsstätte

Seit dem Jahr 2003 geht die Firma H.P. Kaysser in Leutenbach als Dienstleister in der Blechbearbeitung neue Wege in der Ausbildung des Handwerkernachwuchses. Um den knapp 25 Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich die zentralen Fähigkeiten zu vermitteln und um sie in alle betrieblichen Prozesse einzulernen, richtete das mittelständische Unternehmen eine kleine Firma innerhalb der großen Firma ein. Darin wird der gesamte betriebliche Prozess vom Auftrag bis zur Abrechnung im Kleinen durchlaufen. Von modernster Technologie unterstützt, produzieren die Auszubildenden in der „Lernfabrik“ deshalb auch nicht für Schaukästen, sondern ganz konkret im Auftrag von Firmenkunden. Für diesen neuen Weg, den das Unternehmen mit seinen rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschreitet, wurde es mehrfach ausgezeichnet.

Dass Zukunft eng mit Ausbildung und Ausbildung eng mit Verantwortung verknüpft sind, steht für den Firmenchef Thomas Kaysser außer Frage. Aus diesem Grund wollte er vor drei Jahren die Ausbildung auch in seinem Betrieb optimieren. Entstanden ist die „Lernfabrik“, in der Auszubildende mit modernster Technologie vor einem realen Hintergrund für verschiedene Kunden kleinere Aufträge erledigen. Dieses hohe Maß an Verantwortung steigert nicht nur die Motivation auf Seiten der Auszubildenden, aus Sicht des Unternehmens füllt die „Lernfabrik“ eine Nische, die sich zum Teil lohnt: „Viele Kunden möchten Einzelanfertigungen. Zumeist sollen diese möglichst schnell hergestellt werden und preisgünstig sein“, be-

schreibt Thomas Kaysser die Wünsche seiner Kunden. Diese Anforderungen passen genau in das Profil der „Lernfabrik“, die sich mit den erwirtschafteten Erträgen zu 60 Prozent refinanzieren kann.

Vertrauen stärkt

In der Lernfabrik stehen die neuesten Geräte zur Metallbearbeitung. Sowohl dem Firmenchef als auch seinem Ausbildungsleiter Horst Klenk ist es wichtig, dass die Auszubildenden nicht an ausrangierten Geräten eingelernt werden, sondern sich an modernster Technologie üben. Damit ist ein Grundstein für die Zukunft gelegt und gleichzeitig die hohe Qualität der Produkte, die für die Auslieferung bestimmt sind, gesi-

Gemeinsam lernen Christoph und Daniel im ersten Lehrjahr.



chert. „Die Maschinen, mit denen wir arbeiten, und die Aufträge, die wir produzieren, bedeuten viel Verantwortung. Das motiviert unheimlich!“, fasst Daniel Kienzle die positiven Erfahrungen zusammen, die er als Auszubildender in der Lernfabrik tagtäglich macht und um die ihn einige seiner Mitschülerinnen und Mitschüler an der beruflichen Schule beneiden.

Die große Verantwortung und das Vertrauen, welche das Unternehmen seinen Auszubildenden zumutet, korrelieren mit dem Verständnis von Thomas Kaysser, die künftigen Arbeitskräfte ganzheitlich zu befähigen: „Wir wollen Chancen und Möglichkeiten bieten. Dabei ist der ganze Mensch wichtig. Wir sind nicht nur für den Lernstoff zuständig, sondern wir bilden auch Persönlichkeiten aus.“

Rotation in der Produktion

Die Anforderungen eines modernen Industriebetriebes an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so spezifisch wie allgemein. Neben dem Fachwissen sind Schlüsselqualifikationen gefragt wie Arbeitsmethodik, Kommunikations- und Problemlösekompetenz, Selbstständigkeit und Teamgeist. Das Leutenbacher Unternehmen geht nach einem festgelegten Lernplan vor, den der Firmenchef gemeinsam mit dem Ausbildungsleiter konzipiert hat. Ein wichtiges Lernprinzip in der „Lernfabrik“ ist die Rotation. Das bedeutet, dass jeder Auszubildende im gesamten betrieblichen Prozess, der in der „Lernfabrik“ abgebildet wird, jede Position für eine gewisse Zeit einnimmt und die dabei anfallenden Vorgänge selbstständig bearbeitet. Dazu gehört die Auftragserstellung mit der Kalkulation von Produkten, die Terminplanung, der direkte Kontakt zu den Kunden, das Anlegen von Artikeln und Aufträgen, die Materialbedarfsermittlung, das Planen und Festlegen der Arbeitsschritte, das Fertigen der Teile, deren Qualitätsprüfung und die Gegenüberstellung von Kosten und Erträgen. Durch die Rotation innerhalb der „Lernfabrik“ lernt jeder Auszubildende die Kenntnisse und Fertigkeiten, die an verschiedenen Punkten des Produktionsprozesses von Bedeutung sind. Gleichzeitig erkennt sowohl der Auszubildende selbst als auch die Ausbildungsleitung dessen Talente und Vorlieben. Je nach dem, wie diese verteilt sind, wird er nach dem Durchlaufen der verschiedenen Stationen verstärkt dort eingesetzt, wo seine Begabungen liegen. Auch das gehört für Thomas Kaysser zur Ausbildung der Persönlichkeit.

„Ältere Jugend hilft jüngerer Jugend“

Neben dem Ausbildungsleiter, der mit Rat und Tat zur Seite steht, arbeiten die Auszubildenden aller Lehrjahre vor Ort in der „Lernfabrik“. Dort sind sie auf gegenseitige Hilfe an-

gewiesen, wodurch die Kommunikation und der Teamgeist gestärkt werden. „Ältere Jugend hilft jüngerer Jugend“, nennt Thomas Kaysser dieses Konzept, das noch einmal ein Plus an Verantwortung bedeutet. Seine Auszubildenden profitieren davon. Daniel Kienzle, Lehrling im ersten Lehrjahr, bestätigt: „Es gibt hier ein tolles Gemeinschaftsgefühl, weil wir miteinander lernen und gut zusammenarbeiten. Ohne Zusammenarbeit läuft hier nichts.“ Voll des Lobes fügt er hinzu: „Einfach toll, wie viel Sachen wir schon im ersten Jahr machen dürfen, wie viel Vertrauen wir bekommen. Das fördert die Eigenständigkeit.“

Auch wenn die „Lernfabrik“ für das Unternehmen selbst kein Profitgeschäft ist: Die Investitionen zahlen sich aus. Mehr als 2.300 Aufträge haben die Auszubildenden bis heute schnell und effizient bearbeitet und ausgeliefert. Sie erzielen hohe Lerneffekte und arbeiten mit Begeisterung zur Zufriedenheit der Kunden, der des Unternehmens und nicht zuletzt zur eigenen. Dass die Auszubildenden selbst Produkte schaffen, die sich verkaufen lassen, macht sie stolz und motiviert.

Die dadurch erreichte hohe Effizienz liefert auch den Grund für einige Preise, mit denen die Firma Kaysser bislang ausgezeichnet wurde, und für das hohe Interesse der Öffentlichkeit an der Einrichtung des Unternehmens.

Die Erwartungen der Firmenleitung in die „Lernfabrik“ wurden jedenfalls erfüllt, weshalb Thomas Kaysser das Leutenbacher Modell mit der Begründung weiterempfiehlt: „Wir dürfen unsere Jugend nicht vernachlässigen.“

Patrick G. Boneberg, Kultusministerium

Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.innovativer-mittelstand.de
und www.kaysser.de.

Harmonie des Zusammenspiels - Die Plastik vor dem Eingang der Firma versinnbildlicht das Miteinander in der Lernfabrik.

