

Die Trends im Seminar-Angebot

Was Führungskräfte im globalen Wettbewerb heute brauchen



KARL SCHÖNDOBER

Der Seminar-Trend geht zu eLearning, interkultureller Entwicklung und Life-Balance, berichtet Trainer Andreas Salcher

Durch den globalen Wettbewerb wird das Arbeiten an den eigenen Kompetenzen immer wichtiger – auch für Führungskräfte. Im Rahmen eines Workshops zum Thema Internationale Trends in Leadership und Human Resource Management zeigt Managementtrainer Andreas Salcher eine Analyse der US-Trainerkonferenz ASTD (American Society for Training and Development) mit den Top-Ten-Themen des Weiterbildungsangebots: Während 1997 noch Organisationsentwicklung und Change Management an erster Stelle lagen, liegt 2001 eLearning klar in Führung. Gefolgt von Interkultureller Entwicklung und Globalisierung, Leistungssteigerung sowie Life-Balance, Emotional Intelligence & Motivation.

eLEARNING Andreas Salcher führt die Spitzenreiterposition von eLearning vor allem auf die schnellen Technologieänderungen zurück. Salcher: „Mit eLearning wird es möglich, auf der ganzen Welt

in Echtzeit alle Mitarbeiter auf den gleichen Wissensstand zu bringen.“ Der Trainer ist nicht nur Wissensvermittler, sondern tritt als Mentor, Moderator und Provider von Informationen auf. Als

Salcher: „Einerseits muss die globale Wettbewerbsfähigkeit gewährleistet sein, gleichzeitig müssen die Produkte auch auf den lokalen Märkten verkauft werden.“ Ein wichtiger Wettbewerbs-

arbeiter das Unternehmen verlässt, besteht die Gefahr einer Kettenreaktion. Salcher: „Die ‚goldenen Handschellen‘ nützen dann nichts.“ Viele Besetzungen von außen funktionieren nicht, weil neue Mitarbeiter nicht zur Unternehmenskultur passen. Für Salcher steht daher der Aufbau von High Potentials in eigenen Programmen im Vordergrund.

Eng verbunden mit Leadership ist die Frage der sozialen Kompetenz oder Emotional Intelligence – die Fähigkeit, aus Gefühlen Wissen zu erhalten und Wissen emotional zu vermitteln. „Wenn Führungskräfte scheitern, ist das zu 80 Prozent auf mangelnde Emotional Intelligence zurückzuführen“, glaubt Andreas Salcher.

Was zum Um und Auf eines erfolgreichen Leaders gehört, ist daher nicht der Kampf um die Führungsschaft, sondern die Fähigkeit, aus den eigenen Mitarbeitern das Beste herauszuholen: „Leaders don't create followers: They create leaders.“

– SIMONE LEONHARTSBERGER

Weiterbildung: Wichtige Motive

Bereitschaft In einer Studie über die Teilnahme der erwerbstätigen Bevölkerung an der Weiterbildung liegt Österreich im EU-Vergleich an sechster Stelle: 8,1 Prozent der Berufstätigen bilden sich weiter. Davor liegen Dänemark, Finnland, Schweden, die Niederlande und Großbritannien mit 15 bis 20 Prozent.

Gründe Einer Umfrage der Wirtschaftskammer Österreich zufolge gilt die bessere Lösung von fachlichen Spezialproblemen als wichtigstes Motiv zur Weiterbildung, gefolgt von Aufstiegsmöglichkeiten, Prüfungsvorbereitung oder Berufswechsel.

Beispiel nennt Salcher den Flugzeughersteller Boeing: Bevor Mitarbeiter an die realen Konstruktionen gelassen werden, kann die Technik am Computer trainiert werden.

LEADERSHIP Auf Platz zwei der Themenliste landet der Bereich der interkulturellen Entwicklung. Die Globalisierung stellt eine große Marketingherausforderung dar.

faktor ist das Cultural Capital. Führungskräfte müssen sich in anderen Kulturen bewegen können und daraus die besten Ressourcen gemeinsam zusammenfassen.

HIGH POTENTIALS Weiterhin unter den Top-Ten-Themen auf Platz 8 vorgerückt liegt das Gewinnen und Halten der besten Mitarbeiter – dem War of talents. Wenn ein Mit-