

Arbeit

Finanzen

Digitalisierung

Nachfolge

Frank Uffmann

Die KMU-Führungskolumne: Mit und zum Erfolg führen!

Teil VIII: Follow-in

05. März 2020

Mit und zum Erfolg führen!

Teil VIII: Lernen neu gedacht: Follow-in!

„Niemand sagt jungen Menschen, was sie lernen sollen und das Arbeitsumfeld unterstützt sie nicht oder sie kommen mit der angebotenen Lehrmethode nicht zurecht. Sie trainieren am liebsten **on the job (77%)** und bearbeiten gern **neue Aufgaben in kleinen Gruppen (68%)**“. Das sind Ergebnisse aus der Studie „**Voice of the workforce in europe**“ (Deloitte) mit 15.000 Teilnehmern. Ein lauter Hilfeschrei!

Ein Blick auf den Schreibtisch, in die Küche oder in die Produktionshallen in Deutschland zeigt, der Fortschritt umgibt uns überall, nur offenbar in der Aus- und Weiterbildung wird der Fluss der Ideen zum Rinnsal. Wie der verdurstende in der Wüste brauchen junge Menschen neue Lehrmethoden, um den Anforderungen unserer Zeit gerecht zu werden. Sie ist neu, sie ist in der Praxis für die Praxis vom Autor und ca. dreißig Teilnehmern entwickelt worden und die sagen: so macht Weiterbildung Spaß. Zeit für eine Innovation durch Follow-in!!

Definition/Bedeutung:

Follow-in kombiniert soziales Lernen in einer kleinen Gruppe von z.B. drei Personen (handlungs- und lösungsorientiert in einer gruppendynamischen Situation) mit einzelnen Impulsen durch einen LeaderTeacher (Führungskraft, die eigene Mitarbeiter ausbildet / unterrichtet) parallel-to-the-job.

In der Praxis hat der LeaderTeacher (die Führungskraft) also zwei Rollen inne, einerseits die des Moderators beim Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmern, das kann auch schon mal eine Kollegiale Beratung sein, und andererseits die des Trainers, der Impulse aus seinem Wissensschatz gibt.

Warum ist Follow-in als Lernmethode besonders geeignet?

Die Lernmethode eignet sich gleichzeitig zur Aus- und Weiterbildung und hat durch die Nähe zu den Mitarbeitern positiven Einfluss auf die Beziehung zueinander.

Praxistipp:

- ❖ Ablauf: Follow-in findet in regelmäßigen Blöcken à drei Stunden in einem zeitlichen Abstand von z.B. vier Wochen zwischen jedem Block statt. Zwischen den Blöcken können Hausaufgaben (z.B. Bücher lesen) erteilt werden.
- ❖ Teilnehmer: jeweils 2 – 4 Teilnehmer (idealerweise drei)
- ❖ Inhalte: im Rahmen der Ausbildung oder z.B. Führungsthemen

WICHTIG:

- ❖ Vertraulichkeitsvereinbarung
- ❖ Im ersten Follow-in einer Gruppe gleich am Anfang nochmals den Gedanken der Freiwilligkeit und Mitarbeiterförderung herausstellen

¹ Frank Uffmann, Diplom-Leader, Autor, Macher und EX-Manager der Finanzindustrie gibt Tipps aus der Praxis für die Praxis zum Selbermachen.

Risiken und Nebenwirkungen:

Aus meiner Erfahrung sind zwei Dinge bei der Implementierung von Follow-in als Lernmethode besonders wichtig:

- ❖ bei der Vorstellung dieser Idee im Team den Sinn der Ausbildung und den Fördergedanken der Mitarbeiter betonen
- ❖ die Freiwilligkeit der Weiterbildung (das ist ein Angebot) herausstellen und der Hinweis, dass Inhalte der Blöcke vertraulich sind und keinerlei Relevanz für eine Beurteilung haben

No-Gos:

Drängen oder zwingen sie niemals einen Mitarbeiter Kraft ihrer Position zu dieser Lernform. Schaffen sie lieber Begehrlichkeiten!

Fazit

Junge Menschen wollen lernen und sich weiterbilden, nur immer weniger in den traditionellen Ausbildungsformen. Haben Sie als Führungskraft oder HR-Abteilung Mut für neue Wege, die neue Generation wird es Ihnen danken!