

Aktuelle Informationen aus dem f-bb/KWB-Projekt



Beratungsinstrumente zur betrieblichen Weiterbildung in ausgewählten Branchen und Klein- und Mittelbetrieben

Perspektiven der Qualifizierungsberatung

Prof. Dr. Eckart Severing

Die kontinuierliche Weiterentwicklung von Humanressourcen ist für die Wettbewerbsstärke und Innovationskraft der deutschen Wirtschaft von zentraler Bedeutung. Diese Erkenntnis ist zwar nicht neu, stößt in der Weiterbildungspraxis der meisten einzelnen Unternehmen bislang allerdings auf wenig Resonanz: Statt eines Ausbaus von Weiterbildung in den Unternehmen ist in den letzten Jahren eine Stagnation der Weiterbildungsaktivitäten auf niedrigem Niveau zu verzeichnen. Insb. in kleinen und mittleren Unternehmen ist das Weiterbildungsangebot noch sehr gering. Zwischen den Herausforderungen betrieblicher Qualifizierung und dem tatsächlichen Engagement für Weiterbildung besteht eine beträchtliche Kluft.

Um dem Handlungsbedarf in der betrieblichen Weiterbildung gerecht zu werden, sind gerade Klein- und Mittelbetriebe auf externe Unterstützung angewiesen. KMU verfügen in der Regel nicht über interne Strukturen, Expertise und Kapazitäten zur systematischen Planung, Durchführung und Evaluation der Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insbesondere haben sie Schwierigkeiten bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs. Weitere Merkmale sind eine von Kursen dominierte Lernkultur und ein geringer Formalisierungsgrad der Personalarbeit.

Qualifizierungsberatung könnte Klein- und Mittelbetrieben die notwendige Hilfestellung zu Weiterbildungsfragen bieten. Ihre Dienstleistung besteht darin, Unternehmen bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs, bei der Ausarbeitung und Durchführung von Qualifizierungskonzepten und bei der Transfersicherung und Evaluation der Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen. Sie hat die Aufgabe, Unternehmen den Zusammenhang zwischen betrieblichen Funktionsproblemen und Qualifikationsdefiziten näherzubringen, die Anbieter-, Themen- und Methodenvielfalt in der Weiterbildung transparent und handhabbar zu machen sowie Weiterbildung mit den Unternehmenszielen zu verknüpfen. In diesem Sinne übernimmt Qualifizierungsberatung eine Schlüsselrolle für die Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und -intensität und für die Implementierung eines zeitgemäßen und passgenauen Weiterbildungsmanagements in KMU.

Darüber hinaus trägt Qualifizierungsberatung dazu bei, die Nachfrageorientierung am Weiterbildungsmarkt zu stärken, indem sie die Erfahrungen aus der betrieblichen Beratungspraxis direkt an die Bildungsdienstleister weitergibt. Qualifizierungsberatung nimmt damit eine Mittlerposition zwischen Unternehmen und Bildungsdienstleistern ein. Ihre Rolle geht dabei allerdings weit über die eines Maklers hinaus. Im Mittelpunkt steht nicht die Vermittlung fertiger, im Voraus klar definierter Bildungsdienstleistungen, vielmehr geht es um die Entwicklung bedarfsgerechter Bildungsangebote in gemeinschaftlicher Zusammenarbeit von betrieblichen Akteuren, Beratern und Bildungsdienstleistern.

Neuerscheinung

IMODE-Sammelband: Loebe, Herbert / Severing, Eckart (Hrsg.): **Stand und Perspektiven der Qualifizierungsberatung**. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2008

mit Vorwort von Staatssekretär Andreas Storm

Weitere Themen:

- Betriebliche Interessen an Qualifizierungsberatung – Gestaltungsanforderungen an eine nachfrageorientierte Dienstleistung
- Grauzone Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung
- Praxisberichte zur Bildungsberatung in KMU
- Herausforderungen von betriebsnahen Beratungsleistungen zur Qualifizierung
- Rolle der Qualifizierungsberatung im Rahmen einer modernen Weiterbildungsstrategie
- Von der aufstiegsfördernden Bildungsberatung zur subjektorientierten Lernberatung
- Organisations- und Qualifizierungsberatung

