

# Bildungsbedarfsanalyse:

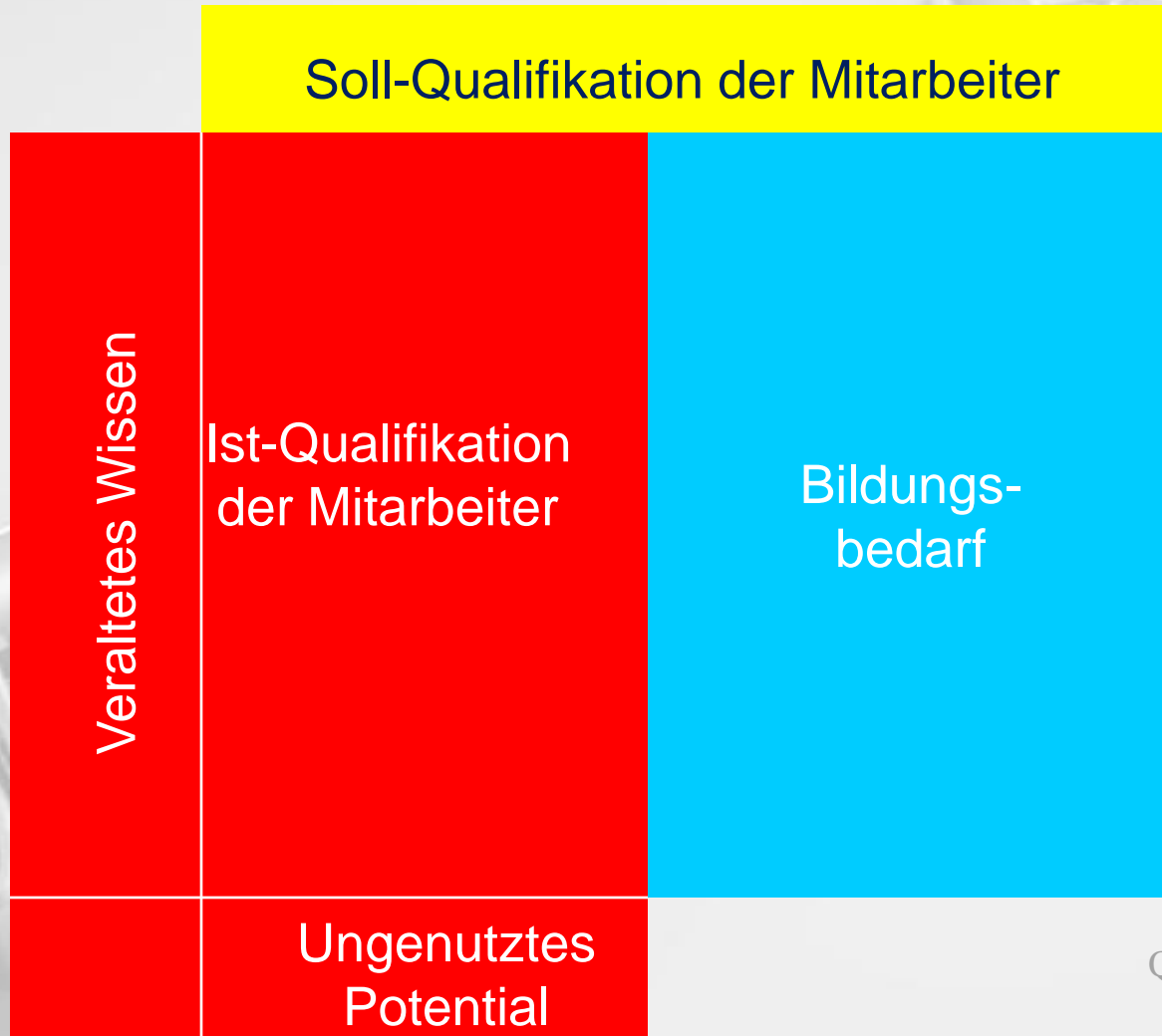
Für KMU im Land  
Brandenburg förderfähig.



