



# weiterbildung bei MERCK

Dr. Thomas Koppe  
29.10.2020

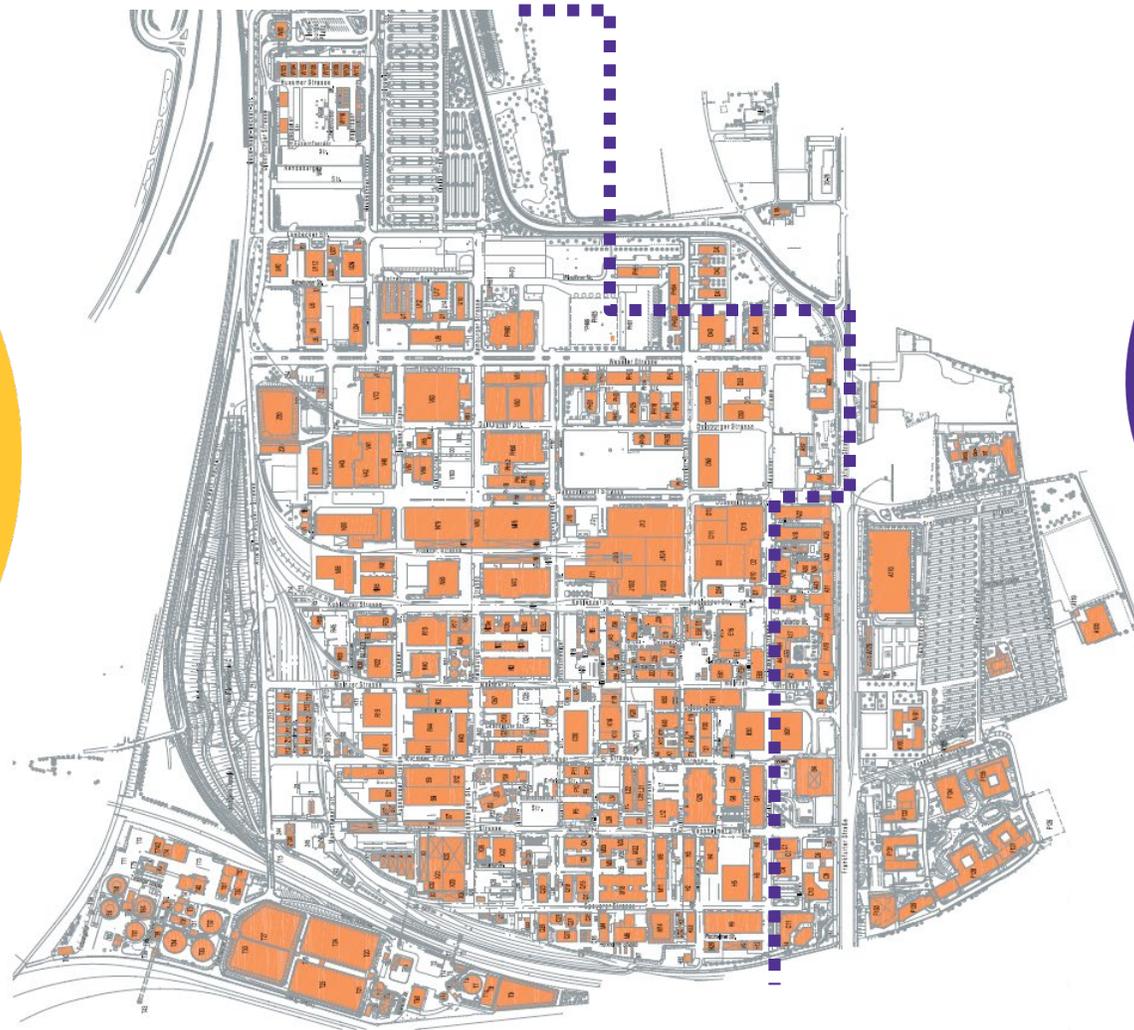
**MERCK**

# Weiterbildung in der chem. Industrie - Merck

## Merck Darmstadt - Unterschiedliche