

ZUVERLÄSSIGKEIT DES LEITSTANDBETRIEBS DURCH KOMPETENTE MITARBEITER

Annette HOPPE¹, Vivian SCHWEDT²

Motivation

Die Zuverlässigkeit jeder Anlage ist, trotz hochkomplexer Automatisierungstechnik, von der fehlerfreien Tätigkeit der Bediener abhängig. Besonders durch die Energiewende kommen neue Anforderungen auf Unternehmen und ihre Beschäftigten zu. Neue Anforderungen bedeuten aber auch neue Leistungsparameter mit neuen psychischen Beanspruchungen, ausgelöst durch neue Belastungen. Diese Situation erfordert ein zukunftsorientiertes Denken der Unternehmen in neuen Dimensionen von strategischen Ausrichtungen bis hin zu innerbetrieblichen Maßnahmen. Zunehmend gewinnen Begriffe wie Kompetenzen und Lerninhalte wieder an Bedeutung und rücken im Kontext mit der Zuverlässigkeit der Energieversorgung in den Fokus der Unternehmensinteressen. Die wissenschaftlichen Interessen der Forschungseinrichtungen an neuen Erkenntnissen zur Bedeutung beruflicher Handlungskompetenzen für die Zukunft treffen sich hierbei mit den Erfordernissen der Praxis.

Zielstellung

Die Arbeitsleistung des Operators in Leitwarten entwickelte sich auf Grund der immer stärker werdenden Automatisierung der Anlage zu einer Tätigkeit mit einem sehr hohen und zunehmenden Anteil an Überwachungsaufgaben. Durch die neuen Anforderungen, die der „Energemix“ mit sich bringt, werden zudem verstärkt An- und Abfahrprozesse stattfinden. Das könnte in der Folge zu vermehrtem Wartungsaufwand führen und damit ebenfalls zu besonderen Betriebszuständen. Dadurch ergeben sich neue Anforderungen, aber auch Erwartungen an die beruflichen Handlungskompetenzen von Leitstandsfahrern. Zukünftig ist es notwendig, die Kompetenzen, die vermittelt werden müssen, zeitnah zu erkennen und an die neuen Anforderungen anzupassen. Zu den Sach- und Fachkenntnissen gewinnen die beruflichen Handlungskompetenzen an Bedeutung. Diese, oftmals in der Aus- und Weiterbildung wenig berücksichtigten Kompetenzen, haben einen entscheidenden Einfluss auf die Arbeitsleistung und somit auf die Erhaltung und Steigerung von Zuverlässigkeit, Mitarbeiterzufriedenheit, Gesundheit und können zusätzlicher psychischer Beanspruchungen entgegenwirken. **Ziel** des nachfolgend dargestellten Projektes war die Evaluierung der beruflichen Handlungskompetenzen, die zur Ausübung der Arbeit als Leitstandsfahrer grundsätzlich benötigt und ausgebildet werden müssen, um eine **sichere und kontinuierliche Arbeitsleistung** zu erbringen.

Stand der Forschung

Die Sozialforschung hat sich in den vergangenen Jahren schon oft mit Kompetenzen- den „Selbstorganisationsdispositionen eines Individuums“ - wissenschaftlich auseinandergesetzt. Es entstanden vielschichtige und differenzierte Modelle aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Betrachtungsweisen heraus. Zur projektbezogenen Einordnung von Kompetenzen wurden in der Literatur verschiedene Kompetenzmodelle betrachtet, analysiert und bewertet. Es stellte sich dabei heraus, dass das Kompetenzmodell von ERPENBECK und HEYSE (Erpenbeck/Heyse 2012, S. 94) als geeignet angesehen werden konnte.

¹ Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg, Siemens-Halske-Ring 14, 03046 Cottbus, Tel.: 0355/694824, Fax: 0355/694866, hoppe@tu-cottbus.de, www.tu-cottbus.de/awip

² Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg Siemens-Halske-Ring 14, 03046 Cottbus, Tel.: 0355/694348., Fax: 0355/694866, vivian.schwedt@tu-cottbus.de, www.tu-cottbus.de/awip

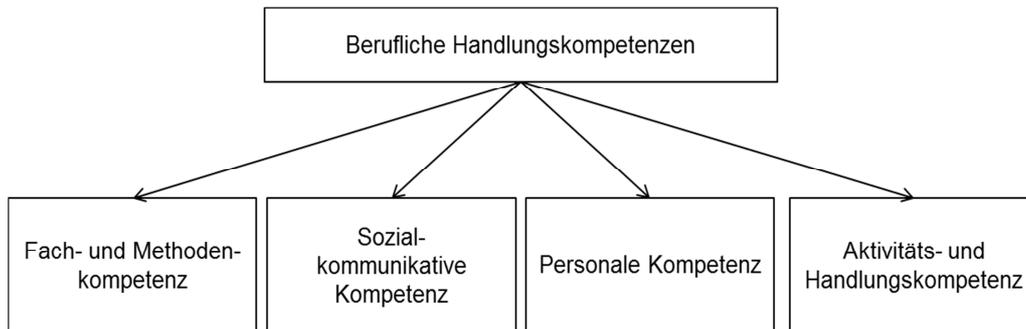


Abbildung: 1 Kompetenzmodell von Erpenbeck und Heyse

Operatortätigkeiten

Die Entwicklung der Leittechnik und die Anforderungen an die Bedienung haben sich gewandelt. Der Grad der Automatisierung hat drastisch zugenommen, dadurch haben sich die Aufgaben und Tätigkeiten nach Ivergard (1998, S. 61) verändert:

- Er überwacht standardisierte Routineaufgaben, die nicht automatisiert wurden – ruft im Bedarfs- und Störfall Spezialisten hinzu.
- Der Operateur selbst ist Spezialist für Produktionsplanung und Optimierung – bei Störungen greift er auf Wartungsspezialisten zurück
- Er ist hauptsächlich ein Wartungsspezialist, der Informationen aus anderen Quellen bekommt und auf Ereignisse, wie Störungen selbständig reagiert und Lösungen findet.

Gerade der letzte Punkt erfordert ein Umdenken in der Aus- und Weiterbildung sowie die inhaltliche Überprüfung der Kompetenzen hinsichtlich der zukünftigen Anforderungen.

Methodik

Ausgangspunkt der wissenschaftlichen Betrachtung war die inhaltliche Beschreibung des Operators als Arbeitsperson. Diese Beschreibung musste im Kontext mit seiner Arbeitsumgebung erfolgen und in Tätigkeiten unterteilt werden. Danach wurden den einzelnen Tätigkeiten aus den Kompetenzbereichen nach Erpenbeck und Heyse Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Gewohnheiten zugeordnet. Aufgrund der Erkenntnisse wurde ein Befragungsinstrument (Interview) erarbeitet.

Ergebnisse

Die Auswertung des Experteninterviews ergab, dass alle Kompetenzbereiche der beruflichen Handlungskompetenzen als relevant für die sichere und zuverlässige Tätigkeit am Leitstand eingeschätzt wurde. Es konnten konkrete Fähigkeiten ermittelt werden, die als besonders bedeutsam bewertet aber noch zu wenig ausgebildet werden. Interessant war, dass gerade kommunikative Fähigkeiten aus dem Bereich der Sozial-Kommunikativen Kompetenz mit einem Mittelwert von 1,91 als sehr wichtig angesehen wurden. Das ist eine wichtige Erkenntnis, denn es deutet auf ein starkes Bedürfnis zum Informationsaustausch hin, obwohl der Stand der Technik mit sehr gut bewertet und der Grad der Automatisierung als hoch eingeschätzt werden. Es konnten einzelne Fähigkeiten evaluiert werden, die ungenügend in der Aus- und Weiterbildung bisher berücksichtigt werden. Aus diesen Ergebnissen konnten Weiterbildungsstrategien und wichtige Lerninhalte für die innerbetriebliche Weiterbildung erarbeitet werden. Zusätzlich existiert nun eine Methode, mit dem das Unternehmen diese Kompetenzanalyse im zweijährigen Rhythmus durchführen kann. Dadurch kann der aktuelle Stand der Kompetenzen erhoben und mit den sich verändernden Erfordernissen der Tätigkeiten in vergleichende Beziehung gesetzt werden. Somit kann ein Defizit schnell erkannt und innerbetrieblich kurzfristig korrigiert werden.