Weitere Informationen und Bestellung unter:

www.wbv.de/no_cache/suche/shop/detail/subtitle/_/0/5/6001925//search/Qualifizierungsberatung.html

Damit Qualifizierungsberatung ihr breites Funktionspektrum erfüllen und zu einer Intensivierung und Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung in KMU beitragen kann, ist ein hohes Maß an Qualität und Professionalität erforderlich, das sie allerdings bisher noch nicht immer erfüllt. Qualifizierungsberatung ist bislang kaum über den Status einer peripheren Dienstleistung hinausgekommen. Ihre Angebotsstrukturen sind fragmentiert. Nur selten bildet sie ein explizites Aufgaben- und Handlungsfeld; häufig findet sie nur als Teilleistung anderer Beratungsdisziplinen

statt. Es fehlt ihr an einem eigenständigen Methodenrepertoire und das Beratungsangebot schließt wichtige Fragen der Weiterbildungsgestaltung wie die nach der Wirtschaftlichkeit oder Qualitätssicherung von Weiterbildung aus. Dem entspricht, dass die Nachfrage seitens der Betriebe gering ist. Vorbehalte in Bezug auf mangelnde Bedarfsgerechtigkeit, fehlende Branchenkenntnisse, mangelnde Neutralität der Berater, den Einsatz vorgefertigter Instrumente und eine starke Verkaufsorientierung von Bildungsangeboten sind verbreitet. Generell fehlt es aufgrund der mangelnden Profilbildung von Qualifizierungsberatung an Transparenz beim Leistungsprofil.

Weil eine Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland vor allem auf mehr Engagement der KMU beruhen muss und diese auf Beratung angewiesen sind, ist die Verbesserung der Qualität von Qualifizierungsberatung eine vordringliche Aufgabe. Sie muss an den beschriebenen Problemen ansetzen und sowohl Methoden und Formen als auch Themen und Inhalte dieser Dienstleistung berücksichtigen.

Im Hinblick auf die Methoden und Formen gilt es, die Güte der Beratungsprozesse zu verbessern, indem sowohl die Neutralität als auch die Prozessnähe der Beratung gesichert werden und gemeinsames Lernen im Beratungsprozess anstelle des Verkaufs von Bildungsangeboten in den Mittelpunkt gestellt wird. Verbesserungen bei Angebotsstrukturen von Qualifizierungsberatung und die Entwicklung innovativer Beratungsformen müssen auch Beratungsmöglichkeiten via Internet berücksichtigen. Denkbar ist, dass im Internet Erstberatungen, beispielsweise Altersstrukturanalysen oder auch Bildungscontrolling-Instrumente im Rahmen gezielter Kurzberatungen, angeboten werden.

Bezüglich der Themen und Inhalte ist Wissen zur Etablierung neuer Lernkulturen erforderlich, um Beratungsangebote gezielter zu arbeitsplatznahe Lernen und nicht nur schwerpunktmäßig zu Kursen anbieten zu können. Basiskompetenzen zur Sicherung der Wirtschaftlichkeit und Qualität von Weiterbildung, Kompetenzbilanzierung und Wissensbilanzen müssen ebenso fest im Handlungsrepertoire von Qualifizierungsberatern verankert sein. Weitere aktuelle unternehmensrelevante Themen sind darüber hinaus etwa Material- und Energieeffizienz, demografischer Wandel, Gesundheitsmanagement oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Auf dem Weg zu mehr Professionalität in der Qualifizierungsberatung sind Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und die Selbstreflexion des beraterischen Handelns wesentliche Schritte. Auch der professionelle Umgang mit verschiedenen Methoden und Instrumenten sollte geschult werden. Bei einer Anbindung der Weiterbildung von Qualifizierungsberatern an Hochschulen muss beachtet werden, dass Qualifizierungsberatung kein Beruf ist, der an einer Universität einfach nur gelehrt und gelernt werden kann. Die Offenheit des Zugangs sollte auch für

Nichtakademiker sichergestellt werden. Professionalisierung von Qualifizierungsberatung sollte in diesem Sinne auf Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung zur gezielten und passgenauen Kompetenzerweiterung, nicht aber auf die Errichtung von formalen Schranken und ein bloßes Upgrading des Berufsprofils hinauslaufen.

