

Handlungshilfen
für Bildungsberater:

Frühwarnsystem
Qualifikationsplanung

Impressum

Leitfaden für die Bildungspraxis
Schriftenreihe der Beruflichen Fortbildungszentren
der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH

Band 22

Handlungshilfen für Bildungsberater:
Frühwarnsystem Qualifikationsplanung

Herausgeber

Herbert Loebe, Eckart Severing

Autor

Gerhart Hölbling

Förderung

Dieser Leitfaden ist ein Produkt des Projektes „imode – Beratungsinstrumente zur betrieblichen Weiterbildung in ausgewählten Branchen und Klein- und Mittelbetrieben“, das vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH gemeinsam mit dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung durchgeführt wird. imode wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Bilder

Für die freundliche Bereitstellung der Fotos gilt besonderer Dank der Geschäftsführung und den Mitarbeitern der RSK ELEKTRONIK GmbH.

Verlag

© W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Bielefeld 2007

Gesamtherstellung

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 100633, 33506 Bielefeld
Telefon: 0521 91101-11, Telefax: 0521 91101-19
service@wbv.de, www.wbv.de

Umschlaggestaltung

Christiane Zay, Bielefeld

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany

ISBN 978-3-7639-3556-7

Bestell-Nr. 6001838

Bibliografische Informationen der Deutschen National-

bibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Checkliste



Wichtig!



Vorteil

Einleitung	5
Früherkennung als Beratungsaufgabe	5
Forschung aus der Praxis	7
Aufgaben eines Frühwarnsystems	9
Was ist das Frühwarnsystem?	9
Latenten Bildungsbedarf erkennen	10
Arten von Indikatoren	13
Arbeiten mit Indikatoren	15
Vier-Phasen-Modell der Früherkennung	15
Identifizierung	15
Sensibilisierung	16
Erfassung	19
Interpretation	20
Vorgehensweise	21
Schritt für Schritt	21
An Kundenwünsche anknüpfen	22
Vertrauensbasis aufbauen	22
Instrumente	25
Instrumente zur Früherkennung	25
Quick-Check: Frühindikatoren für Qualifizierungsbedarf	25
Diagnoseblätter zur Früherkennung von Qualifizierungsbedarf	27
Checkliste: Ältere Mitarbeiter	41
Arbeitsblatt: Warnzeichen im Unternehmen	42
Handlungsanleitung: Fremdbilder einholen	44
Infos zum Thema	47
Literatur	47
Web-Links	48

Einleitung

Früherkennung als Beratungsaufgabe

Es besteht weitgehend Einigkeit: Systematische und kontinuierliche Weiterbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiter sind ein Essential, um als Unternehmen im globalisierten Wettbewerb bestehen und führen zu können. Die damit verbundenen Anforderungen an die „lebensbegleitende“ berufliche Qualifizierung werden in Deutschland sowohl vonseiten der Unternehmen als auch vonseiten der Mitarbeiter in hohem Maße erfüllt. So zeigt die „Weiterbildungserhebung 2005“ des Instituts der deutschen Wirtschaft, dass die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen 2004 einen neuen Höchststand erreicht hat.

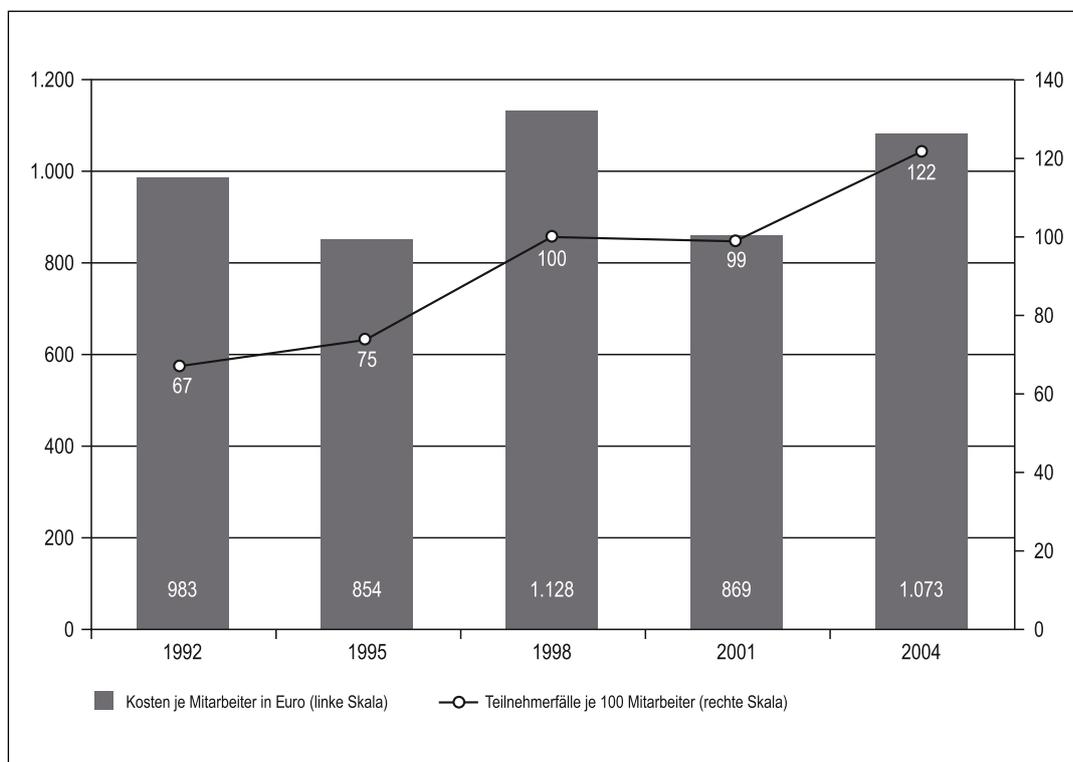


Abb. 1: Fallzahlen und Kosten betrieblicher Weiterbildung in Deutschland