

Fachforum Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung

15. Juni 2022 - Dokumentation



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Das Beispiel eines Begleitprozesses durch externe Beratung

Ferdinand Kögler – Geschäftsführer des bifun (Berliner Institut für Unternehmensnachfolge und Nachhaltigkeit)

Fachforum „Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung“ am 15.06.2022



bifun

Berliner Institut für
Unternehmensnachfolge
und Nachhaltigkeit

NACHFOLGE NACHHALTIGKEIT VORAUSPLANEN



www.bifun.de



bifun

Berliner Institut für
Unternehmensnachfolge
und Nachhaltigkeit



Wir begleiten Betriebe bei der
Unternehmensnachfolge und sorgen dafür, dass
Ihr Lebenswerk in beste Hände übergeben wird.



Dabei entwickeln wir den Aspekt der
Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie, der
im Sinne der gesellschaftlichen Entwicklung eine
immer größere Rolle spielt.

www.bifun.de



Organisationsentwicklung

Eckdaten:

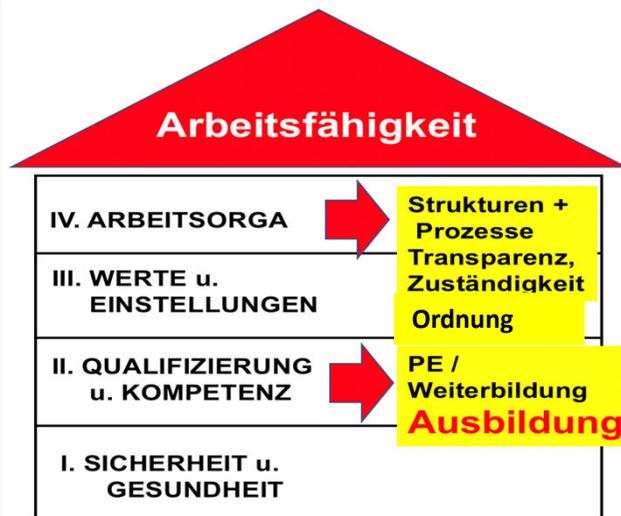
- Tischlereibetrieb in 3. Generation, 8 MA
- Nachfolge durch Sohn und Tochter 2020

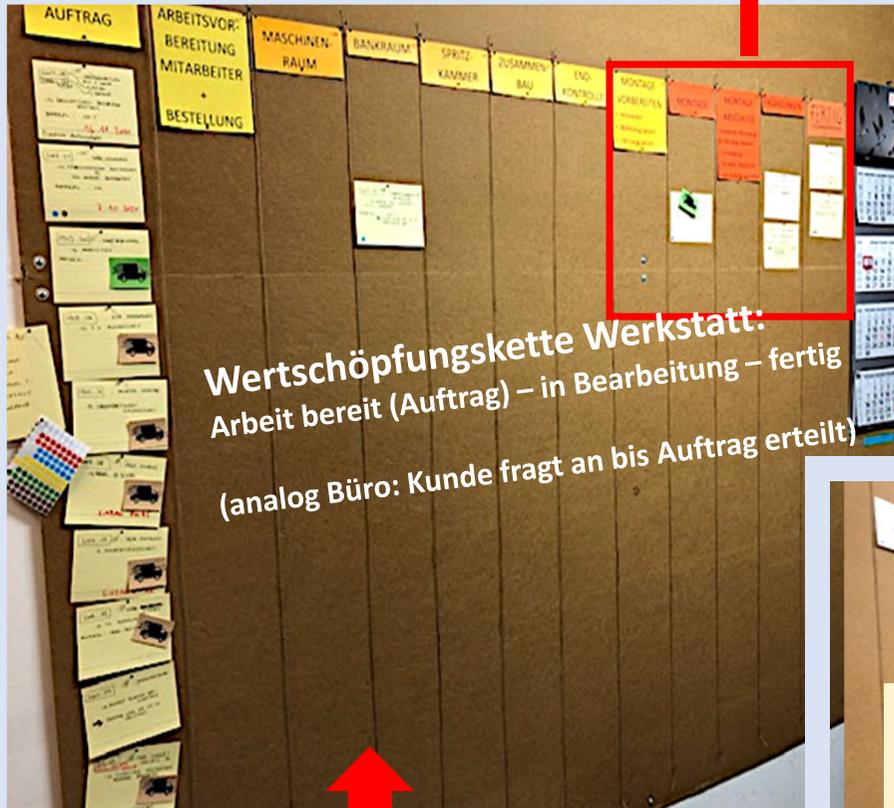
Ausgangssituation:

