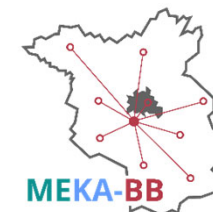


Fachforum Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung

15. Juni 2022 - Dokumentation



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Langfristige Begleitung durch Externe: Das Beispiel der Firma Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Stefanie Sarnoch – Geschäftsführerin der Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Fachforum „Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung“ am 15.06.2022

Stefanie Sarnoch, Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Der Betrieb – Pulverlackierung Sarnoch GmbH

- Handwerksbetrieb
- Arbeit an Maschinen steht im Vordergrund (z.T. komplexe Maschinen)
- Ca. 30 Mitarbeitende, ca. die Hälfte sind ungelernt, einige Auszubildende (Verfahrensmechaniker:in für Beschichtungstechnik), mittleres bis niedriges Lohnniveau
- Stefanie Sarnoch ist seit 2010 in den Betrieb sukzessive eingestiegen und hat ab 2015 die Geschäftsführung mit übernommen, seit einigen Jahren ist sie Inhaberin und Geschäftsführerin
- Guter Übergabeprozess vom Vater zur Tochter, aber gerade im Personalbereich unterschiedliche

Handhabung > Vater: Patriarchale Führung, Tochter: Mitarbeitende mit in Prozesse einbinden

Herausforderungen ab 2015

- wachsendes Unternehmen mit zunehmendem Bedarf an Mitarbeitenden
 - Eigenverantwortung und Mitgestaltung der Mitarbeitenden fördern
 - Mitarbeitende in neuen Tools schulen
 - veränderte kundenseitige Anforderungen (für u.a. die internen Prozesse spezifiziert sein mussten) > neue Technik, neue IT
- > Bedarf an externer Beratung und Unterstützung in vielfältigen Bereichen

Stefanie Sarnoch, Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Unterstützung im Rahmen der Weiterbildungsinnovatoren

- Zwei- oder dreimal wurde eine kleine Runde gebildet (5-6 Mitarbeitende, u.a. der frisch ausgelernte Mitarbeiter) > kleine Wissenshäppchen (z.B. wie man anderen Wissen vermittelt) wurden in max. vier Stunden vermittelt verbunden auch mit dem Auftrag, das neu gelernte Wissen an die Kolleg*innen weiterzugeben
- zum besseren (betriebsinternen) Verständnis als „Auskennerschulung“ benannt
- Austausch mit anderen an den Weiterbildungsinnovatoren teilnehmenden Betrieben war besonders wichtig, weil darüber auch Ideen und Anregungen zutage kamen, die Mitarbeitermotivation unabhängig von monetärer Wertschätzung aufgriffen (Obstkorb z.B.)
- Teamleiter-Ebene wurde eingeführt > regelmäßige Teamleitersitzungen
- Betriebsrat wurde gebildet (für KMU eher untypisch)

Stefanie Sarnoch, Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Unterstützung im Rahmen von Profi WB

- Akku-Kurzcheck (zweites Mal durchgeführt) > dieses Mal mit dem Fokus auf den Schichtbetrieb
- Zusammenarbeit der einzelnen Schichten war problematisch/ nicht gegeben
- Workshop mit den Mitarbeitenden aus den einzelnen Schichten > Probleme konnten offen angesprochen werden > daraus hat sich noch einmal eine kleinere Arbeitsgruppe aus der Produktion gebildet, die der Frage nachgegangen ist, was genau an Unterstützung benötigt wird
- Daraus ist das Projekt „Schichtübergabeprotokoll“ hervorgegangen: Eine App, in der alles Wichtige der jeweiligen Schicht standardisiert dokumentiert wird und unkompliziert übergeben werden kann
- Mitarbeitende waren in den Entstehungsprozess der App von Beginn an einbezogen, wodurch sich ihre Arbeit nun auch darin widerspiegelt > Akzeptanz des Produkts ist hoch

Stefanie Sarnoch, Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Erwartungen an die Unterstützung im Rahmen von MEKA-BB

- Ansprechbarkeit bei diversen Themen rund um Bildung/ Weiterbildung auch bei Themen, bei denen es nicht direkt auf der Hand liegt, dass Unterstützung von außen hilfreich sein könnte
- Tools bzw. einfach, schnelle Lösungen, die eingesetzt werden können
- Austausch über Unterstützungsangebote

Fazit

Regelmäßige Gespräche, das **Im-Austausch-Bleiben** über einen **langen Zeitraum** bringt zum einen

offensichtliche Unterstützung. Zum anderen haben wir auch schon oft erlebt, dass das auch Unterstützung in Bereichen zutage fördert, mit denen wir so nicht gerechnet haben. Das **gegenseitige Vertrauen** ist vorhanden, wir werden als Betrieb ernst genommen, unsere Probleme und Herausforderungen werden wahrgenommen und wir finden immer wieder **gemeinsame Lösungswege**, sei es in Form einer Schulung, Weiterbildung, Coaching oder sogar technischen Anwendung, die unsere Prozesse verbessert und die Mitarbeitenden qualifiziert. Wichtig dabei ist, dass **niedrigschwellige Ansetzen**, das **kontinuierliche und langfristige Dranbleiben** (von beiden Seiten), kurze Wege und schnelle Reaktionen.