



Industrie- und Handelskammer für
München und Oberbayern

IHK Qualifizierungsberatung



Aus- und Weiterbildung



Überblick

- Impulsgeber für Veränderungen in den Unternehmen
- Berufsbildungsrelevante Veränderungstrends
- Anforderungsprofil des Arbeitnehmers ändert sich
- Profil der Ausbildung ändert sich
- Wie kann die IHK durch Beratung die Unternehmen bei der Entwicklung der Personalkompetenz unterstützen?
- Beratungsansatz
- Anforderungen an Berater
- Beratungsleitfaden



Impulsgeber für Veränderungen in den Unternehmen

Information und Wissen als kritische Ressourcen

- Zunahme wissensintensiver Dienstleistungstätigkeiten
- Abnahme „physischer“ Arbeitsaufgaben
- Verstärkte Kundenorientierung



Beispiel: Wissensintensivierung

- **Einfache Tätigkeiten (Hilfstätigkeiten in der Produktion, Reinigung, Bewirtung etc.) werden immer weniger nachgefragt (1995: 20%, 2010:16%)**
- **Die Zahl der Arbeitskräfte, die Tätigkeiten im mittleren Qualifikationsniveau ausüben (Fach Tätigkeiten in der Produktion, Sachbearbeiter, Fachverkäufer, etc.), nimmt leicht ab (1995: 46%, 2010:44%)**
- **Anspruchsvolle Tätigkeiten (Führungsaufgaben, Organisation und Management, qualifizierte F&E, Betreuung, Beratung, Lehren, etc.) nehmen massiv zu (1995: 35%, 2010: 40%)**



Impulsgeber für Veränderungen in den Unternehmen

Technologische Innovationen

- neue Produkte
- neue Produktionsverfahren
- neue Produktionstechniken

- **Veränderungen in den Berufsanforderungen**



Impulsgeber für Veränderungen in den Unternehmen

Neue Arbeitssysteme, veränderte Arbeitsorganisation

- Organisation entlang Geschäftsprozessen
- IT als Enabler für verteiltes Arbeiten
- virtuelle Kooperationen

- lernende Organisation

Impulsgeber für Veränderungen in den Unternehmen

Internationalisierung des Wettbewerbs

- (Fast) jede Tätigkeit kann bei entsprechender Kompetenz überall geleistet werden
- Internationalisierung des Qualifikationswettbewerbs
- Lissabon Strategie mit dem Ziel → Europa als weltweit führende wissensbasierte Wirtschaftsregion
- Systemvergleiche beruflicher Bildung führen zu Veränderungen in der Aus- und Weiterbildung



Impulsgeber für Veränderungen in den Unternehmen

Demographischer Wandel

- Altersgerechte Arbeitsgestaltung
- veränderte Altersstrukturen in Betrieben
- lebenslanges Lernen



Wie kann die IHK durch Beratung die Unternehmen bei der Personalentwicklung unterstützen?

- Systematische und strategische Beratung statt Kontrolle
- Unternehmensbegleitung und Bildungskoaching statt Ausbildungsplatzbesetzer
- Personalentwicklungsunterstützung statt Berufsberatung



Welche Instrumente benötigen Berater für diese Aufgabe?

- Beratungskompetenz
- Bildungs- und Zukunftskompetenz (bsp. Was sind die Merkmale der chancenreichsten Tätigkeiten in der Zukunft?)
- Strategiekompetenz
- Unternehmens Know How



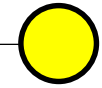
Qualifikationsmerkmale der chancenreichsten Tätigkeiten und Eigenschaften

- Höchste Qualität/ Kompetenz → werteschaaffend → wissens- und forschungintensiv → effizienzsteigernd → energieeffizient → integer → 24 Stunden Service → präzise → rohstoffsparend → welthandelsorientiert → gewichts- und transportelastisch → benutzerfreundlich → serviceintensiv → praktisch, pragmatisch → markt-, marketing- und verkaufsorientiert → komfortabel → zuverlässig, berechenbar → physische Nähe nötig → kombinationsfähig → erlebnisorientiert → designorientiert → anständig, gastfreundlich, diskret → prestige- und emotionsorientiert → pflegeleicht → sicherheits- und gesundheitsorientiert → vertrauenerweckend → umweltschonend → solid, konsistent → handwerklich geschickt → entsorgungseinfach → problemlösungsorientiert → schnell, speditiv, pünktlich → kundenloyalitätsorientiert → mehrsprachenbedürftig → lebensphasenadäquat.



Was ist zu tun?

- gemeinsames Beratungskonzept
- Überdenken der Trennung gew.-techn. und kaufmännischen Beratung (Federführung, Teamarbeit etc.)
- Weiterbildungsberatungskompetenz aufbauen



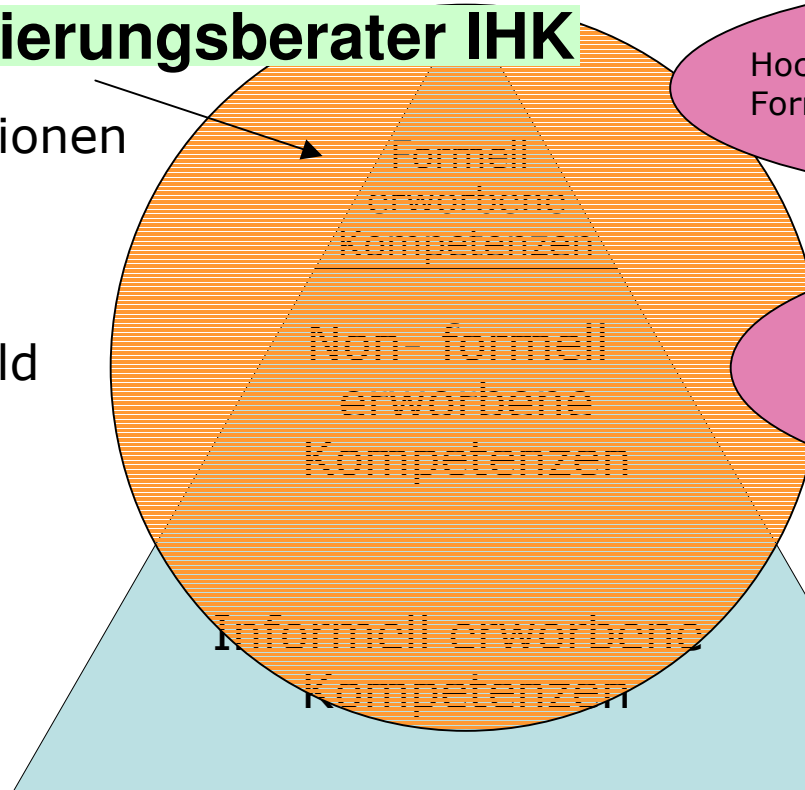
Kompetenzanforderungen an Arbeitnehmer

Qualifizierungsberater IHK

Qualifikationen

Arbeitsfeld
bezogen

Soziales
Umfeld



Hochwertiger Ausbildungsabschluss,
Formale Weiterbildungsabschlüsse etc.

Technische Kenntnisse, Medienkompetenz,
handwerkliche Fähigkeiten, rhetorische
Kompetenz

Teamfähigkeit, Bereitschaft
und Kompetenz zum Lebens-
begleitenden Lernen,
Selbstorganisationskompetenz
Gesundheitskompetenz,
positives interkulturelles
Verständnis,
Selbstmarketingkomp.



