



# **Personalentwicklung als Übergangsmanagement**

**Transfer-Tagung Übergangsmanagement  
München 10./11.Dezember 2009**

**Prof. Dr. Feller**



# Übergänge / Übergangsmanagement:

**Steuern und Kontrollieren von Bildungsübergängen**

**... Familie / Kindergarten / Schule / Ausbildung / Beruf / Weiterbildung /  
Nacherwerbsleben**

**... Zielgruppen (Migranten, Wiedereinsteigerinnen, ältere Beschäftigte usw.)**



## **Personalentwicklung:**

**... Menschen und Teams zu befähigen, in Arbeitssystemen erfolgreich und effizient zu agieren und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert zu stellen**

**... immer wichtiger auch bei Bildungsträger / Kommunen / KMU:  
Globalisierung / Wissensgesellschaft / Struktureller Wandel / Demographie/  
Finanzlage der öffentlichen Haushalte**



**Doch:**

**tiefe und breite Kluft zwischen „ausgebildet“ sein/ „sich weiterbilden“**

**Beschäftigte im öffentlichen Dienst 66 % – im Handel- / Dienstleistungsbereich 47% – Industrie 43% – Handwerk 39%**

**47% Personen von Großbetrieben**

**33% von Betrieben mit MA-zahl 100 – 999**

**26 % der MA von Betrieben MA-zahl < 100**

**Betriebe mit weniger als 4 MA nur 17%**

**Gründe:**

**-allgemein geringe Bereitschaft und Motivation zur beruflichen / betrieblichen Weiterqualifizierung**

**-Inhalte und Formen von Personalentwicklungskonzepten und Angeboten**

**-Strategien, diese Konzepte und Angebote betriebsintern zu entwickeln und Mitarbeitenden zu kommunizieren.**

Geschätzte Anteile am Stundenvolumen nach Beschäftigtengrößen in Prozent:	1-49 Mitarbeiter	50-249 Mitarbeiter	Ab 250 Mitarbeiter	Alle Betriebe
Lernen in der Arbeitssituation	53,4	47,9	36,5	53,1
Externe Lehrveranstaltungen	14,6	18,4	21,8	14,8
Informationsveranstaltungen	11,1	9,8	8,7	11,0
Selbst gesteuertes Lernen mit Medien	10,8	6,7	5,9	10,6
Interne Lehrveranstaltungen	9,6	16,2	25,6	10,0
Umschulungsmaßnahmen	0,4	1,0	1,5	0,5

## Systemische Personalentwicklung:

... umfasst mehrere / alle relevanten Bereiche des Menschen / Personals

Qualifikationen in der  
klassischen PE:



## **Systemische Personalentwicklung:**

### **Ziele:**

**Positive Einstellung zum Lernen, zur Qualifizierung / Bildung**

**Umfassender Begriff von Qualifizierung / Bildung**

**Mitverantwortung und Mitgestaltung**

**Systematik**



## **Qualifizierungsmatrix:**

**... kann z.B. „fachliche“ (berufsspezifische), „überfachliche“ (unternehmensspezifische), „soziale“ (kommunikationsrelevante) oder „führungsspezifische“ Komponenten beinhalten.**

**Wichtig ist, dass die für einen Betrieb passende Matrix mit dem Betrieb und seinen Mitarbeitenden gemeinsam entwickelt wird.**

**So können auch „Spezial“ Qualifizierungen ermittelt werden, als solche, die nur ein einziger oder wenige Mitarbeiter vorweisen können.**





Lernende Region

Tölzer Land

**Runden / Wölben / Borden**

IST 3  
SOLL 3  
0

**Nieten / Einpressen**

IST 3  
SOLL 3  
0

**Scheren / Sägen**

IST 3  
SOLL 3  
0

**Schleifen / Entgraten**

IST 2  
SOLL 3  
1

**Lasern**

IST 4  
SOLL 4  
0

**Montage / Zusammenbau**

IST 3  
SOLL 5  
2

**Schweißen WIG**

IST 1  
SOLL 4  
3

Tandem Müller Juni 08

**Schweißen MAG**

IST 3  
SOLL 4  
1

**Punktschweißen**

IST 2  
SOLL 4  
2

**PC Grundkenntnisse**

IST 2  
SOLL 4  
2

Schulung Mai 07

**SOZIAL:**

**Teamfähigkeit**

IST 3  
SOLL 4  
1

**Kommunikationsf.**

IST 3  
SOLL 4  
1

**Motivationsf.**

IST 2  
SOLL 4  
2

**Ordnung / Sauberkeit**

IST 2  
SOLL 5  
3

**Pünktlichkeit**

IST 3  
SOLL 5  
2

Gespräch Mai 2008

**SPEZIAL:**

**Kalkulation**

IST 3  
SOLL 4  
1

**Entwicklung 2D und 3D**

IST 4  
SOLL 4  
0

**Terminplan u. Überwachung**

IST 3  
SOLL 4  
1

**Bewertungen:**

0= keine Qualifikation  
1= sehr geringe Qualifikation  
2= geringe Qualifikation

3= gute Qualifikation  
4= sehr gute Qualifikation  
5= kann Qualifikation weitergeben



## **Vorteile / Ziele:**

- **Einfach vermittelbar und kann nach Einführung in Eigenregie weitergeführt werden**
- **Unternehmensspezifisch und in allen Bereichen / für alle Zielgruppen aber auch spezifisch einsetzbar**
- **Ausweisen von Qualifikations- / Schulungsbedarf und Motivationsabfrage**
- **Grundlage für Mitarbeitergespräche**
- **Gemeinsame Kontrolle**
- **Transparenz in Qualifikationsstand und -bedarf für Unternehmen und Mitarbeitende**
- **Transparenz der organisations- / und personenbezogenen Stärken und Schwächen**
  
- **Beteiligung der MAs bei der Ermittlung des Qualifikationsstands und bei der Ableitung von Maßnahmen**
- **Durch diskursive Generierung Beitrag zu einer veränderten Organisationsentwicklung**
- **Entwicklung von Weiterbildungskultur / Beitrag zum Übergangsmanagement**
  
- **Sensibilisierung zum Lebensbegleitenden Lernen; Selbständigkeit, Eigenverantwortung**



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Prof. Dr. Feller**

bildungsnetzwerk 

**Friedrich Ebert Platz 1**

**79106 Freiburg**

**[www.bildungsnetzwerk.de](http://www.bildungsnetzwerk.de)**

## Das Personalentwicklungs-Kolleg (PE-Kolleg)

Individuelles Vorgespräch / Interview mit Geschäftsführern von 12 KMU in deren Betrieb zur ersten thematischen Schwerpunktsetzung

Gemeinsames Treffen mit den 12 Geschäftsführern zur Fixierung der Themen und Durchführungszeiten des Kollegs

1. Workshop mit den Geschäftsführern

Thema A

1. Seminar mit je 2 Mitarbeitern der Betriebe

2. Workshop mit den Geschäftsführern

Thema B

2. Seminar mit je 2 Mitarbeitern der Betriebe

3. Workshop mit den Geschäftsführern

Thema C

3. Seminar mit je 2 Mitarbeitern der Betriebe

4. Workshop mit den Geschäftsführern

Thema D

4. Seminar mit je 2 Mitarbeitern der Betriebe

Bis zu 4 an den Themen A - D orientierten individuellen Prozessbegleitungen in den Betrieben

INTEGRATION VON KMU IN DEN BILDUNGSMARKT