Ein weiterer Eckpfeiler der Weiterentwicklung von Qualifizierungsberatung ist die Erkennbarkeit der Dienstleistung. Eine grundlegende Bedeutung für das Leistungsprofil von Qualifizierungsberatung kommt der Ermittlung von Qualifizierungsbedarf zu. Ob die Beratungsleistung sich darauf beschränkt, Weiterbildungsangebote lediglich zu vermitteln oder ihr Handlungsradius bis hin zur Unterstützung der Betriebe bei einer ergebnisoffenen Analyse von Qualifizierungsbedarf reicht, ist von zentraler Bedeutung für die Wirkungsmöglichkeiten von Qualifizierungsberatung. Das eigentliche Leistungspotenzial der Dienstleistung, die ein Berater bieten müsste, steckt in einer gründlichen Bildungsbedarfsanalyse. Diese sollte nicht nur problem- oder defizitorientiert sein, sondern auch vorhandene Kompetenzen und Potenziale von Mitarbeitern aufdecken, die durch geeignete Bildungsangebote mobilisiert und entwickelt werden können. Die Bildungsbedarfsanalyse muss nach Möglichkeit auch künftige Entwicklungen, welche das Unternehmen wie auch die einzelnen Mitarbeiter betreffen, einbeziehen.

Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Weiterbildungsberatung können wesentlich zur Fundierung von Gestaltungs- und Förderinitiativen beitragen, Handlungsoptionen aufzeigen und gegebenenfalls sogar Impulse für innovative Gestaltungsformen geben. In diesem Sinne sind Handlungsfelder, Forschung und Entwicklungstätigkeiten miteinander verschränkt. Nachhaltige Gestaltungsinitiativen brauchen ein vertieftes Wissen über die Effizienz und Effektivität der bestehenden Support-Strukturen. Zum einen geht es dabei um die Prozesse der Qualifizierungsberatung in den Betrieben und zum anderen um die Leistungsfähigkeit der verschiedenen institutionellen Settings und Kooperationsformen.

Eine Wirkungsanalyse, die die Praxis von Qualifizierungsberatung in ihren vielgestaltigen institutionellen Kontexten untersucht, kann etwa unter diesen Gesichtspunkten Defizite und Probleme ebenso wie bereits vorhandene Good-Practices präzise herausarbeiten und daran anschließend Erfolgsfaktoren von Qualifizierungsberatung benennen. Die Stoßrichtung eines solchen Forschungskonzepts richtet sich im Kern auf die Fragen, wie die Akzeptanz und Attraktivität von Qualifizierungsberatung für Betriebe gesteigert werden kann, welches Leistungsspektrum und welches Beratungsvorgehen dem Erfordernis der Bedarfsgerechtigkeit für Betriebe am besten entspricht und welche einrichtungsübergreifenden Kooperationsformen die Breitenwirksamkeit von Qualifizierungsberatung in der wirtschaftlichen Landschaft verbessern.

Gestaltungsanforderungen an eine nachfrageorientierte Qualifizierungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen

Nadine Wacker

In vielfältigen Projekten und Initiativen fördern Europäische Union, Bund und Länder derzeit den Ausbau von Qualifizierungsberatungsstrukturen für kleine und mittlere Betriebe. Entgegen dieser Bemühungen ist die Gesamtnachfrage nach dieser Beratungsdienstleistung bis dato gering. Den Grund hierfür sehen Experten vor allem in der fehlenden Bedarfsgerechtigkeit bestehender Qualifizierungsberatungsangebote.

Damit sich Qualifizierungsberatung zu einer wirksamen Dienstleistung für kleine und mittlere Unternehmen entwickeln kann, muss sie ihr Angebot an den betrieblichen Bedürfnissen ausrichten und handhabbare Konzepte und Instrumente bereitstellen. Die Beratungsleistung muss dabei insbesondere den ökonomischen Ansprüchen sowie den eingeschränkten finanziellen und personellen Ressourcen kleiner und mittlerer Betriebe Rechnung tragen.

Ergebnisse und Erfahrungen aus dem gemeinsamen Projekt IMODE des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) und des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung zeigen, dass Betriebe insbesondere in den Bereichen Qualifizierungsbedarfsermittlung, Renovierung traditioneller Lernkulturen, Einbindung älterer und geringqualifizierter Mitarbeiter in Weiterbildung sowie Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung von Weiterbildung Unterstützung benötigen. Darüber hinaus erfordert eine betriebspezifische und bedarfsgerechte Qualifizierungsberatung ein kooperatives Beratungskonzept. An eine nachfrageorientierte Beratungsdienstleistung ergeben sich hieraus folgende Gestaltungsanforderungen:

Unterstützung bei der systematischen Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs

Viele Personalverantwortliche richten die Ermittlung von Qualifizierungsbedarf an arbeitsorganisatorischen Faktoren, wie an Reklamationen, Ausschussproduktion sowie ineffizienter Nutzung von Arbeitsmitteln, aus. Personalwirtschaftliche Indikatoren wie Mitarbeiterbeschwerden, ein schlechtes Betriebsklima oder ein An-

stieg des Krankenstands – häufig Anzeichen von Qualifikationsdefiziten – werden hingegen kaum als Signal für Qualifizierungsbedarf gedeutet. Um Unternehmen auch die Aussagekraft von personalwirtschaftlichen Indikatoren näher zu bringen, sollten Qualifizierungsberater bei der Bedarfsanalyse zunächst an der betrieblichen arbeitsorganisatorischen Orientierung ansetzen, daran anschließend aber verstärkt personalwirtschaftliche Faktoren in den Vordergrund rücken. Zusätzlich müssen praktikable und wissenschaftlich fundierte Instrumente zur Bedarfsermittlung in der Betriebspraxis implementiert werden. Die Maßnahmen müssen dabei immer in einem angemessenen Verhältnis zu den finanziellen, personellen und fachlichen Ressourcen der Klein- und Mittelbetriebe stehen.

Beratung bei der Renovierung traditioneller Lernkulturen

Betriebe halten noch immer stark an einer traditionellen, von Kursen dominierten Lernkultur fest, äußern aber gleichzeitig den Wunsch, bei der Einführung passgenauer, arbeitsplatznaher Weiterbildungsformen beraten zu werden. Die Umsetzung umfangreicher Konzepte ganzheitlicher Lernarrangements erfordert neben organisatorischen Herausforderungen auch eine fundamentale Überarbeitung vorhandener Unternehmensstrukturen und -abläufe.

Kleine und mittlere Unternehmen, die in der Regel nicht über hauptberufliche Personalverantwortliche verfügen, wären aufgrund fehlender personeller und fachlicher Ressourcen hiermit wohl überfordert. Qualifizierungsberatung sollte deshalb nicht auf die Einführung neuer Lernkulturen in den Betrieben abzielen, sondern vielmehr bei der Integration neuer Weiterbildungsformen in Teile alter Lernformen unterstützen. In erster Linie müssen Berater den betrieblichen Weiterbildungsverantwortlichen die spezifischen Gestaltungsformen und Leistungspotenziale innovativer Lernformen näher bringen und sie bei der Suche und Auswahl passgenauer Angebote unterstützen.

Hilfestellung bei der Einbindung geringqualifizierter und älterer Mitarbeiter

Geringqualifizierte und ältere Mitarbeiter nehmen vor allem in Klein- und Mittelbetrieben nur sehr selten an betrieblichen Weiterbildungs-

maßnahmen teil. Angesichts steigender Qualifikationsanforderungen und demografischer Verschiebungen müssen Qualifizierungsberater geringqualifizierte und ältere Mitarbeiter deshalb verstärkt in den Blick nehmen.

Qualifizierungsberatung muss Betriebe auf die veränderten Anforderungen, die der arbeitsorganisatorische und demografische Wandel mit sich bringt, aufmerksam machen und für die Notwendigkeit und den Nutzen einer verstärkten Qualifizierung dieser beiden Beschäftigungsgruppen sensibilisieren.

