



Auftakt Forum Weiterbildungsverbände (forum wbv) – 28.04.2022 Unterstützungs- und Weiterbildungsbedarfe von KMU ermitteln

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans (IBBF) * Manuela Zauritz (GEBIFO)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Agenda



- **WBV MEKA-BB**
 - Aktueller Stand
 - Herausforderungen
 - **Beratungskonzept MEKA-BB**
 - Ist-Stand-Analyse
 - Soll-Stand-Analyse
 - **Instrumente zur Erfassung**
-



▪ Projektziele

- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von KMU und ihren Beschäftigten
- Kooperation von Unternehmen mit anderen Akteuren der Weiterbildungslandschaft
- Entwicklung und Erprobung innovativer Formen der Weiterbildung im Verbund

▪ Laufzeit

- 01.07.2021 – 30.06.2024

▪ Förderung

- BMAS-Bundesprogramm Aufbau von Weiterbildungsverbänden

▪ Projektpartner

- IBBF (Zuwendungsempfänger)
- GEBIFO
- ZAL Ludwigsfelde

▪ Nutzen für Betriebe im Vergleich zu anderen Netzwerken:

- Service aus einer Hand: Beratung und Begleitung bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung
 - Outsourcing von HR-Aufgaben & Professionalisierung der betrieblichen Bildungsarbeit
 - Nutzung regional verfügbarer Bildungsangebote
 - Kostenersparnis durch gemeinsamen Einkauf von Schulungsmaßnahmen
 - Weiterbildung i.S.v. Verzahnung von Arbeits- und Lernprozessen
 - Kooperation im Netzwerk („Miteinander lernen“, Erfahrungsaustausch, Impulse durch Experten)
-

Aktueller Stand



HAP I: Aufbau des Verbundes



- Akquise von zusätzlichen Verbundunternehmen
- Recherche regionaler Weiterbildungsangebote
- Instrumentenkoffer zur betrieblichen Bildungsarbeit
- Erhebungen des betrieblichen Qualifizierungsbedarfes

HAP II: Koordinierungsstelle



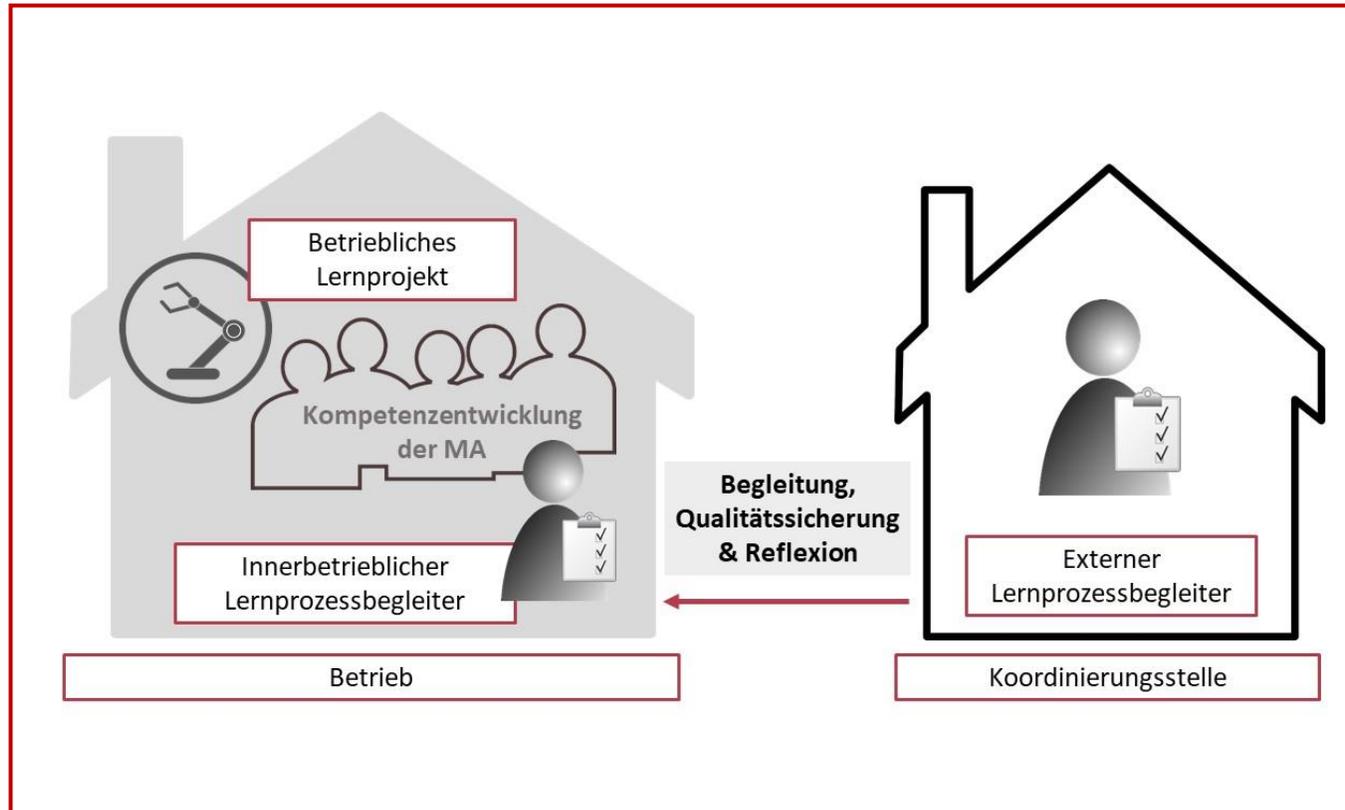
- Erfahrungsaustausch mit erfolgreichen Verbänden
- Beschreibung Tätigkeiten & Struktur
- Anforderungsprofil Netzwerkmanager/in
- Rollenprofil betrieblicher Bildungsbegleiter/innen

