

Betriebliche Weiterbildung

Eine strategische Notwendigkeit für die Zukunft unserer Branche

Autor: Marius Dammig

FDI-Mitglied im Bezirk München/Oberbayern

(Teil 6) Mehrwert und Erfolg

Zum Ende der Serie »Betriebliche Weiterbildung« wollen wir uns Gedanken machen über die individuelle Bewertung der Maßnahmen im Einzelnen und im Konzept.

Der Sinn liegt in der Prüfung und Feststellung und der daraus resultierenden Anpassung, zu den eingesetzten Mitteln, der thematischen Ausrichtung und den gebuchten Bildungsträgern und Trainern, sowie den Erfolg der Weiterbildungen.

Grundsätzlich sollten die Lernerfolge durch die einzelnen Mitarbeiter und Teilnehmer der Kurse im Anschluss bewertet und vorgenommen werden. Als Feedback zu den Schulungen und Instituten. Das orientiert sich an den betrieblichen Erfordernissen und am individuellen Bedarf der Mitarbeiter.

Wichtig ist das erworbene Wissen auf die Mannschaften zu übertra-

gen. Mitarbeiter mit Ihren neuen Kompetenzen als internen Bildungsträger und Dienstleister zu fördern und zu fordern.

Und hier gilt es gerade bereichsübergreifend zu agieren.

Denn **Veränderungen und Entwicklungen gehören im Prozess kommuniziert – Sie haben Auswirkung auf das Gesamtkonzept.** Und Wissen hat bekanntlich noch nie geschadet.

Ganz zu Beginn der Streiflichter sind die kritischen Aufgabenstellungen unserer Branche benannt worden. Neben Preisdruck und schwindendem Markt, die permanente Forderung sensibler und produktiver zu produzieren; dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Vielleicht finden Sie jetzt schon eigene Antworten innerhalb der

Thematik der betrieblichen Weiterbildung auf diese Herausforderungen.

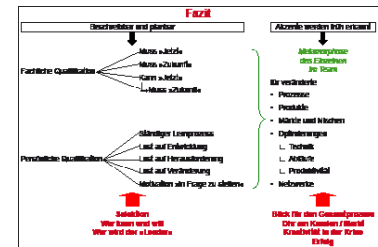
Die Antworten auf die vielen täglichen Fragen des »Wie« finden sich bei unseren gut geschulten und trainierten Mitarbeitern – das es gilt weiterhin zu fördern. Das ist der Erfolg!

In einigen Branchen, die wir beliefern und bedienen ist das schon seit langen eine Anforderung und wird permanent in Audits und Zertifizierungen abgefragt. Es ist ein Gradmesser der betrieblichen Qualität.

Weiterbildung konsequent und strategisch im Unternehmen zu platzieren bedeutet auch Perspektive im Unternehmen zu positionieren. Das ist ein wichtiger Akzent gerade für unseren Nachwuchs, und auch ein betriebliches Aushängeschild wenn wir

Schulabgänger als Auszubildende werben.

Für die bestehenden Mitarbeiter und Führungskräfte ist es ein Freiraum für Entwicklung und persönliches Wachsen.



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, DD Nr.9
 Teil 6: Mehrwert und Erfolg