

INSPIRATION

TIPP

3

FÜHREN SIE
REGELMÄSSIG
MITARBEITER-
GESPRÄCHENIEMALS AUSGELERNT
Investitionen in Weiterbil-
dungen werden sich aus-
zahlen.
FOTO: ISTOCKPHOTO.COM

Warum Weiterbildung das Unternehmen stärkt

■ **Frage:** Warum ist Weiterbildung in KMU-Betrieben wichtig?

■ **Antwort:** Der technische Wandel schafft ständig neue Herausforderungen. Betriebe können nur dann mithalten, wenn das Wissen der Belegschaft auf dem aktuellen Stand ist.

WEITERBILDUNG

Menschen sind das wichtigste Kapital der kleinen und mittleren Unternehmen. Und mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden verschafft sich ein KMU-Betrieb entscheidende Vorteile. Es gibt aber noch einen weiteren Grund, warum Investitionen in die Weiterbildung extrem wichtig sind: der technische Wandel. Er schafft ständig neue Herausforderungen. Betriebe können nur dann mit ihm Schritt halten, wenn sie das Wissen und die Kompetenzen der Belegschaft auf den aktuellen Stand bringen. Doch häufig wird das Potenzial von Weiterbildung in KMU nicht ausgeschöpft. Kurse werden zufällig ausgewählt, Mitarbeitende organisieren sich selber oder nehmen an Seminaren teil, die nicht unbedingt den gewünschten Nutzen bringen. Oft wird aber auch neues Wissen zu wenig in der Praxis umgesetzt.

Weiterbildung macht fit

Mit einer bewussten Handhabung des Wettbewerbfaktors Weiterbildung erhält das Unternehmen ein starkes und zukunftsgerichtetes Instrument in die Hand. Denn das Ziel eines jeden Unternehmens sollte sein, die Mitarbeitenden mit Weiterbildung für die künftigen Entwicklungsziele fit zu machen. Der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB hat in



«KMU sollten die Weiterbildung konsequent auf die Zielsetzungen des Betriebes ausrichten und den Erfolg ihrer Investitionen überprüfen»

André Schläfli
Doktor der Psychologie und Erziehungswissenschaftler, ehemals Laufbahnberater, seit 1992 Direktor des Schweiz. Verbandes für Weiterbildung (SVEB), international als OECD-Experte tätig.

Zusammenarbeit mit der Universität Zürich einen Leitfaden erarbeitet. Er basiert auf der Grundlage einer qualitativen und quantitativen Studie zu Best-Practice-Weiterbildung in KMU. Dabei kam heraus, dass in zwei Drittel der KMU in der Schweiz in einer Zeitspanne von drei Jahren Weiterbildung stattfand. 38 Prozent der Betriebe hat-

ten in demselben Zeitraum keinerlei Weiterbildungsmaßnahmen getroffen. «Je grösser, älter und umsatzstärker der Betrieb, desto mehr wird in Weiterbildung investiert», sagt André Schläfli, Direktor des SVEB.

Es fehlt der Leidensdruck
Stellt sich die Frage, warum knapp

FACTS

Aus- und Weiterbildung

■ **Das Angebot** an Aus- und Weiterbildungen ist riesig. Und so ist es nicht immer ganz einfach, sich im Bildungs-Dschungel zurechtzufinden.

■ **Unterstützung** bietet hier der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB. Er hat eine Website aufgeschaltet, die KMUs bei der Planung der Weiterbildung unterstützt. Auf www.weiterbildung-in-kmu.ch finden Weiterbildungsverantwortliche in kurzer Zeit, welcher Weiterbildungsbedarf in ihrem Unternehmen besteht und wie die Mitarbeitenden

gezielt gefördert werden können. Daneben hilft die Website ganz konkret, das passende Weiterbildungsangebot zu finden. Und sie zeigt, wie der Erfolg einer Weiterbildung gemessen werden kann. Zudem können Arbeitsblätter und Checklisten heruntergeladen werden.

■ **Daneben bietet** die Weiterbildungs-dreh-scheibe umfangreiche Informationen für Fachleute und für ein breites Publikum. Wenn Sie Kurse suchen, besuchen Sie die Datenbank AliSearch: www.alice.ch.

40 Prozent der Betriebe noch nicht in Weiterbildung investieren. Schläfli ist der Meinung, es fehle an Wissen und expliziten Regelungen darüber, wie die Weiterbildung im Betrieb gehandhabt werden solle. Es seien aber vor allem die kleinen Betriebe, die sich damit noch schwer tun würden. Viele geben an, sie hätten zu wenig Zeit und Geld für die Weiterbildung in ihrem Betrieb. Erstaunlich ist auch die Tatsache, dass viele den Nutzen von Weiterbildung als tief einschätzen oder finden, dass die Mitarbeitenden dafür selber verantwortlich seien. «In vielen Betrieben fehlt der unmittelbare Leidensdruck, sich mit dem Thema Weiterbildung auseinanderzusetzen zu müssen», so Schläfli.

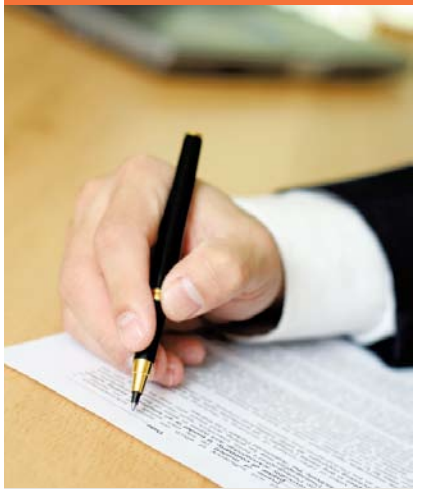
Kostenschonende Alternativen

«Unsere Studien zeigen aber tatsächlich, dass es für KMU schwieriger ist, ihre Mitarbeitenden zu fördern. Entsprechende Budgets fehlen leider oft», sagt Schläfli. Als Alternative zu zeit- und kostenintensiven externen Kursen bietet sich informelle Weiterbildung am Arbeitsplatz an. In Industriebetrieben würden zum Beispiel regelmässige Werkstattzirkel oder «Job Rotation» Sinn machen. Verschiedene Branchen hätten einen Fonds, mit dem die Mitarbeitenden unterstützt werden könnten. Auch könne eine Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Chef bezüglich Bezahlung der Weiterbildung getroffen werden. Denn grundsätzlich ist die Förderung von Mitarbeitenden in allen Bereichen und auf allen Hierarchiestufen sinnvoll.

NATHALIE SCHOCH
redaktion.ch@mediaplanet.com

4

WEITERBILDUNGSTIPPS



Weiterbildung richtig anpacken

1 Will ein Unternehmen Weiterbildung anbieten, sollte diese effizient sein und den Bedürfnissen gerecht werden. André Schläfli vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB macht auf wichtige Punkte aufmerksam.

Die Verantwortung des Chefs

2 Weiterbildung in KMU muss Chefsache sein. Einfachstes Mittel für die Planung sind regelmässige Mitarbeitergespräche. Hier wird zusammen mit dem Mitarbeiter das Thema Weiterbildung in Abstimmung mit den Zielen des Unternehmens besprochen und verbindlich festgelegt. Weiter gehört Weiterbildung als fixer Bestandteil in das Jahresbudget. Sinnvoll ist zudem, externe Beratung in Anspruch zu nehmen. Viele Branchenverbände und Weiterbildungsanbieter bieten speziell für KMU angepasste Weiterbildungsdienstleistungen an.

Interner Austausch bildet

3 KMU sollten die Weiterbildung konsequent auf die Zielsetzungen des Betriebs ausrichten und den Erfolg ihrer Investitionen überprüfen. Bei der Planung darf auch nicht vergessen gehen, dass es viele verschiedene Formen von Weiterbildung gibt. Nicht immer ist ein externer Kurs notwendig. Weiterbildung muss auch nicht kostenintensiv sein. In manchen Bereichen bringt bereits der organisierte Austausch zwischen Kollegen oder die selbstständige Nutzung von Lernmaterialien gute Ergebnisse. Allerdings nur, wenn diese Massnahmen gezielt organisiert werden und der Transfer des Gelernten in die tägliche Arbeit sichergestellt ist.

Lernkultur etablieren

4 Die grossen Unterschiede zwischen Betrieben und Branchen machen es schwierig, allgemeine Empfehlungen zu formulieren. Wichtig ist aber in jedem Fall, dass Lernen im Unternehmen als Prozess verstanden wird. Es geht nicht darum, hier und da eine Lücke zu füllen, sondern darum, eine Lernkultur zu etablieren, in der das kontinuierliche Lernen für alle Mitarbeitenden selbstverständlich wird. Funktionieren kann dies nur, wenn sich die Angestellten ihrer Eigenverantwortung bewusst sind und die Arbeitgeber eine Strategie entwickeln, um das Lernpotenzial ihres Betriebes effektiv auszunutzen. Die Webseite des SVEB liefert wertvolle Informationen rund um das Thema Weiterbildung in KMU: www.weiterbildung-in-kmu.ch.