

Fortbildungsbedarfsanalyse

- Anleitung -

Bischöfliches Ordinariat

Abteilung Personalentwicklung und -förderung

Stand 2010



Bistum Limburg

Fortbildungsbedarfsanalyse

Die Fortbildungsbedarfsanalyse bildet neben der Arbeitsfeldbeschreibung eine wichtige Grundlage, um das Mitarbeiter/innen-Gespräch zu führen.

Ziel einer systematischen Fortbildungsbedarfsanalyse ist es, statt einer eher angebotsorientierten „Bauchladen-Fortbildung“ eine stärker strategisch anforderungs- und bedarfsbezogene Personalentwicklung aufzubauen. Kerngedanke dabei ist, dass Sie zusammen mit Ihrer/m Vorgesetzten diskutieren und definieren, was heute bzw. künftig die Anforderungen Ihrer Arbeitsfelder sind und inwieweit Sie heute bereits diese Anforderungen erfüllen. Auf diese Weise können Sie zusammen mit Ihrer/m Vorgesetzten analysieren, wo Ihre Stärken in Bezug auf Ihre Tätigkeitsanforderungen liegen bzw. in welchen Bereichen Sie noch stärker werden können und mit welchen Maßnahmen dies geschehen könnte.

Wie Sie in dem Beispiel zur Fortbildungsbedarfsanalyse erkennen können, bedeuten „Maßnahmen“ nicht automatisch „Seminare“, vielmehr kann eine Maßnahme z.B. auch die Unterstützung durch eine Kollegin/einen Kollegen sein oder ein „Coachen, Begleiten“ durch eine/n Expertin/Experten oder das Selbststudium, das gemeinsame Lernen im Team etc..

Für die Mitteilung an die Abteilung Personalentwicklung und -förderung ist der Erfüllungsgrad in Prozenten nicht nötig. Diese Einschätzung dient dem vertraulichen Gespräch zwischen der/m Vorgesetzten und Ihnen und soll einen Abgleich von Selbst- und Fremdbild ermöglichen. Für die Auswertung durch die Abteilung PNE ist vielmehr entscheidend, aus welchen Anforderungen (heute und künftig) welche Maßnahmen abgeleitet werden, um entsprechend planen zu können.

Für weitere Fragen steht Ihnen die Abteilung Personalentwicklung und -förderung (Herr Menne Tel.: 180) gerne zur Verfügung.

Anforderungsbezogene Fortbildungsbedarfsanalyse

Vor- und Nachname:	Dezernat, Dienststelle:	Berufsausbildung:
Durchgeführt am:	Beschäftigungsumfang:	Funktion/Tätigkeit:
Aufgabe (Was sind heute bzw. künftig die Anforderungen in meinen Arbeitsfeldern?)		Person (Zu wieviel Prozent erfülle ich zum jetzigen Zeitpunkt die jeweiligen Anforderungen?)
<p>Heute:</p>		
<p>Künftig: (Innerhalb der nächsten 5 Jahre)</p>		
<p>Aufgrund der Fortbildungsbedarfsanalyse sind die 3 wichtigsten Maßnahmen für mich:</p>		<p>Welche Lernziele will ich mit diesen Maßnahmen jeweils erreichen?</p>
1.		1.
2.		2.
3.		3.



Anforderungsbezogene Fortbildungsbedarfsanalyse

Vor- und Nachname: Gabi Muster	Dezernat, Dienststelle: Dez. X, Referat Y	Berufsausbildung: Bürokauffrau
Durchgeführt am: 22.01.02	Beschäftigungsumfang: 50%	Funktion/Tätigkeit: Sekretariat
Aufgabe (Was sind heute bzw. künftig die Anforderungen in meinen Arbeitsfeldern?)	Person (Zu wieviel Prozent erfülle ich zum jetzigen Zeitpunkt die jeweiligen Anforderungen?)	
Heute: <ul style="list-style-type: none"> • Antragsbearbeitung • Schriftverkehr • Folienerstellung für Präsentationen • Sitzungen vorbereiten • Budgetkontrolle 	<ul style="list-style-type: none"> • 80% • 80% • 10% ⇒ 2. • 80% • 10% ⇒ 1. 	
Künftig: (Innerhalb der nächsten 5 Jahre) <ul style="list-style-type: none"> • Bildungsdatenpflege • Bildungsevaluierung • Personalprofildatei pflegen • Seminarorganisation • Lay-Outs für Publikationen entwerfen 	<ul style="list-style-type: none"> • 20% • 0% • 0% ⇒ 3. • 20% • 0% 	
Aufgrund der Fortbildungsbedarfsanalyse sind die 3 wichtigsten Maßnahmen für mich:	Welche Lernziele will ich mit diesen Maßnahmen jeweils erreichen?	
1. Gespräch mit Dezernat F über die Aufgabe(n) der Budgetkontrolle („am Arbeitsplatz“)	1. Selbständig Budgetkontrolle durchführen	
2. Coaching/individuelle Begleitung durch Fr. B. (Büroprofi) („arbeitsplatznah“)	2. Professionell Folien erstellen	
3. Seminar „Einstieg/Grundlagen Personalinformationssysteme („arbeitsplatzfern“)	3. Aufbau u. Funktion von Datenbanken verstehen	

