



Abschlussbroschüre zum Projekt Weiterbilden im Kohlerückzugsgebiet Emscher-Lippe Quali EL

Das Projekt „Weiterbilden im Kohlerückzugsgebiet Emscher-Lippe – Quali EL“ wird im Rahmen des Programms „weiter bilden“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Impressum

Projektträger

CE-Consult
Curt Ebert GmbH & Co. KG
Westfälische Straße 173
44309 Dortmund
Tel.: 0231 – 20 200-0



Projektpartner

Arbeitgeberverbände Emscher-Lippe e. V.



IG Metall, Verwaltungsstelle Gelsenkirchen



Projektlaufzeit

November 2012 bis Dezember 2014

Autorin

Katharina Simon

Dortmund, November 2014

Bildnachweis: Maschinenfabrik HESE (Titelseite, S. 21, 30), Klöpper GmbH & Co. KG (S. 7), eigenes Archiv (S. 17, 23, 25, 27)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Das Projekt „Weiterbilden im Kohlerückzugsgebiet Emscher-Lippe – Quali EL“	5
Projektziele	5
Projektpartner.....	5
Projektbetriebe	5
Dankeschön!	6
Auf einen Blick	6
2. Betriebliche Aktivitäten	7
Unser Vorgehen: Von der Kompetenzanalyse zur Qualifizierungsplanung	7
Einrichtung einer betrieblichen Lenkungsgruppe.....	7
Ermittlung notwendiger Kompetenzen im Unternehmen	8
Erhebung persönlicher Fähigkeiten und Weiterentwicklungsinteressen	8
3. Nachhaltigkeit von Qualifizierungen	14
Motivation zur Teilnahme an der Weiterbildung	14
Zufriedenheit mit den durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen	15
Anwendung des Erlernten im Alltag	15
Führungskräfte als Lernbegleiter	16
Hohe Eigenmotivation für zukünftige Weiterbildungen	17
4. Best-Practice	18
Betriebliche Weiterbildung unterwegs: Dezentrale Sprachtrainings	18
Erprobung neuer Lehr- und Lernformen: Die etwas anderen: EDV-Trainings	20
Führungskräfte trainings: Betriebliche Vorgesetzte gestärkt zum Erfolg	22
Verbundschulungen im Projekt: Der Blick über den Tellerrand lohnt sich	24
5. Fazit und Ausblick	26
Ansprechpartner/-innen	28
Informationen zur Förderung von Weiterbildung	29

EINLEITUNG

Das Projekt „Weiterbilden im Kohlerückzugsgebiet Emscher-Lippe – Quali EL“ startete im November 2012. Grundlage für das Projekt war die vom damaligen Bundesministerium für Arbeit erlassene Sozialpartnerrichtlinie. Unsere Projektpartner, zu denen die Arbeitgeberverbände Emscher-Lippe e. V. und die IG Metall Gelsenkirchen zählen, beschäftigten sich bereits ein Jahr vor Projektbeginn intensiv mit der Richtlinie. Ziel der Richtlinie war es, dass in den Betrieben mehr und gezieltere Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Dies sollte dort geschehen, wo die Sozialpartner gut zusammenarbeiten und entsprechende tarifliche Voraussetzungen geschaffen hatten. In NRW gibt es seit 2006 in der Metall- und Elektroindustrie einen Tarifvertrag Qualifizierung (TV Q). Damit war klar, dass sich nur solche Betriebe an dem Projekt beteiligen konnten, für die dieser zutrifft.

Diese Broschüre gibt einen Überblick über die Aktivitäten im Projekt „Quali EL“. Nach einer kurzen Einführung in die Zielsetzung und Anlage des Projekts erhalten Sie im 2. Kapitel einen Einblick in unser Vorgehen zum Aufbau systematischer Personalentwicklungsstrukturen in Betrieben: Von der Kompetenzanalyse der Belegschaften bis hin zur Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen. Beteiligungsorientierung wird dabei immer groß geschrieben. In den Steckbriefen ab Seite 10 können Sie die vier teilnehmenden Betriebe näher kennen lernen. Beim Thema „Weiterbildung“ stellt sich immer auch die Frage, ob sich durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen gelohnt haben.

Wir sind der Frage nach den positiven Effekten der Qualifizierungen im Projekt nachgegangen. Näheres dazu finden Sie unter dem Stichwort Nachhaltigkeit ab Seite 14.

Im Laufe des Projekts kamen eine Reihe unterschiedlicher Lehr- und Lernformen zum Einsatz. Ob klassisches Präsenzlernen, e-Learning-Angebote, betriebsinterne arbeitsplatznahe Qualifizierungen oder Kombinationen aus verschiedenen Lernformen – die Belange der Lernenden und der Betriebe standen immer im Vordergrund. Erfahren Sie mehr dazu in den Beispielen guter Praxis ab Seite 18.

Die gut zwei Jahre Projektlaufzeit waren sehr wechselvoll und geprägt durch wirtschaftliche Umbrüche in den Unternehmen. Das war auch in unseren Projektbetrieben zu spüren, was zur Folge hatte, dass nicht in allen Unternehmen in dem Maße qualifiziert werden konnte, wie ursprünglich von uns geplant. Dennoch sind wir insgesamt sehr zufrieden! Die Überprüfung des Projekterfolges zeigt eine höhere Nachhaltigkeit als von uns erwartet wurde. Die Betriebe haben sich weiter entwickelt und Strukturen für Personalentwicklung geschaffen. Unser EDV-Tool Quali-MAX war dabei eine große Hilfestellung und wird von den Unternehmen gut angenommen.

Dieses Projekt hat uns gezeigt: Beteiligungsorientierung als Ansatz, bei dem alle Interessensgruppen im Unternehmen aktiv berücksichtigt werden, ist wichtig. Auch wir haben viel dazu gelernt und freuen uns, unser Wissen an die Betriebe und Beschäftigten auch in Zukunft weiterzugeben.

Viel Spaß beim Lesen wünscht das Team der CE-Consult!

1. DAS PROJEKT „WEITERBILDEN IM KOHLERÜCKZUGSGEBIET EMSCHER-LIPPE – QUALI EL“

Projektziele

„Weiterbilden im Kohlerückzugsgebiet Emscher-Lippe“ – unter diesem Motto starteten die Aktivitäten des mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geförderten Projekts im November 2012. Worum ging es in dem Projekt?

Die Stärkung der betrieblichen Weiterbildung war das Ziel. Denn nur mit qualifiziertem Personal sind die Unternehmen für die zukünftigen Anforderungen gerüstet. In gut zwei Jahren Projektlaufzeit sollten sich jedoch nicht

nur die Beschäftigten weiter entwickeln, sondern auch die Betriebe. Um nachhaltig erfolgreich zu sein, müssen Unternehmen langfristig Strategien zur Förderung und Entwicklung ihrer Belegschaften verfolgen. Daher ging es neben der Unterstützung zu Qualifizierungsmaßnahmen auch darum, die Betriebe beim Aufbau systematischer Personalentwicklungsstrukturen zu begleiten. Betriebliche Weiterbildung soll nicht nach dem Gießkannenprinzip, sondern mit Vorausschau und Augenmaß vorangetrieben werden.

