

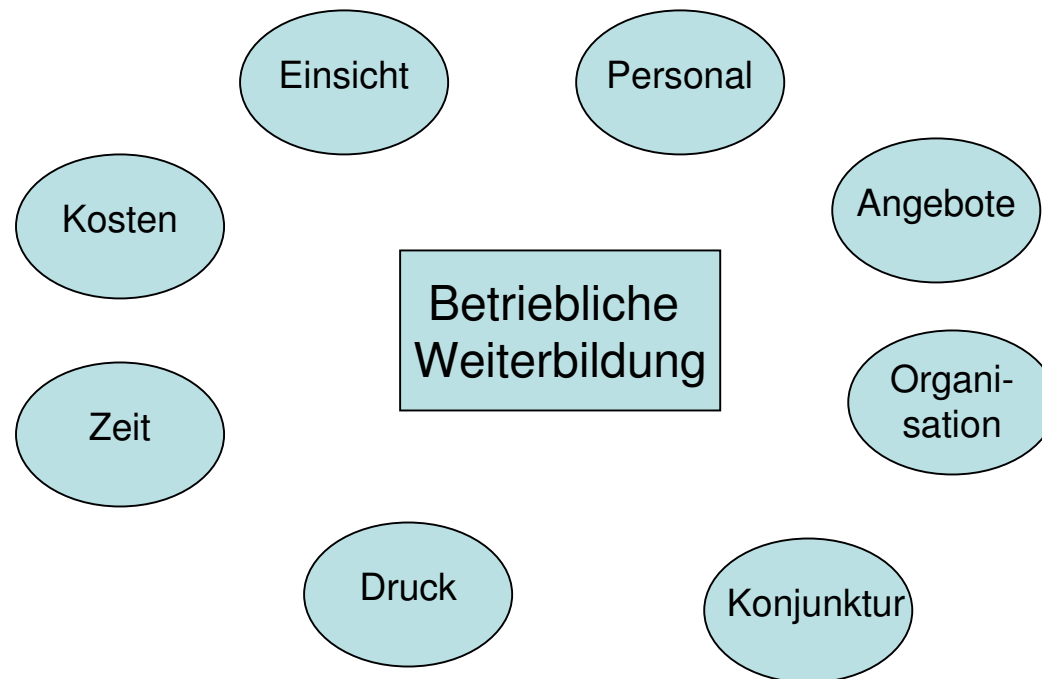
Umsetzung von Weiterbildung Förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen

**Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Nds. Süd gGmbH
Ludwig Pufal (Leiter Berufliche Bildung)
Hannover, 19.03.2010**

Erfahrungshintergrund

- ESF-geförderte Projekte in mehreren Branchen
- Firmenschulungen ohne Förderung für KMU und große Unternehmen
- Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit
- Zusammenarbeit mit Transfergesellschaften
- WeGebAU

Rahmenbedingungen



Gründe für betriebliche Weiterbildungen

- Weiterbildung ist bereits fester Bestandteil der Unternehmenskultur
- Zukunftsplanungen erfordern systematische Qualifizierungen
- Neue Maschinen, Software, Verfahren usw. erzwingen Weiterbildung
- Gesetzliche Bestimmungen und Kundenanforderungen müssen eingehalten werden
- Mitarbeiter bzw. der Betriebsrat fordern Lehrgänge, damit Arbeitsaufgaben (besser) erledigt werden können
- Engagierte Mitarbeiter sollen gefördert werden
- Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen während der Kurzarbeit
- Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit

Störfaktoren für eine systematische Personalentwicklung

- Fehlende Einsicht auf unterschiedlichen Leitungsebenen
- Keine langfristigen Unternehmensziele vorhanden
- Keine Vorstellung über geeignete Weiterbildungsperspektive
- Keine geeigneten Lehrgänge am Markt vorhanden
- Fehlende personelle Ressourcen (Qualität / Quantität / Motivation)
- Kosten der Weiterbildung
- Konkurrierende Fördermöglichkeiten
- Verwaltungsaufwand für die Umsetzung

Der ideale Betrieb für Weiterbildungen

Finanziell stabile Unternehmen mit langfristigem Planungshorizont

... mit einer Leitung, die Weiterbildung als wichtiges Instrument begreift

... mit einem Budget für Weiterbildung

... in einer Branche mit Weiterbildungstarifvertrag

... mit einem Betriebsrat, der die Weiterbildungsplanungen mit der Geschäftsleitung gemeinsam trägt

... mit einer motivierten, bereits gut qualifizierten Belegschaft

... mit klaren Perspektiven für die Mitarbeiter nach Abschluss der Weiterbildung

Günstige Rahmenbedingungen für den Betrieb

- Wirtschaftliche Lage, die eine Freistellung von Mitarbeitern für die Weiterbildung ermöglicht
- Auf den konkreten Bedarf der Unternehmen zugeschnittene Lehrgangsangebote, die zu Terminen angeboten werden, die in den betrieblichen Zeitplan passen
- Preisgünstige oder kostenlose Lehrgänge
- Wenig Verwaltungsaufwand bei der Planung und Umsetzung der Lehrgänge

Aufgaben für Bildungsträger

- Beratung der Unternehmen (möglichst mit Geschäftsleitung / Personalentwicklung und Betriebsrat gemeinsam) über Inhalte und Fördermöglichkeiten
- Gemeinsame Entwicklung von spezifischen Weiterbildungsangeboten
- Unterstützung bei der Abwicklung der formalen Anforderungen bei der Beantragung von Förderungen
- Durchführung von Informationsveranstaltungen in den Betrieben

Qualifizierungsbedarfe in Unternehmen

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Ludwig Pufal
(0551) 49507-19