**Strategien und**

**Methoden**

## Zeitachse: Qualifikation jetzt und zukünftig



Quelle: Phil. Fakultät der  
Universität Düsseldorf

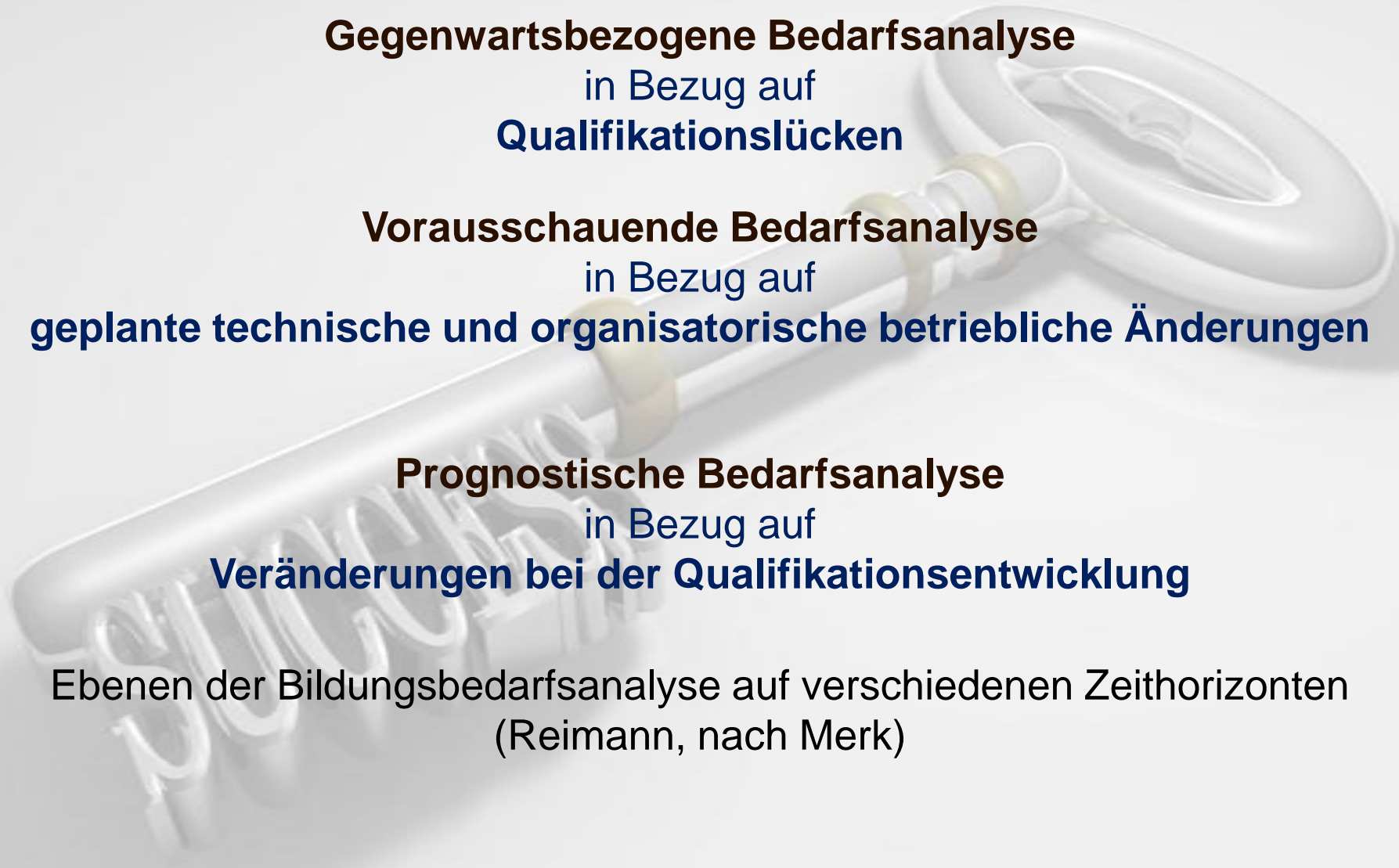
Verhältnis von Ist- und Soll-Qualifikation der Mitarbeiter und Bildungsbedarf

# Grundmuster der Bildungsbedarfsanalyse: der „bottom-up-Ansatz“

- **Fragt: „Stimmen aktuelle Funktionsanforderungen und Mitarbeiterqualifikation überein?“**
- **Fokus auf dem einzelnen Mitarbeiter und dessen Funktion**
- **Aus den Schwächen bzw. Verbesserungspotenzialen werden Qualifizierungsmaßnahmen abgeleitet**
- **Reaktiv**
- **defizitorientiert, anforderungsorientiert**

# Grundmuster der Bildungsbedarfsanalyse: der „top-down-Ansatz“

- **Fragt: „Stimmen erwartete zukünftige Anforderungen an das Unternehmen und das aktuelle Qualifikationsniveau einer Mitarbeitergruppe in ihrer Gesamtheit überein?“**
- **Aus diesem Vergleich werden Qualifizierungsmaßnahmen abgeleitet**
- **Proaktiv**
- **Fokus auf der mittel- bis langfristigen Unternehmensstrategie**
- **Zukunftsorientiert, entwicklungsorientiert, nachfrageorientiert**



**Gegenwartsbezogene Bedarfsanalyse**  
in Bezug auf  
**Qualifikationslücken**

**Vorausschauende Bedarfsanalyse**  
in Bezug auf  
**geplante technische und organisatorische betriebliche Änderungen**

**Prognostische Bedarfsanalyse**  
in Bezug auf  
**Veränderungen bei der Qualifikationsentwicklung**

Ebenen der Bildungsbedarfsanalyse auf verschiedenen Zeithorizonten  
(Reimann, nach Merk)

Zunehmende Konkretisierung

Die **Vision** ist Leitfaden für alle Maßnahmen und Aktivitäten.

**Wo wollen wir hin?  
Wer wollen wir sein?**

Jede Einheit entwickelt daraus abgeleitet eine **Strategie**, auf welche Art und Weise die Vision zu realisieren ist.

**Wie kommen wir dort hin?**

Ausgehend von der Strategie können dann **konkrete Ziele** formuliert werden.

**Was muss wer bis wann erreicht haben?**

Hier muss sich die Frage anschließen, ob es im Hinblick auf die Ziele Qualifizierungsbedarf gibt. Es erfolgt also **eine Bildungsbedarfsanalyse**.

**Gibt es dazu Qualifizierungsbedarf ?**

Aus den Zielen lassen sich **Projekte und Weiterbildungsmaßnahmen** ableiten, die in einem vorgegebenen Zeitrahmen durchzuführen sind und damit eine fristgerechte Zielerreichung gewährleisten.

**Was muss dafür getan werden?**

Systematik des Analyseprozesses (nach: Kolmerer & Kuhn-Krainick)



Vorgehen bei einer Bildungsbedarfsanalyse (nach: Kolmerer & Kuhn-Krainick)

Quelle: Phil. Fakultät der Universität Düsseldorf

# Gängige Verfahren der Bildungsbedarfsermittlung

<b>Personenbezogen</b>	<b>Informationsquellen</b>	<b>Mögliche Erhebungstechniken</b>			
		<b>Fragebogen</b>	<b>Beobachtung Analyse</b>	<b>Workshops</b>	<b>Beurteilung /AC</b>
	<b>Wünsche/Interessen der Vorgesetzten / TN</b>				
	<b>Vorgesetzte / TN wählen aus Katalog von Themen</b>				
	<b>Vorgabe von Problemlisten</b>				
	<b>Führungsgrundsätze</b>				
	<b>Zielvereinbarungen</b>				
	<b>Nachfolge-/Laufbahn- planung</b>				

# Gängige Verfahren der Bildungsbedarfsermittlung

		Mögliche Erhebungstechniken			
		Fragebogen	Beobachtung Analyse	Workshops	Beurteilung/ AC
Funktionsbezogen	Informationsquellen				
	Aufgabenkataloge				
	Stellenbeschreibungen				
	Anforderungsprofile				
	Gesetzliche Vorgaben				
	Vorgaben des Marktes				
	Planungsdaten/ Investitionen				
Unternehmens- datenbezogen	Kennziffern/ Betriebsvergleiche				