Projektpartner

In vielen kleinen und mittleren Unternehmen der Branche wurde Personalentwicklung in der Vergangenheit stiefmütterlich behandelt. Auch der seit 2006 geltende Tarifvertrag Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie (TV Q) änderte daran nichts. Genau hier setzte unser Sozialpartnerprojekt an. Als Projektpartner beteiligten sich die Arbeitgeberver-

bände Emscher-Lippe e. V. und die IG Metall Verwaltungsstelle Gelsenkirchen. Während des Projekts galt es, die eine oder andere Herausforderung zu meistern. In halbjährlichen Beiratsitzungen wurde der Projektfortschritt gemeinsam bewertet.

An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön für das Engagement im Projekt.

Projektbetriebe

Inzwischen ist der demografische Wandel in aller Munde und der Fachkräftemangel schwebt als dunkle Wolke über großen Teilen der deutschen Wirtschaft. Unternehmen und Beschäftigte müssen sich fit machen und fit halten, um den verschärften Anforderungen auch in Zukunft gewachsen zu sein. Lebenslanges Lernen bekommt vor diesem Hintergrund immer mehr Gewicht.

Ein Projekt, das die Qualifizierung der Belegschaft und Stärkung einer systematischen Personalentwicklung fördert, sollte daher auf breites Interesse stoßen. Trotz aller guten Argumente bedurfte es einiger Überzeugungsarbeit bei Unternehmensleitungen und Betriebsräten. Denn: Der betriebliche Alltag hält jeden Tag neue Herausforderungen bereit, die gemeistert werden müssen.

Qualifizierung bedeutet neben der Freistellung der Beschäftigten für die Maßnahmen auch eine Menge Organisation „drumherum“ und steht daher häufig hinten an. Neben der finanziellen Unterstützung konnten wir seitens des Projektes damit überzeugen, dass wir das Gros der Arbeit rund um Bedarfsanalysen und Qualifizierungsplanung erledigen würden.



Im November 2012 startete unser Projekt in der Emscher-Lippe-Region mit drei teilnehmenden Betrieben. Ein weiterer Betrieb schloss sich 2013 an.

- Küppersbusch Großküchentechnik GmbH
- Küppersbusch Hausgerätetechnik GmbH
- Maschinenfabrik HESE GmbH
- TRW Automotive GmbH, Gelsenkirchen



Küppersbusch
FÜR KÜCHEN MIT STIL



Dankeschön!

Der Erfolg der Projektaktivitäten hing maßgeblich von der Veränderungsbereitschaft und dem Einsatz der Betriebe ab. Daher an dieser Stelle ein großes Dankeschön an alle Projektbeteiligten für das tolle Engagement

und die gute die Zusammenarbeit im Projekt. Ein besonderes Dankeschön gilt natürlich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Projektbetriebe.

Auf einen Blick

Im Rahmen des Projektes wurden (Stand November 2014) in

- **4 teilnehmenden Projektbetrieben** mit
- **270 Beschäftigten** persönliche Weiterbildungsgespräche geführt und dokumentiert.
- **352 Beschäftigte** nahmen in
- **767 Qualifizierungstagen** an insgesamt
- **56 Qualifizierungsmaßnahmen** teil (Mehrfachteilnahmen).

Wir finden: Das kann sich sehen lassen!

2. BETRIEBLICHE AKTIVITÄTEN

Unser Vorgehen: Von der Kompetenzanalyse zur Qualifizierungsplanung

Unser Projektauftrag war es, die beteiligten Betriebe beim Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen zu unterstützen. In zwei Jahren Projektlaufzeit begleiteten wir die Betriebe im gesamten Prozess – angefangen bei der

Analyse der vorhandenen Kompetenzen und persönlicher Entwicklungsinteressen bis hin zur Qualifizierungsplanung und Umsetzung von Schulungen und Trainings.

Ausführlichere Informationen zum beteiligungsorientierten Vorgehen der CE-Consult bei der Qualifizierungsberatung von Betrieben und Unternehmen finden Sie in unserer Broschüre **„Qualifizierung leicht gemacht“**.

Die Broschüre können Sie bestellen bei der CE-Consult. Weitere Informationen erhalten Sie auf www.ce-consult.com.

Einrichtung einer betrieblichen Lenkungsgruppe

In allen Projektbetrieben richteten wir Lenkungsgruppen ein, die alle Projektaktivitäten begleiteten. Diese Gruppen setzten sich aus Mitgliedern der Geschäfts- bzw. Personalleitung, der Betriebsräte sowie der Projektleitung zusammen. Gerade mit Blick auf die Einführung neuer Strukturen im Unternehmen hat sich die betriebliche Projektorganisation mit einer Lenkungsgruppe als Steue-

rungsremium bewährt. Veränderungsprozesse werden so nachhaltig unterstützt. Besonders wertvoll war, dass auf diese Weise von Beginn an die Betriebsparteien mit einbezogen waren. Wirtschaftliche Belange des Unternehmens wie auch die Interessen der Beschäftigten flossen so in die Projektaktivitäten ein.



Ermittlung notwendiger Kompetenzen im Unternehmen

Um Personalentwicklungsstrukturen nachhaltig in den Unternehmen zu verankern, war eine Analyse der vorhandenen Kompetenzen ein absolutes Muss. Dazu verschafften wir uns – die Beraterinnen der CE-Consult – in einem ersten Schritt gemeinsam mit den Be-

reichsverantwortlichen der Unternehmen einen Überblick über die derzeitige, aber auch zukünftig notwendigen Fähigkeiten der einzelnen Bereiche. Folgende Fragen waren in dieser Phase hilfreich:

-
- *Welche Fähigkeiten müssen in Ihrer Abteilung jetzt und in fünf oder zehn Jahren vorhanden sein?*
 - *Gibt es spezielle Fertigkeiten der Beschäftigten, die für die aktuellen Aufgaben (noch) gar nicht benötigt werden?*
 - *Wird es technische Neuerungen geben, die auch die Anforderungen an die Beschäftigten verändern werden?*
-

Um den gesamten Prozess zu unterstützen, wurde im Rahmen des Projekts ein Excel-basiertes Instrument zur Kompetenzerfassung entwickelt: „QualiMAX“.

Erhebung persönlicher Fähigkeiten und Weiterentwicklungsinteressen

Beteiligungsorientierung wurde – entsprechend dem Beratungsansatz der CE-Consult – im gesamten Projektverlauf groß geschrieben. Dies zeigte sich nicht nur an der Zusammensetzung der betrieblichen Lenkungsgruppen. Auch die Vorgehensweise bei der Kompetenzanalyse war darauf angelegt, die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Auch wenn es manchmal Überzeugungsarbeit bedurfte: Letztlich haben alle Projektunternehmen erkannt, dass Weiterbildung nur dann sinnvoll ist, wenn sich Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer mit der Qualifizierung identifizieren können. Maßnahmen

ohne Beteiligung und Zustimmung der Beschäftigten sind nicht zielführend.

Aus diesem Grund wurden zur Erhebung der in den Betrieben vorhandenen Kompetenzen persönliche Interviews geführt. In diesen konnten die Fertigkeiten, Kompetenzen und Weiterentwicklungsinteressen der Beschäftigten erfasst werden. Während der Gespräche wurde die Chance genutzt, mögliche Qualifizierungshemmnisse der Beschäftigten zu erkennen, zu beseitigen und ihnen denkbare Perspektiven aufzuzeigen.

Basis für diese Interviews waren Fragebögen, die mit Hilfe des QualiMAX erstellt wurden.

Im Laufe des Projekts wurden 270 Interviews geführt. Es zeigte sich: Für einen Großteil der Belegschaften der Metall- und Elektroindustrie ist die Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Aufgaben sehr ungewohnt. Vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht bewusst, wie sehr sich ihr Tätigkeitsfeld und Aufgabenspektrum im Laufe der Jahre verändert hat. Technische Innovationen und organisatorische Veränderungen haben dazu geführt, dass die Belegschaften vor immer neuen Herausforderungen stehen – und diese auch meistern. Die Interviews zur Kompetenzerhebung und Ermittlung der persönlichen Weiterbildungsinteressen waren in diesem Prozess eine wichtige Hilfestellung. Außerdem wurden die Interviews von den Beschäftigten als Form der persönlichen und fachlichen Wertschätzung

empfunden, die viele Unternehmen bis dato ungenutzt ließen.

Formerei, Kernmacherei							
Kompetenz	Beherrschung				Bereitschaft zur Weiterbildung		
	Experte	Körner	Kenner	keine Kenntn.	ja	unsicher	nein
Facharbeiterausbildung		■					■
andere abgeschlossene Ausbildung				■			■
berufliche Weiterbildung			■				
Ausbildereignungsprüfung				■	■		■
Kranerschein				■	■		
befähigte Person für Anschlagmittel				■	■		
Staplerschein		■				■	
Führerschein CE				■			■
Frühlehrausbildung				■	■		
Brandstrotzhelfer				■	■		
Deutsch in Wort und Schrift		■					■
Anwendung DIN-Normen, techn. Regelwerke	■						
Ausbildung Qualitätsfachkraft				■			■
Ausbildung Qualitätsassistent				■			■
Ausbildung QM/B				■			■
Ausbildung Qualitätsmanager				■			■
Sicherheitsbeauftragter				■	■		
Kenntnisse u. Anwendung B13 Vorschriften				■	■		
Kenntn. Sandregenerierung				■	■		
Kenntn. Sandarten			■		■		
Kenntn. Hart-Ökterevorten				■		■	

Beispiel eines Fragebogens zur Kompetenzerfassung

Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe und Qualifizierungsplanung

Zur Ermittlung betrieblicher Qualifizierungsbedarfe fand in den Lenkungsgruppen ein Abgleich zwischen den in den Interviews ermittelten Fähigkeiten sowie den betrieblich notwendigen Kompetenzen statt. Unter Zuhilfenahme des QualiMAX wurden die Soll-

zahlen zu einzelnen Kompetenzen erarbeitet und daraus Qualifizierungsbedarfe abgeleitet. Es wurden Qualifizierungsinhalte und -zeiträume benannt und Ausschreibungen zu den einzelnen Themen freigegeben.

Begleitung von Qualifizierungsmaßnahmen

Der Schwerpunkt der Qualifizierungen lag im Bereich der technischen Fort- und Weiterbildungen, insbesondere in der Steuerungs-, CNC- und Schweißtechnik. Ebenfalls einen hohen Anteil konnten wir bei der Weiterbildung von EDV-Anwendungen und Englisch-Schulungen verzeichnen.

Einige Maßnahmen konnten als „Verbund-Qualifizierungen“ durchgeführt werden. Ver-

bund bedeutete, dass Beschäftigte mehrerer Projektunternehmen an einer gemeinsamen Schulung teilgenommen haben (weitere Informationen ab Seite 24).

Zum Ende der Projektlaufzeit haben wir mit 139 Beschäftigten eine Befragung zur Erfolgskontrolle der Qualifizierungen durchgeführt. Näheres zu den Ergebnissen dieser Befragung erfahren Sie ab Seite 14.

Maschinenfabrik HESE GmbH



Leistungsprofil:	HESE zählt zu den führenden Herstellern von Schüttgut-fördertechnik. Als Systemanbieter von Schüttgutförderanlagen entwickelt und fertigt HESE seit über 100 Jahren kundenspezifische Einzel- und Komplettlösungen.
Beschäftigte:	96 Mitarbeiter/-innen
Geschäftsführung:	Andreas Lojewski
Betriebsratsvorsitz:	Lutz Steffen
Personal:	Eitel Pruß
Projektleitung:	Bernd Dohmann
Qualifizierungen / Themenschwerpunkte:	<ul style="list-style-type: none"> - Kostenrechnung u. Kalkulation, Vertragsgrundlagen: AGB - CE-Kennzeichnung gem. Maschinenrichtlinien - Englisch-Trainings - Kranbedienung, Ladungssicherung - EDV-Trainings
Durchgeführte Qualifizierungen:	14
Teilnahmen an Qualifizierungen:	111 (Mehrfachteilnahmen)
Qualifizierungstage:	206

Die Projektteilnahme war für uns sehr wichtig. Bei der Einstufung der Kompetenzen haben wir alle ins Boot geholt – Vorgesetzte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das wussten alle zu schätzen und Perspektiven konnten konstruktiv ausgetauscht werden. Auf Basis dieser Kompetenzerhebungen konnte sich erstmals ein Bewusstsein entwickeln für das enorme Know-how, das wir in unserer Belegschaft haben. Das ist sehr wertvoll!

Durch die jeweiligen Einstufungen konnten personenspezifische Fördermaßnahmen initiiert werden. Die dabei neu erlernten Fähigkeiten werden insbesondere im Bereich Technik in unser neues Projektentwicklungsmodell integriert.

Bernd Dohmann, Projektleiter, Maschinenfabrik HESE GmbH

Küppersbusch Großküchentechnik GmbH & Co. KG



Küppersbusch[®]
FOOD SERVICE EQUIPMENT

Leistungsprofil:	Zuverlässig, robust und solide. Das Unternehmen stellt solide und zuverlässige Werkzeuge für den Profikoch her. Küchenblöcke und thermische Koch- und Gargeräte, auf die sich der Koch verlassen kann – ohne viel Firlefanz und Schnickschnack.
Beschäftigte:	115
Geschäftsführung:	Marc-Oliver Schneider
Betriebsrat:	Bernd Hagemeyer (BRV), Herbert Blaszk
Personalleitung:	Ute Weiss
Projektleitung:	Ruth Werner
Qualifizierungen / Themenschwerpunkte:	<ul style="list-style-type: none"> - EDV-Schulungen - Gabelstaplerschulung - Schweißqualifizierungen - Maschinen-/Roboter-Programmierungen - Ausbildung der Ausbilder - Führungskräfte-Trainings
Durchgeführte Qualifizierungen:	22
Teilnahmen an Qualifizierungen:	77 (Mehrfachteilnahmen möglich)
Qualifizierungstage:	171

Die letzten zwei Jahre waren für uns sehr spannend. Aufgrund der Analysen durch das Projekt haben wir jetzt einen neuen Blick auf unsere Strukturen und Prozesse. Und: Personalentwicklung läuft jetzt nicht einfach so nebenher, sondern ist im Unternehmen verankert.

Ruth Werner, Projektleitung, Küppersbusch Großküchentechnik GmbH & Co. KG

<p>Küppersbusch Hausgeräte GmbH</p> <p style="text-align: right;">Küppersbusch FÜR KÜCHEN MIT STIL</p>	
Leistungsprofil:	Die Küppersbusch Hausgeräte GmbH ist Hersteller von Premium-Kücheneinbaugeräten für Privat- und Profiköche. 1875 von Friedrich Küppersbusch gegründet, steht unser Name bis heute für wegweisendes Design, höchste Qualität und innovative Technologien.
Beschäftigte:	170
Geschäftsführung:	Marc Lawrence
Betriebsrat:	Bernd Hagemeyer (BRV), Herbert Blaszk
Personal:	Marcus Schuss
Projektleitung:	Sebastian Gesing
Qualifizierungen/ Themenschwerpunkte:	<ul style="list-style-type: none"> - EDV-Schulungen - Ladungssicherung - Projektmanagement - Englischschulung - Reisekosten - Qualitätsmanagement-Beauftragter
Durchgeführte Qualifizierungen:	8
Teilnahmen an Qualifizierungen:	87 (Mehrfachteilnahmen möglich)
Qualifizierungstage:	229

Besonders interessant war die neue und flexible Lernform. Ganz gleich auf welchem Stand die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren, jeder von ihnen konnte etwas Neues dazu lernen.

