

Optimieren Sie die Ermittlung Ihres **Weiterbildungsbedarfs**

Die Ermittlung sämtlicher Schulungsbedarfe im Unternehmen ist entscheidend, um Weiterbildungen anbieten zu können, die sowohl den Anforderungen der Organisation als auch denen der Mitarbeitenden entsprechen. Dafür müssen alle Bedarfe – ob kollektiv oder individuell – erfasst, miteinander abgeglichen und priorisiert werden, um fundierte Entscheidungen treffen zu können.



Was versteht man unter einem **Weiterbildungsbedarf**?

Kollektiver Bedarf

Markt, Wettbewerb, technologische und regulatorische Entwicklungen ...
Beobachten Sie kontinuierlich das Umfeld, in dem sich Ihr Unternehmen bewegt.

Individueller Bedarf

Verbunden mit den Wünschen der Mitarbeitenden: leistungsfähiger werden, eine neue Aufgabe übernehmen, die Position wechseln usw.

Pflicht- oder regulatorischer Bedarf

Spezifisch für die Tätigkeit des Unternehmens; sie betreffen die Sicherheit von Personen, Arbeitsmitteln oder des Arbeitsumfelds.

ANALYSIEREN SIE DEN KOLLEKTIVEN BEDARF

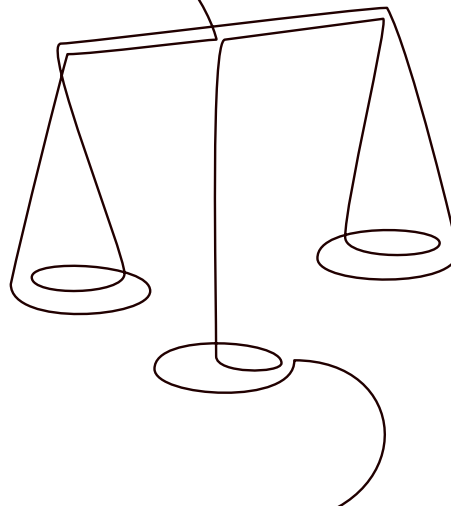
Welche Entwicklungen beeinflussen Ihr Unternehmen?

Welche Zielgruppen bzw. Mitarbeitergruppen sind betroffen und in welchem zeitlichen Horizont?

Welche Berufe entstehen neu, welche werden sich weiterentwickeln und welche werden langfristig wegfallen?

Tipp

Unterstützen Sie die Führungskräfte. Informieren Sie sie über die strategischen Ausrichtungen der Weiterbildung. Unterstützen Sie sie dabei, Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren.



PRIORISIEREN SIE DIE WICHTIGSTEN WEITERBILDUNGSBEDARFE

Der **Kollektive Weiterbildungsbedarf** hat häufig Vorrang. Der **Individuelle Bedarf** wird berücksichtigt, wenn er die Unternehmensstrategie unterstützen.

Tipp

Erläutern Sie die Unternehmensziele und die daraus abgeleiteten Weiterbildungsmaßnahmen. Kommunizieren Sie die Priorisierungskriterien sowie den Zeitplan transparent.

ERFASSEN SIE DEN INDIVIDUELLEN BEDARF

Die Führungskraft steht an erster Stelle, wenn es darum geht, die Wünsche und Entwicklungsbedarfe der Mitarbeitenden zu erfassen.

Jahresgespräch

Zentrales Gespräch über die Leistung und Kompetenzen des Mitarbeitenden.

Entwicklungsgespräch

Gespräch, das ausschließlich der beruflichen Entwicklung des Mitarbeitenden gewidmet ist. Alle 2 Jahre sowie eine Standortbestimmung alle 6 Jahre.

Tipp

Begleiten Sie die Mitarbeitenden. Informieren Sie sie über alle verfügbaren Möglichkeiten der Weiterbildung.

Weitere Infos auf www.cegos-integrata.de