

Abstract

Titel: Ausbildungskonzept-X Academy- für die Nachwuchs- und Weiterbildung in einem Unternehmen aus dem Baugewerbe

Kurzzusammenfassung: In der Schweiz wird heute so viel gebaut wie seit dem Jahr 1995 nicht mehr. Trotz diesem Bautrend haben in der Region X und Umgebung die Unternehmen der Baubranche immer mehr Mühe gut ausgebildete Mitarbeitende oder überhaupt Bauarbeiter zu finden. Um diesem Problem vorzubeugen und etwas dagegen zu unternehmen, ist für das Unternehmen X eine intensive Personalpolitik wichtig, die ihren Mitarbeitenden die Entwicklungschancen im eigenen Unternehmen aufzeigt und diese an sich bindet.

Verfasser/-in: Jeevakala Kuganesan

Herausgeber/-in: Mag. Elisabeth Ziegler-Hasiba

Publikationsformat:

- BATH
- MATH
- Semesterarbeit
- Forschungsbericht
- Anderes

Veröffentlichung (Jahr): 2012

Sprache: Deutsch

Zitation: Kuganesan, J. (2012). *Ausbildungskonzept-X Academy- für die Nachwuchs- und Weiterbildung in einem Unternehmen aus dem Baugewerbe* (Unveröffentlichte Bachelor Thesis). FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Schlagwörter (3-5 Tags): Aus, Weiter- und Fortbildung, Anforderungsprofile, Personalmanagement, Ausbildungskonzept

Ausgangslage: Die Arbeit in der Baubranche wird als wenig attraktiv betrachtet, darum suchen Schulabgänger sich in einer anderen Branche eine Lehrstelle. Darüber hinaus wechseln Bauarbeiter, die bereits viele Jahre in der Baubranche tätig sind, aus gesundheitlichen, sozialen oder Image-Gründen in andere Branchen. Die Geschäftsleitung hat bei einer Tagung die Idee einer Academy kreiert, die den Mitarbeitenden ihre Karriere-möglichkeiten aufzeigen und sie gleichzeitig an das Unternehmen binden soll.

Das **Ziel** dieser Bachelor Thesis ist es, dem Unternehmen mit Hilfe eines Ausbildungskonzeptes aufzuzeigen welche Aus-, Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten für seine Mitarbeitenden bestehen und welche Anforderungen für einen beruflichen Aufstieg benötigt werden.

Das **Vorgehen** bei dieser Arbeit erfolgt schrittweise, wie die untenstehende Abbildung verdeutlicht. (Abb. 1)

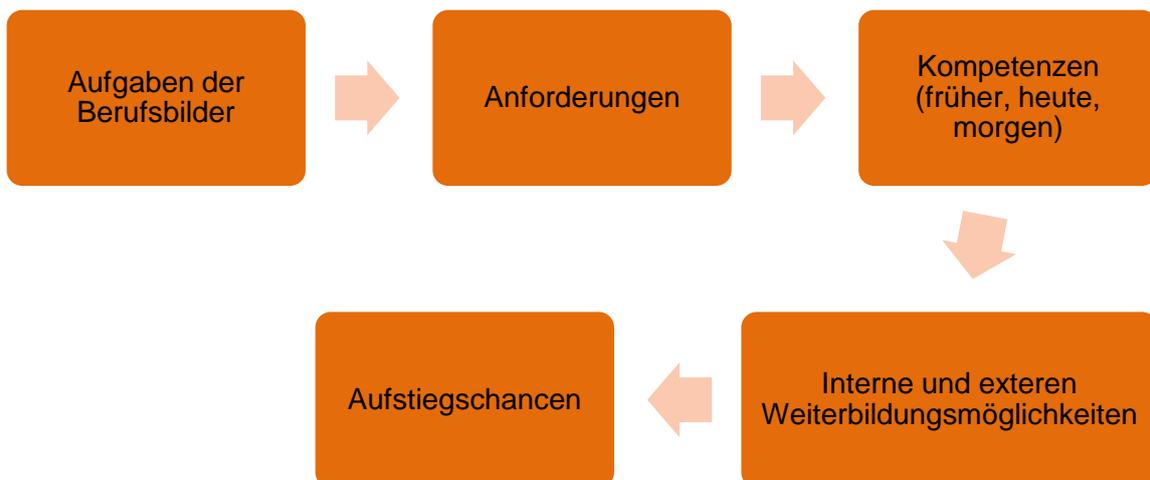


Abb. 1: Vorgehen

Quelle: eigene Darstellung

In einem ersten Schritt werden Interviews mit den Abteilungsleitern durchgeführt, um Informationen über die verschiedenen Berufsbilder im Unternehmen zu gewinnen. Dieser Schritt ist der Grundstein für das weitere Vorgehen, da sich die grundlegenden Angaben beim Verfassen der Arbeit auf diese Interviews stützen. Im nächsten Schritt werden die Aufgaben der Berufe in den verschiedenen Abteilungen erklärt. Die bestehenden internen und externen Aus-, Weiter- und Fortbildungen im Unternehmen werden ermittelt und die Anforderungsprofile der Berufsgruppen werden erstellt. Abschliessend werden die Aufstiegschancen der Mitarbeitenden im Unternehmen aufgezeigt.

Die **Erkenntnisse** dieser Bachelor Thesis sind folgende:

1. Das Unternehmen hat acht Abteilungen, nur sieben davon werden in dieser Arbeit angeschaut, mit jeweils unterschiedlichen Berufsbildern. Die Aufgaben der Mitarbeitenden variieren je nach dem in welchen Abteilungen diese beschäftigt sind und welche Geräte und Maschinen dort bedient werden müssen.



Abb. 2: Abteilungen des Unternehmens

Quelle: eigene Darstellung

2. Ein betriebliches Wissensmanagement ist für ein Unternehmen von grosser Bedeutung, denn davon kann der Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens abhängen. Interne Aus-, Weiter- und Fortbildungen erfolgen bei dem Auftraggeber meist „on the job“ oder extern bei Verbänden und anderen Institutionen. Intern werden vor allem Berufsbilder ohne externe Ausbildungsmöglichkeiten angelernt. Einweisungen bei neuen Geräten und Maschinen erfolgen von den Lieferanten. Pflichtkurse wie in Thematik Sicherheit müssen alle betroffenen Mitarbeitenden besucht haben. Diese finden alljährlich statt.

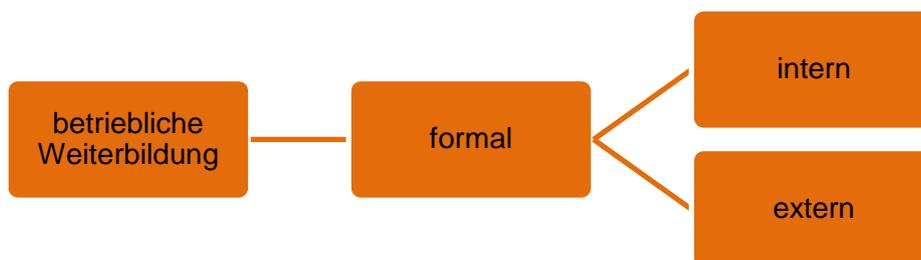


Abb. 3: Formen der Weiterbildung

Quelle: in Anlehnung an Wüst (1997, S.10) und eigene Darstellung

Nach dem die unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten aufgezeigt wurden, zeigen die folgenden Abbildungen die Stärken und Schwächen von internen sowie externen Ausbildungen.

Stärken und Schwächen der internen Ausbildungen

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> • Grundausbildung • Betriebsspezifische Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • nicht abgerundet • Betriebsblindheit • optimale Effizienz fehlt • "Einigelungsgefahr"

Abb. 4: Stärken und Schwächen der internen Ausbildung

Quelle: eigene Darstellung

Stärken und Schwächen der externen Ausbildungen

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> • Fokussierung generelle Inhalte • Einsatz innovativer Lehr- und Lernmethoden • Austausch mit anderen Teilnehmern 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlzeiten im Unternehmen • gelerntes geht verloren • hohe Kosten

Abb. 5: Stärken und Schwächen der externe Ausbildung

Quelle: eigene Darstellung

3. Die Qualifikationen für die Berufsbilder werden in Anforderungsprofilen festgehalten. An die Berufsbilder werden vom Unternehmen und von den Verbänden Anforderungen gestellt. Die Anforderungen des Unternehmens an ein Berufsbild werden mit den vier Kompetenzen, Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz und Selbstkompetenz festgehalten. Die Verbände der Baubranche geben gesetzliche Anforderungen für einige Berufsbilder vor, diese können in den entsprechenden Websites nachgelesen werden.
4. Den Mitarbeitenden des Auftraggebers bieten sich vielfältige Aus-, Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten an, bis hin zu einer Kaderposition. Diese werden in einem Ausbildungskonzept festgehalten. Gemäss einer Kosteneinschätzung für ein Unternehmen (mit einer Mitarbeiteranzahl von mehr als 100) für Weiterbildungen im Jahr betragen, die direkten Kosten bis zu CHF 441.-- pro Kopf und die indirekten Kosten CHF 340.-- pro Kopf.

5. Um eine erfolgreiche Academy und Bildungspolitik im Unternehmen führen zu können, müssen die folgenden Schritte beachtet werden. Die Abteilungsleiter müssen aktiv nach innerbetrieblichen Talenten suchen und diese für Weiterbildungen animieren. Zudem sollen Abteilungsleiter bei einer Weiterbildung eines Mitarbeiters beratend zur Seite stehen. Während der Weiterbildung muss der betreffende Mitarbeitende bereits im Unternehmen gefördert werden, das heisst, Aufgaben übernehmen, die sich auf seinem Ausbildungsniveau befinden. Hierbei soll der Erfolg der Aus-, Weiter- und Fortbildung anhand geeigneter Indikatoren gemessen werden. Nach der Weiterbildung soll das Unternehmen den Mitarbeiter an sich binden, um das erlernte Wissen auszuschöpfen.

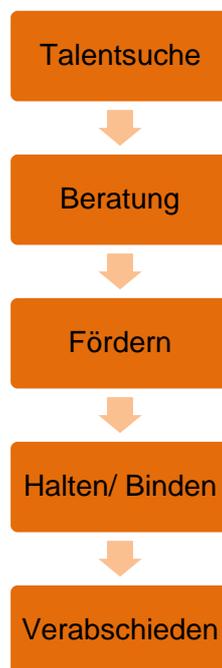


Abb. 6: fünf Schritte bei der Academy

Quelle: eigene Darstellung

Weiter sollen Aus- und Weiterbildungen mit der SUVA, dem AVESCO und weiteren Institutionen und Verbänden gefördert werden, um das Weiterbildungsmanagement zu optimieren.