

Dokumentation der Veranstaltung „Meeting Mittelstand 4– Wissenstransfer und Mitarbeitercoaching

in Kooperation mit dem
BVMW Rheinhessen-Nahe
am 28.06.2016 in der
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)
gGmbH

**BVMW Meeting Mittelstand
Personal - Wissenstransfer und Coaching**

28. Juni 2016
Beginn: 18:00

Veranstaltungsort:
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)
Lise-Meitner-Straße 9
55129 Mainz-Hechtsheim

Fax-Anmeldung
bitte bis zum 20.6.2016
unter: 06135 8701
oder: rheinhessen@bvmw.de

In Kooperation mit dem Projekt
 Fachkräfteforum Mainz

Das Projekt Fachkräfteforum Mainz wird gefördert durch:

Einladung

- Wie schützen Sie Ihren Betrieb vor Wissensverlust, bevor wichtige Mitarbeiter ausscheiden?
- Sie haben keine Zeit, um Ihren Beschäftigten elementare Kompetenzen zu vermitteln? – Lassen Sie sich helfen!
- Haben Sie schon einmal daran gedacht, dass Mitarbeiter-Coaching besser sein könnte als Kündigung?

Das sind Themen, die für das mittelständische Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Aber es gibt Lösungsansätze. Die stellen wir Ihnen gerne vor.

Das Programm:

Begrüßung Tatjana Wippich, FAW gGmbH Mainz
Torben Anschau, mki
Hans-Jürgen Volz, BVMW

Referate 3 x 20 Minuten
Besl-Practice-Referenten sind angefragt.

Ausklang mit Umtrunk und Imbiss in informeller Runde

Wir freuen uns auf Sie,
Ihr BVMW-Rheinhessen-Nahe-Team

Hans-Jürgen Volz | Stefan Gölz | Diether Tiedt

BVMW Rheinhessen-Nahe
Die Stimme des Mittelstands

Das Projekt Fachkräfteforum Mainz wird gefördert und unterstützt durch:

1. Einleitung



Am 28. Juni 2016 ab 18.00 Uhr führten der BVMW Rheinhessen-Nahe und das Projekt Fachkräfteforum Mainz die Veranstaltung Meeting Mittelstand – Personal – Wissenstransfer und Coaching in den attraktiven Räumlichkeiten der Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH in Mainz-Hechtsheim für mittelständische Unternehmen durch. Der Bundesverband Mittelständische Wirtschaft gilt als größter freiwilliger Zusammenschluss mittelständischer Unternehmer. Besonders in Mainz und näherer Umgebung gilt er als Garant dafür, KMU zu erreichen und zur Teilnahme an Veranstaltungen zu motivieren.

Ziel der vierten Veranstaltung dieser Art war es, Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) über 3 verschiedene für sie nützliche Themen im Bereich Personalgewinnung und -Bindung durch hochkarätige Experten und Institutionen in kurzweilige Vorträgen zu informieren.

Tagungsablauf

- ▶ **Begrüßungen durch Hans-Jürgen Volz (BVMW), und Torben Anschau (Fachkräfteforum Mainz)**
- ▶ **1. Thema**
„Erfahrungswissen der Mitarbeiter für den Betrieb nutzbar machen und dauerhaft sichern – wichtige Rahmenbedingungen und Instrumente“ durch Philipp Tachkov, Hochschule Ludwigshafen
- ▶ **2. Thema**
„Was tun, wenn Beschäftigten Basiskompetenzen fehlen? Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Qualifizierung“ durch Marc Beer, Arbeit & Leben gGmbH, Zweigstelle Rheinhessen-Nahe
- ▶ **3. Thema:**
„Mitarbeiter-Coaching – Wann ist es angebracht, wie führt es zum Erfolg?“ durch Martina Frank, selbstständige Kompetenzbilanzcoachin und Kommunikationstrainerin, Mainz
- ▶ **Diskussion und Get together auf der Dachterasse der FAW gGmbH**

1. Vortrag „Erfahrungswissen der Mitarbeiter für den Betrieb nutzbar machen und dauerhaft sichern – wichtige Rahmenbedingungen und Instrumente“

mit Philipp Tachkov, Kompetenzzentrum für Innovation und nachhaltiges Management (KIM), Hochschule Ludwigshafen

Herr Tachkov stellte die im Projekt „Implizites Mitarbeiterwissen“ erarbeiteten Lösungsansätze vor. Er zeigte auf, wie das in den Köpfen der Mitarbeiter gespeicherte Erfahrungswissen, das durch langjährige Tätigkeit entsteht und aufgrund seiner Komplexität kaum in einfacher Weise dokumentiert werden kann an Kollegen und neue Mitarbeiter weiter gegeben und dauerhaft für das Unternehmen als wesentlicher Wertschöpfungsfaktor gesichert werden kann.

Im vorigen Jahr wurde durch das von ihm verantwortete Projekt ImpliWi ein webbasiertes und freizugängliches Analyseinstrument entwickelt, mit dem es Unternehmern in Eigenanalyse oder durch Unterstützung von Beratern möglich ist, implizites Wissen sichtbar zu machen sowie passende innerbetriebliche Prozesse zum Umgang damit zu initiieren.

Weitere Informationen zu dem Projekt finden Sie unter www.implizites-mitarbeiterwissen.de/



Präsentationsfolien „ImpliWi“

Erfahrungswissen der Mitarbeiter für den Betrieb nutzbar machen und dauerhaft sichern
—
Wichtige Rahmenbedingungen und Methoden

Philipp Tachkov, Hochschule Ludwigshafen
Kompetenzzentrum für Innovation und nachhaltiges Management

1. Implizites Wissen / Erfahrungswissen der Mitarbeiter
2. Rahmenbedingungen für den Transfer von Erfahrungswissen
3. Methoden für den Transfer von Erfahrungswissen
4. Projekt und Website „ImpliWi“

Dokumentation

Wissensverteilung in der Organisation



Wissen: explizit - implizit



Implizites Mitarbeiterwissen

Rolle des impliziten Wissens in Unternehmen, Ergebnisse einiger Studien:

- Nur ca. 2% der Informationen werden verschriftlicht (vgl. Hurley/Green, 2005)
- 90% des Wissens in der Organisation sind implizit gebunden (vgl. Wah 1999)
- Führungskräfte erhalten 2/3 ihrer Informationen durch persönliche Gespräche oder Telefonate (vgl. Davenport/Prusak, 2005)
- Für das Suchen nach Informationen wird durchschnittlich mehr als 30% der Arbeitszeit verwendet (vgl. CEN 2004)

Implizites Mitarbeiterwissen in KMU

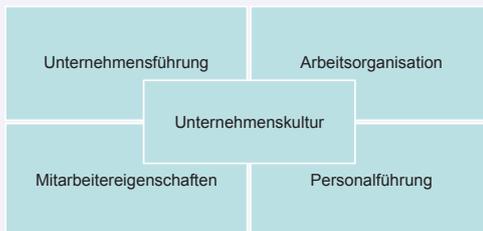
Relevanz für KMU

- Häufig starke Spezialisierung, Bedeutung des Wissensvorsprungs
- Fachkenntnisse und Kundenwissen oft in Köpfen weniger Experten verankert
- Häufig wenig Dokumentation, weniger Reflexion des eigenen Tuns

Vorteile für KMU

- Größere Überschaubarkeit des Betriebs
- Zügiger Informationsaustausch durch kurze Kommunikationswege
- Starke Tradition der Wissensweitergabe

Rahmenbedingungen für den Transfer von Erfahrungswissen



Rahmenbedingungen für den Transfer von Erfahrungswissen

Unternehmenskultur



- Kreativität
- Offene Fehlerkultur
- Positive Einstellung zu Wissensteilung
- Allgemeine Austauschkultur
- Wertschätzen individueller Meinungen
- Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Teams

Rahmenbedingungen für den Transfer von Erfahrungswissen

Unternehmensführung



- Kommunikation der Unternehmensvision
- Kommunikation der Unternehmensziele
- Marktorientierung
- Verantwortungsübertragung
- Lernen und Weiterbildung

Rahmenbedingungen für den Transfer von Erfahrungswissen

Arbeitsorganisation



- Spielräume für Ideenmanagement
- Wissensreflexion als Arbeitsbestandteil
- Teamarbeit
- Arbeitsbelastung

Rahmenbedingungen für den Transfer von Erfahrungswissen

Personalführung



- Vorbildfunktion der Führungskräfte
- Erkennen von Erfahrungswissen
- Führungsstil „Intellectual Stimulation“
- Führungsstil „Inspirational Motivation“
- Aktuelles Informieren

Rahmenbedingungen für den Transfer von Erfahrungswissen

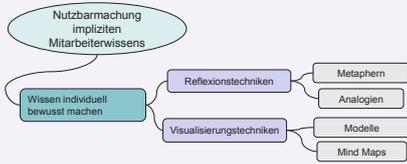
Mitarbeitermerkmale



- Selbsterkennung als Wissensträger
- Andere als Wissensträger erkennen
- Intrinsische Motivation
- Bedarfsentsicht
- Altruismus

