

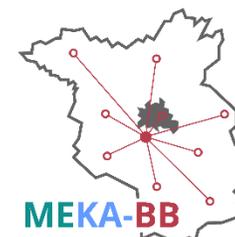
Fachforum Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung

15. Juni 2022 - Dokumentation

ProfiWB
Professionalisierung betrieblicher Weiterbildung

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

BERLIN



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Teilnehmende

Nr.	Vorname	Name	Unternehmen
1.	Alexandra	Achalski	Regionaldirektion Berlin-Brandenburg Bundesagentur für Arbeit
2.	Peter	Albrecht	GEBIFO mbH
3.	Sandra	Bernien	IBBF
4.	Anke	Döring	Regionaldirektion Berlin-Brandenburg Bundesagentur für Arbeit
5.	Stefanie	Dümmig	IHK Berlin
6.	Nicole	Goerke	Qualifizierungsnetz Brandenburg
7.	Rieke	Häfner-Wernet	GesBiT mbH
8.	Ferdinand	Kögler	bifun (Unternehmensberatung)
9.	Danielle	Platzer	IBBF

Nr.	Vorname	Name	Unternehmen
10.	Andreas	Reinhardt	Kontinuum e.V.
11.	Stefanie	Sarnoch	Pulverlackierung Sarnoch
12.	Evelyn	Schmidt-Meergans	IBBF
13.	Frank	Schröder	k.o.s GmbH
14.	Britta	Thiemann-Kurz	Agentur für Arbeit
15.	Siegfried	Vogelsang	GFBM Akademie gGmbH
16.	Barbara	Walter	GesBiT mbH
17.	Elke	Witzmann	HOGA:Co vom bildungsmarkt e.v
18.	Margrit	Zauner	SenIAS Berlin

Agenda

13:45 Uhr **Ankommen und Empfang**

14:00 Uhr **Willkommensgruß und Programmvorstellung**

14:05 Uhr **Unterstützung betrieblicher Lernprozesse**

Margrit Zauner (SenIAS)

14:15 Uhr **Das Beispiel eines Begleitprozesses durch externe Beratung**

Ferdinand Kögler (Bifun)

14:35 Uhr **Langfristige Begleitung durch Externe: Das Beispiel der Firma Sarnoch Pulverlackierung GmbH**

Stefanie Sarnoch (Sarnoch Pulverlackierung GmbH)

14:55 Uhr **Individuelle Lernbegleiter*innen – Qualifizierungsprogramm in der Agentur für Arbeit**

Anke Döring (Regionaldirektion Berlin-Brandenburg/ Bundesagentur für Arbeit)

15:15 Uhr **Pause**

15:45 Uhr **Diskussion und Austausch zu Fragen der internen und externen Lernprozessbegleitung**

16:45 Uhr **Ausklang und Vernetzung**

17:00 Uhr **Ende der Veranstaltung**



Unterstützung betrieblicher Lernprozesse

Margrit Zauner – Leiterin der Abteilung Arbeit und berufliche Bildung
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Fachforum „Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung“ am 15.06.2022

Margrit Zauner, SenIAS

„Vielen Dank für die Einladung. Viele Lernprozesse und Anstöße von **Veränderungsprozessen** erfolgen vermutlich **nicht in organisierten Lernprozessen** – sondern davor und danach. Das ist meiner Meinung nach ein ganz guter Einstieg, um in dieser Runde in einen entsprechenden Austausch gehen. Dass wir uns hier verständigen, freut mich auch deshalb, weil dabei eine **Stärke des Standortes Berlin** zutage tritt, dass nämlich verschiedene Förderlinien und -programme – sei es Bund oder Land – sinnvoll miteinander **kooperieren**, dass das nicht nebenher oder auch vielleicht noch gegeneinander läuft, und dass man von den **einzelnen Aktivitäten auch profitiert**. Das ist, glaube ich, auch eine ganz wesentliche Voraussetzung für das, was wir in Zukunft, in den nächsten fünf Jahren

in Berlin sehr viel stärker werden diskutieren müssen und dürfen. Das trägt dann u.a. auch das große Wort **Transformationsprozess**, den wir so mitgestalten. Und ähnlich wie beim Thema lebenslanges Lernen ist auch die Gestaltung des Transformationsprozesses für die einen eine Verheißung, für die anderen eine Bedrohung. Ich glaube, Transformationsprozesse in der Praxis werden nur funktionieren, indem **viele individuelle Lernprozesse liebevoll wertschätzend, trotzdem herausfordernd miteinander verzahnt** werden. Besonders vor dem Hintergrund, dass **Lernen ein komplexer Vorgang** ist und eben mehr als das, was in organisierten Lernprozessen passiert, finde ich solche Austauschprozesse darüber, was die Wege sind, sehr sinnvoll.