HAP III: Transfer in Land & Bund



- Vernetzung mit WBVs in Berlin-Brandenburg
- Bundesweite Vernetzung mit WBVs
- Vernetzung mit Zukunftszentren in Sachsen, Berlin & Brandenburg

Herausforderungen



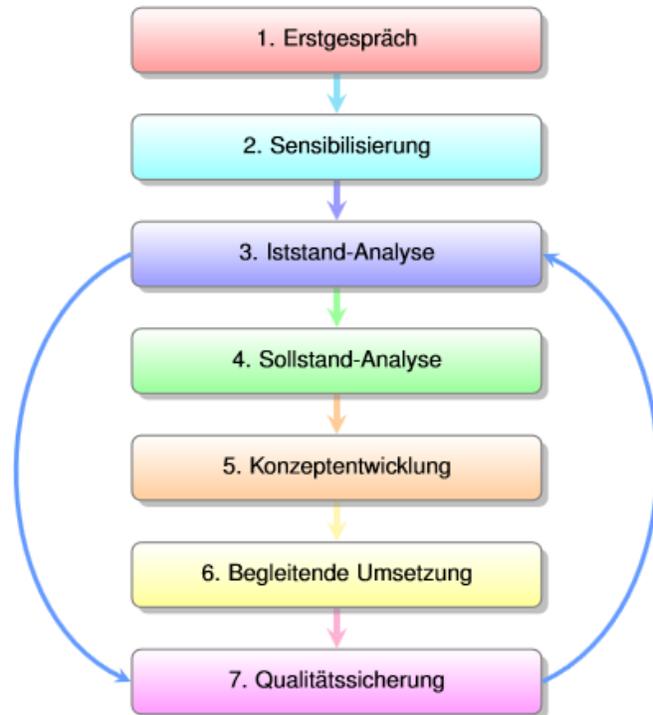
- Sichtbarmachen von Lernprozessen im Betrieb
- Professionelle Begleitung des Lernens am Arbeitsplatz
- Kompetenzentwicklung interner und externer Bildungsbegleiter/innen
- Entwicklung prozessorientierter Förderinstrumente
- Etablierung einer langfristigen Unterstützungsstruktur für KMU
- Vernetzung von Unternehmen

Beratungskonzept:

Roadmap Begleitprozess und Instrumente



■ Unser Beratungskonzept



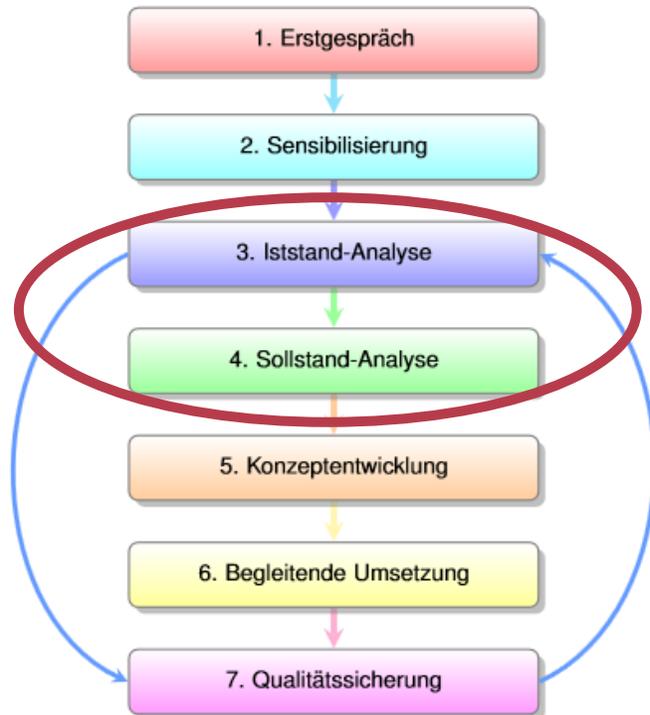
- Wie gehen wir vor, wenn wir in die Unternehmen gehen?
- Roadmap für den Begleitprozess
- Schritt für Schritt den Beratungsprozess beschreiben und mit Instrumenten untersetzen
 - Struktur, Rolle und Kompetenzanforderungen der Koordinierungsstelle ableiten
 - Qualifizierungskonzept für Begleiter:innen ableiten

Beratungskonzept:

Roadmap Begleitprozess und Instrumente



■ Unser Beratungskonzept



- Wie gehen wir vor, wenn wir in die Unternehmen gehen?
- Roadmap für den Begleitprozess
- Schritt für Schritt den Beratungsprozess beschreiben und mit Instrumenten untersetzen
 - Struktur, Rolle und Kompetenzanforderungen der Koordinierungsstelle ableiten
 - Qualifizierungskonzept für Begleiter:innen ableiten

Ist-Stand-Analyse



- **Allgemeine Weiterbildungssituation im Unternehmen erfassen**
 - Welche Rolle spielt Weiterbildung im Unternehmen?
 - Für welche Personengruppe gibt es welche Angebote?
 - Welche Formate werden genutzt?
 - Welches Budget? Welche zeitliche Ressourcen?
 - **Arbeitsplatzbeschreibungen**
 - Besteht Klarheit über Anforderungen an allen Arbeitsplätzen?
 - Sind Arbeitsplatzbeschreibungen vorhanden?
 - **Kompetenzfeststellung**
 - Gibt es bereits Unterlagen (Kompetenzmatrix)?
 - Sind vorhandene Kompetenzen der Mitarbeitenden bekannt?
 - Wenn nicht, Kompetenzerhebungen veranlassen/durchführen
-

Sollstand-Analyse



- **Arbeitsplatzbeschreibungen**
 - Welche Arbeitstätigkeiten werden gegenwärtig verrichtet?
 - Wie verändern sich die Tätigkeiten ggf. in der Zukunft
 - Welche Kompetenzen sind dafür jetzt und später notwendig?
 - **Abgleich der Arbeitsplatz-Anforderungen mit vorhandenen Kompetenzen**
 - Kann Arbeitsplatzinhaber/in Anforderungen gerecht werden?
 - Wenn nein
 - Gibt es ggf. andere MA, die geeignet(er) sind?
 - Welche Weiterbildungsbedarfe bestehen?
 - **Weiterbildungsbedarfe definieren**
-

Instrumente: Unterstützungs- und Weiterbildungsbedarfe von KMU ermitteln



■ Ist-Stand analysieren:

Weiterbildungssituation im Unternehmen (Bestandsaufnahme/Check-up)

INQA-Check „Wissen und Kompetenz“

<https://www.inqa.de/DE/handeln/inqa-checks/inqa-check-wissen-kompetenz.html>

Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“

<https://inqa.de/DE/handeln/inqa-checks/potenzialanalyse-betriebliche-bildung.html>

MEKA-BB „Quick-Check“ &

MEKA-BB-Fragebogen: Schnellanalyse der betrieblichen Weiterbildungssituation

Instrumente: Unterstützungs- und Weiterbildungsbedarfe von KMU ermitteln



Quick-Check

(Auszug)

MEKA-BB
Quick-Check zur Erfassung des betrieblichen Handlungsbedarfs
zur Weiterbildung im Betrieb



Quick-Check

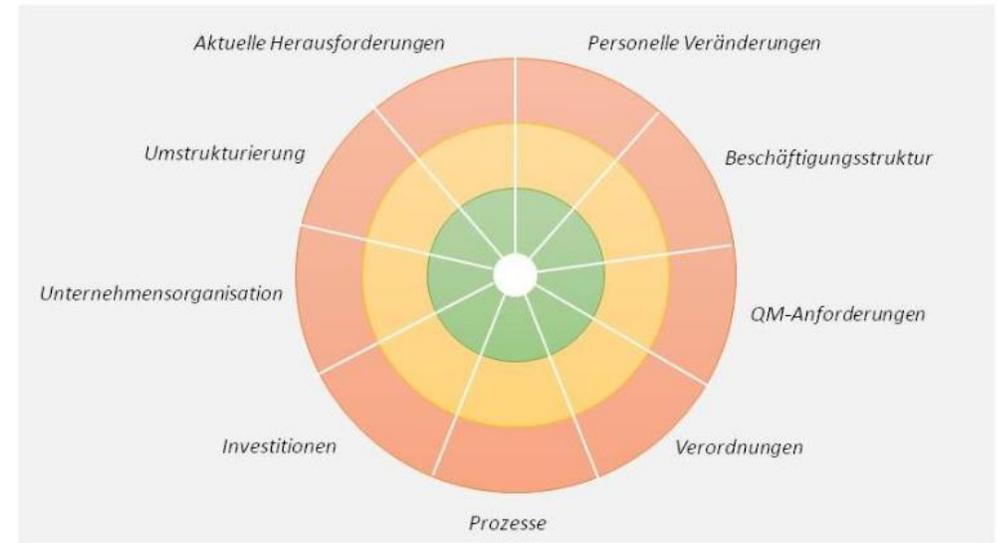
Dieser Quick-Check ermöglicht einen ersten kurzen Überblick über den betrieblichen Handlungsbedarf zur Weiterbildung im Betrieb.

Herausforderungen im Betrieb/ Weiterbildungsimpulse	Kein Hand- lungs- bedarf	Mäßiger Hand- lungs- bedarf	Großer Hand- lungs- bedarf	Bemerkungen
Personal				
Ergeben sich durch personelle Veränderungen Weiterbildungsbedarfe? <i>Zum Beispiel:</i> <ul style="list-style-type: none"> Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen/ Onboarding Ausscheiden von Mitarbeiter:innen/ Offboarding 	●	●	●	
Lassen sich in der Beschäftigtenstruktur selbst Hinweise auf Weiterbildungsbedarfe erkennen? <i>Zum Beispiel:</i> <ul style="list-style-type: none"> Zusammensetzung nach Geschlecht/Alter/Qualifikation Vetretungsregelungen wie Elternzeit-, Urlaubs- oder Krankheitsvertretung 	●	●	●	
Qualitätsmanagement & Verordnungen				
Werden aufgrund von Zertifizierungsverfahren Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich, um das entsprechende Zertifikat erhalten zu können?	●	●	●	

MEKA-BB
Quick-Check zur Erfassung des betrieblichen Handlungsbedarfs
zur Weiterbildung im Betrieb



Quick-Check: Auswertung



Maßnahmen/nächste Schritte:

Instrumente: Unterstützungs- und Weiterbildungsbedarfe von KMU ermitteln



Analyse- bogen

(Auszug)

MEKA-BB
Fragebogen zur Schnellanalyse der betrieblichen Weiterbildungssituation



Angaben zum Unternehmen

Name des Unternehmens:	
Branche:	
Anzahl der Beschäftigten:	
Ansprechpartner:	

Fragestellungen

1. Welche Rolle spielt das Thema Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung und Personalentwicklung im Unternehmen?
- Das Thema ist: wichtig eher wichtig nicht so wichtig unwichtig
- Anmerkungen:

MEKA-BB
Fragebogen zur Schnellanalyse der betrieblichen Weiterbildungssituation



4. Gibt es eine Beschreibung erforderlicher Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben im jeweiligen Arbeitsbereich (Soll-Profil, z.B. Arbeitsplatzbeschreibung)?

