



JackF/stock.adobe.com

Nutzen Sie bei Schulungen Synergien – manchmal können gebündelte Inhouse-Varianten die günstigere Alternative sein

Bildung nach Plan

Das Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz regelt die Aus- und Weiterbildung der Fahrer. Doch Dr. Anne Wagenpfeil von TÜV SÜD macht deutlich, dass man sich als Unternehmen in der Logistikbranche darüber hinaus noch deutlich mehr Gedanken über das Bildungsangebot seiner Mitarbeiter machen sollte.

Mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten zählen zu den fünf häufigsten Gründen, weswegen Fach- und Führungskräfte kündigen. Das hat die Online-Jobplattform Stepstone durch eine Umfrage im vergangenen Jahr ermittelt. 25,2 Prozent der Befragten schrieben demnach ihre Kündigung, weil sie sich bei ihrem Arbeitgeber nicht kontinuierlich fortbilden konnten und weil sie keine neuen Fähigkeiten erlernten.

Für ein Unternehmen ist es daher elementar, die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter im Blick zu behalten. Das gilt auch für die Transport- und Logistikbranche, auch wenn das Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz als rechtliche Anforderung bereits für dieses Thema sensibilisiert hat.

Aber welche Schulungen kann und will man darüber hinaus anbieten – auch für die weiteren Mitarbeiter neben Berufs-

kraftfahrern wie kaufmännischen Assistenten oder Disponenten? Und vor allem: Wie (un-)zufrieden sind denn die eigenen Mitarbeiter aktuell eigentlich? Bei der Beantwortung der letzten Frage unterstützt TÜV SÜD: Die TÜV SÜD Management Service zertifiziert seit 2004 Servicemanagement-Systeme und führt seit 2013 zielgerichtete Mitarbeiterbefragungen durch (siehe Infokasten).

„Die strukturierte Bildungsplanung ist elementar für eine erfolgreiche Positionierung im Bereich Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter“, weiß Dr. Anne Wagenpfeil, die 6,5 Jahre bei der TÜV SÜD Akademie gearbeitet hat und 2017 in den Bereich Strategie zur TÜV SÜD Auto Service GmbH gewechselt ist. Aus- und Weiterbildung ist ein echtes Herzensthema von Dr. Wagenpfeil, die unter www.bildungsmanagement.guru seit drei Jahren auch einen privaten Blog betreibt.

Auch für TÜV SÜD selbst hat das Thema eine große Bedeutung, nicht zuletzt aufgrund der hohen gesetzlichen Auflagen hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung von Kfz-Sachverständigen. „Aktuell analysieren und optimieren wir unser komplettes internes Angebot“, berichtet Dr. Wagenpfeil. Anderen Unternehmen gibt sie folgende Ausgangsfragen und Denkanstöße für die eigene Aus- und Weiterbildungsstrategie mit auf den Weg:

1. Was ist die Motivation?

„Diese Frage sollte man immer ehrlich beantworten, es gibt keine falschen Ziele“, empfiehlt Dr. Wagenpfeil, die deutlich macht, dass auch mehrere, im Idealfall aber nicht mehr als fünf Ziele möglich sind. Während für das eine Unternehmen die Zufriedenheit der Mitarbeiter entscheidend ist, das folglich etwa auch Tai-Chi-Kurse anbietet, offerieren andere vorran-

Mitarbeiterbefragung: Wie zufrieden sind Sie?

Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und eine angenehme Arbeitsumgebung sind für Mitarbeiter von großer Bedeutung: Wie ein Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gezeigt hat, haben eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur und das persönliche Engagement der Mitarbeitenden großen Einfluss auf den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen aller Größen und Branchen. Mit einer Befragung lässt sich die Mitarbeiterzufriedenheit

messen. TÜV SÜD rät, eine Befragung mit einer klaren Zielformulierung zu starten, bevor man nach einem externen – qualifizierten und zertifizierten – Partner dafür sucht. Die TÜV SÜD Management Service zertifiziert seit 2004 Servicemanagement-Systeme und führt seit 2013 zielgerichtete Mitarbeiterbefragungen durch. Weitere Informationen rund um das Thema Mitarbeiterbefragung gibt es online unter <https://www.tuvsud.com/ms-mitarbeiterbefragung>.

indem man Synergien nutze. „Wenn man zehn Mitarbeiter zum selben Thema schulen will, kann eine Inhouse-Veranstaltung günstiger sein“, so Dr. Wagenpfeil. Den Mitarbeiter an den Kosten teilweise zu beteiligen, etwa durch die Investition von Freizeit, sei ebenfalls eine Option, um das Budget im Blick zu behalten.

3. Wann am besten schulen?

Logistikunternehmen müssen kalkulieren: Wann sind Ausfälle von Fahrern und damit Einbußen vertretbar und am besten einplanbar? „Möglicherweise sind Schulungen am Wochenende eine denkbare Lösung“, gibt Dr. Wagenpfeil zu bedenken.

4. Gibt es Fördermöglichkeiten?

Je nach Sitz des Unternehmens lohnt es sich, Fördermöglichkeiten für die Aus- und Weiterbildung zu prüfen – sei es über regionale, ESF- oder Förderungen durch das Arbeitsamt. „Holen Sie das Maximum heraus“, rät Dr. Wagenpfeil.

gig Fachschulungen und dritte investieren für eine höhere Kundenzufriedenheit in Kommunikationsseminare. Ebenfalls sollte man sich vorab die Priorisierung seiner Ziele klarmachen.

2. Wie hoch ist das Budget?

„Mehr ist nicht immer mehr“, betont Dr. Wagenpfeil. „Oft wird viel Geld falsch investiert. Wichtig ist es, das Budget optimal einzusetzen und mehr für das Unternehmen herauszuholen.“ Das gehe etwa über zielgerichtete Ausbildung und



industrieblick/stock.adobe.com

Fachliche Schulungen gehören zum Bildungsplan

5. Wer organisiert Schulungen?

„Für bis zu 300 Mitarbeiter kann die Verwaltung der Weiterbildungsmaßnahmen noch über Excel funktionieren, bei größeren Unternehmen lohnt es sich, eine Software für die Verwaltung einzusetzen“, meint Dr. Wagenpfeil. Auch ob eine festangestellte Kraft das Thema inhouse betreut oder ob die Aus- und Weiterbildung komplett outgesourct wird, gelte es zu klären.

6. Was ist der Mehrwert?

Steht die fachliche Schulung oder der Incentive-Charakter bei einer Schulungsmaßnahme im Fokus? Entsprechend unterschiedlich wird die Ausgestaltung der Veranstaltung ausfallen. „Denkbar ist auch eine Mischung“, ergänzt Dr. Wagenpfeil. „Technische Schulungen können beispielsweise in der Werkstatthalle vor Ort, Führungs- und Verwaltungsseminare extern veranstaltet werden.“

7. Was ist das richtige Format?

Nicht jede Schulung muss als Präsenzveranstaltung stattfinden, gerade in Zeiten der Coronavirus-Pandemie bieten sich digitale Schulungen an. Man sollte sich aber immer fragen, ob ein solches Schulungsformat für das eigene Unternehmen das passende ist. „Haben die Mitarbeiter die Zeit, die Bereitschaft und die technische Lösung, um etwa ein E-Learning zu absolvieren?“, konkretisiert Dr. Wagenpfeil. „Aber Achtung: Nichts ist schlimmer als ein schlecht gemachtes E-Learning!“ Außerdem gibt sie zu bedenken, dass ein Präsenzseminar für einige Mitarbeiter von großem Wert ist – nicht zuletzt wegen des Eventcharakters und des persönlichen Austauschs. ■

TÜV SÜD
Ansprechpartner



TÜV SÜD Ansprechpartner
Dr. Anne Wagenpfeil
Projektleitung Strategie
TÜV SÜD Auto Service GmbH
Tel.: +49 89 5791-1180
E-Mail: anne.wagenpfeil@tuev-sued.de

Impressum

TÜV SÜD Auto Service GmbH, Westendstraße 199,
80686 München, Telefon 089/57 91-0,
www.tuev-sued.de, E-Mail: info@tuev-sued.de,
V. i. S. d. P.: Kristin Lipowsky
Verlag: Springer Fachmedien München GmbH,
Aschauer Straße 30, 81549 München