

BESCHÄFTIGTE QUALIFIZIEREN - SCHLÜSSELASPEKTE

DECKUNGSLÜCKEN FINDEN

Durch die Identifizierung spezifischer Deckungslücken wird sichergestellt, dass die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Beschäftigten und des Unternehmens zugeschnitten sind. Dadurch wird die Effektivität der Qualifizierungsmaßnahmen erhöht und das Risiko minimiert, in Qualifizierungsmaßnahmen zu investieren, die nicht den tatsächlichen Anforderungen entsprechen.

FÄHIGKEITENKATALOG

Für die Formulierung zielgerichteter Maßnahmen ist das Verständnis des aktuellen und zukünftigen Bedarfs an benötigten Kompetenzen notwendig. Durch eine ganzheitliche Sichtweise werden Unternehmen in die Lage versetzt, ihre Beschäftigten optimal zu qualifizieren und sicherzustellen, dass sie über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um den aktuellen und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

EXTERNE VS. INTERNE QUALIFIZIERUNG

Qualifizierung können über externe Dienstleister*innen oder innerhalb des Unternehmens durchgeführt werden. Die Entscheidung dafür hängt neben den Qualifizierungszielen von einer Vielzahl an Faktoren ab.

ARTEN INTERNER QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHMEN

Interne Qualifizierung kann auf eine vielfältige Weise erzielt werden. Die Instrumente sollten dabei in Abhängigkeit der Lerninhalte, Ziele sowie der beteiligten Personen ausgewählt werden.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

DECKUNGSLÜCKEN FINDEN

Ein häufiges Hindernis für reibungslose Arbeitsabläufe sind Diskrepanzen zwischen Stellenanforderungen und Qualifikationen der Beschäftigten, sogenannte Deckungslücken. Deckungslücken sind häufig auf den raschen Wandel der Technologie, der Marktbedingungen oder der Unternehmensziele zurückzuführen. Da diese Lücken nicht nur die Effizienz beeinträchtigen, sondern auch das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gefährden können, ist es wichtig, sie systematisch zu identifizieren. Um die vorhandenen Lücken zu schließen, können nach einer gründlichen Ermittlung der Lücken gezielte Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden. Dies kann zu einer Steigerung der Motivation der Beschäftigten, zu einer Verbesserung der Beschäftigtenbindung und letztlich zu einer Steigerung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens führen. Ein proaktiver Ansatz zur Identifizierung und Beseitigung von Qualifikationsdefiziten ist daher von entscheidender Bedeutung für den langfristigen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit.

- 🌀 **BENCHMARKING:** Beim Benchmarking werden die aktuellen Anforderungen einer bestimmten Stelle oder Position im Unternehmen mit den Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten verglichen, die diese Stelle innehaben oder anstreben. Basierend auf einer Evaluation der Performance werden mithilfe konkreter Kennzahlen ein Soll-Ist-Vergleich erstellt und mögliche Wachstumspotenziale identifiziert.
- 🌀 **FORECAST ANALYSE:** Bei der Forecast Analyse prognostizieren Unternehmen die zukünftigen Anforderungen an bestimmte Stellen auf der Grundlage von Trends, technologischen Entwicklungen und Unternehmenszielen. Durch die Analyse dieser Prognosen können Unternehmen feststellen, welche Qualifikationen und Kompetenzen zukünftige Stelleninhaber benötigen und ob ihre derzeitigen Beschäftigten über diese Qualifikationen verfügen oder ob zusätzliche Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind, um die Lücken zu schließen.
- 🌀 **SELF ASSESMENT:** Beim Self-Assessment werden die Fähigkeiten und Qualifikationen der Beschäftigten bewertet und mit den Anforderungen einer bestimmten Stelle verglichen. Dadurch kann festgestellt werden, ob die Beschäftigten über die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen verfügen, um eine bestimmte Stelle effektiv ausfüllen zu können, und ob es Bereiche gibt, in denen sie ihre Kompetenzen weiterentwickeln müssen, um den Anforderungen gerecht zu werden.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Auf diese Weise werden Unternehmen in die Lage versetzt, gezielte Entwicklungspläne für ihre Beschäftigten zu erstellen und sicherzustellen, dass die Anforderungen der Stelle erfüllt werden können. Self-Assessments können sowohl auf individueller Ebene sowohl auf Teamebene ausgewertet werden.