TRW Automotive GmbH	
Leistungsprofil:	TRW stellt fortschrittliche Brems-, Lenkungs- und Radaufhängungssysteme, sowie anspruchsvolle Insassenschutzsysteme und Fahrzeugelektronik her.
Beschäftigte:	573 (Standort Gelsenkirchen)
Werkleitung:	Dr. Thiem
Betriebsrat:	Ugur Coskun (BRV), Frank Krause
Personal:	Dirk Schulz
Projektleitung:	Gerhard Sverepa
Qualifizierungen / Themenschwerpunkte:	<ul style="list-style-type: none"> - Qualitätsmanagement, Projektmanagement - EDV Trainings - Gabelstaplerschulung - Führungskräfte-Trainings - Anwenderschulung zur Materialprüfung - Planungsinstrument Automotive Tools - SPS-Programmierung
Durchgeführte Qualifizierungen:	18
Teilnahmen an Qualifizierungen:	77
Qualifizierungstage:	161

Die wirtschaftliche Situation im Werk Gelsenkirchen wurde 2013 und 2014 durch Personalabbau und Kurzarbeit geprägt. Auch das Weiterbildungsbudget musste aufgrund der wirtschaftlich angespannten Situation stark reduziert werden.

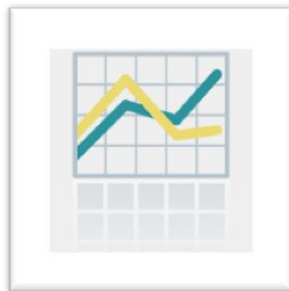
Durch das Projekt „QUALI EL“ konnte der hohe Bedarf an Personalentwicklungsmaßnahmen quantitativ und qualitativ weitestgehend aufrechterhalten werden.

Dadurch wurde ein wichtiger Beitrag zur Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter und damit zur Wettbewerbsfähigkeit des Werkes geschaffen.

Gerhard Sverepa, Personalentwicklung, TRW Automotive GmbH (Gelsenkirchen)

3. NACHHALTIGKEIT VON QUALIFIZIERUNGEN

Im Laufe des Projektes wurden in den vier teilnehmenden Unternehmen insgesamt 60 Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt. Wegen nicht unerheblicher Schulungs- und Freistellungskosten für die Betriebe ist bei beruflicher Weiterbildung die Frage nach der Nachhaltigkeit immer besonders interessant: Was hat eine Qualifizierungsmaßnahme gebracht? Wie zufrieden waren die Teilnehmenden mit den Inhalten und der Durchführung? Setzen sie das neu erworbene Wissen im betrieblichen Alltag ein? Unterstützen die Führungskräfte die Beschäftigten beim Einsatz des neu erworbenen Wissens?



Wir sind diesen und anderen Fragen mit Hilfe eines kurzen Fragebogens nachgegangen. Zielgruppe für unsere Befragung waren alle Beschäftigten aus den teilnehmenden Betrieben,

die an mindestens einer Qualifizierungsmaßnahme des Projekts teilgenommen haben.

Von den insgesamt 260 qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand November 2014) haben sich 139 an der Befragung beteiligt. Das ist ein sehr zufriedenstellender Rücklauf von 53 %.

Herzlicher Dank an alle Befragten für die Teilnahme!

Motivation zur Teilnahme an der Weiterbildung

Mit 97 % ist die große Mehrheit der Befragten motiviert in die Weiterbildung gegangen. Dies ist ein sehr positives Ergebnis – mit dem wir nicht von Anfang an gerechnet haben. Zu Beginn unseres Projekts haben wir gemeinsam mit den Beschäftigten die individuellen Kompetenzen und Weiterbildungsinteressen erhoben. In diesen persönlichen Gesprächen haben wir die Gelegenheit zur „Motivationsarbeit“ genutzt. Nicht selten waren vorherige Weiterbildungen durch Negativerfahrungen gekennzeichnet. Oder es wurden andere Faktoren genannt, die die Motivation für Weiterbildung hemmten. Im vertrauensvollen Austausch konnten diese Faktoren identifiziert und ausgeräumt werden. Bezieht man also die Beschäftigten in die Planung von Weiterbildung mit ein und vermittelt ihnen Sinn und Nutzen von Qualifizierungsmaß-

nahmen, sind sie der Maßnahme gegenüber offener eingestellt. Auch die betrieblichen Vorgesetzten können durch Gespräche und Information diese positive Einstellung unterstützen und die Motivation für die Weiterbildung stärken.



(n = 139)

Zufriedenheit mit den durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen

Die hohe Motivation im Vorfeld der Qualifizierung wurde nicht enttäuscht. Insgesamt waren die Befragten mit Inhalten und Durchführung der Weiterbildungen sehr zufrieden (96 % bzw. 93 %).



(n = 139)

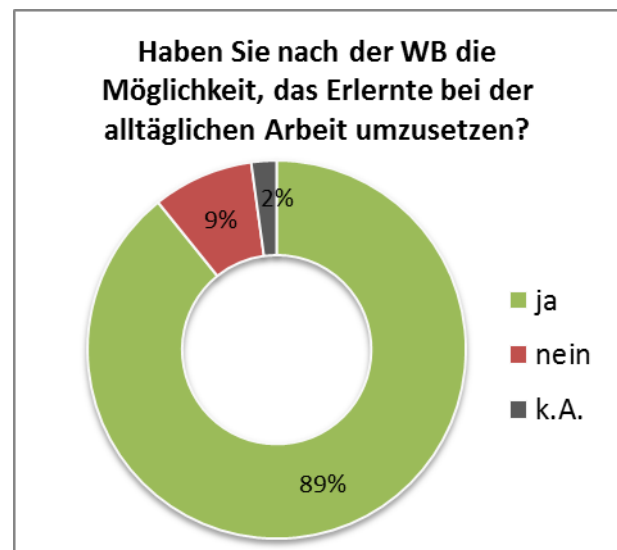


(n = 139)

Anwendung des Erlernten im Alltag

Mit Blick auf die Nachhaltigkeit von Qualifizierungen ist besonders interessant, ob die erlernten Themen auch im betrieblichen Alltag angewandt werden. Die große Mehrheit der Befragten hatte nach der Weiterbildung die Möglichkeit, das Erlernte bei der täglichen Arbeit umzusetzen (89 %).

Die Zustimmung zu dieser Frage ist wesentlich höher, als von uns erwartet wurde. Deutlich aber auch wird, dass auch in Zukunft dem Lerntransfer besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Denn: Neues Wissen wird dann dauerhaft gespeichert, wenn es im Alltag Anwendung findet. Dieser Prozess kann, wie wir sehen, gesteuert werden.



(n = 139)

Führungskräfte als Lernbegleiter

Da in diesem Prozess die Führungskräfte eine wichtige Rolle spielen, haben wir auch danach gefragt, ob die Vorgesetzten nach der Qualifizierung dazu ermutigten, das Erlernete in die Arbeitsabläufe einfließen zu lassen. Die Befragung zeigt: Bei 76 % der Befragten haben die Vorgesetzten genau dies getan – ein sehr positives Ergebnis. Im Vergleich zu Befragungen aus bereits abgeschlossenen Projekten haben wir in diesem Projekt eine deutliche Verbesserung erzielt.

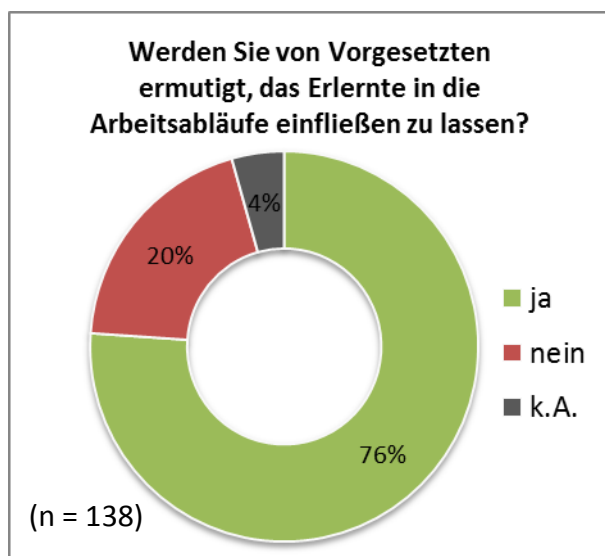
Wir freuen uns sehr, dass die intensive Betriebsberatung der vergangenen zwei Jahre in die richtige Richtung weist. So haben wir in diesem Projekt die betrieblichen Führungskräfte von Beginn an aktiv in den Aufbau der Personalentwicklungsstrukturen mit einbezogen. Das Ergebnis zeigt, dass die Führungskräfte in vielen Fällen bereits die Funktion betrieblicher Lernbegleiter wahrnehmen.

So erfreulich das Ergebnis ist, zeigt es dennoch zukünftige Handlungsfelder auf. Denn: Immerhin gab knapp ein Fünftel der Befragten an, dass die Vorgesetzten die Beschäftigten nicht ermutigten, das Erlernete in die Arbeitsabläufe einfließen zu lassen.

Es wird weiterhin darum gehen müssen, Führungskräfte fachlich und methodisch auf die

Rolle des Lernbegleiters vorzubereiten. Hilfreich sind hier klassische Führungsinstrumente wie Mitarbeitergespräche. Diese sollten zukünftig noch häufiger genutzt werden, um auch Themen der Personalentwicklung mit den Beschäftigten zu erörtern. Nur so kann sich in den Betrieben Schritt für Schritt eine Kultur des Lernens entwickeln.

Genau hier setzten die Führungskräfte trainings des Projektteams an, in deren Mittelpunkt die Stärkung der Sozialkompetenzen der Vorgesetzten stand.

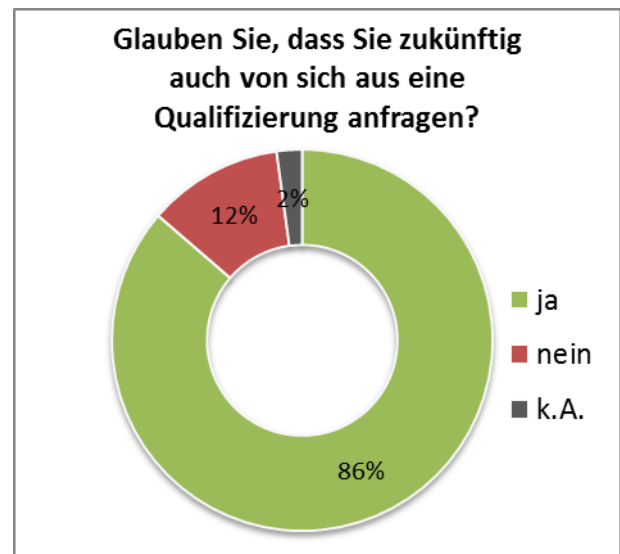


Mehr zu den Führungskräftetrainings erfahren Sie in dieser Broschüre ab Seite 22.

Hohe Eigenmotivation für zukünftige Weiterbildungen

86 % der Befragten können sich vorstellen, auch von sich aus zukünftig eine Weiterbildung anzufordern.

Diese hohe Eigenmotivation sollte auch nach Projektende durch entsprechende betriebliche Maßnahmen weiter gestärkt werden. In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen mit den Beschäftigten soll fortgeführt werden, was mit dem Projekt begonnen wurde. Die Eigenmotivation kann so gefördert und nachhaltig gestärkt werden. Dies alles trägt dazu bei, eine betriebliche Lernkultur aufzubauen, in der lebenslanges Lernen auch wirklich praktiziert wird.



(n = 139)

Die Befragung zur Nachhaltigkeit bestätigt unser Vorgehen, die persönlichen Gespräche mit den Beschäftigten zu nutzen, um Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und die Motivation für Qualifizierung bereits in dieser Phase zu stärken. Eine beteiligungsorientierte Kompetenzanalyse und Qualifizierungsplanung erhöht also nachweislich die Nachhaltigkeit von durchgeführten Maßnahmen.



Lebendige Workshops für nachhaltiges Lernen

4. BEST-PRACTICE

Im Laufe des Projektes wurden zahlreiche Qualifizierungsmaßnahmen angestoßen und umgesetzt. Das Spektrum reichte von gewerblichen Lehrgängen zum Thema WIG-Schweißen bis hin zu Qualifizierungen zum Thema Projektmanagement. Dabei kamen auch eine Reihe unterschiedlicher Lehr- und Lernformen zum Einsatz. Ob klassisches Prä-

senzlernen, e-Learning-Angebote, betriebsinterne arbeitsplatznahe Qualifizierungen oder Kombinationen aus verschiedenen Lernformen – die Belange der Lernenden und der Betriebe standen immer im Vordergrund. Erfahren Sie mehr dazu in den nachfolgenden Best-Practice-Fällen.

Betriebliche Weiterbildung unterwegs: Dezentrale Sprachtrainings

Anlass

Eine besondere Herausforderung ist die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen immer dann, wenn die potenziellen Teilnehmenden nicht am selben Ort arbeiten, sondern räumlich verteilt. Dies trifft typischerweise auf Montage-, Vertriebs- oder Kunden-Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zu. Weiterbildungsmaßnahmen im klassi-

schen Präsenzformat sind für diese Zielgruppen mit oftmals erheblichen Reisetätigkeiten verbunden. Nicht selten finden Qualifizierungsmaßnahmen überhaupt nicht statt, weil das Tagesgeschäft mit dem üblichen Arbeitsaufkommen derartige Aktivitäten nicht vorsieht.

Zielgruppe

In zwei unserer Projektbetriebe wurde für Beschäftigte aus dem Montagebereich sowie aus dem Kunden-Außendienst bei den Kompetenzerhebungen besondere Qualifizierungsbedarfe im Bereich Englisch erhoben.

Um diesen räumlich verteilt arbeitenden Beschäftigten die Teilhabe an Weiterbildung zu ermöglichen, wurden im Projekt neue Formen der Weiterbildung erprobt.

