

Soufflearning für Kleinunternehmen

Beschäftigungsfähigkeit:

Das Projekt „Soufflearning für Kleinunternehmen“ erprobt neue Wege der Weiterbildung am Arbeitsplatz. „Soufflearning für Kleinunternehmen“ ist ein Kooperationsprojekt des Bildungszentrum Wissenschaftsladen Bonn e. V. und des Unternehmensverbandes für Kleinbetriebe netz NRW e. V. Finanziell wird das Projekt durch den Europäischen Sozialfonds und das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen der Landesinitiative Innovation Weiterbildung NRW 2005 für die Arbeitsmarktregion Bonn/Rhein-Sieg gefördert. Das Kooperationsprojekt „Soufflearning für Kleinunternehmen“ findet im Zeitraum 01.09.2005 bis 30.11.2006 statt.

Gerade kleine Unternehmen sind darauf angewiesen, dass sich die Beschäftigten weiter qualifizieren, um flexibel auf neue Anforderungen am Arbeitsplatz reagieren zu können. Allerdings – so die Erfahrung vieler Unternehmen – sind extern angebotene Seminare oft von der eigenen betrieblichen Praxis zu weit weg.

Genau hier setzt das Projekt an: Gemeinsam mit den teilnehmenden Kleinunternehmen wird ein betriebsalltagstaugliches und überschaubares Konzept für die Weiterbildung am Arbeitsplatz entwickelt und erprobt, das möglichst eng auf die spezifischen Bedarfe der Beschäftigten eingeht. Außerdem wird zwischen den teilnehmenden Betrieben ein Informationsnetzwerk initiiert, das sie mit Begleitung der Projektträger über die Projektlaufzeit hinaus nachhaltig bei der arbeitsplatznahen Weiterbildung unterstützt.

Zum Einsatz kommen ausschließlich betriebsnahe Bildungsformen. Vor allem wird als neue Methode „Soufflearning“ (abgeleitet von den Bausteinen ‚Soufflieren‘ und ‚Selbstlernen‘ am Arbeitsplatz) spezifisch für Kleinunternehmen entwickelt: Quasi in einem Lerncoaching steht dem/der Beschäftigten für individuell festzulegende Zeitfenster (z. B. 4 x 1 Stunde je Person) und zuvor vereinbarte Tätigkeitsfelder, die überfachliche berufliche Kompetenzen erfordern, ein persönlicher Coach zur Seite, der aufmerksam „über die Schulter sieht“ und „soufflierend“ Optimierungsvorschläge für den Workflow anbietet. Zusätzlich können nach Bedarf Kompaktseminare angeboten und gebucht werden.

Ziel ist es, über das Projekt Kleinunternehmen zu unterstützen, die Kompetenz und Flexibilität ihrer Beschäftigten und damit die Arbeitseffektivität zu erhöhen. Weitere Nutzen liegen:

- in dem am Bedarf entwickelten Angebot zur Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- in der Stärkung der Arbeitszufriedenheit und -gesundheit durch Entlastung von den „kleineren“ arbeitsalltäglichen Zeitfressern und eine Arbeitsorganisation mit positiven Auswirkungen auf die Unternehmenskultur

- in der Erhöhung der Kompetenz der Mitarbeiter/innen

Die in der Akquise angesprochenen Unternehmen standen der Projektidee von Beginn an sehr aufgeschlossen gegenüber. Sie zeigen an der Teilnahme sowie an der Entwicklung der Methode „Soufflearning“ ausgesprochen großes Interesse. Für das Projekt konnten bislang 11 Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten akquiriert werden. Das Branchenspektrum ist breit gefächert vom Einzelhandel bis zu Planungsbüros. Pro Betrieb nehmen zwischen zwei und 17 Mitarbeiter/innen teil. Für die Mitwirkung am Projekt werden die teilnehmenden Mitarbeiter/innen im Betrieb freigestellt. Weitere Kosten entstehen den Unternehmen nicht. Derzeit befindet sich das Projekt in den Phasen der Planung, Durchführung und Begleitung des Soufflearning und der Workshops.

Die Planung des Soufflearning findet in folgenden Schritten statt:

- Auftaktveranstaltung und Bildungsbedarfserhebung im Unternehmen
- detaillierte Planung des Soufflearning und der Workshops
- Durchführung und Begleitung des Soufflearning und ggf. der Workshops
- Evaluation

Voraussetzung für ein auf den Arbeitsplatz und die betrieblichen Belange zugeschnittenes, erfolgreiches Soufflearning ist die differenzierte Bildungsbedarfserhebung sowohl bei den teilnehmenden Arbeitnehmer/innen als auch mit der Geschäftsleitung.

Erste Erfahrungen zeigen, dass in der Bedarfserhebung, abhängig vom Unternehmen, sehr unterschiedliche Instrumente nutzbringend sind, um zu aussagekräftigen Ergebnissen hinsichtlich spezifischer Weiterbildungsbedarfe am Arbeitsplatz zu kommen. Zur Bedarfserhebung wurde ein kombinierter Einsatz von Fragebögen mit vorangehendem Gruppengespräch ebenso eingesetzt wie leitfadengestützte Interviews. Besonders positiv hat sich ein Bildungsbedarf-Erhebungsverfahren in mehreren „Runden“ erwiesen (bspw. gekoppelte Gruppengesprächs- und Fragebogenrunde, Rückkoppelung der Auswertung mit den Teilnehmer/innen, Konkretisierung mit der/dem ausgewählten Souffleuse/Souffleur).

Vorläufig ist festzuhalten, dass der Einsatz der/des Erhebungsinstrumente(s) situativ entschieden und den jeweiligen Gegebenheiten angepasst werden muss. Als Entscheidungsfaktoren sind hier u. a. die Betriebsgröße, die Teilnehmendenzahlen, die Unternehmensstruktur sowie Genderaspekte zu sehen.

Aus den Bedarfsanalysen für das Soufflearning haben sich in den teilnehmenden Betrieben bisher folgende „Highlights“ ergeben: Teamkoordination, Kommunikation und Verantwortlichkeiten im Betrieb, Zeitmanagement, Kundenorientierung, Telefontrainings und Büroorganisation bis hin zur Vertiefung und zur speziellen Fragen in Office-Anwendungen im EDV-Bereich. Für die Planung von Soufflearning und ggf. Workshops wird der Ablauf mit den Teilnehmenden, mit der Geschäftsleitung und mit dem jeweiligen Coach für jeden Arbeitsplatz individuell geplant und abgestimmt.

Die Anforderungen an Souffleusen bzw. Souffleure sind hoch: Sie müssen sich sensibel auf die jeweilige Situation am Arbeitsplatz, den/die Teilnehmer/in einstellen und gleichzeitig während des Arbeitsprozesses unterstützend weiterbilden. Sie müssen in kurzer Zeit ein gutes Vertrauensverhältnis zum/r Teilnehmer/in aufbauen können, um die Basis für eine positive Lernatmosphäre zu legen.

Der Aufwand dieser sorgfältigen Vorplanungen bis zur Durchführung mag hoch erscheinen, doch zeigen die Erfahrungen mit bereits durchgeführtem Soufflearning sehr gute Ergebnisse. In zwei Filialen eines Einzelhandelsbetriebes zum Beispiel wurden folgende Fortbildungsbedarfe ermittelt und konkretisiert: Kundenorientierung, Kommunikation im Betrieb, Verantwortlichkeiten und Mitarbeiterführung. Zum Auftakt des Soufflearning wurde ein Einführungsworkshop mit dem Geschäftsführer und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Hier kamen auch die Ängste der Mitarbeiterinnen über das, was auf

sie zukommen sollte, zur Sprache. Diese Ängste verloren sich in der Praxis schnell, da sich ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen der Souffleuse und den Teilnehmerinnen aufbaute und das Interesse am Soufflearning stark anstieg. Bereits während der ersten Durchführungsphase entwickelten die Mitarbeiterinnen selbst zusätzliche Ideen, die in einem Workshop zum Thema „Umgang mit schwierigen Kunden“ aufgegriffen wurden.

Übereinstimmend sahen die Teilnehmerinnen die Soufflearningstunden für sich als Chance, den eigenen Arbeitsbereich zu reflektieren, neu zu beleben und mehr Sicherheit im Umgang mit ihren Aufgaben zu gewinnen. Arbeitsprozesse konnten so neu strukturiert und transparenter gestaltet werden. Die Motivation und das „Wir-Gefühl“ sind in den Filialen deutlich gewachsen und wirken sich positiv auf die Arbeitshaltung und damit auf die Atmosphäre im Geschäft aus. Stammkundinnen und -kunden äußern sich sehr positiv über diese Veränderungen, die sich sogar ganz unmittelbar in steigenden Verkaufszahlen im Vergleich mit dem Vorjahreszeitraum bemerkbar gemacht haben.

Die Methode des Soufflearning ist, wie diese ersten positiven Erfahrungen zeigen, gut geeignet, um Weiterbildung am Arbeitsplatz in Kleinunternehmen zu integrieren. Mit den überaus guten Erfahrungen aus dieser Methode sieht z. B. der Geschäftsführer des o. g. Einzelhandelsunternehmens neue Perspektiven, das eigene Unternehmen weiter zu entwickeln, und ist bereit, auch künftig gezielt in diese Form der Weiterbildung zu investieren, um die jetzt erreichten Ergebnisse weiter zu stabilisieren.

Service://.../Innovation Weiterbildung NRW

ABSTRACT

Das Projekt entwickelt und erprobt die neue Methode „Soufflearning“ in enger Zusammenarbeit mit Betrieben und Beschäftigten. Betriebsalltag und Reflexion desselben werden in einer neuen Form miteinander verknüpft.

REGION

Bonn/Rhein-Sieg

PROJEKTLAUFZEIT

01.09.2005 – 31.11.2006

PROJEKTPARTNER

netz NRW – Verbund für Ökologie und soziales Wirtschaften e. V.,
Geschäftsstelle Köln/Bonn
Biegerstr. 22, 51063 Köln
Ansprechpartner: Oliver Meschede, Tel.: 0221 9461440, E-Mail: oliver.meschede@netz-nrw.de

PROJEKTRÄGER

Bildungszentrum des Wissenschaftsladens Bonn e. V.
Reuterstr. 233, 53113 Bonn
Ansprechpartnerin: Margret von der Forst-Bauer, Tel.: 0228 2016121, E-Mail: margret.vonderforst@wilabonn.de
Internet: www.wilabonn.de

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

