

Der ROI von Weiterbildung

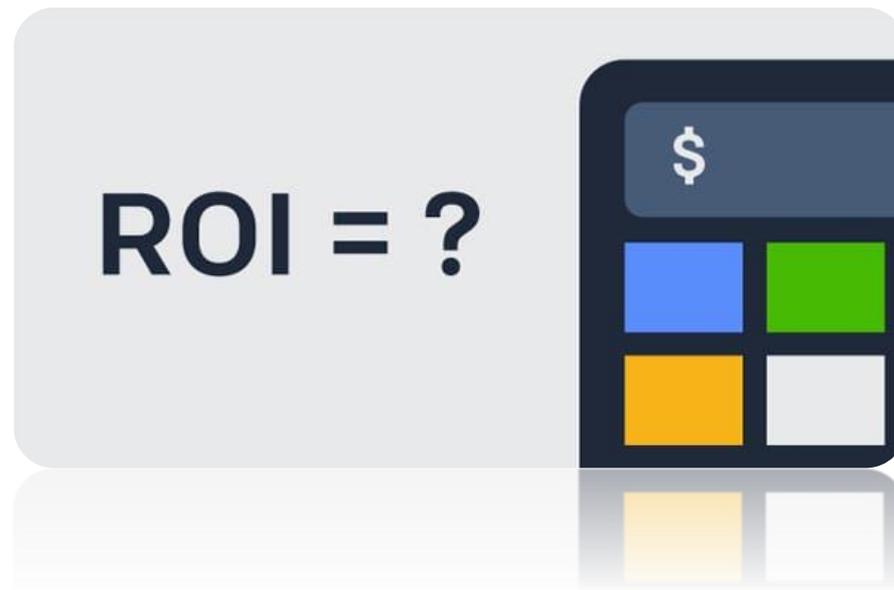
WU

**EXECUTIVE
ACADEMY**

Christina Knopf
Ines Simonen
25.09.2019, Fuschl



Thema und Ziele des Workshops



Die Besonderheit von Weiterbildung



Qualität = Zufriedenheit = Anwendung?



Warum investieren Unternehmen in die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen?



Warum investieren Unternehmen in die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen?

- Fachliche und persönliche Kompetenzentwicklung
- Stärken aufdecken / Karrierewege aufzeigen
- Strategische Überlegungen in die Praxis umsetzen
- EBM Maßnahme: gute Mitarbeiter anziehen und halten, als Arbeitgeber Entfaltung/Verwirklichung anbieten
- Kunden besser bedienen
- Ökonomischer Erfolg
- Spiegelbild der Organisation – wenn Feedback der TN zu Anwendbarkeit evaluiert wird (wo drückt der Schuh)
- ...
- ...
- ...

Wie kann ein Bezug zwischen Weiterbildung und Unternehmensperformance hergestellt werden?

➤ Es braucht klare Ziele durch

1. die Organisation
2. die/den Vorgesetzte/n und
3. die MitarbeiterInnen (Ziele und Voraussetzungen)

Dann kann die Weiterbildung zur Zielerreichung beitragen.

➤ Es braucht Voraussetzungen in der Organisation

Es müssen **Voraussetzungen** in der Organisation gegeben sein, damit die Ziele der/des MitarbeiterIn erreicht werden können.

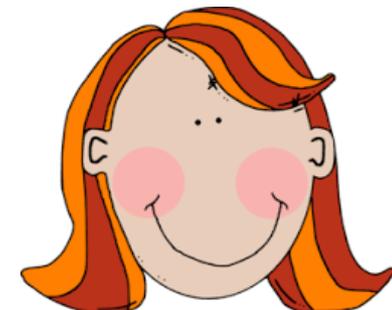
Diese müssen von der Mitarbeiterin / vom Mitarbeiter definiert werden.

Take away 1

Messbare Ziele definieren

Im Gespräch mit der/dem MitarbeiterIn im Vorfeld einer Weiterbildung...

- Was ist das Ziel deiner Abteilung?
Was ist Dein Aufgabenbereich?
- Welche Weiterbildung oder welche Form von Unterstützung brauchst Du persönlich, um das Ziel Deiner Abteilung erreichen?
- Was willst Du damit erreichen? Was bringt Dir das in Hinblick auf das Ziel? Was konkret willst du **quantitativ und qualitativ** damit erreichen?
- Was brauchst Du auf Seiten der Organisation, um das umsetzen zu können?



Welche Voraussetzungen brauchen MitarbeiterInnen in der Organisation, um neue Erkenntnisse aus einer Weiterbildung umzusetzen?



Welche Voraussetzungen brauchen MitarbeiterInnen in der Organisation, um neue Erkenntnisse aus einer Weiterbildung umzusetzen?

- Interesse und Offenheit von Vorgesetzten und KollegInnen
- Aktive Unterstützung der/des Vorgesetzten (promoten!)
- Handlungs-, Umsetzungs-, Entscheidungsspielraum
- Möglichkeit zur Veränderung von Entscheidungsbefugnissen
- Möglichkeit zur Neugestaltung von Arbeitsabläufen
- Zeit
- Vorbilder
- Mentale Unterstützung
- Coaching/Follow Up
- Kenntnisse darüber, wie Lernen funktioniert
- ...
- ...
- ...

Take away 2

Begleitungsmaßnahmen

Was kann die PE tun, um
die von der Mitarbeiterin /
vom Mitarbeiter
gewünschten
organisationalen
**Voraussetzungen zur
Anwendbarkeit** zu
schaffen?



Wie kann sich die PE besser positionieren um die **Unterstützung des Top-Managements** zu bekommen?



4er Gruppen
15 Minuten

- Weiterbildung ist in der Unternehmensstrategie verankert
- Klare Ziele der Organisation, der Vorgesetzten, der MitarbeiterInnen
- Voraussetzungen schaffen, damit Ziele erreicht werden können
- Vorstände müssen ein Verständnis von Lernen haben und was Weiterbildung leisten kann
- Reporting an die Geschäftsführung, wie sich sich MA entwickeln
- Der Mitarbeiter ist der wichtigste Indikator, denn er weiß, was er braucht
- Weiterbildung ist eine punktuelle Maßnahme
- Persönliche Entwicklung, Lernen und Unternehmensentwicklung ist ein Prozess

VIELEN DANK!

WU

EXECUTIVE
ACADEMY

Christina.knopf@wu.ac.at

Ines.simonen@wu.ac.at

