

## 5 zentrale Fragen zu Bildungscontrolling

# Bringt Ihre geplante Ausbildungssequenz wirklich einen Nutzen?

Beim Bildungscontrolling geht es darum zu überprüfen, wie effektiv und effizient eine Aus- oder Weiterbildungsaktivität durchgeführt wurde. Durchleuchtet wird dabei der gesamte Lernpfad einer Ausbildungsaktivität – und dies auf qualitativer sowie auf quantitativer Ebene. Auch wenn sich in der Ausbildungslandschaft gerade vieles verändert, hat ein sinnvolles, alltagstaugliches Controlling für die Ausbildungsabteilungen nichts an seiner Bedeutung verloren. Das Thema Bildungscontrolling ist riesig – darum picken wir uns heute ein paar Themen heraus, die für uns wichtige Erfolgsfaktoren sind.

Von Sue und Rolf Rado

### 1. wichtige Frage: In welchen Bereichen soll überhaupt «Entwicklung» erfolgen?

Gerade in der heutigen Zeit gibt es viel Spannendes zu lernen. Die Frage im beruflichen Kontext ist jedoch nicht nur, was spannend ist, sondern welche Themen Vorrang haben und notwendig sind. Einen interessanten Input finden wir in der Studie der University of Phoenix, in der es um die Future Work Skills 2020 geht. Darin werden die Kompetenzen beschrieben, die in der Zukunft speziell gefragt sind (weitere Details am Ende des Artikels). Dies sind:

- **Kritisches Denken**  
für vertieftes Denken und damit eine bessere Entscheidungsfindung
- **Soziale Intelligenz**  
für die Beurteilung von Gefühlen und angemessene Reaktionen darauf
- **Virtuelle Zusammenarbeit**  
für das Führen von Teams aus Distanz und das Führen von Menschen, die selbst mehr Verantwortung übernehmen
- **Effizienter Umgang mit Arbeitsbelastung**  
für die Fähigkeit, Infos zu differenzieren/zufiltern und sinnvolle Prioritäten zu setzen
- **Anpassungsfähigkeit**  
für das Reagieren auf unerwartete Situationen und das Finden rascher, unkonventioneller Lösungen

- **Datenbasiertes Denken**  
für das sinnvolle Extrahieren der wichtigsten Daten und deren angepasste Nutzung
- **Multimediale Lesefähigkeit**  
für die Fähigkeit, neuartige Medien wie Video oder Podcast selbst professionell zu nutzen
- **Interkulturelle Kompetenz**  
für die optimale Zusammenarbeit verschiedener Menschen und Gruppen mit unterschiedlichem Alter, Geschlecht, Fähigkeiten, Denkmustern, Kultur etc.
- **Transdisziplinarität**  
für das Verstehen (und nicht nur koordinieren) verschiedener Disziplinen der Fachspezialisten
- **Design Thinking**  
für das Vertrautmachen mit unterschiedlichen Denkart und Herangehensweisen und um rasch Anpassungen vornehmen zu können.

Also – welche Kompetenzen forcieren Sie zurzeit gerade bei sich, Ihren Mitarbeitenden bzw. in Ihrer Firma?

### 2. wichtige Frage: Welche Kompetenzen sind im Job gefragt?

Wir sind uns bewusst, wie kurzlebig unsere Zeit ist, wie unsicher vieles ist, wie schnell sich alles wieder verändert, wie wenig planbar alles ist. Nichtsdestotrotz wird sich eine Organisation regelmässig mit folgenden Fragen auseinandersetzen

müssen: Über welche Kompetenzen müssen unsere Mitarbeitenden verfügen, damit sie die gesetzten Unternehmensziele erreichen können? Welche Fähigkeiten und Eigenschaften sind nicht nur heute, sondern vor allem morgen gefragt? Wo stehen unsere Mitarbeitenden diesbezüglich heute – und wieviel Zeit haben wir, diese Kompetenzen zu entwickeln? Auch wenn niemand eine Garantie geben kann, dass die Überlegungen der Geschäftsleitungen zu 100% stimmen, ist es keine Entschuldigung dafür, sich diesen Fragen nicht trotzdem zu stellen. Macht eine Geschäftsleitung regelmässig ihre SWOT-Analyse, kann zumindest z.T. abgeschätzt werden, wo man seine Mitarbeitenden in den nächsten Jahren entwickeln muss.

### 3. wichtige Frage: Welche Kompetenzen sind für einen Menschen persönlich wichtig?

Je nach Lebenssituation, Lebenszielen und Werten eines Menschen werden es andere Eigenschaften und Fähigkeiten sein, in denen sich jemand weiterentwickeln möchte. Gehen wir das Thema «Persönlichkeitsentwicklung» nachhaltig an, ist es beinahe eine Voraussetzung, dass jemand weiss, was er mit seinem Leben anfangen will. Als kleines Beispiel: Je nach Gewichtung, die jemand seinem Job in seinem Leben gibt, wird er bereit sein, mehr oder weniger Ressourcen in seine Entwicklung

zu investieren. Wir erleben viele Menschen, die keinen klaren Plan für ihr Leben haben – und dann eben auch keinen Plan für ihre Entwicklung. Und ohne Plan – keine erfolgreiche Umsetzung im Alltag.

#### 4. wichtige Frage: Wieviel Einsicht und Motivation ist bei Führungskräften und Mitarbeitenden vorhanden, sich weiterzuentwickeln?

Und jetzt kommen wir zum Thema «Selbstreflexion und Selbsterkenntnis». Uns beschäftigen Fragen wie:

- Wissen die Führungskräfte, was von ihnen zukünftig verlangt wird? Und verstehen sie warum?
- Wissen die Mitarbeitenden, was von ihnen verlangt wird? Und erkennen sie den Nutzen für die Firma, die Abteilung – aber auch für sich selbst?
- Wie ehrlich sind die einzelnen Personen bei der Selbsteinschätzung?
- Kann die betroffene Person erkennen, dass jede Veränderung immer auch Wachstumschancen birgt? Auch Chancen, die eigene Employability aufrechtzuerhalten?

- Haben Sie Vorgesetzte, die offen und konstruktiv Rückmeldungen geben – und sich allenfalls auch getrauen, blinde Flecken beim Gesprächspartner anzusprechen?
- Wird zusammen besprochen, was konkrete Formen der Weiterentwicklung sein könnten?
- Redet man über die Erwartungen, die man an den Mitarbeiter bzw. die Führungskraft hat?
- Spricht man auch – dort wo es nötig ist – über die Konsequenzen, wenn die Entwicklungsschritte ausbleiben?
- Wird klar geregelt, wer welche Aufgabe in diesem Entwicklungsschritt hat?
- Klärt man auch, in welcher Form Kontrollen erfolgen werden?

→ Wie verbreitet ist es in Ihrer Firma, dass man sich mit sich selbst kritisch auseinandersetzt, Entwicklungsfelder als diese anerkennt und dem einzelnen die Zeit und Instrumente gibt, diese neuen Kompetenzen zu entwickeln?

→ Wie vorbildlich verhalten sich hier Ihre Führungskräfte bzw. die Geschäftsleitungsmitglieder?

→ Ist die Botschaft bei Ihren Führungskräften angekommen, dass Personalentwicklung nicht nur Aufgabe der Human Resources Abteilung ist, sondern dass gerade Führungskräfte einen sehr gewichtigen Teil der Aufgaben übernehmen müssen?

#### 5. wichtige Frage: Und wie geht man damit um, wenn sich gewisse Menschen nicht weiterentwickeln wollen bzw. eigene Mankos nicht erkennen?

In vielen Bereichen des Alltags ist es nicht mehr damit getan, dass wir Wissen bzw. Tools schulen. Der Erfolg stellt sich erst ein, wenn die beteiligten Personen beginnen, sich selbst besser zu kennen, sich detaillierter einzuschätzen, zu verstehen, warum sie wie denken und reagieren. Das bedeutet ehrliche Auseinandersetzung mit sich selbst, z.B. dadurch, dass man lernt, sich selbst zu beobachten beim Denken, Fühlen und Handeln – und daraus dann seine Schlüsse zieht. Manchmal braucht es auch Mut, hinzuschauen und zu erkennen wie man wirklich ist – und nicht nur das zu sehen, was zum Eigen-

ADVICE  
INFORMATIK AG

# Ausgereifte Informatiklösungen

## Abacus Business Software

Modular aufgebaute, voll integrierte ERP-Gesamtlösung

› Finanzsoftware und Lohnbuchhaltung / HR

Als langjähriger Abacus Gold-Partner garantieren wir Ihnen eine kompetente Beratung, Einführung und den Unterhalt Ihrer Abacus-Umgebung.



Auch als  
**Cloud-Lösung**

ADVICE Informatik AG | [advice.ch](http://advice.ch)  
Thannstrasse 2 | 9403 Goldach  
T +41 71 844 80 00 | [info@advice.ch](mailto:info@advice.ch)  
Niederlassungen in Zürich und Chur

 **ABACUS**  
Gold Partner



bild passt. Das setzt voraus, dass ich mich selbst kennenlernen will, wie ich wirklich bin und mit mir einen liebevollen Umgang pflege, auch wenn sich gerade wieder neue Entwicklungsfelder auftun. Und dieser Prozess ist Persönlichkeitsentwicklung pur – und nicht jeder ist bereit dazu.

