



AGENTUR *MONITOR*

Checkliste
zur Überprüfung des
Weiterbildungsbedarfs
in Unternehmen

Inhalt

Einführung	3
Auf die Schnelle	4
Ausgangslage	5
Weiterbildung im Unternehmen	8
Weiterbildung für die Zukunft	14
Handlungsbedarf	17
Zum Weiterlesen	18
Impressum	19

Einführung

Es lohnt, sich regelmäßig Gedanken über die berufliche Weiterbildung im Unternehmen zu machen. Die Arbeitswelt in der Metall- und Elektroindustrie verändert sich beständig, in den letzten Jahren hat die Transformation sogar an Geschwindigkeit gewonnen. Diese Entwicklung wird sich fortsetzen. Arbeitsplätze verändern sich und damit auch ihre Qualifikationsanforderungen. Bisherige Tätigkeiten entfallen, neue Tätigkeiten entstehen. Beschäftigte müssen entsprechend für neue bzw. andere Tätigkeiten qualifiziert werden. Zugleich wird es für viele Unternehmen immer schwieriger, auf dem Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte für neue oder wieder zu besetzende Stellen zu finden. Eine Alternative besteht darin, Beschäftigte aus dem eigenen Unternehmen für diese Stellen weiter zu qualifizieren. Vermeintlich geringqualifizierte verfügen nicht selten über nicht bekannte informelle und non-formal erworbene Kompetenzen. Auf diesen kann man aufbauen. Und dass man mit dem Facharbeiterbrief ausgebildet hat, gilt schon lange nicht mehr. Beschäftigte über 50 Jahre gehören zudem nicht zum „alten Eisen“, im besten Fall haben sie noch ein Viertel ihres Erwerbslebens vor sich. Sie müssen für die zukünftigen Herausforderungen qualifiziert werden, auch wenn dies möglicherweise anderer Lernmethoden bedarf. Letztlich geht es darum, alle Potentiale im Unternehmen zu erkennen, zu fördern und zu nutzen. Dazu zählen auch Beschäftigte mit Handicap, Teilzeitbeschäftigte oder Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice. In der Planung betrieblicher Weiterbildung darf man nicht vom Normalarbeitsverhältnis ausgehen.

Die Fragen des „Q-Monitors“ richten sich an Betriebsräte und Personalverantwortliche und sollen dazu anregen, das eigene Angebot der beruflichen Weiterbildung zu reflektieren und mögliche Herausforderungen für das Unternehmen zu identifizieren. Sie sind in vier Bereiche untergliedert: Der **erste Teil** richtet sich an den Schnellleser. Mit der Beantwortung von fünfzehn kurzen Fragen kann man einen **ersten Eindruck** der Weiterbildungssituation im Unternehmen erhalten. Der **zweite Teil** beinhaltet Fragen zur **aktuellen Qualifikationsstruktur** im Unternehmen. Aus den Antworten können Schlussfolgerungen für die Weiterbildungsplanung gezogen werden. Im **dritten Teil** soll herausgefunden werden, welche **Bedeutung berufliche Weiterbildung** für das Unternehmen hat, wie berufliche Weiterbildung organisiert wird und welche Angebote der beruflichen Weiterbildung gemacht werden. Im **vierten Teil** wird ein gemeinsamer **Blick in die Zukunft** geworfen: Wie verändert sich Weiterbildung? Welche Kompetenzen werden übermorgen nachgefragt?

Der „**Q-Monitor**“ ist sehr umfangreich, hat aber auch nicht den Anspruch, dass alle Fragen beantwortet werden müssen. Es können auch Teilbereiche ausgewählt werden. Die Antworten sollen vor allem der unternehmensinternen Diskussion über die zukünftige Ausrichtung der beruflichen Weiterbildung dienen. Der „Q-Monitor“ wird von der AgenturQ auch in der Beratung von Betriebsräten und Unternehmen eingesetzt.

Haben Sie Fragen, Kritik, Anmerkungen oder Ergänzungsvorschläge? Dann schreiben Sie uns doch eine E-Mail an info@agenturq.de. Wir freuen uns über Ihr Feedback.

