

Der Humanunternehmer

Neue Leichtigkeit für Unternehmen

DAS BOOKLET



Gunnar Barghorn

facilitas

Stellenbeschreibung



Monteur/in

1. Organisatorische Einordnung der Stelle

Stellenbezeichnung Monteur/in	Abteilung	Arbeitszeit
Entgeltgruppe 4	Nachname	Vorname

2. Angaben zur Organisationsstruktur

Der Stelleninhaber ist unterstellt
fachlich: nach Maßgabe des Abteilungsleiters
disziplinarisch: gemäß Organigramm
Dem Stelleninhaber sind unterstellt
fachlich: nach Maßgabe des Abteilungsleiters
disziplinarisch: nach Maßgabe der Geschäftsführung

3. Allgemeine Anforderungen




<p>Der Stelleninhaber muss Freude an der Arbeit vermitteln,</p> <ul style="list-style-type: none"> durch eigenes vorbildhaftes Handeln durch die Entwicklung seiner Persönlichkeit und seiner Fähigkeiten und indem er die Mitarbeiter und Auszubildenden in ihrer Entwicklung aktiv unterstützt. <p>Er ist verpflichtet, die mit seinen Aufgaben und Tätigkeiten verbundenen Vorschriften und Gesetze, insbesondere zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einzuhalten. Jeder Personen- und Sachschaden ist unverzüglich der Geschäftsleitung zu melden.</p> <p>Darüber hinaus ist er verpflichtet, seiner übergeordneten Stelle regelmäßig und zeitnah über Arbeitsabläufe und Besonderheiten zu berichten.</p>
--

Abbildung 1b
 Kapitel I: Wer entscheidet hier?

4. Spezifische Anforderungen

Zur Wahrnehmung der Aufgaben dieser Stelle ist folgendes Fachwissen, Verhalten und methodisches Können erforderlich		
Hirn	Herz	Hand
Angaben über Prüfungen	Teamfähigkeit	Selbständigkeit
abgeschlossene Fachausbildung FS BE	die Integration in ein Team wird vom Stelleninhaber aktiv befördert	überwiegend selbständig nach Arbeitsvorgabe
Berufstätigkeit (von/bis)	Auftreten (Verhalten bei Kunden)	Planungshorizont
min. 2 Jahre nach der Ausbildung	höflich, sicher	2-3 Tage im Rahmen der Aufgabenstellung
	Fortbildung	Ausdruck mündlich/schriftlich
	Bereitschaft zur regelmäßigen persönlichen Fortbildung	verständlich in Wort und Schrift
	Innovation	
	macht Verbesserungsvorschläge	

5. Verantwortlichkeiten

Dem Stelleninhaber ist übertragen in welchen Angelegenheiten	
Entscheidungsbereich	☑ Alle erforderlichen Maßnahmen, die dazu beitragen, die ihm übertragenen Qualitäts-, Kosten- und Zeitvorgaben selbst einzuhalten
Unterschriftenberechtigung	☑ Empfangsbelege im Rahmen seiner Aufgaben und Tätigkeiten ☑ Unterschrift: i. A.
Budgetverantwortung	☑ Beschaffungen bis 300Euro

