



editorial

Beschäftigten zeitnah auf dem aktuellen Stand halten. „Unternehmen werden zukünftig ihre Mitarbeiter immer öfter kurzfristig für spezielle Aufgabenstellungen schulen“, so Wilhelm Alms, Vorstandsvorsitzender der Unternehmensberatung Mummert + Partner. E-Learning ermöglicht zudem globales Lernen. So können Beschäftigte aus Niederlassungen in Wien und Vilnius via Internet gemeinsam eine Aufgabe lösen.

Doch wie lässt sich der Erfolg Ihrer E-Learning- oder Blended-Learning-Programme nachweisen? HR-Manager stehen unter einem wachsenden Rechtfertigungsdruck. Denn in der Informationsgesellschaft entscheidet das Wissen der Beschäftigten über den Geschäftserfolg. Kapitalgeber bewerten Unternehmen mit Blick auf die Humanressourcen. Die Folge: HR-Manager müssen nicht nur hochwertige Weiterbildungen entwickeln, sondern auch

den „Return on Education“ gegenüber der Geschäftsleitung belegen. Dafür benötigen sie Instrumente – zum Beispiel elektronische Tests oder die Balanced Scorecard (siehe S. 26ff.).

Mit einem effektiven Bildungsmanagement stärken die HR-Abteilungen ihre eigene Position innerhalb des Unternehmens. Schließlich fördern sie das wichtigste Potenzial der Organisation. Bildungsarbeit kann dazu beitragen, dass Personalmanager – mit den Worten von Matthias Horx – zu einer „strategischen Spitze des Unternehmens“ werden (S. 8).

Ihre

Bettina Geuenich / Chefredakteurin

Liebe Leserinnen und Leser,

Blended Learning heißt das neue Zauberwort der Weiterbildung. Seit rund zwei Jahren setzen Personalentwickler zunehmend auf einen Mix verschiedener Lernformen. Ist Blended Learning nur alter Wein in neuen Schläuchen (siehe S.24)? Nein, sagen Experten wie der Buchautor Werner Sauter. Er beschreibt, warum hybride Lernformen den fachlichen Austausch fördern – und damit wichtige Impulse für das firmeninterne Wissensmanagement setzen (S. 12).

Hybride Lernformen stellen das HR-Management vor neue Aufgaben: Sie müssen die technischen Voraussetzungen für gemeinsames Online-Lernen schaffen (S. 16), ihre Mitarbeiter an die neuen Lernformen heranzuführen (S. 19) und geeignete Trainer finden, die Erfahrungen im E-Learning-Bereich mitbringen (S. 15). Österreichische HR-Manager berichten ab Seite 12 über ihre Erfahrungen mit Blended Learning.

Experten gehen davon aus, dass die Unternehmen künftig noch stärker in Blended-Learning und E-Learning investieren werden. Der Anteil von Computerbased und Web-based Trainings an den Weiterbildungsbudgets großer deutschsprachiger Unternehmen werde mittelfristig von durchschnittlich fünf auf zehn Prozent wachsen, prognostiziert das Beratungsunternehmen Detecon & Diebold in einer Studie aus dem Jahr 2003. Zwei Drittel der befragten Firmen gaben zudem an, dass elektronische Lernformen nicht von Sparmaßnahmen betroffen seien. Eine aktuelle Erhebung von Cap Gemini unterstreicht die Ergebnisse. Danach zählt E-Learning zu den Top-Personalthemen des Jahres 2005.

Mit Hilfe elektronische Lernmedien können Personalverantwortliche das Wissen der

DREI FRAGEN AN ...



Ursula Haubner

Staatssekretärin
im Bundesministerium
für soziale Sicherheit,
Generationen und
Konsumentenschutz

Frau Haubner, der von Ihrem Ministerium ins Leben gerufene Wettbewerb „Reifeprüfung“ zeichnet Betriebe aus, die ältere Mitarbeiter fördern. Sehen Sie hier noch Nachholbedarf in den österreichischen Betrieben?“

Ja, hier besteht noch Nachholbedarf. Das sehen Sie schon daran, dass Statistiken zufolge bereits Arbeitnehmerinnen im Alter ab 40 Jahren und Arbeitnehmer ab 45 auf dem Arbeitsmarkt als schwer vermittelbar gelten. Der Wert älterer und erfahrener Mitarbeitern wird aus unserer Sicht zu wenig ins rechte Licht gerückt.

Mit dem Projekt „Reifeprüfung“ will das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz die Betriebe für dieses Thema sensibilisieren.

Wie groß ist der Anteil der älteren Arbeitnehmer im Bundesministerium für soziale Sicherheit und wie fördern Sie diese Beschäftigten?

Rund ein Fünftel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums ist älter als 50 Jahre. Zurzeit entwickeln wir insbesondere für diese Gruppe spezielle Arbeitszeitmodelle und Gesundheits- und Fitnessprogramme. Zudem stellt das Ministerium bewusst ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.

Aufgrund der demografischen Entwicklung werden Frauen als Arbeitskräfte immer wichtiger. Wie können Betriebe auch in Zukunft qualifizierte Frauen für sich gewinnen?

Die Unternehmen können Frauen für sich gewinnen, indem sie spezielle Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten – zum Beispiel Arbeitszeitmodelle für Mütter von kleinen Kindern, Betriebskindergärten beziehungsweise Vergünstigungen für Mütter mit jungen Kindern.