

Zuverlässigkeit des Leitstandsbetriebes durch kompetente Mitarbeiter

Anette Hoppe

Annette Hoppe, Vivian Schwedt

Profil



Das Team um Frau apl. Prof. Dr. habil. Dr. paed. Annette Hoppe

- interdisziplinäres Team aus
 - acht akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - ein Laboringenieur
 - fünf studentische/ wissenschaftliche Hilfskräfte
- Kompetenzen aus den Fachbereichen Wirtschaftsingenieurwesen, Psychologie, Informations- und Medientechnik, Kultur und Technik, Elektrotechnik, Maschinenbau und BWL

Forschungsschwerpunkte/Dienstleistungen

- Untersuchung von hochkomplexen Arbeitsplätzen
- Analyse von Technikstressoren
- Erarbeitung von Handlungsregularien für Hersteller und Nutzer von Technik
- Kompetenz- und Kommunikationsanalysen

Motivation für das Projekt

- Koalitionsvertrag regierender Parteien – Bekenntnis zum konventionellen Braunkohlstrom im Zusammenspiel mit erneuerbaren Energien
- Bekenntnis stellt neue Anforderungen an Betreiber konventioneller Kraftwerke
- neben hohen Automatisierungsgraden, optimierten Prozessabläufen und menschengerechter Gestaltung der Arbeitsplätze rückt Bedeutung der Kompetenzen der Operatoren in den Fokus der Unternehmen

Zielstellung

- Arbeitsleistung des Operators entwickelt sich zu einer Tätigkeit mit hohem Überwachungsanteil
- auf Grund Energiemix erfolgen verstärkt An – und Abfahrprozesse
⇒ möglicherweise vermehrter Wartungsaufwand und besondere Betriebszustände
- neue Anforderungen an berufl. Handlungskompetenzen

***Ziel** des wissenschaftlichen Praxisprojektes 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*

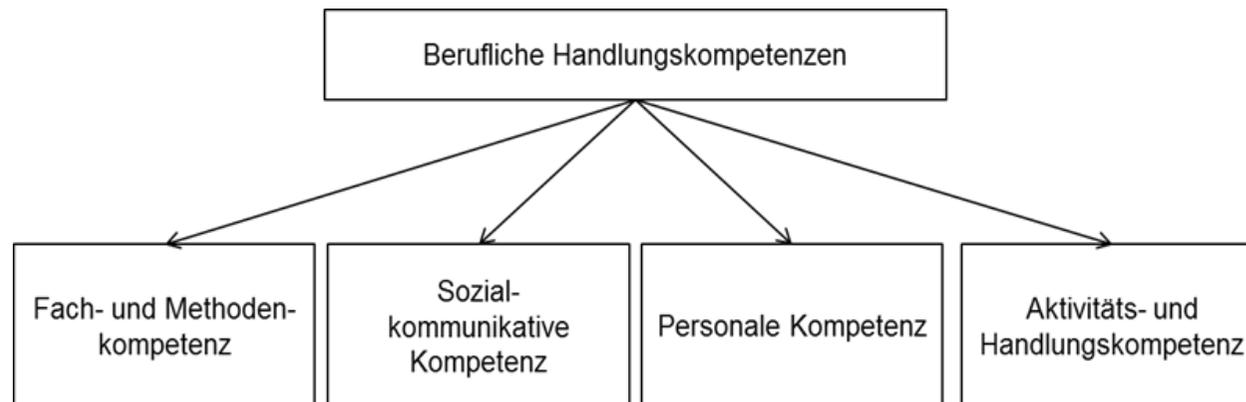
Grundlagen

- Operatortätigkeit
 - Überwachung standardisierter Routineaufgaben, die nicht automatisiert wurden – im Bedarfs- und Störfall hinzurufen von Spezialisten
 - Spezialist für Produktionsplanung und Optimierung – bei Störungen zurückgreifen auf Wartungsspezialisten
 - Wartungsspezialist, der Informationen aus anderen Quellen bekommt und selbständiges Reagieren auf Störungen sowie Finden von Lösungen

Ivergard 1998, S.61

Grundlagen

- Bedeutung von Lernprozessen seit langem bekannt und nimmt ständig zu
- aus Sozialforschung heraus entstanden vielschichtige Modelle zur Bewertung von Kompetenzen
- für praxisbezogenes Projekt auf Kompetenzmodell von Erpenbeck/Heyse zurückgegriffen



