

Liebe Leserin und lieber Leser

Was können Arbeitende tun, um ihren Job in der Krise zu sichern? Der Dreiklang lautet: Weiterbildung, Weiterbildung und Weiterbildung. Aus diesem Grund haben wir im Vorfeld der Personal Swiss und der Swiss Professional Learning einen Themenschwerpunkt zusammengestellt, der die unterschiedlichen Facetten der berufsbegleitenden Weiterbildung präsentiert. Zudem kommen die sich ständig wandelnden Herausforderungen der Personalverantwortlichen zur Sprache.

Wer sich nebenberuflich fortbildet, hat auch in Krisenzeiten bessere Chancen. Wie Studien belegen, schätzen Personaler und Unternehmer entsprechendes Engagement. Etwa ein Drittel rechnet damit, dass dieser Faktor aufgrund der Krise noch wichtiger wird. Gleichzeitig räumt weit über die Hälfte der Personalverantwortlichen den lernwilligen Mitarbeitern grössere Chancen bei der Besetzung interner, höherrangiger Positionen ein.

Gerade in KMU droht die Weiterbildung aber wegen vielfältiger Stressmomente immer wieder unter den Tisch zu fallen. Sie kennen sicher

auch den Satz: «Jetzt muss das Projekt erst fertig werden, das ist dringend.» Treten Sie doch einfach einen Schritt zurück und überlegen Sie, was Ihnen wichtig ist. Das Thema Weiterbildung wird Ihnen in den Sinn kommen.

Leider schieben Personalverantwortliche noch zu oft die Verantwortung in Sachen Weiterbildung ihren Mitarbeitern in die Schuhe. Sie selbst wollen Angebote nur dann machen, wenn es um sehr eng gefasstes firmen- oder fachspezifisches Wissen geht. Wer seine Fremdsprachenkenntnisse erweitern will, muss daher fast immer in die eigene Tasche greifen. Auch Soft Skills wie Teambuilding oder Rhetorik stehen nicht gerade oben auf der Agenda. An diesem Punkt haben die Anbieter von Weiterbildung noch Nachholbedarf. Sie sollten den Unternehmen nicht nur deutlich machen, wie wichtig Weiterbildung ist, sondern wie sie neue Inhalte in den Geschäftsalltag integrieren können. Das zahlt sich früher oder später auch aus: Die Produktivität steigt. Und noch ein weiteres Defizit soll angesprochen werden. Mit dem Blended Learning kennen sich die Personaler meist aus – oft, weil sie selbst damit Erfahrungen gesammelt haben. Geht es um Fördermöglichkei-



Argus Ref 35011863



K0101

ten, sieht es allerdings düster aus. Oft kennen Personalverantwortliche kaum die vielfältigen Fördermöglichkeiten, die man den lernwilligen Mitarbeitern empfehlen könnte. Auch hier greift das Stichwort «Weiterbildung».

Daher gilt: Wenn alle ihre Hausaufgaben machen, ist Weiterbildung kein Exotenthema mehr.



Georg Lutz
Chefredaktor KMU LIFE
g.lutz@cf-verlag.ch