Abbildung 2
Kapitel V: Wenn Mitarbeiter Fußball spielen

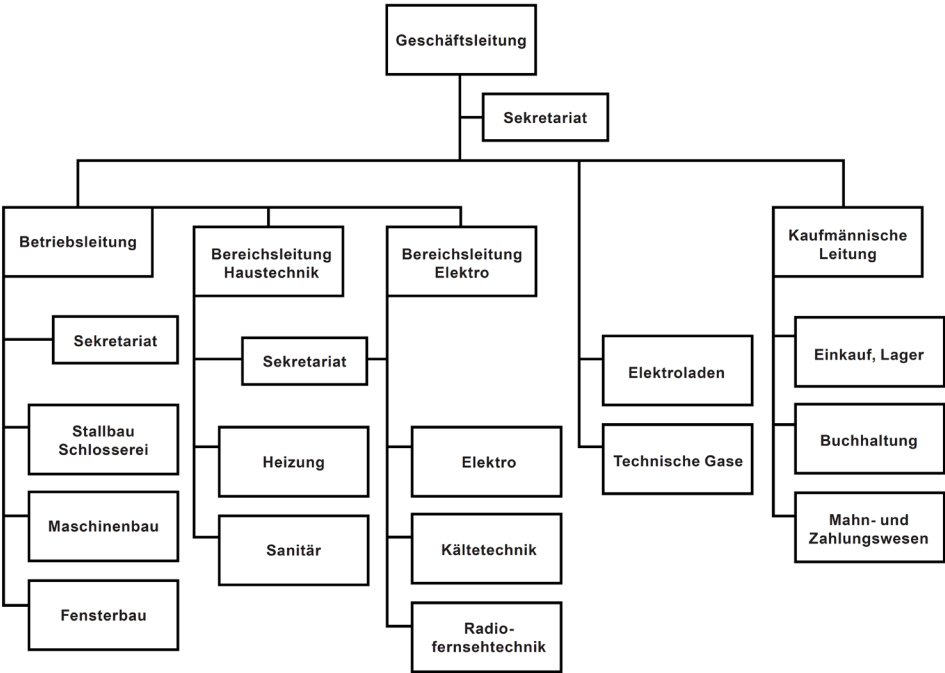


Abbildung 3
Kapitel V: Wenn Mitarbeiter Fußball spielen