Erpenbeck/Heyse 2012, S. 94

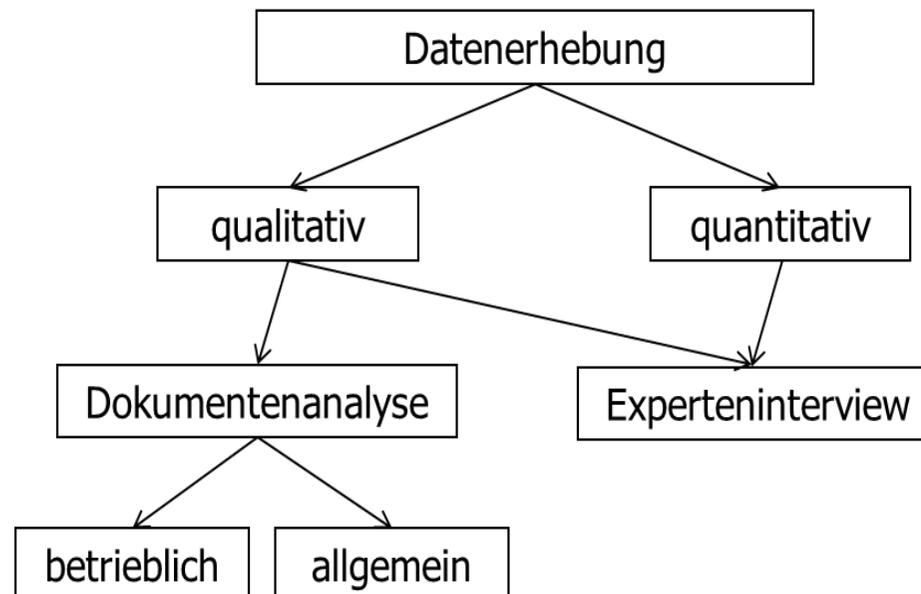
Grundlagen

- für das Interview ausgewählte Fähigkeiten/Fertigkeiten nach Erpenbeck/Heyse – Code-X Kompetenzatlas

<i>Aktivitäts- und Handlungskompetenz</i>	<i>Fach- und Methodenkompetenz</i>	<i>Personale Kompetenz</i>	<i>Sozial-kommunikative Kompetenz</i>
Beharrlichkeit	Analytische Fähigkeiten	Disziplin	Ausführungsbereitschaft
Belastbarkeit	Beurteilungsvermögen	Eigenverantwortung	Gewissenhaftigkeit
Ergebnisorientiertes Handeln	Fachwissen	Hilfsbereitschaft	Pflichtgefühl
Initiative	Folgebewußtsein	Lernbereitschaft	Problemlösefähigkeit
Impulsgeben	systematisch-methodisches Vorgehen	Zuverlässigkeit	Kommunikationsfähigkeit
Optimismus	fachliche Anerkennung	Loyalität	Konfliktlösungsfähigkeit
Tatkraft	fachübergreifende Kenntnisse	normativ-ethische Einstellung	Kooperationsfähigkeit
Gestaltungswille	Sachlichkeit	Selbstmanagement	Verständnisbereitschaft
Innovationsfreudigkeit	Konzeptionsstärke	Wissensorientierung	Anpassungsfähigkeit
Mobilität	Lehrfähigkeit	Delegieren	Beratungsfähigkeit
Schlagfertigkeit	Organisationsfähigkeit	Einsatzbereitschaft	Sprachgewandtheit
Zielorientiertes Führen		ganzheitliches Denken	
		Humor	

Methodik

- für umfassende Datenaufnahmen –
Verwendung verschiedener arbeitswissenschaftlicher Methoden
- Datenerhebung erfolgte in mehreren Phasen



eigene Methodendarstellung

Methodik

- Standardisiertes Experteninterview
- Interviewdauer: 20 bis 40 Minuten
- Teilnehmer: 16 Probanden

