

Berufliche Weiterbildung: eine Frage der Unternehmenshierarchie?

Die 2007 ins Leben gerufene „Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung“ (PbEB) ließ mit einer aktuellen Studie „Weiterbildung 2010“ aufhorchen: Je höher die Position in der Firmenhierarchie, desto eher wird bezahlte Weiterbildung gewährt.

Von Marie-Theres Ehrendorff

Die Weiterbildungsbudgets der Unternehmen bleiben jedoch auch 2010 insgesamt auf hohem Niveau. „Bei der Fortbildung der Mitarbeiter wird ungenutzt gespart, weil es sich um einen wesentlichen Wettbewerbsfaktor handelt“, konstatiert Plattform-Sprecher, WIFI-Österreich-Kurator Dr. Michael Walter. Die Erhebung „Weiterbildung 2010“, die auch auf Initiative der „Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung“ im Jänner anhand von 500 Interviews in Unternehmen ab 20 Mitarbeitern durchgeführt wurde, bekräftigt den derzeitigen Trend, dass Schulungen nicht gleichmäßig nach „Gießkannen-Prinzip“ verteilt werden.

Ergebnis der Studie

38 Prozent der Geschäftsführer und 42 Prozent der leitenden Angestellten wurden laut der Erhebung mehr als fünf Tage auf Kosten des Betriebs weitergebildet, aber lediglich 29 Prozent der nicht leitenden Angestellten und 13 Prozent der angelernten Arbeiter. Wer sich in der Hierarchie weiter unten befindet, dem werden eher zeitlich eingeschränkte Weiterbildungsangebote finanziert: 30 Prozent der angelernten Arbeiter bildeten sich bis zu zwei Tage pro Jahr weiter, bei den nicht leitenden Angestellten waren es 29 Prozent. Bei leitenden Angestellten und Geschäftsführern nutzten nur 15 Prozent solche

Kurz-Weiterbildungen. Michael Walter führt dies darauf zurück, dass Unternehmen ihre leitenden Angestellten ohnehin vor allem in den Bereichen Social Skills und Management schulen lassen, während Arbeiter und nicht leitende Angestellte fachbezogene Ausbildungen in den Bereichen Technologie, Produktion und Organisation in Anspruch nehmen.

Fachbezogene Qualifikationen boomen

Die Weiterbildungsbudgets der Unternehmen bleiben im Vergleich zum Vorjahr konstant: 68 Prozent haben gleich viel eingeplant wie 2009, 13 Prozent mehr und acht Prozent weniger Budget. Als eine Folge der Wirtschaftskrise, meint Plattform-Sprecher Michael Walter, dass fachbezogene Qualifikationen für 45 Prozent der Befragten immer wichtiger werden. Doch auch bei Soft-Skills-Schulungen wird von 17 Prozent zunehmender Relevanz zugesprochen. Für 37 Prozent sind jedoch beide Bereiche von gleicher Bedeutung. Die wichtigsten Weiterbildungsbereiche sind wie schon 2009 Technik und Produktion mit 27 Prozent. Bereits auf Platz zwei rangiert mit 21 Prozent Persönlichkeitsbildung. Mehr Relevanz als bisher genießen in Krisenzeiten – nicht verwunderlich – die Bereiche Verkaufstraining und Marketing gemeinsam mit 20 Prozent.

Aufholbedarf bei Weiterbildung von Älteren

Nur jedes fünfte Unternehmen sieht keine Notwendigkeit, ältere MitarbeiterInnen zur Weiterbildung zu motivieren, was den hohen Stellenwert von Qualifikation der Generation 45+ verdeutlicht. Ältere Personen ließen sich vor allem durch finanzielle Anreize (23 Prozent), Arbeitsplatzsicherheit (acht Prozent) oder Aufstiegschancen (sieben Prozent) zu Weiterbildung motivieren. Zwölf Prozent der Unternehmen halten es für entscheidend, dass die Kurse und Schulungen von den älteren ArbeitnehmerInnen selbst ausgewählt werden dürfen. Allerdings würden sich die Betriebe in diesem Bereich mehr Förderungen wünschen: Ein Viertel der Befragten sieht hier klaren Nachholbedarf.

Förderungen für Weiterbildung

60 Prozent der Unternehmen würden ihren Mitarbeitern mehr Weiterbildung anbieten, gäbe es höhere Förderungen. Ein ebenso hoher Anteil an Unternehmen, nämlich 62 Prozent, haben in den letzten beiden Jahren ebensolche in Anspruch genommen. Gewerbe- und Industriebetriebe nehmen allerdings am häufigsten Förderungen für Weiterbildung in Anspruch, während Unternehmen aus dem öffentlichen Dienst sich am seltensten vom Fördertopf bedienen.

„Tag der Weiterbildung“

Bereits zum zweiten Mal fand Ende Februar der „Tag der Weiterbildung“ statt, der mit zahlreichen Veranstaltungen im gesamten Bundesgebiet auf die Bedeutung der Weiterbildung in Österreich in der Öffentlichkeit und bei politischen Entscheidungsträgern hinweist. Anhand von zahlreichen Veranstaltungen, Schnupperkursen und Online-Gewinnspielen konnten sich Interessierte informieren, und zwar bei den Mitgliedern der „Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung“, die aus Weiterbildungs-Anbietern wie WIFI, mehreren Unis und Akademien besteht und einen Marktanteil von rund 40 Prozent repräsentiert. Nebenbei war es möglich, in den einen oder anderen Kurs gleich „live“ hineinzuschnuppern.

Ohne Personalentwicklung kein Unternehmenserfolg

70 Prozent aller Managementaufgaben haben unmittelbar mit Menschen zu tun. Kein Wunder, ist doch der tägliche Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen, dem Team und nicht zuletzt mit den Kunden eine Herausforderung für jede Führungskraft. Kein einziger Mitarbeiter arbeitet wie eine Maschine mit Aufgaben und Funktionen, sondern ist eine reale Person mit all ihren Stärken und Schwächen, Erwartungen, Hoffnungen und Gefühlen. Daher wird jedes Unternehmen,

das diese Humanqualitäten nicht berücksichtigt, gnadenlos scheitern – das eine früher, das andere später.

Personalentwicklung auf dem Prüfstand

Ohne effektive Personalentwicklung wird in krisenhaften Zeiten kein Betrieb mehr zu recht kommen. Ein Unternehmen, das seine Mitarbeiter nicht bloß als Kostenfaktor betrachtet, sondern den wachsenden Anforderungen nachkommt und seine Führungskräfte und Mitarbeiter qualifiziert sowie in seinen Kernkompetenzen stärkt, neue Innovationsfelder entdeckt und Schlüsselkompetenzen fördert, leistet einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung und Leistungssteigerung.

Branchenabhängigkeit bei Bedeutung

„Durchschnittlich wird der Personalentwicklung ein Beitrag von 40 Prozent zum Unternehmenserfolg zugeschrieben“, attestiert Mag. Konrad Fankhauser, stv. Geschäftsführer und HRM von „die Berater“, einem führenden Unternehmen für Aus- und Weiterbildung. „Nach Branche differenziert, beträgt dieser Beitrag in der Dienstleistungsbranche 43 Prozent, im öffentlichen Bereich 42 Prozent und im Handel 40 Prozent“, so Fankhauser. Im Gewerbe wird der Personalentwicklung die geringste Bedeutung für den

Unternehmenserfolg beigemessen, nämlich nur 34 Prozent.

Es kommt auf die Unternehmensgröße an

Der Beitrag der Personalentwicklung nimmt mit der Größe des Unternehmens ab. In einem Unternehmen mit 20 bis 99 MitarbeiterInnen wird der Beitrag auf 40 Prozent geschätzt, in Betrieben mit 100 bis 199 MitarbeiterInnen auf 38 Prozent und ab 200 MitarbeiterInnen liefert die Personalentwicklung nur einen 31-prozentigen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens.

Erwachsenenbildung als Krisengewinner

„Vor dem Hintergrund der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise messen drei Fünftel der Unternehmen der berufsbezogenen Erwachsenenbildung eine sehr hohe bis hohe Bedeutung bei“, interpretiert Fankhauser die Studie. Lediglich neun Prozent glauben, dass der Einfluss der aktuellen wirtschaftlichen Situation bedeutungslos ist, während jeder Zehnte in der berufsbezogenen Erwachsenenbildung auf Grund der Finanz- und Wirtschaftskrise einen abnehmenden Stellenwert sieht. „Diese Einschätzung hat sich im Vergleich zum Vorjahr auch kaum verändert“, meint Konrad Fankhauser. <



ERREICHEN SIE DIE RICHTIGEN

IM REICHWEITENSTARKEN RECRUITINGNETZWERK

1 MAL SCHALTEN - 18 MAL ERSCHIEDEN

Sie erreichen mit Ihrer Stellenanzeige mehr als 3 Mio. potenzielle Bewerber - effizient und zielgruppengerichtet.

MEHR UNTER WWW.KARRIERE.AT/HR

Österreichs Karriereportal