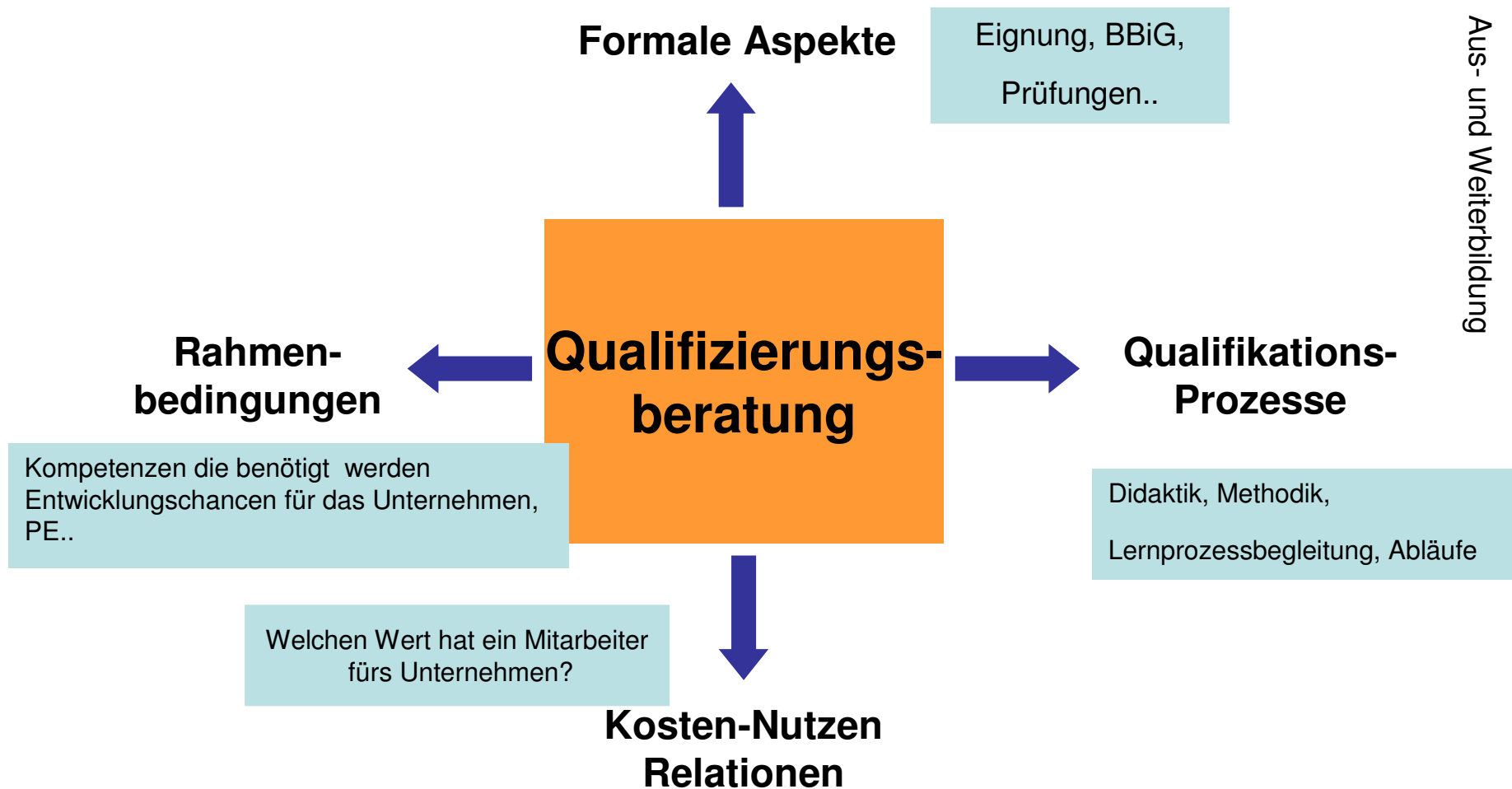
Wie kann die IHK durch Beratung die Unternehmen bei der Entwicklung der Personalkompetenz unterstützen?

- Metaebene: Gesellschaftliche Veränderungen, Branchen/ Unternehmens Background Know How aufbauen und Lösungsansätze bereitstellen
- Formale Aspekte positiv anbieten: BBiG, Neuordnungen, Prüfungsanforderungen etc.
- Optimierte Beratungsvoraussetzungen sicherstellen
- Beratungssetting vereinheitlichen, Follow ups systematisieren

