

# Wo steht mein Unternehmen?

Starten Sie die Weiterbildungsplanung in Ihrem Unternehmen mit einer Analyse der aktuellen Situation: Wer ist zuständig? Was gibt es bereits und wer beteiligt sich? Was wird benötigt, was soll sich ändern?

Titelbild von [buschelmangalleries](#) auf [Pixabay](#)

- [Bestandsaufnahme Weiterbildung: eine Anleitung](#)

# Bestandsaufnahme Weiterbildung: eine Anleitung

HOGA:Co hat einen Leitfaden für Personaler:innen und betriebliche Weiterbildungsverantwortliche entwickelt, mit dem sich das Thema Weiterbildung im eigenen Betrieb aus verschiedenen Blickwinkeln reflektieren lässt. So wird der Ist-Zustand analysiert und werden Ideen für die Weiterbildungsplanung generiert.

Der Leitfaden zu dieser Methode ist hier in Tabellenform wiedergegeben, in der Seitenleiste finden Sie ihn auch als Download als MS-Word-Datei.

## Allgemeines zum Unternehmen:

Name des Betriebes oder Standorts, für den die Bestandsaufnahme gilt			
Beschäftigte am Standort ohne Azubis und dual Studierende		wieviele davon Vollzeit/Teilzeit/geringfügig beschäftigt?	
Verteilung m/w/d:		Wie hoch ist die Fluktuation?	
Betriebsrat?		Wie können sich Mitarbeiter:innen sonst einbringen?	
Wie viele MA haben im letzten Jahr an Weiterbildung teilgenommen?		Mitglied DEHOGA?	

## Personalentwicklung / Weiterbildung Status Quo:

Wer kümmert sich in Ihrem Unternehmen um die Weiterbildung? (Organisation, Themen?)	
---	--

Wieviel und welche Weiterbildungen bieten Sie (regelmäßig) an? (fachliche und überfachliche Kompetenz, Personalentwicklung ...)	
Evaluieren Sie die Weiterbildungen, an denen Ihre Mitarbeiter:innen teilnehmen?	
Welche Ziele verfolgen Sie mit den Weiterbildungen? Professionalisierung der Fach- und Führungskräfte, Personalbindung, Motivation, berufliche Entwicklung / Aufstieg im Unternehmen, Anpassung an technischen Wandel oder an Umstrukturierungen ...	
Ermöglichen/Fördern Sie den Erwerb von formalen Abschlüssen? Auch für Ungelernte?	
Wie hoch ist die Weiterbildungsbeteiligung im Unternehmen? Insgesamt und getrennt nach Alter, Geschlecht, (Aus-)Bildungsstand, Migrationshintergrund, Sprachkenntnis, anderen unternehmensspezifischen Unterscheidungsmerkmalen ...	
In welchem Format finden bisher Weiterbildungen statt? (analog-hybrid-digital, inhouse-extern, ganztägig-kurze Einheiten-flexibel)	
Mit welchen Weiterbildungsanbietenden arbeiten Sie zusammen?	
Wie und wo informieren Sie sich über Weiterbildungsangebote?	
Gibt es ein Budget für Weiterbildung?	
Wie wird Weiterbildung bei Ihnen finanziert? (100% vom Unternehmen, anteilig durch die Mitarbeitenden, Förderung)	
Hat Ihr Unternehmen schon einmal Weiterbildungsberatung oder -förderung in Anspruch genommen?	
Gibt es eine betriebliche Weiterbildungsstrategie? (eine Jahresplanung, gekoppelt an die Unternehmensziele, als Teil einer Personalentwicklung ...)	
Wissen Sie, in welchen Bereichen Sie selbst Weiterbildungsbedarf haben? z.B. in Bezug auf Geschäftsentwicklung, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung ...	

Haben Sie schon mal eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt?	
Wie legen Sie fest, wer welche Kompetenzen/welches Wissen aufbauen muss? Wie ermitteln Sie Qualifizierungsbedarfe? Erfassen Sie die Weiterbildungsbedarfe und die Weiterbildungswünsche der Mitarbeitenden im Unternehmen? Wenn ja: wie?	
Gibt es Personalgespräche/Jahresgespräche und individuelle Entwicklungspläne/Zielvereinbarungen? Fließen diese in die Weiterbildungsplanung ein? Wird an anderer Stelle mit den Mitarbeitenden über deren Entwicklung/Karriereplanung gesprochen? Werden Führungskräfte für diese Gespräche geschult?	
Wie erfassen Sie die Potenziale/Kompetenzen der Mitarbeitenden? Qualifizierungsbedarfsanalyse, Qualifikations-/Kompetenzmatrix? Wie erfassen Sie unerschlossenes Wissen oder verborgene Kompetenzen?	
Können Mitarbeitende Weiterbildungsbedarfe/-wünsche anmelden? Wenn ja: wie?	
Wie motiviert sind Ihre Mitarbeiter:innen für Weiterbildung?	
Wie viele Mitarbeiter:innen haben aktuell Weiterbildungsbedarf? Und welchen? Möchten die Mitarbeiter:innen eher formale Schulungen und Zusatzqualifizierungen, Produktschulungen oder individuelle Weiterbildungen?	
Würden Sie gern mehr Weiterbildung anbieten? Was hält Sie ab?	
Welche negativen Erfahrungen haben Sie und ihre Mitarbeitenden mit Weiterbildung gemacht? (zu theoretisch, zu viel Inhalt, unflexible Seminarzeiten, zu wenig branchenspezifisch, zu teuer, zu lange Fahrtzeit, Vereinbarkeit Familie-Beruf, Ausfallzeit im Betrieb, Wartezeit, Passgenauigkeit ...)	

### **Blick in die Zukunft:**

Welche Themen möchten Sie Ihren Mitarbeitenden in der nächsten Zeit zur Weiterbildung anbieten?	
Lehren aus der Pandemie: Gibt es Themen, die standardmäßig angeboten werden sollten - in Hinblick auf die Krisenfestigkeit gastgewerblicher Unternehmen?	

Wie sollte Weiterbildung Ihrer Meinung nach in Zukunft aussehen: Präsenz/digital/hybrid, Selbstlernangebote, Kurzschulungen/berufsbegleitend über längere Zeiträume ...	
Was wünschen Sie sich von Weiterbildungsanbietern oder Weiterbildungsberatungen? Was würde Ihnen helfen?	

### Netzwerke/Kooperationen:

In welchen Netzwerken sind Sie Mitglied? Woher beziehen Sie Brancheninfos etc.?	
Kooperieren Sie zu bestimmten Weiterbildungsthemen mit anderen Unternehmen/Organisationen? Denken Sie, dass sich bestimmte Themen besser im Verbund voranbringen lassen (Marketing, Einkauf, Azubi-Marketing etc.)?	
Können Sie sich vorstellen, eigene Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter:innen anderer Unternehmen zu öffnen? Oder Ihre Mitarbeitenden in andere Unternehmen zur Weiterbildung zu schicken? Oder gemeinsam mit andern Unternehmen Weiterbildung zu organisieren?	
Nehmen Sie an Projekten von Netzwerken, Bildungs- oder Beratungseinrichtungen teil, die Unternehmen bei der Weiterbildung unterstützen?	