Auf die Schnelle

	Ja	Nein
Wir haben uns bereits mit der langfristigen Fachkräftesicherung in unserem Unternehmen beschäftigt.		
Wir haben keine Probleme, freie Stellen mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen.		
Alle Beschäftigten nehmen regelmäßig an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.		
Wir wissen, wie viele Arbeitskräfte mit welcher Qualifikation wann an welchem Ort zur Verfügung stehen müssen, um die angestrebten Unternehmensziele zu erreichen.		
Wir können abschätzen, wie sich die Alters- und Qualifikationsstruktur in unserem Betrieb in den nächsten fünf bis zehn Jahren entwickeln wird.		
Wir kennen die informellen Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen.		
Wir bieten gute Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Beschäftigte werden für Qualifizierungsmaßnahmen freigestellt.		
Der Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg wird in unserem Betrieb angewendet.		
Vorgesetzte führen regelmäßig Qualifizierungsgespräche mit den Mitarbeiter/innen durch.		
Der Qualifizierungsbedarf im Unternehmen wird von der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat gemeinsam beraten.		
Berufliche Weiterbildung ist in unserem Unternehmen Teil der strategischen Personalentwicklung und Personalplanung.		
Es gibt spezifische Weiterbildungsangebote für Un- und Angelernte, ältere Beschäftigte und Berufsrückkehrer/innen.		
Das im Rahmen einer Weiterbildung erworbene Wissen wird durch geeignete Maßnahmen an Kolleginnen und Kollegen weitergegeben.		
Das Unternehmen beteiligt sich finanziell an den Kosten einer Aufstiegsfortbildung.		
Es gibt in unserem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung.		

Sie haben die meisten Fragen mit einem „Ja“ beantwortet? Dann beschäftigen Sie sich sehr intensiv mit der betrieblichen Weiterbildung und verfügen vermutlich über eine Art Weiterbildungsstrategie. Aber Vorsicht. In einer sich stetig verändernden Arbeitswelt mit vielen neuen Herausforderungen für die Beschäftigten darf man sich nicht auf seinen Lorbeeren ausruhen. Aufgrund der sich verändernden Qualifikationsanforderungen verändert sich auch der Weiterbildungsbedarf im Unternehmen. Die Weiterbildungsstrategie muss entsprechend regelmäßig überprüft und angepasst werden. Sollten Sie mehrere Fragen mit „Nein“ beantwortet haben, hilft Ihnen die weitere Checkliste vielleicht dabei, eine Weiterbildungsstrategie für Ihr Unternehmen zu entwickeln. Die AgenturQ unterstützt Sie dabei sehr gerne. Sprechen Sie uns an.

Ausgangslage

Wie beschreiben Sie die aktuelle Qualifikationsstruktur (höchster Bildungsabschluss) in Ihrem Unternehmen?

%	der Beschäftigten verfügen über keinen Berufsabschluss
%	der Beschäftigten haben erfolgreich eine Berufsausbildung abgeschlossen
%	der Beschäftigten haben erfolgreich eine Meister-, Techniker- oder Fachwirtfortbildung abgeschlossen
%	der Beschäftigten besitzen einen (Fach-)Hochschulabschluss

Bitte denken Sie fünf Jahre voraus. Haben sich aus Ihrer Sicht bis dahin die Qualifikationsanforderungen in Ihrem Betrieb verändert?
Über welche Qualifikationen sollten die Beschäftigten dann verfügen?

%	der Beschäftigten benötigen keinen Berufsabschluss
%	der Beschäftigten sollten erfolgreich eine Berufsausbildung abgeschlossen haben
%	der Beschäftigten sollten erfolgreich eine Meister-, Techniker- oder Fachwirtfortbildung abgeschlossen haben
%	der Beschäftigten sollten einen (Fach-)Hochschulabschluss besitzen

Niemand kennt Ihren Betrieb besser als Sie. Welche Auswirkungen hat der technologische Wandel aus Ihrer Sicht perspektivisch auf die Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb? Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.

Es werden Arbeitsplätze für <u>qualifizierte</u> Tätigkeiten entfallen.	<input type="checkbox"/>
Es werden Arbeitsplätze für <u>einfache</u> Tätigkeiten entfallen.	<input type="checkbox"/>
Aufgrund neuer Technologien oder Arbeitsprozesse benötigen die Mitarbeiter/innen zukünftig andere Kompetenzen.	<input type="checkbox"/>
Arbeitsplätze und die Tätigkeiten werden sich verändern. Die Qualifikationsanforderungen werden <u>eher sinken</u> .	<input type="checkbox"/>
Arbeitsplätze und die Tätigkeiten werden sich verändern. Die Qualifikationsanforderungen werden <u>eher steigen</u> .	<input type="checkbox"/>
Es werden neue Arbeitsplätze für <u>qualifizierte</u> Tätigkeiten entstehen.	<input type="checkbox"/>
Es werden neue Arbeitsplätze für <u>einfache</u> Tätigkeiten entstehen.	<input type="checkbox"/>
Keine Veränderungen.	<input type="checkbox"/>

**Wie verändert sich aus Ihrer Sicht die Beschäftigtenstruktur?
In unserem Betrieb ...**

...üben heute		...üben in 5 Jahren	
%	einfache Tätigkeiten aus	%	einfache Tätigkeiten aus
%	qualifizierte Tätigkeiten aus	%	qualifizierte Tätigkeiten aus

**Kennen Sie die Altersstruktur in Ihrem Betrieb?
In unserem Betrieb sind ...**

%	der Beschäftigten jünger als 25 Jahre.
%	der Beschäftigten zwischen 25 und 40 Jahre alt.
%	der Beschäftigten zwischen 41 und 50 Jahre alt.
%	der Beschäftigten zwischen 51 und 60 Jahre alt.
%	der Beschäftigten älter als 60 Jahre.

**In den nächsten fünf Jahren werden wir alle älter.
Beschäftigte, die altershalber aus dem Betrieb ausscheiden, haben zu**

%	zuvor einfache Tätigkeiten ausgeübt.
%	zuvor qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt.

**Zur Fachkräftesicherung gehört die Nachwuchssicherung durch Ausbildung.
Ihr Betrieb bietet jährlich folgende Anzahl an Ausbildungsplätzen:**

	Personen in dualen gewerblich-technischen Ausbildungsberufen.
	Personen in dualen kaufmännischen Ausbildungsberufen.
	Personen in einem dualen Studium.

**Wie viele Jahre bleibt das in der Weiterbildung erworbene Wissen durchschnittlich
für die Arbeit in Ihrem Unternehmen relevant?**

	Jahre.
--	--------

**Gibt es in Ihrem Unternehmen Personalprobleme?
Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.**

Zu hoher Personalbestand	
Hohe Personalfuktuation	
Erfahrungswissen geht durch den Ruhestand von Mitarbeitern verloren	
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen	
Personalmangel	
Überalterung	
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	
Mangelnde Arbeitsmotivation	
Hohe Fehlzeiten/hoher Krankenstand	
Hohe Belastung durch Lohnkosten	
Andere Personalprobleme	

Um sich im Klaren über die zukünftige Weiterbildungsstrategie des Unternehmens zu werden, ist es wichtig, zunächst die aktuelle Beschäftigungssituation zu analysieren und mit dem für die Zukunft erwarteten Fachkräftebedarf abzugleichen. Wenn sich die derzeitige Qualifikationsstruktur deutlich von den für die Zukunft erwarteten Stellenprofilen unterscheidet, besteht die Herausforderung darin, die betroffenen Beschäftigten durch geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für die zukünftigen Tätigkeiten zu qualifizieren und rechtzeitig Personal mit den benötigten Kompetenzen einzustellen. Ebenso muss die Altersstruktur im Unternehmen beachtet werden. Beschäftigte, die in den Ruhestand gehen, müssen ersetzt werden. Entsprechend muss rechtzeitig für den zukünftigen Bedarf ausgebildet werden, bzw. Beschäftigte für neue Aufgaben qualifiziert werden. Wichtig ist auch, das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter nach ihrem Ruhestand im Unternehmen zu behalten. Dies gelingt durch einen rechtzeitigen Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Weiterbildung im Unternehmen

Wodurch zeichnet sich die Weiterbildungsstrategie Ihres Unternehmens im Vergleich zu anderen Unternehmen aus?