Margrit Zauner, SenIAS

Neben der Motivation des/der Einzelnen – ganz im Sinne des Satzes **“man kann nicht gelernt werden”** – sind insbesondere im Unternehmerischen die Fragen relevant, wie **Wissensvermittlung organisiert** ist, was unter Wissensvermittlung verstanden wird, wie sich das insgesamt abgrenzt. Beispielsweise kann man sich fragen, ob Lernen immer etwas Hartes, Mühevolleres sein muss, oder ob Lernen auch Spaß machen darf. Es kommt auf die Organisation des Lernens, auf die Gestaltung insbesondere im unternehmerischen Bereich an: Wie können Unternehmen das für sich organisieren? **Welchen Nutzen hat das Unternehmen**, welche Lernprozesse muss es aber auch organisieren, um weiterhin erfolgreich seine **Leistungen am Markt zu platzieren**. Es geht auch um die Frage: Was passiert da,

was davon kann ich als Unternehmen kontrollieren oder auch nicht? Und was können und müssen **Beschäftigte aktiv einbringen, welchen Nutzen haben sie** aber auch durch die Lernprozesse. Diese Fragen in **organisierte, auch betriebliche Lernprozesse** zu bringen, ist ein ganz wesentlicher Punkt.

Gleichzeitig ist mir aber auch wichtig, dass Lernen nicht nur in kleinen verteilten Häppchen passiert, und dass nicht nur die Summe von vielen kleinen, verteilten Häppchen am Ende auch einen komplexen Lernprozess ergeben, sondern dass **Lernen auch immer ein langfristig anschlussfähiger Prozess** sein muss, in dem man auch Dinge lernt, die am Anfang vielleicht nicht unbedingt sofort verwertbar sind. Dieser langfristig anschlussfähige Prozess betrifft Fragen der Art: Wie lerne

Margrit Zauner, SenIAS

ich Lernen? Wie eigne ich mir Sachen an? Wie baue ich die entsprechend mit ein? Wie plane ich **Lernprozesse so, dass sie verwertbar sind** nicht nur im **betrieblichen**, sondern vielleicht auch im **persönlichen Kontext**. Was bleibt von Lerninhalten tatsächlich auch im Gedächtnis? Und als Lehrende betrifft es die Frage, wie schaffe ich es, Lerninhalte bei den Lernenden so zu verankern, dass sie das auch behalten und anwenden können? **Lernen ist, Prozesse organisieren** und damit mehr als nur das, was im Augenblick passiert. Es ist vielmehr **eine sehr langfristig strategische Aufgabe, die eine hohe Form von Planung und Kompetenz erfordert**. Wir brauchen deswegen also Anreize und Strukturen, die das Wiederholen, das Nachfragen und das Zusammenbinden deutlich machen. Dabei ist es wichtig,

das jeweils Passende dafür zu finden, also die **vielfältigen Lernformen und Lernarten** einzubeziehen und dabei immer die Frage im Hinterkopf zu behalten, wie das **in die betriebliche Weiterbildung integriert** werden kann.

Wenn wir über **betriebliche Lernprozesse** in deutschen Unternehmen reden, dann reden wir überwiegend über den **ungeregelten Bereich der Bildung**, den wir haben, nämlich die **Weiterbildung**. Das Spiegelbild zu einem hoch komplex geregelten System von Erstausbildung ist das **hoch komplex nicht geregelte System der Weiterbildung**. Gleichzeitig können wir an vielen Punkten **auf das geregelte System aufsetzen**, dass bestimmte Fähigkeiten, Qualifikationen etc. auch in diesen Prozessen der Erstausbildung – und zwar egal,

Margrit Zauner, SenIAS

was man gelernt hat – mit vermittelt hat und diese werden – häufig ohne entsprechende deutliche Kennzeichnung – mitgenutzt und vorausgesetzt. Das gilt nicht nur für die Erstausbildung, sondern auch für Studienprozesse. Dass wir **Formen von Kombinationen von unterschiedlichen Lernprozessen** kennen, trägt sehr dazu bei, dass wir auch schnelle, flexible und angepasste Lernprozesse in der Weiterbildung organisieren können. Es muss aber auch geklärt werden, welche Auswirkungen das in Bezug auf den Bereich der **Anerkennung von erbrachten Bildungsleistungen** haben wird, also **was zertifiziert, was als Bildungszeit anerkannt** wird und was nicht. Was muss ich zur Aktualisierung meiner Arbeitskraft einfach sowieso machen, was sind neue Herausforderungen? Was ist an

Lernprozessen förderfähig, wo ist die **Grenze des betrieblichen Lernprozesses**? Was ist eine Verbesserung der beruflichen Qualifikation, die sich z.B. auch zu einer entsprechend besseren tariflichen Eingruppierung führt? Hier haben wir tatsächlich noch eine Menge Fragen, die wir klären müssen und sollten. Es ist insgesamt ein hoch **spannendes Feld**, das wir an vielen Punkten nicht so einfach in eine Förderung oder ein Papier gießen können. Das ist eine der großen Herausforderungen, für die wir **stets den Ausgleich suchen** zwischen den **Bedarfen der Unternehmen**, die häufig sehr spezifische, für ihre Belange angepasste Formen benötigen, **und dem Allgemeininteresse**, das über das unmittelbar Spezifische hinausgeht und sowohl die Beschäftigten aber auch die gesamte Gesellschaft

Margrit Zauner, SenIAS

einbindet. Gleichzeitig denken wir immer mit, wie wir es schaffen, sowohl **Betriebe als auch Individuen damit voranzubringen**, so dass die Lernprozesse auch einen Sinn haben, dass wir nicht viele lose Enden haben, dass das **aufeinander aufbauende Strukturen** sind, dass das vielleicht auch zu einem Karrieresprung, zu einer Anerkennung von höherwertigen Qualifikationen mit einer besseren Bezahlung kommt etc. Diese Themen werden uns noch sehr lange beschäftigen, weshalb **solche Austausche ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung** sind."



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:

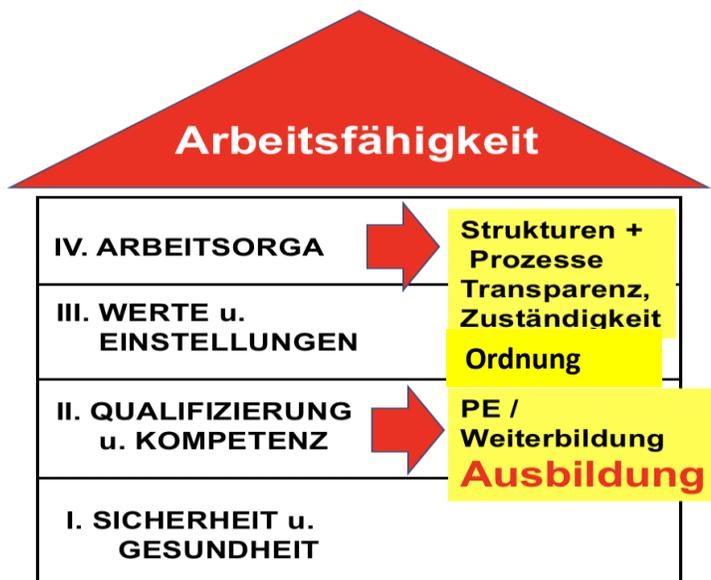
- Tischlereibetrieb in 3. Generation, 8 MA
- Nachfolge durch Sohn und Tochter 2020

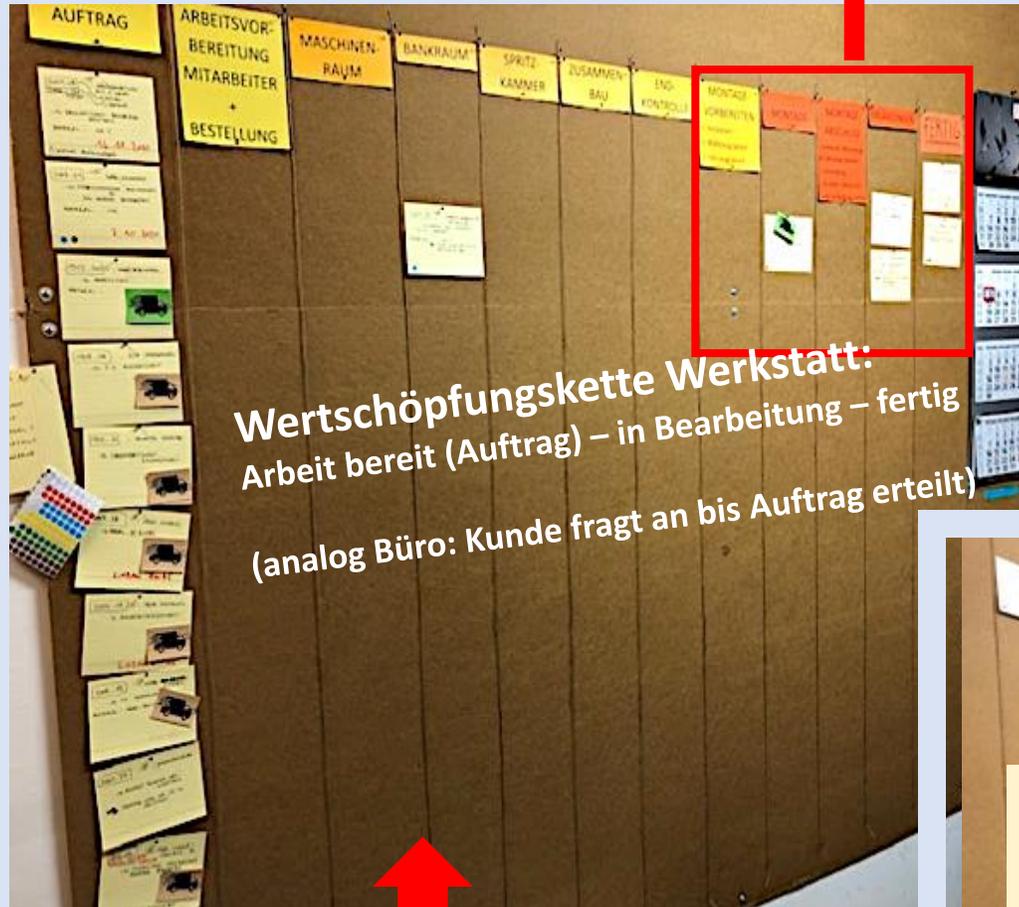
Ausgangssituation:

- 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



5S-Methode / Vorgehensweise

- 1S) Sortiere aus**
 - Gegenstände im Arbeitsbereich, Brauche ich sie? oder Sind sie unnötig?
 - es verbleiben: nur notwendige Gegenstände
- 2S) Stelle hin**
 - Wo ist Werkzeug im Einsatz, wo wird Hilfsmittel benötigt, wo Material um schnelle Zugifflizität zu bekommen
 - Alles hat einen festen Platz
- 3S) Säubere**
 - Funktionalität der Gegenstände prüfen, sodass nur funktionsfähige Gegenstände am Arbeitsplatz sind
 - Reinigen ≙ Prüfen
- 4S) Standards einführen**
 - Visualisierung und Spielregeln im Team ansarbeiten
 - Alles ist gekennzeichnet + Ordnungstermine im Team abgestimmt
- 5S) Selbstdisziplin**
 - In dem Schritt ④ guten Zustand erreicht 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

Entsorgen (red dot)

Einlagern (yellow dot)

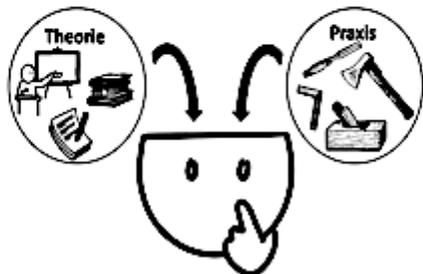
benötigte Gegenstände (green dot)

Foto-Safari

Unterstützungsbedarf



- Verbesserung der Betrieblichen Ausbildungsstruktur und Erhöhung der Ausbildungskompetenzen der Mitarbeitenden



PPP/Chart 5: Abgleich der Ausbildungsanforderungen Betrieb / Schule



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				Curriculum
Block 1: Einführung in den Workshop (II), Review Workshop (I)				
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.**

Langfristige Begleitung durch Externe: Das Beispiel der Firma Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Stefanie Sarnoch – Geschäftsführerin der Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Fachforum „Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung“ am 15.06.2022

Stefanie Sarnoch, Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Der Betrieb – Pulverlackierung Sarnoch GmbH

- Handwerksbetrieb
- Arbeit an Maschinen steht im Vordergrund (z.T. komplexe Maschinen)
- Ca. 30 Mitarbeitende, ca. die Hälfte sind ungelernt, einige Auszubildende (Verfahrensmechaniker:in für Beschichtungstechnik), mittleres bis niedriges Lohnniveau
- Stefanie Sarnoch ist seit 2010 in den Betrieb sukzessive eingestiegen und hat ab 2015 die Geschäftsführung mit übernommen, seit einigen Jahren ist sie Inhaberin und Geschäftsführerin
- Guter Übergabeprozess vom Vater zur Tochter, aber gerade im Personalbereich unterschiedliche

Handhabung > Vater: Patriarchale Führung, Tochter: Mitarbeitende mit in Prozesse einbinden

Herausforderungen ab 2015

- wachsendes Unternehmen mit zunehmendem Bedarf an Mitarbeitenden
 - Eigenverantwortung und Mitgestaltung der Mitarbeitenden fördern
 - Mitarbeitende in neuen Tools schulen
 - veränderte kundenseitige Anforderungen (für u.a. die internen Prozesse spezifiziert sein mussten) > neue Technik, neue IT
- > Bedarf an externer Beratung und Unterstützung in vielfältigen Bereichen

Stefanie Sarnoch, Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Unterstützung im Rahmen der Weiterbildungsinnovatoren

- Zwei- oder dreimal wurde eine kleine Runde gebildet (5-6 Mitarbeitende, u.a. der frisch ausgelernte Mitarbeiter) > kleine Wissenshäppchen (z.B. wie man anderen Wissen vermittelt) wurden in max. vier Stunden vermittelt verbunden auch mit dem Auftrag, das neu gelernte Wissen an die Kolleg*innen weiterzugeben
- zum besseren (betriebsinternen) Verständnis als „Auskennerschulung“ benannt
- Austausch mit anderen an den Weiterbildungsinnovatoren teilnehmenden Betrieben war besonders wichtig, weil darüber auch Ideen und Anregungen zutage kamen, die Mitarbeitermotivation unabhängig von monetärer Wertschätzung aufgriffen (Obstkorb z.B.)
- Teamleiter-Ebene wurde eingeführt > regelmäßige Teamleitersitzungen
- Betriebsrat wurde gebildet (für KMU eher untypisch)

Stefanie Sarnoch, Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Unterstützung im Rahmen von Profi WB

- Akku-Kurzcheck (zweites Mal durchgeführt) > dieses Mal mit dem Fokus auf den Schichtbetrieb
- Zusammenarbeit der einzelnen Schichten war problematisch/ nicht gegeben
- Workshop mit den Mitarbeitenden aus den einzelnen Schichten > Probleme konnten offen angesprochen werden > daraus hat sich noch einmal eine kleinere Arbeitsgruppe aus der Produktion gebildet, die der Frage nachgegangen ist, was genau an Unterstützung benötigt wird
- Daraus ist das Projekt „Schichtübergabeprotokoll“ hervorgegangen: Eine App, in der alles Wichtige der jeweiligen Schicht standardisiert dokumentiert wird und unkompliziert übergeben werden kann
- Mitarbeitende waren in den Entstehungsprozess der App von Beginn an einbezogen, wodurch sich ihre Arbeit nun auch darin widerspiegelt > Akzeptanz des Produkts ist hoch

Stefanie Sarnoch, Sarnoch Pulverlackierung GmbH

Erwartungen an die Unterstützung im Rahmen von MEKA-BB

- Ansprechbarkeit bei diversen Themen rund um Bildung/ Weiterbildung auch bei Themen, bei denen es nicht direkt auf der Hand liegt, dass Unterstützung von außen hilfreich sein könnte
- Tools bzw. einfach, schnelle Lösungen, die eingesetzt werden können
- Austausch über Unterstützungsangebote

Fazit

Regelmäßige Gespräche, das Im-Austausch-Bleiben über einen langen Zeitraum bringt zum einen

offensichtliche Unterstützung. Zum anderen haben wir auch schon oft erlebt, dass das auch Unterstützung in Bereichen zutage fördert, mit denen wir so nicht gerechnet haben. Das **gegenseitige Vertrauen** ist vorhanden, wir werden als Betrieb ernst genommen, unsere Probleme und Herausforderungen werden wahrgenommen und wir finden immer wieder **gemeinsame Lösungswege**, sei es in Form einer Schulung, Weiterbildung, Coaching oder sogar technischen Anwendung, die unsere Prozesse verbessert und die Mitarbeitenden qualifiziert. Wichtig dabei ist, dass **niedrigschwellige Ansetzen**, das **kontinuierliche und langfristige Dranbleiben** (von beiden Seiten), kurze Wege und schnelle Reaktionen.



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Berlin-Brandenburg

Individuelle Lernbegleiter*innen – Qualifizierungsprogramm in der Agentur für Arbeit

Anke Döring – Leiterin des Fachbereiches Ausbildung und Arbeit in der
Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit

Fachforum „Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung“ am 15.06.2022



Individuelle Lernbegleitung in der BA

Die Arbeitswelt erfordert eine neue Art des Lernens.



