

Empfehlung zur Erstellung einer Kompetenzentwicklungsstrategie für KMU im Kontext des Förderprogramms Fit für die Zukunft (FFZ)

Grundlage für die Förderungen ist allein gültige die ESF-Förderrichtlinie. Bei den in dieser Handreichung gemachten Empfehlungen handelt es sich nicht um Nebenbestimmungen zu einem Verwaltungsakt (Zuwendungsbescheid) gemäß § 36 VwVfG.NRW.

Das Förderinstrument Fit für die Zukunft (FFZ) wurde von der nordrhein-westfälischen Landesregierung im Jahr 2024 eingeführt und durch die Landesregierung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds für den JTF gefördert.

Die G.I.B. als landeseigene Gesellschaft begleitet die Förderprogramme und übernimmt dabei unter anderem die folgenden Aufgaben:

- Qualitätssicherung durch Fach- und Fortbildungsveranstaltungen,
- Förderung der Transparenz und des inhaltlichen Austausches über die praktische Umsetzung der Programme,
- Sammlung und Bereitstellung von Praxisbeispielen,
- inhaltliche Weiterentwicklung der Förderinstrumente sowie
- Auswertung und zahlenmäßige Erfassung des Programms FFZ

Die vorliegende Handreichung stellt einen Baustein zur Information und Qualitätssicherung des Programms dar. Sie gibt im Wesentlichen Empfehlungen für die Erstellung eines Kompetenzentwicklungsplans im Rahmen der Beratung der KMU durch die Beratungsunternehmen für das Förderprogramm FFZ.

Durch eine systematische und nachhaltige Kompetenzentwicklungsstrategie können Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern und Mitarbeiter gezielt fördern. Die nachfolgenden Inhalte dienen als Orientierung für die Kompetenzentwicklungsstrategie des jeweils beratenen Unternehmens. Die Darstellungsform ist dabei frei wählbar, es gibt keine vorgegebenen Standards.

1. Analyse des Ist-Zustands

- Ermittlung der aktuellen Kompetenzen der Mitarbeiter durch Umfragen, Assessments oder Feedbackgespräche.
- Identifikation der strategischen Unternehmensziele und erforderlichen Kompetenzen zur Zielerreichung.
- Analyse von Lücken zwischen vorhandenen und benötigten Kompetenzen (Gap-Analyse).

2. Zieldefinition

- Festlegung der übergeordneten Entwicklungsziele (z. B. digitale Transformation, Innovationsförderung, Führungskräfteentwicklung).
- Ableitung konkreter Kompetenzziele für einzelne Teams und Mitarbeiter.
- Definition von Erfolgskriterien und Messgrößen für die Entwicklung.

3. Maßnahmenplanung

- Entwicklung gezielter Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Schulungen, E-Learning, Coaching, Mentoring).
- Integration von On-the-Job-Training und Lernprojekten in den Arbeitsalltag.
- Schaffung einer Lernkultur durch regelmäßige Wissensaustausche und interdisziplinäre Zusammenarbeit.

4. Umsetzung der Maßnahmen

- Bereitstellung der benötigten Ressourcen (Zeit, Budget, Materialien).
- Durchführung von Schulungen, Workshops oder Entwicklungsprogrammen.
- Einbindung der Führungskräfte als Lernbegleiter und Vorbilder.

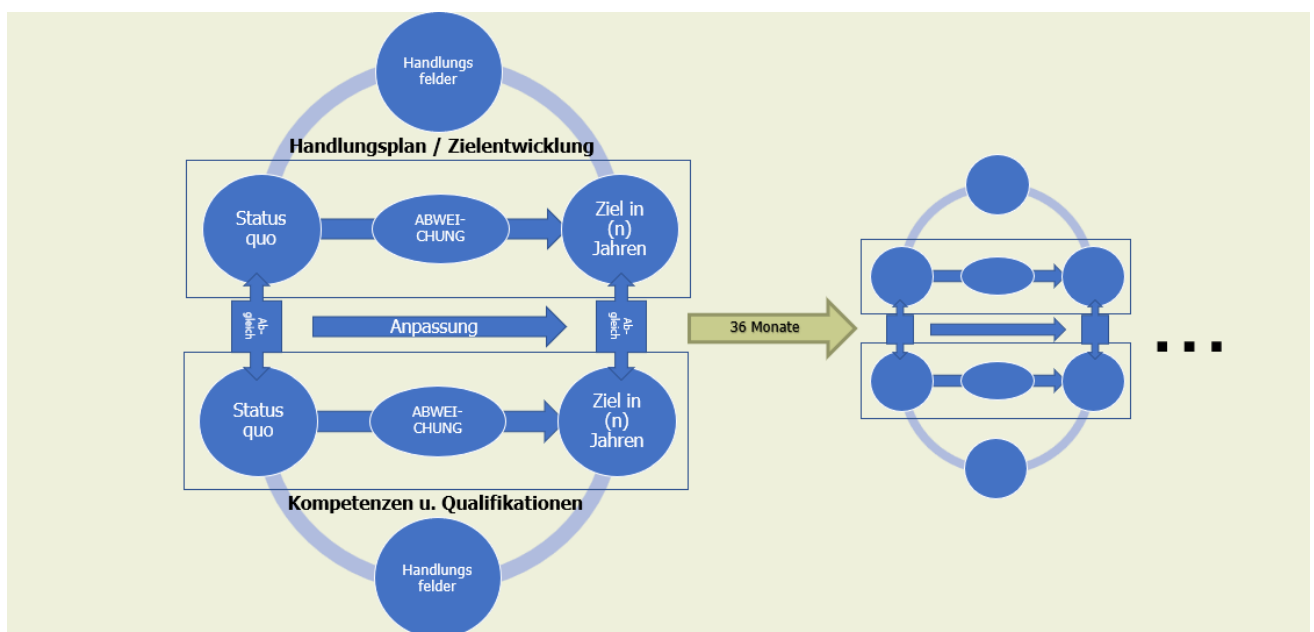
5. Erfolgskontrolle und Anpassung

- Regelmäßige Evaluierung der Maßnahmen durch Feedback und Leistungsbeurteilungen.
- Analyse der Wirksamkeit anhand der definierten Erfolgskriterien.
- Anpassung der Strategie basierend auf neuen Anforderungen oder geänderten Rahmenbedingungen.

6. Nachhaltige Verankerung

- Etablierung eines kontinuierlichen Kompetenzmanagements.
- Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre Entwicklung.
- Aufbau eines internen Wissensmanagements zur langfristigen Sicherung der Kompetenzentwicklung.

Schematische Darstellung eines Kompetenzentwicklungsplans in der Unternehmensberatung



Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!