

Weiterbildung nutzen

Weiterbildung sollte für jeden Mitarbeitenden eine Selbstverständlichkeit sein. Sie sollte aber auch einen hohen Nutzen für den Arbeitsalltag mit sich bringen. Als Führungskraft sollten Sie die Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden unterstützen, aber auch auf den Nutzwert der Schulungen achten.

Mitarbeitende sollten Schulungen besuchen, wenn sie sie brauchen, nicht wenn sie sie möchten.



BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wann besteht Qualifizierungsbedarf?
- Wie ermitteln Sie den Qualifizierungsbedarf im Detail?
- Wie erhöhen Sie die Flexibilität beim Einsatz von Mitarbeitenden?



**Wie systematisch ermitteln Sie bisher den Qualifizierungsbedarf Ihrer Mitarbeitenden?
Wie gehen Sie dabei vor?**

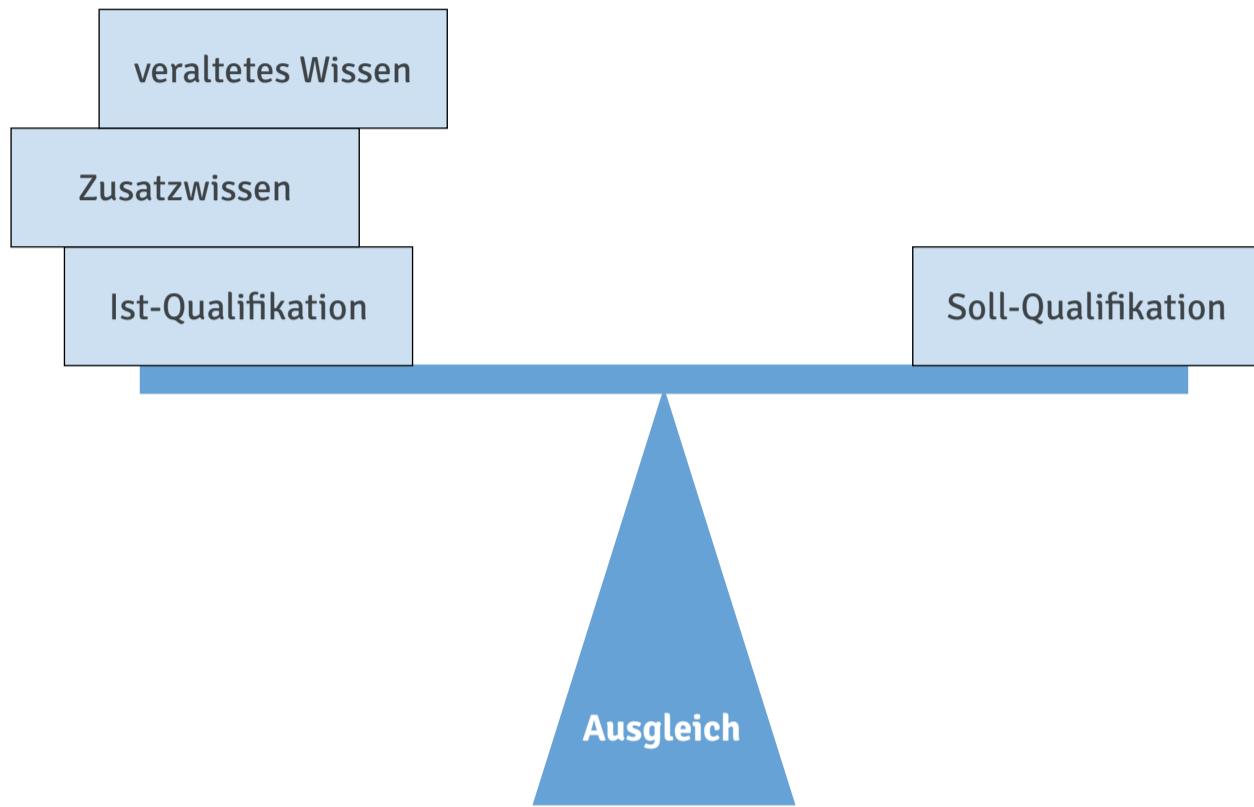
Was funktioniert gut? Wo gibt es schon einmal Schwierigkeiten?

Keywords

Aufgabenprofil Bedarfsprofile Einsteiger-Schulung Ist-Qualifikation
Methodenkenntnisse Qualifizierung Qualifizierungsbedarf Qualifizierungspläne
qualitative Analyse Querschnittswissen Soll-Qualifikation
Strukturwissen Umsteiger-Schulung

Gleichen Sie Soll- und Ist-Qualifikation miteinander ab

Jeder Mitarbeitende besitzt bestimmte Kompetenzen und hat damit eine Ist-Qualifikation. Vom Arbeitsplatz und seinen Arbeitsaufgaben her besteht eine Soll-Qualifikation.



Hinsichtlich der Aufgaben und den damit verbundenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die er beherrschen sollte, besteht ein Aufgabenprofil, die Kompetenz, die er zur Erfüllung seiner Aufgaben braucht. Die Ist-Qualifikation wiederum besteht aus:

- aktuellen, am Arbeitsplatz nutzbaren Fähigkeiten und Fertigkeiten,
- Fähigkeiten und Fertigkeiten, die keine Relevanz für den Arbeitsplatz haben.

Ein Teil der Ist-Qualifikation kann veraltetes Wissen sein, das er (im Moment) nicht benötigt.

Ein Beispiel sind Kenntnisse eines bestimmten Computerprogramms, das nicht mehr eingesetzt wird.

Auf den Arbeitsplatz bezogen ist es die Aufgabe der Führungskraft zu überprüfen, ob die Eignung des einzelnen Mitarbeitenden den Anforderungen des Arbeitsplatzes entspricht. Eine Analyse kann unter anderem im Rahmen eines Zielvereinbarungsgesprächs oder eines Jahresgesprächs erfolgen. Möglich ist aber auch ein separates Qualifizierungsgespräch.

Das Vorgehen lässt sich gut am Beispiel IT-Anwendung erläutern.