Anspruchsgruppen

### Lokale Orientierung

„Lokaler Produktions-  
und Forschungsstandort“



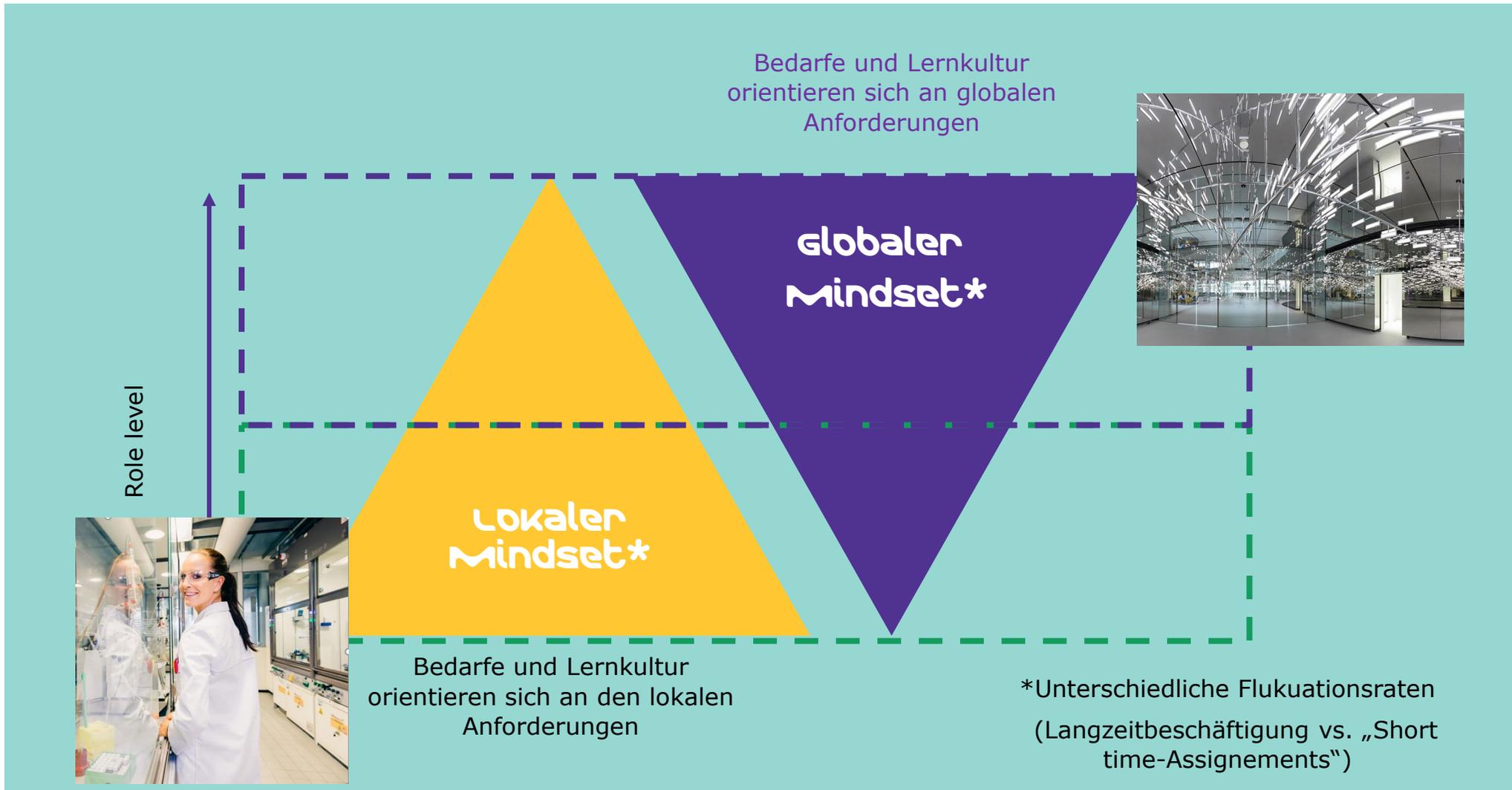
### globale Orientierung

„Global Headquarter“

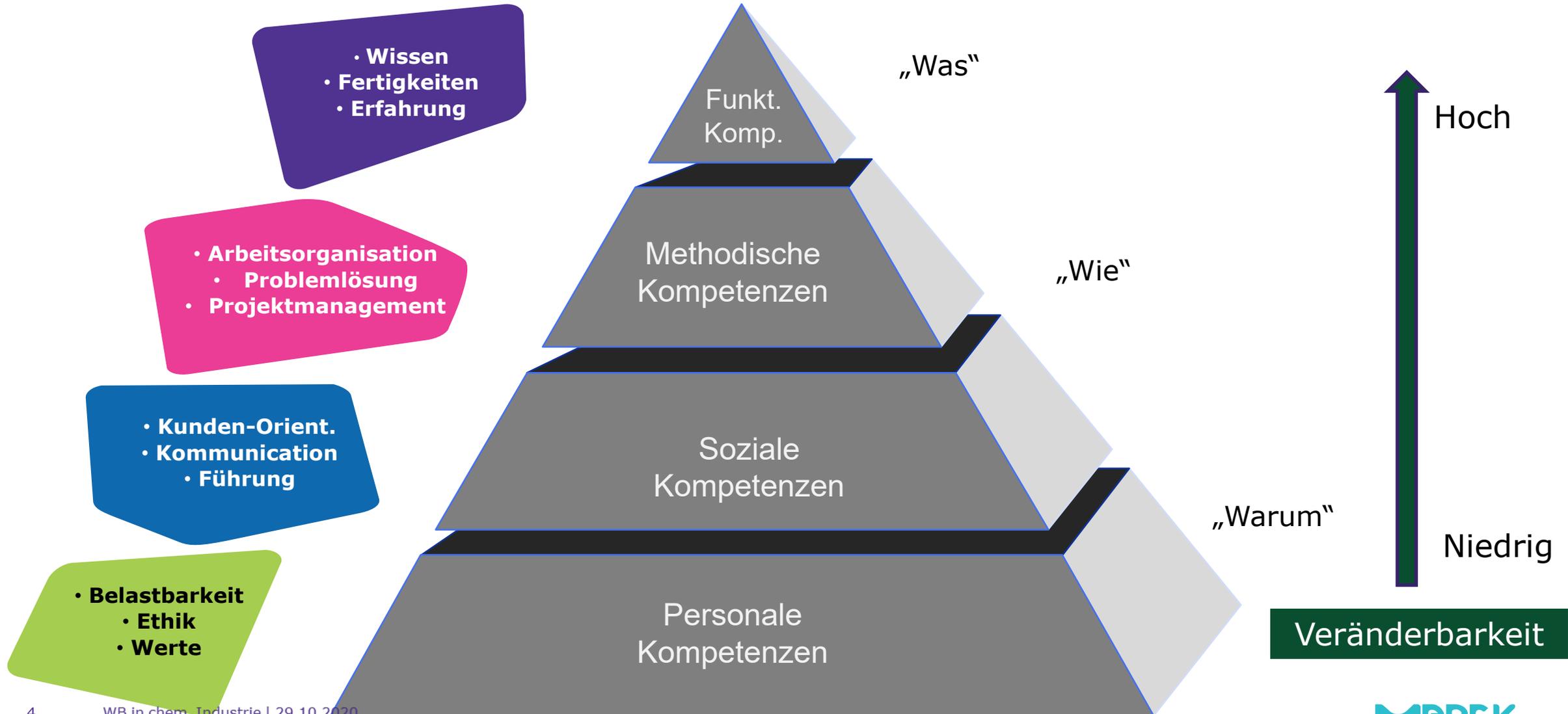


