Was bringen Schulungen für Unternehmen?

Unternehmen investieren viel Geld in Personalentwicklung, aber wie wirkungsvoll und nachhaltig sind diese Maßnahmen? Andere Unternehmen investieren nicht in Schulungen, weil sie davon überzeugt sind, dass das alles sowieso nichts bringt.

„Ob eine Maßnahme erfolgreich ist oder nicht, hängt von mehreren Faktoren ab. Zum einen muss hinterfragt werden ob es eine „Alibi-Veranstaltung" ist, oder ob ernsthaft etwas verändert werden soll. Zum anderen sollte geklärt sein was genau erreicht werden soll und ob alle Entscheider, sowie auch die Teilnehmer, mit im Boot sitzen. Und zu Letzt muss verbindlich vereinbart werden, wer die Ergebnisse überprüft, wie Nachhaltigkeit gewährleistet wird, bzw. wer setzt was wie und wann um. Diese Aspekte sollten beachtet werden bevor das Unternehmen Geld investiert", hat Ellen Schlichtermann von schlichtermann&co festgestellt, selbst neun Jahre als Leitung der Personalentwicklung in einem Wirtschaftsunternehmen tätig gewesen.

„Zu welchen konkreten Themen es sich lohnt, in Maßnahmen zu investieren, kann sehr verschieden sein. Der Startschuss für ein neues Thema das im Unternehmen bzw. in einer Abteilung eingeführt werden soll, der Neuanfang den man positiv gestalten will, oder die Entwicklung von Führungskompetenz. Ein klassischer Workshop im Führungsbereich ist zum Beispiel die Auseinandersetzung mit der Funktion und den damit verbundenen Anforderungen, sowie der eigenen inneren Haltung. Je nach Gegebenheiten können die Themenschwerpunkte wie zum Beispiel „Sicher in der Sandwich-Position agieren", „Führen und gleichzeitig Teil des Teams sein", „Positiv Delegieren und Kontrollieren", „Veränderung gestalten" variieren. Oft kommen Unternehmen auch mit Themen wie „Konfliktfähigkeit entwickeln", die Gesprächsführung oder die interne Kommunikation verbessern. Aber auch bei der Entwicklung von neuen Strukturen, einer Vision oder Strategie kann eine Moderation sinnvoll sein. Gerade hier um das Symptom „Blinde-Flecken" zu vermeiden und durch eine neutrale Person alle Teilnehmer zu involvieren. So können tragfähige Lösungen entwickelt werden", erläutert Schlichtermann weiter.

Wenn die Teilnehmer, egal ob Geschäftsführung, eine Abteilung, oder eine bestimmte Mitarbeitergruppe bereit seien sich und das Unternehmen zu dem anstehenden Thema weiterzuentwickeln, dann sei es auch eine gute Investition

Ellen Schlichtermann, Dipl.-Sozpäd. | schlichtermann&co | Coach, Supervisorin und Organisationsberaterin |
Landgraf-Karl-Straße 39-41 | 34131 Kassel | Tel.:0561-81029393 | info@schlichtermann.com | www.schlichtermann.com

und werde das Unternehmen erfolgreich weiterbringen. Die Auswahl der Methode sei hierbei aber auch zu beachten.

„Die besten Erfahrungen habe ich mit Workshops gemacht, in denen bedarfsbezogen theoretischer und methodischer Input gegeben wird. Das bedeutet die Teilnehmer werden gemäß ihrem Entwicklungsstand und ihrem Bedürfnis abgeholt und es wird nicht an ihnen „vorbei" gearbeitet. Der Schwerpunkt ist das kreative und gemeinsame Erarbeiten der Themen. Durch diese Vorgehensweise wird die Interaktion der Teilnehmer erhöht und Erlerntes kann sich durch die aktive Teilnahme festigen. Ich mag das Wort „Workshop", weil es gleich deutlich macht, dass es kein Seminar ist, in dem die Teilnehmer sich berieseln lassen können, sondern selbst gefragt sind und mitarbeiten müssen", schließt Schlichtermann.

Ellen Schlichtermann ist Diplom Sozialpädagogin mit einem Zusatzstudium als Personalreferentin sowie einer Ausbildung als systemische Supervisorin und Organisationsberaterin. Sie arbeitete in sozialen Einrichtungen, im öffentlichen Dienst, war selbständig in der Gastronomie und tätig als Leiterin im Bereich Personal und Personalentwicklung in Wirtschaftsunternehmen. Seit 2010 ist Frau Schlichtermann als Coach, Supervisorin und Organisationsberaterin selbstständig. Ihre Kunden sind Fach- und Führungskräfte aus dem Profit- und Non-Profit-Bereich.