

»Fachlich top und offen für neue Herausforderungen«

Interview mit HANS-WERNER RUHKOPF, Leiter Aus- und Weiterbildung,
MAN Academy Salzgitter

Bei MAN Truck & Bus im Werk Salzgitter werden rund 150 Auszubildende in sieben verschiedenen Berufen ausgebildet. Technische Veränderungen, Digitalisierung, eine komplexe Ausbildungsstruktur und Heterogenität der Auszubildenden sind zentrale Themen, denen sich das Ausbildungspersonal stellen muss. Wie können bei diesen Herausforderungen die ausbildenden Fachkräfte eine gute Ausbildung gewährleisten?

BWP Herr Ruhkopf, welche Veränderungen in der Ausbildung nehmen Sie im Rückblick der vergangenen Jahre wahr und was hat sich aus Ihrer Sicht verändert?

RUHKOPF Ich war sieben Jahre Ausbildungsmeister, bevor ich über verschiedene Zwischenstationen nun seit zwei Jahren im Bildungszentrum dabei bin. Ich stelle fest, dass in den letzten zehn bis 15 Jahren die Ausbildung vielfältiger geworden ist, auch die Anzahl der Ausbildungsberufe, in denen wir ausbilden, hat sich verändert. Wir haben jedoch vier Kernberufe: Mechatroniker, Zerspanungsmechaniker, Industriemechaniker, Fachkraft für Lagerlogistik bzw. Fachlageristen. Wir haben recht junge Auszubildende im Alter etwa zwischen 16 und 22 Jahren. Das hat sich nicht wesentlich geändert. Auch die grundsätzliche Befähigung der Auszubildenden ist mehr oder weniger unverändert geblieben. Im Vergleich zu früher stelle ich aber fest, dass sich ihre Schulbildung, das digitale Wissen, ihr Verhalten und ihre Reife verändert haben. Im Bereich Naturwissenschaften sind sie schwächer geworden. Dafür aber haben sich Sozial- und Medienkompetenz verbessert.

BWP Was heißt das für das Ausbildungspersonal?

RUHKOPF Ständiges Lernen und Weiterentwickeln. Industrie 4.0 und Digitalisierung sind auch bei MAN ein großes Thema. Hier im Werk Salzgitter befinden wir uns in einem technologischen Wandlungsprozess. Zum Beispiel sind bei der Werkslogistik mit fahrerlosen Transportsystemen völlig neue Kompetenzen gefragt. Unsere Ausbilder müssen genauso wie die Auszubildenden am Ball bleiben.



HANS-WERNER RUHKOPF,

Bachelor of Engineering,

war nach seiner Ausbildung zum Dreher und dem Erwerb des Meisterbriefs u.a. Ausbildungsmeister, Segmentleiter Montage und Modulleiter Lkw-Montage bei MAN und hat nebenberuflich ein Ingenieurstudium abgeschlossen. Seit zwei Jahren leitet er den Bereich Aus- und Weiterbildung bei der MAN Academy Salzgitter.

Er verantwortet die Ausbildung von rund 150 Auszubildenden, überwiegend in den Ausbildungsberufen Industriemechaniker/-in, Zerspanungsmechaniker/-in, Mechatroniker/-in und Fachkraft für Lagerlogistik.

BWP Wie bewerkstelligen Sie das? Wie qualifizieren Sie Ihr Ausbildungspersonal für die Anforderungen?

RUHKOPF Es gibt interne und externe Schulungen, je nach Bedarf. Intern machen wir das auch im Rahmen von Kollegentrainings; das regeln die Ausbilder untereinander oder auch mit Experten aus verschiedenen Betriebsabteilungen. Unsere Ausbilder im Bereich Mechatronik bilden sich z.B. gerade im Bereich Hochvolttechnologie weiter. Externe Schulungen führen wir in Kooperation mit den Herstellern der Systeme durch, die bei uns zum Einsatz kommen.

BWP Das Niveau der Auszubildenden ist ja unterschiedlich. Da ist nicht nur Fachkompetenz des Ausbildungspersonals gefordert. Wie unterstützen Sie dabei Ihre Ausbilderinnen und Ausbilder?

RUHKOPF Wir stellen hohe Anforderungen an die Ausbilder, auch was soziale und pädagogische Kompetenzen angeht. Dazu machen wir jährliche pädagogische Weiterbildungen. Wir haben gemeinsam mit der Personalentwicklung in unserem Haus Kompetenzprofile für die Ausbilder festgelegt. Die jährlichen Schulungen stehen unter einem Themenschwerpunkt, zum Beispiel »Umgang mit lernschwachen Auszubildenden«. Wir bündeln die Themen im Vorfeld, stimmen sie intern ab und holen uns dann externe Referenten. Das ist etwas, was bei uns nicht nebenherläuft, sondern fest integriert ist in die Ausbildertätigkeit. Auch da müssen wir immer auf dem aktuellen Stand bleiben!

BWP Die Auszubildenden bei MAN durchlaufen verschiedene Abteilungen. Wie stellen Sie sicher, dass alle am Ausbildungsprozess Beteiligten miteinander im Austausch sind?