# Weiterbildung in der chem. Industrie - Merck

## Globalisierung - Herausforderung Zielgruppendifferenzierung



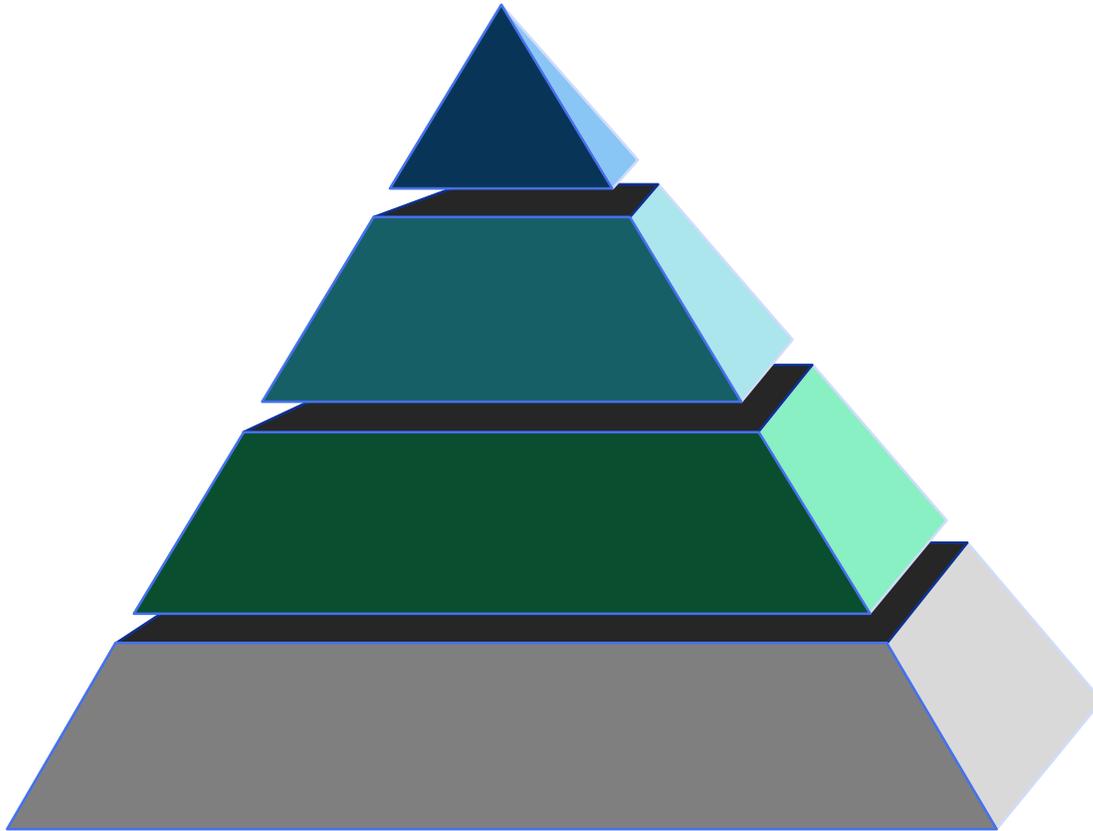
# Weiterbildung in der chem. Industrie - Merck **Kompetenz-Modell\***



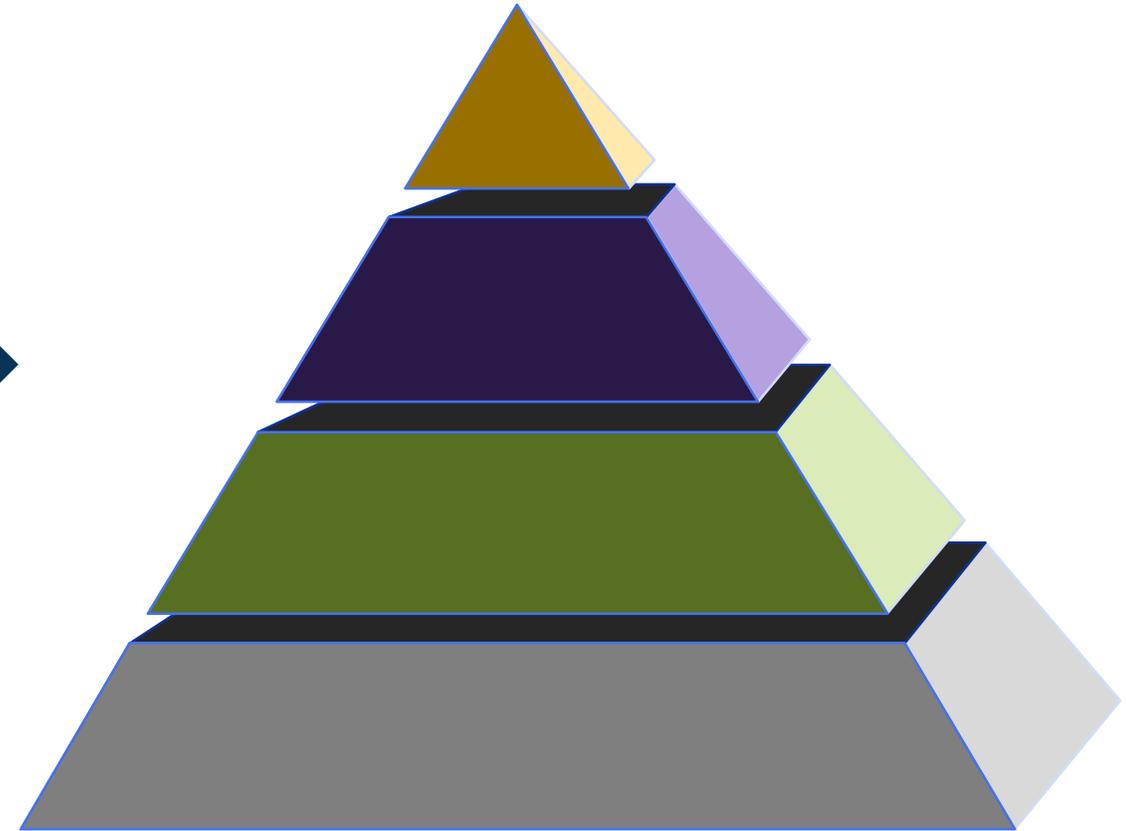
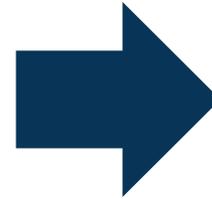
## Notwendigkeit der Kompetenzanpassung

Kommend von Tätigkeitsprofil 1.....

.....hin zu Tätigkeitsprofil 2



**bekannt!**



**bekannt?**

# Weiterbildung in der chem. Industrie - Merck

## Kompetenzanpassung



### Grundsätzlich drei Ebenen der Qualifizierung

(Auch hinsichtlich der Veränderungen in der Arbeitswelt durch bspw. Digitalisierung )

	1. Job adjustment	2. Job enlargement	3. Total job change*
Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Short term training</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medium term training</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umschulung</li> </ul>
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Tag bis 3 Wochen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bis zu 3 Monaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 – 2 Jahre</li> </ul>
Durchführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zumeist intern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zumeist extern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intern/extern</li> </ul>
Beispiel für Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Handover Procedure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IHK-Zertifikatslehrgang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zweitausbildung oder abschlussbezogene Fortbildung</li> </ul>
Kosten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niedrig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mittel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>High</li> </ul>
Job Profile und Arbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Veränderung im Jobprofil, nur in dem direkten Arbeitsumfeld →</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zusätzliche/neue Kompetenzen, Änderung des Arbeitsumfelds ↗</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vollständig neues Jobprofil, neues Arbeitsumfeld +</li> </ul>
Beispiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Versetzung des Mitarbeiters in einen anderen Betriebsteil bei ähnlicher Tätigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IHK-Zertifikat "Digitalisierung" erlaubt Einsatz in erweitertem Tätigkeitsbereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vollständig neuer Tätigkeitsbereich, bspw. Shift von Produktions- in IT-Beruf</li> </ul>

**Voraussetzung: Ganzheitliches Bild bezüglich der zukünftig benötigten Kompetenzen und Fertigkeiten!**

# Vier elements hin zu einer nachhaltigen Qualifizierung



## Information

Sozialpartnerschaftliche  
Bildungskommission



## Analyse

Nachhaltige und  
zukunftsorientierte  
Bedarfsermittlung



## Qualifizierung

Generelle wie  
individualisierte  
Bildungs-Angebote  
bezüglich persönlicher  
Entwicklungsbedarfe



## Development Toolbox

Bedarfsorientierte  
modulare und  
übergreifende Bildungs-  
Toolbox for cross-  
funktionale Entwicklung

# Weiterbildung in der chem. Industrie - Merck

## Information – Bildungskommission

### Bildungskommission

- Sozialpartnerschaftlich paritätisch besetztes Gremium
- Sicherstellung der Einhaltung von betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen
- Regelmäßig wie Anlassbezogen
- Diese hat insbesondere folgende Aufgaben:

#### 1 Strategie – „Was“

Sicherstellung der Beratung und Information über die strategische Ausgestaltung von Bildungsmaßnahmen der Fort- und Weiterbildung im Unternehmen.

#### 2 Koordination – „Wie“

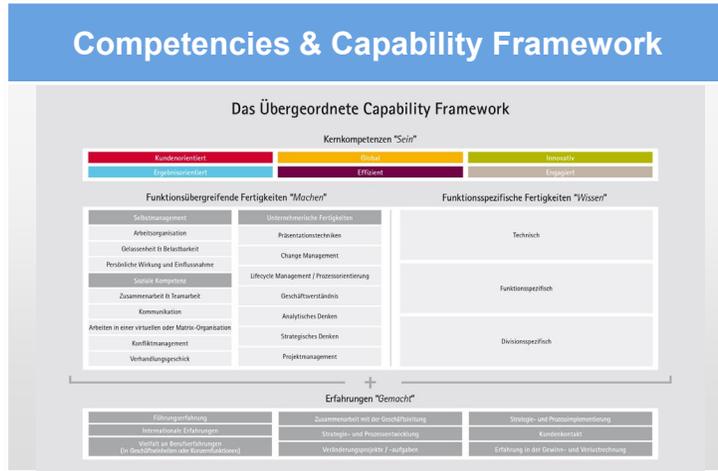
Beratung über Bildungsmaßnahmen und ggf. deren Verbesserung zu veranlassen und zu koordinieren.

#### 3 Teilnehmer – „Wer“

Sicherstellung der Einhaltung der Kriterien zur Auswahl der Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen.

# Weiterbildung in der chem. Industrie - Merck

## Analyse – Nachhaltige Bedarfsermittlung



### Local Job Catalogue Tarif

Manufacturing-Production\_Production(Chemical+Pharmaceutical)\_Produktionsangestellter

Arbeitszeit	Manufacturing-Production (Chemical+Pharmaceutical)								
Job Name	Job Name								
ISO	MP-PRO-E-07	ISO	MP-PRO-E-08	ISO	MP-PRO-E-09	ISO	MP-PRO-E-10	ISO	MP-PRO-E-11
Bezeichnung	Produktionsangestellter								
ISO	7	ISO	8	ISO	9	ISO	10	ISO	11
Bezeichnung	Produktionsangestellter								
ISO	MP-PRO-E-07-S11	ISO	MP-PRO-E-08-S11	ISO	MP-PRO-E-09-S11	ISO	MP-PRO-E-10-S11	ISO	MP-PRO-E-11-S11
Bezeichnung	Produktionsangestellter								
ISO	7	ISO	8	ISO	9	ISO	10	ISO	11
Bezeichnung	Produktionsangestellter								

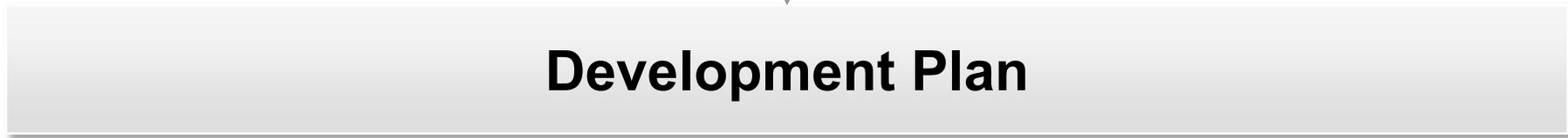
Zweck der Stelle

- Unterstützen bei der Steuerung, Überwachung und Regelung der Arbeitsprozesse
- Unterstützen bei der Qualitätssicherung und Dokumentation
- Reporting von Herstellungs- und Analyseprozessen in chemischen und pharmazeutischen Produktionsstätten

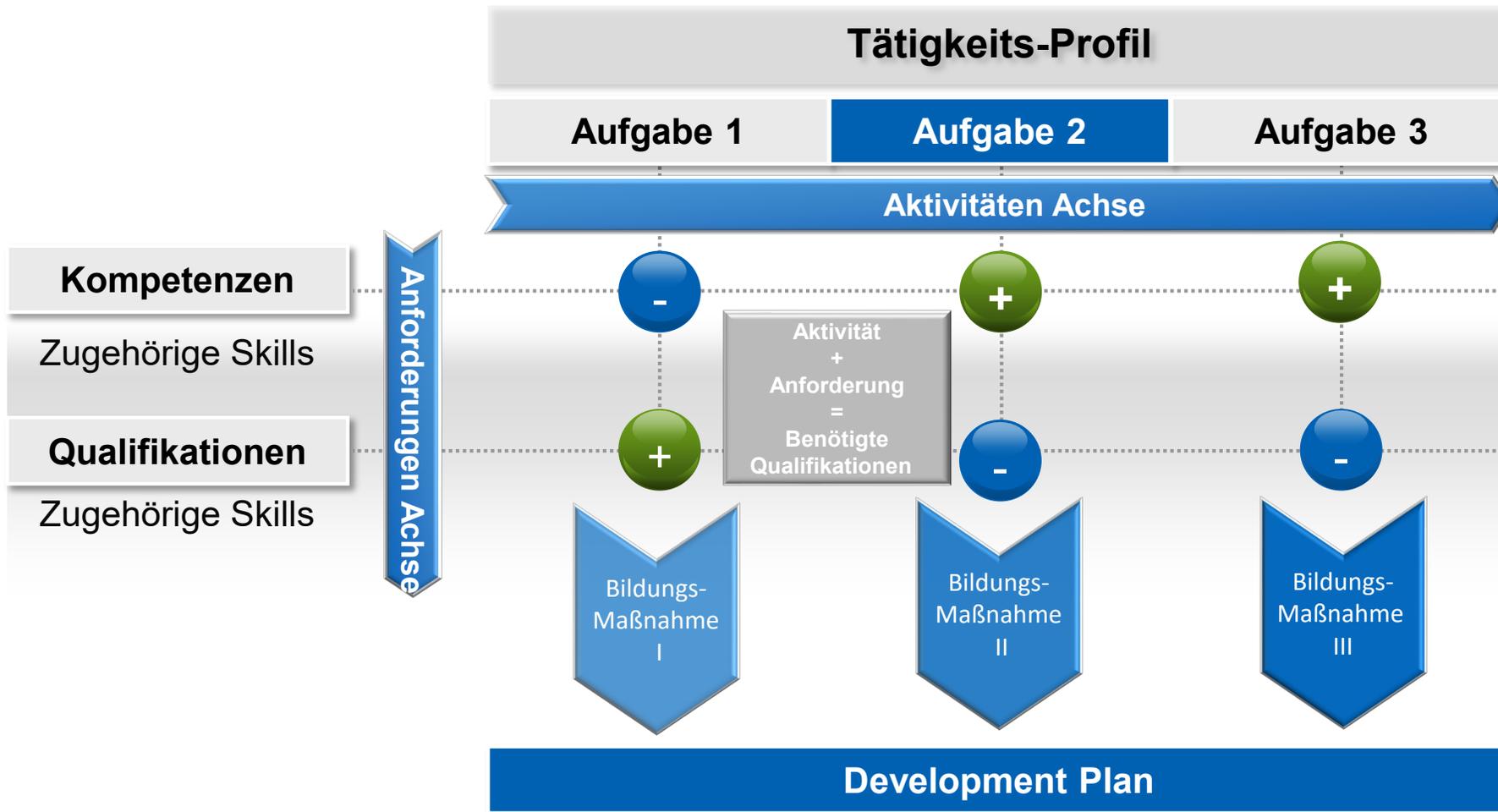
Kernaufgaben

- Kontrollieren von Standard-Produktionsaufgaben und Abhalten der Produktion hinsichtlich von Mengen-, Qualitäts- und Kostengrenzungen

HR-HT-S-T - Attention: Private documents are not monitored. Zuletzt geändert: 17.10.2013 1 von 4



## Analyse – Nachhaltige Bedarfsermittlung



### GAP-Analyse:

Abgleich zwischen Einschätzung des zukünftigen Bedarfs, der Selbsteinschätzung des Mitarbeiters und der Fremdeinschätzung durch den Vorgesetzten.

Zukünftige Entwicklung -> Nutzung von KI

# Weiterbildung in der chem. Industrie - Merck

## Qualifizierung – Individuelle Beratung

**Mitarbeiter**

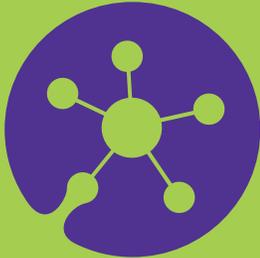


Hat Bedarf an individueller Unterstützung bzgl. Weiterbildung und Entwicklung



Wendet sich an Job Agent

**Job Agent**



1<sup>st</sup> Level-Support bzgl. Weiterbildung und Entwicklung



Vermittelt Lösungen sowohl bzgl. funktionaler wie methodischer Trainings



Vertiefte Bedarfsklärung bzgl. Weiterbildung und Entwicklung notwendig

**Learning GERMANY**



2<sup>nd</sup> Level Support bzgl. Weiterbildung und Entwicklung

## Qualifizierung – Differenzierter Ansatz

Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten gemäß folgendem Ansatz:



# 70%

**"Learning by doing"**

Entwicklung durch „Learning by doing“, bspw. durch die Übernahme von Projektarbeit / neuer Aufgaben oder veränderter Rollen...

# 20%

**Lernen durch Andere**

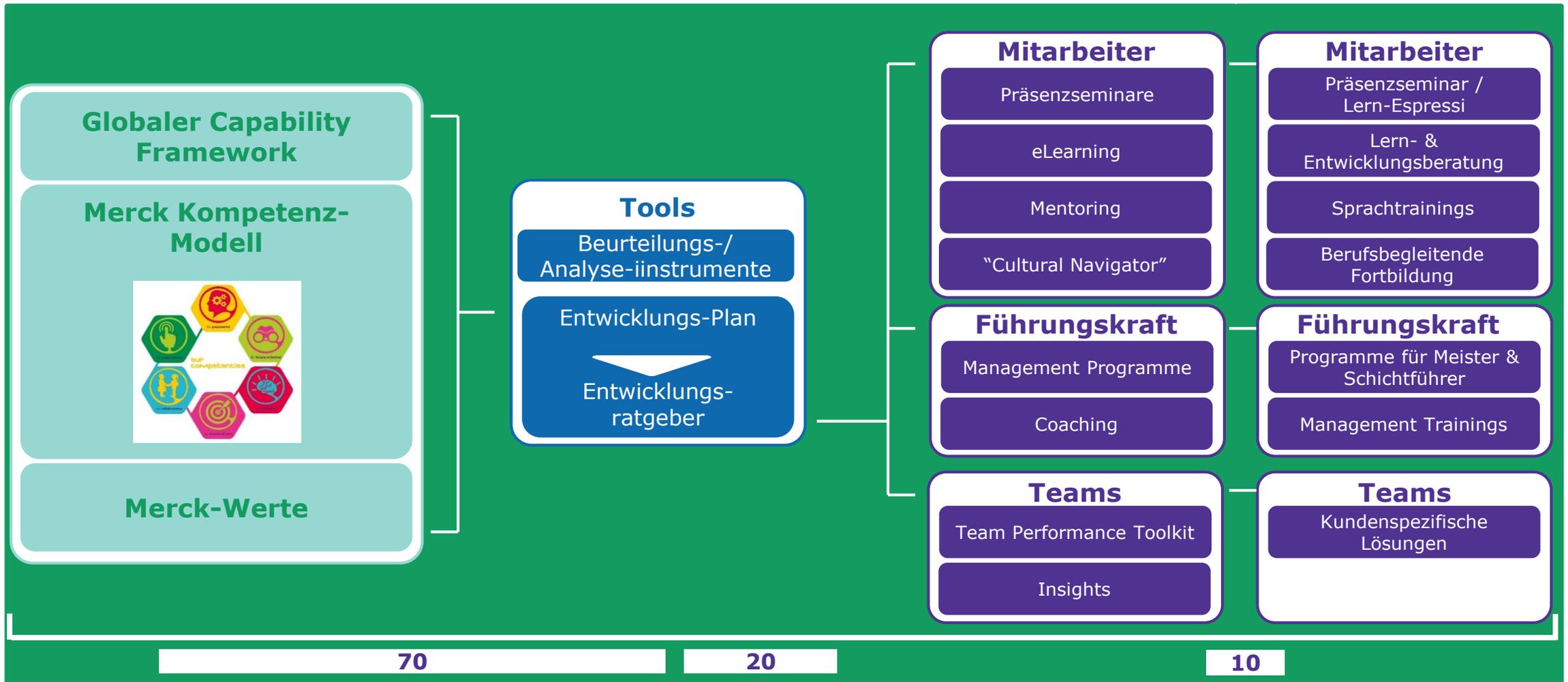
Entwicklung durch Lernen von Anderen wie bspw. durch Coaching, Mentoring, Job-Shading oder Mitwirken in Arbeits oder Projektgruppen etc.

# 10%

**Lernen durch formales Training**

Entwicklung durch strukturierte Kurse, Workshops oder Seminare wie bspw. Präsenztrainings oder – resp. Blended-Learnings an.

## Qualifizierung – Beispiel „10“-Lernangebote



# Phases and Timetables

## Qualifizierung – Beispiel interne MOOCs

Scrum & Rapid Prototyping



Digitalisierung & digital Transformation

Machine Learning

Cloud computing & Big Data

3D Druck



Internet of things

Augmented Reality;  
Virtual Reality

Smart Factory



**Operative Beispiele aus den eigenen Fachbereichen**

2-5 Minuten Videos zu Grundbegriffen der Digitalisierung im Peer-to-peer Ansatz

## Development Toolbox

### Präsenztrainings

Standard-Portfolio  
Learning Germany  
(global & deutschland-  
spezifische Trainings)



### Individuelle Kurzworkshops

- Ihr Erfolg
- Ihre Persönlichkeit
- Ihre Marke

### Unterstützendes Material

- Unterstützende Tools
- Übersicht von externen Anbietern zu fachlichen und überfachlichen Weiterbildungsangeboten

### eLearning

- Linked-in
- Speexx (Sprachen)
- Cultural Navigator

### Vereinbarungen/Regelungen

- Förderung berufsbegleitender Fortbildung
- Betriebliche Weiterbildung
- Freistellung bei besonderen Anlässen

Weiterbildung in der chem. Industrie -Merck

**Zu aller Qualifizierung gilt.....**



**„ES ist nicht genug zu  
WISSEN, Man MUSS es  
auch anwenden, es ist  
nicht genug zu wollen,  
Man MUSS es auch tun“**