

Weiterbildung braucht Praxisnähe

Damit KMU-Chefs und deren Mitarbeitenden die Herausforderungen von morgen meistern, ist heute Weiterbildung das Mittel der Wahl. Weiterbildung gehört somit zu den stetigen Aufgaben jedes Unternehmens und namentlich von KMU. Zukünftige Entwicklungen können so vorweggenommen und aktiv angegangen werden.

Lernen als Erfolgsfaktor für KMU

Lebenslanges Lernen ist seit Langem ein Schlagwort. Dass Lernen auch in KMU ein Thema sein muss, ergibt sich nur schon durch die wirtschaftlichen Bedingungen. Motivierete und qualifizierte KMU-Chefs und Mitarbeitende, die den Kunden gegenüber gekonnt

als Fachleute auftreten, sind eine wesentliche Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Das permanente Lernen der KMU-Chefs und Mitarbeitenden kann in KMU auf verschiedene Arten gefördert werden. Die besten Voraussetzungen dafür sind eine hohe Identifikation mit der Arbeit, das Aufspüren schlummernder Talente, regelmässige Standortbestimmungen und eine systematische Laufbahnplanung.

Wiederkehrendes sein. Einzelne, zufällig ausgewählte Kurse machen noch keinen Lernerfolg aus.

Bereit sein für die Zukunft

Die optimale Weiterbildung wählen, heisst sich mit den Anforderungen von Morgen auseinander zu setzen, denn Veränderungen kommen oft plötzlich und sind manchmal auch gar nicht willkommen. Sie können allerdings auch bewusst angestrebt werden. Wie mit dem Strukturwandel umgegangen wird, ist von Betrieb zu Betrieb verschieden und hängt in grossem Masse von den Menschen im Unternehmen ab.

Jede/r ist eine Persönlichkeit

Veränderungen vorauszusehen ist das eine, die spezifischen Besonderheiten von sich selber und jedes einzelnen Mitarbeitenden im Unternehmen zu erkennen und dabei Talente wie Fähigkeiten zu entdecken und zu fördern,

Weiterbildung, die passt

Bei der grossen Auswahl an Weiterbildungsmöglichkeiten besteht oft die Qual der Wahl. Einige Kriterien können bei der Auswahl helfen.

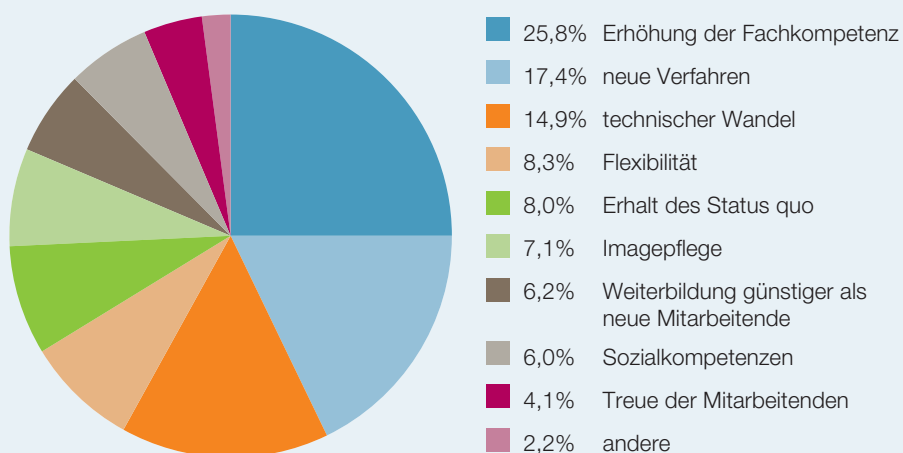
Weiterbildung muss:

- inhaltlich passen; sie soll den Wissensbedarf vollständig decken bzw. die im Artikel beschriebenen drei Fähigkeiten entwickeln, aber keinen unnötigen Ballast bieten;
- praxisnah bzw. handlungsorientiert sein;
- terminlich passen, d.h. zeitnah bei Dringlichkeit oder ausserhalb der firmeneigenen Hochsaison stattfinden;
- preislich passen;
- in ihrer Dauer und Form passen; das kann ein kompaktes Angebot sein oder eines in Intervallen;
- örtlich passen; wenn möglich in regionaler Nähe mit geringen Kosten und Zeitaufwand für die Anfahrt
- und schliesslich auch von der «Chemie» her stimmen. Kompetente Weiterbildungsfachleute müssen zum Betrieb und den zu schulenden KMU-Chefs wie Mitarbeitenden passen, damit der Einsatz Früchte trägt.

Interessant sind die Gründe, die zur Weiterbildung motivieren. Aus einer Grafik im «KMU-Leitfaden für Weiterbildung» (herausgegeben vom Schweiz. Verband für Weiterbildung SVEB, Zürich) wird ersichtlich, dass bei den Motiven der Erwerb oder Erhalt der Fachkompetenz zuoberst auf der Liste steht. Jeder vierte Betrieb nannte diesen Grund. Neue Verfahren waren für 17,4% der Unternehmen und der viel diskutierte «technologische Wandel» für knapp 15% ausschlaggebend.

Wichtig ist, dass Lernen als Prozess verstanden wird: Neues Wissen aneignen soll etwas

Warum sich KMU-Chefs und ihre Mitarbeitenden weiterbilden



Quelle: Schweiz. Verband für Weiterbildung SVEB, KMU-Leitfaden für Weiterbildung



das andere. KMU-Chefs und alle Mitarbeitenden bringen nämlich ein ganz bestimmtes Wissen mit ein. «Gewisse Fähigkeiten und Erfahrungen werden am aktuellen Arbeitsplatz genutzt, andere wiederum nicht. Für Veränderungen oder Weiterentwicklungen ist häufig neues oder anderes Wissen gefragt. Daher ist es gut zu wissen, welche Fähigkeiten heute marktentscheidend sind – aber auch, welche Erfahrungen im Betrieb schlummern und in Zukunft genutzt werden können», fasst der «KMU-Leitfaden für Weiterbildung» des SVEB treffend zusammen.

Fähigkeiten gezielt erfassen

Begehrte Fachkräfte besitzen ganz bestimmte Fähigkeiten, Erfahrungen und Eigenschaften. Diese zu bewerten, ist je nach betrieblicher Situation gar nicht so einfach. Klar scheint, dass Fachwissen alleine nicht genügt. Es braucht vielmehr Kompetenzen und individuelle Werte. Unterscheiden können wir dabei drei Kategorien:

1. Fachliche Fähigkeiten: Sie sind recht gut zu beobachten, sie können gemessen, beurteilt und qualifiziert werden. Dazu gehören technisches Wissen oder Anwendungswissen (z.B. Geräte und Maschinen bedienen, Sprachen anwenden, Computer beherrschen).

2. Persönliche und soziale Fähigkeiten:

Sie sind fach- oder berufsübergreifend und nur mit grossem Aufwand zu beurteilen, weil sie schwer erfassbar sind. Charakteristische Komponenten sind Flexibilität, Kreativität, Selbstständigkeit, Teambereitschaft, Anpassungsfähigkeit, Innovationsgeist, Einsatzwille, Konfliktfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit.

3. Methodische Fähigkeiten:

Hierbei geht es um fach- oder berufsübergreifende Fähigkeiten wie z.B. Lern- und Arbeitstechnik, Arbeitsmethodik oder Präsentationstechnik.

Weiterbildung ist Pflicht

Weiterbildung ist von höchster Bedeutung, um à jour zu bleiben und einen aktiven Beitrag im Erwerbsleben zu leisten. Das trifft auf KMU-Chefs, Mitarbeitende und insgesamt für die ganze Wirtschaft zu. Wo sich zudem vieles ständig ändert, müssen Qualifikationen und Wissen überprüft, angepasst und erweitert werden. Das Bundesgesetz über die Weiterbildung trägt der Bedeutung des lebenslangen Lernens Rechnung. Darunter fallen namentlich organisierte Kurse, Workshops und Lehrgänge ausserhalb der formalen Bildung mit eidgenössisch anerkanntem Diplom.

Praxisorientiert schulen

Ein bewährtes Beispiel für praxisorientierte KMU-Weiterbildung ist die Wyrsch Unternehmenschule AG. Sie vermittelt berufsbegleitend «von der Praxis für die Praxis» Weiterbildungen durch Lerninhalte, die das breite Spektrum unternehmerischen Handelns umfassen: Wissen – Werken – Weiterkommen. Die Weiterbildungen finden praxisnah, prüfungs- und teils hausaufgabenfrei statt. Als Werkzeuge dienen Führungshandbücher und Arbeitsvorlagen für den unmittelbaren Einsatz im eigenen Unternehmen. Eine Weiterentwicklung findet durch Netzwerke in der Region statt, in der die Weiterbildungsanlässe stattfinden.



Pascal O. Stocker
Eidg. dipl. Betriebsökonom FH
MAS Corporate Finance

Pascal O. Stocker ist geschäftsführender Inhaber der Wyrsch Unternehmenschule AG und der Stocker Unternehmensentwicklung AG. Beide Unternehmen haben sich der Entwicklung und Förderung von Unternehmen und Unternehmern verschrieben hat. Als Berater, Vertrauter, Verwaltungsrat, Coach und Sparringpartner unterstützt er Unternehmer und Führungskräfte. Zu seinen speziellen Fähigkeiten gehören die Entwicklung von professionellen Businessplänen, Strategieberatung sowie die Begleitung von Nachfolgeregelungen. Als nebenberuflicher Dozent unterrichtet er an verschiedenen Hoch- und Fachschulen. Er ist Mitautor der im Verlag SKV erschienenen Fachbücher «Der Businessplan – Von der Idee zur Umsetzung» und «Der Businessplan – Von der Entwicklung zur Umsetzung».

pascal.stocker@unternehmenschule.ch
www.unternehmenschule.ch
www.stocker.pro

Die Workshops im 2015

Alle Termine, Anmeldeformulare und Informationen zu den Workshops im 2015 finden Sie auf www.unternehmenschule.ch