Wir erleben im Alltag in diversen Situationen, dass viele Angestellte und Unternehmer extrem gut darin sind, fachliche Herausforderungen zu erkennen und zu lösen. Wenn es jedoch darum geht, sich und andere Menschen als Persönlichkeit weiterzuentwickeln, wird es für viele schwierig. Zum Teil spürt man sich selbst nicht oder kann mit der eigenen Unvollkommenheit nicht konstruktiv umgehen. Manchmal fehlt der Mut, hinzuschauen oder man traut sich die nötige Entwicklung nicht zu und blendet es darum lieber aus. In wieder anderen Situationen wagen die Führungskräfte nicht, die längst überfällige Gespräch mit einem Mitarbeitenden zu führen – oder haben resigniert, weil der oder die andere nicht bereit ist, etwas bei sich zu verändern.

Herausforderungen gibt es also viele. Trotzdem: Als Führungskräfte ist es ein Teil unserer Aufgabe und unserer Verantwortung (und eine der spannendsten Rollen), die uns anvertrauten Mitarbeitenden zu fördern und mitzuhelfen, dass sie fit für die Zukunft sind. Wir haben hier eine Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, gegenüber dem restlichen Team und gegenüber der Firma als Ganzes bzw. deren Strategien und Zielen.

In der heutigen Zeit wird viel von «agilen» Teams gesprochen und diese Methodik wird im Alltag z.T. auch schon – mehr oder weniger – erfolgreich gelebt. Gerade in solch selbstorganisierten Teams scheint es uns noch gewichtiger, dass die beteiligten Personen erkennen, was ihre Stärken sind – und wo sie Support brauchen bzw. sich neue Kompetenzen aneignen müssen. Richtig gute Teams tauschen sich darüber auch regelmässig aus und geben sich Rückmeldungen, um das Eigen- und Fremdbild abzugleichen. Voraussetzung ist aber auch hier: Sich selbst reflektieren und mit den Ergebnissen konstruktiv umgehen!

### Attraktiver Arbeitgeber

Viel redet man darüber, was eine Firma attraktiv macht für die Mitarbeitenden (z.B. ein ansprechendes Ausbildungsprogramm, Weiterentwicklungsmöglichkeiten etc.). Die Frage ist umgekehrt genauso erlaubt: Was macht einen Mitarbeitenden attraktiv für eine Firma? Eine der Antworten heisst ganz sicher: Menschen, die bereit sind für Veränderungen und die sich weiterzuentwickeln möchten – und dies bis ins hohe Alter. Wollen wir unseren Arbeitsplatz sichern, ist dieses nachstehende Motto sicher von Vorteil, auch wenn damit heute keine Garantie auf Jobsicherheit mehr verbunden ist:

*«Die beste Investition überhaupt, ist die Investition in Dich selbst.»*

Wir wünschen Ihnen sehr, dass Sie die Freude in sich entdecken, sich laufend

weiterzuentwickeln und diese Freude auch in anderen wecken können. Um Henry Ford zu zitieren:

*«Denken ist die schwerste Arbeit, die es gibt. Das ist wahrscheinlich auch der Grund, warum sich so wenig Leute damit beschäftigen.»*

Und trotzdem: Wir finden «dieses Denken über sich selbst» eine extrem spannende Reise – die niemals aufhört, auch wenn sich die Themenbereiche im Laufe des Lebens verschieben ... Denken Sie nach!

Mehr Infos zu Kompetenzen der Zukunft unter: <https://www.kfmv.ch/ueber-uns/blogartikel/die-kompetenzen-der-zukunft>



**Sue Rado** ist Betriebsausbilderin und Performance Improvement Coach. Sie hat u.a. auch ein CAS für Personalentwicklung absolviert und ist NLP Master. Ihre praxisnahen Trainings sind bekannt für hohe TeilnehmerInnen-Aktivität, den Einbezug aktueller Beispiele von den Teilnehmenden und die Abgabe vieler zusätzlicher, zeitsparender Hilfsmittel für den Alltag (Checklisten, Vorlagen).



**Rolf Rado** war viele Jahre tätig als Manager von diversen Klein- und Mittelunternehmen, bis zu Grosskonzernen. Heute ist er Mitinhaber der Firma Axios. Er ist spezialisiert auf schwierige und anspruchsvolle Führungssituationen.

# ZeugnisManager.ch

Rechtssichere Arbeitszeugnisse  
per Knopfdruck generieren.

Bereits ab  
CHF 498.–/Jahr

