

Wissen ist Gewinn

Baut man als Unternehmen darauf, dass Mitarbeiter sich weiterhin motiviert und in einer ausreichenden Weise eigenständig weiterbilden, dann kann man den „Wasserkopf“ Personalentwicklung deutlich abbauen. Vorteil: Kostenersparnis. Hält man die Kompetenzerweiterung von Mitarbeitern für erforderlich, dann sollte man die eingesetzten Mittel und Maßnahmen umschichten. Vorteil: Größere Effizienz der eingesetzten Mittel. Gesucht ist dann die optimale Kombination aus Hilfe zum Selbstlernen und traditionellen Qualifizierungsmaßnahmen.

Das folgern das Institut für angewandtes Wissen e. V. (iaw), Köln, und das Fraunhofer IPK aus einer Befragung von 627 Beschäftigten zum Thema Kompetenzmanagement und Entwicklungsbedarf. Danach stellen 80 Prozent der Befragten eine Zunahme der Anforderungen an ihre persönliche Kompetenz fest. Knapp 69 Prozent sehen neue Anforderungen als positive Herausforderungen und bilden sich ständig weiter. Dabei sind sich rund 80 Prozent über den eigenen Kompetenzbedarf im Klaren. Zwar gibt es Gespräche zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten, in denen auch das Thema Kompetenzen behandelt wird, doch erfahren Mitarbeiter dadurch selten, welche Kompetenzen eigentlich von ihnen erwartet werden. Ebenso verhält es sich mit konkreten Qualifizierungsangeboten, die Mitarbeitern dazu dienen sollten, ih-

re Kompetenzen weiterzuentwickeln. Hier herrscht eine große Unüberschaubarkeit, welche Maßnahmen zur Verfügung stehen.

Das Ergebnis zeigt, dass Mitarbeiterorientierung im Sinne von qualifizierter Weiterbildung für Unternehmen immer wichtiger wird, was auch die DGQ-Studie ExBa 2003 ergeben hatte.

**Qualität und Zuverlässigkeit /
01.07.2004**