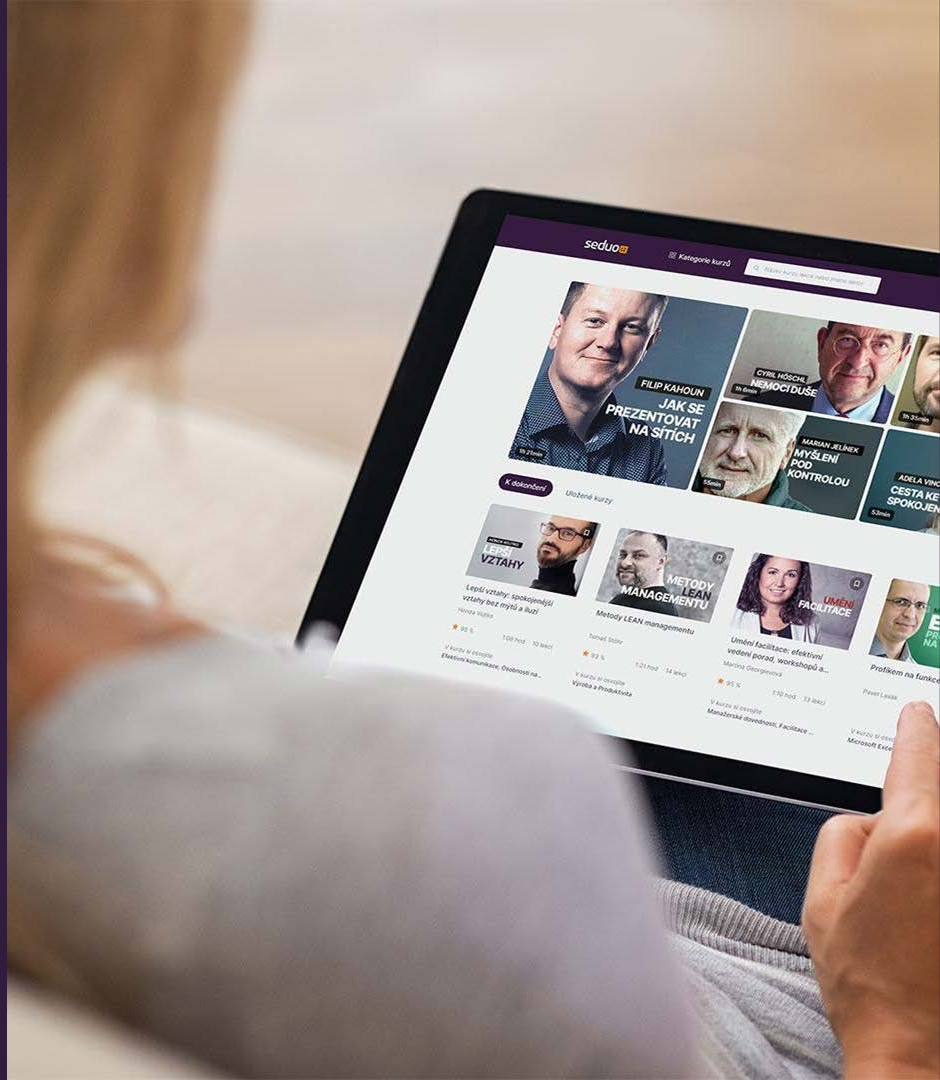


# Bildung als Schlüssel zur Unternehmensentwicklung

Tereza Lipoldová, Key Account Manager Seduo.cz



# Es gibt **wesentliche Unterschiede** zwischen dem, was Unternehmen sagen, und dem, was sie tatsächlich tun

## Was Unternehmen sagen:

---

### Sie wollen ihre Mitarbeiter schulen um:

- ihre Kompetenzen und ihr Wissen für die Entscheidungsfindung zu schulen.
- den Wissensstand in der gegebenen Position zu vereinheitlichen.
- neue Möglichkeiten, Ihre Arbeit besser zu machen, zu entdecken.

Die Hälfte der Unternehmen gibt an, dass **die Bildung als festen Bestandteil der Unternehmenstätigkeit betrachten**. Die andere Hälfte betrachtet sie als Sachbezug.