- Übergang von Inhaber / Nachfolger
- Partizipative Führung unter Beteiligung der Mitarbeitenden
- Modernisierung des Betriebes

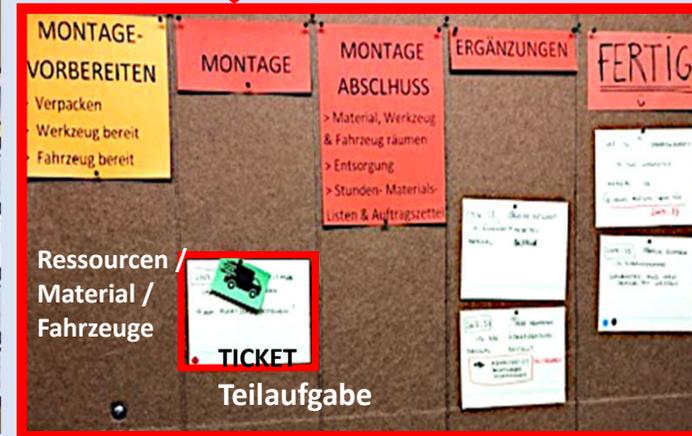
Vorgehensweise:

- Auftragsklärung
- Mitarbeiterbefragung
- Auswertungs-/Potenzial-Workshop im gesamten Team
- Workshops zu Maßnahmen:
 - Einführung agiler Arbeitsmethoden (Kanban)
 - Einführung 5-S-Methode (Lean Mgmt.)
 - **Stärkung der Ausbildung**
- Parallel: Inhaber-Coaching (Reflektion der Etappen)





Wertschöpfungskette Werkstatt:
Arbeit bereit (Auftrag) – in Bearbeitung – fertig
(analog Büro: Kunde fragt an bis Auftrag erteilt)



Prozesse als Vorarbeit für
nachfolgende Digitalisierung



Besprechungen:
15 Min. Daily
15 Min Weekly
60 Min Retro-
spektive

Ordnung: 5-S (Lean Management) Wertschöpfung fokussieren + Verschwendung vermeiden



5S-Methode / Vorgehensweise

- 1S Sortiere aus**
 - Gegenstände im Arbeitsbereich, Brauche ich sie? oder Sind sie unnötig?
 - es verbleiben: nur notwendige Gegenstände
- 2S Stelle hin**
 - Wohin Nutzung im Einsatz, wo wird Hilfsmittel benötigt, wo Material um schnelle Zugriff zu bekommen
 - Alles hat einen festen Platz
- 3S Säubere**
 - Funktionalität der Gegenstände prüfen, sodass nur funktionsfähige Gegenstände an Arbeitsplätze ankommen
 - Reinigen ≙ Prüfen
- 4S Standards einführen**
 - Visualisierung und Spielregeln im Team ansprechen
 - Alles ist gekennzeichnet + Ordnungstermine im Team abgestimmt
- 5S Selbstdisziplin**
 - In dem Sinne, dass der gute Zustand erreicht ist, geht es darum, dass dieser Zustand auch nachhaltig erhalten bleibt.
 - Kontrolle und zyklische Absicherung

Aussortieren:

- Defekt
- alt
- weg

Häufigkeit 1/2 Jahr

Häufigkeit täglich vor Ort

Foto-Safari

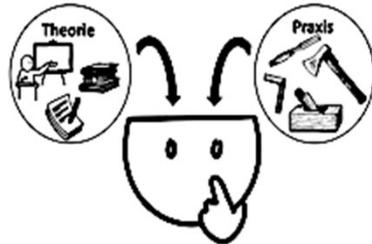
- Entsorgen
- Einlegen
- benötigte Gegenstände

Ausbildung: Struktur und Kompetenzen verbessern - Entwicklung von Lernaufgaben + Pat:innenmodell

