

Werkzeug:

Lernerfolge sicherstellen – Seminarerfahrungen auf den Alltag übertragen und anwenden



Inhalt

Ziel und Nutzen	3
Durchführung und Dauer	3
Das Werkzeug kann in folgenden Handlungsfeldern verwendet werden	4
Das Werkzeug anwenden	4
Schritt 1 – Auswahl einer Bildungsmaßnahme	5
Schritt 2 – Gespräch mit den Beschäftigten im Vorfeld der ausgewählten Maßnahme	7
Schritt 3 – Feedbackgespräch	11
Schritt 4 – Handlungsplan.....	14
Entwicklung.....	15
Impressum.....	16
Projektbeteiligte	16
Förderung	16

Ziel und Nutzen

Systematische Personalentwicklung und lebenslanges Lernen sind für einen resilienten Betrieb „lebensnotwendig“, um das Wissen der Mitarbeitenden kontinuierlich auf dem neuesten Stand zu halten und so die Flexibilität der Mitarbeitenden zu erhöhen, um neue Herausforderungen gut zu meistern.

Lernen erfolgt neben praxisorientiertem Lernen am Arbeitsplatz häufig durch den Besuch von Seminaren. Gerade bei dem Besuch von externen Weiterbildungsmaßnahmen ist es wichtig, schon im Vorfeld genau zu planen, wo und bei welcher Organisation und mit welcher Zielsetzung Seminare besucht werden.

Ebenso muss darauf geachtet werden, wie es gelingt, das Gelernte auf den Arbeitsalltag zu übertragen und auch anzuwenden. Und: auch die übrigen Beschäftigten sollten davon profitieren, wenn Einzelne etwas Neues im Seminar gelernt haben.

Mit dem Werkzeug: „Lernerfolge sicherstellen – Seminarerfahrungen auf den Alltag übertragen und anwenden“ werden die Beschäftigten, die in Weiterbildungsmaßnahmen ihr Wissen erweitert haben, darin unterstützt dieses neue Wissen am Arbeitsplatz anzuwenden und gleichzeitig auch sicherzustellen, dass weitere Beschäftigte ebenfalls an dem Wissenszuwachs der Seminarteilnehmenden partizipieren.

Durchführung und Dauer

Schritt 1: Auswahl einer Bildungsmaßnahme (30 Minuten)

Schritt 2: Gespräch mit den Beschäftigten im Vorfeld der ausgewählten Maßnahme (30 Minuten)

Schritt 3: Feedbackgespräch (30 Minuten)

Schritt 4: Handlungsplan

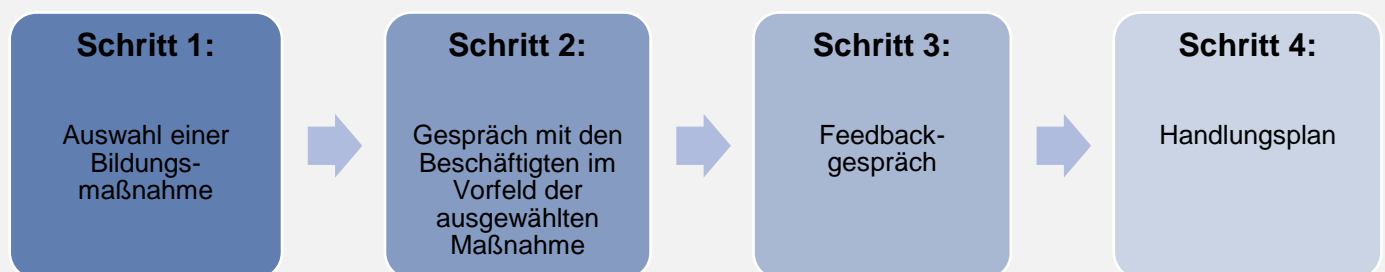
Wir empfehlen dieses Werkzeug einzusetzen vor und nach: externen Seminaren und Trainings, internen Weiterbildungsprogrammen und Coachingaktivitäten für einzelne Beschäftigten.

Das Werkzeug kann in folgenden Handlungsfeldern verwendet werden



Das Werkzeug anwenden

Wir empfehlen, die Bearbeitung des Themas: „Lernerfolge sicherstellen“ in den 4 schon kurz genannten Schritten „anzupacken“:



Schritt 1 – Auswahl einer Bildungsmaßnahme

Die richtige Auswahl eines Seminars ist wichtig, um sicherzustellen, dass die relevanten und nützlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden, die den eigenen beruflichen Zielen entsprechen und gleichzeitig von Bedeutung für das Unternehmen sind.

Generelle Aspekte

1. Führen Sie ein **Vorgespräch** mit den betroffenen Mitarbeitenden
2. Sorgen Sie dafür, dass die Mitarbeitenden **während der Weiterbildungsmaßnahme** vom Alltagsgeschäft befreit sind und nach Möglichkeit nicht gestört werden.
3. Führen Sie ein **Feedbackgespräch** mit den Mitarbeitenden, die an der Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben (siehe Schritt 3).
4. Der oder die Mitarbeitende sollten nach der Maßnahme den Kollegen*innen und/oder der Geschäftsführung von der Weiterbildungsmaßnahme berichten.

Ziele und Inhalte der Weiterbildungsmaßnahme

5. Welche Ziele sollen durch den Besuch der Maßnahme erreicht werden?

6. Welche Inhalte werden im Detail in der Weiterbildungsmaßnahme vermittelt?¹

¹ Die konkreten Inhalte können eventuell auch mit unseren Werkzeugen: Mitarbeitergespräche und/ oder Kompetenzfeststellung ermittelt werden.

7. Mit welchen Methoden wird gearbeitet, um die Inhalte zu vermitteln?

- ☐ Klassisches externes Seminar mit Präsentationen, Fallarbeiten, Gruppenarbeiten
- ☐ Online-Seminar
- ☐ Während der Maßnahmen ist ausreichend Gelegenheit, die Umsetzung am eigenen Arbeitsplatz zu besprechen
- ☐ Betriebsinterne Weiterbildung, die arbeitsplatznahes Lernen beinhaltet
- ☐ Prüfen Sie das Angebot des Bildungsanbieters
- ☐ Sonstiges:

Auswahl des Bildungsanbieters

8. Die Auswahl des richtigen und kompetenten Bildungsanbieters ist von großer Bedeutung für die Qualität der Maßnahmen.

Wir empfehlen zunächst den Kontakt aufzusuchen mit:

- IHK-Organisationen
- Handwerkskammern
- Innungen
- Bedeutenden Lieferanten und Händlern
- Regionale und vor Ort ansässigen Bildungsträgern
- Denken Sie bitte auch daran den/die Ansprechpartner*in Ihres Branchenverbandes anzusprechen.

Schritt 2 – Gespräch mit den Beschäftigten im Vorfeld der ausgewählten Maßnahme

Überlegen Sie, für welche Mitarbeitenden diese Maßnahme relevant ist und vereinbaren Sie mit diesen Mitarbeitenden einen Termin für ein Vorbereitungsgespräch. Falls mehrere Personen an der Maßnahme teilnehmen, kann auch ein Gruppengespräch geführt werden.

Ziele und Inhalte

1. Welche Ziele sollen mit dieser Weiterbildungsmaßnahme für den/der Teilnehmer*in erreicht werden?

2. Welche Ziele sollen für das Unternehmen erreicht werden?

3. Stimmen die Ziele überein?

☐ Ja

☐ Nein, folgende Abweichungen bestehen:

4. Ist der bzw. die Mitarbeitende über die Inhalte und Methoden der Weiterbildungsmaßnahme informiert?

☐ Ja

☐ Nein, folgende Informationen fehlen noch:

Rahmenbedingungen

5. Wer übernimmt die Stellvertretung in der Seminarzeit?

<p>6. Wer übernimmt welche anfallenden Arbeiten?</p>	
<p>7. Wer bezahlt die Qualifizierungsmaßnahme?</p>	
<p>8. Gibt es eine Überstundenregelung oder wie werden durch die Maßnahme angefallene Mehrstunden vergütet?</p>	
<p>9. Sind Störungen während der Maßnahme erlaubt?</p>	

10. Wissen die Beschäftigten aus dem Bereich Bescheid?

11. Was ist nach der Rückkehr zu tun (z.B. Bericht, Präsentation vor Arbeitskolleg*innen, gemeinsame Umsetzungsbesprechung)?

12. Vereinbaren Sie ein Feedbackgespräch! Termin:

Schritt 3 – Feedbackgespräch

Führen Sie nach Beendigung der Maßnahme und nach spätestens 14 Tage das Feedbackgespräch.

Feedbackgespräch

1. Was wurde gelernt?

2. Entsprachen Inhalte und Lernformen dem, was vorher vereinbart wurde?

3. Gibt es Kritikpunkte? Wenn ja, welche?

4. Sollten auch andere diese Maßnahme besuchen?

5. Sollte dieser/diese Trainer*in wieder eingesetzt werden (bei internen Weiterbildungsmaßnahmen)?

6. Was waren die wichtigsten Erkenntnisse?

7. Welche offenen Fragen sind geblieben oder neu aufgetaucht?

8. Wie werden die anderen Mitarbeitenden über die gelernten Inhalte informiert?

9. Was sollte im Unternehmen davon umgesetzt, eingeführt werden? (Wie kann das geschehen? Welche Unterstützung wird seitens der Vorgesetzten bzw. Kolleg*innen erwartet?)

Schritt 4 – Handlungsplan

Planen Sie im Detail die nächsten Schritte, lernen Sie aus den gemachten Erfahrungen und tragen Sie alle Maßnahmen im Handlungsplan ein.

Handlungsplan				
Was? (Konkrete Vereinbarungen/ Ziele)	Wie? (Vorgehen)	Bis wann? (Datum)	Wer?	Bemerkung

Entwicklung

Das Werkzeug „Lernerfolge sicherstellen – Seminarerfahrungen auf den Alltag übertragen und anwenden“ wurde im Rahmen dieses Projektes entwickelt.

Das Werkzeug wurde entwickelt in Anlehnung an folgende Projektergebnisse:

- „AKKu – Arbeitsfähigkeit in kleinen Unternehmen erhalten“ Projekt der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH) in Düsseldorf, des Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen, dem Beratungsunternehmen d-ialogo in Wuppertal und dem Institut für Sicherheitstechnik (IST) der Bergischen Universität Wuppertal
- „Betriebliche Kompetenzentwicklung für Klein- und Jungunternehmen“ ein Projekt von Univ.-Prof. Dr. Norbert Kailer, Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung, Johannes Kepler Universität Linz.

Weiterführende Informationen unter:



Impressum

Projektbeteiligte

Gemeinsam führen folgende Partnerorganisationen das Projekt „HandWerkZeug für Klein- und Kleinstunternehmen“ durch:



IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg:

Sandy Morgen, morgen@ihk-projekt.de



IBBF - Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V.:

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans, evelyn.schmidt@ibbf.berlin



d-ialogo e.K.:

Hans-Jürgen Dorr, dorr@d-ialogo.de

Förderung

Das INQA-Experimentierraum-Projekt „HandWerkZeug für Klein- und Kleinstunternehmen“ wird über einen Zeitraum von zwei Jahren im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sowie der Richtlinie „Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft: INQA-Experimentierräume“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert sowie durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

