

1008 Neue Formen der Betrieblichen Ausbildung

Thema des Monats August 2010

von L. Ahrens und L. Aldinger

Ausgangssituation:

Die Arbeitswelt und die betrieblichen Herausforderungen haben sich nicht erst mit der Finanzkrise von 2009 gewandelt. Bereits seit Jahren ist sichtbar, dass

- Internationaler Druck zu einem erhöhten internen Druck und Konkurrenzdenken führt, der Burnoutsyndrome und die Einnahmen von Psychopharmaka fördert
- Neue Formen der Arbeitsorganisation entstehen
- Dienstleistungsfunktionen sich vermehren
- Die Belastungen sich vom physischen in den psychischen Bereich verlagern
- Einseitig belastende Büroarbeit schleichend Gesundheitsprobleme hervorruft
- Zeitknappheit und Hektik die Verbreitung von Fastfood ausdehnt
- Stammebelegschaften reduziert und vermehrt Leiharbeitskräfte engagiert werden

Aber auch die Gesellschaft insgesamt befindet sich in einer kaum zu unterschätzender Veränderung:

Die Bildungs- und Unterhaltungs-Medien, die elektronischen Kommunikationsmittel, die Globalisierung, der weltweite Austausch von Informationen und Güter ermöglichen zum einen, ein so noch nie dagewesenes persönliches Entfaltungspotential, zum anderen aber auch eine Bedrohung bestehender Kulturmodelle, die Vereinzelung durch die Individualisierung und Vereinsamung, die dann von sozialen Ängsten begleitet wird. Prof. Hüther aus Göttingen spricht von einer fluiden Postmoderne, die kaum zu unterschätzende Folgen für uns haben kann.

Die Veränderungen der Gesellschaft und der betrieblichen Rahmenbedingungen verlangen, dass man sich wappnet, um sich den Herausforderungen stellen zu können. Die Bildung und die Ausbildung sollen hier die strategischen Stellhebel zum Erfolg und zur Zukunftssicherung sein. Trotz Probleme in der Schulausbildung, die ca. 8% eines Jahrganges ohne Abschluss in die Arbeits- und Berufswelt entlässt, gibt es doch über 30%, die ein Abitur schaffen und studieren möchten. Durch die Bologna-Reformen werden die Studien europaweit möglich sein und anerkannt werden. Allerdings stellen die Kritiker fest, dass die

Ausbildungsmöglichkeiten in Richtung Bachelor sehr gut sind, dann aber die Mittel für die Masterausbildung knapp werden, so dass entweder die weiterführende Ausbildung privat oder in die Unternehmen sich mehr in der Ausbildung engagieren müssen. Studenten beklagen, dass ihre Ausbildung zu vershult ist und nur noch wenige individuelle Freiräume vorsieht. Es stehen vor allem die fachlichen Themen mehr im Vordergrund.

Ansätze für die Betriebliche Aus- und Weiterbildung:

Auch die betriebliche Ausbildung und Qualifikation der Mitarbeiter erzeugt häufig den Eindruck, dass es nur darum geht, den Mitarbeiter fachlich für seine Arbeit weiterzuentwickeln. Ausbildungsformen mit Vorträgen und "Schulbank-Drücken" sind vor allem für Mitarbeiter eine Qual, die gewohnt sind, im Arbeitsalltag ständig unterwegs zu sein oder körperlich zu arbeiten. Selbst Formen einer lebendigere Wissensvermittlung wie PC-Übungen oder Fallstudien helfen hierbei nur wenig. Es wird immer nur die kognitive Seite einer Ausbildung angesprochen.

Für eine Ausbildung, die "menschlicher" ist und die Einheit von Körper, Geist und Seele ansprechen soll, sind neue Ansätze notwendig, leider aber eher die Ausnahme (vergl. Ahrens: „Gesundheits-Programm für Firmen“).

Die Firma Lauflars schlägt vor, mit leichter sportlicher Betätigung eine Ausbildung oder ein Seminar zu beginnen. Danach folgt die Vermittlung des Fachwissens mit den üblichen Präsentationen und Fallstudien angereichert mit anschaulichen Experimenten oder Gruppenübungen. Zwischendurch sorgen kleine gymnastische Übungen für die Lockerung der Teilnehmer. Am Ende eines ereignisreichen und interessanten Schulungstages folgen Übungen, die Entspannung und Stressabbau fördern. Der Vorteil dieses Ausbildungsansatzes ist, dass die Mitarbeiter nicht nur einen angenehmen Ausbildungskurs erleben, sondern auch besonders effektiv lernen. Zusätzlich nehmen sie für die Arbeit, aber auch für ihr Privatleben Impulse zum Stressabbau und zur Stressvermeidung mit, die ggfs. um Tipps zur bessern Gesundheitserhaltung ergänzt werden können.

Die Mitarbeiter erleben so nicht nur einen angenehmen Ausbildungskurs, sondern lernen auch besonders effektiv. Zusätzlich können Mitarbeiter für die Arbeit, aber auch für ihr Privatleben Impulse zum Stressabbau und Stressvermeidung mitnehmen, die um Tipps für eine bessere Gesundheitserhaltung ergänzt werden können. Diese Form der Mitarbeiterausbildung tut auch etwas für die Verbesserung des Gesundheitsstandes und eine Reduzierung Fehlstandes.

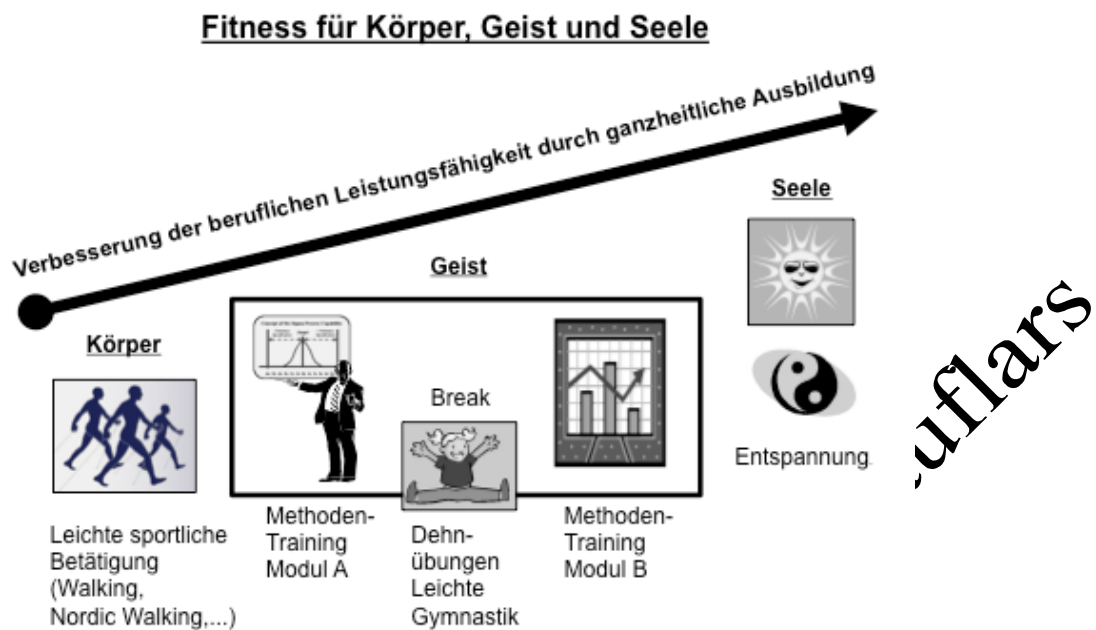


Bild 1 Integriertes Training für Mitarbeiter

Weiterführung des Konzeptes in der Managementausbildung:

Diese Form der Ausbildung ist die Basis für weitergehende Reformen der Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte in den Betrieben.

Das Methodentraining konzentriert sich z.Z immer noch sehr stark auf die fachspezifischen Themen wie z.B. Finanzplanung, Qualitätssicherung, Toleranzketten, Materialbereitstellung, Prozessfähigkeitsuntersuchungen usw. Mit dem ganzheitlichen Trainingsansatz für Körper, Geist und Seele ist aber eine bessere Voraussetzung geschaffen worden, die Themen aus dem Bereich der Softskills in die Ausbildung von Führungskräften zu integrieren, da diese durch das "Fitness-Programm für Körper, Geist und Seele" sich die Reserven erschlossen haben, die sie benötigen, um die zusätzliche Ausbildung angehen zu können.

Kombination von Softskills und Technical Skills

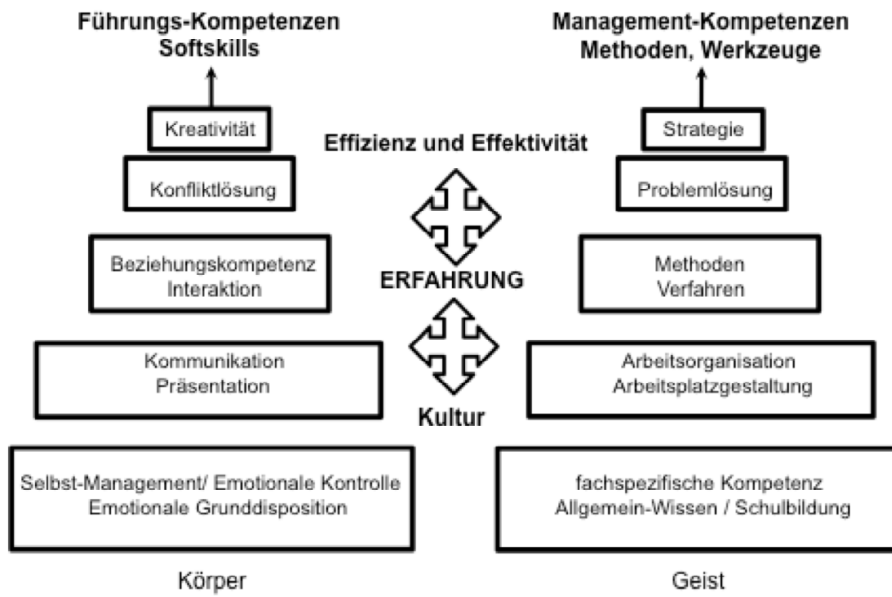


Bild 2: Integration von Softskill-Training in die fachspezifische Ausbildung

Das EBZ-Beratungszentrum hat in diesem Zusammenhang mit dem Kohlhammer Verlag ein Paperback geplant (geplanter Erscheinungstermin Anfang 2011), das neue Methoden und Tipps für das Management in volatilen Zeiten beinhaltet und so dazu beitragen kann, dass eine Führungskraft schnelle und wirksame Veränderungen trotz Unsicherheiten bei der Beurteilung der Ausgangslage und den zukünftigen Perspektiven entschlossen und robust aufgreift und die Zukunft mit Zuversicht gestaltet.

EBZ-Beratungszentrum unc

aufmars