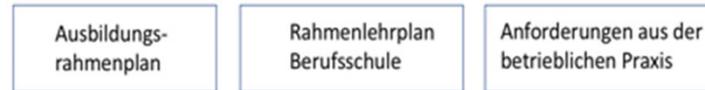
Unterstützungsbedarf



- Verbesserung der Betrieblichen Ausbildungsstruktur und Erhöhung der Ausbildungskompetenzen der Mitarbeitenden



PPP/Chart 5: Abgleich der Ausbildungsanforderungen Betrieb / Schule

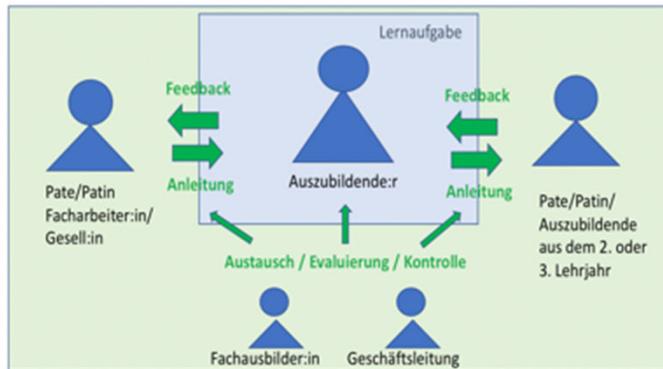


ABGLEICH

Entwicklung Lernaufgabe
(handlungsorientiertes Projekt / Produkt)



PPP/Chart 6: Pat:innenmodell – Rollen und Verantwortlichkeiten



Lernaufgaben

- Praktikum
 - > Vogelhäuschen, Insektenhaus, Werkzeugkasten
- 1. Lehrjahr
 - > Hocker (4 Monate Probezeit)
 - > Regal (+ schließendes Element)
- 2. Lehrjahr
 - > mobiler Werkzeugwagen/-tisch
 - > mobiler Werkzeugschrank
- 3. Lehrjahr
 - > Fenster/Tür
 - > Gesellenstück

4. Termin Workshop (II): Entwicklung der Lernaufgabe				
Block 1: Einführung in den Workshop (II), Review Workshop (I)				Curriculum
09:00-09:15 (15 min)	Begrüßung der Teilnehmer:innen (TN) & Check In	Flipchart, PPP	„Wetterbericht“/ Stimmungsbild	Teilnehmer:innen, Moderator:in
09:15-09:30 (15 min)	Eröffnung, Review WS (I) und Ablauf heute Workshop (II)	Flipchart/Post-it oder PPP	Kurzvortrag	Moderator:in
Block 2: Ausbildungsanforderungen kennenlernen (Lehrplan/ Ausbildungsordnung)				
09:30-10:00 (30 min)	Sichten von Rahmenlehrplan Berufsschule und Ausbildungsordnung	PPP, Dokumente/ Kopien	Moderation, Gruppengespräch	Moderator:in, Teilnehmer:innen
Block 3: Abgleich Anforderungen mit Betriebliche Lernanforderungen				
10:00-10:30 (30 min)	Abgleich für erstes Lehrhalbjahr: ‚Grundfertigkeiten erlernen‘	Flip-Chart, Dokumente/ Kopien	Moderation, Gruppengespräch	Moderator:in, Teilnehmer:innen
PAUSE 15 min				
Block 4: Zuordnung und Übertragung auf Betriebliche Lernaufgabe				
10:45-11:45 (60 min)	Zuordnung für ausgewählte Lernaufgabe, Verschriftlichung	PPP, Arbeitsblatt	Moderation, Gruppengespräch	Moderator:in, Teilnehmer:innen
Block 5: Abschluss: Vorbereitung nächster Termin + Schlussrunde				
11:45-12:00 (15 min)	Zusammenfassung/ Lessons learned, Vorbereitung nächster Termin/ ToDos: Organisation und Pat:innenmodell	Flip-Chart, PPP	Moderation, Gruppengespräch	Moderator:in, Teilnehmer:innen
12:00-12:15 (15 min)	Check-Out	Moderation	Feedback: Wie gehe ich aus dem Workshop?	



