

Betriebliche Weiterbildung

Eine strategische Notwendigkeit für die Zukunft unserer Branche

Autor: Marius Dammig

FDI-Mitglied im Bezirk München/Oberbayern

(Teil 1) **Aller Anfang ist schwer**

Eine Branche – unsere Branche – im ständigen Umbruch.

So erleben wir einen permanenten Wettbewerb und einen Käufer- / Kundenmarkt; so sind wir Getriebene auf der Suche nach Nischen und neuen Marktstrategien. Und wenn wir nach Innen schauen sprechen wir von Produktivitätssteigerungen, Mehrwert der Produkte, bezahlten Serviceleistungen durch unsere Kunden, Lean Management, Motivationen unserer Mitarbeiter und Führungskräfte. Fachkräftemangel.

Wer löst uns das und wie?

Für alle diese Gedanken und Aufgabenstellungen lassen sich Experten finden, die uns unterstützen können, den rechten Weg aufzeigen.

Aber oft liegen Potentiale und Lösungen recht nahe, aber ungehoben, in unseren Belegschaften und in den Teams verborgen.

Wie Alles begann – eine kleine Zeitreise

... und vielleicht kennen und erkennen Sie Parallelen und haben ähnliche Erfahrungen gemacht; wenn ich ganz fiktiv von mittelständischen Unternehmen berichte, die in Ihrer Historie oft Phasen hatten, in denen ein deutlicher Anstieg von Aufträgen und Volumina zu verzeichnen waren und diese durch eine regelmäßige Wochenendarbeit der Mitarbeiter – auch über Monate – gestemmt wurden. Der Zeitpunkt und die Anzahl der Neueinstellungen waren meist zu spät gewählt. Und für eine konsequente Einarbeitung war die Zeit ungeeignet. Bekannte und bewährte Strukturen und Informationswege wurden stark belastet und brüchig.

Dabei war das Thema der Ausbildung und Weiterbildung keine Unbekannte in diesem Unternehmen. Grundsätzlich wurde hier klassisch in den bekannten Ausbildungsbe-

rufen ausgebildet und neue Technik und Technologien wurden durch Instruktoren und Techniker vermittelt.

Zusätzlich forderten die Kunden dieser Betriebe »exotische« Standards an Know-How, Prozessen und Dokumentationen sowie Zertifizierungen.

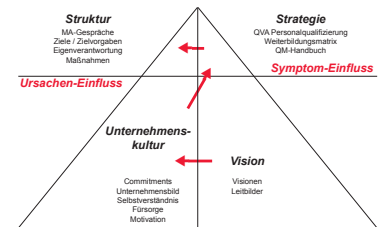
Die daraus resultierenden und später absolvierten Weiterbildungen und Kompetenzerweiterungen waren überwiegend gebündelte Themen der Führungskräfte und weniger der Mitarbeiter in diesem Unternehmen. Diese orientierten sich zunächst fast ausschließlich an Erfüllungen in der Gegenwart.

Allerdings war kein wirkliches Konzept zu erkennen.

Was sich als hilfreich in dieser Aufgabenstellung anbot war die grundsätzliche Frage »Wie etabliere ich das Thema der Weiterbildung« in meinem Unternehmen.

Ist mein Unternehmen eine Struktur- oder Strategiedarstellung? Wie sind wir kulturell aufgestellt? Wie lautet die Vision? Gibt es Schnittstellen und Verbindungen zwischen diesen Aspekten?

Grundsätzlich werden die Antworten die deutlichsten Stützpfiler in der Organisation und in der Anforderung der Weiterbildung bilden.



In einer Serie möchten wir Ihnen das Thema »strategische betriebliche Weiterbildung« von den Anfängen bis zur Umsetzung näherbringen.

Teil 1: Aller Anfang ist schwer

Teil 2: Eine Vision formt die Struktur, DD Nr.6

Teil 3: Organisation und Kompetenzen, DD Nr.7

Teil 4: Organisation und Kompetenzen, DD Nr.8

Teil 5: Qualifizierung und Programm, DD Nr.9

Teil 6: Im Würgegriff der Papier-Mafia, DD Nr.10