

GEFRAGT

08



Eliane Frei, Inhaberin FREIRAUM. (Foto: Fotografin, Andrea Isler, Atelier Andre-art St. Gallen)

LOHNT SICH WEITERBILDUNG?

ELIANE FREI

Beruf Personal- & Organisationsentwicklerin
Webseite elianefrei.ch

Info
Eliane Frei verfügt über 15 Jahre Personalentwicklungserfahrung in Grossbetrieben und KMU, hat einen Master in Personal- und Organisationsentwicklung und ist zertifizierte Coach bso.

Mit ihrer Firma FREIRAUM bietet sie Coaching für Fach- und Führungskräfte an und begleitet KMU Betriebe in Veränderungsprozessen.

Eliane Frei ist Vize-Präsidentin des Junior Chamber International (JCI) in Wil.

Guten Tag Frau Frei. Jeden zweiten Tag erreicht uns im Büro Werbung für Weiterbildungen. Ist diese Branche und der Markt wirklich so gross in der Schweiz, wie es sich darstellt?

Ja, die Branche ist gross. Sie besteht aus öffentlich-rechtlichen und privaten

Bildungsanbietern. 2017 befragte der Schweizerische Verband für Weiterbildung (SVEB) 2'000 Weiterbildungsinstitute in der Schweiz. Experten schätzen, dass es bis zu 3'000 Anbieter gibt. Offizielle Erhebungen des Bundes gibt es nicht.

Und die Branche boomt. Denn durch den Wandel in der Wirtschaft steigt der Druck bei Berufsleuten, sich fortzubilden. Sie wollen sich arbeitsmarktfähig halten. Besonders gross scheint die Nachfrage an Weiterbildung auf Stufe Fachhochschule. Gemäss Bundesamt für Statistik sind dort von 2010 – 2017 die Anzahl der Bachelorstudiengänge um 59% gestiegen. Die Masterabschlüsse stiegen gar um 145%.

Mit welchen Fragen zur Weiterbildungs- und Laufbahnberatung kommen Ihre Kunden zu Ihnen ins Coaching?

Ich nehme eine erhöhte Nachfrage nach beruflichen Standortbestimmungen wahr. Im Zentrum stehen meist Fragen der Selbstführung. Neben der Reflexion und Entwicklung der eigenen Verhaltensweisen geht es zudem um die Stärkung der eigenen Ressourcen. Die Folge aus letzterem Aspekt sind oftmals Weiterbildungsthemen.

Wohin geht der Trend in der Weiterbildung?

Kurze, themenspezifische Module und flexible Ausbildungszeiten von überschaubarer Dauer, das sind die Bedürfnisse, welche meine Kunden äussern. Eine Studie des Instituts für angewandte Psychologie zum Thema „Mensch in der Arbeitswelt 4.0“ erwähnt, dass ein Trend zu massgeschneiderten, individuellen Bildungsmassnahmen besteht. Die befragten Experten äussern, dass Lernen zunehmend ortsunabhängig abrufbar sein soll. Die Urform des Lernens, das heisst persönliche Dialoge und spielerische Lernformen, sollen gemäss Studie jedoch ebenfalls wichtig bleiben. Dort, nur dort, werden die menschlichen Emotionen aktiviert. Das fordert Personalverantwortliche und Bildungsinstitute weiterhin heraus, digitale und kooperative Lernangebote bewusst zu balancieren.

Zahlreiche Kursanbieter rufen recht hohe Preise auf. Lohnt es sich langfristig, finanziell an einer Massnahme teilzunehmen, wenn man als Angestellte alles selbst zahlen muss?

Eine Investition in Bildung lohnt sich auf jeden Fall. Der Wandel verändert die Arbeitswelt. Das wirkt sich auf die

Anforderungen an Berufsleute aus. Fachlich, in der Führung und im Umgang mit sich selbst.

Wer sich selbst arbeitsmarktfähig und damit attraktiv für Arbeitgeber halten will, sollte Weiterbildung als Investition in die Zukunft betrachten.

Weniger als Massnahme. Eine bewusste Investition setzt voraus, dass man vorab in einer Standortbestimmung prüft, wohin man durch die Weiterbildung beruflich will. Ich sehe wenig Nutzen in Training „auf Vorrat“.

Wie stellt man als Unternehmen sicher, dass sich das neu erworbene Wissen für das Unternehmen auszahlt?