Maßnahme:
Ausbildung
Stärken



6. Termin
Reflektionsworkshop
(nach 6-8 Wochen)

5. Termin Workshop (III):
Einführung Patenmodell

4. Termin Workshop (II):
Entwicklung der Lernaufgabe

3. Termin Workshop (I):
Analyse Ausgangssituation

1. Termin:
Analyse der
Ausgangssituation
mit Inhaber /
Ausbilder

2. Termin
Vorhabensbeschreibung im
Mitarbeiter:innen-Kreis

Reflektion mit
Inhaber + nächster Schritt

Prozess zur Einführung
betrieblicher Lernaufgaben /
Projekte und Pat:innen-
Modell für die Ausbildung

Lernbegleitung: Komplexität + Herausforderungen

Operatives bzw. Tagesgeschäft vs. Strategische Entwicklung

- > **Inhaber: Reflektion / Coaching, Motivation, Vision, Prozess halten**
- > **Mitarbeitende: Betroffene zu Beteiligten machen, Sinnhaftigkeit von Veränderung, Mitarbeitende involvieren / motivieren / befähigen**
- > **Prozess: Iterative / kleine Schulungseinheiten (PDCA / KVP), Reflektion vor und nach dem Prozessschritt, insgesamt längere Prozesslaufzeit**
- > **Gefragte Kompetenzen: Professionelle Haltung und Rolle, ausgeprägte Methodenkompetenz (Coaching-Ausbildung, Prozessbegleitung / Change Management, Moderation von Gruppen), Berufserfahrung in Organisationsentwicklungs- und Change-Prozessen, Neugier, achtsame Kommunikation, („gesunde Haltung des Nichtwissens“)**

Beratungsverständnis

Wir sind Spezialisten für die Unternehmensnachfolge in KMU-Betrieben und verfolgen einen ganzheitlichen und nachhaltigen Beratungsansatz.

Wir beraten mit Herz und Verstand, wertschätzend und professionell.

Wir haben eine besondere Beziehung zu Handwerksbetrieben.

Wir beraten unter Einbeziehung von Fördermöglichkeiten i.H.v. bis zu 80% Zuschuss.

Wir arbeiten gern mit Kammern und Berufsverbänden zusammen und beziehen dabei andere Spezialisten, wie Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte, Coaches (etc.) und auch Unternehmer:innen, aus unserem großen Netzwerk mit ein.

Beratung zur Unternehmensnachfolge und Nachhaltigkeit



Nachfolge Automobiles Francaises



Oronda Goldschmiede / Netzwerk Faires Berlin

Weiterbildung / Seminare / Forschung

Herausforderung Nachhaltigkeit im Handwerk:

Nachhaltiges Wirtschaften - Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen

Lüneburg, 05.-06.11.2021
Gudrun Laufer, bifun



Veranstaltungen



Wissenswerkstatt Nachfolge



Runder Tisch Nachhaltigkeit in KMU



Bundesweites Expert:innen-Netzwerk

Projekte



Berliner Nachfolgepreis seit 2019
In Kooperation mit dem UNZD

Unsere Vorgehensweise in 5 Schritten



Begleitung und Sicherung der ...

- # Nachfolge in Familienunternehmen (Kinder, Verwandte)
- # Nachfolge durch Mitarbeiter:innen (internes Recruiting)
- # Nachfolge durch externe Nachfolger:innen und Unternehmer:innen (Netzwerk, Partner)
- # Nachfolge durch Verkauf an andere Unternehmen (Netzwerk, aktive Ansprache, Abbildung vollständiger M&A-Prozess)

www.bifun.de

Team Institut bifun



Gudrun Laufer

**Erziehungswissenschaftlerin, zuletzt
Beauftragte für Innovation und
Technologie der HWK Berlin sowie
Leiterin der CSR-Beratungsstelle.**

**Zuvor Führungs- und Leitungs-
funktionen im Bildungsbereich,
Gründung und Geschäftsführung von
Medienunternehmen.**



Ferdinand Kögler

**Wirtschaftswissenschaftler,
Bankkaufmann, Supervisor**

**25 Jahre Unternehmens- u. OE-Beratung.
(Kögler & Kollegen). Spezialist für
betriebliche Veränderungsprozesse in
Wachstum, Change, Transformation und
Nachfolge (systemisch - agil - lean), zuvor in
Führungs- / GF-Funktionen in Industrie,
Mittelstand und Beteiligungs-gesellschaften.**