

http://www.morgenpost.de/printarchiv/karriere/article1138998/Wettbewerbsfaehig_bleiben.html

WEITERBILDUNG

Wettbewerbsfähig bleiben

Sonntag, 26. Juli 2009 04:00 - Von Kirsten Niemann

Jeden Montag fuhr der IT-Berater John Smith von Berlin nach Leipzig zum Präsentationscoaching. Sein Boss hielt das für eine gute Idee. Nur sprachen die Trainerinnen mit schwerem sächsischem Idiom. Sie verstanden den Inhalt seiner Ausführungen über neue Internetlösungen ebenso wenig, wie der Brite deren Akzent.

"Es war ganz lustig, aber etwas Neues habe ich nicht gelernt." Ebenso wenig überzeugt war sein Kollege Frank Diehl, der zu einem Führungskräfte-Training geschickt wurde, in dem er zwei Tage lang eine Mönchskutte tragen sollte. "Keine Ahnung, warum das so war, mein Vertrauen in die Maßnahme hat das nicht gestärkt."

TRAINING IM PFERDESTALL

Kommunikationstraining im Pferdestall, Teambuildingseminare im Orchestergraben. Es werden eine Reihe Weiterbildungen geboten, deren Sinn sich den Teilnehmern auch nicht auf den zweiten Blick erschließt. Dennoch ist das Karrierecoaching ein großes Geschäft: 84 Prozent aller deutschen Unternehmen investieren in zusätzliche Qualifikationen ihrer Mitarbeiter. Nach Schätzungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft geben sie jährlich fast 27 Millionen Euro für Seminare aus.

Rausgeschmissenes Geld, findet der Autor des Buches "Die Weiterbildungslüge". "Betriebliche Weiterbildung bringt nichts." (Campus-Verlag, 24,90 Euro). Der Autor ist ein Insider, der seit 20 Jahren selbst als Trainer arbeitet und sein Buch daher unter dem Pseudonym Richard Gris veröffentlicht hat. Er mokiert sich über überlastete Chefs, die keine Zeit für Mitarbeitergespräche haben. Unter dem Motto "Fortbilden statt streiten" verschreiben sie Seminare wie Schmerzmittel. Die Mitarbeiter werden zu Kursen gezwungen, die sie gar nicht wollen - so die These des Autors. Da werden gestresste Mitarbeiter eines Baumarktes mit 15-Stunden-Tag in einem Seminar über die Wichtigkeit der Work-Life-Balance belehrt. Sekretärinnen werden zu Führungskräften umgeschult, weil sie nach strukturellen Veränderungen plötzlich Teams leiten müssen. Gris ist skeptisch: "Aus dem hässlichen Entlein wird kein Schwan."

Unterstützung wähnt er beim Hamburger Organisationssoziologen Stefan Kühl mit dessen These, Coaching könne weder den Menschen verändern noch die Funktionsweise von Organisation verbessern." Doch Personaler unterstützen die Seminarflut, alleine um zu zeigen, wie wichtig sie sind. Und die Trainer? "Sie wollen Geld verdienen. Sie lieben den schnöden Mammon. Sie schauen gerne stundenlang auf ihre Kontoauszüge..."

Um es kurz zu machen: Das Buch ist geschwätzig und polemisch. "Auch wenn das ein oder andere von dem, was der Autor beschreibt, zutreffen mag, halte ich die Grundaussage des Buches für überzogen und unsinnig", sagt Carsten C. Löwe, Geschäftsführer vom Wuppertaler Kreis, dem Bundesverband für betriebliche Weiterbildung. "Weiterbildung sichert die eigene Beschäftigungsfähigkeit und erhält die Kompetenz." Wer im Job wettbewerbsfähig bleiben möchte, darf sich dem lebenslangen Lernen nicht entziehen. Vor allem ältere Mitarbeiter müssen am Ball bleiben, doch auch Jüngeren empfiehlt Löwe weitere Qualifikationen direkt nach der Ausbildung.

Was brauche ich? Was ist sinnvoll für mich und das Unternehmen? "Die Kunst ist es, genau das richtige Seminar für den Mitarbeiter zu wählen", sagt Löwe. Hilfe für Interessenten in Form einer aktualisierten Checkliste hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn herausgegeben. So sollte am Anfang stets die Selbstanalyse stehen: Welche Ziele habe ich? Welche Themen bringen mich weiter? Schon die Wahl des Anbieters ist nicht einfach. Der BIBB-Leitfaden empfiehlt darauf zu achten, ob ein Anbieter seine Erfolgs- und Abbruchquoten regelmäßig dokumentiert. Werden Teilnehmer nach ihrer Zufriedenheit befragt und werden

die Ergebnisse veröffentlicht? Je transparenter ein Anbieter, desto leichter fällt es, das Programm zu beurteilen. Wo verbleiben die Absolventen der Weiterbildung? Verfügt der Anbieter über ein Qualitätsmanagementsystem oder eine Zertifizierung?

KRITISCHER BLICK AUF ESOTERIK

English for Business, Verkaufstrainings, Weiterbildungen in punkto neuer Technologien oder Bilanzbuchhaltung sind sicherlich sinnvoll, wo sie gebraucht werden. Doch wie misst man den Erfolg von Seminaren zu Persönlichkeitsbildung und Work-Life-Balance? "Je esoterischer ein Seminar ist, desto wichtiger ist es, sich auf Empfehlungen anderer zu stützen", empfiehlt Thorsten Knobbe, Berater für Führungskräfte von Leaderspoint.de. Hat ein Kollege das Seminar schon einmal als hilfreich empfunden, mag es auch einem selbst nützen. Interessant seien vor allem In-House-Trainings, in denen individuell fürs Unternehmen und auf spezielle Projekte hin geschult wird. "Oft haben Seminare mehr mit Unternehmenskultur zu tun, als dass sie einen Beitrag zur Personalentwicklung leisten", sagt Knobbe. Schlimm ist das nicht, Weiterbildung stärkt die Bindung ans Unternehmen. "Ich kenne jedoch nicht einen Fall, in dem einer eingestellt wurde, weil er vor dem Jobwechsel an einen Kurs für Managementtraining teilgenommen hat."