

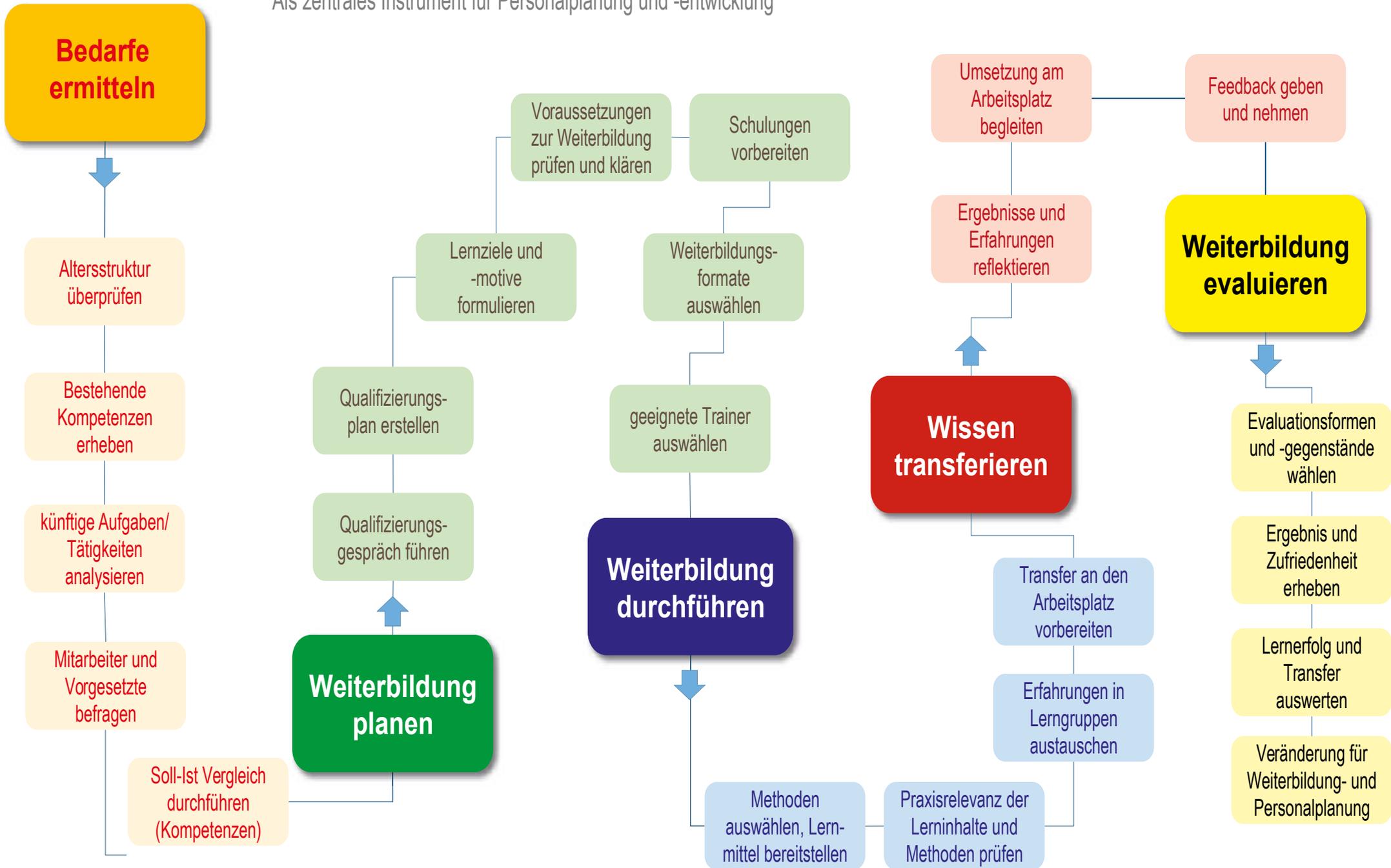
Fahrplan Weiterbildung

als zentrales Instrument für
Personalplanung und -entwicklung

- Handlungsfelder und Instrumente für die Betriebsratsarbeit
- Betriebliche Weiterbildung zukunftsfähig gestalten

Fahrplan Weiterbildung

Als zentrales Instrument für Personalplanung und -entwicklung



Betriebliche Weiterbildung zukunftsfähig gestalten.

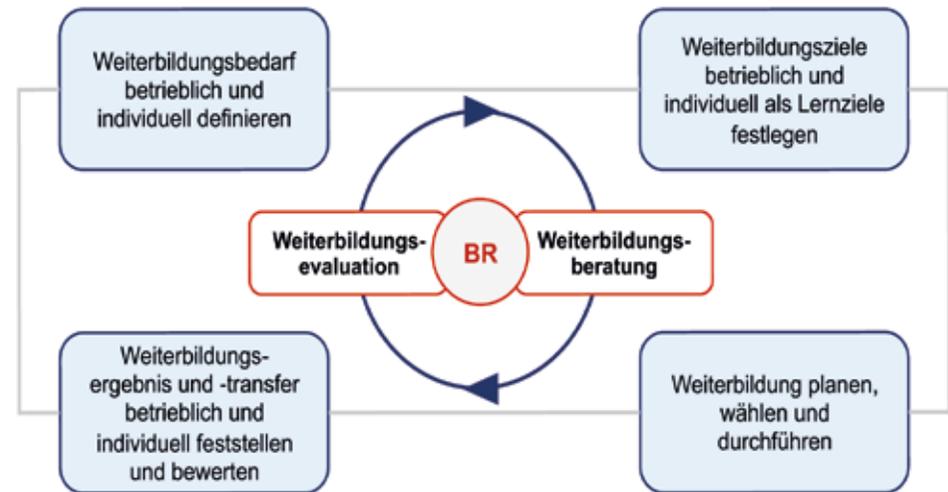
Weiterbildung und Qualifizierung wird für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen immer bedeutender. Ein ganzheitliches Weiterbildungsmanagement ist ein Instrument, dem dynamischen Wandel in der modernen Arbeitswelt zu begegnen und diesen erfolgreich zu bewältigen. Denn neben Faktoren wie Einkommen, sicherem Arbeitsverhältnis, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und respektvollem Umgang, wird die Weiterentwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen von zentraler Bedeutung für die Beschäftigten.

Betriebsräte können hier einen wichtigen Beitrag für ein betriebliche Weiterbildungsplanung und -umsetzung leisten!



Betriebsrat - Impulsgeber und Schrittmacher für betriebliche Weiterbildung.

Ziel eines betriebsratsseitigen Weiterbildungsmanagements ist es die Weiterbildung von Beschäftigten zu unterstützen und dabei die objektiven betrieblichen Bedarfe wie auch die subjektiven, Bedürfnisse der Beschäftigten einzubeziehen.



- Weiterbildungsberatung umfasst die Voraussetzungen, die persönliche Einstellung und Vorbereitung auf die Lernsituation sowie den Umgang mit Lernen und Prüfungen.
- Weiterbildungsevaluation umfasst die Bewertung der Durchführung sowie von Ergebnissen und Wirkungen der Weiterbildung, hinsichtlich Aufwand, Nutzen und Erfolg aus der Perspektive der Beschäftigten und des Unternehmens.

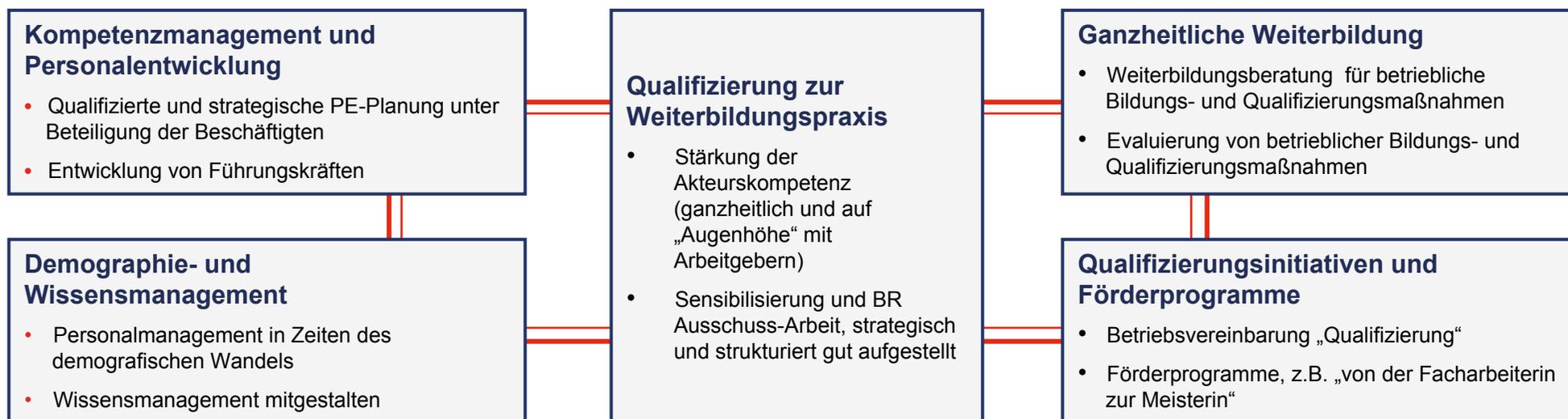
Kooperation und Austausch zwischen Betriebsrat und Management sind zugleich Mittel und Weg damit Weiterbildung ein zentrales Instrument der Personalplanung und -entwicklung wird. Dies erfordert einen ganzheitlichen Blick auf die Praxis und eine kontinuierliche Kommunikation zwischen den Beteiligten – im Sinne einer wertschätzenden Weiterbildungskultur.

Erfolg und Nutzen betrieblicher Weiterbildung durch Beratung und Evaluation erhöhen, verbessern und sichern!

Handlungsfeld	Beschreibung	Aktivität	Instrumente (Auswahl)
Bedarf ermitteln	Der betriebliche Bildungsbedarf wird längerfristig ermittelt. Sowohl betriebliche Erfordernisse als auch individuelle Bildungswünsche werden berücksichtigt. Die Interessen der Beschäftigten werden gleich behandelt (Chancengleichheit). Voraussetzung ist die Kommunikation zwischen den Abteilungen, die den Bedarf ermitteln und denjenigen, die die Weiterbildungen organisieren.	Altersstruktur überprüfen Bestehende Kompetenzen erheben Künftige Aufgaben und Tätigkeiten analysieren Mitarbeiter und Vorgesetzte befragen Soll-Ist Vergleich durchführen (Kompetenzen)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Altersstrukturanalysen ▪ Befragungen ▪ Arbeitsklimauntersuchungen ▪ Arbeitsplatz/-Arbeitsprozessanalysen ▪ Personalentwicklungsgespräche ▪ Soll-Ist-Vergleichsanalysen
Weiterbildung planen	Weiterbildungen werden mit Blick auf den konkreten Bedarf des Unternehmens und der Beschäftigten vorbereitet und geplant. Die Erfahrungen und Kenntnisse der Beschäftigten werden in die Planung mit einbezogen.	Qualifizierungsgespräch führen Qualifizierungsplan erstellen Lernziele und –motive formulieren Voraussetzungen zur Weiterbildung prüfen und klären Schulungen vorbereiten Weiterbildungsformate auswählen geeignete Trainer auswählen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ziel- und Inhaltskataloge ▪ Bedarfsprofile ▪ Umsetzungspläne ▪ Angebotsbeschreibungen ▪ Formatvergleich ▪ Teilnehmendenbefragungen (Vorerfahrungen und Kenntnisse) ▪ Dozentengespräche
Weiterbildung durchführen	Die Weiterbildungen werden entsprechend der Bedarfe und Bedürfnisse der Teilnehmenden durchgeführt (Formate, Inhalte, Methoden, Lernergebnisse). Angemessene Praxisübungszeiten während der Weiterbildungen und der Wissenstransfer an den Arbeitsplatz werden eingeplant.	Methoden auswählen Lernmittel bereitstellen Lerninhalte und Methoden auf Praxisrelevanz prüfen Erfahrungen in Lerngruppen austauschen Transfer an den Arbeitsplatz vorbereiten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorinformation der Teilnehmenden ▪ Praxisrelevanz der zu vermittelnden Inhalte ▪ Lernaustauschgruppen ▪ Transferaufgaben
Wissen transferieren	In der Weiterbildung erworbenes Wissen, Kenntnisse und Fertigkeiten können am Arbeitsplatz und in der betrieblichen Praxis angewendet werden. Erfahrungen und Umsetzungen am Arbeitsplatz werden reflektiert und dokumentiert.	Ergebnisse und Erfahrungen reflektieren Umsetzung am Arbeitsplatz überprüfen und begleiten Umsetzungsgespräche führen Feedback geben und nehmen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzungspläne/ Transferbögen ▪ Lernpatenschaften, Sprechstunde, Foren ▪ Arbeitsplatzbeobachtung ▪ Überprüfen von Arbeitsproben
Weiterbildung evaluieren	Qualität, Erfolg (Nutzen) und Wirksamkeit von Bildungsmaßnahmen werden beurteilt und gesteuert. Die Ergebnisse der Evaluationen sind der Unternehmensleitung, den beteiligten Fachabteilungen und den Beschäftigten bekannt.	Evaluationsformen und –gegenstände wählen Ergebnis und Zufriedenheit erheben Lernerfolg und Transfer auswerten Veränderungen für Weiterbildungs- und Personalplanung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Feedbackbögen (Social Media Facebook, Twitter) ▪ Nachbefragungen zu Inhalten, Umsetzungserfolgen und –problemen ▪ Feedbackgespräche

Fachkräfteinitiative: Rahmenbedingungen für Personalentwicklung und Weiterbildung betriebsratsseitig stärken!

Zukunftsthemen in der Branche



Herausgeber:

IG Metall Vorstand, Ressort Luft- und Raumfahrtindustrie
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Konzeption:

Thomas Kalkbrenner
Leitung Projekt BRiConnect-Fachkräfteinitiative
IG Metall Vorstand, Ressort LuR

Umsetzung, Bearbeitung und Redaktion:

Dr. Elke Scheffelt und Frank Schröder
k.o.s GmbH, Berlin
www.kos-qualitaet.de

Satz | Titelgestaltung | Bild:

Josef Pröll
Kreativ Media, Medienproduktion, Consulting
Mail: kreativ-media@t-online.de

Druck:

Senser-Druck Augsburg

Juni 2015

© IG Metall Vorstand, Ressort Luft- und Raumfahrtindustrie