

Veranstaltungsbericht 3. Konsortiumstreffen des ENWIBE – Projektes



Auf Anregung von Dr. Volker Schütte (Projektträger DLR) fand unter reger Beteiligung von Unternehmensvertretern der Firma Habermaaß und der teilnehmenden Vertreter der Projektpartner ZNL TransferZentrum für Neurowissenschaften und Lernen ,IAO Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation und etz Elektro Technologie Zentrum Stuttgart am 21. Juli 2011 in Bad Rodach bei der Habermaaß GmbH das 3. Konsortiumstreffen des ENWIBE –Projektes statt. Hauptziele des Tages waren:

- das Kennenlernen des Unternehmens und der Mitwirkenden im Projekt
- die Vorstellung der Meilensteine im Projekt / Status der Projektarbeit
- Erfahrungsaustausch – Erkenntnisse – Reaktionen – Informationen zur Umsetzung von der Theorie in die Praxis

Nach der Begrüßung von Beate Kern (Leiterin der Arbeitsgruppe Betriebliches Lernen im ZNL und Verbundkoordinatorin des Enwibe- Projektes) , Martin Klement (Personalentwicklung HABA-Firmenfamilie) und Dr. Volker Schütte , der im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung begrüßte, erfolgte zunächst eine Werksführung , um die Arbeitswelt des Unternehmenspartners erleben zu können.

Eindrücke von der Werksführung – Projektmitarbeitende sind fasziniert !





Danach erfolgten die wissenschaftlichen Statusberichte der Verbundpartner, angereichert durch die konkreten Informationen zur Vorgehensweise in der Praxis, die der Entwicklungsbegleiter Herr Friedebach gab. Besonders die Übertragung der wissenschaftlichen Modelle in Gespräche mit Mitarbeitenden und die „Übersetzungsarbeit“ von Herrn Friedebach stießen auf großes Interesse.

In einer engagierten Diskussion wurden am Nachmittag bisherige Erfahrungen aus der Praxis mit weiteren Vertretern des Unternehmenspartners (Norbert Hellmanns, Geschäftsleiter Personal, Norbert Kemper, Leiter Produktion , Martin Klement, Personalentwickler, Christine Vollmer, Personalleiterin und Michael Friedebach, Entwicklungsbegleiter bei der Haba-Firmenfamilie) ausgetauscht.

Unter anderem wurde über folgende Fragen diskutiert:

- Trägt das Konzept zu einer Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität bei ?
- Leistet das Konzept Enwibe einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Unternehmen?
- Welche konkreten Beobachtungen werden hinsichtlich Eigeninitiative bei den Mitarbeitern gemacht ?
- Wie wurden Führungskräfte über das Projekt informiert ?
- Wie wurde im Unternehmen über Enwibe informiert ?
- Welche Einsatzmöglichkeiten / weiteren Einsatzfelder sind für das Konzept der Entwicklungsbegleitung denkbar?

Herr Hellmanns wünscht sich die Fortführung des ENWIBE- Konzeptes für Produktionsmitarbeiter. Für Führungskräfte sieht Herr Kemper langfristig auch Einsatzmöglichkeiten eines Entwicklungsbegleiters. Momentan steht jedoch die Datensammlung für eine begleitende Evaluation im Vordergrund, um mit Hilfe der gewonnenen Erkenntnisse eine nachhaltige Verankerung sicher zu stellen.

Eine kleine Kostprobe an Zitaten aus der Diskussion :

„Was gelebt wird, wird gelernt“ (Beate Kern)

„Wichtig ist es, die Balance zu finden zwischen Freiraum (Kreativität) und Struktur, die Mitarbeiter brauchen, um erfolgreich zu arbeiten“ (Norbert Hellmanns)

„Jetzt wandelt sich die Aufgabe der Führungskraft, die Führungskraft wird mehr Coach der Mitarbeiter " (Norbert Kemper)

„Das Erleben wird entscheidend sein – Ziel ist das Tun und mit gutem Tun erfolgreich zu sein“ (Norbert Hellmanns)

„Um der zunehmenden Flexibilität, die von den Kunden erwartet wird gerecht zu werden, benötigt man Flexibilität auf Seiten der Mitarbeiter. Für die teure Fertigung in Deutschland rücken die Mitarbeiter zunehmend stärker in den Fokus und sind entscheidender Erfolgsfaktor“ (Martin Klement)