DIE ARBEITSWELT FORDERT

- Handlungskompetenzen
- lebenslanges Lernen
- Selbständigkeit und Selbstorganisation
- Problemlösungskompetenz
- Umgang mit Veränderungen
- mobiles Lernen

Weiterbildung in der BA hat in den letzten Jahren bereits neue Wege eingeschlagen.



INDIVIDUELLE LERNBEGLEITUNG

Förderung des arbeitsintegrierten Lernens;
Ermittlung des **individuellen Lernbedarfs** zum **Transfer** von Qualifizierungsinhalten in den beruflichen Alltag, in Einarbeitungsprozessen etc.;
im Dialog (**Einzelsetting**) mit intern qualifizierten Lernbegleitern/innen

SUPERVISION

Reflexion der eigenen Aufgabe, Person und Organisation zur Eröffnung neuer Handlungsperspektiven und -möglichkeiten;
in Gruppen mit professioneller Anleitung externer Supervisoren/innen

KOMPETENZ- ERWEITERUNG

FACHAUSBILDUNG

Vermittlung von **festgeschriebenen Kerninhalten** nach vorgegebenen Zielen;
in Gruppen durch intern ausgebildete Fachausbilder/innen

KOLLEGIALE FALLBERATUNG

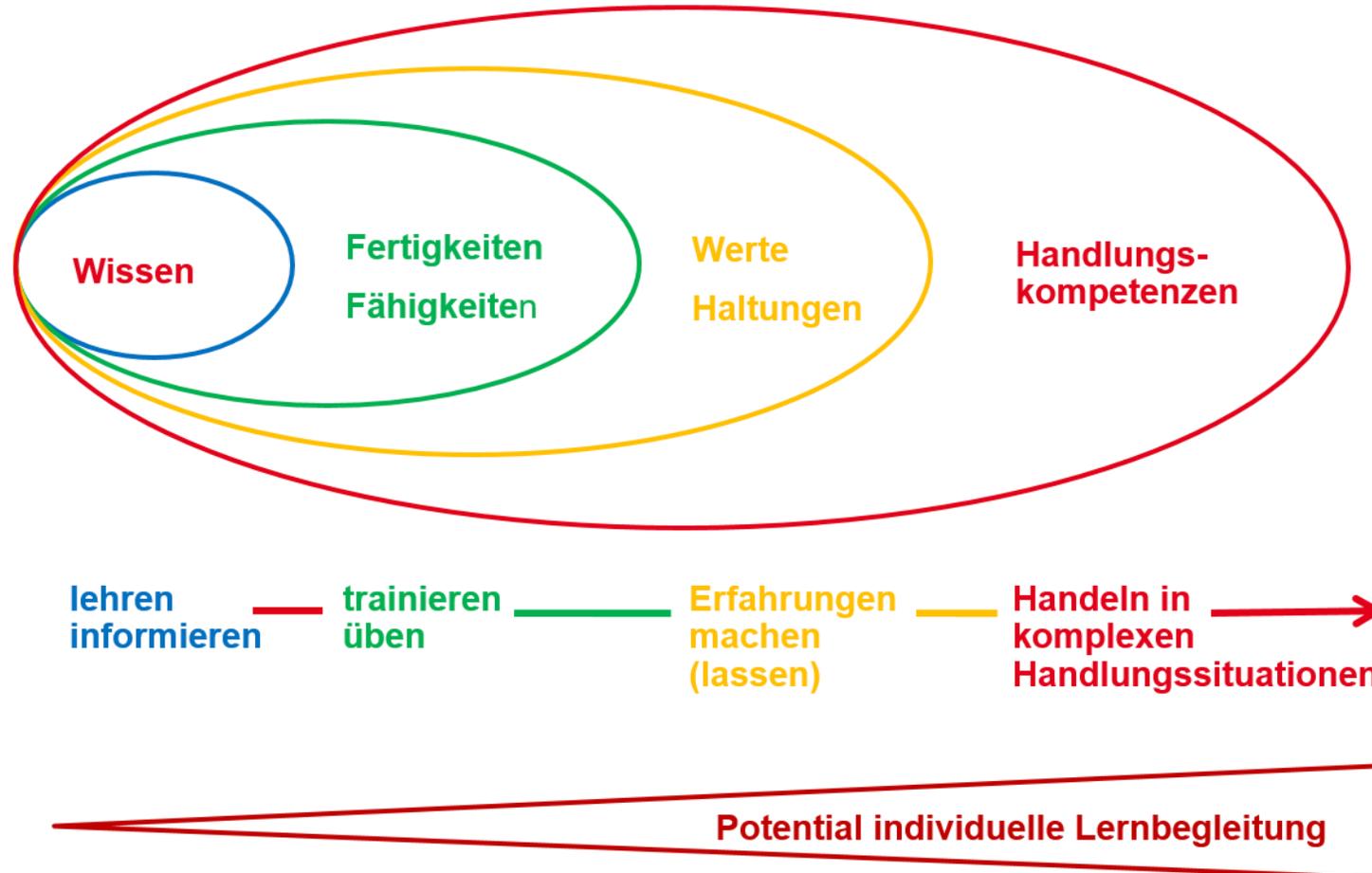
Reflexion des eigenen beruflichen Handelns zur Lösung konkreter Fallgestaltungen;
im Kollegenkreis (**Gruppensetting**) ohne professionelle Anleitung

Lernbegleitung ist...

- **Expertin/Experte** für die Unterstützung und Gestaltung individueller **Lernprozesse**, ausgehend vom persönlichen Lernbedarf der Beschäftigten
- **kein** fachlicher Input, **kein** Feedback, **keine** Hospitation
- unterstützt **arbeitsintegriertes** Lernen, d.h. Lernen während der Ausübung der alltäglichen Aufgaben
- **begleitet** Beschäftigte, **eigene Lösungen** zu **entwickeln**
- bleibt **im Hintergrund**, nimmt sich zurück
- Einsatz verstärkt zum **Kompetenzerwerb**

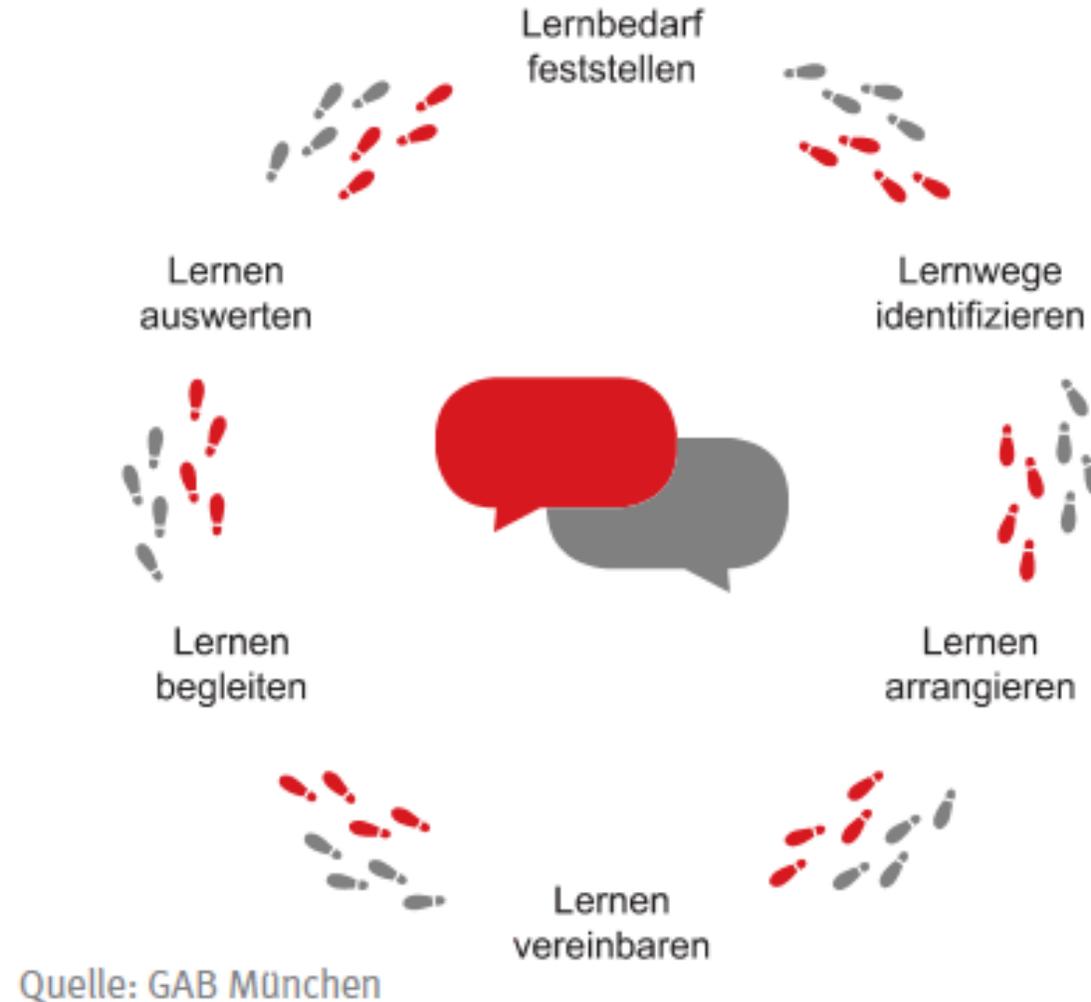
Lernbegleitung eignet sich besonders, wenn Handlungskompetenzen gefördert werden.

KOMPETENZ-LERNEN



Quelle: Buschmeyer 2015, GAB München

Die sechs Schritte der individuellen Lernbegleitung



Führungskräfte schaffen lernförderliche Rahmenbedingungen für die Lernbegleitung vor Ort.

INDEM SIE...

- Lernen als Teil der Arbeit verstehen und dies auch leben,
- die Weiterentwicklung von Beschäftigten als selbstverständlich ansehen und fördern,
- ausreichend Zeit im Arbeitsalltag für die individuelle Lernbegleitung geben,
- fehlerfreundlich sind und mit Unsicherheiten lernförderlich umgehen und
- neue Ideen und Handlungsansätze sowie die Entwicklung der Beschäftigten begrüßen und wertschätzen.



Diskussionsrunde

Fachforum „Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung“ am 15.06.2022

Diskussionsrunde

1 | Notwendigkeit von Weiterbildungsbegleitung – Erfahrungen und Wünsche

2 | Professionalisierung von betrieblicher Weiterbildungsbegleitung – Umsetzungsansätze

Diskussionsrunde

1 | Notwendigkeit von Weiterbildungsbegleitung – Erfahrungen und Wünsche

Erfahrungsaustausch zur
Umsetzung der
Weiterbildung

- Bestandsanalyse/ Bedarfserhebung
- Welche Kompetenzen sind schon da? Wie kann das erfasst werden?
- Lernerfahrungen/ Voraussetzungen der Mitarbeitenden aufgreifen (vor der Begleitung)
- Zugang zu oft „über das Problem“ > besser: Welche Art der Unterstützung wird gewünscht?

Kontinuität,
Verlässlichkeit und
geeignete Übergänge
(Verweise) von
Weiterbildungsbegleitung

- Kompetenzen der Berater:innen > kennen Instrumente und sichern darüber Kontinuität
- Methodenkompetenz und Fachkompetenz der Berater:innen (beides erforderlich) > Berater:innen müssen sich regelmäßig selbst weiterbilden
- Vertrauen
- Organisations- bzw. Unternehmensentwicklung und -beratung
- Wertschöpfende Ereignisse

Finanzierung der
Weiterbildungsbegleitung

- Der Nutzen bzw. der Mehrwert der Weiterbildung/ Weiterbildungsbegleitung muss immer klar und transparent sein bzw. kommuniziert werden, damit Unternehmen in die Weiterbildungsberatung selbst auch investieren
- KMU haben oft im operativen Geschäft keinen Blick für „unter den Eisberg“ > da muss die Beratung/ Begleitung ansetzen

Diskussionsrunde

2 | Professionalisierung von betrieblicher Weiterbildungsbegleitung – Umsetzungsansätze

Benötigte Instrumente,
um den Bedarfen gerecht
zu werden

- Vielfalt abbilden über Verbundberatung
- Werkzeuge, die für alle transparent sind
- Vorausschauendes Antizipieren
- Maßgeschneiderte, individuelle Lösungen werden benötigt
- Kernkompetenz bei Unternehmensgründung sind die Bereiche HR/ Personalentwicklung sowie Unternehmensentwicklung
- Es bedarf einer „WEVO“ für die Weiterbildung analog zur „AEVO“

Professionalisierung der
Lernbegleitung

- Grundsätzlich klären: Was ist in der Begleitung enthalten?
- Verlässliche Beratung/ Begleitung
- Herausforderung: Vertrauensbildung = unerlässlich
- Wertneutralität

Ressort- und
institutionenübergreifend
e Bündelung von und
Zugang zu
Projektergebnissen

- Objektiver Handlungsbedarf besteht > Betriebe befähigen, ihren Bedarf selbst zu erkennen
- Begriff „Weiterbildungsbegleitung“ muss weiter diskutiert werden > worüber wird gesprochen

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Kontakte

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans (IBBF/ MEKA-BB): evelyn.schmidt@ibbf.berlin

Sandra Bernien (IBBF/ ProfiWB): sandra.bernien@ibbf.berlin

Peter Albrecht (GEBIFO/ MEKA-BB): peter.albrecht@gebifo.de

Fachforum „Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung“ am 15.06.2022