

EDV und deren Möglichkeiten hat, würde wohl kaum solche Zeichnungen in angemessener Geschwindigkeit realisieren können.

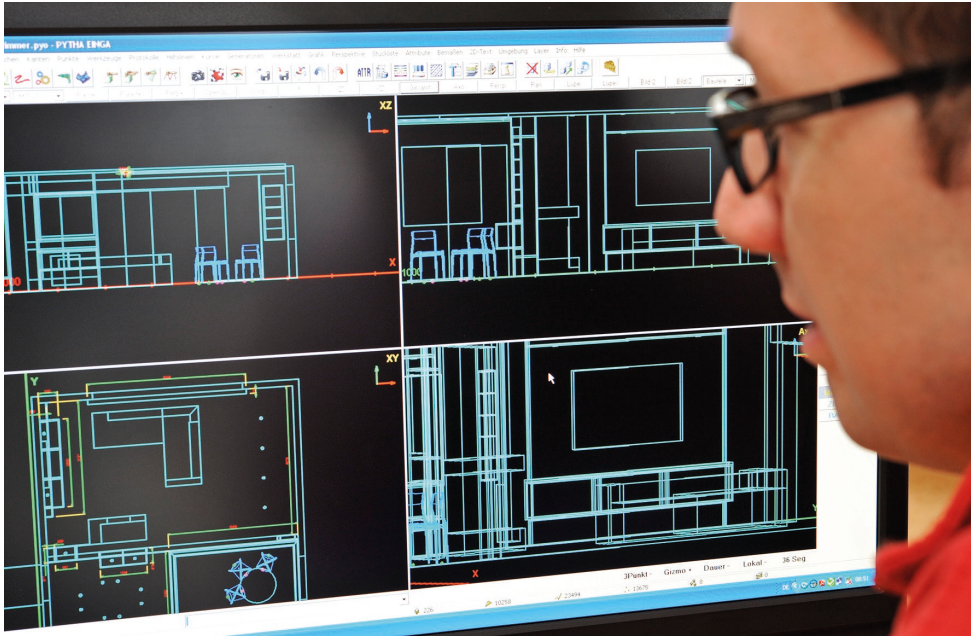


Foto: Udo Herrmann

Praxistipp

Arbeite daran, die Stärken von dir und deinen Mitarbeitern zu verbessern. Das kostet weniger Energie und Zeit, als die Schwächen in Stärken zu verwandeln.

Sorge dafür, dass die Mitarbeiter alle Werkzeuge zur Verfügung gestellt bekommen, die sie sich für eine Verbesserung bei der Leistungserbringung wünschen.

8.6 Man lernt nie aus ...

Wie bereits erwähnt, sind die Veränderungen im Handwerk so rasant wie nie zuvor in der Geschichte. Und die Geschwindigkeit wird noch mehr zulegen. Veränderungen müssen von allen Beschäftigten im Betrieb als „Normalzustand“ betrachtet und verstanden werden! Großer Erfolg kommt durch Menschen, die ihn gestalten wollen. Kürzlich habe ich über das Thema mit Herrn Bergfeld diskutiert. Er berät Handwerksunternehmen zum Thema Personalentwicklung und ist Schulungsleiter beim Fachhandelsring, wo er Ansprechpartner für viele Handwerksunternehmer ist. Seine Prognose lautet: *„Im Handwerk wird es in absehbarer Zeit nicht nur Veränderungen geben, sondern Verwerfungen.“* Die Weiterbildung und Qualifikation von Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitern wird immer mehr zur Voraussetzung für betrieblichen Erfolg. Großkonzerne, Banken und innovative Mittelständler schicken ihre Mitarbeiter regelmäßig auf Weiterbildungen. Handwerker dagegen nur, wenn gerade einmal Zeit dazu ist. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass die Planung von Fortbildungsmaßnahmen in einem Team mit 2 bis 20 Mitarbeitern recht schwer zu bewerkstelligen ist.

Die Veranstalter bekommen dann kurzfristige Absagen wie: *„Ich wollte kommen, aber es gab beim Kunden einen Wasserschaden!“*. *„Ich kann nicht, die Heizung unseres wichtigsten Kunden ist ausgefallen!“*. *„Ich hatte es vor, aber es gab Probleme auf der Baustelle ...“*. Der Handwerksalltag ist mittlerweile geprägt von Überraschungen und Planänderungen. Dennoch muss es gelingen, Weiterbildungen für alle als festen Bestandteil des Jahres in den handwerklichen Alltag zu installieren. Die Schulungsangebote von Industrie, Großhandel, Handwerkskammern etc. sind vielfältig. Von A wie Angebotserstellung über Befestigungstechnik, Handwerker-Knigge, Kommunikation, Ladungssicherung, Staubschutzmaßnahmen, Verbraucherschutzgesetz bis hin zu Z wie Zeiterfassung werden zu allen Themenbereichen Vorträge, Seminare und Workshops angeboten. Eine Schulung je Mitarbeiter und Jahr halte ich für das Minimum. In unserem Betrieb können sich die Mitarbeiter ihr Thema selbst aussuchen. Im Jahresmitarbeitergespräch sprechen wir über geeignete Seminare, die zum Aufgabengebiet des Kollegen passen und dazu beitragen, seine Stärken weiter auszubauen. Termin, Thema und Teammitglied werden in die Weiterbildungsliste eingetragen. Anschließend erfolgt die Seminarbuchung, die Organisation der Fahrt und Übernachtung, aber auch die Vertretung durch Kollegen während der Abwesenheit.

Beispiel „Weiterbildungsplan“

Mitarbeiter:	Dauer:	Kosten/€:
Ort:	Veranstalter:	
Thema:		
Mitarbeiter:	Dauer:	Kosten/€:
Ort:	Veranstalter:	
Thema:		
Mitarbeiter:	Dauer:	Kosten/€:
Ort:	Veranstalter:	
Thema:		

Nach Abschluss der Weiterbildung und Rückkehr im Unternehmen sind die Mitarbeiter dazu angehalten, das Erlernte sowie die Schulungsunterlagen an das ganze Team weiterzugeben. Dafür werden Zeiten eingeplant, an denen alle betreffenden Kollegen anwesend sein können. Weil die Seminarteilnehmer wissen, dass sie die Lerninhalte anderen weitergeben sollen, ist eine zusätzliche Motivation für eine aufmerksame Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme gegeben. Besonders gut funktioniert diese Art des Wissenstransfers bei Produktneuheiten und neuen Verarbeitungstechniken. Die Schwemme von neuen Produkten für das Handwerk ist mittlerweile enorm und so vielfältig wie noch nie. Deshalb ist die Verteilung der Informationsbeschaffung auf mehrere Schultern eine sinnvolle und kostensparende Vorgehensweise. Das Unternehmen bekommt großen Input bei überschaubarem und tragbarem Aufwand. So profitieren alle, selbst wenn nur ein Mitarbeiter zur Schulung war. Mitarbeiter im Handwerk sollten gegenüber Fortbildungsmaßnahmen eine andere Einstellung an den Tag legen. Dazu gehört zum Beispiel auch, sich mit einer Fachzeitschrift zu beschäftigen, die das Unternehmen den Mitarbeitern zur Verfügung stellt. 20 Jahre als Geselle im Beruf ohne Fortbildung führen dazu, dass der Wert der Arbeitskraft für das Unternehmen sinkt. Es ist Aufgabe des Betriebsinhabers, das zu kommunizieren und in das Bewusstsein der Mitarbeiter zu transportieren. Jeder sollte es sich wert sein, mindestens 16, besser 40 Stunden im Jahr in seine Qualifikation zu investieren. Das kann nicht nur Aufgabe des Arbeitgebers

sein. Menschen, die nicht bereit sind, sich weiterzubilden, die jede Veränderung negativ betrachten, die augenscheinlich nur auf ihren eigenen Vorteil bedacht sind, werden auf Dauer untragbar für ein Unternehmen. Das Handwerk braucht Typen, die sich dafür einsetzen, was das Beste für den Betrieb, das Team und den Kunden ist.

