

So wird betriebliche Weiterbildung effektiver

13.11.2012, 08:39 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *READ - Rüdenauer Edition Autor Digital*

Bildung ist eine Investition. Das ist eine Binsenwahrheit. Dennoch wird nicht konsequent danach gehandelt, weder im Öffentlichen Sektor noch in der Privatwirtschaft. Das liegt sicherlich daran, daß der Zusammenhang zwischen Aufwand und Ertrag häufig sehr komplex und allein mit buchhalterischen Mitteln oft gar nicht zu erfassen ist.

Dennoch wird nicht bestritten, daß Investitionen in betriebliche Weiterbildung notwendig sind, um die Qualifikationen der Mitarbeiter den sich laufend verändernden Anforderungen des Wirtschaftslebens anzupassen. Denn nur auf der Höhe des jeweils aktuellen wissenschaftlich-technischen Könnens ihrer Mitarbeiter sind Unternehmen in der Verfassung, um sich langfristig im Wettbewerb zu behaupten. Trotz dieser Erkenntnis mangelt es allzuoft an Systematik und Nachhaltigkeit der Weiterbildungsmaßnahmen.

„Seminarerfolg ist gut. Lernerfolg ist besser. Aber der einzige wirkliche Erfolg der Weiterbildung ist der Anwendungserfolg.“ (Prof. Querulix, Volksmund)

Damit betriebliche Weiterbildung – vor allem solche, die sich wie die Entwicklung kommunikativer und Führungsfähigkeiten nicht nur auf den Erwerb zusätzlichen oder neueren Wissens, sondern vor allem auf eine Verbesserung des Könnens der Mitarbeiter richtet – den erwünschten Ertrag erbringt, sind Systematik und Nachhaltigkeit des Bildungsprozesses unverzichtbar.

Um das zu erreichen, muß die betriebliche Weiterbildung im Bewußtsein der dafür verantwortlichen Führungskräfte mehr sein als eine nebenbei zu erledigende Pflicht oder ein lästiger Aufwand, den man – leider oft auch ohne Rücksicht auf die negativen Folgen für das Weiterbildungsergebnis – möglichst niedrig halten sollte. Vielmehr muß die betriebliche Weiterbildung müßte in den Köpfen der Führungskräfte einen vollkommen anderen Stellenwert erhalten. Das wurde von Manfred R.A. Rüdenauer bereits vor über 25 Jahren mit dem Konzept eines praxisintegrierten Lernsystems vorgeschlagen. Ziel war die Integration der betrieblichen Weiterbildung als konstituierender Teilprozeß in den betrieblichen Leistungsprozeß.

Der Grundgedanke ist dabei der, daß Unternehmen, die langfristig bestehen und sich im Wettbewerb behaupten sollen, den Pool – oder besser: das System – ihrer Mitarbeiterqualifikationen kontinuierlich anforderungsgerecht weiterentwickeln müssen, und zwar proaktiv. Das ist eigentlich selbstverständlich, wird aber dennoch in der betrieblichen Praxis häufig übersehen. Heute, im Zeitalter des „schnellen Profits“, in der Leiharbeiter und Scheinselbständige in großer Zahl die Stammebelegschaften und damit auch die Problemlösungskapazität des Pools bzw. des Systems der Mitarbeiterqualifikationen reduzieren, gerät die Notwendigkeit des Vorausdenkens ganz in den Hintergrund. Die betriebliche Weiterbildung lebt wie die Politik zunehmend von der Hand in den Mund und die langfristige Wettbewerbsstärke der Betriebe wird erheblich gefährdet. Verantwortungsbewußte Unternehmer, die den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ihrer Betrieb zu sichern bestrebt sind, sollten sich dieses Problems bewußt sein.

In einer systematisch und kontinuierlich durchgeführten praxisintegrierten betrieblichen Weiterbildung wird das Weiterbildungsbedürfnis auf der Grundlage eines kontinuierlichen Vergleichs der vorhandenen Mitarbeiterqualifikationen mit den Anforderungen ermittelt, mit denen infolge der betrieblichen Leistungsplanungen für die Zukunft zu rechnen ist. Den Weiterbildungsbedarf konkret festzustellen, gehört zu den Führungsaufgaben.

