Erfahrungszirkel

Erfahrungszirkel sind aus Qualitätszirkeln entstanden. Im Gegensatz zu Qualitätszirkeln geht es in Erfahrungszirkeln um bisherige Arbeitserfahrungen, die für Neuerungsprozesse genutzt werden. Ausgangspunkt ist daher der geplante Wandel von Arbeitsprozessen. Im Mittelpunkt dieser Methode steht die Reflexion und Umwandlung von Erfahrungen zu Wissen.

Ziele / Nutzen

Zirkel ermöglichen durch ihr Format den freiwilligen Austausch von interessierten Beschäftigten zu bestimmten Themenfeldern. Erfahrungszirkel greifen auf den Erfahrungsschatz der Zirkelmitglieder zu und begleiten so einen geplanten Wandel. Dabei muss im Vordergrund der Treffen nicht ein umfassender betrieblicher Wandel stehen. Durch die Sichtbarmachung von unbewussten, nicht spontan abrufbaren Erfahrungen erhalten die Teilnehmer am Zirkel einen Wissenszuwachs. Neben der lokalen Entwicklung von Expertise ermöglichen Erfahrungszirkel, Arbeitsprozesse zu gestalten.

Teilnehmerstruktur

Ideal ist die Arbeit in einer Kleingruppe mit einer Teilnehmerzahl von 5 bis 8 Personen. Die Teilnehmer am Erfahrungszirkel erledigen ähnliche Tätigkeiten und verfügen daher über einen gemeinsamen Erfahrungsschatz. Bei der Teilnehmerzusammensetzung ist zu beachten, dass die Teilnehmenden unterschiedliche Ansichten vertreten und sich mit ihren unterschiedlichen Perspektiven gegenseitig inspirieren. Als empfehlenswert hat sich zudem herausgestellt, wenn Erfahrungszirkel moderiert werden.

Typischer Ablauf

Das nachfolgende Phasenmodell gibt einen Überblick über die einzelnen Arbeitsschritte des Erfahrungszirkels:

1. Einstieg
2. Sammlung von Erfahrungen zu einem vorher festgelegten Thema
3. Auswahl einer bestimmten Erfahrung und intensive Beschäftigung mit dieser
4. Reflexion: Aus Erfahrung der anderen lernen

5. Übertragung von Gelerntem auf aktuelle betriebliche Belange
6. Abschluss

Häufig werden eigene Erfahrungen in Punkt 3 in Form von Vorträgen aufbereitet und vorgestellt. Zudem eignet sich der Einsatz von Entscheidungsmatrizen in Punkt 5.

Die Mitglieder des Erfahrungszirkels treffen sich regelmäßig und langfristig; z.B. einmal im Quartal für eine Stunde.

Rahmenbedingungen und Voraussetzungen

Grundsätzliche Voraussetzung für das Gelingen der Methode ist, dass die Führungsebene sich für den Einsatz von Erfahrungszirkeln einsetzt. Die Unternehmensseite sollte die Win-Win-Situation der Zirkelmethode für Individuum und Organisation öffentlich machen: Mit der Wissensweitergabe kommt es nicht zu einer Wissensenteignung, sondern immer auch zu einem Wissenszuwachs und gemeinsamen Wissensmanagement im Unternehmen. Eine weitere wichtige Voraussetzung ist, dass die Angestellten der Organisation vertrauen und bereit sind, Ihr Wissen preiszugeben.

Praxisbeispiel

Erfahrung, die sich auszahlt: Mit ca. 85 Architekten und Ingenieuren ist die **SchürmannS**