DARSTELLUNG VON DECKUNGSLÜCKEN

Zur besseren Verwertbarkeit sollten die ermittelten Deckungslücken grafisch aufbereitet werden. Eine bewährte Form dazu sind Netzdiagramme. Hierbei werden Variablen auf einer zweidimensionalen Ebene dargestellt, um die Leistung oder Eigenschaften mehrerer Elemente zu vergleichen. Ein Beispiel dazu findet sich untenstehend.

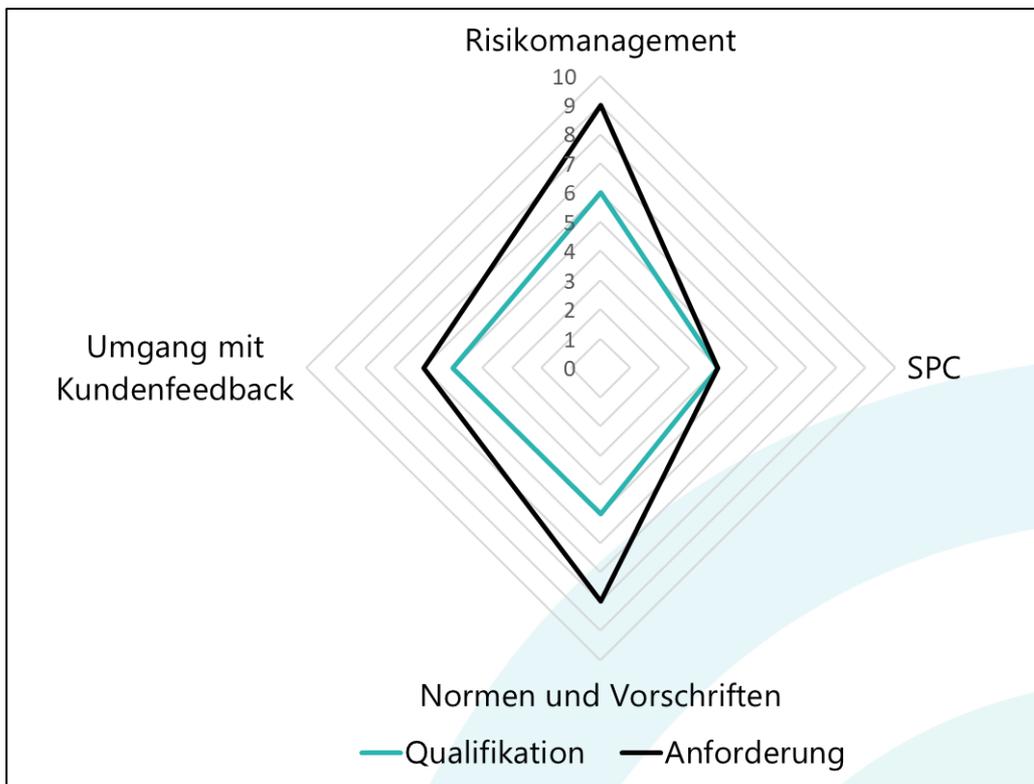


Abbildung 1: Darstellung von Deckungslücken

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

FÄHIGKEITENKATALOG

Die Fähigkeiten und Kompetenzen, die heute und in Zukunft in der Automotive Industry benötigt werden, sind breit gefächert und hängen von einer Vielzahl von Faktoren und Entwicklungen ab. Zur besseren Orientierung werden im Folgenden mögliche Fähigkeiten und Kompetenzen aufgelistet. Diese sind nach verschiedenen Bereichen differenziert und umfassen neben fachlichen Kompetenzen auch Soft Skills wie z.B. Kommunikationsfähigkeiten, die sich als entscheidend für den Erfolg von Transformationsprozessen erweisen. Zur besseren Übersicht besteht die Möglichkeit, den aktuellen Stand sowie den aktuellen und zukünftigen Bedarf einzutragen. Hierbei sollte ein Wert auf einer Skala von 0 (nicht benötigt/relevant) bis 5 (Höchstwert) eingetragen werden.