Meeting Mittelstand 4

Methoden für den Transfer von Erfahrungswissen



Methoden für den Transfer von Erfahrungswissen



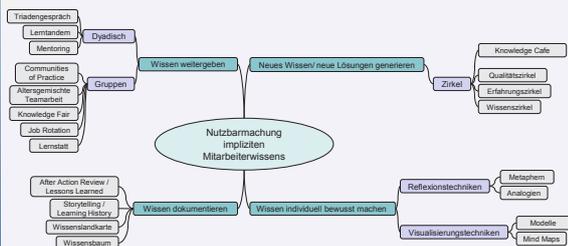
Methoden für den Transfer von Erfahrungswissen



Methoden für den Transfer von Erfahrungswissen



Methoden für den Transfer von Erfahrungswissen



Projekt „ImpliWi“ 2015 - Praxispartner



Projekt „ImpliWi“ - Checks mit Auswertung



Projekt „ImpliWi“ - Checks mit Auswertung



Website „ImpliWi“ - Methodenbausteine



www.implizites-mitarbeiterwissen.de



2. Vortrag „Was tun, wenn Beschäftigten Basiskompetenzen fehlen? Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Qualifizierung“

mit Marc Beer, Prozess und Bildungsberater Arbeit & Leben gGmbH,
Zweigstelle Rheinhessen-Nahe



Wie Unternehmen dabei unterstützt werden können, wenn Beschäftigten elementare Grundkenntnisse wie Lesen, Schreiben und Rechnen fehlen, erläuterte Marc Beer in seinem Vortrag. Er präsentierte Lösungsmöglichkeiten, wie Unternehmensleitungen von zeitintensiven Aufgaben effektiv und arbeitsplatzorientiert entlastet werden können, damit störungsfreie Betriebsabläufe gesichert, Mitarbeitende flexibel eingesetzt und Qualitätsverluste vermieden werden können. Desweiteren erklärte er in vereinfachter Form, welche Stufen von funktionalem Analphabetismus es gibt und woran man sie erkennen kann. Denn oft versuchten Mitarbeitende zu verbergen, dass sie Rechtschreibschwächen haben. Was aber bspw. problematisch werden kann, wenn der betreffende auf eine andere Jobposition wechselt.

Weitere Informationen zu dem Projekt finden Sie unter www.arbeit-und-leben.de/gefoerderte-projekte/basiskom.html



**Präsentationsfolien „Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Qualifizierung“
(folgende Seiten)**



Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Qualifizierung

BVMW Meeting Mittelstand am 28.6.2016
Marc Beer (M.A.)
Prozessberatung und Bildungsmanagement bei ARBEIT & LEBEN gGmbH

© BVMW

Vortrag BVMW – Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Grundbildung



Inhaltliche Schwerpunkte

- Input funktionaler Analphabetismus und Grundbildungsbedarf im betrieblichen Kontext
- Umsetzung von arbeitsplatzorientierten Maßnahmen – Allgemeines
- Umsetzung von arbeitsplatzorientierten Maßnahmen – Praxiserfahrungen von Prozessdurchführenden, Lehrkräften und Teilnehmenden



Vortrag BVMW – Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Grundbildung

a. Funktionaler Analphabetismus?

Alpha-Level 1 → Herausforderung Wort
Alpha-Level 2 → Herausforderung Satz
Alpha-Level 3 → Herausforderung Text
Alpha-Level 4 → Herausforderung Orthographie



Vortrag BVMW – Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Grundbildung

a. Analphabetismus im Erwerbsleben I

Alpha-Level 1 → 0,3 Mio. der erwerbsfähigen Bevölkerung
Alpha-Level 2 → 2,0 Mio. der erwerbsfähigen Bevölkerung
Alpha-Level 3 → 5,2 Mio. der erwerbsfähigen Bevölkerung
Alpha-Level 4 → 13,3 Mio. der erwerbsfähigen Bevölkerung

20,8 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter haben z.T. erhebliche Defizite beim Lesen und Schreiben, jedes Level ist eine Zielgruppe für sich, bes. relevant aber Level 1-3



Vortrag BVMW – Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Grundbildung

a. Analphabetismus im Erwerbsleben II

- 57% der funktionalen Analphabeten sind erwerbstätig (4,3 Mio.),
- meist vollzeitbeschäftigt
 - oft un- oder angelernt und mit geringem Einkommen
 - überproportional in folgenden Branchen anzutreffen: Gastronomie und Hotel, Baugewerbe, Transport- und Fracht, produzierendes Gewerbe, Reinigung, Lagerhaltung, Garten- und Landschaftspflege, Gebäudebetreuung und Einzelhandel
 - Ebenso in Mangel- und Engpassberufen



Vortrag BVMW – Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Grundbildung

a. Analphabetismus im Erwerbsleben III

Versteckt, unsichtbar, egal oder toleriert?

Versteckt: Vermeidungsstrategien, Scham und Angst

Unsichtbar/egal: Lesen und schreiben nicht relevant, keine notwendige Grundkompetenz, literarischer Lesebegriff

Toleriert bzw. akzeptiert: etwaige Defizite sind bekannt, Sensibilisierung hat teilweise stattgefunden, Symptome werden behandelt, es erfolgen Hilfestellungen im kollegialen Umfeld



Vortrag BVMW – Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Grundbildung

b. Umsetzung von arbeitsplatzorientierten Maßnahmen – Allgemeines

Einige Vorteile von Grundbildungsmaßnahmen für die AG/innen:

- Steigerung der Produktivität
- Verbesserte Kundenbetreuung → höhere Zufriedenheit
- Ressourceneinsparungen (Manpower und Material)
- Erhöhung von Mitarbeiterzufriedenheit und –bindung
- Verbesserte Außendarstellung
- Verbesserung der Arbeitssicherheit



Vortrag BVMW – Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Grundbildung

b. Umsetzung von arbeitsplatzorientierten Maßnahmen – Allgemeines

Einige Vorteile von Grundbildungsmaßnahmen für die AN/innen:

- Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeiten
- Erhalt/Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
- Aktivere und effektivere Kommunikation (mdl. und schriftl.)
- Abbau von Lernängsten
- Nachhaltigkeitsaspekt
- Entlastung der Kollegen/Kolleginnen



Vortrag BVMW – Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Grundbildung

c. Umsetzung von arbeitsplatzorientierten Maßnahmen – Praxiserfahrungen von Prozessdurchführenden, Lehrkräften und Teilnehmenden

Bewährte Vorgehensweise bei Grundbildungsangeboten:

1. Genaue Anamnese im Vorfeld
2. Transparente Kommunikation mit allen Beteiligten und Authentizität
3. Kontextnahes Material und flexible Lehrpläne



Vortrag BVMW – Grundbildung und arbeitsplatzorientierte Grundbildung

c. Herausforderungen in der Praxis - Einzelsetting

- Intensität der Maßnahme – Motivation
- TN wird exponiert
- Unterschiedliche Erwartungshaltungen
- Finden und Formulieren der Lernziele
- Lernatmosphäre, Rücksichtnahme Betriebsabläufe
- Freistellung des TN
- Individuelle Abstimmung von Inhalten, Methodik, Lerntempo und Relevanz

Dokumentation



Vortrag BVMW – Grundbildung und
arbeitsplatzorientierte Grundbildung

c. Herausforderungen in der Praxis - Gruppensetting

- Heterogenität der Gruppe hinsichtlich
 - Alpha-Level, Herkunft, Alter, betriebliche Anforderungen, Motivation, Lernprogression, Defizitanordnung
- Zeitfaktor, Kosten und Freistellung
- Unterrichtsgestaltung und Methodik
- Formulierung und Evaluation von individuellen Lernzielen
- evtl. Stigmatisierung als Gruppe von „Analphabeten“



Vortrag BVMW – Grundbildung und
arbeitsplatzorientierte Grundbildung

Positive Erfahrungen in der Durchführung

- sehr positive Rückmeldungen aller Beteiligten
- signifikante Verbesserungen in verschiedenen Bereichen
- Hohe Motivation der TN/innen
- Sensibilisierung anderer möglicher TN
- Motivierung der TN, sich Inhalte im Selbststudium anzueignen



Vortrag BVMW – Grundbildung und
arbeitsplatzorientierte Grundbildung

Maßnahmenkatalog für Zielgruppen im Grundbildungsbereich



Vortrag BVMW – Grundbildung und
arbeitsplatzorientierte Grundbildung

Herzlichen Dank für ihre Aufmerksamkeit

Für etwaige Fragen stehe ich ihnen gerne zur
Verfügung:

Marc Beer
m.beer@arbeit-und-leben.de

06131-6108342

3. Vortrag „Mitarbeiter-Coaching – Wann ist es angebracht, wie führt es zum Erfolg?“

Martina Frank erläuterte, wie Mitarbeiter-Coaching als Alternative zur Kündigung eingesetzt werden kann, wenn die Chemie zwischen Beschäftigten und der Unternehmensführung nicht mehr stimmt. Sie betonte die Notwendigkeit, Coaching nicht als „Reparaturbetrieb“, sondern als Unterstützung für die Mitarbeitenden einzusetzen, auch wenn es gut läuft. So werde eine positive Unternehmenskultur geschaffen, in der Coaching auch eingesetzt werden kann, wenn es Probleme gibt. Der Vortrag wurde mit Flipchart durchgeführt, weshalb es keine Präsentationsfolien dazu gibt.

Einen flankierenden Blog-Artikel von Martina Frank können sie einsehen unter <http://umsetzungspower.de/b/16/68/tipps-fuer-fuehrungskraefte>



4. Befragung der Referenten/-innen und Get together



Direkt im Anschluss an die Vorträge kamen alle Referenten/-innen auf die Bühne und stellten sich den Fragen des Moderators Herrn Volz (BVMW) und dem Publikum. Hierbei wurde deutlich welche Resonanz die Themen erfuhren, denn zu allen drei Referenten gab es eine Reihe interessanter Fragen, die kompetent beantwortet werden konnten. Der Tradition des BVMW Rheinhausen-Nahe e.V. folgend bedankte sich Herr Volz bei den Referenten mit kleinen Gastgeschenken. .



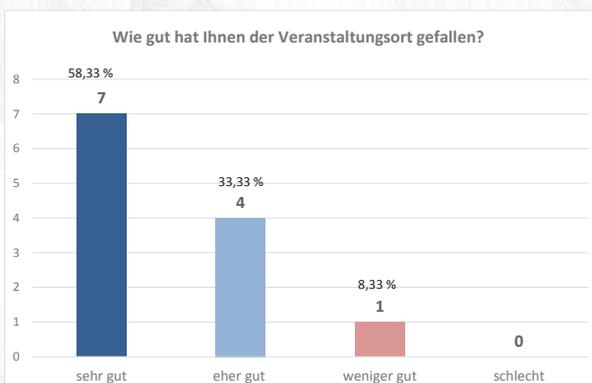
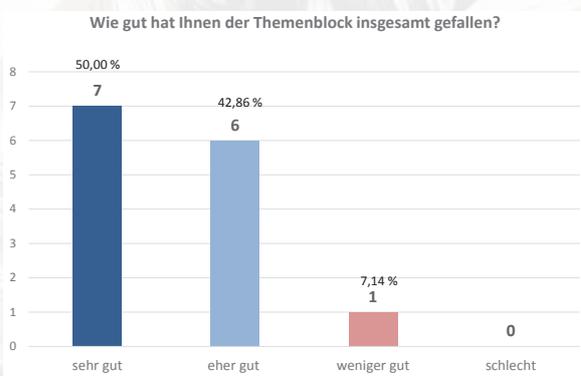
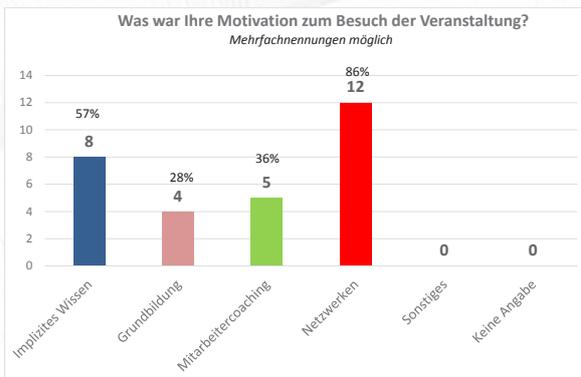
Im Anschluss fand das für das Netzwerken so wichtige „Get together“ auf der Dachterrasse der FAW g GmbH statt, zu dem köstliches Fingerfood und Getränke serviert wurden. Dies und das angenehme Wetter trugen sehr zur positiven Atmosphäre unter den Teilnehmern bei.



Meeting Mittelstand 4



5. Bewertung der Veranstaltung



Zur Evaluation der Veranstaltung - gemäß den ESF-Regularien sollen 75 % der Teilnehmenden ihr Informationswissen steigern - wurde den Teilnehmenden Fragebögen zur Bewertung der Veranstaltung ausgeteilt. Immerhin 14 auswertungsfähige Bögen konnten entgegenommen werden, die den während der Veranstaltung wahrgenommen Eindruck erfreulicherweise widerspiegeln können. Sowohl die Referenten bzw. die Referentin als auch Veranstaltungsort und -Organisation wurden Bestnoten zugeteilt. Die Ergebnisse werden auszugsweise hier abgebildet.

Desweiteren wurden Anregungen und Tipps für Themen auf Folgeveranstaltungen gegeben, die durch das Projektteam und dem BVMW Rheinhessen-Nahe für die künftigen Meeting Mittelstand aufgegriffen werden.