Fit für die Arbeit von morgen?

I INNOVATIV I ZUKUNFTSORIENTIERT I NACHHALTIG I

QUALIFIZIERUNG²

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSMENTOR*INNEN IN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

EIN PROJEKT VON: IGBCE, QFC Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

GEFÖRDERT VOM: Bundesministerium für Bildung und Forschung

MIT POLITISCHER UNTERSTÜTZUNG DURCH: BAVC Die Chemie Arbeitgeber

SCHWERPUNKTTHEMA

- Individuelle und betriebsspezifische Konzeption und Umsetzung der Qualifizierung
- Nachhaltige Implementierung und Wirkung der Weiterbildungsmentor*innen (WBM) im Unternehmen

Projektlaufzeit: April 2021 bis Dezember 2024

Projektinfos u. Ansprechpartner*innen:

ABLAUF DER QUALIFIZIERUNG

ZIELBILDUNGS-WORKSHOP

TEILNEHMENDE
- Verantwortliche aus den Bereichen Weiterbildung und Personal
- Mitglieder des Vertrauensleutekörpers und Betriebsrats
- direkte Führungskräfte

ABLAUF
- Erläuterung Ablauf der Qualifizierung
- Bedarfsermittlung
- Einsatzmöglichkeiten der WBM

GRUNDLAGEN-QUALIFIZIERUNG

1. Einführung, Bestandsaufnahme und Handlungsfelder WBM
2. Kommunikationskompetenz
3. Toolbox & Beratungsbausteine
   - Lernerfolgsradar
   - Berufliche Bildung
   - Erwartungsklärung
   - Innerbetriebliche Weiterbildung
   - Lernberatung & Lernbegleitung

ZWISCHEN DEN WORKSHOPS
Bearbeitung von betrieblichen Projekten

OPTIONAL
Strategische Personalplanung & betriebliche Qualifizierungsbedarfe

STARTHILFE

1. Vorbereitung, Umsetzung, Implementierung der betriebsspezifischen Projekte
2. Online-Begleitung bei der Projektumsetzung
3. Abschluss und Reflexion

Insgesamt 64 Workshopstunden

WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG

UNIVERSITÄT ROSTOCK

- Wissenschaftliche Begleitung bis Juni 2025
- Eruieren v. Wirkungen, Effekten, Funktionen, Mehrwerten und Herausforderungen bezüglich des Einsatzes von WBM im Unternehmen
- Entwicklung von Gestaltungshinweisen sowie Transferprodukten für Unternehmen

Durchführung von 2 Fallstudien in Großunternehmen (Merck KGaA, B.Braun SE)

Empirische Analyse I
- Ebene WBM
- Interviewbefragung, digitaler Kompetenzerfassungsbogen

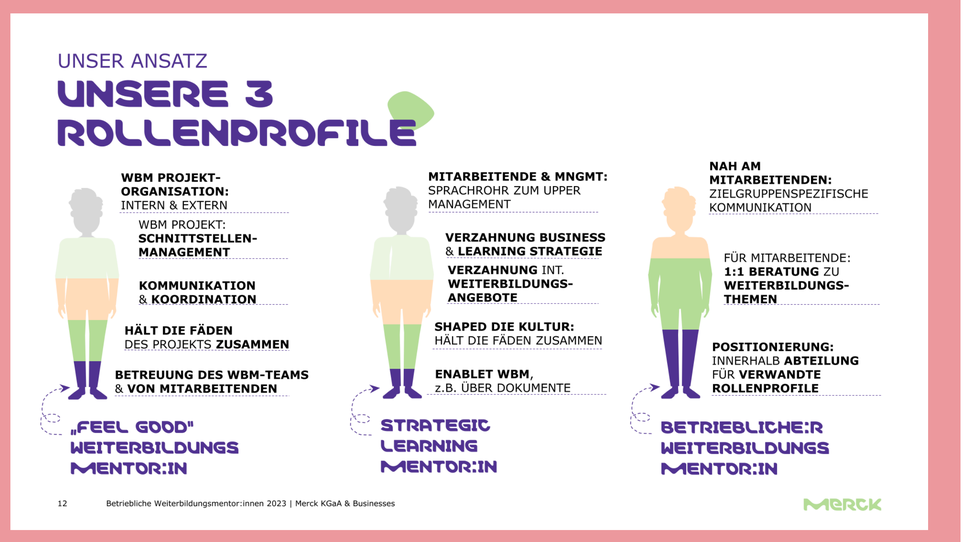
Empirische Analyse II
- Ebene Mitarbeitende, Kollegium, Führungskräfte
- Digitaler Fragebogen

Betrachtung weiterer Unternehmensperspektiven

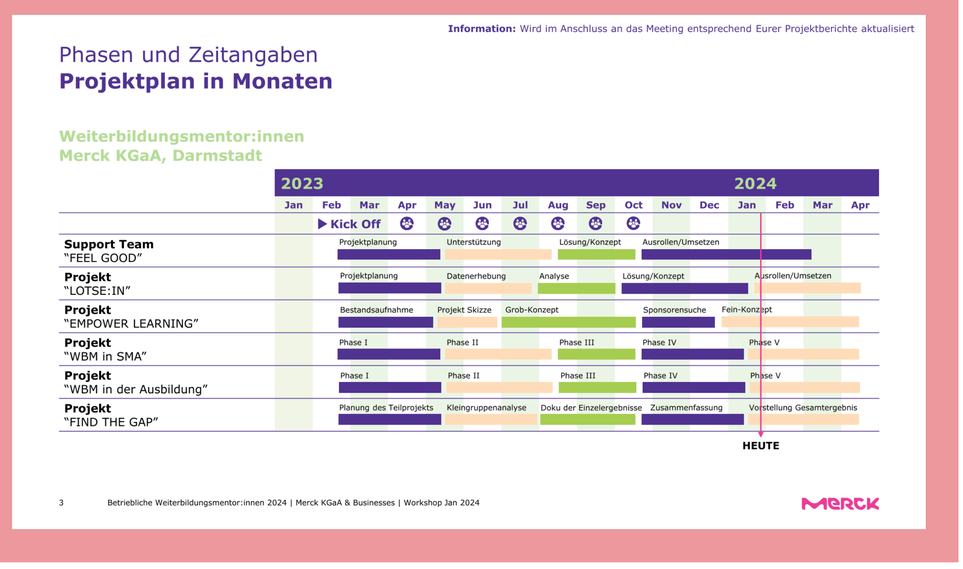
Empirische Analyse III
- Ebene nicht-teilnehmender Unternehmen (Gründe, Unsicherheiten, Bedeutung betrieblicher Weiterbildung)
- Digitaler Fragebogen

BEST PRACTICE / LEARNINGS

Definierung von drei Rollenprofilen bei **Merck KGaA**



Entwicklung innovativer Projekte und deren nachhaltige Implementierung bei **Merck KGaA**



"… diese **Beratungstätigkeit**, was sinnvoll sein kann für den einzelnen Mitarbeiter, das ist echt gut. Diese **Landschaft zu überblicken**. Was ist denn eigentlich da und wo könnte ich mich hin entwickeln? **Zu unterstützen**, dass sich Leute auch quer **entwickeln**.""
(WBM, F1, IP2, A34)

"Grundsätzlich ist es jetzt in der heutigen Zeit jemand, der **Energie** in das Thema Weiterbildung steckt."
(WBM, F1, IP3, A10)

"… es braucht einfach ein **Bindeglied** zwischen Mitarbeiter, Führungskraft, HR zu diesem Thema und deswegen halte ich es einfach für **UNHEIMLICH wichtig** das zu implementieren."
(WBM, F1, IP1, A278)

O-Töne aus den **Interviews**

Hans Böckler Stiftung – Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Universität Rostock – Traditio et Innovatio