Ich halte es für angemessen und empfehlenswert, dass der Betrieb die vollen Seminarkosten inkl. Nebenkosten wie An- und Abreise und Übernachtung trägt. Die Investition der Zeit allerdings ist aus meiner Sicht der Beitrag eines jeden Mitarbeiters, um sich selbst fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Schließlich steigt so auch der Marktwert der eigenen Person. Fehlt diese Bereitschaft komplett und der Mitarbeiter bleibt dadurch über Jahre stehen – in einer Zeit, in der sich Kunden und die Welt um die Betriebe herum massiv verändern – so ist das keine zeitgemäße Einstellung gegenüber seinem Arbeitgeber. Vielleicht bedarf es nur eines Gesprächs, um den Mitarbeiter zu ermuntern, regelmäßig auch an sich selbst zu arbeiten. Als Arbeitskraft für einen Handwerksbetrieb besonders wertvoll sind Mitarbeiter, die nicht einen Arbeitsplatz suchen, sondern jene, die eine Aufgabe möchten, in der sie sich verwirklichen können. Motivation von außen beim Weiterkommen durch Fortbildung ist bei diesen Arbeitskräften nicht erforderlich.

8.7 Ein System von gestern für Talente von morgen?

Ich habe drei Kinder. Sie erzählen viel von ihren Erlebnissen in der Schule, wenn sie nach Hause kommen. Grundschule, Realschule, Gymnasium, Berufsschule – echt spannend, was da so alles berichtet wird. Mittlerweile habe ich den Eindruck, dass unser Schulsystem und die Unterrichtsgestaltung den Anforderungen an die Zukunft der heranwachsenden Generation nicht mehr gerecht werden. Talente werden nicht entsprechend gefördert, da jedem Schüler unabhängig von seinen Begabungen ein „Einheitsschulstoffbrei“ vorgesetzt wird. Sicher ist eine Grundausbildung in den elementaren Fächern alternativlos, aber zum geeigneten Zeitpunkt sollten Themen und Unterrichtsmethoden an den jungen Menschen und an den Anforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes ausgerichtet werden. Anstatt die Motivation zu rauben, braucht es dringend Instrumente, die Lust auf das Lernen machen. Da sich heute mit jedem Handy alle gewünschten Informationen in kürzester Zeit beschaffen lassen, wäre es deshalb sinnvoll zu lehren, wie man schnell und sicher aus der Fülle von Wissen die richtigen Inhalte filtern kann. Wie löse ich mein aktuelles Problem? Was bringt mich persönlich weiter? Wo finde ich geeignete Partner für mein Vorhaben? Welches Netzwerk trägt zu meinem Erfolg bei? Diese Fragen in den Schulen zu beantworten halte ich für wesentlich zielführender, als das stumpfe Auswendiglernen von Lehrstoffen, die vielleicht schon vor 30 Jahren erstellt und in den Schulen

eingeführt worden sind. Unser Schulsystem wird gerade von der modernen Zeit überholt und abgehängt. Kürzlich haben die Schüler des örtlichen Gymnasiums im Unterricht ihrem Lehrer einen Streich gespielt. Als dieser eine Präsentation mit dem Beamer machen wollte, wunderte er sich, dass ständig das Bild ausfiel. Von den Schülern wurde er gefragt, ob das jetzt ein Hörbuch sei, das er gerade vorspielen möchte. Die Stunde verging, ohne dass der Film gezeigt werden konnte. Einige Jungs hatte eine App geladen, die als universale Fernbedienung für eine Vielzahl von technischen Geräten einsetzbar ist. Kurz vor dem Unterricht hatten sie die App mit dem Beamer gekoppelt und konnten so von beliebiger Stelle des Klassenzimmers aus das Gerät steuern. Am Ende der Stunde bekam dann die Lehrkraft Nachhilfe von der Klasse. Das ist ein Beispiel, welches zeigt, wie schnell moderne Techniken bisherige Methoden infrage stellen.