Sie **sind daran interessiert, in Bildung zu investieren** und diese an die Bedürfnisse der Mitarbeiter und deren gezielte Entwicklung anzupassen.

Sie **wollen durch Bildung einen sichtbaren Fortschritt der Menschen erreichen**. Sie möchten, dass sie das Gelernte in der betrieblichen

Praxis anwenden können. Praktičtější firmy vzdělávají, 355 respondentů, 11/2019

## Was Unternehmen tun:

---

Unternehmen können besonders gut mit den Lücken und Defiziten der Mitarbeiter umgehen.

Sie **scheitern aber daran, Entwicklungsmöglichkeiten** für den jeweiligen Mitarbeiter **zu finden**.

**Es fehlt ihnen die Zeit oder das Know-how**, um neue Methoden/Formen einzuführen

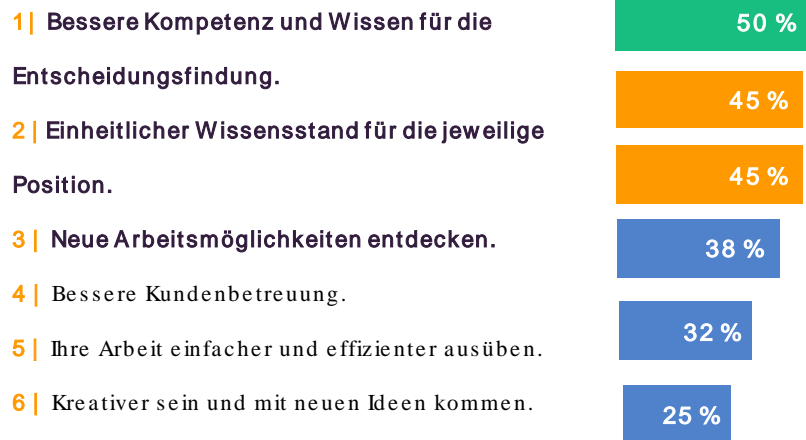
Die Unternehmen halten für Hauptmotivator der Menschen zum Lernen kostenlose Bildung. Das reicht angesichts der Haltung der Tschechen, die selbst nicht zielorientiert sind und sich lieber leiten lassen, nicht aus.

In der Bildung dominieren hauptsächlich die Pflichtaktivitäten.

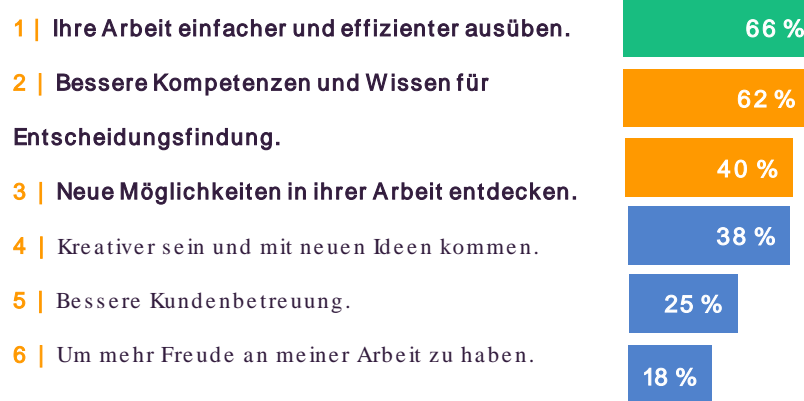
**Nicht alle Unternehmen werten aus**, dass der Mitarbeiter tatsächlich ausgebildet ist. Meist erfassen sie nur die Teilnahme selbst und das Feedback der Teilnehmer zum Kurs

# Aufgaben der betrieblichen Bildung und Entwicklung

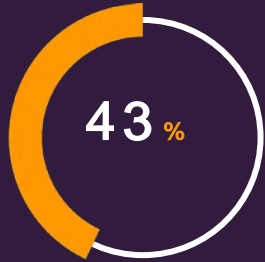
## Aus Sicht der Unternehmen:



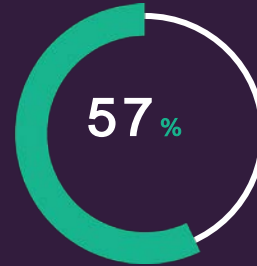
## Aus Sicht der Arbeitnehmer:



# Realität



Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich mittels ihrer Arbeitgeber entsprechend weiterzubilden.



Die Mitarbeiter behaupten, dass sie eine solche Möglichkeit nicht haben.

# Stellung zur Bildung

**81%** Bei den **Bildungsangeboten** versuchen wir, den Bedürfnissen und Interessen der Mitarbeiter gerecht zu werden.

**78%** Die meisten unserer Mitarbeiter **nehmen mit Freude und Interesse** an Schulungen **teil**.

**78%** **Wir bevorzugen eine gezielte Entwicklung** und gezielte Weiterbildung unserer Mitarbeiter.

**77%** Die Bildung hat die **Unterstützung des Top-Managements** in unserem Unternehmen.

**72%** Die Bildung hat in unserem Unternehmen **einen hohen Stellenwert**.

**60%** **Wir sind erfolgreich** bei der Einführung neuer Methoden und Verfahren in der Bildung..

**50%** **Wir haben** ein relativ ausgearbeitetes Bildungssystem/Bildungskonzept.

**19%** Bei **Bildungsangeboten** vermitteln wir nur den Betrieb des Unternehmens wirklich notwendig ist.

**22%** Die meisten unserer Mitarbeiter nehmen hauptsächlich an Schulungen teil, um **eine „Pfeife“ zu haben und zu bestätigen, dass sie an der Schulung teilnehmen**.

**22%** **Wir bevorzugen die freie Entwicklung** unserer Mitarbeiter, d.h. die Möglichkeit, sich nach sich selbst und den eigenen Bedürfnissen zu entwickeln.

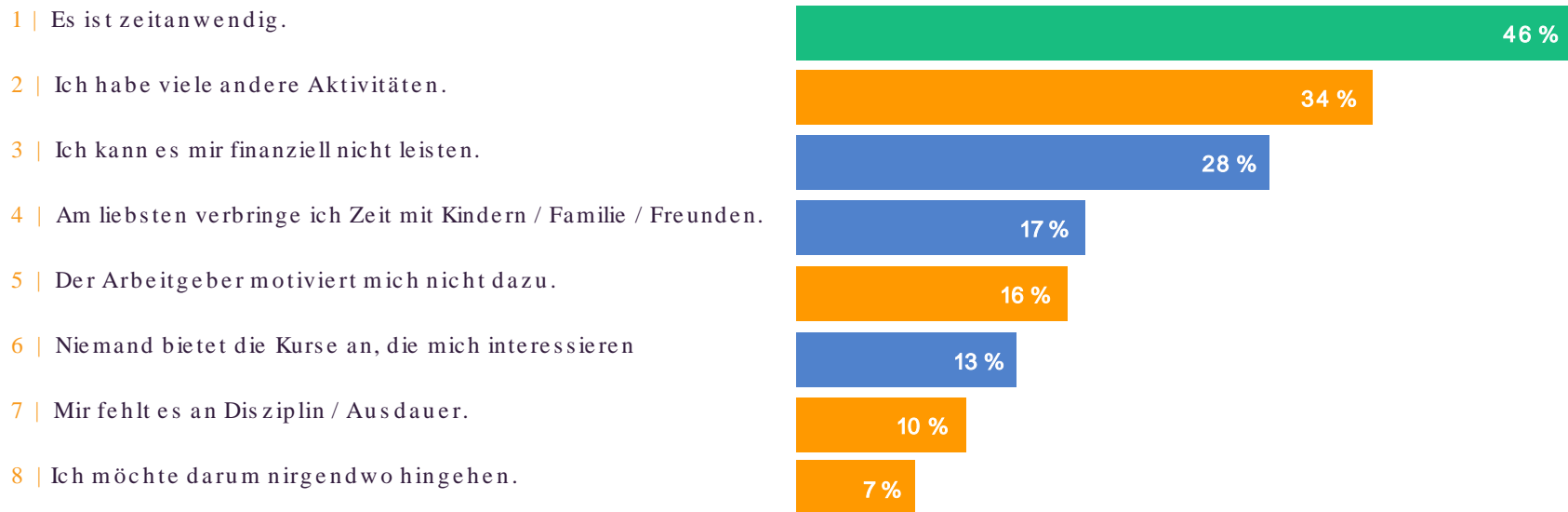
**23%** **Das Management des Unternehmens unterstützt Bildung nicht viel**. Vieles muss ich selbst/ein meiner Kollegen fördern.