Vorgehen

Gemeinsam mit Bildungsdienstleister und Betrieb wurde ein passendes Konzept für Englisch-Trainings entwickelt, mit dem die Beschäftigten auch „von unterwegs“ ihre Trainingseinheiten absolvieren konnten. Die Trainings bestanden zum einen aus online-Video-Einheiten. In diesen Einheiten konnten die Teilnehmenden typische Situationen aus

dem Berufsalltag „durchlaufen“. Die Trainingseinheiten sind sowohl hinsichtlich des Kompetenzlevels als auch inhaltlich an die konkreten Bedarfe des Teilnehmenden angepasst. So gab es bspw. die Möglichkeit, zwischen diversen beruflichen Feldern zu wählen. Auch die Auswahl verschiedener Dialekte – von Oxford-Englisch über amerikanisches

Englisch bis zu Englisch mit russischem Dialekt – ist möglich.

Mit regelmäßigen Tests wird der Lernfortschritt überprüft.

Die Videoeinheiten wurden ergänzt durch Telefontrainings mit dem Trainer. Hier wird auf individuelle Belange des Teilnehmenden eingegangen und die im Videotraining vermittelten Inhalte werden intensiviert. Der

Fazit

Diese Form des Lernens unterscheidet sich immens vom klassischen Präsenzlernen in der Gruppe – dies haben auch die Teilnehmenden der Projektbetriebe bestätigt. So wurde berichtet, dass vor allem das Lernen während der online-Einheiten einer hohen Disziplin bedarf. Die nötige Lernmotivation muss also aufgebaut und aufrechterhalten werden. Die vielfältigen Verpflichtungen der Beschäftigten können dies erschweren. Betont wurde, dass die Betreuung durch den Bildungsdienstleister – etwa in Form von regelmäßigen freundlichen „Erinnerungsmails“ – sehr wichtig ist und als motivierend empfunden wurde. Im Vorfeld der Trainings wurden Bedenken geäußert, dass der Umgang mit der Technik in den Selbstlernphasen eine Hürde darstellen könnte. Diese Bedenken erwiesen sich als unbegründet. Nach einer kompetenten Ein-

Trainer steht auch während der online-Einheiten als Ansprechpartner zur Verfügung. Für organisatorische Belange unterstützt das Team des Bildungsdienstleiters. Diese Form der „Rund-um-Betreuung“ ist gerade bei solchen Lernformaten erfolgskritisch, bei denen Lernen nicht in Form einer Präsenzveranstaltung stattfindet.

weisung durch den Anbieter und bei Bedarf auch durch den Trainer konnte die Lernplattform problemlos bedient werden.

Viel naheliegender, aber dennoch leicht vernachlässigt, wird die Prüfung des Telefonempfangs am Lernort. Monatelange Montagetätigkeiten in abgelegenen Regionen können hier zum Hindernis werden. Dies betrifft ebenso den Zugang zum Internet.

Die Möglichkeiten, die sich auch für betriebliche Weiterbildung im Zuge der technischen Entwicklung der vergangenen Jahre ergeben haben, sind vielfältig. Bei aller Begeisterung für den Einsatz von Technik sollte immer geprüft werden, ob die Lernform für die Zielgruppe geeignet ist. Dies gilt für Lernen mit neuen Medien ebenso wie für klassische Lernformen.

Erprobung neuer Lehr- und Lernformen: Die etwas anderen: EDV-Trainings

Anlass

In allen teilnehmenden Unternehmen wurde Qualifizierungsbedarf ermittelt im Bereich der EDV-Anwendungssoftware. Erfahrungsgemäß sind solche Trainings in klassischer Präsenzform recht aufwändig. Nicht selten fällt das Fazit am Ende der Schulung durchwachsen aus. Grund: Alle Teilnehmer erhalten zu einem Thema dieselbe Schulung – bei ganz unterschiedlichen Vorkenntnissen. Das führt dazu, dass sich die Hälfte des Kurses am ersten Tag langweilt, während andere schon

nach zwei Stunden nicht mehr folgen können.

An dieser Stelle konnten wir über das Projekt solche Lernformen platzieren, die die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden berücksichtigen. Vor allen Dingen lernungewohnte Personen, die zu unseren Zielgruppen gehören hatten so die Möglichkeit, entsprechend ihrer Vorkenntnisse an einer Schulung teilzunehmen.

Vorgehen: Mentorengestützte Einzelplatztrainings

Die Basis des Konzepts ist ein Computertainingsplatz mit zwei Monitoren. Über einen Monitor werden per Trainingsvideo über Kopfhörer die jeweiligen Lerninhalte vermittelt. Über den anderen Monitor kann der Teilnehmende das Erlernte in Übungen unmittelbar anwenden und vertiefen.

Der Vorteil dieser Lernform liegt an der hohen Selbststeuerung: Der Lernende bestimmt das Tempo, in dem gelernt wird, selbst. Es besteht jederzeit die Möglichkeit, das Video anzuhalten oder Sequenzen zu wiederholen. Für zusätzliche Fragen sind immer Dozenten im Schulungsraum, um die Teilnehmenden bei fachlichen Fragestellungen kompetent zu unterstützen.

Ein weiterer Vorteil: Alle lernen genau das, was benötigt wird! Die einzelnen Lernsequenzen starten mit einer kurzen Abfrage, anhand derer die Teilnehmenden entschei-

den können, ob ein Thema für sie Relevanz hat oder nicht. Die Beschäftigten hatten so die Möglichkeit, sich auch in spezifischen Themen weiter zu entwickeln.

Das Lernkonzept steht für absolute Flexibilität und vereint die Vorteile aus Klassenraum- und Video-Training. Es passt sich dem individuellen Wissensstand, dem Lernziel und dem betrieblichen und individuellen Lernziel an.

Die Unterrichtseinheiten haben einen Umfang von mindestens einem halben Tag und können bis wenige Tage vor Trainingsbeginn gebucht werden. Die Trainings für die Projektbetriebe fanden entweder in den Räumlichkeiten des Bildungsdienstleisters statt oder aber der „Klassenraum“ konnte in den Betrieb verlegt werden. Die Beschäftigten hatten über mehrere Wochen die Möglichkeit, zu vereinbarten Zeiten einen Arbeitsplatz im „Klassenraum“ zu nutzen.

Die Vorteile liegen auf der Hand

Die mentorengestützten Einzelplatztrainings wurden ausnahmslos positiv angenommen. Aus Sicht der Teilnehmenden ist es besonders vorteilhaft, das eigene Lerntempo selbst zu bestimmen. Dass während der Trainings ein Dozent zur Verfügung stand für individuelle Fragen, war ebenfalls sehr hilfreich. Aus Sicht der Unternehmen liegt der Vorteil vor allem in der Verkürzung der Lernzeit. Die

Teilnehmenden lernen nur das, was für sie relevant und nötig ist. Es wird keine Zeit verloren, weil bereits bekannte Themen den anderen Teilnehmenden erklärt werden. Besonders attraktiv war für einige Projektbetriebe die Möglichkeit, den Trainingsraum ins Unternehmen zu verlagern. Auf diese Weise konnten zusätzliche Wegezeiten eingespart werden.



Förderband in Bewegung

Führungskraftstrainings: Betriebliche Vorgesetzte gestärkt zum Erfolg

Anlass

In vielen Betrieben werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Führungskraft, die sich durch großes fachliches Know-how hervortun. Wenn organisatorische Veränderungen jedoch kurzfristig vorgenommen werden, bedeutet dies für viele „neue“ Führungskräfte den Sprung ins kalte Wasser.

Heutzutage hängt die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen mehr denn je von der Effizienz der betrieblichen Abläufe ab. Das geht

mit höheren Anforderungen an die Führungskräfte einher. Führungsaufgaben stehen nun im Mittelpunkt. Es geht darum, Menschen in ihrer Entwicklung zu begleiten und dabei die Zielerreichung des Unternehmens zu gewährleisten.

