

WOLF GmbH: Ausbilden für die Industrie 4.0

Die WOLF GmbH im niederbayerischen Mainburg produziert Heizungs-, Klima- und Lüftungssysteme. Ein topaktuelles Branchenthema ist die digitale Vernetzung, etwa im Bereich Smarthome. Dafür müssen die Beschäftigten gewappnet sein, im Vertrieb und Kundendienst genauso wie in der Produktion. WOLF hat die Ausbildung daher Schritt für Schritt modernisiert. In der neuen Lehrwerkstatt lernen Azubis direkt am Roboter – und trainieren gleichzeitig das selbstständige Arbeiten.

Der „Schoko-Automat“ ist ein gutes Beispiel dafür, wie sich die Ausbildung bei WOLF in den vergangenen Jahren verändert hat. Auszubildende haben die Maschine, die kleine Schokoladentafeln ausgibt, schon vor Jahren konstruiert. Beim „Tag der offenen Tür“ ist sie der Renner. Neu ist, dass jüngere Ausbildungsjahrgänge den Automaten inzwischen digital aufgerüstet haben: Er hat jetzt einen QR-Code, über den sich Informationen zu den verwendeten Bauteilen auslesen lassen. Wenn es nach Ausbildungsleiter Herbert Frauenholz geht, kann man den Automaten bald auch per Tablet steuern, digitale Fehlermeldungen generieren und Daten zur Performance auslesen – alles realisiert von engagierten Auszubildenden.

Die Ideen der Azubis sind gefragt

„Die Jugendlichen sollen die Angst vor digitalen Herausforderungen verlieren und selbstständig arbeiten“, erklärt Herbert Frauenholz die Idee hinter dem Projekt. Es ist nur eines von vielen, mit denen WOLF seine Auszubildenden fit für die Digitalisierung macht. 80 Azubis lernen in dem Unternehmen 16 verschiedene Berufe, überwiegend aus der Metall- und Elektrobranche.

Die Digitalisierung der Ausbildung ist WOLF vor einigen Jahren offensiv angegangen. Das Unternehmen gründete eine Arbeitsgruppe „Industrie 4.0“, in der nicht nur die Ausbilder und Fachkräfte aus allen Unternehmensbereichen saßen, sondern vor allem Azubis, die sich dafür freiwillig gemeldet hatten. „Wir wollten die Ideen der jungen Leute“, erklärt Frauenholz. Bis heute trifft sich die Gruppe regelmäßig und überlegt, wie die Ausbildung optimiert werden kann. Mit Erfolg: „Da ist ein eiserner Kern, der das ganz intensiv vorangetrieben hat“, erzählt der Ausbildungsleiter.

Digitale Module erleichtern das Lernen

Nicht alle Vorschläge konnten ohne Weiteres umgesetzt werden, etwa wegen Datenschutzbedenken. „Das habe ich mir teilweise leichter vorgestellt“, erinnert sich Frauenholz. Aber Schritt für Schritt konnte WOLF trotzdem viele Ideen verwirklichen. Zum Beispiel beim Thema Lernunterlagen: Inzwischen haben die Ausbilder schon viele Dokumente in digitalen Modulen zusammengefasst und ins unternehmenseigene Intranet gestellt. Noch handelt es sich dabei um schlichte PDF-Dateien.

In Zukunft sollen aber interaktive Module entstehen. Nächstes Etappenziel ist die digitale Prüfungsvorbereitung: Die Übungsfragen könnten bald in Quizform direkt auf dem Tablet beantwortet und ausgewertet werden, anstatt sie erst auf Papier auszudrucken – das schont die Umwelt und spart Geld. Gleichzeitig könnte Frauenholz die Lernfortschritte der einzelnen Azubis dann direkt überprüfen.

Steckbrief



WOLF GmbH

Standort: Mainburg

Gründungsjahr: 1963

Mitarbeiterzahl:
1.995 (davon 80 Auszubildende)

Branche:
Heizungs-, Klima- und Lüftungssysteme

Inhaltliche Spezialisierung / USP:
Die WOLF GmbH zählt zu den global führenden Systemanbietern für Heiz-, Klima-, Lüftungs- und Solartechnik.

Ansprechpartner:
Herbert Frauenholz, Ausbildungsleiter

Kontakt:
Industriestraße 1
84048 Mainburg

☎ 08751/74-1788
@ Herbert.Frauenholz@wolf.eu
🌐 www.wolf.eu





Auf die Ausbildungsunterlagen können die Azubis bei WOLF digital zugreifen.

LAN-Anschluss an jeder Werkbank

Damit die Auszubildenden auf das Material Zugriff haben, hat die Firma Tablets angeschafft, mit denen die Jugendlichen in Kleingruppen arbeiten. Vor einem Jahr investierte WOLF außerdem in eine neue und moderne Lehrwerkstatt mit WLAN und Whiteboards. Dort hat jede Werkbank einen LAN-Anschluss. Die Jugendlichen können so beim Arbeiten einen Laptop anschließen und direkt auf alle Online-Unterlagen zugreifen. Bei den Azubis kommt das gut an: Das umständliche Hantieren mit Arbeitsblättern ist passé.

Seit kurzem steht in der Werkstatt außerdem ein kleiner Roboter, der Regale bestücken kann – auch das eine Idee aus der Arbeitsgruppe. An ihm lernen die Azubis die Grundlagen der digitalen Steuerung kennen. „Wir versuchen, die Realität im Kleinen zu realisieren“, erklärt Frauenholz. So bereitet er die jungen Menschen auf das vor, was sie später im Berufsalltag erwartet: Im Kundendienst warten sie digitale Steuerungssysteme, in der Produktion arbeiten sie mit Robotern.

Unterstützen und begleiten

Die innovative Ausbildung wäre ohne das Engagement der Ausbilder nicht denkbar. Zusätzlich bat Frauenholz andere Abteilungen um Unterstützung. „Man muss sich Partner suchen“, empfiehlt er allen Ausbildern, die das Thema Digitalisierung in der Ausbildung angehen wollen. Die IT-Abteilung des Betriebs half bei der Einrichtung der Tablets, die Abteilung für Automatisierungstechnik stellte den Roboter zur Verfügung.

Zusätzlich setzt Frauenholz gezielt auf das Wissen und die Neugier der Azubis: „Es gibt Themen, die lasse ich die jungen Leute machen und mir dann von ihnen erklären“, erzählt der 61-Jährige. Mit einigen Azubis baute er beispielsweise einen 3D-Drucker – wobei weder er noch die Jugendlichen Ahnung von der Thematik hatten. Stattdessen recherchierten sie gemeinsam. „Ich muss motivieren und herausfordern“, beschreibt er seine Aufgabe. „Die Jugendlichen können schon was, man muss es ihnen nur zu-trauen.“ Der Ausbilder sieht sich nicht als Lehrer, der vor der Klasse steht und erklärt, sondern als Coach, der die Auszubildenden beim selbstständigen Lernen begleitet.



„Der Ausbilder muss als Coach nicht mehr alles wissen. Wichtiger ist, dass das Team zum Ziel kommt.“

Herbert Frauenholz, Ausbildungsleiter

Selbstständiges Arbeiten früh trainieren

Bisher hat Frauenholz damit nur gute Erfahrungen gemacht. Die Jugendlichen hätten bei neuen Technologien keinerlei Berührungsängste, berichtet er. Zudem gehen sie verantwortungsvoll damit um, wenn sie beispielsweise mit Tablets arbeiten sollen. Dafür braucht es aber klare Regeln: Ihre privaten Handys dürfen die Azubis nur in den Pausen benutzen.

Die moderne Ausbildung bringt den Betrieb nachhaltig nach vorne – davon ist Frauenholz überzeugt. Denn selbstständig zu arbeiten und sich eigenständig neues Wissen anzueignen, ist für die neue Arbeitswelt unverzichtbar. Gleichzeitig seien digital versierte Fachkräfte nicht einfach zu finden, berichtet Frauenholz. Langfristig profitiert WOLF deshalb von den Investitionen in die Ausbildung: Indem das Unternehmen seine Azubis schon früh auf digitale Aufgaben vorbereitet, beugt es dem drohenden Fachkräftemangel langfristig vor – und spart gleichzeitig Geld für aufwendige Rekrutierungsmaßnahmen.

Übungsaufgaben bekommen die Azubis nicht mehr auf Papier, sondern per Tablet gestellt.



Mein Tipp



„Wer das Thema Digitalisierung in der Ausbildung angehen will, sollte zunächst Ideen sammeln und dann als erstes die umsetzen, die leicht zu bewerkstelligen sind. Nur wenn man einen Schritt nach dem anderen macht, ist es zu schaffen.“

Herbert Frauenholz, Ausbildungsleiter