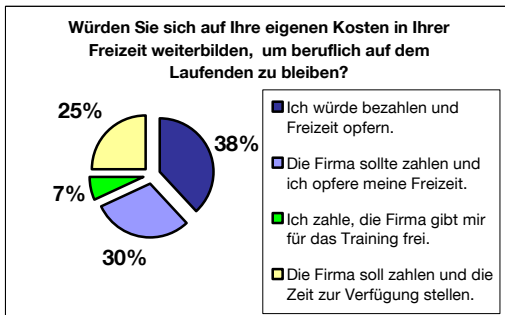


## Mitarbeiter investieren in ihre berufliche Weiterbildung



Für berufliche Weiterbildung auf eigene Kosten investieren? Laut Studie des Marktforschungsinstitutes „plus“ im Auftrag der Zeitschrift „Wirtschaft und Weiterbildung“ ist das kein Problem. 38 Prozent der Berufstätigen sind laut der repräsentativen Umfrage unter 556 Beschäftigten bereit, für ihre berufliche Weiterbildung Zeit und

Geld zu investieren. Weitere sieben Prozent würden die Kosten übernehmen, sofern ihnen das Unternehmen zusätzlichen Urlaub für den Lehrgang zugesteht. 30 Prozent wollen zwar nicht selbst zahlen, würden aber ihre Freizeit opfern. Nur ein Viertel der Beschäftigten lehnt jegliche Beteiligung ab. Die Denkweise der Berufstätigen hat sich offensichtlich vor dem Hintergrund des Arbeitsmarktes verändert. Die Sicherheiten, die langfristige Arbeitsverhältnisse noch vor Jahren boten, schwinden. Immer mehr Lebensläufe weisen kurzfristige Beschäftigungen auf. Wahre Sicherheit im Arbeitsleben erwirbt nur, wer über eine entsprechende Qualifikation verfügt.

### Voraussetzungen für effektives Training:

- Die **benötigten Informationen und Techniken** werden
- zum **richtigen Zeitpunkt**
- den **Mitarbeitern** vermittelt, die bereit sind, ihre **Verhaltensweisen zu ändern** und
- die daher **freiwillig und motiviert** am Training teilnehmen.

und das Erlernte im Arbeitsalltag anwenden will. Welcher Beitrag das sein kann, eine Kombination aus Investition von Urlaubstagen und Beteiligung an den Kosten, kann der Arbeitgeber gemeinsam mit uns festlegen.

Für Schulungen im Bereich der Fähigkeiten und Fertigkeiten (people skills) sehen wir eine Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten daher nicht nur als zumutbar, sondern als sinnvoll und wichtig an. Schließlich kann der Mitarbeiter diese Fähigkeiten auch bei anderen Arbeitgebern gewinnbringend einsetzen. Ausnahmen vom Prinzip der „geteilten Schulungskosten“ sollten dann gelten, wenn es um rein firmenbezogenes Wissen geht, das nicht übertragbar ist. Hier sollte der Arbeitgeber für die Kosten aufkommen.

Effektives Training muss für jeden Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt erfolgen und die richtigen Inhalte umfassen. Mitarbeiter wissen meist selbst, wann sie welches Training brauchen, um einen Schritt voran zu kommen. Freiwilligkeit und Eigenverantwortung sind gefragt und die Bereitschaft, echte Veränderungen im eigenen Verhalten vornehmen zu wollen. Schon allein die Tatsache, dass die Mitarbeiter nicht „geschickt“ werden, sondern selbst entscheiden dürfen, wann sie welches Training in Anspruch nehmen wollen, führt zu mehr Verantwortungsbewusstsein und Motivation bei der Anwendung der Trainingsinhalte. So wird Weiterbildung zur lohnenden Investition für Mitarbeiter und Unternehmen.

**Quelle:** Exklusive Studie des Marktforschungsinstitutes „Puls“ im Auftrag der Zeitschrift „Wirtschaft + Weiterbildung“ bei 556 repräsentativ ausgewählten Berufstätigen; veröffentlicht in der Ausgabe Juni 2007.

### Zitat des Monats:

„Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Sobald man aufhört, treibt man zurück.“

Benjamin Britten

### Erstes BEI Trainingcenter in Baden-Württemberg eröffnet

Der Ausbau des BEI-Training Netzwerks wird mit Eröffnung des ersten Trainingscenters in Baden-Württemberg um einen weiteren wichtigen Baustein vorangebracht. Udo Breck hat die regionalen Franchiserechte für ein BEI Trainingcenter in Südbaden mit Firmensitz in Freiburg erworben.



Udo Breck kennt als langjähriger, freiberuflicher Trainer den Weiterbildungsmarkt in Deutschland genau. Aus einer erfolgreichen Karriere in Vertrieb und Vertriebsmanagement schöpft er umfangreiche Praxiserfahrung. „Ein eigenes Trainingcenter aufbauen, ein Trainer-Team einstellen und führen und nicht mehr so viel aus dem Koffer leben“, mit dieser Motivation hat der 54-Jährige sich zum Anschluss an das BEI-Training-Netzwerk entschlossen.



Kleinreuther Weg 87  
90408 Nürnberg  
Tel.: 0911/20 600-0  
Fax: 0911/20 600-14  
[info@bei-group.com](mailto:info@bei-group.com)  
[www.bei-germany.com](http://www.bei-germany.com)