

8 Gründe zur Weiterbildung

» **Wissen was wir tun und warum wir es so machen. (Awareness Education)**

Was wir immer wieder anwenden und sich bewährt hat, wird zur Routine. Es wird nicht mehr hinterfragt. Weiterbildung fördert das Bewusstsein für die tägliche Arbeit und frischt vergessenes Basiswissen auf. Das ist wichtig, weil wir immer mehr in Selbstverantwortung arbeiten und unser Tun bewerten müssen.

» **Sich Veränderungen anpassen (Change Adaptation)**

Der Mensch liebt Veränderungen eher nicht, obwohl er intellektuell die besten Voraussetzungen dazu hätte. Der Widerstand gegen Veränderungen steht in Verbindung mit der Ungewissheit. Hätten wir Gewissheit über die Schritte die uns zu einer neuen Situation führen und wie es uns dort ergehen wird, hätten wir es einfacher. Weil wir dazu neigen Ereignisse mit unbekannter Wirkung in den schlimmsten Farben auszumalen, entwickeln wir Angst und Abneigung gegen Veränderungen. Durch Weiterbildung, durch das Aufzeigen der künftigen Realität und durch das Schaffen von guten Voraussetzungen, um in dieser bestehen zu können, werden die Ängste vor der Veränderung abgebaut.

Durch die Ausbildung wird der Mitarbeitende rascher mit der neuen Situation klar kommen und gute Resultate liefern. Die Veränderung wird für alle zur Verbesserung. Learning by doing ist wichtig und richtig. Zu probieren ohne zu wissen was man tut (try and error), ist Verschwendung von Energie und Zeit und frustriert den Mitarbeitenden, den Unternehmer und den Kunden.

» **Sich Vorteile verschaffen (Competition Advantage)**

Es reicht nicht aus das was man heute erfolgreich kann zu bewahren und zu behüten. Nur schon um Schritt zu halten, müssen wir uns immer rascher weiterentwickeln. Damit wir gegenüber der Konkurrenz bestehen können und von den Kunden geschätzt werden, müssen wir einen Vorsprung erarbeiten und das heisst schneller sein als die Konkurrenz. Dies durch die reine Produktleistung zu erreichen gelingt immer weniger und ist kurzfristig nicht möglich. Die Dienstleistung und die Fähigkeiten des Mitarbeitenden lässt sich viel schneller steigern.

» **Kundenzufriedenheit steigern (Customer Satisfaction)**

Die Erwartungen des Kunden betreffen Produkt- und Dienstleistungen. Beides hängt vom Wissen und Verhalten von Menschen ab. Durch Schulung kann die fachliche und die soziale Kompetenz gesteigert werden. Sollte ein Kunde einmal unzufrieden sein,

» **Effizient und effektiv arbeiten (Workflow Optimization)**

Mitarbeitende die ihre Aufgabe im Gesamtrahmen verstehenden, arbeiten Kooperativ und haben mehr Freude. Durch Weiterbildung lernen wir Optimierungspotenziale zu entdecken und Massnahmen zu definieren, wir lernen zu kommunizieren, so dass die Massnahmen wirksam umgesetzt werden. Wir lernen Lösungen zu finden, die sich an den Kundenanforderungen und den betrieblichen Möglichkeiten ausrichten.

» **Fähigkeiten und Talente nutzen (Utilization Protection)**

Im Rahmen der Weiterbildung ist es notwendig die Fähigkeiten und Talente der Mitarbeitenden zu erkennen. Talente sollten genutzt werden können, Fähigkeiten sollen weiterentwickelt werden. Das erfolgreiche Unternehmen versucht nicht laufend an Schwächen zu arbeiten, es fördert Stärken und setzt jeden so ein, dass er sich voll engagieren kann.

» **Wertschöpfung sicherstellen (Investment Protection)**

Wir lesen in so manchem Firmenleitbild über den Mitarbeitenden als das wichtigste Gut und über das Ziel in Menschen zu investieren. Personal zu suchen kostet Geld, die Einführung ebenso, durch das Arbeiten wird Wissen angewandt. Dieses Wissen muss erneuert und erweitert werden, sonst verliert die Investition an Wert. Mitarbeitende weiter zu bilden hat eine grosse Hebelwirkung auf die Wertschöpfung. Es ist einfach festzustellen, dass zu wenig qualifiziertes Personal vorhanden ist. Gezielt Massnahmen zu ergreifen die zur Qualitätssteigerung beim Mitarbeitenden führt, ist die Aufgabe vorausschauender Unternehmensführung.

» **Ein gutes Beispiel geben (Exemplary Leadership)**

Zu lernen und Wissen weiter zu geben, muss Teil der Unternehmenskultur sein. Alle im Unternehmen müssen davon begeistert sein. Durch Weiterbildung wird die Zukunft gesichert. Wo Weiterbildung als Abwesenheit im Sinne von „blau machen“ bewertet wird, ist der Abwärtstrend programmiert. Weiterbildung soll Spass machen, Weiterbildung ist auch für den Mitarbeitenden persönlich wichtig. Er muss seine Attraktivität über ein langes Erwerbsleben aufrecht erhalten.