



Weiterbildung im Betrieb mit Konzept

Leitfaden in vier Bausteinen
für kleinere Unternehmen
und Organisationen

WBI Unterfranken Petra Hagenauer



Baustein 1
Bildungsbedarf
professionell
ermitteln

Baustein 2
Bildungsangebote
recherchieren /
erstellen

Baustein 3
Gelerntes im
Betrieb umsetzen

Baustein 4
Systematische
Bildungsplanung

Aktuelle Bedarfe /
Herausforderungen
Unternehmen; BR

Qualifizierung
konkretisieren

Maßnahmen
definieren

Maßnahmen
planen, entwickeln

Bilanz
Weiterbildung

Sonstige
Aspekte /
Lösungen

Inhalte /
Rahmen-
bedingungen

Recherche
Angebote /
Entwicklung

Auswahl
intern / extern
Bildungsträger

Aktuelle Bedürfnisse /
Herausforderungen
Beschäftigte; BR

Befragung

Workshop

Personal
Entwicklungsgespräch

Bildungsbedarf professionell ermitteln

- Schwachstellen und ungenutzte Potenziale aufdecken
- Die Zukunft: Entwicklungen & Veränderungen
- Welche Kompetenzen brauchen wir morgen?
- Zuordnung der Anforderungen zu einzelnen Beschäftigten und Prozessen

Schwachstellen und ungenutzte Potentiale aufdecken

- Wo sind in letzter Zeit Schwierigkeiten aufgetreten?
- Wo besteht Verbesserungsbedarf, was ist nicht gelungen?
- Wo nutzen wir Möglichkeiten im Alltagsgeschäft nicht?
Indikatoren sind: „Hakelige“ Prozessabläufe, abgebrochene Projekte, Negatives Feedback von Kunden, Ärger und Frust in der Mitarbeiterschaft, Wirtschaftliche Schwachstellen, „Verlustquellen“, wiederholte Qualitätsprobleme

Qualifizierungsbedarfe aus Sicht der Beschäftigten

- Bedürfnisse der Beschäftigten
- Befragung / Workshops
- Entwicklungsgespräche Beschäftigte
- Auswahl geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen

Bildungsbedarf ermitteln

- Problem – Ursache – Bildungsbedarf
- Welche Anforderungen in Bezug auf Qualifikation ergeben sich daraus
- Anforderungen – Bewerten und Gewichten
- Priorisieren

Zukunft: Welche Kompetenzen brauchen wir morgen

- Welche Veränderungen kommen in den nächsten Jahren auf uns zu?
Marktentwicklung, Gesetze, Vorschriften, Förderung, Neue Technologien und Verfahren, Dienstleistungen
- Welche eigenen Ideen und Innovationen haben wir für die Zukunft?
Welche neuen Produkte/Dienstleistungen wollen wir anbieten? Neue Märkte? Ausbau von Erfolgen? Abheben von Mitbewerbern?

Chancen und Risiken

- Veränderungen – Ideen – Innovationen
- Chancen – welche Kompetenzen brauchen wir, um diese Chancen zu nutzen?
- Risiken – welche Kompetenzen brauchen wir, um den Risiken zu begegnen?
- Welche Bildungsbedarfe ergeben sich daraus für das Unternehmen?
Im Hinblick auf: Fachkompetenz,
Methodenkompetenz, Soziale Kompetenz,
Persönliche Kompetenz

Prioritäten setzen

- Welche Anforderungen sind von besonderer Wichtigkeit?
- Welche Anforderungen sind wichtig, aber zeitlich ohne größeren Schaden verschiebbar?
- Welche Anforderungen sind wünschenswert, aber weniger wichtig und werden aktuell nicht weiter verfolgt?

Weiterbildung // Qualifizierung

- Begleitung
- Kompetenzanforderungen - Lerninhalte
- Qualifizierung – innerbetrieblich – neue Arbeitsanforderungen; Mentoring
- Konzept: Berufsabschlüsse!

Gelerntes im Betrieb umsetzen

- Feedback über Gelerntes
- Wurden vereinbarte Ziele erreicht?
- Einbau von Gelerntem in Arbeitsablauf
Neue Ideen, Veränderungen, bestehende Teams vorbereiten
- Ziele überprüfen, Umsetzung in der täglichen Arbeit

Bildungsplanung systematisch – von der einzelnen Fortbildung zum Weiterbildungsmanagement

- Bildungsplanung systematisch im Betriebsablauf einbetten
- Bedarfsermittlung in bestehende Planungs- und Kontrollverfahren integrieren
- Budget festlegen
- Unternehmensziele – Weiterbildung
- Zuständigkeiten klären

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich auf eine gute
Zusammenarbeit!