



Fachtagung

Weiterbildung als Instrument erfolgreicher Personalentwicklung

Bundesministeriums für Bildung und Forschung,
Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB),
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

10. Juni 2008 – dbb forum berlin

Workshop 1

Betriebliche Interessen an Qualifizierungsberatung

Prof. Dr. Richard Merk

Geschäftsführer der FHM, Bielefeld

Vorstandsmitglied der Stiftung Bildung und Handwerk, Paderborn



Aus der Sicht der Weiterbildung (1)

1. Weiterbildung, insbesondere betriebliche Weiterbildung, nimmt in Deutschland eine besondere Position ein. Wir gehen mit „Bildung“ kulturspezifisch um!
2. Das Besondere drückt sich in dem „weichen“ Charakter aus...
3. Erwachsenenbildung und Weiterbildung werden vorwiegend als öffentliche Aufgabe wahrgenommen, weniger als wirtschaftliche Notwendigkeit...
4. Es gibt unterschiedliche Phasen in der Entwicklung der Weiterbildung und Personalentwicklung...
5. Es gibt unterschiedliche strategische Ansätze in der Definition...
 1. Aus der Sicht der Betriebswirtschaft wird Personalentwicklung als ein personalwirtschaftliches Instrument betrachtet...
 2. Aus der Sicht der Erziehungswissenschaften wird Personalentwicklung als ein methodisch-didaktisches Instrument betrachtet...
 3. Die Begriffe: Personalentwicklung, Weiterbildung, Qualifizierungsberatung, Weiterbildungsberatung, Kompetenzentwicklung meinen Unterschiedliches. Damit werden unterschiedliche Strategien verfolgt...
 4. Insofern ist zu fragen, was ist oder soll Qualifizierungsberatung leisten?



Aus der Sicht der Weiterbildung (2)

4. Welche Leistungen braucht ein Betrieb bzw. ein Mitarbeiter aus der Sicht der Qualifizierungsberatung?
5. Braucht ein Unternehmen „Erwachsenenbildung“, „Weiterbildung“...?
 1. Ein Betrieb braucht Weiterbildung nicht abstrakt, sondern konkret in Bezug auf bestimmte Arbeitsplätze...
 2. Ein Betrieb braucht funktionale und spezifische Leistungen für Fach- und Führungspositionen...
 3. Ein Betrieb braucht „Einarbeitung“, „Arbeitsplatz-Training“ für einfache Tätigkeiten...
6. Welches Wissen und Können hat bzw. kann die „Qualifizierungsberatung“ bereitstellen?
7. Ist Qualifizierungsberatung angebotsorientiert - ein Angebot der Bildung, Berater...? Welche Motive leitet die Beratung und welche leiten die Berater?
8. Ist Qualifizierungsberatung nachfrageorientiert - eine Nachfrage aus dem Unternehmen, weil dieses einen Beratungsbedarf hat?

Aus der Sicht eines Unternehmens (1)

1. Unternehmen brauchen Fach- und Führungskräfte ...
 1. Mit den richtigen fachlichen Qualifikationen und personalen Kompetenzen...
 2. zur richtigen Zeit..., am richtigen Ort..., zu den richtigen Konditionen...
2. Die Personalbeschaffung und Personalentwicklung ist „eine“ Funktion der Leistungserstellung im Produktions- bzw. Dienstleistungsprozess...
3. Wer trifft Personal- und Organisationsentscheidungen?
 1. In KMU trifft der Unternehmer Personalentscheidungen persönlich...
 2. In großen Unternehmen ist die Funktion der Personalbeschaffung institutionalisiert...



Aus der Sicht eines Unternehmens (2)

4. Wann wird Beratung und Training gebraucht?
 - Neueinstellung, Ersatzbeschaffung...
 - Personal- bzw. Weiterentwicklung der Mitarbeiter...
5. Wann braucht ein Unternehmen Qualifizierungsberatung?
 - Wenn Personalfragen nicht mehr allein beantwortet werden können...
 - Wenn Beratungsangebote eine wirkliche Lösungen anbieten...
 - Wenn die Berater kompetent sind...
 - Wenn das Preis-Leistungs-Verhältnis der „Beratungsleistung“ passt...

Erfahrungen aus der bezahlten Kompetenzberatung mit KMU (1)

- Die FHM ist eine private, staatlich anerkannte Wirtschaftshochschule.
- Wir entwickeln ein FHM-Kompetenzzentrum, das auf dem Ansatz der Kompetenzbilanzierung (CeKom) gründet...
- Wir beraten mittelständische Unternehmen professionell...
- Wir bieten spezifische Dienstleistungen an...
- Grundlage ist ein berufliches Kompetenzprofil:

KODE®
KOmpetenz-
Diagnostik und
-Entwicklung





Erfahrungen aus der kommerziellen Kompetenzberatung mit KMU (2)

- Kompetenzberatung wird als Funktion der Organisations- und Personalentwicklung eines Unternehmens definiert.
- Instrumente: Ergebnisse sind messbar, bewertbar, leistungssteigernd, akzeptiert, transparent, kostengünstig...
- Berater sind ausgebildete Trainer, z. B. mit Kode-Lizenz.
- Organisationsansatz: Erarbeitung von Arbeitsplatzprofilen, Funktionsprofilen, Stellenprofilen...= betriebliche Anforderungsprofile...
- Personalansatz: Erfassung von Kompetenzprofilen von Auszubildenden, Mitarbeitern, Fach- und Führungskräften mit Hilfe psychometrischer Diagnose- und Testverfahren...
- Umsetzung: Information, Beratung, Matching, Training, Coaching, Tagungen, Workshops, Entwicklung...
- Ziel: Partner der Betriebe, mit einem professionellen und bezahlbaren Leistungsangebot!



Versuch eines Fazit

- Große und kleine Betriebe brauchen „Beratung“...
- Unternehmer nehmen Beratungs- und Bildungsdienstleistungen in Anspruch,
 - wenn sie ein „mehr“ an Erfolg versprechen...
 - wenn sie „bezahlbar“ sind...



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!