Beratungsansatz



Aus- und Weiterbildung





Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern

Soll-Anforderungsprofil für Qualifizierungsberater

Kompetenzstufe

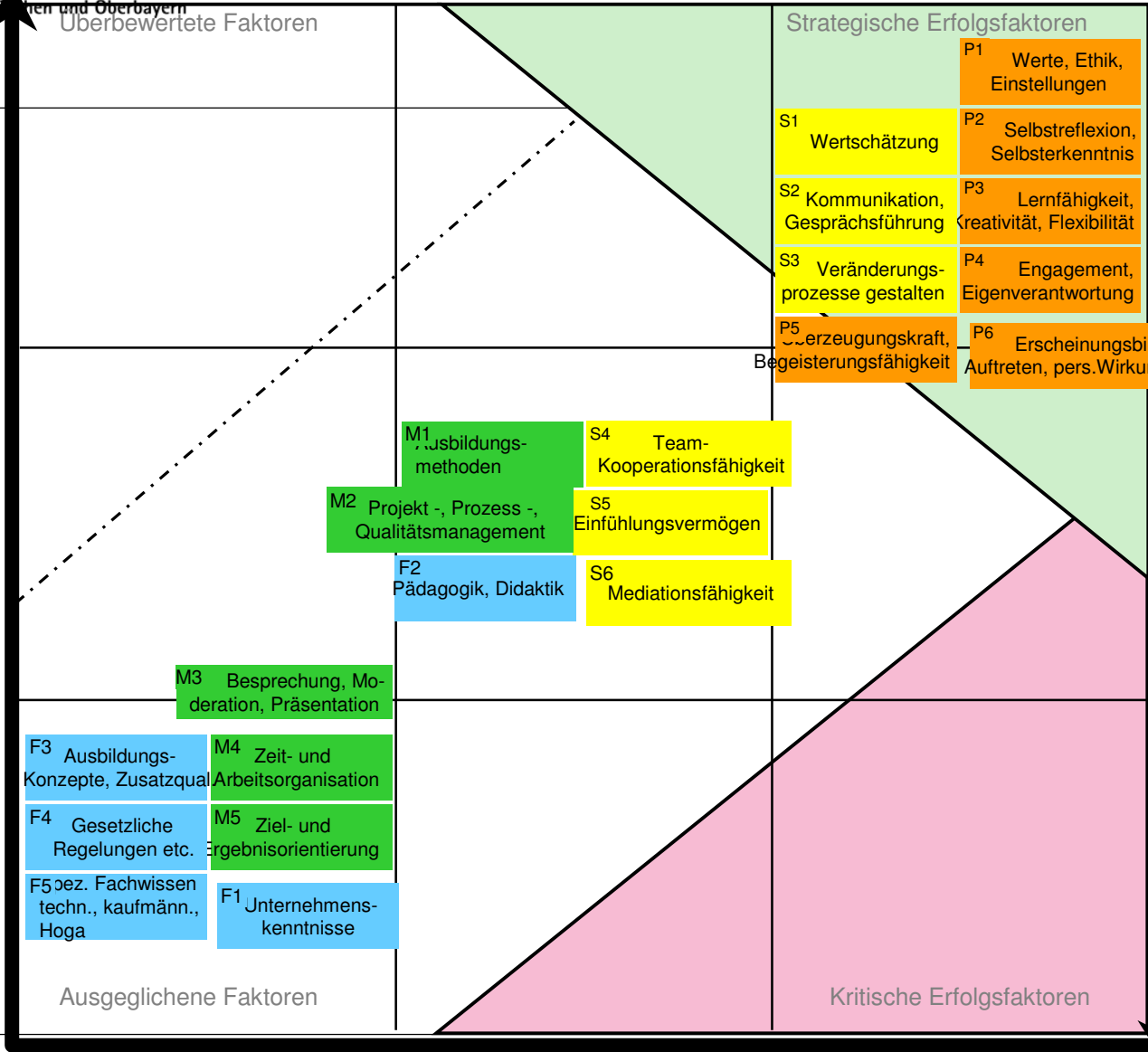
3

Legende:

- Fachkompetenz
- Methodenkompetenz
- Soziale Kompetenz
- Persönliche Kompetenz

2

1



Wichtige Kompetenzfelder



Aus- und Weiterbildung

Dr. Stefan Loibl

1

2

3

Wichtigkeitsgrad 16



Industrie- und Handelskammer für
München und Oberbayern



Aus- und Weiterbildung

Leitfaden zur Qualifizierungsberatung im Unternehmen



- Unternehmen: _____
- Gesprächspartner: _____
- Ihr Berater: _____
- Datum: _____

Ihre Erwartungen...



... an das heutige Gespräch

... an Ihren Berater

... an die Qualifizierung

Meine Erwartungen an Sie

**... an die
Zukunft/die
Perspektiven, die
sich eröffnen**





Die Formalia: Sie sind ein neuer Ausbildungsbetrieb!



Betriebliche Informationen

-Eignung des
Ausbildungsbetriebes

- Eignung des Ausbilders:
Berufsabschluss,
Weiterbildungen,
Erfahrungen, AEVO etc.

**Offene
Fragen?**

Die Formalia: Sie sind ein neuer Ausbildungsbetrieb!



- Vorteile der betrieblichen Ausbildung
- Gesetzliche Grundlagen (BBiG, Verordnung, Gliederung, Vertrag)
- Vertragl. Ausgestaltung (Vergütung, ggf. Tarifverträge, Urlaub, Probezeit, JArbSchG)
- Beschulung (Schulort, Unterrichtsform, Möglichkeiten und Kosten bei ext. Unterbringung)
- Zusatzqualifikationen (Fremdsprachen, Euregio, Exchange, Weiteres)
- EQ-Programm, ABH-Unterstützung
- Fördermöglichkeiten
- Möglichkeiten des Ausbildungsmarketings

Offene Fragen?



Aus- und Weiterbildung



Stellung und Strategie Ihres Unternehmens



Aus- und Weiterbildung

Marktentwicklung

Heutige Situation → Unternehmerisches Ziel

- Wie beurteilen Sie Ihren Markt (z. B. Marktkonzentration/-eintrittsbarrieren)?
- Wie beurteilen Sie Ihre Branche?
- Wie sehen Sie Ihre individuelle Marktposition (Marktanteil, Marktnische, Bekanntheitsgrad/Image)?
- Wo haben Sie Wettbewerbsvorteile, wo sehen Sie Nachteile im Wettbewerb?
- Welche besonderen Risiken unterliegen Ihre Absatzmärkte (politischrechtlich/Umwelt/Standort/ Haftung/gesellschaftliche Trends)
- Wie beurteilen Sie die Konkurrenzstruktur in Ihrem Markt (Anzahl/Größe/regionale Verteilung/ Marktmacht)?

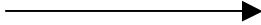
Handlungsbedarf

kurzfristig	mittelfristig	langfristig
-------------	---------------	-------------

Stellung und Strategie Ihres Unternehmens

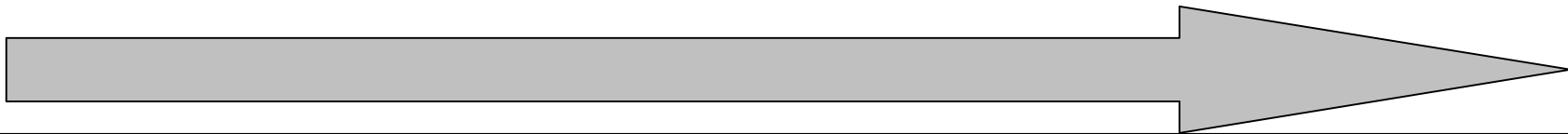


Aus- und Weiterbildung

Personalentwicklung	Heutige Situation Unternehmerisches Ziel		
<p>Wie sehen Sie die fachliche und persönliche Qualifikation des Personals?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie planen Sie Ihre Nachfolge? - Wie beurteilen Sie die Struktur (Mitarbeiterzahl/Qualifikation/Alter) Ihres Personals? - Wie beurteilen Sie die Personalzufriedenheit? - Wie gelingt es Ihnen, qualifizierte Mitarbeiter dauerhaft an Ihr Unternehmen zu binden? - Wie schnell können Sie bei Bedarf qualifiziertes Personal aufbauen? - Sehen Sie Qualifizierungsbedarf bei un- und angelernten Mitarbeitern? <p>Welche Qualifizierungspotenziale sehen Sie bei älteren Mitarbeitern? Wie sichern Sie sich frühzeitig deren Know-how – vor dem Ausscheiden, mit dauerhafter Verankerung im Unternehmen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sehen Sie Qualifizierungsbedarf bei Fach- und Führungskräften? 			
Handlungsbedarf	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Dr. Stefan Loibl			



- Ausbildung / Zusatzqualifikationen
- Weiterbildung
- Sonstiges





Die nächsten Schritte



Aus- und Weiterbildung

Priorisierung der erforderlichen Maßnahmen	Aufgabe	Verantwortlich	Termin
1. _____	_____	_____	_____
2. _____	_____	_____	_____
3. _____	_____	_____	_____
4. _____	_____	_____	_____
5. _____	_____	_____	_____

Folgetermine

_____	_____	_____
Thema	Thema	Thema
_____	_____	_____
Termin	Termin	Termin

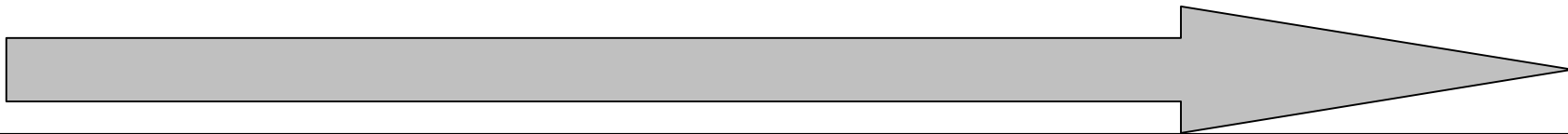


Industrie- und Handelskammer für
München und Oberbayern

Notizen



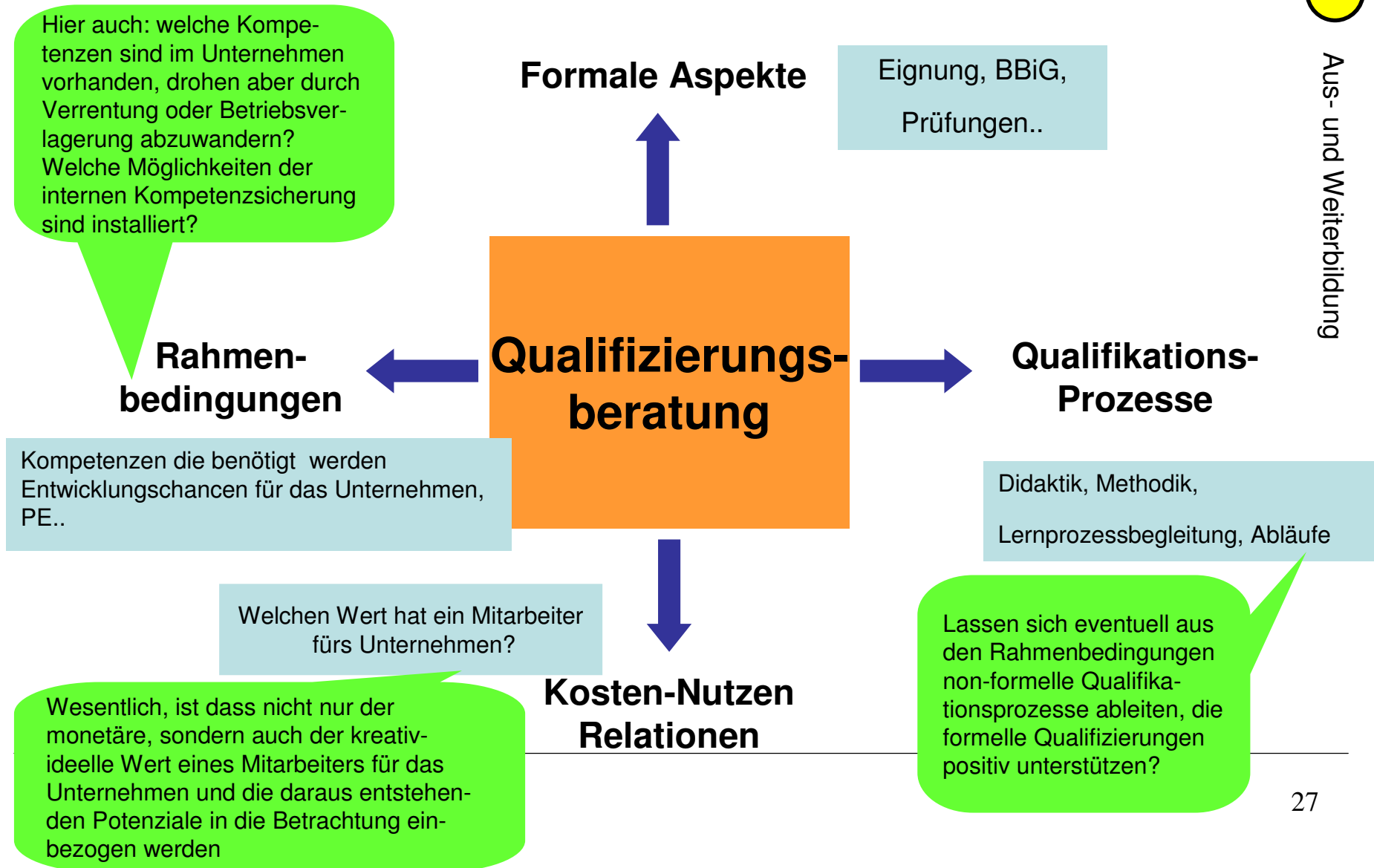
Aus- und Weiterbildung



Unser Beratungskonzept für Sie



Aus- und Weiterbildung



Qualifizierungsberater IHK

