

BESCHÄFTIGTE QUALIFIZIEREN - GRUNDLAGEN

Angesichts aktueller Entwicklungen ist eine ausreichende Qualifizierung der Beschäftigten für den langfristigen Unternehmenserfolg unabdingbar. Ohne eine entsprechende Qualifizierung laufen Unternehmen nicht nur Gefahr, den Anschluss an die neuesten Technologien und Branchentrends zu verlieren, sondern auch ihre Wettbewerbsfähigkeit einzubüßen. Darüber hinaus führt eine bessere Qualifizierung der Beschäftigten zu einer höheren Innovationsfähigkeit und trägt zu einer geringeren Fluktuation bei, was wiederum die Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Beschäftigter senkt. Die Vielfalt der Qualifizierungsmaßnahmen ist dabei groß: Von fachlichen Schulungen und Zertifizierungen bis hin zu Programmen zur Führungskräfteentwicklung bietet die Qualifizierung von Mitarbeitern ein breites Spektrum an Möglichkeiten, die es den Unternehmen ermöglichen, sich an die sich wandelnden Anforderungen anzupassen und erfolgreich in die Zukunft zu führen. Aktuelle Untersuchungen des Statistischen Bundesamtes zeigen jedoch, dass viele dieser Möglichkeiten nur selten genutzt werden und vor allem im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen keine Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden¹.

Besonders große Herausforderungen ergeben sich für die Automobilindustrie. Zum einen erfordern neue Technologien wie Elektrofahrzeuge und autonomes Fahren spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten in der Produktion. Zum anderen müssen die Unternehmen auf veränderte Marktanforderungen wie die Nachfrage nach nachhaltigen Lösungen und die Entwicklung neuer Mobilitätskonzepte reagieren. Diese Entwicklungen wirken sich direkt auf die Art der benötigten Qualifikationen der Beschäftigten aus.

WAS UMFASST DIE QUALIFIZIERUNG DER BESCHÄFTIGTEN?

Die Qualifikation der Beschäftigten bezieht sich auf die Gesamtheit der Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Eigenschaften, die die Beschäftigten benötigen, um ihre Arbeitsaufgaben effektiv und erfolgreich zu erfüllen. Sie umfasst verschiedene Dimensionen, die sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen einschließen.

¹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_349_215.html

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Fachliche Kompetenzen

Fachliche Kompetenzen sind spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur erfolgreichen Bewältigung beruflicher Aufgaben erforderlich sind. Beispiele hierfür sind:

- 🌀 Fachwissen in einem bestimmten Bereich (z. B. Maschinenbau, Softwareentwicklung, Elektrotechnik)
- 🌀 Verstehen und Anwenden von Technologien und Werkzeugen (z. B. Computerprogramme, Maschinenbedienung)
- 🌀 Beherrschung bestimmter Arbeitsabläufe und Prozesse

Soziale Kompetenzen

Soft Skills, auch soziale Kompetenzen genannt, sind nicht-technische Fähigkeiten, die die zwischenmenschliche Interaktion und das Arbeitsumfeld verbessern. Sie umfassen:

- 🌀 Kommunikation (mündlich, schriftlich, zwischenmenschlich)
- 🌀 Teamfähigkeit und Kooperation
- 🌀 Problemlösung und Kreativität
- 🌀 Zeiteinteilung und Organisation
- 🌀 Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz

Branchenspezifische Kenntnisse

Je nach Branche können spezifische Kenntnisse und Erfahrungen erforderlich sein, um den Anforderungen des Arbeitsplatzes gerecht zu werden. Dazu gehören beispielsweise:

- 🌀 Verständnis branchenspezifischer Normen und Vorschriften
- 🌀 Kenntnis der in der Branche verwendeten Produkte, Dienstleistungen oder Technologien
- 🌀 Kenntnisse des Marktes und der Kundenbedürfnisse in der Branche

WIE FINDE ICH DAS QUALIFIKATIONSNIVEAU DER BESCHÄFTIGTEN HERAUS UND WIE STEIGERE ICH DIESES?