Das Entwicklungsgespräch ist eine Möglichkeit. Mitarbeiterin und Vorgesetzte sitzen während der Weiterbildung regelmässig zusammen. Gemeinsam reflektieren sie über das Gelernte und eruieren mögliche Aufgabenfelder, wo das Wissen im Alltag eingebracht werden kann. Eine pragmatische Variante, weil Vorgesetzte sehen, was Mitarbeitende

GEFRAGT

09

dazulernen. Und umgekehrt wird das neu erworbene Wissen im Betrieb sichtbar. Am Wirkungsvollsten ist es, wenn die Vorgesetzte eine Coaching-Haltung einnimmt, indem sie das Gegenüber zur Lösungssuche und Reflexion anleitet. Vorab sollte die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers geklärt sein.

Einige Unternehmen vergeben Geld- und Zeitbudgets zur freien Auswahl an Weiterbildungen. Die Mitarbeitenden werden somit zu ihrem eigenen Personalentwickler. Ist diese Entwicklung begrüssenswert?

Der HR-Report 2017 des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) benennt die folgenden zwei der grössten Herausforderungen der Arbeitgeber: Einerseits die Vorbereitung der Mitarbeitenden auf die Veränderungen in der Arbeitswelt. Und andererseits die Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.

Die Vergabe von Geld- und Zeitbudgets stärkt auf jeden Fall die Eigenverantwortung. Gleichzeitig er-

möglicht es, selbst zu bestimmen wie man sich auf die Veränderungen vorbereiten will.

Ein Dauerbrenner sind Leadership Coachings. Welchen Mehrwert haben diese?

Wie erwähnt, geht es in der Arbeitswelt 4.0 um mehr Eigenverantwortung und die Auseinandersetzung jedes Einzelnen mit dem Wandel. Diese Auseinandersetzung in neuen digitalen Lernformen abzudecken, macht den Zugang zu den eigenen Emotionen schwierig. Im Coaching gibt es Freiraum für die menschlichen Emotionen, die einen im Wandel ganz individuell beschäftigen. Es gibt Freiraum für echte Arbeit an sich selbst und der bewussten Weiterentwicklung seiner Führungsrolle, sofern der Antrieb dafür von innen herauskommt. Führungskräfte und Mitarbeitende formulieren im Coaching frei von hierarchischen Abhängigkeiten, was sie persönlich fordert und welche Verhaltensweisen und Führungsthemen sie überdenken und weiterentwickeln wollen. Das Coaching orientiert

sich an ihren Bedürfnissen. Der Coach begleitet dabei als neutraler Reflexionspartner, ohne Lösungen vorzugeben.

Wie ist die Situation bei Unternehmerinnen? Achten diese genug auf ihre fachliche und persönliche Entwicklung?

Generell lässt sich diese Frage nicht beantworten. In meiner Masterarbeit über Nachfolgeentwicklung in KMUs zeige ich, dass persönliche Entwicklung ein fortlaufender Prozess des Unternehmerlebens sein sollte. Zu Beginn des Nachfolgeprozesses, um Identifikation zwischen sich und dem Betrieb herauszuarbeiten. Später, um sein eigenes Rollenbewusstsein und damit Identität als Unternehmer im Markt zu stärken.

Sehen sie einen Unterschied zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Coaching-Angebote?

In meinen Berufsalltag als Führungsobercoach erlebe ich etwas mehr Offenheit von weiblichen Führungskräften gegen-

über Leadership Coaching. Bei Männern scheint es teilweise abhängig vom Alter zu sein, ob sie für sich einen Mehrwert durch Coaching in ihrer Führungsarbeit erkennen. Besonders auffällig ist in den letzten Monaten, wie bewusst jüngere Führungspersonen bis ca. 27 Jahre Coaching als individuelle Personalentwicklungsmassnahme nutzen. Sie suchen Reflexion und Entwicklung über die Fragen „Was ist mir in der Führung wichtig?“ oder „Wer will ich als Führungsperson sein?“.

Wie lautet Ihr Credo?

Die Aussage einer selbständigen Executive Consultant aus meinem Netzwerk inspiriert mich. Sie sagte sinngemäss: „Was dich bis hierher gebracht hat, ist keine Garantie dafür, dass es Dich auch weiterbringt.“ Für mich ist dieser Satz Sinnbild, dass ich all das, was ich in meinem Leben pflanze, auch nähere. Nur dann kann etwas entstehen. Bei mir als Person und in meinem Beruf. Das setzt für mich Offenheit und Bereitschaft gegenüber persönlicher Entwicklung voraus.

BRING EVERYTHING YOU ARE. BECOME EVERYTHING YOU WANT.

Explore the possibilities



To learn more about SAP and search our jobs, please visit sap.com/careers

