



Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS



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.



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission



Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS



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.



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission

Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

BICCO

Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben: heute und in Zukunft (1)

Traditionelle Weiterbildung in KMU's		Moderne Weiterbildung in KMU's
Fehlende Strategie und Planung	→	Steht im Kontext von Personal- und Organisationsentwicklung.
Mangelnde Weiterbildungskultur und Verantwortung.	→	Wird eingebettet in langfristige Unternehmensziele. Ist ein kontinuierlicher Prozess und im Betrieb verankert. Bezieht alle Beteiligten, die Interessenvertretung und die Mitarbeiter-Ebenen mit ein.
Fehlender Bezug zum Arbeitsplatz.	→	Ist arbeitsplatzbezogen: Das Gelernte wird umgesetzt.

Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission

Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS

BICCO

Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben: heute und in Zukunft (2)

Traditionelle Weiterbildung in KMU's		Moderne Weiterbildung in KMU's
Weiterbildung durch Angebote „von der Stange“ wenn nur Anpassungs-qualifikation.	→	Ist „maßgeschneidert“ an die spezifischen Erfordernisse des Betriebes angepasst. Legt Wert auf Qualifikationen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit.
Dünne Personaldecke – Probleme bei der Freistellung und Bezahlung.	→	Ist flexibel organisiert, wird z.T. am Arbeitsplatz durchgeführt, geregelte Finanzierung
Unklare Kosten–Nutzen Relation.	→	Wird als Investition in die Mitarbeiter betrachtet. Verbessert die persönlichen Arbeits- und Beschäftigungschancen der Beschäftigten und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens

Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission



Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS



Sieben Schritte die zum Ziel führen können
(1)

- 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.



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission



Arbeit und Leben
Bielefeld e.V. DGB | VHS



Sieben Schritte die zum Ziel führen können
(2)

- 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.



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
Supported by the European Commission