Mind Map

Sozialpartnerschaft im Betrieb

Was heißt arbeitnehmendenorientierte Weiterbildung für dich?

- Potentialanalyse durch Führungskräfte: Welche Rolle spielen diese? Wie können sie die Beteiligung an Aus-Fort- und Weiterbildung stärken?
  - Was passiert, wenn die FK die Aufgabe nicht wahrnehmen?
    A: Verantwortung einfordern
    B: Unterstützung anbieten vor allem hinsichtlich der Mitarbeiter:innengespräche
  - NEW
    Förderung der Ausbildung und vor allem deren Qualität, um gute Fachkräfte auszubilden.
- Zugang zu technischen Geräten, flächendeckend für alle Berufsgruppen. Welche Formate braucht es für Kolleg:innen ohne PC-Arbeitsplatz? Barrieren bewusst machen und diesen entgegenwirken.
  Beispiel: bei der Digitalisierung 1:1 Unterstützung anzubieten, teilweise als informelles Lernen
- Eine betriebliche Weiterbildungsperspektive anbieten und die betriebliche Kultur zu Aufstieg bzw. Anpassungsqualifizierung fördern.
- Arbeitnehmer:innen stärken und ermutigen das Thema Weiterbildung ins Rollen zu bringen und ggf. selbst in die Hand nehmen.
- Dialog ist essentiell: Wie kann eine gute Bedarfserfassung aussehen?
  Was ist ggf. auch für einzelne Personen/Berufsgruppen interessant?
  Zusammenarbeit von PE und GIV
  - Informationen über Möglichkeiten der Arbeitnehmer:innenorientierung anbieten und das Hinzuziehen von GIV gegenüber den Kolleg:innen
- Methodik spielt auch eine Rolle. Vor allem bei Erfassung und Analyse der Weiterbildungsbeteiligung. Tolle und gute Lernerfahrungen schaffen. --> Neue Instrumente: Potentialanalyse

Der Beitrag von Weiterbildungsmentor:innen zu betrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten

- WBM:innen sind Bindeglied zwischen AG und AN
- Transfer von bereits vorhandenen Instrumenten auf andere wichtige Themen, wie Teilhabe
- Individuelle Motivation und Empowering von Kolleg:innen, die sich ggf. nicht trauen eine innerbetriebliche Stelle anzunehmen --> Weg vom Fokus, was ich nicht kann
  Ich gucke was ich kann!

Beitrag der Sozialpartner zu aufstiegsrelevanten Weiterbildungen

- Erfolge für betriebliche Regelungen zum Thema Weiterbildung
- Regelungen zu Anpassungs- und Aufstiegsqualifierung innerhalb einer BV, z.b Studiuzm, Miester:in --> Wird gefördert mit Geld und Zeit

Interessen der Arbeitgeber:innen

- Gegenseitige Vorurteile abbauen

Interessen der Interessenvertretung

- Qualifizierung und Weiterbildung, bzw. Ausbildung als gemeinsames Thema definieren

gemeinsame, paritätische Mitbestimmungsplattformen initiieren, z.B. innerhalb eines Aufsichtsrats