

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung



Reflexionsworkshop 13.10.2011 Bedarfsermittlung in den Betrieben

Berlin | 13.10.2011 | Regiestelle Weiterbildung



Übersicht

- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs in Unternehmen
- Aktuelle Situation: betriebliche Bedarfsermittlung
- Kompetenz
- Kompetenzen entwickeln – Kompetenzmatrix
- Methoden
- Verhaltensänderung

Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs in Unternehmen

Weiterbildende Unternehmen, die systematische Analysen zur Ermittlung des zukünftigen Bedarfs des Unternehmens an Qualifikationen durchführten

Unternehmen mit	manchmal	oft	regelmäßig	nie
10 bis 19 Beschäftigten	15,1	2,7	7,9	74,2
20 bis 49 Beschäftigten	13,2	3,2	12,8	70,7
50 bis 249 Beschäftigten	21,6	7,2	11,4	59,9
250 bis 499 Beschäftigten	20,4	2,1	31,6	45,9
500 bis 999 Beschäftigten	30,9	10,3	26,2	32,6
1.000 und mehr Beschäftigten	19,4	19,6	45,2	15,9
Insgesamt	16,4	4,3	12,1	67,2

Quelle: CVTS III, Statistisches Bundesamt 2008

Aktuelle Situation: betriebliche Bedarfsermittlung

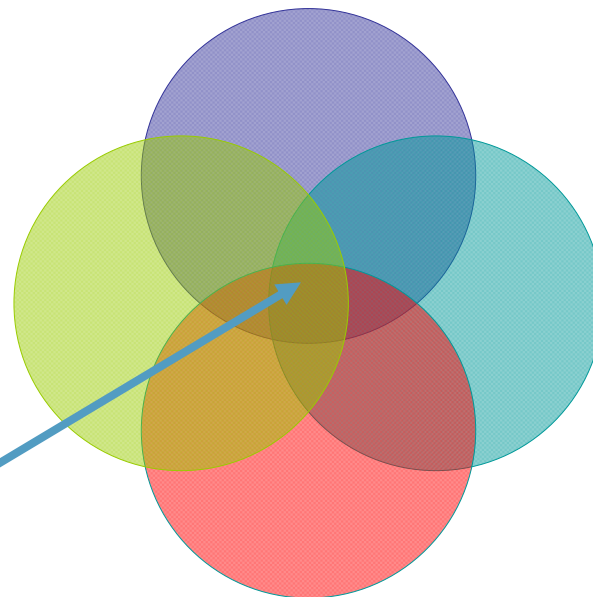
- Die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs ist Voraussetzung für passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen
- Bedarfsermittlung ist in Unternehmen nicht die Regel
- Bedarf ist die Differenz zwischen Anforderungen / Stellenbeschreibung und Potenzial / Kompetenz der Mitarbeiter/-innen
- Kompetenzerfassung = Ist-Analyse der Anforderungen und der Fähigkeiten
- Potenzialanalyse der Bewerber/-innen
(Leistungsfähigkeit, persönliche Rahmenbedingungen, zusätzliche Fähigkeiten, Interessen)

Kompetenz

Fachkompetenz

Selbstkompetenz

Methodenkompetenz



Umfassende Handlungskompetenz

Sozialkompetenz

Kompetenzen entwickeln

weiter **bilden**

Initiative für berufsbegleitende Bildung

Kompetenzmatrix:															
				Name:							1				
				Personalnummer:											
■ >Aktuell ■ >Planung						Qualifizierung>IST >SOLL									
Kompetenzen für TBS				Betrieblich notwendig	Personell abgesichert	Qualifizierung geplant / z. Z.	Keine Kenntnisse	Kenner	Köner	Experte	geplant zur Zeit/	Beendet am			
1.	Betriebsleitung														
	Ziel- und Ergebnisorientierung			■	2			x							
	Markt- und Kundenorientierung			■	1			x							
	Vision und Strategie			■	2			x							
	Analysefähigkeit und Konzeptentwicklung			■	1			x							
	Selbstvertrauen und Selbstsicherheit			■	0			x							
2.	Sekretariat			■											
	Internen u. externen Schriftverkehr abwickeln			■	3			x							
	Fehlerfreie Erledigung der anfallenden Schreibarbeiten			■	2				x						
3.	Leitung Service			■											
	Kurz- u. mittelfristige Instandhaltungsprogramme erstellen			■	2			x							
4.	Meister/Technischer Sachbearbeiter			■			x								
	Regelmäßige Unterweisung u. Belehrung der Belegschaftsmitglieder durchführen			■	4			x							

personelle Ressourcen
Kompetenzen



Qualifizierungsbedarfsanalysen
Personalsteuerung
Bildungsplanung

Methoden

Analyse

Auswertung der Aktenlage

- Personalakten
- Qualifikations-/Weiterbildungsnachweise
- betriebliche Planung (neue Technologie, Produktlinien etc.)

Ist-Erfassung

- Schriftliche/online Befragungen
- Standardisierte Leitfäden
- Einzelinterviews

Umsetzung – handelnde Personen

- Betroffene
- Vorgesetzte
- Personalverantwortliche

Methoden

Auswertung

- Datenerhebung und Analyse
- Auswertungsgespräche – Abgleich Fremd- und Selbstwahrnehmung
- Feedback
- Dokumentation

Umsetzung/Ergebnissicherung

- Zielvereinbarungsgespräche
- Qualifizierungsplanungsgespräche
- Weiterbildungsplanung (Zeit- und Personalplanung)
- Zielerreichungsindikatoren
- KPV

Qualifizieren Verhalten ändern neue Kompetenzen entwickeln

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

