

## Aufgabenstellungen Mitarbeiterentwicklung

### Aufgabe 1

Ein Bewerber fragte im Bewerbungsgespräch danach, wie man bei der allbike GmbH Karriere machen könne. Analysieren Sie das Organigramm der allbike GmbH und zeigen Sie so mögliche Karrierewege auf.

### Aufgabe 2

2.1 Informieren Sie sich mithilfe der Infobox zu Weiterbildungsmöglichkeiten.

Info-Box	<u><b>Möglichkeiten der Mitarbeiterentwicklung</b></u>
	<p>Lebenslanges Lernen ist in einer Arbeitswelt, die sich technologisch rasant weiterentwickelt für Unternehmen wie auch Mitarbeiter von großer Bedeutung.</p> <p>Welche Perspektiven es gibt, erfährt man beispielsweise bei der Beschreibung der Berufe (siehe QR-Code im Menü unter dem Punkt „Perspektiven“).</p> <p>Dabei wird zwischen Anpassungsweiterbildungen und Aufstiegsweiterbildungen unterschieden: Bei <b>Anpassungsweiterbildungen</b> geht es darum, über aktuelle Entwicklungen in seinem Beruf „up to date“ zu bleiben, bei <b>Aufstiegsweiterbildungen</b> geht es darum, beruflich weiterzukommen und so ggf. Führungsaufgaben wahrzunehmen.</p> <p>Für das Beispiel des Zweiradmechatikers/-in – Fahrradtechnik listet die Agentur für Arbeit beispielsweise u. a. folgende Aufstiegsweiterbildungen auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Andere Weiterbildung</b> als Zweirad-Service-Techniker/-in – nichtmotorisierte Zweiradtechnik</li> <li>• <b>Kaufmännische Weiterbildung</b> als Technische/r Fachwirt/-in</li> <li>• <b>Meisterweiterbildung</b> als Industriemeister/-in – Metall</li> <li>• <b>Studium</b> der Fahrzeugtechnik oder Elektromobilität</li> <li>• <b>Technikerweiterbildung</b> als Techniker/-in – Kraftfahrzeugtechnik</li> </ul> <p>Derartige Qualifizierungen erhält man nicht während der eigentlichen Arbeitszeit, sondern „<b>off the job</b>“ (z. B. in einer Schule oder entsprechenden anerkannten Weiterbildungsinstitution). Wenn man im Falle einer Veränderung oder Erweiterung der betrieblichen Aufgaben beim Arbeiten mit Unterstützung von Kolleg/-innen und Vorgesetzten lernt, dann spricht man im Vergleich dazu von sog. Maßnahmen „<b>on the job</b>“.</p> <p>Neben dieser Unterscheidung kann man Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch aufgrund ihrer <b>medialen Dimension</b> unterscheiden. So gibt es Präsenzveranstaltung, in denen man Face-to-Face lernt, Fernbildungsmaßnahmen, bei denen man per Post oder E-Mail Materialien erhält bzw. sendet oder E-Learning-Maßnahmen, bei denen man mit Material, Trainern und ggf. auch anderen Weiterbildungsteilnehmern über das Internet mehr oder weniger zeit- und ortsunabhängig lernt. Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung bestehen auch oft aus Mischformen von verschiedenen erwähnten Lernformen.</p> <p>Für Personalverantwortliche wie auch Mitarbeiter stellen sich deshalb grundsätzlich folgende Fragen, die es bei der Planung von Entwicklungsmaßnahmen zu berücksichtigen gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Qualifikation fehlt für die täglichen und zukünftigen Aufgaben an einer bestimmten Stelle?</li> <li>• Welche Art von Qualifikation ist deshalb sinnvoll?</li> <li>• Wie kann die Qualifikation erworben werden?</li> <li>• Welche Voraussetzung(en) bzgl. notwendiger Vorbildung/Abschlüsse wird/werden für eine bestimmte Qualifikation erfüllt?</li> <li>• Wie kann die Weiterqualifizierung mit dem Berufsalltag vereinbart werden?</li> <li>• Wer kommt für die Kosten (direkt oder auch indirekt mit zeitlichem Mehraufwand oder Ausfallzeiten für den Arbeitgeber) der Qualifikation auf (z. B. Anteile Arbeitnehmer, Förderung durch Arbeitgeber und/oder Staat)?</li> </ul>



- 2.2 Wie wäre „Lernen für die Arbeit“ mit Blick auf die Fragen in der Infobox für Sie grundsätzlich erfolgreich und motivierend? Diskutieren Sie die Fragen unter der Annahme, dass Sie bereits Ihre gewünschte Erstausbildung/Ihr gewünschtes Erststudium absolviert hätten.

**Aufgabe 3**

Rita Schmitt von der allbike GmbH ist der Überzeugung, dass sich regelmäßige Investition in Mitarbeiterentwicklung auszahlen. Diskutieren Sie, was sie damit meint und warum Sie ihrer Meinung sind oder nicht.

## Lösungsvorschlag Mitarbeiterentwicklung

1. Man könnte z. B. vom Leiter des Versands zum Leiter „Vertrieb“ werden.  
Man könnte als Mitarbeiter in der Verkaufsabteilung zum Beispiel Leiter der Verkaufsabteilung werden.  
...
- 2.2 Schülerabhängige Antwort
3. Argumente für ein Investment in Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Position Rita Schmitt):
  - Mehr Know-how: Fachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzielen qualitative(re) und/oder effizientere Ergebnisse und können Probleme selbstständig(er) lösen sowie zukunftsfähige Lösungen entwickeln. Das sichert Unternehmenserfolg, Innovationsfähigkeit und damit Wettbewerbsvorteile.
  - Mehr Motivation: Wenn man Prozesse versteht, erfährt man Selbstkompetenz und ist möglicherweise besser.
  - Beitrag zum „Employer Branding“/Mitarbeiterbindung: Man macht sich mit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten als Arbeitgeber interessant oder baut sich sogar ein entsprechendes Image auf. Arbeitnehmer/-innen fühlen sich im besten Fall mit dem Unternehmen verbunden.
  - Man wird ggf. nicht so schnell gekündigt, da in einen investiert wurde.
  - ...

### Argumente gegen ein Investment in Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Strategische Ausrichtung: größerer Fokus auf Cashcows als auf Innovationen
- Schnelle Abwanderung von Fachkräften: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen das Know-how, für das man bezahlt hat, mit zur Konkurrenz.
- Einschränkung persönlicher Interessen: Man erhält als Mitarbeiter/-in nur solche Qualifizierungen, die für die aktuelle Position bzw. das anstellende Unternehmen von Vorteil ist und nicht solche, für die man sich selbst interessiert.
- Weniger berufliche Flexibilität: Man verpflichtet sich ggf. für eine bestimmte Zeit, die erworbenen Kompetenzen nur dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen.
- ...