PRODUKTION	STAND AKTUELL	BEDARF AKTUELL	BEDARF ZUKÜNFTIG
Maschinenbedienung und -wartung			
Schweißen			
Montage und Demontage von Komponenten			
Qualitätskontrolle			
Arbeitssicherheit und Umweltschutz			
CNC-Bearbeitung			
Präzisionsmontage			
Lackierung und Oberflächenbearbeitung			

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Materialhandling und
Logistik

Elektrik- und Elektro-
nikmontage

Datenanalyse und Tele-
matik

Lean Manufacturing

Produktionsplanung
und -steuerung

Qualitätssicherung
& Dokumentation

Wartung, Reparatur &
Instandhaltung

Kenntnisse in Industrie
4.0 (z.B. Sensorik)

Additive Fertigung

Kenntnisse über Ferti-
gungstechnologien

Datengetriebene Pro-
zessoptimierung

IT & DIGITALISIERUNG

STAND AKTUELL

BEDARF AKTUELL

BEDARF ZUKÜNFTIG

IT-Systemadministra-
tion

fördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Datensicherheit & IT-
Basiswissen

Datenanalyse & Data
Literacy

KI in Produktion und
Logistik

Cybersecurity

VERWALTUNG & KAUF-
MÄNNISCHE BEREICHE

STAND AKTUELL

BEDARF AKTUELL

BEDARF ZUKÜNFTIG

Angebots- und Auf-
tragsabwicklung

Materialwirtschaft und
Einkauf

Kostenrechnung & Con-
trolling

Kund*innenkommuni-
kation

Digitale Prozessgestal-
tung)

Umgang mit digitalen
Plattformen

Change-Management

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

SOFT SKILLS

STAND AKTUELL

BEDARF AKTUELL

BEDARF ZUKÜNFTIG

Kommunikationsfähigkeit

Teamarbeit

Konfliktfähigkeit

Kund*innenorientierung

Lern- und Veränderungsbereitschaft

Zuverlässigkeit & Gewissenhaftigkeit

Eigenverantwortung und -initiative

Problemlösungsfähigkeit

Resilienz (Widerstandsfähigkeit)

Zeitmanagement

(Fremd)Sprachenkenntnisse

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

FÜHRUNGSKOMPETENZEN

STAND AKTUELL

BEDARF AKTUELL

BEDARF ZUKÜNFTIG

Entscheidungsfähigkeit

Delegationsfähigkeit

Kommunikationsstärke

Konfliktmanagement

Vorbildverhalten

Motivationsfähigkeit

Verantwortungsbewusstsein

Change-Kompetenz

Empowerment-Fähigkeit

Kulturelle Sensibilität

Innovationsförderung

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

EXTERNE VS. INTERNE QUALIFIZIERUNG

	EXTERNE QUALIFIZIERUNG	INTERNE QUALIFIZIERUNG
Kosten	In der Regel höhere Kosten für Kurse, Seminare oder externe Schulungen.	In der Regel niedrigere Kosten, da Schulungen und Programme intern durchgeführt werden können.
Verfügbarkeit	Abhängig von externen Zeitplänen und Verfügbarkeit von Schulungsanbietern.	Kann flexibler sein, da interne Schulungen nach Bedarf organisiert werden können.
Expertise	Zugang zu Experten und Trainern von externen Organisationen oder Bildungseinrichtungen.	Interne Expertise kann genutzt werden, um spezifische Anforderungen zu berücksichtigen.
Inhalte	Breites Spektrum an verfügbaren Themen und Kursen.	Können spezifisch auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten werden.
Flexibilität der Inhalte	Möglicherweise weniger Flexibilität bei der Anpassung des Lehrplans an die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens.	Höhere Flexibilität, um Schulungsinhalte und -methoden an die sich ändernden Anforderungen anzupassen.
Zeitlicher Rahmen	Kann variieren und möglicherweise längere Abwesenheiten vom Arbeitsplatz erfordern.	Kann besser in den Arbeitszeitplan integriert werden, um die Produktivität zu maximieren.
Aktualität	Externe Schulungen können schneller auf aktuelle Trends und Entwicklungen reagieren.	Interne Schulungen können möglicherweise schneller auf interne Veränderungen reagieren.
Netzwerkaufbau	Möglichkeit, branchenweite Kontakte zu knüpfen und sich mit externen Fachleuten zu vernetzen.	Fokus liegt eher auf dem Aufbau interner Beziehungen und Teamarbeit.
Evaluation	Externe Zertifizierungen können objektive Bewertungen bieten.	Interne Bewertungen können besser an die Leistungsziele und Unternehmenskultur angepasst werden.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