Führen will gelernt sein, denn: Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen. Hier setzten die Trainings an, die von uns – dem Projektteam Quali EL – durchgeführt wurden.

Ziele und Zielgruppe

Zielgruppe waren die Führungskräfte der unteren und mittleren betrieblichen Ebene – also Vorarbeiter/-innen, Meister/-innen, Gruppensprecher/-innen oder Teamleiter/-innen.

Die besondere Herausforderung: Die Gruppen waren in jeglicher Hinsicht heterogen. Vom alten Hasen mit 25-jähriger Betriebszugehörigkeit bis zur jungen Kollegin, die in

naher Zukunft Führungsaufgaben übernehmen soll.

Durch fachlichen Input, praxisnahe Übungen und moderierten Austausch wurden die Methodenkompetenzen gestärkt. Neben der Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle, den persönlichen wie auch beruflichen Wertvorstellungen war das Thema Kommunikation zentrales Element der Trainings.

Vorgehen

Die Trainingsreihen waren modular aufgebaut. Jedes Modul (i.d.R. 1 Tag) bestand aus einer inhaltlich abgeschlossenen Einheit, wobei die verschiedenen Themen inhaltlich aufeinander aufbauen. Zwischen den einzelnen Modulen lagen mehrere Wochen. So konnte die Zeit dazwischen genutzt werden, um das Erlernte zu erproben.

Dies ist besonders wichtig bei Trainings im Verhaltensbereich. Denn oft geht es darum, eingefahrene Verhaltensweisen und Rollen-

muster zu verändern. Der Abschied von alten Gewohnheiten fällt oft nicht leicht. Aus diesem Grund wurde Wert darauf gelegt, dass im Sinne des kollegialen Lernens vom ersten Modul an unter den Teilnehmenden Lern-Teams gebildet wurden, die sich bei der Umsetzung der „neuen“ Themen gegenseitig unterstützten.

Auch die Trainerinnen von CE-Consult standen in der Zeit zwischen den Modulen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

Verbundschulungen im Projekt: Der Blick über den Tellerrand lohnt sich

Anlass

Bildungsdienstleister stehen nicht selten vor dem Problem, dass zu wenige Anmeldungen für die wirtschaftliche Durchführung von Maßnahmen vorliegen. In der ersten Phase unseres Projekts haben wir die Qualifizierungsbedarfe in allen Projektbetrieben erhoben. Betriebsübergreifende Qualifizierungs-

bedarfe wurden auf diese Weise gebündelt. Auf Basis dieser Analyse haben wir im Laufe des Projekts eine Reihe von Maßnahmen angestoßen, an denen Beschäftigte mehrerer Projektbetriebe gemeinsam teilgenommen haben.

Themen

Nicht jedes Qualifizierungsthema eignet sich für eine Verbundschulung. Betriebsspezifische Prozesse oder Technologien, die die Wettbewerbssituation der Betriebe berühren, sind als Thema für Verbundmaßnahmen selbstverständlich ungeeignet. Die zu schu-

lenden Themen müssen auf betriebsübergreifender Ebene angesiedelt sein und zum Austausch unter den Teilnehmenden anregen. Folgende Themen wurden im Projekt als Verbundmaßnahme geschult:



Themenübersicht der Verbundschulungen

Vorgehen

Einige Verbundschulungen fanden in den Räumlichkeiten des jeweiligen Bildungsdienstleisters statt. Die Mehrzahl der Maßnahmen wurde aber „inhouse“ in einem der Projektbetriebe durchgeführt. Die Organisation und Koordination im Vorfeld dieser in-

house-Schulungen war immer eine besondere Herausforderung, da Terminabsprachen und Gruppenzusammenstellungen ja betriebsübergreifend vorgenommen werden mussten.

Auch für die Bildungsdienstleister und Dozenten waren unsere Verbundschulungen mit besonderen Anforderungen verbunden, da die Belange verschiedener Betriebe gleichermaßen zu berücksichtigen waren.

Fazit

Die Betriebe haben erkannt, dass mit Verbundschulungen auch solche Qualifizierungen umgesetzt werden können, die sonst mangels Interessenten auf der Strecke geblieben wären. Besonders naheliegend sind überbetriebliche Formen der Aus- und Weiterbildung naturgemäß bei Unternehmen, die in direkter Nachbarschaft liegen. Die beiden

Auf inhaltlicher Ebene eröffneten die Verbundschulungen den Teilnehmenden einen „Blick über den Tellerrand“. Während der Schulungen wurden Erfahrungen aus dem betrieblichen Alltag ausgetauscht und Perspektiven erweitert.

Unternehmen Küppersbusch Großküchentechnik und Hausgeräte hatten hier im Projekt sicherlich die kürzesten Wege. Umso erfreulicher ist es, dass auch zwischen den anderen Projektbetrieben über die durchgeführten Verbundmaßnahmen im Projekt der Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gelegt werden konnte.



Gemeinsames Lernen erhöht den Erfolg

5. FAZIT UND AUSBLICK

Nun heißt es: Fazit ziehen! Wir blicken auf zwei spannende Jahre intensiver Projektarbeit zurück. Im Ergebnis sprechen zum einen die Zahlen für sich (Stand November 2014): Insgesamt haben 352 Beschäftigte an 56 Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen (Mehrfachteilnahmen). Dies entspricht etwa 775 Teilnahmetagen. Die große Anzahl an Maßnahmen ist schon ein großer Erfolg.

Aber auch die Betriebe haben sich entwickelt. Strategische Personalentwicklung führte in den Betrieben vor dem Projektstart oftmals ein Schattendasein. Nicht nur zeitliche und finanzielle Ressourcen waren knapp bemessen. Auch das nötige Know-how fehlte oftmals. Unser Projekt hat die Weichen dazu stellen können, die Weiterbildung der Belegschaft strategisch anzugehen. Mit der durchgeführten Kompetenzanalyse und dem EDV-Tool QualiMAX haben die Betriebe weiterhin ein Instrument an der Hand, das die permanente Begleitung der Weiterbildungsaktivitäten unterstützt. Die zahlreichen intensiven Gespräche in den Betrieben zum Thema „betriebliche Weiterbildung“ haben dazu beigetragen, die Verantwortlichen für das Thema zu sensibilisieren. Das ist nicht von heute auf morgen geschehen, sondern Schritt für Schritt.

Wir denken, in den Projektbetrieben eine solide Basis für eine Kultur des Lernens ge-

schaffen zu haben. Einerseits sind es neben dem Management die betrieblichen Führungskräfte, die für ihre Rolle als betriebliche Lernbegleiter sensibilisiert werden konnten. Andererseits sind es auch die Beschäftigten und Betriebsräte, die mit neuem Selbstbewusstsein betriebliche Qualifizierung einfordern. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten war für ein Gros der Belegschaften ein neues Feld. Umso erfreulicher war es, dass die Beschäftigten die Chance nutzten, die eigene berufliche Entwicklung aktiv mitzugestalten. Wir denken, dass es gerade diese Fähigkeit ist, die Beschäftigte in der heutigen Zeit mehr denn je benötigen, um sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können.

Ein weiterer positiver Effekt unseres Projekts: Die Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und Bildungsdienstleistern wurde gestärkt. Als Projektträger hatten wir hier eine Mittlerfunktion und konnten die Weiterbildungsdienstleister für die betrieblichen Bedarfe sensibilisieren. Durch gezielten Austausch zwischen Unternehmens- und Anbieterseite konnte das gegenseitige Verständnis interner Prozesse erhöht werden. Dies zeigt sich auch in der Art und Weise, wie nun gemeinsam an Schulungskonzepten gearbeitet wird.

Das Fazit fällt also positiv aus. Wie aber ist der Blick nach vorn?

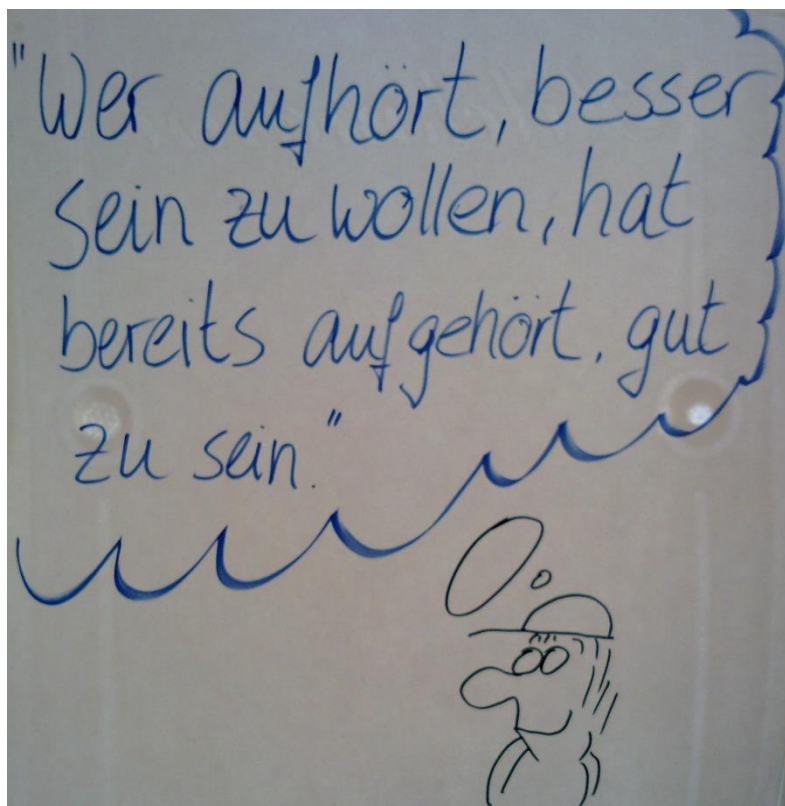
Werden Betriebe die Weiterbildung der Belegschaften zukünftig – auch ohne Unterstützung durch Externe – vorantreiben? Wird sich Personalentwicklung auch in Zeiten rascher Veränderungen und wirtschaftlicher Krisen dauerhaft verankern? Welche Rolle spielen dabei die betrieblichen Akteure rund um das Thema „Weiterbildung“?

Die Ergebnisse Nachhaltigkeitsbefragung im Projekt stimmen uns für die Zukunft optimistisch. Die absolute Mehrheit der Befragten (89 %) konnte das Erlernte im Arbeitsalltag anwenden. Weiterhin gaben 76 % der Befragten an, von ihren Führungskräften zur Anwendung des Erlernten ermutigt worden zu sein. Dies ist ein überaus positives Ergebnis,

das zeigt, dass die Führungskräfte eine aktive Rolle bei der betrieblichen Weiterbildung einnehmen. Dieser Weg soll auch in Zukunft beibehalten und ausgebaut werden.

Eine große Herausforderung der Zukunft wird darin liegen, Betriebe und ihre Belegschaften noch stärker darin zu befähigen, Potenziale aus den eigenen Reihen zu heben. Der Blick auf die eigenen Prozesse und Technologien ist zu schärfen. Lern- und Wandlungsfähigkeit auf individueller und organisatorischer Ebene werden zur zentralen Fähigkeit der Zukunft werden.

Diesen Kraftakt zu meistern liegt in der Verantwortung zukünftigen sozialpartnerschaftlichen Handelns.



ANSPRECHPARTNER/-INNEN

Arbeitgeberverbände Emscher-Lippe e. V.

Michael Grütering

Zeppelinallee 51

45883 Gelsenkirchen

Tel.: 0209 – 9450440

E-Mail: gruetering@unternehmerschaft.de

IG Metall Verwaltungsstelle Gelsenkirchen

Robert Sadowsky

Augustastraße 18

45879 Gelsenkirchen

Tel.: 0209 – 1797413

E-Mail: robert.sadowsky@igmetall.de

CE-Consult eine Abteilung der

Curt Ebert GmbH & Co. KG

Dr. Andreas Bach, Katharina Simon, Gabi Steiner

Westfälische Straße 173

44309 Dortmund

Tel.: 0231 – 20 200-17

E-Mail: beratung@curt-ebert.de

INFORMATIONEN ZUR FÖRDERUNG VON WEITERBILDUNG

Bitte beachten Sie, dass die unten aufgeführten Links nur eine Auswahl darstellen. Weiterhin existiert eine Vielzahl an kommerziellen Angeboten, die wir an dieser Stelle nicht bewerten oder vorstellen können. Wir weisen darauf hin, dass für die Inhalte externer Links und Quellen keine Verantwortung übernommen werden kann.

Übersicht über verschiedene Formen der Förderung beruflicher Weiterbildung auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS):

- <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildung/inhalt.html>

Ausführliche Informationen zur Bildungsprämie:

- <http://www.bildungspraemie.info/>

Ausführliche Informationen zum BAföG:

- <http://www.meister-bafoeg.info/>

Übersicht der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) über Förderinstrumente in NRW und Bund:

- http://www.gib.nrw.de/service/downloads/Uebersicht_WB-Foerderung_Beschaeftigte.pdf

Informationen zur Potenzialberatung NRW:

- http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/beschaeftigung_foerdern/potentialberatung/index.php

Regionalagentur Münsterland:

- <http://www.muensterland-wirtschaft.de/>

Netzwerk Weiterbildung in Münster (WiM):

- <http://www.weiterbildung-in-muenster.de/>

Ausführliche Informationen zum Bildungsurlaub:

- <http://www.bildungsurlaub.de>

Portal der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung:

- <http://www.sbb-stipendien.de>

Bundesweite Suchmaschine für Weiterbildungsangebote :

- <http://www.Sophia24.de>

Das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit

<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/index.jsp>

Weiterbilden im Kohlerückzugsgebiet Emscher-Lippe – Quali EL

Das Projekt „Weiterbilden im Kohlerückzugsgebiet Emscher-Lippe - Quali EL“ hatte zum Ziel, die Weiterbildung in Betrieben der Emscher-Lippe-Region zu stärken. In gut zwei Jahren Laufzeit galt es, die eine oder andere Herausforderung zu meistern. Das Engagement der betrieblichen Akteure und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben entscheidend zum Erfolg des Projekts beigetragen.

Dies hat uns gezeigt: Beteiligungsorientierung als Ansatz, bei dem alle Interessensgruppen im Unternehmen aktiv berücksichtigt werden, ist wichtig!

In dieser Broschüre erhalten Sie einen Überblick über die Aktivitäten im Projekt.

Auf einen Blick

Im Rahmen des Projektes wurden (Stand November 2014) in

- **4 teilnehmenden Projektbetrieben** mit
- **260 Beschäftigten** persönliche Weiterbildungsgespräche geführt und dokumentiert.
- **352 Beschäftigte** nahmen in
- **767 Qualifizierungstagen** an insgesamt
- **56 Qualifizierungsmaßnahmen** teil (Mehrfachteilnahmen).

Wir finden: Das kann sich sehen lassen!