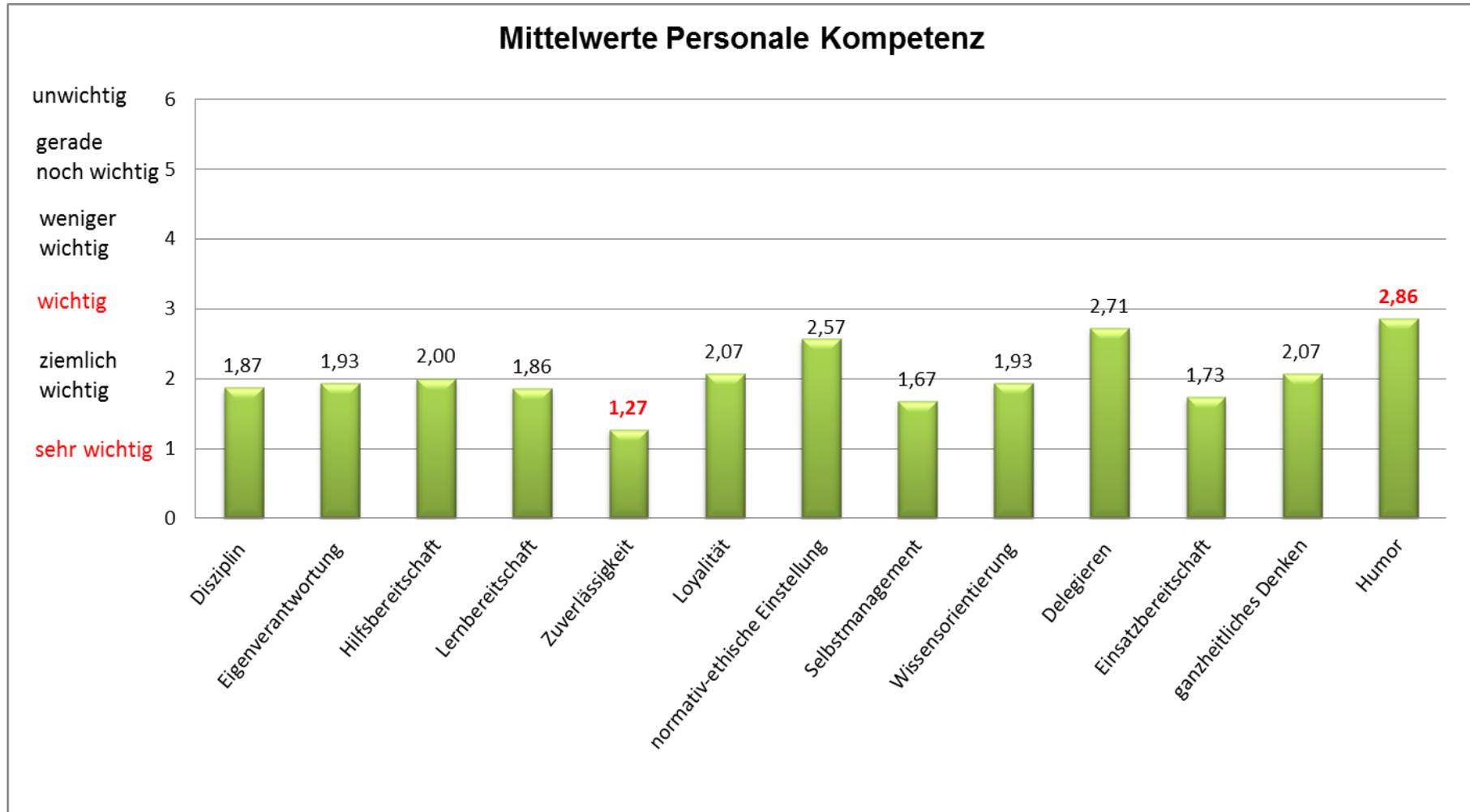
- Skalenaufbau:
„1 – sehr wichtig“, „2 - ziemlich wichtig“ „3 - wichtig“, „4 – weniger wichtig“, „5 – gerade noch wichtig“ „6 – gar nicht wichtig“

- Gradzahlige Skala zur Vermeidung von neutralen Antworten
- Auswertung mit Hilfe der Mittelwerte

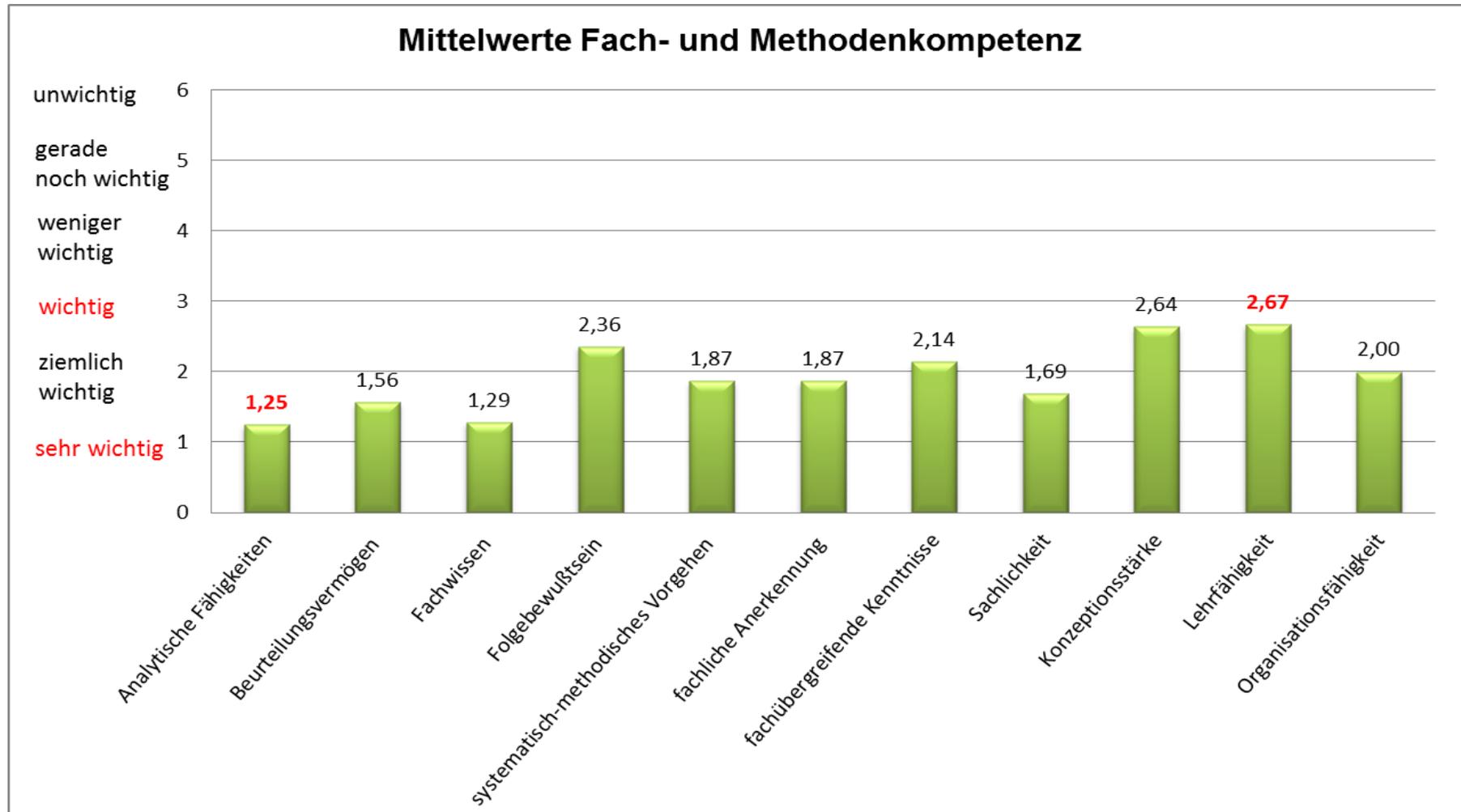
Ergebnisse



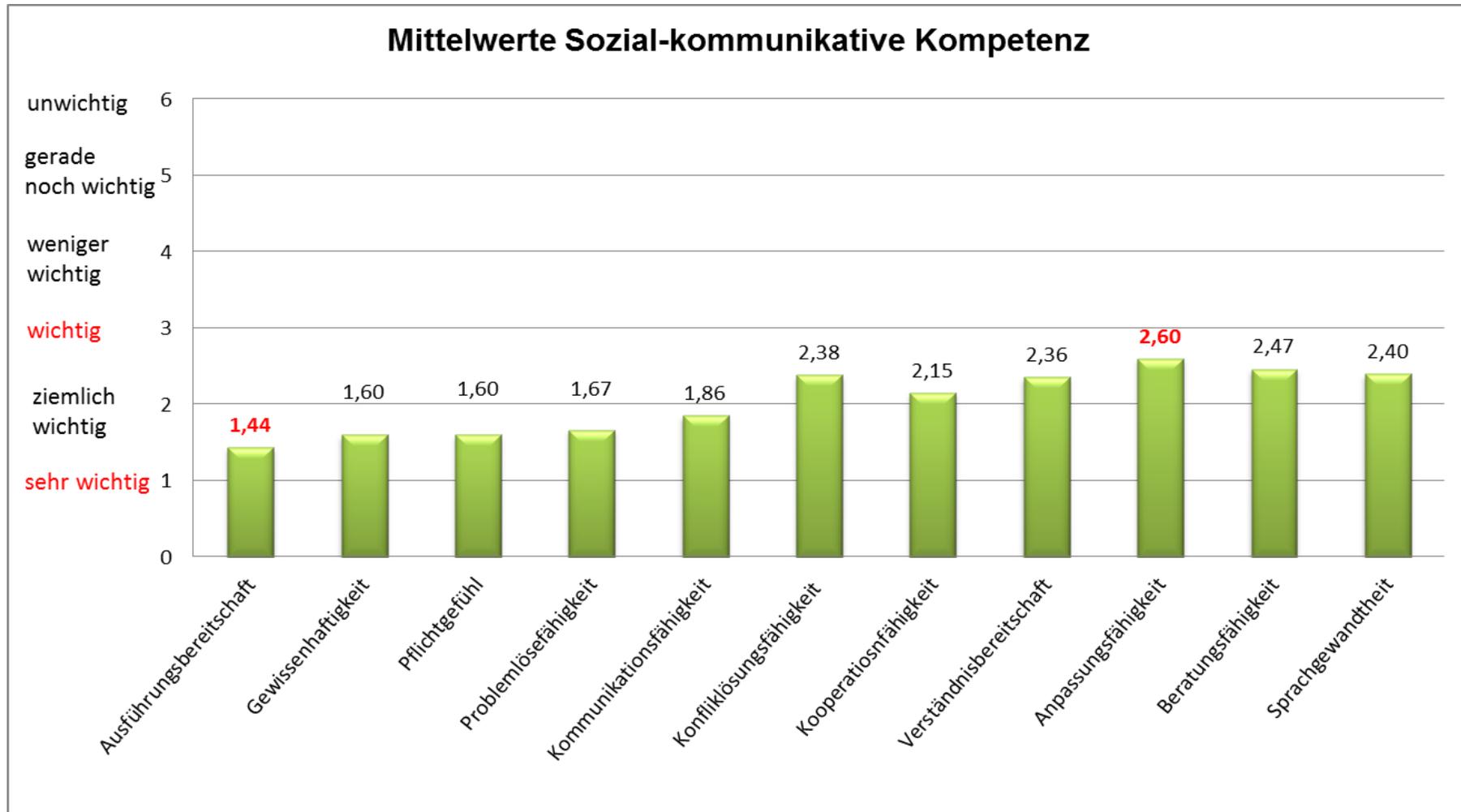
Ergebnisse



Ergebnisse

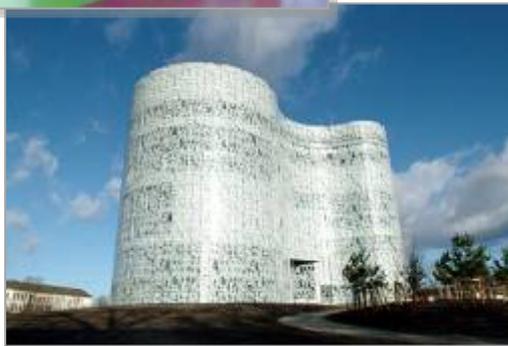


Ergebnisse



Fazit

- Handlungskompetenzen bekommen sowohl objektiv als auch subjektiv bewertet, zukünftig im Arbeitsleben eine größere Bedeutung
- wichtige soziale und personale Kompetenzen sollten bereits in Bewerbungsgesprächen große Beachtung finden und in Ausschreibungen unbedingt integriert werden
- Soll- Ist- Vergleich der Kompetenzanforderungen und der Kompetenzausbildung in einem Abstand von zwei Jahren empfohlen
- Trainingskonzepte sollten mit Zusatzausbildung der beruflichen Handlungskompetenzen stärker verbunden werden



Quelle:
BTU-Medienzentrum
Ralf Schuster



Brandenburgische Technische Universität Cottbus

Fakultät 3: Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen

Institut für Werkstoffe und Produktionsforschung

Lehrgebiet Arbeitswissenschaft/ Arbeitspsychologie

Konrad-Wachsmann-Allee 1

03046 Cottbus

Ansprechpartner:

Frau apl. Prof. Dr.-Ing. habil. Dr. paed. Annette Hoppe

Tel.: (0355) 69 4824

Email: hoppe@tu-cottbus.de

Web: www.tu-cottbus.de/awip

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit