



WIR gewinnt:

Gemeinsam Werte lernen und leben

Lernwelt KMU 1/2016



IHK

Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Inhalt

Vorwort	3
HW Brauerei-Service GmbH & Co. KG – Das "La Familia"-Unternehmen	4
Praxishilfe – Wertemanagement einführen	8
LAMILUX Heinrich Strunz Holding GmbH & Co. KG – Werte lernen und leben	10
Praxishilfe – Persönlichkeiten entwickeln: Das Ausbildungskonzept „Education for Excellence®“	14
Impressum	15

Vorwort

Gemeinsam unternehmen WIR Verantwortung

Mitarbeiter und Auszubildende identifizieren sich mit dem Unternehmen, ziehen mit der Unternehmensleitung an einem Strang, übernehmen Verantwortung, so dass alle gemeinsam den Erfolg des Unternehmens mehrern können – ein anspruchsvolles Ideal, das, wie auch die Beispiele unserer Broschüre zeigen, in immer mehr Unternehmen realisiert oder auf den Weg gebracht ist. Wann dieser Anspruch gelingt? Immer dann, wenn Unternehmen das Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns ernst nehmen, seine Werte in ihre Unternehmensphilosophie integrieren und mit Leben füllen. Diese Werte haben verschiedenste Facetten: Der Ehrbare Kaufmann achtet die Menschenrechte, schützt Umwelt und Klima, schaut über den Tellerrand und engagiert sich. Darüber hinaus geht er immer fürsorglich und respektvoll mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um, entwickelt mit ihnen und ermöglicht für sie Strukturen, die sie gut arbeiten – und leben lassen. Durch eine solche "ehrbare" Wertekultur entsteht Identifikation mit dem Unternehmen. Einher mit der Identifikation geht auch der wirtschaftliche Erfolg.

Dabei gilt: Eine wertebasierte Unternehmenskultur ist nicht einfach da. Sie muss gewollt und kann gelernt werden. Sowohl die Geschäftsführung, als auch jeder einzelne Mitarbeiter muss sie lernen, damit sie gelebt werden kann.

Die beiden Firmen in dieser ersten Ausgabe unserer „Lernwelt KMU“ sind hervorragende Beispiele dafür. In beiden Unternehmen ist es auf unterschiedliche Weise gelungen, Werte – familiäre Werte – fest zu verankern, zu lernen und zu leben.

So ist bei der HW Brauereiservice GmbH & Co. KG aus Alltagsregeln eine gemeinsame Unternehmenskultur entstanden, in der das international bunt gemischte Team aus 30 Mitarbeitern sich wertgeschätzt, zu Hause und willkommen fühlt und ein familiäres Verhältnis pflegt. Dies gelangt und entwickelt sich weiter in strukturierten Workshops, aber auch informell im täglichen Miteinander.

Die LAMILUX Heinrich Strunz Holding GmbH & Co. KG ist mit 850 Mitarbeitern zwar deutlich größer – schafft es aber dennoch, den Familiengedanken zu leben. Dabei werden vor allem auch die Auszubildenden mit pfiffigen Maßnahmen von Anfang an in die Unternehmenswerte und –familie hineingeholt und in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestärkt.

Selbstverständlich stellen wir Ihnen für die ersten Schritte wieder entsprechende Praxishilfen zur Verfügung. Damit machen wir Ihnen den Weg in eine wertebasierte, vom Ehrbaren Kaufmann geprägte Unternehmenskultur hoffentlich ein wenig leichter.

Viel Spaß beim Lesen und Nachmachen!

Dr. Eberhard Sasse
Präsident
Bayerischer Industrie- und
Handelskammertag e.V.



Dr. Eberhard Sasse
Präsident
Bayerischer Industrie- und
Handelskammertag e.V.

HW Brauerei-Service GmbH & Co. KG

Das "La familia"-Unternehmen

Beim kleinen Mittelständler HW Brauerei-Service wird das „Wir“ nicht nur ganz groß geschrieben sondern auch gelebt. Geschäftsführerin Ines Bergauer hat im unterfränkischen Erbshausen ein Familienunternehmen der anderen Art geschaffen: Ihre Mitarbeiter sollen sich hier wertgeschätzt, willkommen und zuhause fühlen. Eben wie in einer Familie.

Lesen Sie, wie es die umtriebige Biersommelière schaffte, dass aus Mitarbeitern unterschiedlichster Herkunft und Fähigkeiten ein Team wurde und aus einer Unternehmensphilosophie ein gelebtes familiäres Miteinander.



Mitarbeitertag 2015 bei HW Brauerei-Service GmbH & Co. KG

Als ich 2008 die HW Brauerei-Service übernahm, gab es noch keine Unternehmensphilosophie. Das war die Chance, den Geist des Unternehmens als ein wirkliches Familienunternehmen entscheidend zu prägen. Daher kommt auch unser Unternehmenskodex „La familia – die Familie“.

Ein interkulturelles „Familienunternehmen“

Seinen Hintergrund hat „La familia“ darin, dass wir viele Kollegen aus unterschiedlichen Nationen haben, zurzeit sind es sieben. Viele kommen ohne ihre Familie nach Deutschland, wie etwa vor einiger Zeit zwei Spanier. Das Familiäre zeigt sich etwa darin, dass es für alle Kollegen ganz selbstverständlich ist, sich um sie zu kümmern. Das kann sein, dass jemand sie beim Mittagessen begleitet und erklärt, was da auf dem Tisch landet oder bei der Wohnungssuche hilft.

Von Alltagsregeln zur Unternehmensvision

Als Unternehmensphilosophie wollte ich etwas wirklich Authentisches auf die Beine stellen. Drei Dinge waren mir dabei wichtig:

- Ich wollte es mit dem gesamten Team zusammen und nicht alleine machen.
- Ich wollte das beschreiben, was schon da war und nichts „aus dem Blauen heraus“ erfinden.
- Wir haben uns von zwei Coaches unterstützen lassen.

Die Idee war es, zu schauen, was zu unserer Firma passt und was uns als Team ausmacht. Das alles ging natürlich nicht von heute auf morgen – insgesamt vier Jahre hat der Prozess gedauert bis wir alle Elemente zusammen hatten. Diese sind:

1. unsere Unternehmensphilosophie,
2. unsere 15 „Fass-Regeln“ und
3. unsere Unternehmensvision.

Der Weg beginnt

Die Erarbeitung aller drei Elemente hatte jeweils einen klaren Rahmen: unsere Mitarbeitertage. Diese Mitarbeitertage finden zweimal jährlich statt. Mit ihnen greifen wir aktuelle Themen auf und erarbeiten Lösungen für Probleme. Währenddessen unterstützen uns zwei Coaches, indem sie mit mir die Tage vorbereiten und durchführen. Wir legen fest, welches Ziel wir mit welcher Methode an diesem Tag verfolgen wollen. Dabei erarbeiten wir an einem Tag immer ein abgeschlossenes Projekt.

Das Wertvolle, einen Coach an seiner Seite zu haben, ist zum einen der neutrale Blick des Externen auf uns und zum anderen muss ich mich als Geschäftsleitung nicht um den Ablauf kümmern, sondern bin beim Mitarbeitertag wirklich Teil des Teams.

Regeln zusammen erarbeiten

Bei einem solchen Mitarbeitertag kommen ganz konkrete Ergebnisse heraus. So hatten wir zum Beispiel das Problem, dass viele unserer ausländischen Mitarbeiter untereinander nicht Deutsch sprechen. Dadurch haben sich einige Kollegen ausgeschlossen gefühlt. Bei einem Mitarbeitertag wollten wir also Regeln erarbeiten, wie wir miteinander umgehen. Eben nicht nur als Kollegen, sondern als Teil einer Familie, in der man miteinander so umgeht, dass sich niemand unbedacht ausgeschlossen fühlt.

Zunächst fanden sich 2er-Teams zusammen. Diese erarbeiteten jeweils eine Regel, die ihnen für das Zusammenleben und –arbeiten in unserem Unternehmen wichtig war.

Die Unternehmensvision von HW Brauerei-Service GmbH & Co. KG (gezeichnet von Stefan Wilhelm Fischer, externer Coach)



Steckbrief

HW Brauerei-Service GmbH
& Co. KG

Standort:
Erbshausen

Gründungsjahr:
2002

Mitarbeiterzahl:
30

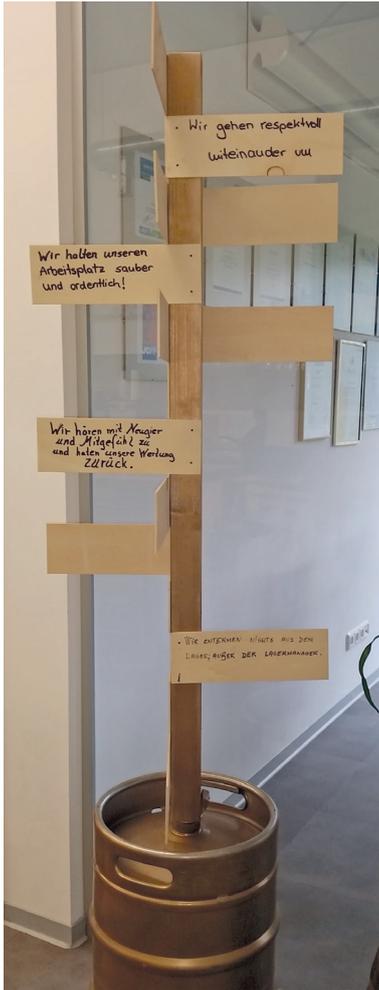
Branche:
Dienstleistungen für Brauereien

Inhaltliche Spezialisierung/USP:
Fitting-Services und Keg-Reparaturen für Brauereien. HW Brauerei-Service bereitet Bierfässer auf, repariert und wartet sie.