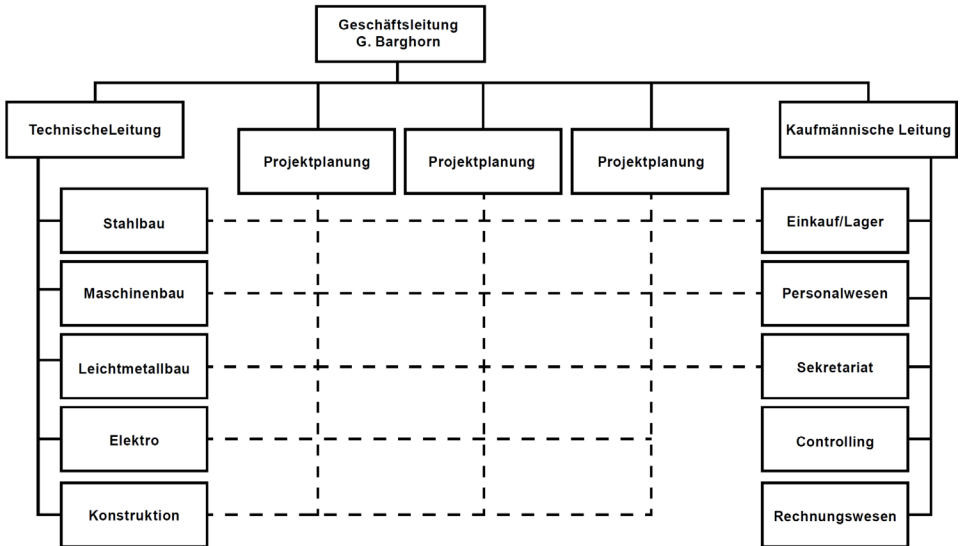
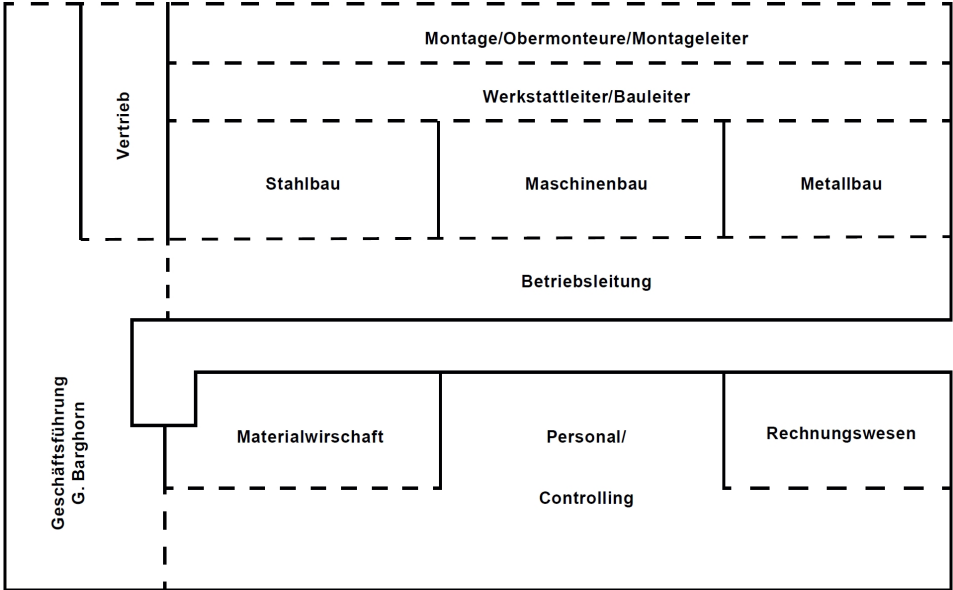
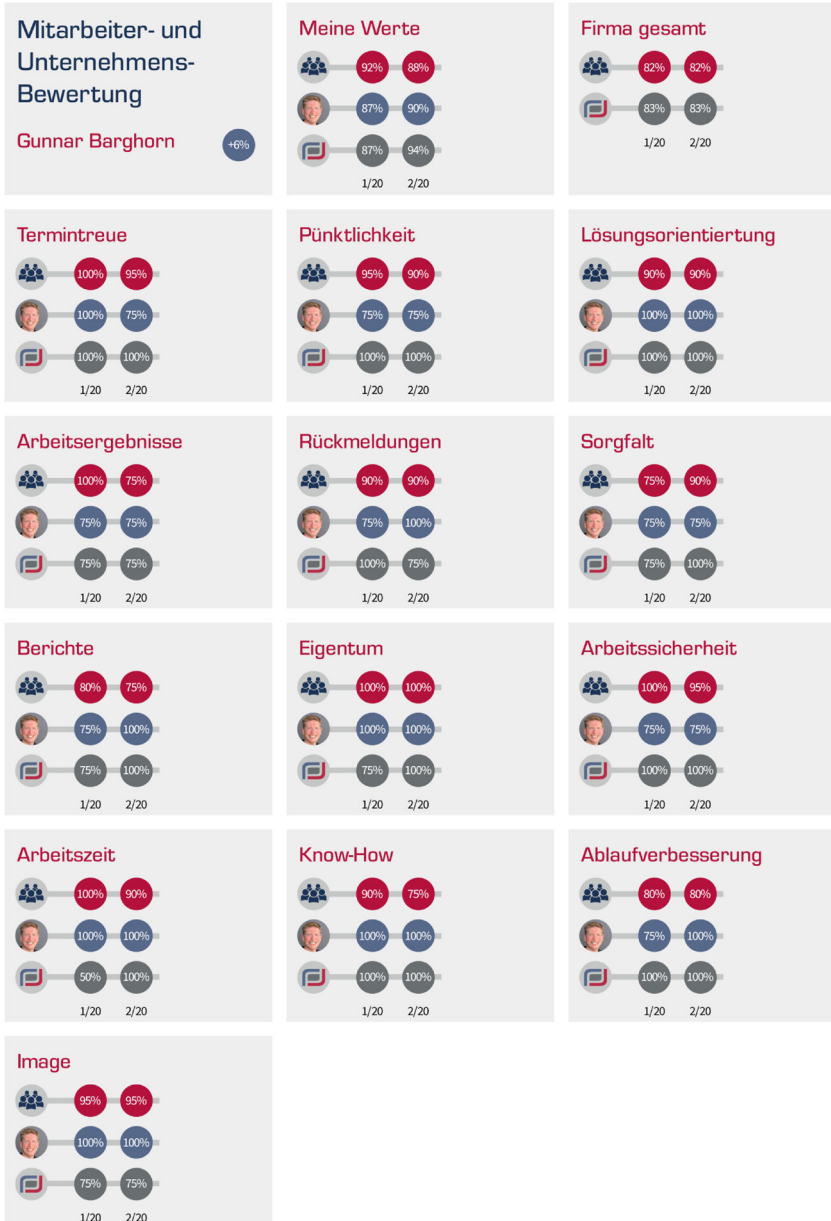