RUHKOPF Wir haben natürlich einen Versetzungsplan für die verschiedenen betrieblichen Abteilungen. Durch den Einblick in die unterschiedlichen praktischen Arbeitsanforderungen können die Auszubildenden feststellen, was ihnen besonders liegt. Ein halbes Jahr vor Ende der Ausbildung wird gemeinsam mit den Auszubildenden festgelegt, in welchen Bereichen sie anschließend übernommen werden. Daher müssen wir überlegen, welche Kompetenzen hier benötigt werden.

Die Ausbilder aus den unterschiedlichen Abteilungen treffen sich zur Abstimmung regelmäßig in Teamsitzungen. Die Ausbildungsmeister wiederum stehen in ständigem Kontakt zu den anderen Meistern und den Ausbildern am Arbeitsplatz in ihren Abteilungen. Zudem tauschen wir uns auch mit unseren weiteren Werken in München und Nürnberg aus. Es gibt in den Werken regelmäßige Präsenztage und zusätzliche Klausurtagungen, auf denen festgelegt wird, wie die Ausbildung gestaltet wird. Wo klappt es gut, wo müssen wir nachbessern? Was muss noch in die Ausbildung aufgenommen werden? Wir haben auch einen »Werkzeugkoffer« entwickelt, der Module beinhaltet, die sich für die betriebliche Ausbildung, aber auch für eine betriebliche Weiterbildung eignen.

BWP Wie rekrutieren Sie Ihre Ausbilderinnen und Ausbilder? Wodurch wird diese Aufgabe attraktiv?

RUHKOPF Wir haben zum Beispiel sogenannte Förderkandidaten, junge Leute in der Meisterausbildung. Hier ist uns die Kompetenz »Menschenführung« sehr wichtig. Wenn – wie hier üblich – nach der Meisterausbildung die Leute zurück in die betriebliche Produktion gehen, sind sie fit im Umgang mit Menschen. Und im Bereich Ausbildung haben wir wenig Fluktuation, das spricht für die Attraktivität der Aufgabe.

BWP Heißt das, »einmal Ausbilder, immer Ausbilder«?

RUHKOPF Nein, da bin ich das beste Beispiel. Ich war ja sieben Jahre Ausbildungsmeister, bin dann erst einmal auf betriebliche Wanderschaft gegangen und habe alles durchlaufen, was möglich war, bis ich wieder im Bereich Ausbildung gelandet bin. Die Funktion »Ausbilder« kann also ein Schritt im Rahmen der Personalentwicklung sein.

BWP Woher beziehen Sie Ihre Motivation?

RUHKOPF Uns motivieren vor allem die positiven Rückmeldungen der Auszubildenden. Wir sind Ausbilder aus Leidenschaft, das haben wir uns alle auf die Fahne geschrieben.

BWP Welche Wertschätzung erfahren Sie von den Auszubildenden und den anderen?

RUHKOPF Wenn unsere Auszubildenden von Freunden gefragt werden, wie denn die Ausbildung bei MAN läuft, dann heißt es oft: »Das ist das Tollste, was dir passieren kann«. Unsere Auszubildenden sind unsere Botschafter, auf Berufsmessen stellen sie selbst ihre Ausbildungsberufe vor. Wir bekommen auch Rückmeldungen von außen, wie toll unsere Auszubildenden sind. Wir engagieren uns außerdem in sozialen Projekten, zum Beispiel zusammen mit der Lebenshilfe. In diesem Jahr haben wir 1.400 Bewerbungen auf 45 Ausbildungsplätze. Daran sehen wir, dass wir sehr erfolgreich unterwegs sind.

BWP Was müssen Ausbilder mitbringen, um gute Ausbildung zu gewährleisten?

RUHKOPF Fachlich müssen sie natürlich top sein, mit einer Bereitschaft zur Veränderung und der Offenheit für neue Herausforderungen. Gute Ausbilder müssen vor allem auch kommunikativ sein, d.h. sie können Wissen anschaulich und verständlich vermitteln und gehen gerecht und respektvoll mit den Auszubildenden um. Mit Wertschätzung, professioneller Vermittlung von Wissen, der menschlichen Begegnung und Motivation kommen wir eindeutig weiter voran. Dabei ist uns wichtig, dass wir auch ein Stück weit die Sprache der Jugendlichen sprechen, um sie im richtigen Verhältnis fördern und fordern zu können. Konstruktive Kritik, aber auch Lob und anerkennende Gespräche gehören dazu. Unsere Ausbilder sind meiner Meinung nach eine besondere Sorte Mensch.

» Wir sind Ausbilder aus Leidenschaft, das haben wir uns alle auf die Fahne geschrieben. «

BWP Wodurch zeichnen sie sich aus?

RUHKOPF Es zu lieben, jungen Menschen etwas mit auf den Weg zu geben. Wir machen eine hochmoderne Ausbildung. Dazu gehört bei uns, auch gesellschaftliche Werte zu vermitteln. Das schaffen wir auch, da wir einen fast familiären, vertrauensvollen Umgang miteinander pflegen.

BWP Herr Ruhkopf, wir danken Ihnen für das Interview.

(Interview: Arne Schambeck)