

Betriebliche Weiterbildung

Eine strategische Notwendigkeit für die Zukunft unserer Branche

Autor: Marius Dammig
FDI-Mitglied im Bezirk München/Oberbayern

(Teil 2) Eine Vision formt die Struktur

Im ersten Teil verknüpften wir abschließend die Fragestellung um den Status der betrieblichen Weiterbildung mit der elementaren Darstellung des Unternehmens. Dem Unternehmen, das sich aus den Elementen der Vision, einer kulturellen Gemeinsamkeit, der Strategie und Strukturen versteht.

Und wenn wir den gedanklichen Weg, beginnend mit der Idee um diesen Betrieb – mit allen Werten und Leitbildern, und der Klärung der innerbetrieblichen Kultur – beantworten, werden sich Strategien leichter formulieren und Strukturen logisch bilden und nahtlos einfügen.

Das Unternehmen wird als Ganzes sichtbar!

Dies gilt natürlich auch für die Thematik der Weiterbildung, wenn Sie bereits in der Absicht und Vision dargestellt und kommuniziert wird. Ein transparentes Aushängeschild für das Unternehmen und eine verbindliche Selbstverständlichkeit innerbetrieblich.

Gleichzeitig kann hier auch immer wieder die Fragestellung: »Lohnt sich das Investment Weiterbildung für mein Unternehmen/für meinen Bereich« gestellt werden. Individuelle Antworten für den finanziellen Aufwand, das Schulungsbudget mit definierten Zahlen und Ausbildungstagen werden unter anderem das Resultat sein.

Spätestens bei der Erstellung und Findung der unternehmerischen Strategie werden die Kriterien der geforderten Kompetenzen sichtbarer und konsequenter.

Die nächsten Schritte und Weichenstellungen können hinterfragt werden:

»Welche Qualifikationen brauche ich jetzt und in der Zukunft? Wo sind Sie in meiner Belegschaft verfügbar? Wer meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen hat Lust auf Entwicklung? Wer braucht eigentlich Schulung?« Wer beschäftigt sich mit der Aufgabe der Schulungen – strategisch ... und operativ?

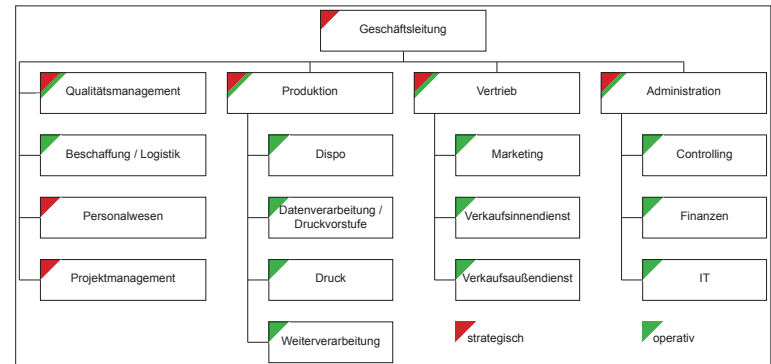
Grundsätzlich findet sich rasch eine Antwort auf die letzte Frage.

Weiterbildung ist Thema aller Mitarbeiter vom Auszubildenden bis zum Geschäftsführer.

Und diese orientiert sich auf allen Ebenen an der Gesamtstrategie und an den daraus resultierenden Anforderungen und Entwicklungspotenzialen. Getroffen werden diese durch die Führungsebenen und Führungskräfte der jeweiligen Unternehmen.

sinnvoll das eigene individuelle Investment der Mitarbeiter in Zeit und finanzieller Beteiligungen zu klären.

Bei diesem Puzzle lassen sich die Erfordernisse des Betriebes gut planen und platzieren, gemeinsam mit den Mitarbeitern im Dialog eine positive Basis für die Motivation finden. Raum für persönliche Entwicklung entdecken!



Hilfreich sind hier regelmäßige Mitarbeitergespräche mit persönlichen Qualifizierungsvereinbarungen, Zielbeschreibungen und beschriebene Entwicklungspläne – auch zeitlich. Hier ist es auch

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

Teil 1: Aller Anfang ist schwer. DD Nr:5

Teil 2: Eine Vision formt die Struktur

Teil 3: Ja wo ist sie denn - Die Mitte? DD-Nr:7

Teil 4: Im Würgegriff der Papier-Mafia, DD Nr:8

Teil 5: Ich habe etwas gegen Aufkleber, DD Nr:9

Teil 6: Mehrwert und Erfolg, DD Nr:10