Jetzt wird´s praktisch: Gemeinsame Fallarbeit



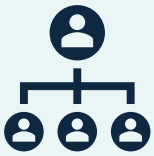
Ein mittelständisches Familienunternehmen in der Region Südthüringen, das sein 70-jähriges Bestehen feiert, will dem zukünftig bleibenden Fachkräftebedarf vorbeugen und sich für internationale Mitarbeitende öffnen. Weiter noch möchte die Geschäftsführung das Unternehmen als „Weltoffenes Unternehmen“ in der Region positionieren und weiß um die Wichtigkeit der interkulturellen Öffnung.

Das Unternehmen hat bisher noch kaum Erfahrung mit der Einstellung internationaler Beschäftigter und dem Geschäftsführer kommt zu Ohren, dass Teile der Belegschaft „skeptisch“ auf die Einstellung ausländischer Beschäftigter reagieren.

Knappe Skizze des Unternehmens und strukturelle Besonderheiten:

- Angestellt sind 150 Mitarbeiter:innen in einem international tätigen Familien-unternehmen
- Das Unternehmen fertigt Spezialteile im Bereich Automobil, die weltweit geliefert werden
- Die Mitarbeitenden sind überwiegend deutschsprachig, einige Mitarbeitende pendeln aus umliegenden Regionen
- Die Geschäftsführung hat in den letzten Jahren mehrmals gewechselt, zugleich sind einige Mitarbeiter:innen bereits seit 30 Jahren im Betrieb
- Gesucht werden Elektromechaniker, Ingenieure und Mitarbeiter:innen in der Fertigung
- Das Betriebsgelände wirkt eher funktional, der Eingangsbereich ohne Beschilderung wirkt wenig einladend
- Das Unternehmen ist im ländlichen Raum angesiedelt, strukturelle Herausforderung: mit ÖPNV ist das Betriebsgelände nicht / nur bis auf 6 km zu erreichen.

Gruppe 1 nimmt den



Organisationalen Fokus: Blick auf Unternehmensebene (Führungsebene) ein.



Adressiert aus organisationaler Sichtweise – im Sinne der Veränderungskurve – das Bedürfnis nach

- *Information, Transparenz, Kommunikation*.



Adressiert dabei auch das Bedürfnis nach *Zugehörigkeit*, also nach

- *Wertschätzung, Vorhersagbarkeit* und *Sicherheit*.

Stellt euch aus dieser Sichtweise folgenden Fragen

- Welche Anliegen stehen für uns im Mittelpunkt?
- Welche Veränderungen sind geplant?
- Warum müssen wir uns verändern?
- Wie stelle ich Arbeits-/Zeitausgleich für den Mehraufwand, den die Veränderung mit sich bringt, sicher?

 40 Minuten.

Kleiner Tipp: strukturiert euch die Zeit und verteilt die Rolle des:der „Zeitmanager:in“ innerhalb eurer Gruppe.



1. Sammelt auf einem Flipchart mögliche Antworten auf die Fragen und stellt Informationen bereit. Welche Orte und Kanäle sind gute Möglichkeiten zur Kommunikation?



2. Diskutiert: Was sind (eher) keine guten Argumente und welche Kommunikation eignet sich (eher) nicht?



3. Sammelt auf dem Flipchart: Welche Möglichkeiten gibt es, /was oder wer eignet sich, in einem zweiten Schritt *Emotionen aufzufangen* & zu *unterstützen*?

Gruppe 2 nimmt den



Fachlichen Fokus: Blick auf fachliche Kompetenzen /Qualifikation und Bedarfe) ein.



Adressiert aus fachlicher Sichtweise – im Sinne der Veränderungskurve – das Bedürfnis nach

- *Information, Transparenz, Kommunikation*.



Adressiert dabei auch das Bedürfnis nach *Zugehörigkeit*, also nach

- *Wertschätzung, Vorhersagbarkeit* und *Sicherheit*.

Stellt euch aus dieser Sichtweise folgenden Fragen

- Welche (fachlichen) Fragen und Erwartungen ergeben sich für uns mit der Veränderung?
- Wie können wir implizites Wissen (betriebliches Fachwissen, Wissen über Routinen und Abläufe) explizit und zugänglich machen?
- Welche Anforderung stellt der fachliche und sprachliche Mehraufwand an mich, den die Veränderung mit sich bringen könnte? Wie kann ich diesen erleichtern?

 40 Minuten.

Kleiner Tipp: strukturiert euch die Zeit und verteilt die Rolle des:der „Zeitmanager:in“ innerhalb eurer Gruppe.



1. Sammelt auf einem Flipchart mögliche Antworten auf die Fragen und stellt Informationen bereit. Welche Orte und Kanäle sind gute Möglichkeiten zur Kommunikation?



2. Diskutiert: Was sind (eher) keine guten Argumente und welche Kommunikation eignet sich (eher) nicht?



3. Sammelt auf dem Flipchart: Welche Möglichkeiten gibt es, /was oder wer eignet sich, in einem zweiten Schritt *Emotionen aufzufangen* & zu *unterstützen*?

Gruppe 3 nimmt den



Kollegialen / sozialen Fokus: auf die Bedarfe und Bedürfnisse der ansässigen Belegschaft und neuen Mitarbeitenden ein.



Adressiert aus kollegialer Sichtweise – im Sinne der Veränderungskurve – das Bedürfnis nach

- *Information, Transparenz, Kommunikation*.



Adressiert dabei auch das Bedürfnis nach *Zugehörigkeit*, also nach

- *Wertschätzung, Vorhersagbarkeit* und *Sicherheit*.

Stellt euch aus dieser Sichtweise folgenden Fragen

- Welche Auswirkungen hat die Veränderung auf meine Rolle (im Team) und im Arbeitsalltag?
- Welche Anforderungen stellt die Veränderung an mich als Kolleg:in? Was sind meine Erwartungen?
- Wie können wir konstruktives und unterstützendes Miteinander ermöglichen?
- In welche Routinen können wir bewusst integrieren? Welche neuen Routinen können wir gemeinsam schaffen?

 40 Minuten.

Kleiner Tipp: strukturiert euch die Zeit und verteilt die Rolle des:der „Zeitmanager:in“ innerhalb eurer Gruppe.



1. Sammelt auf einem Flipchart mögliche Antworten auf die Fragen und stellt Informationen bereit. Welche Orte und Kanäle sind gute Möglichkeiten zur Kommunikation?



2. Diskutiert: Was sind (eher) keine guten Argumente und welche Kommunikation eignet sich (eher) nicht?



3. Sammelt auf dem Flipchart: Welche Möglichkeiten gibt es, /was oder wer eignet sich, in einem zweiten Schritt *Emotionen aufzufangen* & zu *unterstützen*?