Abbildung 4
Kapitel V: Wenn Mitarbeiter Fußball spielen







	Umsatz	Ergebnis	Rendite	gew. Rendite
Stahlbau	3.500.000 €	105.000 €	3,0%	2,8%
Maschinenbau	2.000.000 €	80.000 €	4,0%	2,9%
Metallbau	2.500.000 €	37.500 €	1,5%	2,7%
Summe	8.000.000 €	222.500 €	2,8%	

	Umsatz	Ergebnis	Rendite	gew. Rendite
Stahlbau	3.500.000 €	105.000 €	3,0%	1,5%
Maschinenbau	2.000.000 €	-40.000 €	-2,0%	1,0%
Metallbau	2.500.000 €	37.500 €	1,5%	1,3%
Summe	8.000.000 €	102.500 €	1,3%	

Abbildung 8
Kapitel IX: Macht doch, was ihr wollt

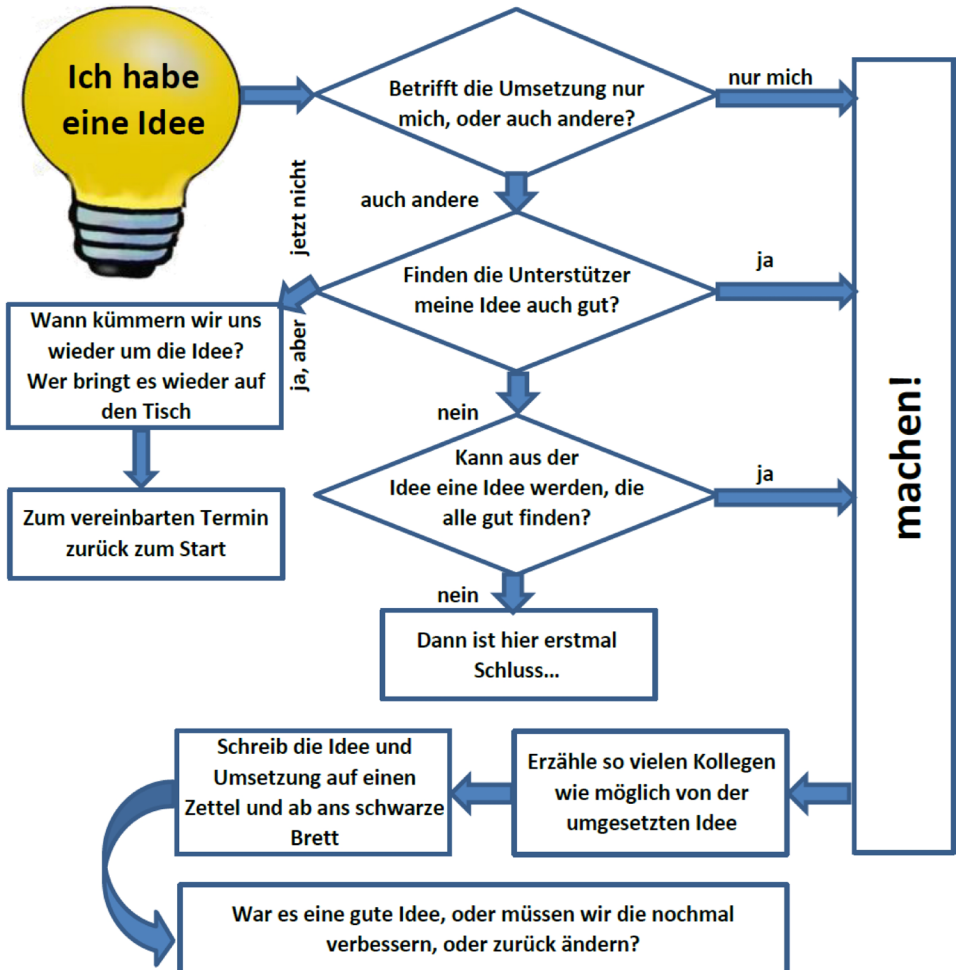


Abbildung 9 Kapitel X: Azubis schmieden

Azubi-Studienbuch für _____ Ausbildungsbeginn: _____

Im Rahmen Deiner Ausbildung durchläufst Du jeden Bereich mindestens einmal und maximal zweimal für jeweils 6 Monate. Bei normaler Ausbildungsdauer hast Du also 7 Semester (Halbjahre) in unserem Haus. Lasse hier vom betreffenden Haupt-Ausbilder (Werkstatt- bzw. Bauleiter) den Zeitraum und eine Gesamtbewertung eintragen:

MT I (Konstruktionen)				MT II (Service)				ST I (Fertigung)				ST II (Montage)			
Semester				Semester				Semester				Semester			
Zeitraum				Zeitraum				Zeitraum				Zeitraum			
Berichtsheft OK?/Datum				Berichtsheft OK?/Datum				Berichtsheft OK?/Datum				Berichtsheft OK?/Datum			
Verliehen an				Verliehen an				Verliehen an				Verliehen an			
Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort
KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW
Azubi-Schmiede				Azubi-Schmiede				Azubi-Schmiede				Azubi-Schmiede			
KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW
Abschlussbewertung Kürzel				Abschlussbewertung Kürzel				Abschlussbewertung Kürzel				Abschlussbewertung Kürzel			

MT I (Konstruktionen)				MT II (Service)				ST I (Fertigung)				ST II (Montage)			