Es schreibt für Sie:
Ines Bergauer, Geschäftsführerin

Kontakt:
Am Wiesenweg 29
97262 Erbshausen
☎ +49 (0) 93 67 – 98 87 84 0
☎ +49 (0) 93 67 – 98 87 84 29
✉ info@hw-bs.de
🌐 www.hw-bs.de





Die 15 Fass-Regeln von
HW Brauerei-Service GmbH & Co. KG

Anschließend stellten die Teams ihre Regel vor, schrieben sie auf ein Stück Holz und nagelten dies an den Stab des Bierfasses. 15 „Fass-Regeln“ beschreiben nun ganz konkret unseren Unternehmenskodex „La familia – die Familie“:

- Wir achten auf sicheres Arbeiten, jeder für sich und untereinander!
- Wir sprechen untereinander immer Deutsch.
- Wir bitten um das, was wir brauchen und geben das, was wir können.
- Wir lesen regelmäßig die „Info an alle“.
- Wir nehmen uns Pausen, wenn wir sie brauchen, um unsere Gedanken zu sammeln.
- Wir sprechen uns untereinander mit unseren Namen an.
- Wir behandeln persönliche Geschichten und Angelegenheiten vertraulich.
- Wir lesen, lernen und halten uns an das Qualitätsmanagement.
- Wir gehen respektvoll miteinander um.
- Wir halten unseren Arbeitsplatz sauber und ordentlich.
- Wir hören mit Neugier und Mitgefühl zu und halten unsere Wertung zurück.
- Wir entnehmen nichts aus dem Lager, außer der Lagermanager.
- Wir arbeiten stets gewissenhaft und qualitativ hochwertig.
- Wir nehmen nicht das Werkzeug der Kollegen, deren Koffer oder etwas aus deren gepackten Kisten.
- Wir begrüßen und verabschieden uns, wenn wir uns treffen.

Auf dem aufbauen, was da ist

Die meisten unserer Regeln wurden schon lange im Unternehmen praktiziert, andere beschreiben eher, wie wir uns gewisse Dinge wünschen. Wichtig dabei ist: Alle diese Regeln haben wir gemeinsam aus dem täglichen Miteinander herausgeschält – Monteure, Reinigungskräfte, Buchhalter, Vertriebler, Techniker und die Geschäftsführung zusammen. Nur so können auch alle dahinter stehen!

Auch unsere Unternehmensvision entstand auf ähnliche Weise: gemeinsam an einem Arbeitertag und in Teams. Einer unserer Coaches hat diese Vision für uns in ein Bild gegossen, das jetzt – gemeinsam mit den Fass-Regeln – im Eingangsbereich hängt. So kann jeder Mitarbeiter, Kunde und Besucher sehen, was uns antreibt.

Das braucht es für ein „Wir“

Den Rahmen für das Team-Sein geben uns unsere Regeln – hier schreiben wir Respekt und Toleranz ganz groß. Ein weiteres wichtiges Element sind unsere Arbeitertage. Aber wie jede Familie, will auch unsere „La familia“ jeden Tag gepflegt werden. Denn natürlich läuft nicht immer alles rund. Es gibt Streit, weil jemand etwas missverstanden hat, einen Fehler gemacht hat oder ein Mitarbeiter fühlt sich durch das Verhalten eines Anderen provoziert. Bei allen diesen Themen und Problemen beruflicher, aber auch persönlicher Art, bin ich als Geschäftsführerin die Ansprechpartnerin, und zwar für jeden Mitarbeiter im Betrieb. Ich bin Familientherapeutin und Mediatorin, gleichzeitig muss ich mich auch um die Umsätze und die Kunden kümmern. Natürlich ist das anstrengend. Aber meine Berufung ist es, dieses familiäre Zusammensein zu pflegen. Ich will, dass es allen gut geht, dass sich Menschen gesehen und wertgeschätzt fühlen.

Die Familie hilft

Unsere Mitarbeiter erleben "La familia" ganz unterschiedlich. Einmal in der Woche lade ich alle zum Essen ein, dann kocht mein Lebensgefährte und Chefkoch Vinroy Sterling ein Mittagsmenü. Wenn es heiß wird, wie in diesem Sommer, spendiere ich eine Runde Eis oder es gibt schon mal hitzefrei. Das Wichtigste aber ist: Wie in einer guten Familie bin ich möglichst immer erreichbar und ansprechbar. Ich bringe Streitende wieder miteinander ins Gespräch, erinnere immer wieder an unsere Regeln des Zusammenarbeitens und –lebens und tröste Mitarbeiter, die ihre Familie im Ausland

vermissen. Dazu gehört zum Beispiel, dass ich mich dem Menschen ganz widme und nicht nebenbei noch Telefonate oder Mails erledige. Benötigt ein Mitarbeiter einen höheren Geldbetrag, den er über die Bank nicht bekommt, gewähren wir auch schon einmal einen Kredit – ganz formell mit Zins und Rückzahlungsbetrag. Aber auch ich merke diesen speziellen Teamgeist. Jedes Jahr, wenn ich mehrere Wochen in den Urlaub fahre, haben alle Mitarbeiter den ganz besonderen Ehrgeiz, mich nicht im Urlaub zu stören und die gesteckten Umsatzziele ganz ohne mich zu erreichen. Und bislang haben sie es auch immer geschafft.

Investition in Mitarbeiter

All das hat seinen Preis, so ehrlich muss man sein. Um ein „Familienunternehmen“ in dieser Art zu führen, investiere ich mich und meine Stelle. Als Geschäftsführerin trage ich die Verantwortung für das Geschäft und die Mitarbeiter und lebe diesen Zusammenhalt in allererster Linie vor. Das bedeutet auch, dass ich weniger operativ, sondern mehr strategisch arbeite – aber das ist es mir und dem Unternehmen wert. Hinzu kommen unsere Coaching-Kosten zwei Mal pro Jahr für die Mitarbeitertage. Allerdings kann man diese auch als Weiterbildung betrachten, denn die Tage zahlen auf soziale Kompetenzen wie Kommunikations- und Konfliktfähigkeit aller Mitarbeiter ein.



Vorbereitung für das gemeinsame Mittagessen bei HW Brauerei-Service GmbH & Co. KG

Prio vom Chef und die Grenzen

KMU sind prädestiniert für eine solche Art, ein Unternehmen zu führen. Gerade bei echten Familienunternehmen, steckt das „familia“ ja schon im Namen! Wenn der Chef es will, kann er (oder sie) das Budget freigeben und gleich loslegen. Da braucht es keine langen Entscheidungswege oder -schleifen. Nachmachen ist also ausdrücklich erwünscht. Aber auch die Grenzen sind klar: Alles, was ich machen kann, ist den Rahmen vorzugeben. Mit Leben müssen das „Wir“ alle miteinander füllen. Wir hatten tatsächlich auch schon Mitarbeiter, die nicht auf diese Weise arbeiten wollten und die Regeln als Gängelung empfunden haben. Von denen haben wir uns dann aber wieder getrennt. So sind beide Seiten glücklicher.

Unser Fazit

Eine familiäre Unternehmensphilosophie kann kein Programm sein. Dieser Teamgeist und das Sich-kümmern-wollen müssen von der Leitung vorgelebt werden und vor allem von Herzen kommen. Dann aber ist das Ergebnis umso schöner.

Mein Tipp



"Viel zu oft wird am Geld für eine wirklich gute (!) Beratung gespart – ein Fehler! Allerdings ist es das Wichtigste überhaupt, den für sich passenden Coach zu finden."

Ines Bergauer, Geschäftsführerin

PRAXISHILFE

Wertemanagement einführen

Die Firma HW Brauerei-Service lebt werteorientierte Führung. Kennen Sie die Werte Ihres Unternehmens? Kennen alle Mitarbeiter diese Werte und leben sie nach diesen? Wir zeigen, wie Sie die ersten Schritte in einem aktiven Wertemanagement gehen.

Ihr Nutzen

- Mitarbeiter, die nach den Ihnen beruflich wichtigen Werten geführt werden, sind motivierter, zufriedener und leistungsfähiger. Sie stehen unternehmerischen Veränderungen und Entscheidungen positiver gegenüber.
- Kunden sind zufriedener und kaufbereiter, wenn sie erleben, dass ihre persönlichen Werte zu den gelebten Werten eines Unternehmens passen.
- Klare Werte bringen Transparenz und Sicherheit – für Sie als Führungskraft oder Manager sowie für jeden einzelnen Mitarbeiter.

UNTERNEHMENSWERTE ERKENNEN

Konkret

Stolpersteine

1 Vorbereitung

Finden Sie eine Person im Unternehmen, der dieses Thema wirklich am Herzen liegt oder suchen Sie sich die externe Hilfe eines Moderators.

Überrumpeln Sie Ihre Belegschaft nicht mit dem Thema! Befragen Sie die Mitarbeiter. Hören Sie zu, welche Anregungen, aber auch Probleme die Mitarbeiter haben und greifen Sie diese auf.

Machen Sie klar, was Sie von dem Prozess erwarten, wie viel Zeit und Geld Sie dafür investieren wollen und können.

2 Analyse

Finden Sie durch Interviews, Online-Befragungen oder Workshops die Antworten auf die Kernfragen:

Welche Werte treiben uns persönlich an? Was ist uns beruflich wirklich wichtig? Welche Werte vermittelt unser Unternehmen? Was sind unsere Stärken im Unternehmen?

Wie wollen wir sein? Wie wollen wir erlebt werden? Woran erkennen wir, dass wir es erreicht haben?

Welche Vision haben wir von unserem Unternehmen in 5, 10, 20 Jahren?

Beachten Sie alle Facetten: Mitarbeiter, Führungskräfte, Teams genauso wie Produkte, Kunden und Lieferanten. Reden Sie sich selbst nicht schön – versuchen Sie, für jeden Wert auch konkrete Beispiele zu finden, wie diese Werte in der täglichen Arbeit sichtbar werden.

3 Planung

Planen Sie konkrete Maßnahmen: Workshops, Trainings und Coachings, wie Sie Ihren Zielzustand erreichen.

Die Maßnahmen sollten möglichst interaktiv sein, so dass sich jeder Mitarbeiter aktiv einbringen kann.

UNTERNEHMENSWERTE LEBEN

Konkret

Stolpersteine

4

Durchführung

Ein werteorientiertes Management beginnt bereits bei der Auswahl und Entwicklung Ihres Personals. Tauchen die Werte im Mitarbeitergespräch auf? Wird werteorientiertes Verhalten wirklich belohnt?

Haben Sie Möglichkeiten für Verbesserungsvorschläge gegeben? Führen Sie die geplanten Maßnahmen durch und stellen Sie sicher, dass jeder die Unternehmenswerte kennt und verinnerlicht.

Verhalten, Strukturen und Maßnahmen, die die Werte nicht unterstützen oder gar ihnen entgegenstehen, müssen konsequent geändert werden. Auch sich selbst muss man immer wieder auf die Finger schauen.

5

Bewertung

Führen Sie 1x im Jahr eine anonyme Mitarbeiterbefragung anhand Ihrer Werte durch. Die Messung von Vertrauen in Vorgesetzte und das Unternehmen in der Mitarbeiterbefragung kann eine Möglichkeit der Erfolgsmessung sein. (Achtung: ggf. Betriebsrat einbinden!)

Schaffen Sie regelmäßig in Team-meetings Raum dafür, dass das aktuelle Handeln vor den Unternehmenswerten gespiegelt wird. Fordern Sie die Ergebnisse dieser Meetings konsequent ein und prüfen Sie, ob Sie noch auf dem richtigen Weg sind.

Vertrauen ist Voraussetzung für Ihren Erfolg! Dabei haben Mitarbeiter und Vorgesetzte eine Schlüsselfunktion. Nur in einer vertrauensvollen Atmosphäre werden Ihre Mitarbeiter den Prozess unterstützen.

Bitte beachten



- Überprüfen Sie regelmäßig, wie Ihre Unternehmenswerte gelebt werden, denn ihr berufliches Umfeld und Ihre Kunden ändern sich fortwährend. Genauso entwickeln sich auch Ihre im Unternehmen gelebten Werte permanent.
- Binden Sie Kunden und Lieferanten mit ein. Vielleicht haben diese eine andere Sicht auf die Dinge.
- Berücksichtigen Sie die Ängste und Widerstände der Mitarbeiter bei Ihren Planungen!

LAMILUX Heinrich Strunz Holding GmbH & Co. KG

Werte lernen und leben

Steckbrief



LAMILUX Heinrich Strunz Holding GmbH & Co. KG

Standort:

Rehau (Zentrale),
Schifferstadt, Wettringen

Gründungsjahr:

1909

Mitarbeiterzahl:

850, 106 Azubis

Branche:

Baubranche und Kunststoffindustrie

Inhaltliche Spezialisierung/USP:

Die LAMILUX Heinrich Strunz Gruppe produziert High-Tech-Composites aus carbon- und glasfaserverstärkten Kunststoffen und ist Hersteller von Tageslichtsystemen, Glasdachkonstruktionen und komplexen Gebäudesteuerungen.

Es schreibt für Sie:

Jasmine Scholl, stellv. Personalleiterin

Kontakt:

Zehstraße 2

95111 Rehau

☎ +49 (0) 92 83 – 595 0

☎ +49 (0) 92 83 – 595 290

@ personal@lamilux.de

🌐 www.lamilux.de



LAMILUX

Die LAMILUX Heinrich Strunz Holding GmbH & Co. KG ist ein Familienunternehmen in vierter Generation. Entsprechend wichtig sind dem Hersteller von Tageslichtsystemen und faserverstärkten Kunststoffen aus Rehau familiäre Werte. Ganz vorn mit dabei: eine offene, wertschätzende Haltung, die einer starken Persönlichkeit entspringt. Diese Persönlichkeitsentwicklung schon bei den Azubis zu fördern, ist das Hauptanliegen der Oberfranken.

Lesen Sie, welche konkreten Werte LAMILUX aus seinem Familien-Fokus ableitet und wie es das Unternehmen schafft – zusätzlich zur schulischen und fachlichen Ausbildung – die Persönlichkeitsentwicklung seiner Azubis mithilfe eines strukturierten Programms zu unterstützen.

Es war 2008 als die Idee bei LAMILUX geboren wurde, nicht nur die Fach- und Methodenkompetenz mit der schulischen und betrieblichen Ausbildung unserer Auszubildenden zu fördern. Wir wollten darüber hinaus die Persönlichkeit berücksichtigen und so die Sozial- und Selbstkompetenz entwickeln. Eine Studie der TU Dortmund gab den Anstoß, wonach junge Erwachsene ihre Persönlichkeit durch Teamerfolge, Projektarbeit und soziales Engagement ausbilden. Das war der Startschuss für unser Ausbildungskonzept mit dem Namen „Education for Excellence®“.

Persönlichkeitsentwicklung als Ausbildungssäule

Durch von den Azubis organisierte Veranstaltungen und kompakte Workshops über soziales Engagement helfen wir unseren Azubis seitdem sehr gezielt und nachhaltig bei der Persönlichkeitsentwicklung. Nachhaltig deshalb, weil es keine Einzelaktionen oder punktuelle Geschichten sind: Das Programm hat eine ausgeklügelte Struktur (siehe Praxishilfe) und geht über die gesamten ersten zwei Lehrjahre. Im dritten Jahr bereiten sich die Azubis dann auf die Prüfungen vor.

Persönliche und soziale Schlüsselkompetenzen

Im ersten Jahr liegt der Schwerpunkt auf organisatorischen Fähigkeiten und Projektarbeit. Im zweiten Jahr sind die sogenannten „Soft Skills“ dran. Dazu gehören die **persönlichen Schlüsselkompetenzen** wie

- Verantwortungsbereitschaft,
- Respekt,
- Zuverlässigkeit,
- Lern- und Leistungsbereitschaft,
- die Fähigkeit zur Selbstorganisation und eine
- gute Selbstwahrnehmung.

Zu den **sozialen Kompetenzen** zählen wir vor allem

- Empathievermögen,
- Teamfähigkeit,
- Höflichkeit und
- Konfliktfähigkeit sowie
- Toleranz.

Aber auch eigenes **unternehmerisches Denken** wollen wir fördern, so dass Mitarbeiter aus eigenem Antrieb erkennen „Hey, das kann ich auf eine andere Weise besser machen“ und so Eigeninitiative entwickeln.

Aus dem Familienverständnis geboren

All diese Werte sind die Basis unseres Zusammenlebens und -arbeitens. Dabei wollen wir den jungen Leuten Raum geben und eine Lernumgebung schaffen, so dass sich ihre Persönlichkeit in einem vertrauensvollen Umfeld frei entfalten kann. Ganz wie in einer guten Familie. Auch dort öffnen die Älteren Türen und unterstützen die jüngeren Mitglieder. Durch die Türen gehen, müssen „die Jungen“ dann allerdings selbst. Daher rührt auch unser Unternehmens-Slogan „We are family“.

Verantwortung übernehmen

Das wird besonders deutlich im zweiten Lehrjahr, wenn sich unsere Auszubildenden in der örtlichen Grundschule oder im Mehrgenerationenhaus mit Senioren engagieren. Sie lernen Verantwortung zu übernehmen und auch über ihren eigenen Schatten zu springen. Denn nicht für jeden ist es selbstverständlich, mit Menschen umzugehen, die noch sehr jung oder schon sehr alt und krank sind. Daher bieten wir Unterstützung an. Unser Projektpartner, die Diakonie, hält beispielsweise immer wieder Vorträge zu schweren Themen wie „Demenz“. So bekommen die jungen Leute zumindest einen theoretischen Einblick, warum sie „Ihrem“ Senior vielleicht dieselben Dinge drei Mal erklären müssen.

Damit unsere Azubis in dieser Phase nicht sich selbst überlassen sind, begleiten wir sie zusätzlich mit Reflexionsgruppen. Diese treffen sich etwa alle sechs bis acht Wochen und werden von einer Diplom-Pädagogin geleitet. Dort können sie sich Rat einholen, ihr Verhalten reflektieren und sich untereinander austauschen.



Einsatz der LAMILUX-Azubis im Kinderhort

Offen sein und ausprobieren

Unsere Workshops (Beispiele siehe Praxishilfe) bieten ebenfalls die Möglichkeit, etwas Neues zu erleben und so über den eigenen Tellerrand hinaus zu schauen. Es ist quasi eine außerbetriebliche Weiterbildung. Daher sind diese Termine Teil der Ausbildung bei LAMILUX. Beispielsweise besuchen wir an einem Termin die Hofer Symphoniker. Einer der Solisten stellt sich den Fragen der Azubis zum Thema „Welche Schlüsselqualifikationen waren in meiner Karriere hilfreich?“. Abends geht es dann mit der Geschäfts-



Die Azubis übernehmen eine Rechenförderung für Kinder der 3. Klassen.

leitung ins Konzert – etwas gar nicht Alltägliches für die meisten Jugendlichen. Aber genau das wollen wir erreichen: Sich auf neue Erfahrungen einzulassen, hilft ihnen später flexibel und tolerant in ungewohnten Situationen zu agieren.

Gelerntes reflektieren und anwenden

Die gesammelten Erfahrungen sind kein Selbstzweck. Im ersten Lehrjahr halten die Azubis am Ende ihrer Projekte Präsentationen vor der Ausbildungsleitung und dem Projektbetreuer. Auch im zweiten Lehrjahr berichten die Auszubildenden zum Projektabschluss der Geschäftsleitung, der Ausbildungsleitung, den Ausbildern sowie den Projektpartnern von ihren Erfahrungen. Darüber hinaus führen sie ein Projekttagbuch, mit dessen Hilfe sie – zusätzlich zur Supervision – ihre Erfahrungen reflektieren sollen.

Zum Abschluss des zweiten Lehrjahres, und damit dem Ende von Education for Excellence®, gibt es immer ein mehrgängiges Menü mit der Geschäftsführung und allen Projektbeteiligten. Das soll zwar in erster Linie Spaß machen, doch greifen die jungen Leute auf Wissen aus dem Workshop „Business-Knigge“ zurück: Wie nutze ich die unterschiedlichen Bestecke und Gläser?



LAMILUX erhält den deutschen Bildungspreis 2016 für das Ausbildungskonzept „Education for Excellence®“ (v.l.: Personalreferentin Anna Kögler, stellvertretende Personalleiterin Jasmine Schöll und LAMILUX-Geschäftsführerin und Personalleiterin Dr. Dorothee Strunz).

Aus Feedback lernen

Nicht nur die Azubis lernen aus dem Feedback, das sie spätestens beim jährlichen Mitarbeitergespräch erhalten. Auch wir sind auf die Rückmeldungen unserer Mitarbeiter angewiesen: Fünf Jahre ist es nun her, dass wir Education for Excellence® aus der Taufe gehoben haben. Währenddessen haben wir immer wieder dazugelernt, denn wir hatten ja kein Beispiel oder Benchmark, an dem wir uns orientieren konnten. Wir haben alle Ideen selbst entwickelt und die Veranstaltungen organisiert:

Die Geschäftsleitung und auch ich sind zu den potenziellen Partnern wie der Grundschule oder Mittelschule in Rehau oder der Diakonie gegangen, haben unser Projekt vorgestellt und es schließlich auf die Beine gestellt.

Allerdings wäre es ein Fehler, es einfach „laufen zu lassen“. Das Feedback von Azubis und den Ausbildern für Verbesserungsvorschläge oder Input für neue Projekte sind ein wichtiger Teil. So haben wir vor zwei Jahren den Azubi-Blog neu aufgelegt. Ein festes Autorenteam von sieben Azubis schreibt über Themen aus dem Unternehmensalltag: Die erste Woche der neuen Azubis, die zum Teambuilding genutzt wird oder ein Interview mit dem neuen Leiter der Abteilung „Composites“.

Aus Fehlern gelernt

Rückmeldungen von den Kollegen haben uns gerade zu Beginn des Projekts geholfen, das Konzept stetig zu verbessern. Vor allem, da wir anfangs doch einige Fehler gemacht haben. Beispielsweise haben wir die beteiligten Ausbilder und Ausbildungsverantwortlichen nicht genug informiert und eingebunden. Wir haben nicht deutlich genug gemacht, dass wir mit dem Projekt ganz konkrete Ziele zur Persönlichkeitsentwicklung verfolgen.

Zudem war es eine echte Herausforderung, die richtige Balance zu halten, so dass die fachliche Ausbildung und die Verpflichtungen der Azubis in ihren Abteilungen nicht zu kurz kommen. Hier haben wir uns mit den Ausbildern zusammengesetzt, um gemeinsam sowohl den Zeitaufwand der einzelnen Projekte für die Vorbereitung und die Durchführung als auch die Taktung festzulegen. Schließlich finden fast alle Veranstaltungen während der Arbeitszeit statt. Seit dem Beginn im Jahr 2010 haben 130 LAMILUX-Azubis insgesamt 6.760 Stunden ehrenamtliche Arbeit geleistet und wurden 112 Stunden in der Gruppe gecoacht.

Gemeinsam nächste Schritte gehen

Nun wollen wir das Prinzip auf die gesamte Belegschaft ausweiten – ein Riesenspektakel! Ein erstes Brainstorming zwischen der Geschäftsführung, den Führungskräften im Unternehmen und dem 3er-Team, das in der Personalabteilung für Education for Excellence® zuständig ist, gab es schon dazu. Allerdings steht noch nichts Konkretes fest.

Unser Fazit

Mit Education for Excellence® nehmen wir neben dem schulischen und fachlich-beruflichen Aspekt die (Weiter-)Bildung der Persönlichkeit genauso wichtig. Erst dieser Punkt macht die Ausbildung wirklich rund, so dass wir später nicht nur Mitarbeiter, sondern eben auch Familienmitglieder haben.



Der LAMILUX-Azubi betreut im 2. Lehrjahr eine Seniorin.

Mein Tipp



"Wenn Sie ein ähnliches Programm einführen wollen, oder Teile davon, denken Sie daran, alle Beteiligten nicht nur zu informieren sondern auch mitzunehmen. Das heißt, ihnen klarzumachen, welche Ziele Sie damit verfolgen."

Jasmine Scholl, stellv. Personalleiterin



PRAXISHILFE

Persönlichkeiten entwickeln: Das Ausbildungskonzept „Education for Excellence®“

LAMILUX bildet – über die fachliche und schulische Komponente hinaus – die sozialen und personalen Kompetenzen seiner Azubis aus und vermittelt wichtige Unternehmenswerte. Wir zeigen, wie diese Ausbildungssäule aussieht, welche Ziele sie genau verfolgt und welche Ideen beispielhaft einfließen können.

Ihr Nutzen



- Sie bestimmen selbst, welche Werte in Ihrem Unternehmen selbstverständlich von Anfang an gelebt werden.
- Soziales Engagement und Erfolge in Projekten fördern die Persönlichkeitsbildung junger Erwachsener. So werden Ihre Azubis nicht nur wertvolle Mitarbeiter, sondern auch kompetente Persönlichkeiten.

1. LEHRJAHR: ORGANISATION UND AUSBILDUNGSÜBERGREIFENDE PROJEKTE

Ziele

Organisatorische Fähigkeiten werden in Projekten entwickelt.

Beispiele

Kino-Projekt: Innerhalb eines halben Jahres werden 5 Kinotermine für Kinder oder Senioren geplant.

Englisch-Workshops von Azubis für Azubis: Mehrere Termine innerhalb eines Jahres (Telefonate führen, richtig präsentieren oder Konflikte lösen).

Zeitaufwand

(Während der Arbeitszeit)

Variabel: z. B. Filme auswählen, die Gestaltung der Flyer und auch die Herstellung von Popcorn. Plus: die Präsentation vor dem Projektbetreuer und der Ausbildungsleitung.

Variabel: z. B. Themen identifizieren, Referenten finden, Termine und Räume organisieren, Vorbereitung der Referenten für den Workshop.

Die Teilnehmer halten eine Abschlusspräsentation.

2. LEHRJAHR: SOZIALES ENGAGEMENT

Ziele	Beispiele	Zeitaufwand (Während der Arbeitszeit)
Empathie, Einfühlungsvermögen, Kontakt aufbauen, Verantwortung übernehmen, Vertrauen gewinnen und Hürden überwinden (z. B. bei körperlichen Gebrechen) werden gefördert.	<p>Ehrenamtliche Arbeit: In der Grundschule Rehau betreut ein Azubi ein Kind, z. B. in Form einer Rechenförderung.</p> <hr/> <p>Im Mehrgenerationenhaus Rehau hat jeder Azubi „seinen“ Senior, mit dem er im Team bastelt, spielt oder ihm Nachhilfe am PC gibt.</p>	Eine Stunde pro Woche Freistellung.
Der Azubi hinterfragt sein Verhalten und holt sich fachlichen Rat: Was hat er gut gemacht, was kann er beim nächsten Mal besser machen?	<p>Reflexionsgruppe: In Gruppen von etwa zehn Teilnehmern coacht eine Diplom-Pädagogin die Azubis.</p>	Alle sechs bis acht Wochen ein Termin von 1,5 Stunden pro Gruppe.
In Workshops sollen die Azubis etwas ganz neues ausprobieren - etwas, an das sie vorher noch nie gedacht haben. Offenheit, Toleranz und Flexibilität werden hier groß geschrieben.	<p>Schulungs- und Weiterbildungsprogramm: Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurs, Rhetorik- und Sprechtraining, „Lernen lernen“, Zeitmanagement, Businessknigge oder Selbsterfahrung.</p>	Etwa einmal im Monat findet ein Workshop statt, der je nach Angebot einen halben bis dreiviertel Tag dauert.

Bitte beachten

- Machen Sie Ihr Angebot zur Pflicht! Nur so holen Sie die Azubis aus ihrer Komfortzone.
- Überprüfen Sie regelmäßig, wie die Projekte oder Workshops ankommen und greifen Sie das Feedback für Verbesserungen auf.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Impressum

Herausgeber:

BIHK Service GmbH
IHK-For.Bild Bayern
Despag-Straße 4 a
85055 Ingolstadt

☎ +49 841 9387143

@ email@ihk-forbild-bayern.de

🌐 www.ihk-forbild-bayern.de

Autoren und Redaktion:

Dr. Ulrike Brok, Dr. Katharina Schnurer, Dörte Neitzel

Gestaltung:

PR|DESIGN, Werbeagentur Ingolstadt

Bildnachweise:

Titel: www.shutterstock.com © Pressmaster; Seiten 4, 6 und 7: HW Brauerei-Service GmbH & Co. KG; Seite 5: Zeichnung von Stefan Wilhelm Fischer; Seiten 10, 11, 12, 13 und 14: LAMILUX Heinrich Strunz Holding GmbH & Co. KG

Die verwendeten Logos sind Eigentum der betreffenden Unternehmen.

Druck:

Kastner AG, Schloßhof 2, 85283 Wolnzach

November 2016

Die IHK-Forschungstelle Bildung Bayern ist eine Gemeinschaftsinitiative der bayerischen Industrie- und Handelskammern.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Nennung der weiblichen Form verzichtet. Zum Gelingen der "Lernwelt KMU" haben vor allem die Unternehmen maßgeblich beigetragen. Für ihr besonderes Engagement möchten wir Frau Ines Bergauer (HW Brauerei-Service GmbH & Co. KG) und Jasmine Scholl (LAMILUX Heinrich Strunz Holding GmbH & Co. KG) danken.