

I INNOVATIV | ZUKUNFTSORIENTIERT | NACHHALTIG |

QUALIFIZIERUNG²

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSMENTOR*INNEN IN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

Fit für die Arbeit von morgen?



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:



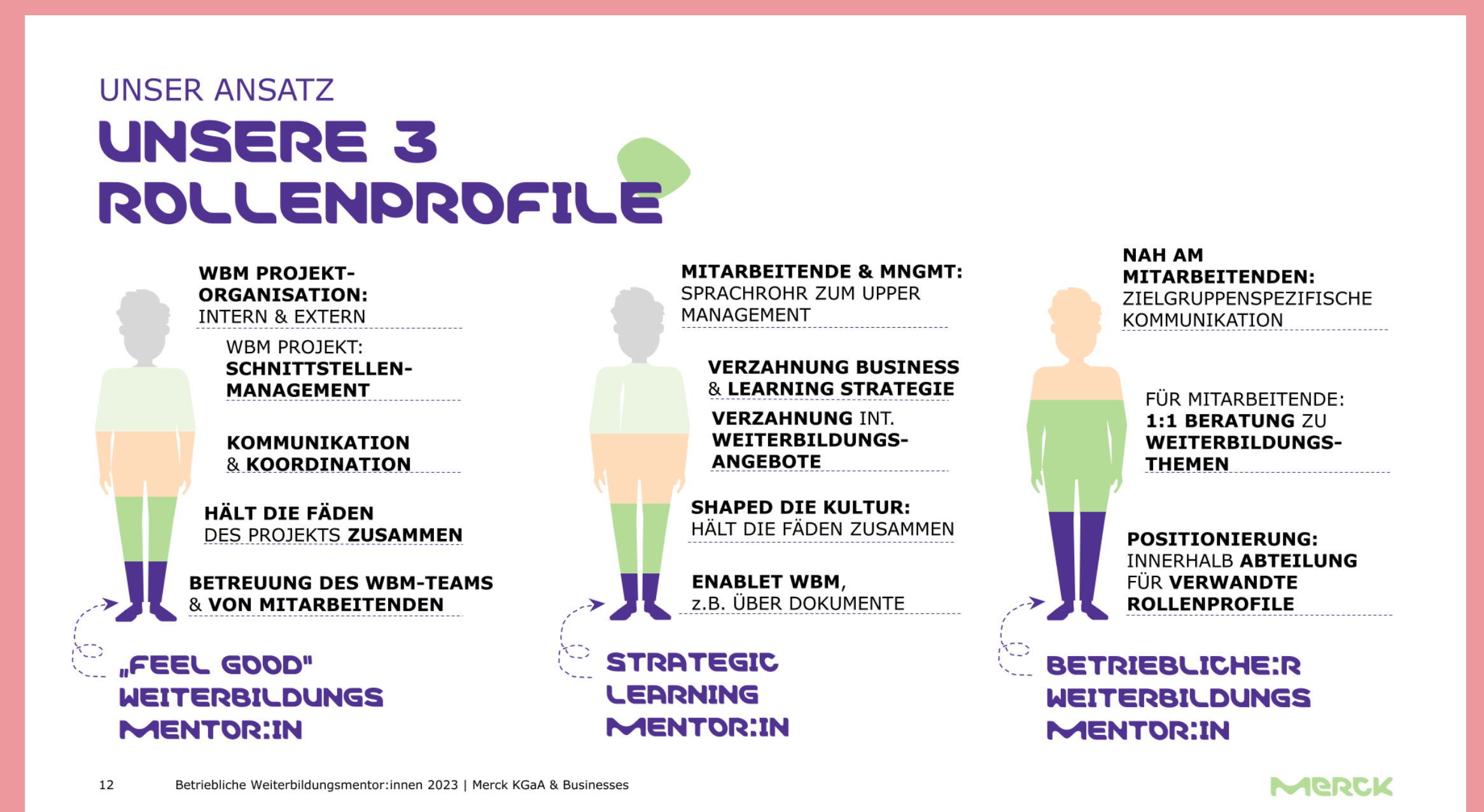
ABLAUF DER QUALIFIZIERUNG

ZIELBILDUNGS-WORKSHOP	GRUNDLAGEN-QUALIFIZIERUNG	STARTHILFE
<p>TEILNEHMENDE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortliche aus den Bereichen Weiterbildung und Personal • Mitglieder des Vertrauensleutkörpers und Betriebsrats • direkte Führungskräfte <p>ABLAUF</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erläuterung Ablauf der Qualifizierung • Bedarfsermittlung • Einsatzmöglichkeiten der WBM 	<p>1. Einführung, Bestandsaufnahme und Handlungsfelder WBM</p> <p>2. Kommunikationskompetenz</p> <p>3. Toolbox & Beratungsbausteine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernerfolgswahlradar • Berufliche Bildung • Erwartungsklä rung • Innerbetriebliche Weiterbildung • Lernberatung & Lernbegleitung <p>ZWISCHEN DEN WORKSHOPS Bearbeitung von betrieblichen Projekten</p> <p>OPTIONAL Strategische Personalplanung & betriebliche Qualifizierungsbedarfe</p>	<p>1. Vorbereitung, Umsetzung, Implementierung der betriebsspezifischen Projekte</p> <p>2. Online-Begleitung bei der Projektumsetzung</p> <p>3. Abschluss und Reflexion</p>

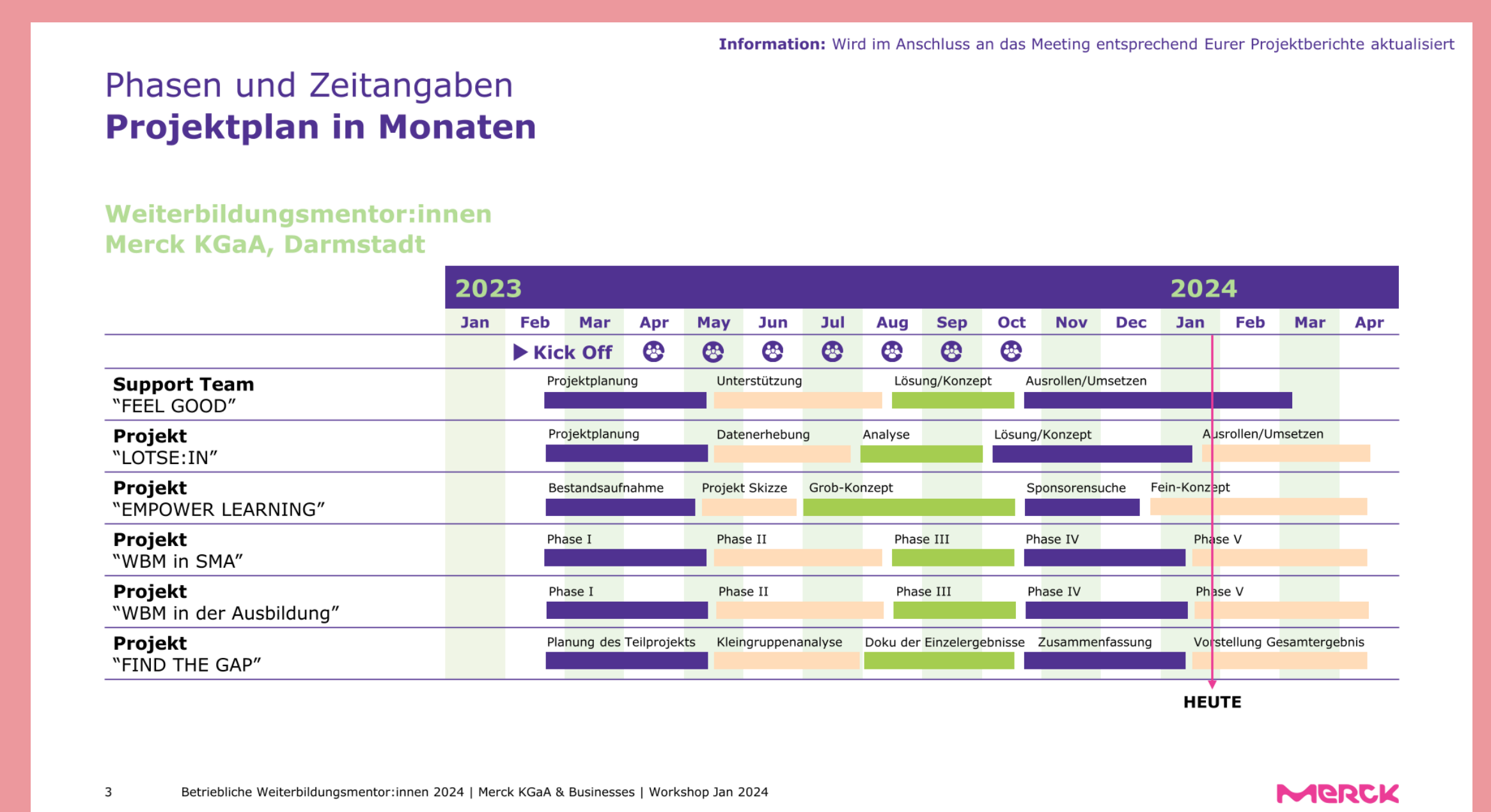
Insgesamt 64 Workshopstunden

BEST PRACTICE / LEARNINGS

Definierung von drei Rollenprofilen bei Merck KGaA



Entwicklung innovativer Projekte und deren nachhaltige Implementierung bei Merck KGaA



WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG UNIVERSITÄT ROSTOCK

- Wissenschaftliche Begleitung bis Juni 2025
- Eruiieren 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



"... 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