ARTEN INTERNER QUALIFIZIERUNGSMABNAHMEN

Bei der Auswahl der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen verschiedene Methoden zur Verfügung. Diese können danach unterschieden werden, inwieweit die Fort- und Weiterbildung mit der auszuführenden Tätigkeit am Arbeitsplatz verbunden ist. Neben der Fort- und Weiterbildung „on the job“, d. h. am Arbeitsplatz, stehen mit der Fort- und Weiterbildung „off the job“, „near the job“, „along the job“ und „into the job“ vier weitere Methoden mit unterschiedlichen Vor- und Nachteilen zur Auswahl.

ON THE JOB

On-the-job-Training beinhaltet Lernen am Arbeitsplatz, wobei der Schwerpunkt auf praktischer Erfahrung liegt. Die Beschäftigten erwerben Fähigkeiten, indem sie reale Aufgaben ausführen, und werden dabei häufig von erfahrenen Kolleg*innen angeleitet. Diese praxisorientierte Methode fördert schnelles Lernen und die Anpassung an das Arbeitsumfeld, was zu effizienteren und produktiveren Beschäftigten führt.

Vorteile

Sammlung von
Praxiserfahrung
kostengünstig
anpassbar

Nachteile

fehlende Theorie
abhängig von
Trainerqualität
zeitaufwendig

OFF THE JOB

Off-the-job-Training bezeichnet Fort- und Weiterbildungen, die außerhalb des Arbeitsplatzes stattfinden. Dies kann in Form von Seminaren, Workshops oder externen Kursen geschehen. Die Beschäftigten erhalten die Möglichkeit, neue Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, ohne den Arbeitsablauf zu stören.

neue Perspekti-
ven
Kontakt mit Ex-
perten
beliebt bei Be-
schäftigten

hohe Kosten
zeitaufwendig
ggf. geringe An-
wendbarkeit

NEAR THE JOB

Near-the-job-Training bezieht sich auf gezielte Schulungen, die in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes stattfinden. Im Gegensatz zum On-the-Job-Training werden hier spezifische Fertigkeiten und Kenntnisse außerhalb des direkten Arbeitsumfeldes vermittelt, z. B. in Schulungsräumen oder speziell dafür eingerichteten Bereichen. Dies ermöglicht eine gezielte Kompetenzentwicklung, ohne den normalen Arbeitsablauf zu stören.

Kombination von
Theorie und
Praxis
kostengünstig

Qualitätsunter-
schiede möglich
begrenzte
Vielfalt

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

ALONG THE JOB

Lernen findet parallel zur eigentlichen Arbeit statt – z. B. durch Mentoring oder Coaching während der regulären Tätigkeit. „Among-the-job-Training“ fördert kontinuierliches Lernen im direkten Austausch mit Kolleginnen und Kollegen während des Arbeitsalltags. Durch Methoden wie Peer Learning, kollegiale Fallberatung oder Lernzirkel wird Wissen, eingebettet in das tägliche Berufsleben, gemeinsam reflektiert, erweitert und praxisnah verankert.

INTO THE JOB

„Into the job“ bezieht sich auf Maßnahmen, die vor dem eigentlichen Jobbeginn stattfinden, z. B. Einarbeitungsprogramme oder Trainee-Programme. Sie bereiten gezielt auf eine zukünftige berufliche Tätigkeit vor und vermitteln grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten für den erfolgreichen Berufseinstieg oder Rollenwechsel, etwa durch Einarbeitungsprogramme, Trainee-Modelle oder Berufsausbildung. Ziel ist es, eine stabile Basis für den späteren Praxiseinsatz zu schaffen.

Vorteile

praxisnahe Wissensvermittlung
Flexibel in Arbeitsalltag integrierbar

ideal für Berufseinsteiger oder Rollenwechsler
klare Struktur und Zielsetzung
geringeres Risiko von Anfangsfehlern

Nachteile

kein einheitlicher Lernstandard
abhängig vom Engagement und Dynamik der Lernenden

mögliche Überforderung
hoher Ressourcen- und Zeitaufwand

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

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

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages