

Qualifizierungssystem: Neue Perspektiven

Mit Unterzeichnung der Rahmenbetriebsvereinbarung im Januar dieses Jahres ist es offiziell: In Lingen startet das Qualifizierungssystem. Ziel ist, die hohe Qualifikation der Beschäftigten weiter auszubauen und damit neue Perspektiven zu eröffnen.

In einer Arbeitsgruppe bestehend aus Führungskräften der Produktion, des Personalbereiches, den Qualifizierungsbeauftragten sowie Mitgliedern des Betriebsrats wurde in intensiver Detailarbeit das Konzept zum Qualifizierungssystem entwickelt. Das Ergebnis setzt die kontinuierliche Weiterqualifizierung in den Mittelpunkt und verlangt dabei aktive Beteiligung der Beschäftigten:

„Die Basis für unser Qualifizierungssystem ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig und eigenverantwortlich bereit sind, beim Erreichen der Qualifizierungsziele mitzuwirken und die Qualifizierung in der Praxis anzuwenden.“

Durch ein attraktives Anreizsystem sichern wir zusätzlich die Nachhaltigkeit unserer Qualifizierungsmaßnahmen“, erklärt Andrea Dostal, Bereichsleiterin Personal.

Neben der individuellen Weiterentwicklung und Schaffung neuer Perspektiven eines jeden Teilnehmers hat das Qualifizierungssystem auch zum Ziel, die Raffinerie zu stärken und zu sichern - ein Grund dafür, das Qualifizierungssystem zunächst mit den Beschäftigten in den Kernproduktionsanlagen zu beginnen. „Mit dem Qualifizierungssystem bauen wir das bereits hohe Qualifikationsniveau dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch weiter aus. Damit machen wir es zum Eckpfeiler sowohl für eine Effizienzsteigerung als auch für unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess in der Produktion,“ erläutert Peter Brömse, Bereichsleiter Produktion und SPA für dieses Projekt.

„Für den Betriebsrat ist einer der wichtigsten Eckpfeiler, dass die Freiwilligkeit der Teilnahme am Qualifizierungssystem grundsätzlich gewährleistet ist und sich niemand unter Druck gesetzt fühlen muss“, erläutert Hans-Peter Dulle, der neben den Qualifizierungsbeauftragten und den weiteren Betriebsratsmitgliedern seit Beginn der Diskussionen um ein Qualifizierungssystem

im Jahre 2002 in der Arbeitsgruppe mitgearbeitet hat. Stefan Möller und Reinhold Diekamp bringen es außerdem auf den Punkt: „Die Freiwilligkeit und das Einbeziehen der neuen Schichtmeistervetreter, unterstützt durch ein attraktives Anreizsystem, sowie die gemeinsame Absicht der Einführung in weiteren Abteilungen, waren letztendlich die wichtigsten Voraussetzungen für den Start des neuen Qualifizierungssystems. Es gilt nun allen Kolleginnen und Kollegen das ausgearbeitete Qualifizierungskonzept zu erläutern, damit auch alle wissen, was durch das System auf sie zukommt“.

Bis Mitte Juni werden alle Mitarbeiter der Produktion in Informationsveranstaltungen zum neuen Qualifizierungssystem unterrichtet. Außerdem erhalten sie ihr persönliches Paket an Dokumenten, um für den Start Anfang Juli bestens gerüstet zu sein. „Gemeinsam gehen wir nun in die Umsetzungsphase des Qualifizierungssystems über. Das Engagement und die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Einführung. Mit ihnen gemeinsam werden wir einen weiteren wichtigen Beitrag zum Erfolg unseres „Ölwerks“ leisten und die Raffinerie BP Lingen „from good to great“ bringen“, fasst Andrea Dostal zusammen.

Und so stellt sich der Ablauf des Qualifizierungssystems dar:

Jeder Mitarbeiter, der an der Qualifizierung teilnehmen möchte, führt zunächst mit seinen Vorgesetzten ein Gespräch, in dem der individuelle Qualifizierungsbedarf ermittelt wird.

Nach Einreichung der Anmeldeunterlagen erstellen Mitarbeiter und Schichtführungsteam gemeinsam einen persönlichen Trainingsplan.

Die eigentliche Qualifizierung erfolgt per Selbststudium während der Arbeitszeit anhand des Trainingsplans und mit Unterstützung durch Trainer und Schichtmeistervetreter sowie durch praktisches Üben unter fachgerechter Anleitung im Alltagsbetrieb. Für das Selbststudium stehen den Mitarbeitern insgesamt über 4.200 Trainings- und Schulungsunterlagen zur Verfügung.

Innerhalb von zwei Jahren nach der Qualifizierungsbedarfsanalyse kann der Mitarbeiter

einen Erfolgsnachweis auf Basis des jeweiligen Mindestanforderungsprofils ablegen. Er besteht aus einem schriftlichen Test, einer praxisorientierten Situationsaufgabe sowie einem Erfolgsnachweisgespräch. Alle drei Jahre kann dieser Erfolgsnachweis erneut abgelegt und damit bestätigt werden. Neben den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen sich in einem gestaffelten Anreizsystem Prämien bis maximal 5.200 Euro.

Weiterführende Informationen finden Sie im Intranet unter der Rubrik Qualifizierungssystem im Bereich Human Resources. Oder richten Sie Ihre Frage direkt an Volker Suresch Tel: 2358 oder Ignatz Albers Tel: 3937.

durch individuelle Weiterbildung



Die Arbeitsgruppe „Qualifizierungssystem“ freut sich, mit dem Projekt jetzt durchstarten zu können:
Von links nach rechts: 1. Reihe: P. Brömse, A. Kasper, R. Möller, A. Dostal, 2. Reihe: V. Suresch, F. Stolz, H.-J. Humbert, I. Albers, 3. Reihe: M. Neu-Murk (gfu), H.-P. Dulle.
Auf dem Bild fehlen: S. Möller, R. Diekamp und M. Fischer.

Das Qualifizierungssystem im Überblick:

