

Betriebliche Weiterbildung

Eine strategische Notwendigkeit für die Zukunft unserer Branche

Autor: Marius Dammig

FDI-Mitglied im Bezirk München/Oberbayern

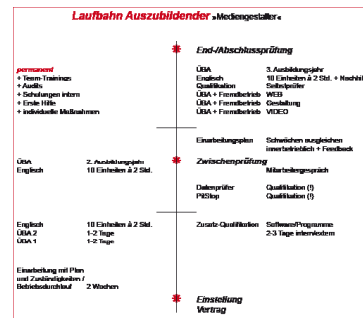
(Teil 5) **Qualifizierung und Programm**

In den Berichten mit Teil 3 und Teil 4 ging es um die Thematik der Organisation und Kompetenzen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Dort behandelten wir die innerbetrieblichen Zuständigkeiten, die Unterscheidung der strategischen und operativen Zuordnung und die Möglichkeiten einer visuellen Planung / Organisation.

Ein nächster optionaler Schritt wäre es eine grundlegende Matrix, einen Schulungsmaster, zu entwickeln. Die Idee dazu ist es einen Qualifizierungslevel festzulegen, der die Basis formuliert, die Maßnahmen die in der jeweiligen Position und Verwendung eingeplant werden, sowie weitere Möglichkeiten der betrieblichen und persönlichen Entwicklung für Mitarbeiter und Führungskräfte. **Eine betriebliche und funktionale Standardisierung.**

Dies geht auch über den Rahmen von bekannten Stellenprofilen hinaus.

Vorstellbar sind solche Master in allen Funktionen und Hierarchieebenen – vom Auszubildenden je nach Ausbildungsberuf über Fachkräfte in Ihren Funktionen bis zur operativen und strategischen Führungskraft.



Mit eingearbeiteten Zeitachsen können die »schulischen« und terminlichen Meilensteine konsequent geplant und in Mitarbeitergesprächen transparent kommuniziert werden.

Gleichzeitig haben diese einen fortwährenden Charakter und

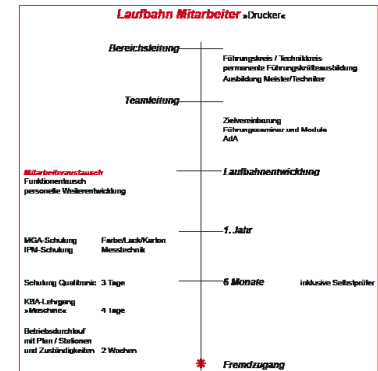
Gültigkeit, können leichter aktualisiert werden und müssen nicht immer neu erfunden werden!

So sind diese Abbildungen auch konkreter hinterfragbar und geben gut Aufschluss über individuelle Qualifizierungen als Navigator in der jeweiligen Entwicklung.

Als Beispiel eine Fachkraft, die im Unternehmen neu eingestellt wird, zu Beginn mit der strukturierten Einarbeitung und der späteren Möglichkeit perspektivische Aussagen und Qualifikationen bis zur Führungskraft zu offerieren.

Die einzelnen Qualifikationen dienen der individuellen Zielsetzung, um sich in der »Hierarchie« zu etablieren.

Gleichzeitig kann man sich hier final die Frage stellen, ob es grundsätzlich um eine betriebliche und funktionale Weiterbildung geht. Oder ob es auch als eine persönliche Motivation verstanden wird.



Ein Freiraum für Mitarbeiter sich fachlich aber auch persönlich weiterzuentwickeln.

Egal wie die Antwort ausfällt – **der Level der Qualifizierung wird damit konsequenter und zielgerichteter geplant und angehoben.**

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, DD Nr.6

Teil 3: Organisation und Kompetenzen, DD Nr.7

Teil 4: Organisation und Kompetenzen, DD Nr.8

Teil 5: Qualifizierung und Programm

Teil 6: Mehrwert und Erfolg, DD Nr.10