**28%** Die Bildung gehört **nicht zu den Prioritäten des Unternehmens**.

**40%** **Wir lösen nicht viel** die Einführung neuer Methoden und Verfahren in Bezug auf Bildung.

**50%** Wir organisieren Bildung nach aktuellem Bedarf, **ohne** ausgearbeitets System.

# Warum **bilden sich** die Menschen **nicht öfter** aus?



# Überblick, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter zum Studium motivieren

Unternehmen arbeiten mit der Mitarbeitermotivation nicht viel. Die Motivation der Mitarbeiter zum Lernen sind hauptsächlich kostenlose Kurse, die der Mitarbeiter wirklich braucht (auch weil sie mit realen Arbeitsproblemen verbunden sind oder sie seine Anwendung verbessern. Echte Motivationsmethoden (z.B. Belohnung für die besten Studenten) werden von einem Minimum an Unternehmen eingesetzt.



## VERGLEICHE: Motivation aus Mitarbeitersicht



Quelle: JobsIndex 2018, N=1001 (repräsentativni vzorek českých zaměstnanců)

# Arten von Bildungsaktivitäten

## Obligatorisch

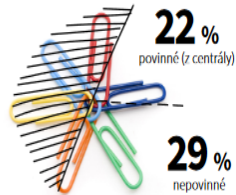
49% gesetzlich vorgeschrieben

1. POVINNOST

22% von der Zentrale obligatorisch

**49%**  
povinné ze zákona

29% fakultativ



## Zielgruppe

38% Team

35% flächenhaft

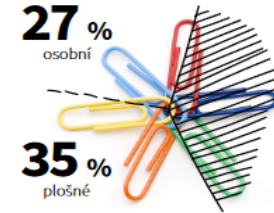
27% persönlich

**27%**  
osobní

**35%**  
plošné

2. ZÁSAH

**38%**  
týmové



## Inhalt

46% Hard skills

29% Soft skills

18% Sprachen

7% andere

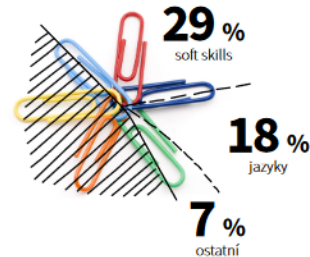
3. OBSAH

**46%**  
hard skills

**29%**  
soft skills

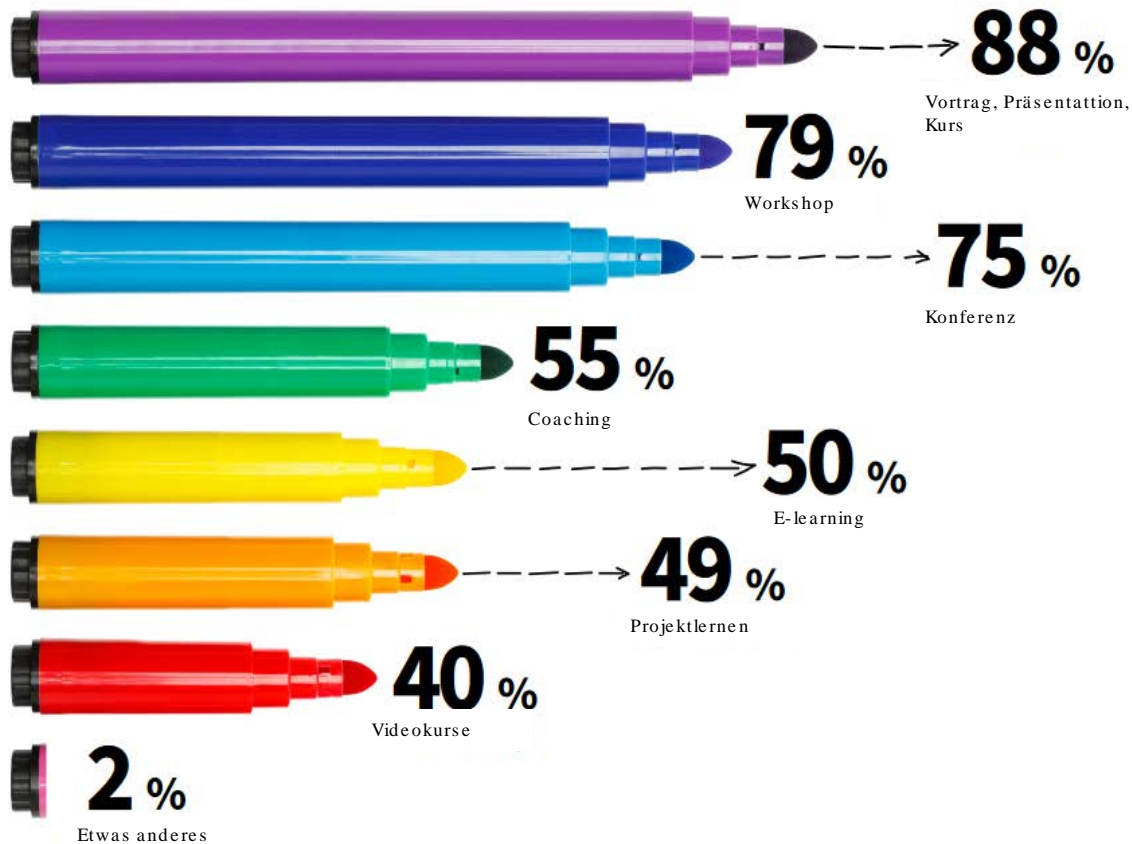
**18%**  
jazyky

**7%**  
ostatní





# Bildungswege 2019



Quelle: g82/Simply5, Firmen, die firmeninterne Schulung anbieten, 355 Respondenten, 11/2019

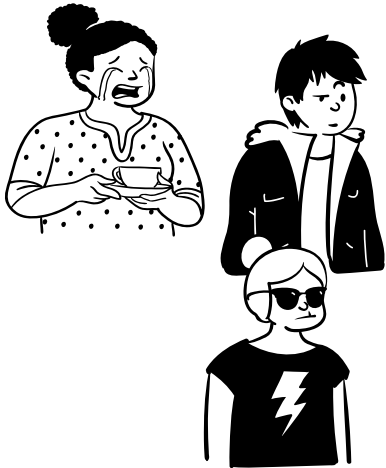
# Zukunftsaussicht der betrieblichen Bildung

Die betriebliche Bildung wird sich weiterhin auf die Arbeitsleistung konzentrieren, gleichzeitig aber auch deren wichtige Bedingungen – das persönliche Leben und die Achtung der Persönlichkeit - berücksichtigen.

Die Möglichkeit besteht darin, den Bedürfnissen verschiedener Generationen/Gruppen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden:

## Jugend

(Sinn darin finden, was ich in der Arbeit tue, Stress und Zeitmanagement)



## Silber 50+

(Fähigkeit, Technologie zu beherrschen und mit der Zeit zu gehen)



## Arbeitskräfte 2.0

(blau-weiße Kragen, die technische Fähigkeiten mit kundenfreundlichem Soft skills kombinieren)



# Aktuelle und zukünftige Trends in der betrieblichen Bildung

- | Blended Online Learning — (VILT+Online-Kurse)
- | Online-Bildung
- | Datengetriebenes Lernen
- | Integration von Lernen/Ausbildung in den Arbeitsalltag
- | Schnelles Authoring
- | Die lernende Organisation
- | Eingliederung von Führungskräften
- | Eliminierung von Stoss-Lernaktivitäten

**Danke** für Aufmerksamkeit

Tereza Lipoldová, Key account  
manager

seduo **CZ**

Mehr Seduo.cz