Meine Kinder hatten als Abc-Schützen einen langen Schulweg, auf dem sie einen für Körpergröße und Körpergewicht unverhältnismäßig schweren Schulranzen tragen mussten. Sie klagten oft während der Hausaufgaben über Rückenschmerzen. Wie einfach wäre es heute, alle benötigten Schulbücher in der neuesten Version auf ein Tablet oder Kindle zu speichern. Alles dabei, Lesezeichen an aktuellem Stoff, Updates mit neuen Lerninhalten in Echtzeit. Mit einem Klick könnten alle Lerninhalte in jede beliebige Sprache der Erde übersetzt werden. Dies würde sicherlich für viele Immigranten den Einstieg in die Bildung, Ausbildung und Weiterbildung viel einfacher machen. Kein Einbinden der Bücher mit Plastik beim Start ins neue Schuljahr, Einsparung von Ressourcen und Kosten beim Druck, Behalten aller Bücher und Notizen im Speicher des Gerätes. Bei der Erledigung von Hausaufgaben oder bei der Nachhilfe wären auf den aktuellen Lehrstoff abgestimmte E-Learning-Plattformen ein hilfreiches und förderndes Werkzeug in einem zeitgemäßen Schulsystem.

Es bleibt zu hoffen, dass sich unsere Bildungsverantwortlichen zukünftig intensiver mit den Möglichkeiten des modernen Lernens beschäftigen und schnell entsprechende Weichen für die zeitgerechte Förderung von Talenten in unseren Schulen stellen.

8.8 Weiterbildung online, zu jeder Zeit, an jedem Ort

Nachfolgend ein Zitat von 1928 auf dem Lehrbrief der Handwerkskammer Unterfranken zur bestandenen Schreiner-Gesellenprüfung von Willi Herrmann (Bruder meines Großvaters):

*Wer soll Meister sein, der was ersann.
Wer soll Geselle sein, der was kann.
Wer soll Lehrling sein, jedermann!*

Mittlerweile gibt es im Web brillant produzierte Trainings für alle Arbeits- und Lebensbereiche. Der große Vorteil von Onlinekursen und Webinaren liegt darin, dass diese Art der Fortbildung immer und überall möglich ist; vom Englischkurs über Mitarbeiterführung bis hin zur Konfliktbehandlung. Bei Pink University z. B. gibt es zu jedem Themenbereich ein kostenfreies Probevideo, bei dem man sich einen Eindruck über den Referenten und sein Thema machen kann.

Wem das gefällt, der bucht dann einfach ein komplettes Training, das beispielsweise aus zehn einzelnen Lerneinheiten besteht, die jeweils acht bis 15 Minuten dauern. Sofort nach Kauf ist die Schulung in der Onlinebibliothek verfügbar. Am Ende werden Lernfragen gestellt, und der Teilnehmer bekommt einen Teilnahmenachweis zugesandt. Bei Webinaren ist man live bei einem Training dabei. Jeder kann aktiv mitarbeiten, Fragen stellen und mit der Lehrkraft und weiteren Teilnehmern diskutieren. Besonders spannend ist die Teilnahme an sogenannten „Mastermind-Gruppen“. Sie finden z. B. in Form einer Telefonkonferenz oder im Chat von Skype statt. Dabei sitzt ein Teilnehmer nach der Vorstellungsrunde (online) auf dem „heißen Stuhl“ und schildert sein Problem, seine aktuellen Aufgaben oder Vorhaben. Der Reihe nach bekommt er dann dazu Feedback von den anderen Personen am Telefon oder Monitor. Besonders, wenn Menschen aus ganz verschiedenen Berufen, Unternehmen oder Tätigkeitsfeldern kommen, werden neue Denkansätze, Sichtweisen und Vorschläge eingebracht, die alle Teilnehmer voranbringen können.

Meiner Ansicht nach gewinnen E-Learning-Plattformen nicht zuletzt durch die Einsparung von Reisekosten, vor allem aber durch die enorme Zeiterparnis für den Betriebsinhaber und seine Mitarbeiter schnell an Bedeutung.

Praxistipp

Nutz E-Learning zur eigenen Weiterbildung und für dein gesamtes Team. Hol dir z. B. als Teilnehmer einer Mastermind-Gruppe neue Impulse für zukünftige Vorhaben.