

Zum BWI-Bau-Leistungsbereich PERSONALENTWICKLUNG

Information

Weiterbildung

Beratung

Das Betriebswirtschaftliche Institut der Bauindustrie (BWI-Bau) entwickelt als in seiner Leistungsstruktur bundesweit einzigartige Einrichtung seit über 30 Jahren Personalentwicklungskonzepte, um Bauingenieure, Baukaufleute und Bauunternehmer auf die Bewältigung immer wieder neuer Problemstellungen und Situationen vorzubereiten. Diese Konzepte sind vernetzt, d. h. im Sinne von vielfältigen Kombinationsmöglichkeiten einzelner Module eines aus differenzierten Bausteinen zusammengesetzten Fortbildungsangebotes gestaltet.

Alle Maßnahmen werden je nach Wünschen der Bauunternehmen entweder firmenintern oder überbetrieblich, am Firmensitz oder bundesweit dezentral durchgeführt.

1. Prämissen der BWI-Bau-Personalentwicklungskonzepte

- a) Die Heterogenität der Adressaten verlangt individualisierte Schulungsangebote. Dabei sind die Anliegen der Adressatenschaft zwei Kanälen zuzuordnen, die sich wiederum gegenseitig speisen. Denn eine einzelne Fortbildungsmaßnahme unterstützt die betriebliche Personalentwicklung nur, wenn sie
 - einerseits der augenblicklichen Situation und der Zukunftsplanung des jeweiligen Unternehmens genügt und
 - andererseits dem Ausbildungsgang, der Berufserfahrung und den künftigen Aufgaben des/der jeweiligen Mitarbeiters/Mitarbeiterin gerecht wird.
- b) Längerfristige Berufsbildungsmaßnahmen können berufsbegleitend absolviert werden. Das duale Prinzip in der Verknüpfung von Arbeiten und Lernen ist somit ein weiteres konstitutives Element der BWI-Bau-Konzepte.
- c) Die einzelnen Maßnahmen berücksichtigen die Fragen "Was für wen wozu wie?", und jede Maßnahme wird idealerweise als Bildungsauftrag im einzelnen Fall aufgefasst.

Deshalb ist das BWI-Bau bestrebt, möglichst alle praktisch relevanten Themen anzubieten, so dass es für den einzelnen Bildungsinteressierten relativ leicht fällt, das Modul, das auf ihn passt, auszuwählen.



2. Vernetzung als Kernelement der BWI-Bau-Personalentwicklungskonzepte - Beispiele

Link [Vernetzung](#)

- a) Kombinationen der Fortbildungsmaßnahmen mit anderen Dienstleistungen des BWI-Bau:

Da das BWI-Bau kein reiner Bildungsträger ist, sondern Elemente einer Fortbildungseinrichtung mit denen eines Forschungsinstitutes, einer Beratungsgesellschaft und eines Informationszentrums integrativ verknüpft, heißt das u. a., dass die Erkenntnisse aus der branchenspezifischen Grundlagenarbeit unmittelbar in die Konzeption von Personalentwicklungsmaßnahmen, evtl. kombiniert mit Beratungstätigkeit, einfließen kann.

In vielfältigen Arbeitskreisen mit externen Experten werden Fragestellungen aus den Unternehmen wiederum aufgenommen und die Arbeitsergebnisse gehen wieder in die Bildungsarbeit zurück. Fachexperten als Referenten sichern Praxisbezug und Aktualität der Konzepte.

So sind z. B. bei den BWI-Bau-Fernkursen die Lehrtexte nicht lediglich in Lehrbriefportionen transformierte Lehr- oder Fachbücher. Die Texte sind in wesentlichen Teilen eigens für diese Fernkurse geschrieben, eben weil die einschlägige branchenspezifische Fachliteratur weder eine lückenlose noch eine didaktisch angemessene Grundlagenschulung ermöglicht.

- b) Kombinationen in den methodischen Konzepten:

Die BWI-Bau-Fernkurse sind darüber hinaus besonders hinsichtlich der betrieblichen Laufbahnplanung geeignet, im Rahmen einer mit der Personalentwicklung verbundenen Organisationsentwicklung der Unternehmen. Fernlehrgänge können sowohl der fachlichen Spezialisierung als auch dem Aufstieg dienen.

Alle BWI-Bau-Fernkurskonzepte sind als Kombination von gelenkter Hausarbeit (mit Aufgaben zur Korrektur) in Verbindung mit obligatorischen, übungsintensiven Kontaktseminaren gestaltet, die über die Laufzeit des Lehrganges verteilt sind.

Information

Weiterbildung

Beratung



Zum BWI-Bau-Leistungsbereich PERSONALENTWICKLUNG

Information

Weiterbildung

Beratung

- c) Kombinationen bezüglich der Fortbildungsziele und -inhalte:

Für die Entwicklung von Lehr-/Lernprogrammen wird differenziert und konkret festgelegt, zu welchem Ziel jede einzelne Maßnahme führen soll und welche Inhalte dazu notwendig sind.

Die Komplexität der Aufgabenstellungen in Bauunternehmen ist z. B. ganz extrem mit der Funktion des Bau- oder Projektleiters zu belegen, der eine wichtige Dispositionsebene in der Führungshierarchie einer Bauunternehmung bekleidet; denn das Bauprojektmanagement ist der Schlüssel für gutes Bauunternehmensmanagement. Der Bauleiter hat für technisch richtiges, ökonomisch sinnvolles, juristisch einwandfreies Bauen zu sorgen, verbunden mit psychologisch fundiertem Führungsverhalten.

In den BWI-Bau-Seminarreihen für Nachwuchsingenieure und für Bauleiter im Schlüsselfertigbau wird besonderer Wert auf interdisziplinär angelegtes Schnittstellenmanagement gelegt.

- d) Kombinationen für verschiedene Berufsgruppen:

Spezialschulungen richten sich naturgemäß an bestimmte Funktionsträger (z. B. zur Bilanzierung).

Das BWI-Bau verfolgt jedoch besonders auch solche Fortbildungsprogramme, die Ingenieure und Kaufleute zusammenführen (etwa bei Controllingthemen), weil sie ja vielfach in gemeinsamer Ergebnisverantwortung stehen, oder die Auftraggeber- und Auftragnehmervvertreter zusammenführen, weil sie Bauverträge partnerschaftlich abzuwickeln haben.

- e) Kombinationen mit firmeninternen Maßnahmen

Konzepte, die für überbetriebliche Schulungen entwickelt wurden, werden in den Fällen, in denen eine größere Zahl von Mitarbeitern eines Unternehmens geschult werden soll, nicht einfach übergestülpt, sondern unternehmensindividuell zugeschnitten. Dabei lassen sich häufig externe Experten zusammen mit Führungskräften aus dem eigenen Unternehmen sehr effizient "zusammenspannen".



Speziell dieser Bereich, in dem die Bauunternehmen einen Großteil ihrer internen Personalentwicklungsmaßnahmen an das BWI-Bau outsourcen, bildet in den letzten Jahren einen steigenden Anteil an den Marktleistungen des BWI-Bau.

3. Beratung der Bauunternehmen im Bereich der Personalentwicklung

- a) Beispiel der Verbesserung der Ratingergebnisse für Bauunternehmen (hier speziell im Bereich des Softfacts: Management-Qualifikation)

Bauleistungen stehen traditionell für technisches Know-how:

Die Leistungsfähigkeit innerhalb der Branche wird deshalb prioritär daran gemessen, welche Auftragskomplexität die führenden Bauunternehmen bewältigen, welches technische Innovationsvermögen sie mobilisieren können.

Die Vergangenheit hat aber auch gezeigt, dass Betriebswirtschaft, Mitarbeiterführung und Recht als gleichberechtigte Anforderungen an das Management von Bauunternehmen hinzutreten müssen, damit die Marktfähigkeit im Wettbewerb untereinander als auch im Vergleich zu anderen Branchen erhalten bleibt. Eine Unternehmensstrategie kann noch so überzeugend und zukunftsgerichtet sein, ohne ein fähiges Management bleibt sie Makulatur.

Das Management von Bauunternehmen muss sich auch daran messen lassen, wie viel Raum betriebswirtschaftlichen, psychologischen und juristischen Qualifikationen neben der Technik eingeräumt wird. Die Bauunternehmensführung muss in der Lage sein, die Mitarbeiter nach Wissen und Fähigkeiten zu bestimmen, mit denen die Unternehmensstrategie umgesetzt werden soll, d. h.:

Das BWI-Bau entwickelt zusammen mit den Bauunternehmen Instrumente, mit denen sie die Qualifikation ihrer Mitarbeiter und auch ihres Managements besser steuern können, und leistet ebenso Unterstützung bei der Umsetzung und Evaluation:

Das BWI-Bau unterstützt die Bauunternehmen

- beim Aufbau einer expliziten Personalpolitik, die mit der Unternehmenspolitik und -strategie abgestimmt ist (z. B. durch Ausformulierung von Unternehmensleitbild und Führungsrichtlinien, Schaffung differenzierter Anreizsysteme, u. a. einschließlich Instrumenten der Mitarbeiterbeteiligung)
- bei der Entwicklung und Durchsetzung von Personalmanagement-Konzepten von der Personalbedarfsermittlung bis hin zum Bildungs-Controlling, um den Nutzen von Qualifizierungsmaßnahmen in der praktischen Umsetzung feststellen zu können.

Information

Weiterbildung

Beratung



Zum BWI-Bau-Leistungsbereich PERSONALENTWICKLUNG

Information

Weiterbildung

Beratung

Dazu wird z. B. gefragt,

- welche Mitarbeiterqualifikation im Unternehmen konkret vertreten ist (Analyse von Anforderungsprofilen/Stellenbeschreibungen/ Tätigkeitsanalysen); welche Mitarbeiterqualifikation zur Umsetzung der Strategie notwendig ist (und Vorlage eines Qualifizierungsplanes);
 - wie man zu den richtigen Qualifikationen kommt.
- bei der Organisation des Wissenstransfers im Unternehmen (z. B. durch die Nutzung von Baubesprechungen nicht nur zur Projektbesprechung, sondern auch zum Austausch von Erfahrungen/Kenntnissen/Hinweisen etc.).
- b) Beratung über die unternehmensadäquaten und/oder individuellen Qualifizierungsmöglichkeiten

Link [Qualifikationsberatung](#)

Die Unternehmen konzentrieren im Strukturwandel alle Ressourcen auf die zukunftsfähige Ausrichtung ihres Leistungsprofils; bei der sich daran konsequenterweise anschließenden Qualifizierung der Mitarbeiter sind sie auf Grund der Intransparenz des Fortbildungsmarktes auf die kompetente Beratung eines neutralen, aber branchenerfahrenen Partners angewiesen.

Um sowohl den Unternehmen als auch den Mitarbeitern bei der Suche nach bedarfs-/anforderungsgerechten Schulungsmaßnahmen zu helfen, bietet das BWI-Bau eine systematische Qualifizierungsberatung an: Welche Konzepte sind für das Unternehmen und/oder die Mitarbeiter in der jeweils speziellen Situation geeignet?

