

Weiterbildung als Investition

Besonders Unternehmer, die konsequent auf betriebliche Weiterbildung setzen (fachlich wie psychologisch), sind im Wettbewerb nachweislich die Besseren.

Lean-Management – der neue Modebegriff aus Japan, WAS oder WER behindert mich in meiner Erfolgsstrategie. Doch viele Seminarteilnehmer kommen zur Weiterbildung, um vom Referenten Patentrezepte als Allheilmittel zu bekommen. Bestimmte Formulierungen bei der Einwandbehandlung erwarten sie. Die Erwartungshaltung der Seminarteilnehmer ist oft nicht praxisorientiert. Zielorientierte Seminarunterlagen sowie ein guter Trainer, dazu eine hervorragende Seminarorganisation reichen nicht aus, wenn der Teilnehmer nicht bereit ist, sein Verhalten und Denken aus der Vergangenheit in Frage zu stellen.

»Erfolg von morgen kann ich nicht mit den Methoden von gestern erreichen«, so Jürgen Kohl von der Gesellschaft für Berufs-, Personal- und Unternehmensentwicklung in Altenkirchen/Ww.

Seit 17 Jahren in der Erwachsenenbildung tätig, in diesem Sommer zehn Jahre selbständig. Die Jürgen Kohl & Partner Team-Training GmbH steht mittlerweile auf drei Säulen.

14 verschiedene IHK's bilden die Grundsäule. 120 Tages- und Mehrtagesseminare werden mit durchschnittlich 15 Teilnehmern (ideale Gruppengrößen sind 12 - 15 Teilnehmer) im Jahr durchgeführt. Das zweite Standbein sind Weiterbildungsveranstaltungen auf der Managementebene. Zielgruppenorientierte Inhouse-Seminare werden durch Trainingsanalyse und Bedarfsermittlung teilnehmerbezogen entwickelt. »Feldarbeit« vor Ort ist für den Trainer an dieser Stelle besonders wichtig, um ein Trainingsziel gemeinsam mit dem Auftraggeber festzulegen.

Im Juli 1991 wurde eine Zweigniederlassung in Aue/Erzgebirge eröffnet. Von dort aus wurden besonders im östlichen Teil der neuen Bundesländer Firmenseminare sowie andere Schulungen und Lehrgänge durchgeführt.

Die dritte Standsäule ist eine Abrundung im gesamten Trainingsbereich. Für die Bundesanstalt für Arbeit werden im kaufmännischen und gewerblichen Bereich Langzeitlehrgänge sowie Seminare für ebenfalls unterschiedliche Zielgruppen durchgeführt. Nicht nur im Zeitraffer des technologischen Fortschritts (leider wird oft der zweite Schritt vor dem ersten gemacht) ist eines mehr als nur eine Pflichtübung geworden: Alle müssen Qualifikationsbereitschaft zeigen, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber.

Wer die Zukunft meistern will, muß sich ständig weiterbilden. Der Fachkräftemangel besonders in der klein- und mittelständischen Industrie beweist, was jahrelang versäumt wurde. Auf der anderen Seite sollte aber auch der Arbeitnehmer mehr Eigeninitiative für seine berufliche Weiterbildung mitbringen. Es geht hier auch um seine Existenzsicherung.

Die Nachwuchsgeneration gestaltet die Zukunft. Nur mit ständiger Lernbereitschaft und Innovation ist die Zukunft zu schaffen. Lernen ist wie schwimmen gegen den Strom. Wer damit aufhört hat keine Chance mehr, und wird von den positiv Denkenden überholt.

Karriere + Kontakte
- Vertriebsimpulse -

Oktober 2010