Semester				Semester				Semester				Semester			
Zeitraum				Zeitraum				Zeitraum				Zeitraum			
Berichtsheft OK?/Datum				Berichtsheft OK?/Datum				Berichtsheft OK?/Datum				Berichtsheft OK?/Datum			
Verliehen an				Verliehen an				Verliehen an				Verliehen an			
Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort	Ort
KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW
Azubi-Schmiede				Azubi-Schmiede				Azubi-Schmiede				Azubi-Schmiede			
KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW	KW
Abschlussbewertung Kürzel				Abschlussbewertung Kürzel				Abschlussbewertung Kürzel				Abschlussbewertung Kürzel			

Zeiträume außerhalb des zugewiesenen Bereiches sind hier zu vermerken, wenn diese innerhalb einer Woche 2 und mehr Tage andauern. Innerhalb eines Halbjahres ist dies für maximal 4 Wochen möglich. Zeiträume in der Azubi-Schmiede (praktisches Lernen) werden ebenfalls ab dem 3. Tag/Woche gemessen und sind nochmal maximal 4 Wochen je Halbjahr möglich.

Abbildung 10
Kapitel XII: Mitstreiter finden



Beraterempfehlungen

Übersicht der Berater, Trainer und Coaches, die mitgeholfen haben Menschen und Systeme unseres Unternehmens zu entwickeln.

2020

Maren Ulbrich
handwerksmensch.de
Entwicklung unseres Wertemesssystems und Training der Zukunftsgespräche

2019, 2020

Claus Plachetka
api.de
Webdesign und Programmierung umgedrehte Bewerbung, Buchungstool Praktikum, Wertemesssystem

2019

Benjamin Lehmann, Phillip Zürn
ziffervier.de
Aufbau Arbeitgebermarke, Design Webseite, Entwicklung umgedrehte Bewerbung

2019

Sebastian Neumann
ahoi-digital.de
Schulung unserer Handyscouts

2019

Stefan Fritz
mit-unternehmer.com
Erarbeitung unseres Modells zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

