



Ist Personalentwicklung ausschliesslich Sache der Unternehmen?

Es ist unbestritten, dass das Fördern und Entwickeln von Mitarbeitenden für Unternehmen eine sehr hohe Bedeutung haben. Personalentwicklung ist Teil der strategischen Ziele eines Unternehmens. Doch liegt dieses Thema ausschliesslich im Zuständigkeitsbereich des Betriebs? Nein, ebenso ist jeder, jede Einzelne gefragt, seinen Beitrag zu leisten. von Marco Riedl



Ein nächster Schritt auf der Entwicklungsstufe: Gefragt sind neue Lern- und Bildungs- sowie Transferprozesse.

Bild: zvg, IBW

Geht es darum, wie Organisationen ihre Mitarbeitenden fördern und auf den Karriereschritten begleiten, führt kein Weg an stetiger Weiterbildung vorbei. Besonders in der aktuellen Zeit zeigt es sich stark, dass der technische und organisatorische Wandel eine kontinuierliche Lernbereitschaft voraussetzt. Das gilt sowohl für die Mitarbeiten-

den aber auch für jedes einzelne Unternehmen, das langfristig Leistungs- und Kompetenzträger halten möchte.

Mehr als nur Fachkompetenz ist nötig
Fachkompetenz ist ein Faktor für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn. Fachliche Themen ändern und entwickeln sich aber schnell. Eine vor wenigen Jahren erreichte Qualifikation kann heutzutage auf

dem Papier zwar noch Bestand haben. Die Halbwertszeit der damals erworbenen Inhalte ist möglicherweise aber schon abgelaufen.

Wer sich weiterentwickeln möchte, benötigt einiges mehr: Sozial- und Methodenkompetenzen sind auf der gleichen Stufe anzusiedeln wie fachliche Fähigkeiten. Denn die beste fachliche Qualifikation nützt nichts, wenn die so-

zialen oder methodischen Komponenten nicht ausreichend vorhanden sind.

Personalentwicklung: Alle sind gefragt

Personalentwicklung ist nicht bloss Aufgabe der Unternehmen. Personalentwicklung muss auch persönliche Weiterentwicklung sein, in der jede und jeder bisher ungenutzte Potenziale und Fertigkeiten entdecken und entwickeln sowie das Rüstzeug für weitere Aufgaben erwerben und eine langfristige Arbeitsmarktfähigkeit bewerkstelligen kann.

Im Zentrum steht neben dem Wissenserwerb auch das Sichern des Transfers. Eine Zufriedenheitskontrolle nach einer Lernveranstaltung trägt wenig zur Wirkungsmessung des Transfers bei. Im Idealfall bieten solche Lernsituationen konkrete Impulse, die einen solchen Transfer aus der Veranstaltung in die Berufspraxis initiieren.

Anspruchsvolle Szenarien, in denen ein wirkungsvoller Transfer angebahnt werden kann, gibt es viele: Sei es als Seminar, als Lehrgang, im «Training on the job» oder im Kontext von internen Projekten. Denn Lern- und Bildungsprozesse enden nicht mit dem Abschluss einer Weiterbildungsveranstaltung; sie

nehmen erst dann Fahrt auf, wenn ein Weiterverfolgen des Gelernten mit geeigneten Transferprozessen in den konkreten, beruflichen Tätigkeitsbereich effizient unterstützt wird.

■ Marco Riedl ist Fachvorsteher der HR- und Sozialversicherungslehrgänge sowie Dozent an der IBW Höhere Fachschule Südostschweiz
Gürtelstrasse 48, 7000 Chur,
Telefon +41 81 403 33 65, www.lbw.ch.

Kostenlose Beratung an der IBW

- > Wer sich für eine der zahlreichen Weiterbildungen der IBW interessiert, besucht am besten einen der kommenden Online-Infoabende am 25. März oder 14. April.
- > Start ist jeweils um 19 Uhr. Die Teilnahme ist kostenlos, weitere Informationen sowie das Anmeldeformular sind unter www.lbw.ch/infoabend zu finden.