

Weiterbildungsplanung

Beschreibung

Alles, was uns wichtig ist, planen wir: Hochzeit und Hausbau ebenso wie Autokauf, und Reisen. Je wichtiger und teurer etwas ist, desto besser will es geplant sein.

Planung im allgemeinen Verständnis steht für eine gedankliche Vorwegnahme und Berücksichtigung von Handlungen, Modalitäten und Rahmenbedingungen zur Erreichung von Zielen. In schriftliche Form gebracht, entsteht daraus ein Plan.

Unternehmen planen in vielfältiger strategischer Hinsicht: ihren Absatz, ihre Produkte, ihre Finanzen etc. Auch die Weiterbildung der Mitarbeiter sollte geplant werden.

Weiterbildung wird immer wichtiger, da spezielles Wissen schnell an Wert verliert. Wissensvorsprünge auf bestimmten Ebenen sind oft ausschlaggebend für den Unternehmenserfolg. Die Effektivität der Weiterbildung bestimmt Wert und Lebensdauer eines Unternehmens.

Um Fehlinvestitionen zu vermeiden, müssen bei der Weiterbildungsplanung folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Zielgruppe: einzelner Mitarbeiter bzw. Mitarbeitergruppe
- Aufgaben-(bereiche) der Mitarbeiter
- Qualifikationsstand: Vorkenntnisse und bereits absolvierte Weiterbildung
- Inhalte: standardisiertes Weiterbildungsangebot oder maßgeschneiderte Lösung?
- Organisationsform (extern / intern, Tagesseminar, Abendkurs etc.)
- Anbieter / Bildungsträger
- Ort
- Kosten

Vorgehensweise

Die Grundlage der Weiterbildungsplanung ist die [Qualifikationsbedarfsermittlung](#), welche mit der Weiterbildungs-Zielgruppe durchgeführt wird. Auf Basis des ermittelten Qualifikationsbedarfs und der Vorkenntnisse der Mitarbeiter können vom Personalentwickler (evtl. in Zusammenarbeit mit einem Bildungsträger) die Weiterbildungsinhalte und die Organisationsform der Weiterbildung festgelegt sowie Weiterbildungsangebote herausgesucht bzw. konzipiert werden.

Folgende Leitfragen sind dabei zielführend:

- Werden die benötigten Weiterbildungsinhalte bereits angeboten (Offenes Seminar, ELearning etc.)?
- Soll die Weiterbildung als Firmenseminar erst konzipiert werden?
- Kann die Weiterbildung mit unternehmensinternen Dozenten umgesetzt werden?

- Kann ein Bildungsträger helfen?
- Wie ist der Ruf des Bildungsträgers und seiner Dozenten
- Wie sind Standort und Ausstattung?
- Welche Referenzen liegen vor?
- Wo soll die Veranstaltung stattfinden – bei einem Bildungsträger, im Unternehmen, im Tagungshotel?
- Sind im Unternehmen geeignete Räume vorhanden?
- Wie weit ist der Bildungsträger vom Unternehmen entfernt?
- Muss eine Mindestzahl von Teilnehmern angemeldet werden, damit sich die Durchführung rechnet?
- Wie hoch sind die Seminargebühren, Raumkosten, Dozentenhonorar, Kosten für Arbeitsausfall und Verpflegung?
- Gibt es ein Pauschalangebot von einem Bildungsträger als Anbieter, oder muss alles selber organisiert werden?

Erfahrungen und Erkenntnisse

MACH2 Personalentwicklung berät mittelständische Unternehmen bei der Weiterbildungsplanung und -durchführung. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Weiterbildung umso effizienter ist, desto genauer und konkreter sie nach den Bedürfnissen der Unternehmen und Mitarbeiter geplant und vorbereitet wird. Um den Erfolg der Weiterbildungsmaßnahmen zu überprüfen und zu sichern, empfiehlt sich eine Weiterbildungsévaluation.

Übertragbarkeit

Ein Beispiel für einen Weiterbildungsplan sehen Sie auf der nächsten Seite.

Autoren:

Dr. Bernd Helbich, Alwine Jeske, MACH2 Personalentwicklung

www.mach2-personalentwicklung.de

| Weiterbildungsplan MACH 2 | | Firma: Holzunternehmen | Bearbeiter: Heinz Personalentwickler | | | | |
|---|---|---|---|--------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|---|
| Stand: | Datum | Funktionsbereich: Fertigung / Meisterbereiche | | | | | |
| Personen und Aufgaben | Ist-Qualifikation und absolvierte Weiterbildung | Soll-Qualifikation | Weiterbildungsplanung | | | | Bemerkungen |
| | | | Inhalte | Zeitpunkt | Träger | Kosten | |
| Ehrmann, Hans Meister Presse Anlagenplanung Musterfertigung | Tischlermeister, 1990 Mitarbeiterführung, IHK, 10/2006 Arbeitstechniken, intern, 11/2006 Tobit, intern, 2/2007 Kostenrechnung, MACH1, 2/2009 PC-Grundlagen, MACH1, 10/2010 | Werkzeugkunde Organisationstechniken | Spezielle Holzwerkzeuge Projektmanagement | I. Quart. II. Quart. | intern MACH1 | keine 295,00 € | nur Arbeitsausfall einschl. MS-Project |
| Grobe, Fritz Meister Lager/Versand | Speditionskaufmann, 1988 Flurförderschein, DEKRA, 7/2006 Tobit, intern, 2/2007 Info Sperrholz, intern, 9/2008 Kostenrechnung, MACH1, 2/2004 Kommunikationstraining, MACH1, 5/2009 PC-Grundlagen, MACH1, 10/2010 | Lagerhaltung, -organisation Excel-Grundlagen Gesprächsführung | Lagerhaltung Excel 2007/10 Grundstufe kompakt Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument | I. Quart. I. Quart. | IHK MACH1 MACH1 | 140,00 € 290,00 € | wird im lfd. Jahr nicht angeboten |
| Köller, Uwe Meister Montage und Verpackung | Holztechniker, 1997 Qualität aus Kundensicht, LGA, 7/2005 Tobit, intern, 2/2007 PPS-System, intern, 6/2008 Kaufrecht u. Gewährleistung, MACH1, 9/2008 | Mitarbeiterführung | Konfliktmanagement im Betrieb | II. Quart. | MACH1 | 160,00 € | |
| Rösner, Joachim Qualitäts-management | Holztechniker, 1996 Tischlermeister, 1993 Intener Auditor VDA, MACH1, 5/2007 Excel-Grundlagen, MACH1, 3/2008 | Excel-Aufbau Englisch Bearbeitung von Reklamationen | Excel 2007/10 Aufbaustufe I Englisch Auffrischkurs Beschwerde-management | II. Quart. I. Quart. I. Quart. | MACH1 MACH1 MACH1 | 235,00 € 260,00 € 150,00 € | zusammen mit Einkauf als Firmenseminar Abendkurs 15 Abende |