2018

Ingo Körner
einfacheffizient-beratung.de
Weiterentwicklung der Positionierung, Entwurf Zukunftsbild

2017

Uwe Stahmer
Comes.de
Erstellung der Fortführungsprognose, Moderation zur geschaffenen Grundlage unserer Positionierung

2014

Wolfgang Wrobel
Ing-UPW.de
Entwicklung unserer Ordnungssysteme und Stärkung unserer Führung vor Ort

2013

André Karczmarczyk
www.Kubik-C.de
„Wir führen!“ (Ableitung von leading simple)

2011

Michael Bümmerstede
buemmerstede.coach
Führung, Projektmanagement

2005, 2012

Bernd Kirchhoff
s-p-o-t.de
Aufbau Beurteilungssystem, Führen in Projektstrukturen

Buchempfehlungen

Jörg Mosler,

Die F@chkräfteformel

Mitarbeitergewinnung für das Handwerk
der Zukunft

2018 erschienen im Books on Demand
Verlag

ISBN 978-3-7460-8624-8

Lars Vollmer,

Wie Menschen sich organisieren, wenn ihnen niemand sagt was sie tun sollen

Wie aus Business-Theatern wieder echte
Unternehmen werden

2017 erschienen im Intrinsicify.me Verlag
ISBN 978-3-9819180-0-7

Stefan Merath,

Der Weg zum erfolgreichen Unterneh- mer

Wie Sie und Ihr Unternehmen neue Dyna-
mik gewinnen

2008 erschienen im Gabal Verlag
ISBN 978-3-89749-793-1

Götz W. Werner,

Einkommen für alle

Bedingungsloses Grundeinkommen – die
Zeit ist reif

2018 erschienen im Kiepenhauer & Witsch
Verlag

ISBN 978-3-462-05108-7

Simon Sinek,

Frag immer erst warum

Wie Führungskräfte zum Erfolg inspirieren
2014 erschienen im Redline Verlag

ISBN 978-3-86881-538-2

Simon Sinek,

Das unendliche Spiel

Strategien für dauerhaften Erfolg

2019 erschienen im Redline Verlag

ISBN 978-3-86881-746-1

Tom Peters,

Kreatives Chaos „Thriving on Chaos“

Die neue Management Praxis

1986 erschienen im Hoffmann und Campe
Verlag

ISBN: 978-3-453-17379-8

Paolo Coelho,

Der Zahir

2006 erschienen im Diogenes Verlag

ISBN 978-3-257-23580-7



Aufgewachsen in einer Zeit von „no future“, Jeans und Parka, Pershing II und kaltem Krieg hat Gunnar Barghorn Egoismus und Ellenbogen als toxische Elemente erlebt. Der kalte Krieg fand nicht nur draußen, sondern auch in seiner Familie statt - hautnah. Das hat ihn geprägt anders mit Menschen umzugehen, Macht, als die Freiheit zu entscheiden, stets positiv und immer mit Leichtigkeit einzusetzen. Vor allem hat es Gunnar Barghorn geprägt, jeden Menschen den sein oder werden zu lassen, der dieser gerne sein möchte. Daraus entstand eine Führungs- und Organisationsphilosophie, mit der es gelungen ist, das eigene Handwerksunternehmen mit rund 100 Mitarbeitern durch einen extremen Veränderungsprozess zu führen, der bis an die Grenzen der Existenz ging. Dabei zu jeder Zeit Ruhe zu bewahren, Sicherheit auszustrahlen und Menschen an das Unternehmen zu binden, ist keine Talentfrage, sondern eine von Wissen und erlernbar. Hierzu gibt Gunnar Barghorn in seinem Buch tiefen Einblick in sein Unternehmen und die dort umgesetzten Elemente, welche es als Humanunternehmen prägen. Ein Praxishandbuch, welches zum Nachmachen und Mitmachen anregt. Als Unternehmer, Autor und Redner möchte Gunnar Barghorn eine Welt voller Humanunternehmen schaffen, welche so den Anforderungen von Morgen gerecht werden können.