Ja Nein

Anmerkungen:

5. Werden die Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter:innen (systematisch) erfasst?

Ja Nein

Anmerkungen:

falls ja, in welcher Form?

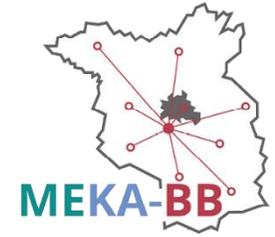
6. Gibt es eine Systematik (z.B. Kompetenzmatrix) mit der Sie erforderliche Qualifikationen und Kompetenzen mit dem Ist-Profil der Beschäftigten abgleichen?

Ja Nein

Anmerkungen:

falls ja, in welcher Form?

Instrumente: Unterstützungs- und Weiterbildungsbedarfe von KMU ermitteln



- **Sollstand analysieren:**

Analyse des konkreten Arbeitsplatzes hinsichtlich der Soll-Anforderungen und der benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen

MEKA-BB „Jobprofil“ (Arbeitsplatzbeschreibung)

Abgleich der benötigten Fähigkeiten mit innerhalb der Belegschaft vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen (Kompetenzanalyse)

MEKA-BB „Kompetenzmatrix“

Instrumente: Unterstützungs- und Weiterbildungsbedarfe von KMU ermitteln



Arbeitsplatzbeschreibung

(Auszug)

MEKA-BB
Arbeitsplatzbeschreibung



Einordnung ins Unternehmen

Abteilung:	
Titel/ Bezeichnung Position:	

Aufgaben & Arbeitsmittel

1. Welche **Hauptaufgaben** gehören zu diesem Arbeitsplatz? Wenn möglich geben Sie die geschätzte Verteilung der Arbeitszeit in % an.
(Beispiel: Einlagern 30 %, Auslagern 30 %, Bestandskontrolle 10 %, Bestellungen 10 %, etc.)

2. Welche **Nebenaufgaben bzw. zusätzlichen Aufgaben** gehören zu diesem Arbeitsplatz?
(Beispiel: Bestandsmanagement, Wartung der Etikettiermaschine, etc.)

MEKA-BB
Arbeitsplatzbeschreibung



Voraussetzungen zum Ausüben der Tätigkeit: Qualifikationen und Kompetenzen

8. Welche **Qualifikationen** benötigt man für die Tätigkeit? Welches **Wissen/fachliches Können/Fachkompetenz** ist an diesem Arbeitsplatz zur Erfüllung der Aufgaben notwendig (Mindestanforderungen)?
(Beispiel: abgeschlossene Berufsausbildung als Industriekaufrau, Stapler-Schein, Schweißer-Schein, fachliche Grundkenntnisse im Bereich XY, Kenntnisse über Technologien und Arbeitsverfahren, Produktkenntnisse, Identifikation von Gefahren-/Fehlerquellen, bestimmte Software-Kenntnisse, Sprachkenntnisse, etc.)

9. Welche **sozialen Kompetenzen** sind für die Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz notwendig?
(Beispiel: Teamfähigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Serviceorientierung, Verschwiegenheit, etc.)

Instrumente: Unterstützungs- und Weiterbildungsbedarfe von KMU ermitteln



Kompetenz- matrix

(Auszug)

Beispiel:

Anforderungen	Mitarbeiter 1	Mitarbeiter 2	Mitarbeiter 3
Bedienung Maschine A	grün	grün	grün
Säuberung Maschine A	grün	grün	gelb
Instandhaltung Maschine A	gelb	grün	rot
Wartung Maschine A	gelb	grün	rot
Selbstständige Ausführung der Arbeitsabläufe	gelb	grün	rot
Wissen über die Beschaffenheit der Produkte	grün	grün	gelb
Erfüllung der Soll-Stückzahl	grün	grün	gelb
Bedienung der Software zur Produktionsdatenerfassung	gelb	grün	rot
Einhaltung Arbeitsschutz	rot	grün	grün
Teamfähigkeit	gelb	gelb	grün

Legende:

grün = erfüllt sämtliche Anforderungen

gelb = erfüllt Anforderungen zum Teil

rot = erfüllt Anforderungen noch nicht

Ansprechpartner*innen



Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V.

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans

evelyn.schmidt@ibbf.berlin



Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung
und Qualifizierung mbH

Manuela Zauritz

manuela.zauritz@gebifo.de