	Ja	Teilw.	Nein
Weiterbildung ist Bestandteil unseres Unternehmensleitbildes.			
Unser Unternehmen hat eine Strategie zur langfristigen Fachkräftesicherung implementiert.			
Unser Unternehmen kennt die persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten.			
Unser Unternehmen bietet Beschäftigten Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens an.			
Wir bilden altersgemischte Teams und sorgen damit für einen Erfahrungsaustausch zwischen Jung und Alt.			
Wir wissen, wie viele Beschäftigte mit welcher Qualifikation wann an welchem Ort zur Verfügung stehen müssen, um unsere Unternehmensziele zu erreichen.			
Wir wissen, wie sich die Anforderungen an die Beschäftigten und unsere Produkte bzw. Dienstleistungen in den nächsten fünf Jahren verändern.			
Das Unternehmen hat die veränderten Anforderungen an die Beschäftigten und Produkte bzw. Dienstleistungen in der Weiterbildungsplanung berücksichtigt.			
Wir können eine Analyse der Qualifikationsstruktur für die einzelnen Geschäftsbereiche und das Gesamtunternehmen durchführen.			
Wir kennen die finanziellen Förderangebote für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.			
Jede Abteilung hat ein eigenes festes Budget für Weiterbildung und kann dies flexibel einsetzen.			
Unser Unternehmen ist personell gut für die Zukunft aufgestellt.			
Unser Unternehmen ist von der Transformation des Arbeitsmarkts betroffen. Wir arbeiten an einem Konzept zur Transferqualifizierung von Beschäftigten.			
Wir können abschätzen, wie sich die Alters- und Qualifizierungsstruktur unseres Unternehmens in den nächsten fünf Jahren verändern wird.			
Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wurde eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Weiterbildung geschlossen.			

Wie bewerten Sie das Weiterbildungsklima in Ihrem Unternehmen?

	Ja	Teilw.	Nein
In unserem Unternehmen haben Beschäftigte die Möglichkeit, hinzu zu lernen und das Spektrum ihrer Fähigkeiten weiterzuentwickeln.			
In unserem Unternehmen nimmt die Mehrheit der Beschäftigten regelmäßig an beruflicher Weiterbildung teil.			
Vorgesetzte kennen die Stärken und Schwächen der Beschäftigten und versuchen durch Qualifizierungsmaßnahmen den Wissenstand zu verbessern.			
Die Beschäftigten unterstützen sich gegenseitig und geben ihr Fachwissen einander weiter.			
Individuelle Weiterbildungsziele werden gemeinsam mit den Beschäftigten besprochen und festgelegt.			
Unser Unternehmen beteiligt sich an den Kosten einer Aufstiegsfortbildung, z.B. durch einen zinslosen Kredit.			
In der Planung von Qualifizierungsmaßnahmen nehmen wir Rücksicht auf Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Heimarbeitsplätzen.			
In der Weiterbildungsplanung werden unterschiedliche Lernbedürfnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten berücksichtigt.			

Eine wichtige Voraussetzung für die Weiterbildungsplanung ist eine umfassende Analyse des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs im Unternehmen. Wie gehen Sie vor?

	Ja	Teilw.	Nein
Weiterbildung ist Teil unserer strategischen Personalentwicklung und Personalplanung.			
Unser Unternehmen ermittelt systematisch den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten.			
In unserem Unternehmen wird der zukünftige Qualifizierungsbedarf auf der Grundlage der Expertise der Verantwortlichen aus Produktion, Entwicklung und Verwaltung beraten.			
In unserem Unternehmen werden regelmäßig Mitarbeitergespräche zum Qualifizierungsbedarf durchgeführt und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart.			
Die Vorgesetzten fragen Weiterentwicklungswünsche der Mitarbeiter/innen ab und knüpfen daran mögliche Laufbahnplanungen.			
Die Vorgesetzten überprüfen gemeinsam mit den Beschäftigten die Qualität und den Nutzen einer möglichen Qualifizierungsmaßnahme.			
In unserem Unternehmen werden informelle und non-formale Kompetenzen der Beschäftigten erhoben und in der Weiterbildungsplanung berücksichtigt.			
Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat über den Qualifizierungsbedarf und vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen.			
Mindestens einmal im Jahr beraten Arbeitgeber und Betriebsrat über die Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen.			

Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um eine besuchte Weiterbildung zu evaluieren und das erworbene Wissen für andere Beschäftigten zugänglich zu machen?

	Ja	Teilw.	Nein
Nach außerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten finden Feedbackgespräche mit den Teilnehmenden statt.			
Aus dem Ergebnis der Gespräche werden Konsequenzen für die Verbesserung des betrieblichen Weiterbildungsangebots gezogen.			
Alle Teilnehmenden füllen nach der Weiterbildung einen Fragebogen zur Qualität der besuchten Maßnahme aus.			
Wir sorgen dafür, dass das erworbene Wissen im Falle eines Arbeitgeberwechsels, des Ruhestands o.ä. an Kolleginnen und Kollegen weitergegeben wird.			
Unterlagen aus der Weiterbildung werden - soweit möglich - zentral dokumentiert und allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.			
Das im Rahmen einer Weiterbildung erworbene Wissen wird durch geeignete Maßnahmen (z.B. Team-Meetings, Intranet, o.ä.) an Kolleginnen und Kollegen weitergegeben.			

Welche Erwartungen haben Sie gegenüber den Beschäftigten in Ihrem Unternehmen?

	Ja	Teilw.	Nein
Beschäftigte müssen sich stets neue Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen.			
Beschäftigte müssen immer fachlich kompetent sein, es reicht nicht, wenn sie nur ihren Job machen.			
Beschäftigte werden oft vor Aufgaben gestellt, in die sie sich erst hineindenken und einarbeiten müssen.			
Beschäftigte müssen oft Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren.			
Berufliche Weiterbildung ist für eine gute berufliche Leistung unbedingt nötig.			

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterscheiden sich je nach Bildungsabschluss, Berufserfahrung, Funktion oder Alter. Sie benötigen daher unterschiedliche Weiterbildungsformate. Welche Angebote macht Ihr Unternehmen?

	Ja	Teilw.	Nein
Unser Unternehmen kennt die Stärken und Schwächen der Beschäftigten und versucht durch Qualifizierungsmaßnahmen den Wissensstand stets aktuell zu halten.			
Unser Unternehmen bietet auf unterschiedliche Lernbedürfnisse und Fähigkeiten abgestimmte Weiterbildungsmaßnahmen an.			
In unserem Unternehmen wurden spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbart und umgesetzt.			

	Ja	Teilw.	Nein
Un- und angelernten Beschäftigten werden Maßnahmen zur abschlussorientierten Berufsqualifizierung angeboten.			
Das Unternehmen bietet spezifische Weiterbildungsangebote für jüngere Beschäftigte (< 30 Jahre) an, z.B. eine Aufstiegsfortbildung.			
Das Unternehmen bietet spezifische Weiterbildungsangebote für ältere Beschäftigte (> 45 Jahre) an.			
Beschäftigte werden gezielt dabei unterstützt, einen Fortbildungsabschluss zu erwerben oder ein berufsbegleitendes Studium aufzunehmen.			
Beschäftigte ohne Berufsabschluss können mittels Teilqualifizierungen Fachkenntnisse erwerben und sich diese Leistungen zertifizieren lassen.			
Unser Unternehmen bietet spezifische Weiterbildungsangebote für Berufsrückkehrer/innen an.			
Unsere Weiterbildungsangebote sind so aufgebaut, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten in Anspruch genommen werden können.			
Mitarbeiter/innen mit Heimarbeitsplatz bzw. Mitarbeiter/innen im Außeneinsatz können problemlos an unseren Weiterbildungsangeboten teilnehmen.			

Welche Formen der beruflichen Weiterbildung bietet Ihr Unternehmen an?

	Ja	Nein
Beschäftigte nehmen regelmäßig an auswärtigen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren teil, z.B. an Angeboten der Industrie- und Handelskammer.		
Beschäftigte haben die Möglichkeit, berufsbegleitend einen Hochschulabschluss zu erwerben.		
Beschäftigte haben die Möglichkeit, einen Fortbildungsabschluss z.B. als Meister oder Techniker zu erwerben.		
Wir bieten unternehmensinterne Kurse und Seminare an.		
Es bleibt Zeit für Weiterbildung am Arbeitsplatz, z.B. für Unterweisungen, Einarbeitung und Wissenstransfer.		
Beschäftigte nehmen an Vorträgen, Fachtagungen, Herstellerschulungen oder Messeveranstaltungen teil.		
Beschäftigte können durch Job-Rotation andere Arbeitsplätze kennenlernen.		
Beschäftigte können die Möglichkeit des selbstgesteuerten Lernens mit Hilfe von Lernprogrammen, Webinaren, Videos, Fachbüchern etc. nutzen.		
Innerhalb der Abteilungen finden regelmäßig Qualitätszirkel bzw. Werkstattgespräche statt.		

