

Schulungen können das Engagement der Angestellten erhöhen

Mitarbeiter entwickeln – eine Investition in die Zukunft des eigenen Unternehmens

Von Wolfgang Schmidt

Durch die Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich einmal wieder bewahrheitet, dass es die Mitarbeiter mit ihren Kompetenzen sind, die entscheidend zum Erfolg oder auch Misserfolg eines Unternehmens beitragen. Wichtig sind dabei ihre Identifikation mit dem Unternehmen und ihr Engagement. Wer hier Vorsorge trifft, der kann mit motivierten Mitarbeitern rechnen.

Eine richtige Personalplanung muss die vorhandenen Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten eines Mitarbeiters berücksichtigen. Diese bestehen einerseits aus der Fach- und Methodenkompetenz und andererseits aus den sozial-kommunikativen und persönlichen Kompetenzen. Letztere helfen bei der Entwicklung tragfähiger Kundenbeziehungen, kreativer neuer Geschäftsprozesse, hin zu einem modernen Unternehmen. Bedingt vor allem durch die rasante technische Entwicklung moderner Automaten und die erhöhten Anforderungen an die kommunikativen Fähigkeiten im Umgang mit den Kunden, sollten Mitarbeiter heute mehr denn je im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung am Arbeitsplatz oder durch Schulungen trainiert werden. Der kompetente Mitarbeiter verfügt über ein hohes Maß an

Selbstverantwortung. Er ist in der Lage, schnell Kundenbeziehungen aufzubauen, Konflikte zu bewältigen und sich auf neue Prozesse einzulassen.

Das bedeutet für die Führungskräfte: Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern Gestaltungsräume bei der Entwicklung Ihres Unternehmens und sorgen Sie für eine konsequente Weiterbildung.

Die Formen einer modernen Gestaltung von Lernprozessen sind sehr unterschiedlich. Eine wichtige und auch meist kostengünstige Möglichkeit bietet das Lernen „on the job“ (am Arbeitsplatz). Hierzu zählen: Die Beteiligung des Mitarbeiters an internen Projekten, die Tätigkeit als Mentor oder Pate für neue Mitarbeiter, die fachliche Unterweisung oder die Präsentation eines in Eigenverantwortung erarbeiteten fachlichen Themas.

Nach wie vor notwendig ist auch das Lernen „off the job“ (außerhalb des Arbeitsplatzes). Seien es die fachlichen Schulungen an neuen Geräten oder die Schulungen zur



Trainer Wolfgang Schmidt schult immer wieder kleine Gruppen zum Thema Mitarbeiterentwicklung.

Förderung der sozial-kommunikativen und persönlichen Kompetenzen – zum Beispiel bei den Themen „Service- und Kundenorientierung“.



Im Gespräch: Trainer und Seminarteilnehmer

DER AUTOR

Wolfgang Schmidt ist langjähriger Trainer und Berater in den Feldern Führungskräfteentwicklung, Teamentwicklung und Coaching. Er ist Senior Coach DBVC sowie Geschäftsführer des management forum wiesbaden, ein international tätiges Beratungs- und Trainingsunternehmen mit Standort Wiesbaden.

Der Bundesverband Parken e.V. wird zusammen mit dem Autor im Herbst 2009 ein Mitarbeiterseminar für seine Mitglieder anbieten.