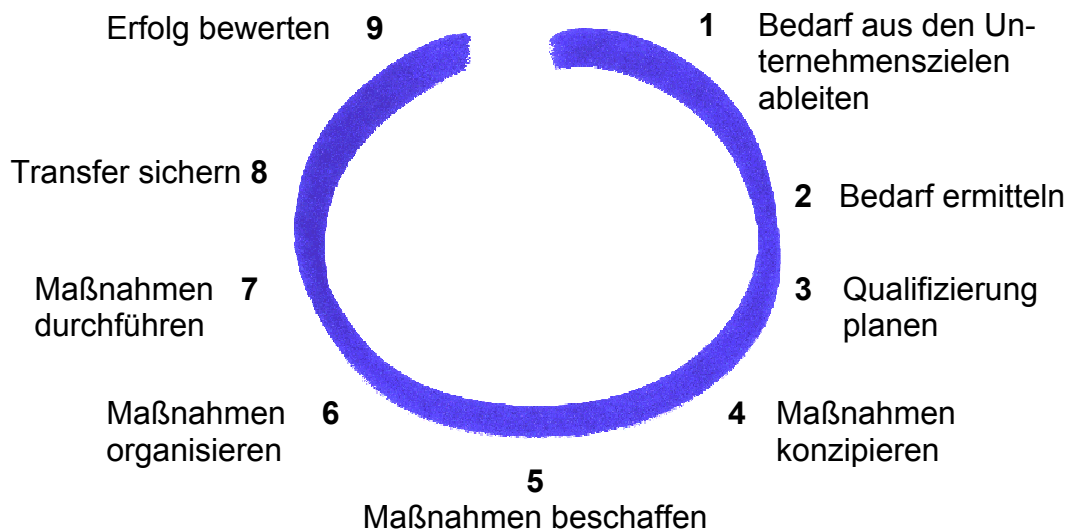




# Die SYMBIA Weiterbildungs-Analyse

SYMBIA - Systematisches Management von Bildungsaktivitäten



Der SYMBIA-Kreis





# Einführung

## Lernen findet statt!

In jedem Unternehmen findet Weiterbildung statt. Neben der offensichtlichen und institutionalisierten Weiterbildung in Seminaren und Fortbildungen finden wir zahlreiche Weiterbildungsformen, die im Unternehmen oftmals nicht erfasst werden. Zum Beispiel:

- Ein Kollege unterweist einen anderen in der Bedienung einer Maschine.
- Sie erklären Ihrem Kollegen eine Office-Anwendung.
- Ein Mitarbeiter liest zu Hause Fachzeitschriften oder –bücher.
- Ein Mitarbeiter besucht in seiner Freizeit eine Fortbildungsveranstaltung.
- ...

Der qualitative Sprung liegt in der bewussten Entscheidung der Unternehmensleitung zur systematischen Qualifizierung der Mitarbeiter.

Lernen im Unternehmen ist ein Managementprozess wie andere Leistungsprozesse. Die Herausforderung der betrieblichen Weiterbildung ist dann das Planen und Steuern von kosten- wie nutzenoptimierten Bildungsmaßnahmen zur Unterstützung der betrieblichen Zielerreichung.

## Lernen steigert die Handlungsfähigkeit

Systematisches Lernen unterstützt die Leistungsprozesse im Unternehmen. Das Ziel ist, eine optimale Handlungsfähigkeit des Unternehmens und seiner Mitarbeiter bezüglich seiner Leistungsprozesse sicherzustellen. **Handlungskompetenz** wird also als Grundlage verstanden, Leistung hervorzubringen.





## Was nutzt Ihnen die SYMBIA-Weiterbildungs-Analyse?

Die SYMBIA-Weiterbildungs-Analyse ermittelt den Stand des Bildungsmanagements im Unternehmen und schließt mit einem umfassenden Bericht mit Handlungsempfehlungen für die Weiterbildung. Für die Analyse greifen wir auf die Form eines systematischen Interviews zurück, das je nach Vereinbarung und Tiefe zwischen 4 bis 8 Stunden dauern kann.

Die Analyse basiert auf dem SYMBIA-Konzept von **MOSER BILDUNGSPROJEKTE** und bietet Ihnen eine gut durchdachte Leitlinie, um die Qualifizierungsbemühungen in Ihrem Unternehmen

- zu systematisieren
- planbar zu machen
- transparent zu machen

und zu einer nachhaltigen Personalentwicklung zusammenzufassen.

## Umfang der Analyse

Die Analyse umfasst die folgenden 9 Punkte sowie eine allgemeine Einschätzung der Positionierung der Weiterbildung in Ihrem Unternehmen.





## Vorgehensweise

- Vorgespräch bzw. Einverständnis der Geschäftsführung, Personalleitung und der Personalentwicklung
- Terminvereinbarung
- Vorbereitung der Unterlagen
- Interview vor Ort (Geschäftsführung, Personalentwicklung + Interviewer)
- Auswertung des Interviews
- Berichtserstellung
- Präsentation des Berichts + Empfehlungen

## Berichtsumfang

- Zusammenfassung
- Vorgefundener Ist-Zustand
- Vorhandene Stärken des Bildungsmanagements
- Kritische Bereiche
- Vorschläge, die sich während des Interviews ergeben haben
- Handlungsempfehlungen