Betriebliche Weiterbildung lässt sich durch einfache Methoden verbessern. Welche Methoden wenden Sie an? Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.

Einsatz von Lernprozessbegleitern	
Nutzung von Lerninseln	
Sichtbarmachung und Dokumentation von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen	
Möglichkeiten zum Wissensaustausch unter Beschäftigten	
Unterstützung durch Vorgesetzte während der Weiterbildungsmaßnahme	

Was spricht aus Ihrer Sicht gegen das zusätzliche Angebot von beruflicher Weiterbildung? Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.

Das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter/innen reicht zurzeit aus.	
Qualifikationsdefizite werden durch Neueinstellungen gedeckt.	
Es stehen keine finanziellen Mittel für Weiterbildungen zur Verfügung.	
Freistellungen sind aus zeitlichen Gründen nicht möglich.	
Ausfall von Arbeitskräften durch Weiterbildung.	
Kein Interesse bei den Mitarbeiter/innen.	
Es fehlt der Überblick über passende Weiterbildungsangebote.	
Wir können die Qualität und den Nutzen bestehender Weiterbildungsangebote nicht beurteilen.	
Externe Weiterbildungsangebote sind nicht ausreichend auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt.	

Für die Feststellung des Qualifizierungsbedarfs sowie die Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen muss man sich Zeit nehmen. Soll berufliche Weiterbildung einen Mehrwert für das Unternehmen und die Beschäftigten erbringen, darf Weiterbildung nicht nebenher geschehen oder weil die jährliche Maßnahme eben gerade ansteht. Vielmehr muss der Qualifizierungsbedarf gemeinsam mit den Vorgesetzten erhoben und passende Weiterbildungsmaßnahmen identifiziert werden. Dies können externe Lehrgänge sein, aber genauso kurze innerbetriebliche Maßnahmen.

Berufliche Weiterbildung ist ein Hauptthema der betrieblichen Mitbestimmung und entsprechend eine Aufgabe für beide Betriebsparteien. Sie müssen gemeinsam über den Qualifizierungsbedarf beraten und im Idealfall eine gemeinsame Weiterbildungsstrategie finden. Der Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie beinhaltet entsprechende Regelungen.

In die Weiterbildungsplanung müssen viele Akteure eingebunden werden. Der direkte Vorgesetzte muss befähigt werden, einen nötigen Qualifizierungsbedarf seiner Mitarbeiter/innen erkennen zu können, mit ihnen geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu identifizieren und den Bedarf zu artikulieren. Verantwortliche aus Produktion, Entwicklung und Verwaltung müssen in die Weiterbildungsplanung eingebunden werden. Sie müssen frühzeitig veränderte Qualifikationsanforderungen benennen, die aufgrund neuer Produkte oder neuer Tätigkeitsprofile entstehen. Und nicht zuletzt müssen die Betriebsparteien partnerschaftlich über den Qualifizierungsbedarf beraten. Nur eine gemeinsam vereinbarte Weiterbildungsstrategie kann nachhaltig wirken.

Auch die Bedeutung eines positiven Weiterbildungsklimas im Unternehmen darf nicht unterschätzt werden. Die positive Einstellung zu beruflicher Weiterbildung muss von direkten Vorgesetzten vorgelebt werden. Es muss ein positives Lernklima geschaffen und Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit aufgebaut werden. Mitarbeiter/innen mit nur geringer oder gar negativer Bildungserfahrung sollten vor, während und nach der Weiterbildung begleitet werden.



Weiterbildung für die Zukunft

Welche Kompetenzen werden in Zukunft wichtiger?

	Ist bereits wichtig	Wird noch wichtiger
Fachspezifische und technische Kompetenzen (Methoden, Verfahren, Arbeitsmittel)		
Persönliche Soft Skills (Lernbereitschaft, Reflexionsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Selbstmanagement, Flexibilität, Kreativität, Souveränität)		
Zwischenmenschliche Soft Skills (Führungskompetenz, Problemlösekompetenz, Kooperations- und Konfliktlösungskompetenz)		

Welche Themen haben in Ihrem Unternehmen bereits Bedeutung in der beruflichen Weiterbildung, welche Themen werden in den nächsten 5 Jahren an Bedeutung gewinnen?

	Hat bereits Bedeutung	Gewinnt an Bedeutung	Keine Bedeutung
Einsatz von Wearables (z.B. Smartwatch, Google Glass)			
Additive Fertigung (3D-Druck)			
Cyber-physikalische Systeme (Systeme, die sich aus realen und virtuellen Bestandteilen zusammensetzen)			
Robotik und Sensorik			
Umgang mit Big Data (Systematische Auswertung von großen Datenmengen)			
Nutzung mobiler Endgeräte			
Web 2.0 (zum Beispiel Videoportale oder Blogs)			
Gestaltung von Innovationen			
Datenschutz/Privacy			
Interdisziplinäre Zusammenarbeit			

Falls Sie die Möglichkeit anbieten, welche Formen des digitalen Lernens unterstützt Ihr Unternehmen? Welche Formen werden Sie mittel- bis langfristig anbieten?

	Unterstützen wir bereits	Werden wir anbieten	Keine Relevanz
Computer-Based Training (z.B. mit DVD)			
Web-Based-Training (Lernangebote im Internet oder Intranet)			
Blended Learning (Präsenzlernen kombiniert mit digitalen Lernangeboten)			
Webinare/Virtual Classroom (Zeitgebundene Seminare und Lerninhalte in Online-Form)			
Lernplattformen (z.B. moodle und ILIAS)			
Wikis und Weblogs (Informationen und Dokumente werden gemeinsam im Internet als Website bearbeitet)			
Mobile Learning (Lernen mittels mobilen Endgeräten; häufig über Apps)			

Die Arbeitsaufgaben verändern sich durch Automatisierung und Digitalisierung. Welche fachlichen Kompetenzen sind bereits heute von Bedeutung, welche gewinnen zukünftig an Bedeutung?

	Hat bereits Bedeutung	Gewinnt an Bedeutung	Keine Bedeutung
IT-Fachwissen und Softwareprogrammierung			
Beherrschen softwaregestützter Steuerungen			
Mitgestalten von Software			
Programme bei Bedarf ändern			
Störungssuche an Anlagen hoher Komplexität			
Verständnis der Steuerung von Anlagen			
Anlageninstandhaltung und -optimierung			
Lesen und interpretieren von Betriebsdaten der Anlagen			

Welche überfachlichen Kompetenzen sind bereits von Bedeutung, welche gewinnen zukünftig an Bedeutung?

	Hat bereits Bedeutung	Gewinnt an Bedeutung	Keine Bedeutung
Selbstständig entscheiden			
Denken in Prozessen			
Beherrschung komplexer Anlagen			
Aneignung von Wissen über Internet, Handbücher, Datenblätter, Wissensforen, etc.			
Beherrschung von Prozessen und Technologie			
Kontinuität/Stabilität von Prozessen sicherstellen			
Prozessoptimierung (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)			
Informationsbeschaffung sicherstellen			
Aus dem täglichen Tun Ideen zur Verbesserung einbringen			
„Mitdenkende“ Mitarbeiter			
Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit			
Selbstständigkeit, Planungs- und Organisationsfähigkeit			

Keine Frage, es ist schwer und in den meisten Fällen auch gar nicht möglich, zwei oder gar mehr Jahre in die Zukunft zu blicken. Zu schnell verändern sich die Märkte, zu sehr sind Unternehmen heutzutage von der Konjunktur abhängig. Niemand weiß, ob die Szenarien über wegfallende und neu hinzukommende Tätigkeiten tatsächlich eintreffen. Dennoch lohnt der Blick nach vorne. Berufliche Weiterbildung reagiert in der Regel auf einen veränderten Kompetenzbedarf. Doch eigentlich muss berufliche Weiterbildung prospektiv agieren. Sie muss künftige Entwicklungen vorwegnehmen und heute schon Kompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, die in Zukunft benötigt werden. Hierfür ist es wichtig, laufende Produktentwicklungen aufzugreifen, sich verändernde Kundenwünsche zu berücksichtigen und Marktveränderungen zu beobachten. So kann es gelingen, frühzeitig auf den veränderten Qualifizierungsbedarf zu reagieren und Mitarbeiter/innen rechtzeitig auf die sich verändernden Arbeitsplatzanforderungen vorzubereiten.

Zum Weiterlesen (Auswahl)

- **Acatech (2016):** Die digitale Transformation gestalten. Was Personalvorstände zur Zukunft der Arbeit sagen. Ein Stimmungsbild aus dem Human-Resources-Kreis von acatech und Jacobs Foundation. München: Herbert Utz Verlag.
- **Elke Ahlers (2018):** Die Digitalisierung der Arbeit. Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte. WSI Report Nr. 40.
- **Tobias Brändle, Miriam Morlock (2017):** Digitalisierung in Baden Württemberg. Stand der Digitalisierung in Betrieben und potenzielle Implikationen. Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels 2016. IAW Brief Reports 1/2017.
- **Bundesinstitut für Berufsbildung (2018):** Weiterbildung. BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2018. Bonn: BIBB.
- **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2017):** Arbeit weiter denken. Werkheft 03 – Weiterlernen. Berlin: BMAS.
- **Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016):** Gute Praxis. Weiterbildung im digitalen Wandel. Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele. Berlin: BMBF.
- **Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2017):** Die digitale Transformation im Betrieb gestalten – Beispiele und Handlungsempfehlungen für Aus- und Weiterbildung. Plattform Industrie 4.0. Berlin: BMWI.
- **Michael Guggemos, u.a. (2018):** Die Transformation gestalten: Lebenslanges Lernen fördern. Empfehlungen des Human-Resources-Kreises von acatech und der Jacobs Foundation sowie der Hans-Böckler-Stiftung (acatech Diskussion). München: Herbert Utz Verlag.
- **Haufe Akademie, CrossKnowledge (2016):** Digital Learning. Europäische Benchmark-Studie. Ergebnisbericht. Freiburg: Haufe-Akademie.
- **Josephine Hofmann, u.a. (2016):** Arbeit & Weiterbildung zukunftssicher gestalten. Anforderungen und Handlungsfelder aus Sicht der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- **Sabine Pfeiffer, Anne Suphan (2015):** Der AV-Index. Lebendiges Arbeitsvermögen und Erfahrung als Ressourcen auf dem Weg zu Industrie 4.0. Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Soziologie: Working Paper 2015#1.
- **Sabine Pfeiffer, u.a. (2016):** Industrie 4.0 – Qualifizierung 2025. Frankfurt: VDMA Bildung.
- **Susanne Seyda, u.a. (2017):** Weiterbildung in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie. Sonderauswertung der IW-Weiterbildungserhebung 2017. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- **Susanne Seyda, u.a. (2018):** Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung. Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- **Georg Spöttl, u.a. (2016):** Industrie 4.0 – Auswirkungen auf Aus- und Weiterbildung in der M+E Industrie. München: bayme vbm.
- **Georg Spöttl, Lars Windelband (2017):** Industrie 4.0. Risiken und Chancen für die Berufsbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- **Ursula Staudinger, u.a. (2011):** Den demografischen Wandel meistern: Eine Frage der Passung. Ergebnisse des „demopass“ Projekts. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- **Gerd Zilka, u.a. (2017):** Qualifikations- und Berufsfeldprojektion bis 2035. Regionale Unterschiede prägen die beruflichen Arbeitsmärkte. BIBB-Report 3/2017. Bonn: BIBB.

Impressum

Q-Monitor: Checkliste zur Überprüfung des Weiterbildungsbedarfs im Unternehmen

Herausgeber:

**Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.**

Lindenspürstr. 32

70176 Stuttgart

Tel: 0711/3659188-0

info@agenturq.de

www.agenturq.de

Redaktion: Dr. Stefan Baron

Stand: Januar 2019

Uns ist es wichtig, dass wir den Anforderungen und Wünschen der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gerecht werden. Daher überarbeiten wir regelmäßig unsere Publikationen. Sehr gerne berücksichtigen wir in einer Neuauflage der Checkliste Ihre Rückmeldungen. Für Änderungswünsche, einen möglichen Ergänzungsbedarf, Kritik und natürlich auch Lob schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an info@agenturq.de.



**Agentur zur Förderung
der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.
Stuttgart**

Eine gemeinsame Einrichtung von:



Bezirk
Baden-Württemberg

SÜDWESTMETALL