

# Weiterbildung & Personalentwicklung

**Der Fonds für Stiftungen INVESCO bewertet Unternehmen, die sich proaktiv mit dem Thema Weiterbildung und Personalentwicklung auseinandersetzen, positiv.**

**Unternehmen, die kontinuierliche Weiterbildungen und Aufstiegsmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter anbieten, haben einen Wettbewerbsvorteil gegenüber ihren Konkurrenten, da sie aufgrund der Schulungen nicht nur produktiver, sondern auch attraktiver für qualifizierte, neue Mitarbeiter sind.**

## Definition

Die Investition in Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird in den Unternehmen zunehmend als strategische Aufgabe angesehen. Personalentwicklung und Weiterbildung sind hierbei die zentralen Säulen des Human Capital Management.

Die Personalentwicklung ist ein Teilgebiet der Personalwirtschaft, welches die drei Bereiche Personalentwicklung (Weiterbildung), Teamentwicklung (Zusammenarbeit) und Organisationsentwicklung (Strukturen & Prozesse) in sich vereint, um die Qualifikation der Mitarbeiter zu verbessern. Dies erfolgt über die Entwicklung von Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen im Fach-, Sozial- und Persönlichkeitsbereich. Dabei spielt neben der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die Bereitschaftsförderung von Mitarbeitern eine wichtige Rolle.

Die Ziele der Personalentwicklung werden unter anderem durch Schulungen, Mitarbeitergespräche und Job-Rotation erreicht, basierend auf Erkenntnissen der Arbeits- und Organisationspsychologie.

Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase. Die Weiterbildung ist gerade in der heutigen, vom schnellen technologischen Fortschritt geprägten Wissensgesellschaft unerlässlich. Der Gedanke des lebenslangen Lernens findet sich daher auch in immer mehr Unternehmen wieder. Lebenslanges Lernen soll Menschen befähigen, eigenständig zu lernen und setzt dabei auf die Informationskompetenz des Einzelnen.

Das Ziel der betrieblichen Weiterbildung und Personalentwicklung ist der Erhalt oder die Schaffung eines optimalen Mitarbeiterpotentials als entscheidende Voraussetzung zur Wettbewerbsfähigkeit und zur Erschließung neuer Märkte. Außerdem verbessert ein Unternehmen, dass Schulungen und Aufstiegsmöglichkeiten anbietet, nicht nur seine Produktivität, sondern wirkt auf qualifizierte, neue Arbeitskräfte attraktiv. Der Kampf um geeignete Mitarbeiter (,war of ta-

lents') wird in diesem Zusammenhang immer wieder beschrieben: Welches Unternehmen ist attraktiver für hochqualifizierte Arbeitnehmer?

## Bewertung

Für die Bewertung der unternehmensinternen Weiterbildung und Personalentwicklung werden Positiv - und Negativkriterien in Betracht gezogen. Verschiedene Kriterien fließen in die Bewertung ein, z.B. wie groß der Anteil der Mitarbeiter ist, die ein jährliches Mitarbeitergespräch zur Personalentwicklung haben oder ob es Verantwortlichkeiten im gehobenen Management für dieses Thema gibt. Außerdem wird untersucht, inwiefern das Unternehmen in der Lage ist, quantitative Zahlen über sein Bildungsmanagement zu veröffentlichen, z.B. wie groß die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungstagen pro Mitarbeiter ist, welchen Umfang das gesamte Weiterbildungsbudget hat oder wie hoch die Ausgaben für Trainings und Personalentwicklung pro Mitarbeiter sind. Negativ bewertet wird hingegen ein Unternehmen, dass keines dieser Aspekte vorweisen kann oder nur für weniger als ein Viertel aller Mitarbeiter jährliche Personalentwicklungsgespräche durchführt.

### ► In Kürze:

Die Personalentwicklung und Weiterbildung eines Unternehmens hat das Ziel, Mitarbeiter zu befähigen, ihre Aufgaben effizient und erfolgreich zu bewältigen, sowie sich neuen Herausforderungen motiviert zu stellen. Durch eine aktive Politik der Mitarbeiterentwicklung kann ein Unternehmen seine Produktivität steigern und qualifizierte Arbeitskräfte ansprechen.

## Performance

Ein immer größer werdender Teil der Unternehmen hat erkannt, welche Vorteile eine aktive Mitarbeiterbetreuung und -entwicklung mit sich bringt. Allerdings wird in vielen Unternehmen in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten vor allem an diesen „weichen“ Faktoren gespart, dessen negative Auswirkungen sich erst später zeigen. Zudem gibt es immer noch Unternehmen, die wenig Wert auf kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter legen.

Stand: August 2005