

Seminare



BESTES ZUSAMMENSPIEL

Seminare, Coachings, Training – sie dienen alle dazu, bestehende Kompetenzen auszubauen und fehlende zu ergänzen. Ein Blick auf dieses Bildungspuzzle.

Text: Markus Mittermüller

Ob EDV, Sprachen, Betriebswirtschaft oder soziale Kompetenzen – ständige Weiterbildung wird immer mehr zum fixen Bestandteil jeder Biographie. Auch Führungskräfte nutzen Seminare und Coachings, um im Geschäftsleben bestehen zu können. Laut dem Management Report des **Hernstein Instituts**, Anbieter für Management- und Leadership-Entwicklung im deutschsprachigen Raum, investiert zwei Drittel der befragten Führungskräfte im Jahr Zeit in Weiterbildung. Der Hauptfokus liegt dabei für

43 Prozent der Befragten auf Weiterbildungen wie Sprachen, EDV oder rechtlichen Themen. 42 Prozent konzentrieren sich auf Leadership, für 40 Prozent der Führungskräfte steht Weiterbildung im Management im Vordergrund. Das betrifft Bereiche wie Prozessmanagement, Controlling oder Marketing.

EIN FORMAT WÄHLEN. Neben dem Inhalt ist auch das Format der Weiterbildung entscheidend. Das Spektrum ist hier in den vergangenen Jahren kons-

tant gewachsen. Das Angebot reicht von Seminaren bis hin zu Kongressen, Mentoring-Programmen oder auch Webinaren. An externen eintägigen Seminaren oder Workshops hat fast die Hälfte der Befragten teilgenommen, zwischen 42 Prozent und 49 Prozent der Umfrageteilnehmer aller Managementebenen haben diese Weiterbildungsmaßnahmen auch mehrtägig genutzt. Nahezu gleich auf bei der Beliebtheit liegen Kongresse, Literatur und Coaching. Diese Formate wurden gleichermaßen von jeweils knapp 30 Prozent in Anspruch genommen.

VIelfalt Nutzen. Unterschiede im Nutzungsverhalten zeigen sich beim Konsum von Zeitschriften und bei Inhouse-Trainingsprogrammen. Zeitschriften werden vermehrt vom oberen Management herangezogen. Inhouse-Trainingsprogramme werden stärker vom unteren Management bevorzugt. Am Ende der Beliebtheitsskala befinden sich Formate wie „Best practice“-Besuche bei anderen Unternehmen, Studiengänge oder Blended-Learning-Angebote. Nur fünf Prozent nutzten diese Lernform, bei der die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert werden.

Auch die Statistik Austria hat das Bildungsverhalten in Österreich unter die Lupe genommen: Der Bericht „Bildung in Zahlen“ zeigt, dass im Jahresdurchschnitt insgesamt knapp 670.000 Personen in den letzten vier Wochen vor der Befragung Kurse und Schulungen besucht haben. Befragt wurden dabei Personen ab 15 Jahren und älter. Auffallend dabei: Personengruppen zwischen 15 und 34 Jahren haben am öftesten an Kursen teilgenommen.

ÖSTERREICH IM SPITZENFELD. Über Bildungsmaßnahmen der Unternehmen selbst informiert die in Fünf-Jahres-Abständen durchgeführte Erhebung

über betriebliche Bildung. Befragt wurden Unternehmen innerhalb der EU ab zehn Beschäftigten. Den im europäischen Vergleich höchsten Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen weist mit 91 Prozent Dänemark auf. Dahinter folgen Österreich und Schweden mit jeweils 87 Prozent.

WIRTSCHAFTLICHE STÄRKE. In welchem Bereich bilden sich die Österreicher am öftesten weiter? Über 15 Prozent der Aktivitäten entfallen auf die Themengebiete Wirtschaft und Verwaltung. Knapp dahinter folgen die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen sowie Dienstleistungen.

Dass mit Investitionen in die Weiterbildung pro Jahr sogar eine Rendite von 12,6 Prozent erwirtschaftet werden kann, das bestätigt eine Studie der Universität Zürich unter Schweizer Führungskräften. Untersucht wurde der Effekt von Schulungen im Bereich Social Skills und Führungskompetenz. Die Ergebnisse waren signifikant: Bei 80 Prozent der Teilnehmer nahmen Arbeitszufriedenheit und Selbstvertrauen zu. Auch die Fähigkeit, sich durchzusetzen, stieg an. Gleichzeitig wurde bei 75 Prozent der Probanden eine emotionale Entlastung erreicht. Auf der unternehmensspezifischen Ebene verbesserte sich beim Großteil der Teilnehmer die Fähigkeit zu führen und deren Sozialkompetenz. Da sich dies positiv auf die Gehaltsentwicklung der Probanden ausgewirkt hat, konnte die Rendite der Ausgaben ermittelt werden.

EINE WOCHE FÜR DIE BILDUNG. Angesichts dieser Zahlen kann davon ausgegangen werden, dass auch das zeitliche Ausmaß, das in Weiterbildung investiert wird, ansteigt. Derzeit sind es bei den meisten Führungskräften sieben Tage pro Jahr, die der Erweiterung ihres Horizonts und ihrer Fähigkeiten gewidmet werden.

Foto: Fotolia/Callius