

[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



Heinrich Keßler

## Personaldiagnose.

Das Dokument ist die im 1984 vom Autor entworfene Strukturierungshilfe für die Bildungs- und Entwicklungsarbeit in Unternehmen aller Art. Es enthält die Vorlagen für die Beratungen, Bestandsaufnahmen, Analysen, Diagnosen, Ermittlungen der Entscheidungsbedarfe, Bildungs- und Entwicklungsbedarfe und Entscheidungsvorlagen für personelle und organisatorische Maßnahmen, deren Beauftragung und Kontrolle der Durchsetzung, Ergebnisse und Erfolge.

Die Unterlagen betreffen die Transversale C: Personenebene des Bildungs- und Entwicklungshologramms des Autors.

Das Originaldokument wurde am 17.07.2017 vom Autor in die jetzige Form gebracht.

Autor:

Heinrich Keßler  
Hornisgrindestraße 1  
D-77767 Appenweier

Internet: <https://www.2000ff.de>

[Hier eingeben]

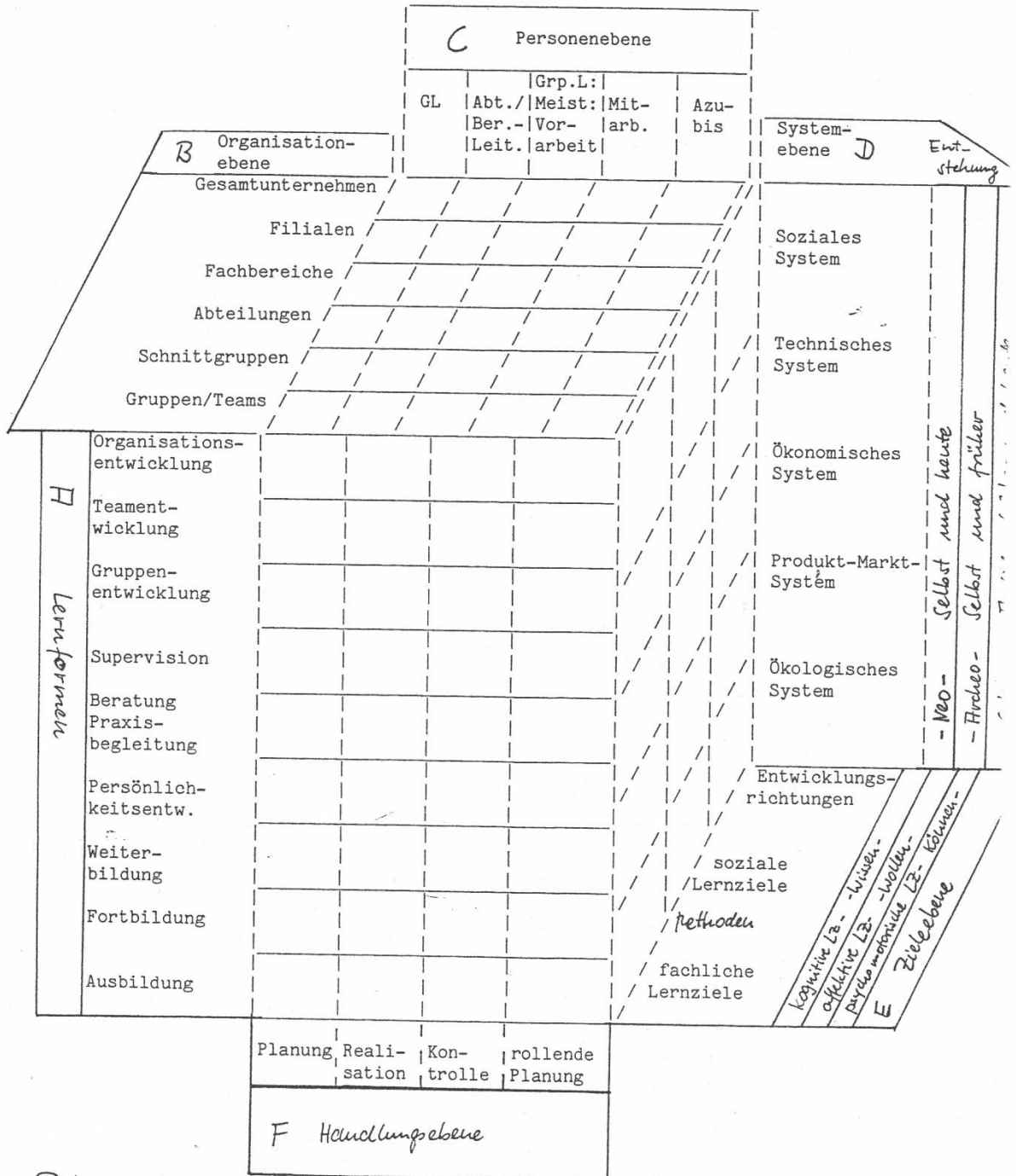
# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## Bildungs- und Entwicklungskonzeption

