



WICI
Weiterbildungs-Initiative
für die Chemische Industrie

**Neue Chancen nutzen: Weiterbildungs-Initiative für
die Chemische Industrie (WICI)**

Ermittlung des Bildungsbedarfs



Ermittlung der Bildungsbedarfs: Überblick



Ermittlung des Bildungsbedarfs: Vorgehensweise

1.Schritt

Auftakt-Gespräch

- Auftakt-Gespräch mit Personalleitung und Betriebsrat
 - Benennung der betrieblichen Projektakteure (Bildung einer Projektgruppe) und des zu untersuchenden Pilotbereichs
 - Erfassung der bereits im Unternehmen erfolgten Vorarbeiten und betrieblichen Bildungsaktivitäten
 - Anpassung der Instrumente (Interview-Leitfäden, Befragungsbogen, Informations- und Kommunikationsstrategie) an die betriebliche Situation
- Betriebsbesichtigung (um die betriebliche Situation u. die Arbeitsprozesse kennen zu lernen)

Ermittlung des Bildungsbedarfs: Vorgehensweise

2.Schritt

SOLL-Analyse

- Einstündige Interviews mit Führungskräften des Pilotbereichs zu
 - künftigen Zielen des Pilotbereichs
 - anstehenden Veränderungen
 - Anforderungen an die Beschäftigten

Ergebnis:

Entwicklungsbedarfs der Mitarbeiter des Pilotbereichs aus Sicht der Unternehmensführung

Ermittlung des Bildungsbedarfs: Vorgehensweise

3.Schritt

IST-Analyse

- Befragung der Mitarbeiter des Pilotbereichs zu :
 - schulischen und beruflichen Qualifikationen
 - allgemeinen Stärken und Fähigkeiten
 - persönlichem Entwicklungsbedarf
 - Vorschlägen, wie sich die tägliche Arbeit verbessern lässt

Ergebnis:

Entwicklungsbedarf des Pilotbereichs aus Sicht der Mitarbeiter

Ermittlung des Bildungsbedarfs: Vorgehensweise

4.Schritt

Entwicklungs-Workshop

- Workshop mit Abteilungsleitung, Betriebsrat ,Personalentwicklung und Mitarbeitern des Pilotbereichs
 - Abgleich der Soll/Ist Analyse zur Benennung der Weiterbildungsziele
 - Erarbeitung von konkreten Bildungsmaßnahmen
 - Benennung von Verantwortlichkeiten
 - Terminierung der Bildungsmaßnahmen

Ergebnis:

Maßnahmenplan für den Pilotbereich

Ermittlung des Bildungsbedarfs: Vorgehensweise

5.Schritt

Auswertung

- Workshop mit Personalleitung, Personalentwicklung und Betriebsrat
 - Auswertung der Aktivitäten im Pilotbereich
 - Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen für zukünftige Bereiche
 - Entwicklung von Vorschlägen für ein Roll-Out ins Unternehmen

Ergebnis:

Strategie für ein unternehmensweites Weiterbildungsprogramm

Beispielhafter Maßnahmenplan

- MUSTER -

Entwicklungsziel	Maßnahme	Ziel- gruppe	Priorität	Umsetzung bis	Verant- wortlich
Englisch-Kenntnisse	Betriebsinterner Englisch-Kurs Anforderungen sammeln für den Englisch-Trainer (QM-Protokolle)	alle	8 8	Ab IV.Quartal Ende Sept.	PE Mitarbeiter
Maschinenbediener- Kenntnisse	Job Rotation Kollegen stellen Kollegen ihre Maschine vor	alle	6		Schichtführer / PE
Erweiterte Produktkenntnisse	Hintergrund-Wissen: Mitarbeiter der Vertriebsabteilung stellt Anwendungsgebiete der Produkte vor	alle	6	November	PE spricht Leiter Vertrieb an
Kenntnis der Betriebsdatenerfassung	Mitarbeiter der Qualitätssicherung erläutert die QM-Protokolle	alle	5	Dezember	PE / Hr. Müller(QM)
Kommunikations- fähigkeit	Gruppenbesprechungen im Rahmen der Schichtübergabe	alle	5	November	Schichtführer / PE
Arbeitsplatzgestaltung: Lärmbelastung	Recherche nach neuen Gehörschutzprodukten	alle	6	Bis Ende September	Azubi /ASA- Beauftragter
Rückenbeschwerden	Einführung von Stehhilfen	MA an Anlage1	7	Nächste AS- Sitzung	Vorstellung im AS-Ausschuss
Computer-Kurs	Vorstellung der CNC-Steuerung an Anlage2	alle	3	I. Quartal Folgejahr	Meister / PE

Ermittlung des Bildungsbedarfs: Nutzen des Projekts

Nutzen für das Unternehmen:

- Unser internes Know-How (die Stärken unserer Mitarbeiter) wird sichtbar gemacht
- Wir können unsere Mitarbeiter auf der Basis ihrer Qualifikationen, Kompetenzen und Potenziale gezielter fördern
- Wir können unsere Mitarbeiter flexibler, bedarfsgerechter einsetzen, um z.B. auf neue marktwirtschaftliche Anforderungen schneller reagieren zu können
- Wir bauen Know-How zur Personalentwicklung bei allen Akteuren im Unternehmen auf
- Eine innovative Weiterbildungspraxis unterstützt alle übrigen Innovationen in unserem Unternehmen

Ermittlung des Bildungsbedarfs: Nutzen des Projekts

Nutzen für die Mitarbeiter:

- Wir unterstützen Sie, Ihre Entwicklungsinteressen zu benennen und Ihre Vorschläge aktiv in die Personalentwicklung einzubringen
- Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen Maßnahmen für Ihre berufliche Entwicklung
- Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen Lösungen zur Verbesserung der täglichen Arbeit
- Die Zusammenarbeit in der Entwicklungsplanung unterstützt die Vertrauenskultur in der Abteilung und im gesamten Unternehmen

Personalabteilung:

Frau Mustermann

Tel.:

Betriebsrat:

Herr Muster

Tel.: