

3.2. Einschätzung des Bildungsbedarfs

Fragestellung: In welchen Bereichen besteht Ihrer Einschätzung nach in Ihrem Unternehmen der größte Bildungsbedarf?

Einmal mehr belegen die Aussagen der befragten Personalers, wie gänzlich unterschiedlich Weiterbildung in der Organisation und Kultur eines Unternehmens verankert ist. Eine Personalentwicklerin freut sich, dass „Kommunikations- und Konfliktverhalten für den Azubi bis hin zur Führungskraft trainiert wird“ mit der Konsequenz, „dass Mitarbeiter diese Leistung auch einfordern und konkrete Ideen haben.“ Ein anderer kämpft mit seiner operativen Leitung, die versucht, „Kosten für Training gering zu halten und auch wenig zeitliche Ressource dafür“ bereitstellt. An der herausragenden Bedeutung des Themas *Mitarbeiterführung* im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung ändert dies allerdings auch in der aktuellen Befragung nichts (siehe Abb. Seite 76). Dahinter stehen bei den Unternehmen die Themen *Organisationsentwicklung* und *Zeitmanagement/Selbstorganisation* ganz oben auf der Prioritätenliste, dicht gefolgt vom Dauerbrenner *Verkauf/Marketing*.

Intern, individuell,
bedarfsorientiert, im Prozess
verankert und mit Fokus auf
Soft Skills.

Das Gros der befragten Personalverantwortlichen zeichnet allerdings ein sehr klares Bild, wohin die Reise in Sachen betrieblicher Weiterbildung geht: weitere Individualisierung der Maßnahmen (was eine noch stärkere interne Abwicklung bedingt), zunehmende Bedeutung der Soft Skills sowie weitere Förderung der Change-Kompetenzen von Mitarbeitern wie Führungskräften. Auch hinsichtlich der zukünftigen Themenschwerpunkte überraschen die Ergebnisse daher nicht: *Coaching* und *Organisationsentwicklung* sind die Schwerpunkte, bei denen zukünftig noch Zuwächse erwartet werden. Des Weiteren sind es eher Randthemen wie *Recht* und *Lernen/Kreativitätstechniken*, die aus Sicht der Unternehmen noch an Bedeutung gewinnen. Darüber hinaus gibt es einen breiten Korridor an Themen, die die Betriebe auch in Zukunft als zentrale Handlungsfelder der Weiterbildung mit unveränderter Priorität begleiten. Dazu zählen *Projekt-/Prozessmanagement*, *Stressbewältigung/Gesundheit*, *Sprachen/Interkulturelles Training*, *Persönlichkeitsentwicklung* sowie *Präsentieren/Moderieren*. Das Thema *Gesundheit* hat damit in den vergangenen Jahren einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren, der nunmehr auch in konkrete Projekte und Weiterbildungsmaßnahmen mündet – bis hin zur Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, wie eine befragte Personalmanagerin berichtet. Dass die Gesundheit ihrer Leistungsträger Voraussetzung für die dauerhafte Wertschöpfung einer Organisation ist – diese Botschaft scheint auch in den Führungsetagen angekommen zu sein.

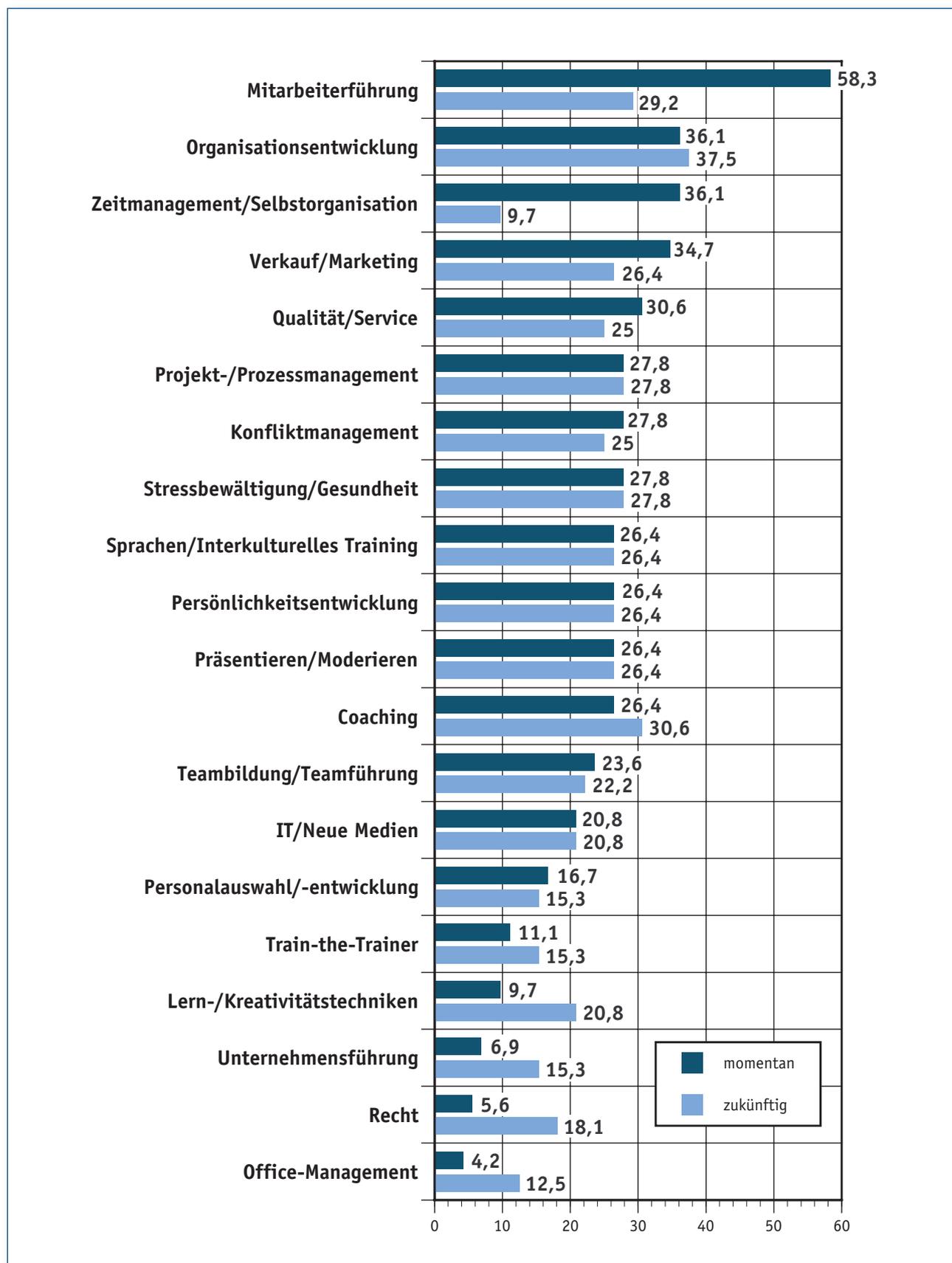


Abb. 81: Gegenwärtig und zukünftig eingeschätzter Gesamtbedarf an Weiterbildungsthemen in Unternehmen (Angaben in %).