Darüber hinaus müssen Berater weiterbildungsverantwortliche Führungskräfte bei der Einbindung Älterer und Geringqualifizierter in Weiterbildungsstrategien unterstützen. Hierbei geht es nicht allein um Orientierungs- und Entscheidungshilfen bei der Suche und Selektion geeigneter Lernformen für lernungsgewohnte Zielgruppen, sondern auch um Motivationsstrategien, mit denen Führungskräfte die Lernbereitschaft von Geringqualifizierten und Älteren erhöhen können. Außerdem können Qualifizierungsberater weiterbildungsverantwortliche Vorgesetzte mit dem Aufzeigen verschiedener staatlicher Fördermöglichkeiten unterstützen.

Unterstützung bei der Entwicklung eines handhabbaren Bildungscontrollings

Einen großen Stellenwert nimmt aus betrieblicher Sicht die Beratung zu Bildungscontrolling, d. h. zu Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung in der Weiterbildung, ein. Viele Unternehmen streben eine ökonomische Bewertung von Weiterbildungsmaßnahmen an und wünschen sich ein Steuerungsinstrument für die Weiterbildungsprozesse, das die Weiterbildung effizienter macht, das Erreichen der strategischen Ziele garantiert und die Erfolgskontrolle der Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht. Folglich geht es um die Entwicklung eines Bildungscontrollingkonzepts, das eine wirtschaftliche Durchführung und Bewertung von Weiterbildung erlaubt und zudem systematische Informationen über den Weiterbildungsprozess und -erfolg liefert.

Um Personalverantwortliche in kleinen und mittleren Unternehmen erfolgreich bei der Implementierung eines geeigneten und handhabbaren Bildungscontrollings zu unterstützen, müssen Qualifizierungsberater sowohl die Unterneh-

mensleitung als auch die weiterbildungsverantwortlichen Führungskräfte an der Entwicklung des Bildungscontrollingkonzepts beteiligen und ihnen ausreichende Informationen über das System an die Hand geben.

Kooperative Beratung

Qualifizierungsberatung muss, will sie den betrieblichen Ansprüchen von Bedarfsgerechtigkeit und Praxisorientierung gerecht werden, kooperative Beratungskonzepte entwickeln und umsetzen. Ein hoher Praxisbezug der Beratung erfordert einen engen, persönlichen Kontakt zum Unternehmen:

In allen Phasen des Beratungsprozesses, angefangen bei der Bedarfsermittlung über die Konzeptentwicklung und -durchführung bis hin zur Erfolgskontrolle der Weiterbildungsmaßnahmen, sollte ein kooperatives Verfahren gewählt werden, das die Expertise betrieblicher Akteure einbezieht. Ein beratendes Gespräch im Unternehmen ist der erste Schritt zu einem transparenten, gemeinschaftlichen Vorgehen.

Nur wenn es Qualifizierungsberatern gelingt, die Interessen der Unternehmen an einer Renovierung und Optimierung ihrer traditionell ausgeprägten und wenig systematisierten Weiterbildungsgestaltung zu bedienen, wird sich das Angebot in konkrete Nachfrage verwandeln können. Voraussetzung hierfür ist eine stärkere Professionalisierung der Dienstleistung, die in erster Linie an den Kompetenzen der Berater ansetzen muss.

So benötigen Qualifizierungsberater fachliches und methodisches Wissen in den Bereichen Bildungsbedarfsanalyse, Planung und Organisation von Weiterbildung, neue Lernformen und Bildungscontrolling. Insbesondere in letztgenanntem Bereich der Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung von Weiterbildung fehlen adäquate Leistungsangebote. Darüber hinaus müssen markt-, branchen- und betriebsspezifische Kenntnisse sowie Kommunikations-, Kooperations- und Reflexionsfähigkeit erworben werden.

Schließlich verfügt Qualifizierungsberatung bislang kaum über ein eigenständiges Methodenrepertoire, sondern orientiert sich häufig an Verfahren und Instrumenten aus der Unternehmensberatung.

Weiterbildung und Qualifizierungsberatung Nachhaltige Impulse durch Beratungsinstrumente und Praxis-Transfer

Helen Diedrich-Fuhs, Markus Th. Eickhoff

Die Bedeutung beruflicher Weiterbildung hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Aktuelle berufliche Kompetenzen sind in der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft entscheidende Voraussetzung für die Berufs- und Lebenschancen des Einzelnen wie für Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Auch der Innovationskreis Berufliche Weiterbildung hat die wachsende Bedeutung von Weiterbildung und systematischer Personalentwicklung und die Rolle der Beratung in diesem Zusammenhang unterstrichen und die Förderung von Beratung und Weiterentwicklung von Beratungsangeboten empfohlen. Die Verbesserung der Weiterbildung in KMU ist auch ein Schwerpunkt der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung.

Während sich Großbetriebe auf ihren steigenden Weiterbildungsbedarf bereits weitgehend einstellen und ihre Weiterbildungsaktivitäten mit ihren eigenen Strukturen und Ressourcen selbst gestalten, benötigen Klein- und Mittelbetriebe dafür häufig Unterstützung von außen. Deshalb steigt der Bedarf an kompetenter Qualifizierungsberatung, der auf die Situation von Klein- und Mittelbetrieben gezielt ausgerichtet ist.

Im Rahmen des gemeinsamen Projekts IMODE des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) und des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung sind geeignete Instrumente für die Beratungs- und Unternehmenspraxis entwickelt worden, um systematische Weiterbildung und Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen durch Stärkung der Qualifizierungsberatung zu fördern.

Zunächst wurden Bedarf und Erwartungen an Qualifizierungsberatung sowie Erfahrungen der Unternehmen in diesem Zusammenhang in einer Betriebsbefragung festgestellt.

Qualifizierungsberatungsbedarf im Überblick Thesen

- Ökonomische Indikatoren sind vorrangige Anzeichen für den Qualifizierungsbedarf in KMU. Der Weiterbildungsbedarf wird weitgehend betriebsintern erfasst.
- Weiterbildungsentscheidungen der KMU werden erheblich von ökonomischen Faktoren beeinflusst.

- Bei der Qualitätssicherung wird auf unternehmensbezogene und arbeitsplatznahe Formen zurückgegriffen.
- Der Trend zu nachfrageorientierter Weiterbildung wird sich in Zukunft weiter verstärken.
- Weiterbildung erfolgt in KMU vor allem in traditionellen Formen.
- Ein Drittel der Unternehmen nimmt bereits Beratungsdienstleistungen in Anspruch.
- Qualifizierungsberatung steht in engem Zusammenhang mit anderen Beratungen.
- Beratungsdienstleistungen werden sowohl von Verbänden/Kammern wie auch von privaten Unternehmensberatungen in Anspruch genommen – teilweise von beiden Beratergruppen.
- Unabhängig von der Beratungsstelle ist der Zufriedenheitsgrad der Unternehmen hoch.
- Die Nachfrage der Unternehmen nach Weiterbildungsberatung kann mit bedarfsgerechten und branchenspezifischen Angeboten gesteigert werden. Verkaufsorientierte Beratungen finden wenig Resonanz.

Auf dieser Basis wurden Leitfäden für Berater und Verantwortliche in Unternehmen zu Kernthemen der Weiterbildung und Qualifizierungsberatung erstellt.

Die Leitfadensreihe Handlungshilfen für Bildungsberater richtet sich an Praktiker in der Qualifizierungsberatung, aber auch an Unternehmen zur Sensibilisierung für eine systematische Personalentwicklung. In den Leitfäden werden betriebliche Handlungssituationen und -abläufe realitätsnah dargestellt. Konkrete Anforderungen und Erfahrungen von Betrieben und Qualifizierungsberatern bilden die Basis für die anschaulichen Fallbeispiele. Die Leitfäden werden durch praxisnahe Instrumente ergänzt. Sie sind deshalb für Berater und Personalentwickler in der konkreten Arbeitssituation praktisch zu nutzen. Die Reihe umfasst sechs Leitfäden zu den grundlegenden Themen der Qualifizierungsberatung. Die Praxis-Leitfäden sind bundesweit zu beziehen.

IMODE-Leitfäden

- Wege in den Betrieb
- Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung
- Organisation betrieblicher Weiterbildung
- Bildungsbedarfsanalyse
- Frühwarnsystem Qualifikationsplanung
- Qualitätssicherung betrieblicher Weiterbildung

Die Themen der Leitfäden standen im Mittelpunkt von sechs Workshops für Qualifizierungsberater in verschiedenen Regionen. Außerdem wurde ein Informationsportal im Internet eingerichtet. Die Projektprodukte richten sich vor allem an Qualifizierungsberater, die Unternehmen bei Weiterbildungsaktivitäten unterstützen. Sie bieten aber auch für Personalverantwortliche in Klein- und Mittelbetrieben Hinweise und Anleitungen für ihre systematische Weiterbildung und Personalentwicklung.

Um den konkreten Nutzen der im Rahmen des IMODE-Projekts entwickelten Beratungsinstrumente nachhaltig zu sichern, war der Produkt-Transfer ein besonderer Schwerpunkt der Projektaktivitäten. Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung als Projektpartner hat dafür mit seinen Netzwerkstrukturen als gemeinsame Einrichtung der Wirtschaft besondere Voraussetzungen.

IMODE-Projektprodukte und -ergebnisse

Praxis-Transfer-Aktivitäten

Je stärker ein Projekt auf langfristige und nachhaltige Wirkung ausgerichtet ist, desto wichtiger ist der Praxis-Transfer. Bei IMODE erhöht ein breiter Zielgruppen-Kreis die Komplexität der Transfer-Aktivitäten. Jede Zielgruppe stellt spezielle Anforderungen an Projektergebnisse und ihre Umsetzung.

Zielgruppen Aktivitäten	Be-rater	Be-triebe	Multipli-katoren
Internet-Plattform	X	X	X
Newsletter	X	X	X
Workshops	X		
Fachtagung	X	X	X
Präsentationen / Informationen Veranstaltungen Wirtschaft	X	X	X
Präsentationen / Informationen Veranstaltungen Weiterbildung/Beratung	X		X
Beiträge in Fachzeitschriften	X	X	X
Empfehlungen	X	X	X

Deshalb hat sich die umfassende Transfer-Strategie im IMODE-Projekt mit unterschiedlichen zielgruppenspezifischen Transferaktivitäten

bewährt: Mit dieser breiten Palette von Transfer-Maßnahmen konnte bereits ein hoher Bekanntheitsgrad der IMODE-Ergebnisse erreicht sowie Impulse für Weiterbildung und Beratung gegeben werden.

Die Erfahrungen und Ergebnisse des IMODE-Projekts unterstreichen die Bedeutung von Qualifizierungsberatung für kleinere und mittlere Unternehmen und von dafür geeigneten Praxis-hilfen.

Veröffentlichungen

Beratungsoffensive Handwerk – Entwicklung eines Bildungsberatungssystems

Die Beiträge der Abschlusstagung des DGB-Projektes „Beratungsoffensive Handwerk“ am 4. September 2008 in Berlin sind zu finden unter: www.dgb-boha.de/links/veranstaltungen/

Perspektive Bildungsberatung – Chancen für Weiterbildung und Beschäftigung

Die Ergebnisse der wbv-Fachtagung am 29./30. Oktober 2008 in Bielefeld sind zu finden unter: www.wbv-fachtagungen.de/

IMODE-Ansprechpartner

KWB

Maria E. Schmitz
0228/91523-50
schmitz@kwb-berufsbildung.de

f-bb

Sonja Löffelmann
0911/27779-48
loeffelmann.sonja@f-bb.de

IMODE-Projekt gefördert vom:



Herausgeber
Kuratorium der Deutschen Wirtschaft
für Berufsbildung
Helen Diedrich-Fuhs
Redaktion: Maria E. Schmitz
Ollenhauerstraße 4 ▪ 53113 Bonn
Telefon: 0228/91523-50
Telefax: 0228/91523-99
e-Mail: schmitz@kwb-berufsbildung.de