Eine präzise Bewertung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten ermöglicht es den Unternehmen, die Effizienz ihrer Teams zu maximieren, den Schulungsbedarf zu ermitteln und strategische Entscheidungen zu treffen. Dieser Prozess umfasst eine Reihe von Methoden, die darauf abzielen, ein klares Bild der Beschäftigtenqualifikationen zu erhalten und kontinuierliche Verbesserungen zu fördern.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

- ☞ **Qualifikationsprofile:** Unternehmen können Qualifikationsprofile erstellen, die die Fähigkeiten und Kenntnisse beschreiben, die für bestimmte Positionen oder Aufgaben erforderlich sind. Durch einen Vergleich zwischen Anforderungen und tatsächlichen Kompetenz- und Fähigkeitsniveau können Deckungslücken identifiziert werden, mithilfe derer Weiterbildungsbedarfe identifiziert und priorisiert werden können.
- ☞ **Fachprüfungen und Zertifizierungen:** Beschäftigte können ihre fachlichen Kompetenzen durch fachliche Prüfungen oder Zertifizierungen nachweisen. Diese können sowohl intern von Unternehmen als auch extern von branchenspezifischen Organisationen oder Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Beispielsweise können Ingenieure oder Techniker ihre Kompetenzen in bestimmten Bereichen wie CAD-Modellierung, Programmierung von Steuerungssystemen oder Qualitätssicherung durch standardisierte Tests nachweisen. Die Ergebnisse solcher Tests liefern wertvolle Informationen über die technischen Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten und können für die Erstellung gezielter Schulungs- oder Entwicklungspläne verwendet werden.
- ☞ **Leistungsbeurteilungen:** Regelmäßige Leistungsbeurteilungen ermöglichen es Arbeitgebern, die Kompetenzen und Fortschritte der Beschäftigten zu bewerten und gegebenenfalls Weiterbildungsbedarf zu ermitteln. Manager und Vorgesetzte bewerten die Leistung der Beschäftigten im Hinblick auf vordefinierte Ziele, die Qualität der Arbeit, den Beitrag zum Team und den Erfolg bei der Durchführung von Projekten. Die Ergebnisse dieser Beurteilungen geben Aufschluss über die Stärken und Schwächen der Mitarbeiter und können zur Erstellung individueller Entwicklungspläne oder zur gezielten Weiterbildung genutzt werden. Ebenso dienen erfolgreich durchgeführte Projekte als Nachweis für die Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten und können als Grundlage für eine Beförderung oder Weiterentwicklung innerhalb des Unternehmens dienen.
- ☞ **Feedback und 360-Grad-Beurteilungen:** Einholen von Feedback von Kollegen, Vorgesetzten und Kund*innen, um die Soft Skills und sozialen Kompetenzen der Beschäftigten zu bewerten. 360-Grad-Assessments ermöglichen ein umfassendes Bild der sozialen Kompetenzen, der Teamfähigkeit und der Kommunikationsfähigkeit eines Beschäftigten. Durch strukturierte Feedbackprozesse können Stärken und Entwicklungsfelder identifiziert werden, die eine gezielte Weiterbildung oder ein Coaching ermöglichen.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

- ☞ **Schulungen und Trainings:** Die Teilnahme an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ist nicht nur ein Mittel zur Verbesserung der Qualifikation, sondern auch ein Indikator für die Lernbereitschaft und das Engagement der Beschäftigten. Unternehmen können die Teilnahmequoten an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nutzen, um die Entwicklungsbereitschaft und das Engagement der Beschäftigten zu bewerten. Darüber hinaus können durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen spezifische Kompetenzen gefördert werden, die für die berufliche Entwicklung und Anpassungsfähigkeit in der Automobilbranche entscheidend sind.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie fördert TRAIBER.NRW im Rahmen der Förderbekanntmachung „Transformationsstrategien für Regionen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie“ mit 4,1 Mio. EUR bis Ende 2025.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.traiber.nrw

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages