

Presseinformation

Projekt: LeMaK - Lernprozessberatung für Unternehmer/innen und Beschäftigte zur Optimierung der Marktgängigkeit von kleinen Unternehmen

(01.11.2005 bis 31.10.2007)

Projektträger:

IMPULSE. Agentur für Projektentwicklung und –management, Dortmund

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund

Projektpartner:

Einzelhandelsverband Westfalen-Mitte, Dortmund

Betriebliche Lern- und Arbeitskultur

Projekt hilft kleinen Unternehmen, das „Lernen zu lernen“

„Wir haben in dem Projekt viel gelernt und erfolgreich an unseren Strukturen gearbeitet. Unser Qualitätskreis dauert heute nur noch halb so lang und arbeitet trotzdem effektiver.“
Jürgen Hinkelmann, Geschäftsführer der Dortmunder Bäckerei Grobe, weiß um die Bedeutung ständiger betrieblicher Verbesserungen. Wie viele andere kleine und mittlere Unternehmer muss auch er „das Rad jeden Tag neu erfinden“. Die heutige Marktentwicklung verlangt diesen Betrieben eine ständige Anpassungs- und Veränderungsfähigkeit ab, wenn sie ihre Marktposition behaupten und dauerhaft sichern wollen.

Der Schlüssel dazu, betont Dr. Wilm Schulte vom Einzelhandelsverband Westfalen-Mitte, ist regelmäßige Weiterbildung. Motivierte und gut qualifizierte Mitarbeiter seien „der wichtigste Faktor für den Erfolg“. Mehr als anderswo komme es in diesen Betrieben auf jeden einzelnen an. Vorhandene Fähigkeiten müssten optimal genutzt und auf dem neuesten Stand gehalten werden. Doch finde fachliche Weiterbildung in Kleinunternehmen eher selten statt – aus Kostengründen oder weil die Notwendigkeit nicht gesehen wird.

Das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt daher Maßnahmen zur Stärkung der Weiterbildungsbereitschaft gerade in Kleinbetrieben. Ein solches Projekt ist LeMaK, in dem 7 kleine und mittlere Handels- und Dienstleistungsunternehmen des Großraums Dortmund /

Unna gemeinsam „Lernen zu lernen“. LeMaK ist ein Projekt der Dortmunder Projektagentur IMPULSE und des Büros für berufliche Bildungsplanung (bbb), das vom Einzelhandelsverband unterstützt wird.

Weiterbildung „rechnet sich“. Um dies den Unternehmen zu demonstrieren, setzte das Projekt an konkreten betrieblichen Problemstellungen an. Nicht selten spüren alle Betriebsangehörigen, dass „Sand im Getriebe“ ist, ohne die Ursachen benennen und eine Lösung finden zu können. Die Projektmitarbeiter analysierten gemeinsam mit den Beteiligten die Arbeitsprozesse, arbeiteten die Ursachen der Reibungsverluste heraus und verringerten sie durch interne Umorganisation. Bereits dadurch „lernten“ die Betriebsangehörigen ihre Abläufe und die eigenen Möglichkeiten besser kennen und verstehen. Für Wolfgang Thönes von der Dortmunder Litfass-Buchhandlung etwa war es „sehr wichtig, sich die alltäglichen Prozessabläufe noch einmal bewusst zu machen. Der gemeinsame Blick auf die Arbeitsprozesse hat uns Fehlerquellen, aber auch Potenziale bewusst gemacht“. Anschließende passgenaue Qualifizierungen führten den Beteiligten vor Augen, dass ständiges „Lernen“ im weitesten Sinne ein wichtiger Beitrag zur Lösung ihrer betrieblichen Alltagsprobleme ist.

Doch damit nicht genug. Viele Führungskräfte und Mitarbeiter/innen kleinerer Unternehmen besitzen Kenntnisse und Fertigkeiten, die im betrieblichen Alltag kaum oder gar nicht genutzt werden. Diese Fähigkeiten wurden ermittelt und anschließend direkt in die betriebsinterne „Projektarbeit“ eingebunden. Beispiele sind Sprachkenntnisse, organisatorische Fähigkeiten oder Führungstalente. Auf diese Weise „lernten“ die Unternehmen, die vorhandenen Potenziale besser zu nutzen und weiter zu entwickeln.

Die Folge waren zahlreiche betriebsinterne Strukturbesserungen. Jens Timmermann vom gleichnamigen Reisebüro in Unna etwa führte feste Verantwortliche für EDV und Marketing ein und installierte regelmäßige Treffen seiner Filialleiter. Der Erfolg zeigte sich umgehend: „Ich bin nicht mehr für alles alleine zuständig. Aufgabe und Zuständigkeiten sind verteilt. Projekte laufen heute professioneller. Verantwortung und Ablauf sind klar, und ich habe mehr Zeit für Leitungsaufgaben.“

Ute Kersting, Geschäftsführerin eines Blumenhandels, sieht die Unternehmensführung in der Pflicht, die Mitarbeiter/innen auch zum Mitdenken zu motivieren – im beiderseitigen Interesse: „Manche MitarbeiterInnen haben Angst, Fehler zu machen. Diese Angst müssen wir ihnen nehmen, wenn Sie aktiv und selbstständig arbeiten sollen.“



Alles in allem erwarben die Unternehmen die Fähigkeit, eine integrierte Lern- und Arbeitskultur zu schaffen, die einen direkten Beitrag zur wirtschaftlichen Stabilisierung leistet. Noch einmal Wolfgang Thönes: „Wenn man so will, sind wir jetzt eine lernende Organisation. Lernen passiert täglich und ganz praktisch entlang der betrieblichen Aufgaben. Und diese Beteiligung und das Mitdenken der Mitarbeiter stärken die Arbeitszufriedenheit.“ Dies gerade bei Kleinunternehmen erreicht zu haben, profiliert LeMaK als Modell weit über die Region Dortmund / Unna hinaus.



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds



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



Das Projekt von der EU und
dem Land Nordrhein-
Westfalen gefördert.