Damit ist es aber längst nicht getan. Auch nicht damit, daß der Bildungsbedarf durch interne oder externe Weiterbildungsmaßnahmen optimal befriedigt wird. Die entscheidenden Mängel liegen in der anschließenden Umsetzung im betrieblichen Arbeitsalltag. Das gilt vor allem und besonders für Lernprozesse, die nicht in einer Bildungsmaßnahme abgeschlossen werden können, sondern dort nur grundgelegt und im Betrieb – on the Job – in Eigenverantwortung der Lernenden weiterentwickelt und vervollkommnet werden müssen. Das ist beispielweise bei allen kommunikativen und

Führungsqualifikationen der Fall.

Um das Weiterführen von Bildungsprozessen im Arbeitsalltag sicherzustellen und die Bereitstellung der dazu erforderlichen Mittel und die Durchführung der dazu notwendigen Maßnahmen zu gewährleisten, muß die Weiterbildung im Bewußtsein von Führungskräften und Mitarbeitern hohen Stellenwert haben. Auch damit steht es heute in Zeiten des Personalkostendrucks eher schlecht. Die Neigung, sich von unbefristet angestellten Mitarbeitern zu trennen und dafür Leiharbeiter oder Mitarbeiter mit befristeten Werkverträgen einzustellen, entwertet berufliche Qualifikationen und damit auch die Weiterbildung. Warum weiterbilden, wenn man nur Mitarbeiter auf Abruf ist und später – wenn überhaupt – sowieso nur noch als schlecht bezahlter Arbeitsnomade einen Job bekommt? Außerdem läßt einem die zunehmende Arbeitsverdichtung ohnehin zuwenig Zeit für zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten. Die Ausstrahlung der aus dieser Sachlage entstehenden Demotivation auf ganze Firmenbelegschaften sollte nicht unterschätzt werden.

Ziel aller betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ist immer der Anwendungserfolg. Dieser Anwendungserfolg ist nicht automatisch durch die Teilnahme der Weiterzubildenden an einer Weiterbildungsveranstaltung garantiert. Er muß vielmehr außer durch die fachlich und lernpsychologisch kompetente vorbereitete und durchgeführte Weiterbildungsmaßnahme auch mittels kompetenter Wahrnehmung der Führungsaufgabe „Mitarbeiterqualifizierung“ herbeigeführt in der Arbeitspraxis werden. Das bedeutet, daß die erwünschten zusätzlichen Qualifikationen nicht nur erworben, sondern anschließend auch im Arbeitsalltag kontrolliert eingeübt und angewendet werden. Dies sicherzustellen, ist ebenfalls Aufgabe der vorgesetzten Führungskräfte.

Wichtige Ursachen für einen zu geringen praktischen Wirkungsgrad betrieblicher Weiterbildung sind vor allem die mangelhafte Wahrnehmung der Führungsaufgabe „Mitarbeiterqualifizierung“ durch die Vorgesetzten sowie eine man-gelnde Einbindung der Bildungsmaßnahmen in die Führungs- und Arbeitspraxis. Geradezu als Killer des Anwendungserfolgs erweisen sich die unsystematische Durch-führung von Weiterbildungsmaßnahmen und der unzureichende Lerntransfer infolge Arbeitsüberlastung der weiterzubildenden Mitarbeiter.

Als individuelle Begleitliteratur in der für den Anwendungserfolg betrieblicher Weiterbildung so wichtigen Phase des Lerntransfers bietet READ – Rüdener Edition Autor Digital (www.read.ruedenauer.de) für den Bereich Kommunikations- und Führungstraining mehrere „Praktische Assistenten und Soforthelfer“ als eBooks an. Beispiele:

- **Besprechungen effizient und effektiv vorbereiten und durchführen** - Ihr praktischer Assistent und Soforthelfer für produktive Gruppengespräche - Ein echtes Sparbuch mit hoher Verzinsung durch Einsparung von Gesprächszeiten und Vermeidung von sehr viel Frust! Als eBook (ISBN 978-3-943788-09-9), 161 S., Euro 19,95. Gedruckte Ausgabe unter dem Titel „Verschenden Sie keine Zeit mit Besprechungen“ (ISBN 3-89811-052-4), 160 S., Euro 24,95 nur direkt beim Verlag erhältlich.
- **Ideen, Arbeitsergebnisse, sich selbst präsentieren** - Ihr praktischer Assistent und Soforthelfer für überzeugende Rhetorik. Mit zahlreichen Abbildungen und Checklisten. Als eBook (ISBN 978-3-943788-03-7), 134 S., Euro 19,95. Zum gleichen Preis als Druckausgabe (ISBN 3-89811-060-5) nur beim Verlag direkt erhältlich.
- **Exzellente führen**. Durch Führungsqualität vom Vorgesetzten zur Führungskraft. Mit zahlreichen Abbildungen, Checklisten und Tests. eBook (ISBN 978-3-943788-01-3), 215 S., Euro 24,95.
- **Besser verhandeln – mehr gewinnen**. Ihr praktischer Assistent und Soforthelfer für erfolgreiche Verhandlungen in Führung und Verkauf. Als eBook (ISBN 978-3-943788-10-5), 276 S., Euro 29,95. Zum gleichen Preis als Druckausgabe unter dem Titel „Gewinnen, ohne zu siegen“ (ISBN 3-89811-059-1 nur beim Verlag direkt erhältlich)
- **Qualitäts-Audits als Führungsmittel**. Mit Management- und Unternehmensqualität im globalen Wettbewerb gewinnen. Mit zahlreichen Abbildungen und Checklisten. Als eBook (ISBN 978-3-943788-00-6), 134 S., Euro 19,95. Zum gleichen Preis als Druckausgabe (ISBN 3-89811-581-X) beim Verlag direkt erhältlich.
- **Fallstudie Qualitätsmanagement in der Praxis**. Wenn Kunden sich als Beuteopfer fühlen - Ein "Reise"-Erlebnis mit Gebeco/TUI oder: Wie Mißmanagement Kunden vertreibt. Als eBook (ISBN 978-3-943788-07-5), 137 S. Euro 19,95.

Alle praktischen Assistenten und Soforthelfer dieser Reihe sind auf der Grundlage mehr als 35jähriger Erfahrungen des Verfassers in der Kommunikationspraxis sowie in der Beratung, der Schulung, dem Training und dem Coaching von Fach- und Führungskräften entstanden. Diese Erfahrungen und dieses Wissen können auch Sie jederzeit schnell und einfach für sich und Ihr Unternehmen nutzen und damit Effektivität und Effizienz Ihrer Weiterbildungsmaßnahmen steigern.

Eine Broschüre mit grundlegenden Hinweisen und Anregungen für die Organisation und Durchführung betrieblicher Weiterbildung mit dem Titel „So ziehen Sie den maximalen Nutzen aus Weiterbildungsveranstaltungen“ wird als PDF-Datei kostenlos abgegeben. Sie kann auf der WebSite <http://www.read.ruedenauer.de/Buchladen/buchladen.html> heruntergeladen werden.

READ Pressestelle

Portrait

Der Verlag RÜDENAUER EDITION AUTOR DIGITAL, der eVerlag, publiziert Fachliteratur zu den Themen Kommunikation und Führung, insbesondere Management-Kommunikation und Führungs-Qualitätsmanagement, sowie Beiträge zum Zeitgeschehen und zeitlose und zeitkritische Aphorismen von Prof. Querulix.

RÜDENAUER CONSULTING+SEMINARE berät, schult und coacht seit mehr als 35 Jahren Führungs- und Fachkräfte der Industrie und der Verwaltung auf den Gebieten Kommunikation und Führung. Schwerpunkte sind Führung, Führungs-Qualitätsmanagement, Gesprächsführung, Besprechungsleitung, Rhetorik, Verhandeln. Dabei wird ein ganzheitliches Konzept verfolgt, das maximale Effizienz und Effektivität der Weiterbildung ermöglicht.

News-ID: 678202 • Views: 278 (Stand: 29.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/678202/So-wird-betriebliche-Weiterbildung-effektiver.html>