

## PRESSEMITTEILUNG

### Mit einem Zielfoto zukünftige Kompetenzen sichern

**Bielefeld, 29.09.2010.** Hoch oben über den Dächern von Bielefeld trafen sich auf Einladung der Frost & Frisch Convenience GmbH, Bielefeld die Partner des Projektes FutureFood.NRW im Sky Office der Schüco Arena. Unter dem Titel „Lernort: Arbeitsplatz“ diskutierten Geschäftsführer und Beschäftigte der verarbeitenden Lebensmittelbranche Voraussetzungen und Methoden für die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten.

In einem waren sich alle Beteiligten einig: Motivierte und kompetente Mitarbeiter/Innen sind das Beste für ein Unternehmen. Wodurch können diese Kompetenzen weiterhin auf hohem Niveau gehalten und gefördert werden? Welche Weiterbildungsangebote sind die richtigen und wie integriert man diese in die laufenden Arbeits- bzw. Unternehmensprozesse? Wie motiviert man die Mitarbeiter/Innen für eine Qualifizierung?

Es sind oft mangelnde Lern- und Lehrbereitschaft sowohl auf Seiten der Mitarbeiter/Innen als auch von Vorgesetzten sowie fehlende geeignete Methoden in den Betrieben, die Hindernisse auf dem Weg zur „Lernenden Organisation“ bilden. Unternehmen entwickeln keine eigene Weiterbildungsstruktur und -kultur, Mitarbeiter/Innen stehen der Wissensweitergabe oft kritisch gegenüber. Ein Workshopteilnehmer betonte hierzu: „Ein Unternehmen muss sich erst einmal die Frage stellen, ob es überhaupt eine Weiterbildungskultur hat. Wird Bildung nur als Kostenfaktor gesehen, so hat man keine Weiterbildungskultur und auch keine Unternehmenskultur!“



Auf dem Weg zur „Lernenden Organisation“ haben die teilnehmenden Unternehmen unterschiedliche und manchmal auch ungewöhnliche Methoden entwickelt. Um den Qualifizierungsbedarf der einzelnen Beschäftigten zu ermitteln, führt ein Unternehmen regelmäßig im Jahr Zielvereinbarungsgespräche mit den Mitarbeitern/Innen durch. Fester Bestandteil ist die Vereinbarung von zwei Weiterbildungsmaßnahmen pro Jahr.

Darüber hinaus fertigen die Mitarbeiter auch Fotos an, um sich ihre Ziele und die dazu notwendigen Schritte unmittelbar vor Augen zu führen. So steht bei vielen zwischen dem obligatorischen Familienportrait und dem Tischkalender auch der sichtbar gemachte Ansporn und Anreiz auf dem Schreibtisch und der positive Effekt dieser Methode in der Bilanz.

In einem anderen Unternehmen wurde die Jobrotation eingeführt. Die Einarbeitung und kurzfristige Übernahme eines anderen Arbeitsbereichs steigert das Verständnis für die Abläufe und fördert somit langfristig einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Als eine weitere Möglichkeit, wie die Beschäftigten im Arbeitsprozess lernen, hat ein Unternehmen den „Wissensblitz“ eingeführt. Der Wissensblitz stellt in einer kurzen und knappen Lektion die entsprechenden Arbeitstätigkeiten anschaulich und mit Bildern hinterlegt dar.

Weiterbildung und Schulungen beinhalten nicht nur eine Holschuld, sondern auch eine Bringschuld. Weiterbildungsangebote der Unternehmen reichen nicht aus, die Beschäftigten müssen auch die Bereitschaft zur Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen mitbringen. Eine gelebte Lernkultur steigert die Begeisterung für das Unternehmen und für das eigene Tun auf Seiten der Mitarbeiter/Innen. Erst durch das Lernen können Veränderungsprozesse in Gang gesetzt werden. Schulungen (intern, extern), Mitarbeitergespräche und außergewöhnliche Methoden zur Steigerung von Motivation und Kompetenz benötigen Zeit und bedeuten letztendlich auch Kosten. Aber es lohnt sich, da die Investitionen in gut ausgebildete Mitarbeiter/Innen die Unternehmen langfristig stärken.

Das Fazit der Veranstaltung lautet daher: Der „Lernort: Arbeitsplatz“ beschränkt sich nicht auf die „lernenden Mitarbeiter/Innen“, sondern betrifft die Unternehmenskultur auf allen Ebenen, die „Lernende Organisation“ stärkt Lern- und Lehrfähigkeit sowie Lern- und Lehrbereitschaft im gesamten Unternehmen. Die am Projekt beteiligten Betriebe, die neue Wege und Methoden der Arbeits- und Lernkultur in ihre Abläufe integriert haben, profitieren davon und schauen auch in anderen Bereichen gern über den Tellerrand - oder über den Fotorahmen - hinaus.

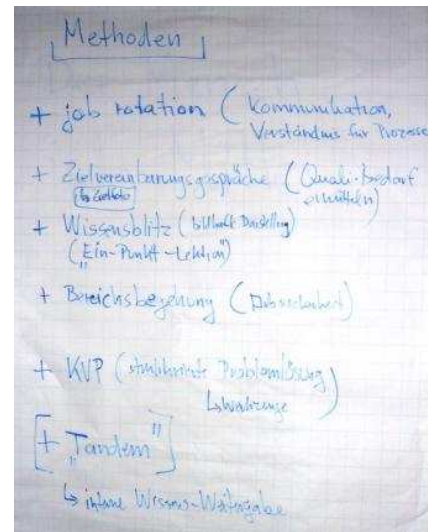
Das Projekt FutureFood.NRW wird von der innowise GmbH koordiniert, zusammen mit dem Food-Processing Initiative e.V. durchgeführt und von der Regionalagentur OstWestfalenLippe begleitet. Das Projekt wird mit Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

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



Nähere Informationen zum Projekt FutureFood.NRW erhalten Sie unter [www.futurefood.eu](http://www.futurefood.eu) und bei:

innowise GmbH  
Markus Schroll  
Bürgerstraße 15  
47057 Duisburg  
Tel.: 0203-39 37 640  
Email: [ms@innowise.eu](mailto:ms@innowise.eu)

Food-Processing Initiative e.V.  
Beate Kolkmann  
Herforder Straße 26-28  
33602 Bielefeld  
Tel.: 0521-986 40-0  
Email: [Beate.Kolkmann@foodprocessing.de](mailto:Beate.Kolkmann@foodprocessing.de)