

Weiterbildung und Qualifizierung stärken

Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten
für UnternehmensvertreterInnen (AN + AG)
in der betrieblichen Praxis



Warum muss Weiterbildung im Betrieb verankert werden?

- ❖ Der internationale Wettbewerb erfordert hohe Flexibilität, Qualität und Innovation.
- ❖ Fachkräftemangel besteht und wird sich massiv verstärken.
- ❖ Mitarbeiter gehen in den Ruhestand. Es wachsen weniger junge Menschen nach.
- ❖ Rasante technologische Entwicklungen erfordern Qualifizierung der Beschäftigten.
- ❖ Steigende Qualitätsansprüche, erhöhte Kundenanforderungen, neue Formen der Arbeitsorganisation, neue Produkte, wachsende Konkurrenz erfordern Kreativität, Innovation und Weiterbildung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen betrieblichen Ebenen.

Vorbehalte gegen Weiterbildung im Betrieb

- ❖ Mitarbeiter haben dazu keine Zeit, die Produktion hat Vorrang.
- ❖ Weiterbildung kostet zu viel Geld - Das Geld brauchen wir nicht ausgeben.
- ❖ Weiterbildung ist nicht notwendig, es hat bisher auch so geklappt.
- ❖ Mitarbeiter kommen dann mit Ansprüchen auf einen „besseren“ Arbeitsplatz.
- ❖ Mitarbeiter wollen dann mehr Geld.
- ❖ Mitarbeiter schauen sich dann nach Jobs in anderen Betrieben um
- ❖ Das Gelernte passt nicht zu den Anforderungen meines Betriebes.
- ❖ Das Neue wird nicht umgesetzt.

Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben: heute und in Zukunft

Traditionelle Weiterbildung in KMU's

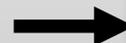
Fehlende Strategie und Planung



Mangelnde Weiterbildungskultur
und Verantwortung.



Fehlender Bezug zum
Arbeitsplatz.



Moderne Weiterbildung in KMU's

Steht im Kontext von Personal- und
Organisationsentwicklung.

Wird eingebettet in langfristige
Unternehmensziele. Ist ein kontinuier-
licher Prozess und im Betrieb
verankert. Bezieht alle Beteiligten, die
Interessenvertretung und die
Mitarbeiter-Ebenen mit ein.

Ist arbeitsplatzbezogen: Das
Gelernte wird umgesetzt.

Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben: heute und in Zukunft

Traditionelle Weiterbildung in KMU's

Weiterbildung durch Angebote
„von der Stange“ wenn nur
Anpassungs-qualifikation.



Dünne Personaldecke – Probleme
bei der Freistellung und
Bezahlung.



Unklare Kosten–Nutzen Relation.



Moderne Weiterbildung in KMU's

Ist „maßgeschneidert“ an die spezifischen
Erfordernisse des Betriebes angepasst.
Legt Wert auf Qualifikationen wie
Kommunikations- und Teamfähigkeit.

Ist flexibel organisiert, wird z.T. am
Arbeitsplatz durchgeführt, geregelte
Finanzierung

Wird als Investition in die Mitarbeiter
betrachtet. Verbessert die persönlichen
Arbeits- und Beschäftigungschancen
der Beschäftigten und die Wettbewerbs-
fähigkeit des Unternehmens

Sieben Schritte die zum Ziel führen können

1. **Gemeinsame Zielvorstellungen entwickeln**

Arbeitgeber und Interessenvertretung einigen sich auf Ziele und Rahmenbedingungen.

2. **Zieldefinition**

Unternehmens- und Weiterbildungsziele werden ermittelt durch Interviews und Gespräche im Betrieb sowie durch die Analyse der Kennzahlen.

3. **Bedarfsermittlung**

Durch eine Soll-Ist-Analyse wird u.a. der Bildungsbedarf ermittelt. Es werden Erfolgskriterien festgelegt.

4. **Jahresplan**

Hier wird geklärt, was der Einzelne erreichen soll, welche Gruppen gemeinsam qualifiziert werden und welche Lernmethoden geeignet sind.

Sieben Schritte die zum Ziel führen können

5. Konkrete Planung

Dazu zählt z.B. die Ermittlung geeigneter Bildungseinrichtungen, das Planen der Lernarrangements im Betrieb, der Freistellungszeiten und der Vertretungsregelung.

6. Umsetzung

Wie zufrieden sind die Teilnehmer? Wird das Gelernte auf die Arbeitssituation übertragen?

7. Bewertung

Nach eingehenden Befragungen wird der Erfolg gemessen und der Nutzen ermittelt.

Themen und Ablauf Schulungsseminar

Weiterbildung und Qualifizierung stärken –
Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für
UnternehmensvertreterInnen (AN + AG)
in der betrieblichen Praxis

Termin:
22.04.2013 – 26.04.2013

Tagungsort:
SOFIA (Bulgarien)



Anreise: Montag, 22. April 2013 (bis 13:00 Uhr)

1.Tag Montag, 22. April	14:00 – 15:45	Begrüßung, Einführung in das Seminar, Ziele, Inhalte, Arbeitsweisen, Organisatorisches, Vorstellung des Projektes
	15:45 – 17:00	Vorstellung der Teilnehmenden und Referenten <ul style="list-style-type: none"> • Beruf, Funktion Betrieb, Erwartungen an das Seminar
	17:00 – 17:15	<i>Kaffeepause</i>
	17:15 – 18:30	Erfahrungsaustausch zur betrieblichen Weiterbildungs- und Qualifizierungssituation



2.Tag Dienstag, 23. April	09:00 – 10:30	Unternehmensziele, Arbeitnehmerinteressen und Veränderungen im Unternehmen. <ul style="list-style-type: none"> • Welche Rolle kann zukünftig Weiterbildung einnehmen?
	10:30 – 11:00	<i>Kaffeepause</i>
	11:00 – 12:30	Rolle und Aufgaben von Qualifizierungsbeauftragten in Klein- und Mittelbetrieben. <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit von Unternehmen, Interessenvertretung und Beschäftigten
	12:30 – 14:00	<i>Mittagspause</i>
	14:00 – 15:30	Motivation und Förderung als Voraussetzung für betriebliche Weiterbildung. <ul style="list-style-type: none"> • Lernkultur entwickeln - aber wie?
	15:30 – 16:00	<i>Kaffeepause</i>
	16:00 – 18:00	Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterbildung und Qualifizierung. <ul style="list-style-type: none"> • Bildung des Qualitätsteams • Regeln für die Weiterbildungskultur im Unternehmen • Freistellungs- und Finanzierungsgrundsätze



3.Tag Mittwoch, 24. April	09:00 – 10:30	Qualifizierungsbedarfsanalyse unter Berücksichtigung von Interessen der Beschäftigten <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung und Einübung von Tools und Materialien
	10:30 – 11:00	<i>Kaffeepause</i>
	11:00 – 12:30	Erarbeitung eines Qualifizierungsplans für ausgewählte Bereiche. Festlegung von Qualifizierungsschwerpunkten und Zielgruppen.
	12:30 – 14:00	<i>Mittagspause</i>
	14:00 – 15:30	Arbeitsgruppen - national Selbsterarbeitung eines betrieblichen Qualifizierungsplans für eine Abteilung im Betrieb unter Berücksichtigung von Unternehmenszielen sowie der Lern- und Motivationsbereitschaft der Beschäftigten
	15:30 – 16:00	<i>Kaffeepause</i>
	16:00 – 18:00	Vorstellung und Begründung der Arbeitsgruppenergebnisse <ul style="list-style-type: none"> • Kommentierung und Ergänzung



4.Tag Donners- tag, 25. April	09:00 – 10:30	Transfer von Weiterbildung und Qualifizierung in die betriebliche Praxis – Möglichkeiten der Organisations-, Qualitäts- und Effizienzüberprüfung
	10:30 – 11:00	<i>Kaffeepause</i>
	11:00 – 12:30	Die Auswahl geeigneter Weiterbildungsangebote. <ul style="list-style-type: none"> • Bewertungskriterien für Angebote und Anbieter extern und intern.
	12:30 – 14:00	<i>Mittagspause</i>
	14:00 – 14:30	Gestaltungsmöglichkeiten von Rahmenvereinbarungen im Betrieb/Branche bei der Qualifizierung von Mitarbeitern. <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung von Vereinbarungsentwürfen
	14:30 – 15:00	<i>Kaffeepause</i>
	15:00 – 18:00	Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse in die betriebliche Praxis <ul style="list-style-type: none"> • Die nächsten Schritte im Betrieb • Planung der weiteren Arbeitsschritte

Abreise: Freitag, 26. April 2013