### Bildungs- und Entwicklungshologramm

Alles ist mit allem verbunden, jedes Teil ist Teil des Ganzen und hat die Information des Ganzen.



© Heinrich Keßler Hornisgründestraße



## C. Personenebene

- 1) Geschäftsleitung
- 2) Abteilungsleiter, Bereichsleiter
- 3) Gruppenleiter, Meister, Vorarbeiter
- 4) Mitarbeiter
- 5) Auszubildende

[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 1. Geschäftsleitung

Personalstand am:

Funktion:	Namen	Vertreter (Namen)	scheidet voraussichtlich aus in den nächsten Jahren:			Nachfolger, Nachwuchs vorhanden: (Namen)	Nachfolger zu suchen in den nächsten Jahren:		
			2	5	10		2	5	10
<b>Gesamt:</b>									

Ausscheiden = nicht nur Austritt, sondern auch andere Verwendungen, Beförderungen.

[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 1. Geschäftsleitung

Name:

Pers.Nr.:

Fachbereich:

Abteilung / Filiale:

Funktion:

Stärken des Mitarbeiters:

a) Fachliche

b) Soziale:

Vorstellungen des Mitarbeiters über seine berufliche Weiterentwicklung:	Vorgesehene betriebliche Verwendungen:	Abweichungen:
a) Bis zum Jahre (ca. + 5 Jahre)		
b) Bis zum Jahre (+ ca. 10 Jahre)		

Für die künftigen Verwendungen erforderliche, vom Mitarbeiter zu erwerbende Qualifikationen:

Zeitplan für die Qualifizierungen (Entwicklungsplan):

Erstellt am:

durch:

Mit Mitarbeiter besprochen am:

[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 1. Abteilungsleiter, Bereichsleiter

Personalstand am:

Funktion:	Namen	Vertreter (Namen)	scheidet voraussichtlich aus in den nächsten Jahren:			Nachfolger, Nachwuchs vorhanden: (Namen)	Nachfolger zu suchen in den nächsten Jahren:		
			2	5	10		2	5	10
<b>Gesamt:</b>									

Ausscheiden = nicht nur Austritt, sondern auch andere Verwendungen, Beförderungen.

[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 2. Abteilungsleiter, Bereichsleiter

Personalstand am:

Funktion	Namen	Art der Ausbildung	scheidet voraussichtlich aus		Vorgesehene Verwendung danach in Filiale, Abteilung, Gruppe	Voraussichtliche Verwendung als (Tätigkeit)	Weitere Beförderung? Ja
			Ja	Nein			

Ausscheiden = nicht nur Austritt, sondern auch andere Verwendungen, Beförderungen.

[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 2. Abteilungsleiter, Bereichsleiter

Name:

Pers.Nr.:

Fachbereich:

Abteilung / Filiale:

Funktion:

Stärken des Mitarbeiters:

b) Fachliche

b) Soziale:

Vorstellungen des Mitarbeiters über seine berufliche Weiterentwicklung:	Vorgesehene betriebliche Verwendungen:	Abweichungen:
c) Bis zum Jahre (ca. + 5 Jahre)		
d) Bis zum Jahre (+ ca. 10 Jahre)		

Für die künftigen Verwendungen erforderliche, vom Mitarbeiter zu erwerbende Qualifikationen:

Zeitplan für die Qualifizierungen (Entwicklungsplan):

Erstellt am:

durch:

Mit Mitarbeiter besprochen am:



[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 3. Gruppenleiter, Meister, Vorarbeiter

Personalstand am:

Funktion:	Namen	Vertreter (Namen)	scheidet voraussichtlich aus in den nächsten Jahren:			Nachfolger, Nachwuchs vorhanden: (Namen)	Nachfolger zu suchen in den nächsten Jahren:		
			2	5	10		2	5	10
<b>Gesamt:</b>									

Ausscheiden = nicht nur Austritt, sondern auch andere Verwendungen, Beförderungen.



[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 3. Abteilungsleiter, Bereichsleiter

Name:

Pers.Nr.:

Fachbereich:

Abteilung / Filiale:

Funktion:

Stärken des Mitarbeiters:

c) Fachliche

b) Soziale:

Vorstellungen des Mitarbeiters über seine berufliche Weiterentwicklung:	Vorgesehene betriebliche Verwendungen:	Abweichungen:
e) Bis zum Jahre (ca. + 5 Jahre)		
f) Bis zum Jahre (+ ca. 10 Jahre)		

Für die künftigen Verwendungen erforderliche, vom Mitarbeiter zu erwerbende Qualifikationen:

Zeitplan für die Qualifizierungen (Entwicklungsplan):

Erstellt am:

durch:

Mit Mitarbeiter besprochen am:



## C. Personenebene

### 4. Mitarbeiter

Personalstand am:

Funktion:	Namen	Vertreter (Namen)	scheidet voraussichtlich aus in den nächsten Jahren:			Nachfolger, Nachwuchs vorhanden: (Namen)	Nachfolger zu suchen in den nächsten Jahren:		
			2	5	10		2	5	10
<b>Gesamt:</b>									

Ausscheiden = nicht nur Austritt, sondern auch andere Verwendungen, Beförderungen.

[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 4. Mitarbeiter

Personalstand am:

Funktion	Namen	Art der Ausbildung	scheidet voraus-sichtlich aus		Vorgesehene Verwendung danach in Filiale, Abteilung, Gruppe:	Voraus-sichtliche Verwendung als (Tätigkeit)	Weitere Beförderung? Ja
			Ja	Nein			
<b>Gesamt: Anzahl:</b>							

Ausscheiden = nicht nur Austritt, sondern auch andere Verwendungen, Beförderungen.

[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 4. Mitarbeiter

Name:

Pers.Nr.:

Fachbereich:

Abteilung / Filiale:

Funktion:

Stärken des Mitarbeiters:

d) Fachliche

b) Soziale:

Vorstellungen des Mitarbeiters über seine berufliche Weiterentwicklung:	Vorgesehene betriebliche Verwendungen:	Abweichungen:
g) Bis zum Jahre (ca. + 5 Jahre)		
h) Bis zum Jahre (+ ca. 10 Jahre)		

Für die künftigen Verwendungen erforderliche, vom Mitarbeiter zu erwerbende Qualifikationen:

Zeitplan für die Qualifizierungen (Entwicklungsplan):

Erstellt am:

durch:

Mit Mitarbeiter besprochen am:

[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 5. Azubis

Personalstand am:

Funktion:	Namen	Vertreter (Namen)	Bedarf in den nächsten Jahren:			Nachfolger, Nachwuchs vorhanden: (Namen)	Nachfolger zu suchen in den nächsten Jahren:		
			2	5	10		2	5	10
<b>Gesamt:</b>									

Ausscheiden = nicht nur Austritt, sondern auch andere Verwendungen, Beförderungen.

## C. Personenebene

[Hier eingeben]

## Bildungs- und Entwicklungshologramm



### 5. Azubis

Personalstand am:

Funktion	Namen	Art der Ausbildung	scheidet voraussichtlich aus		Datum Ende der Ausbildung	Vorgesehene Verwendung danach in Filiale, Abteilung, Gruppe:	Voraussichtliche Verwendung als (Tätigkeit)	Weitere Beförderung? Ja
			Ja	Nein				
<b>Gesamt: Anzahl:</b>								

Ausscheiden = nicht nur Austritt, sondern auch andere Verwendungen, Beförderungen.



[Hier eingeben]

# Bildungs- und Entwicklungshologramm



## C. Personenebene

### 5. Azubis

Name:

Pers.Nr.:

Fachbereich:

Abteilung / Filiale:

Funktion:

Stärken des Mitarbeiters:

e) Fachliche

b) Soziale:

Vorstellungen des Mitarbeiters über seine berufliche Weiterentwicklung:	Vorgesehene betriebliche Verwendungen:	Abweichungen:
i) Bis zum Jahre (ca. + 5 Jahre)		
j) Bis zum Jahre (+ ca. 10 Jahre)		

Für die künftigen Verwendungen erforderliche, vom Mitarbeiter zu erwerbende Qualifikationen:

Zeitplan für die Qualifizierungen (Entwicklungsplan):

Erstellt am:

durch:

Mit Mitarbeiter besprochen am: