



Foto: Öhrner

# editorial

lernt Hans nimmermehr". Viele Mitarbeiter und Vorgesetzte gehen nach wie vor davon aus, dass die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit mit steigendem Alter sinkt – fälschlicherweise, wie einschlägige Studien zu diesem Thema belegen. Das Problem: Angesichts niedriger Geburtenraten und alternder Belegschaften können sich die Betriebe diese Einstellung nicht mehr leisten. Weiterbildung für die 45Plus wird für viele Firmen zu einem Wettbewerbsfaktor. Gefragt sind praxisnahe

und berufsbezogene Weiterbildungen, die Erfahrungswissen nutzen und im Unternehmen halten. Einige Praxisbeispiele stellen wir ab Seite 18 vor.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht Ihnen Ihre

Bettina Geuenich

## Liebe Leserinnen und Leser,

mal ehrlich: Wann haben Sie zuletzt ein Seminar besucht, ein Fachbuch gelesen oder an einer Konferenz teilgenommen? Nehmen Sie sich auch immer mehr vor, als sie letztendlich schaffen? Beim Thema Weiterbildung klaffen Anspruch und Wirklichkeit sehr häufig auseinander. Das gilt auch und vor allem für die betriebliche Weiterbildung. Einerseits genießt dieses Thema einen hohen Stellenwert in den meisten Unternehmen, wie eine aktuelle Befragung des personal manager unter österreichischen Personalisten bestätigt (Seite 24). Danach gehören Personalentwicklung und Weiterbildung zu den Topthemen des Personalmanagements, deren Bedeutung aus Sicht der Personalisten weiter steigen wird.

Andererseits hapert es häufig an der praktischen Umsetzung – und das nicht nur, weil Personalentwickler mit kleinen Budgets kämpfen oder Führungskräfte überzeugen müssen, ihre Mitarbeiter für Seminare freizustellen. Vielfach erreichen Weiterbildungsprogramme nur bestimmte Arbeitnehmergruppen. Besonders weiterbildungsaktiv sind jene Mitarbeiter, die Fortbildungen oberflächlich betrachtet am wenigsten benötigen – die jungen, gut ausgebildeten Fach- und Führungskräfte.

Ab einem Alter von 45 Jahren nimmt die Weiterbildungsbeteiligung der meisten Mitarbeiter kontinuierlich ab. Warum das so ist, untersucht eine aktuelle Studie des österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (Seite 12). Die Autoren verorten das Hauptproblem in einem Defizitdenken frei nach dem Motto: „Was Hänschen nicht lernt,

## DREI FRAGEN AN ...



Foto: Strasser

### Monika Strasser

Geschäftsführerin der KNEWLEDGE-Initiative

#### Der Knowledge-Staatspreis wird heuer nach einjähriger Pause wieder ausgeschrieben. Wie groß ist die Resonanz?

Der KNEWLEDGE-Preis hat sich über die Jahre ein sehr gutes Image erarbeitet, die Unternehmen sehen die Teilnahme als Benchmarking und schauen, wo sie im Vergleich zu den anderen Firmen stehen. Erfahrungsgemäß bewerben sich immer so um die siebzig Unternehmen. Es ist normal, dass in der Endphase der Ausschreibung das Telefon laufend klingelt, aber das ist für uns kein Problem. Bisher kommen die Bewerbungen aus ganz unterschiedlichen Branchen, was die Bewertung und Auswahl sehr spannend und gleichzeitig schwierig macht.

#### Was müssen Unternehmen mitbringen, die sich bewerben?

Bewerben können sich Wirtschaftsunternehmen, Institutionen öffentlichen Rechts, Organisationen, NGOs und Vereine, die ihren Sitz oder eine Niederlassung in Österreich haben. Der KNEWLEDGE-Staatspreis prämiiert Personal- beziehungsweise Kompetenzentwicklungsmaßnahmen. Das können die gesamten PE- beziehungsweise OE-Aktivitäten in größeren Unternehmen oder gezielte Trainings in kleineren Betrieben sein.

#### Was unterscheidet die Weiterbildungsangebote in KMU von denen in großen Unternehmen?

Die Mitarbeiter in Klein- und Mittelbetrieben lernen eher während der Arbeit. Learning by Doing, Training-on-the-Job, Coaching und Mentoring sind beliebte Tools der KMU. Darauf müssen wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema Lebenslanges Lernen in Unternehmen in Zukunft vermehrt Rücksicht nehmen. Bisher haben Studien vielfach nur die Anzahl der Seminare und Trainings, Teilnehmerzahl und Weiterbildungskosten abgefragt – Zahlen, die große Unternehmen leichter liefern können als kleine. In KMU wird nicht weniger gelernt und sie sind auch nicht weniger innovativ als die großen Firmen, die Dinge laufen nur anders ab.