

Durch Qualifizierung aktiv die Zukunft gestalten

Veränderungen erfordern neues Wissen – neues Wissen ermöglicht Veränderungen

Kai Haeder

Dieser Beitrag beleuchtet das Thema Weiterbildung einmal nicht aus berufspolitischer Sicht, sondern es stehen die rein berufspraktischen Belange im Vordergrund. Vielen Architekten erscheint der Aufwand für die Weiterbildung zu hoch, weil der Nutzen einer Qualifizierungsmaßnahme nur indirekt erkennbar ist. Häufig werden allein solche Maßnahmen durchgeführt, die unumgänglich sind – wenn rechtliche oder technische Veränderungen anstehen, wie gesetzliche Bestimmungen, Förderrichtlinien, neue Software. Damit bleiben Chancen ungenutzt, die eine gut geplante Weiterbildung bieten kann.

Die Investitionen in Weiterbildung – in das Humankapital – müssen gerade in Planungsbüros, wo die Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter das größte Kapital darstellen, den gleichen Stellenwert wie Sachinvestitionen haben. Neben der Qualifizierung für einzelne Aufgabenbereiche, sollten die ausgewählten Maßnahmen darauf abzielen, die gesamten Arbeitsprozesse in einem Planungsbüro professioneller und effektiver zu gestalten. Nicht nur die Leistungsfähigkeit wird durch das zusätzliche Wissen gesteigert, sondern auch die Leistungsbereitschaft des Einzelnen, der mit zusätzlichen Kompetenzen mehr Verantwortung übernehmen kann.

Den Bildungsbedarf feststellen

Zunächst ist es die Aufgabe der Unternehmensführung, den Bildungsbedarf festzustellen und konkrete Maßnahmen einzuleiten. Aktuelle Defizite lassen sich immer schnell erkennen. Dabei ist es notwendig neben dem aktuellen Qualifizierungsbedarf auch den strategischen Bildungsbedarf zu betrachten, der die zukünftigen Potenziale und Entwicklungschancen des gesamten Planungsbüros, ebenso wie die des einzelnen Mitarbeiters umfasst. Dieser Prozess lässt sich vereinfachen, indem man den Weiterbildungsbedarf an den heutigen und zukünftigen Unternehmenszielen problemorientiert ausrichtet. „Sind die Mitarbeiter ausreichend qualifiziert, um die Ziele zu erfüllen?“ bzw. „Welche Qualifikationsmaßnahme könnte dazu beitragen, die Ziele sicherer zu erreichen?“

Sind systematische Weiterbildungsaktivitäten einmal festgelegt, dürfen sie nicht an mangelnder Planbarkeit oder Motivation der Beteiligten scheitern. Ob sich Kosten und Nutzen die Waage halten, gilt es natürlich immer zu prüfen: „Generiert die erworbene Qualifizierung den erwünschten wirtschaftlichen Erfolg?“

Gezielte Auswahl treffen

Auf der Suche nach geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen lohnt es sich, Schritt für Schritt vorzugehen. Schließlich fallen Lehrgangsgebühren und Arbeitsausfallkosten an, ggf. entstehen weitere Aufwendungen durch Lehrmittel, Prüfungsgebühren, Reisekosten, Unterbringung, Verpflegung oder Arbeitsvertretung.

Schritt 1: Welches Problem wurde erkannt?

Schritt 2: Wer ist betroffen?

Schritt 3: Welches Wissensdefizit steckt dahinter?

Schritt 4: Wie groß darf der Qualifizierungsaufwand sein (Aufwand = Nutzen)?

Schritt 5: Welche Qualifikationsmaßnahme wird durchgeführt?

Das Weiterbildungsangebot ist groß und unübersichtlich. Da fällt die Auswahl schwer. Leider bieten auch Gütesiegel oder Zertifikate keine sichere Entscheidungshilfe, da sie nur bescheinigen, dass bestimmte Prüfkriterien in einem Zeitraum erfüllt wurden.

Synergieeffekte nutzen

Für Architekten ist es nahe liegend die subventionierten Angebote der eigenen Kammern wahrzunehmen. Vorteil: Es nehmen Kollegen teil. Damit findet am Rande der Veranstaltung ganz automatisch ein Erfahrungsaustausch statt und Netzwerke lassen sich einfach knüpfen.

Berufliches Lernen bedeutet heute mehr als den Erwerb von Fachkompetenzen. Wirtschaftliches Denken, soziale Kompetenz und Führungskompetenz gewinnen in einer globalisierten Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung. Daher gelten neben selbstständigem und wirtschaftlichem Arbeiten, organisatorische Fertigkeiten genauso wie Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeiten immer häufiger als Schlüsselqualifikationen in der Planungsbranche.

Besser die Karriere fördern

Um den ständigen Marktveränderungen gerecht zu werden, gibt es verschiedene Wege. Einer geht über eine gute Mitarbeiterqualifizierung in Form von Seminaren, Coachings, Studien, Lehrgängen oder Praktika. Das stärkt die Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens und fördert die Karriereentwicklung des Einzelnen. Im Gegensatz zu Entlassungen und Neueinstellungen, stellt die Möglichkeit, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu verbessern, meistens eine kostengünstigere Alternative dar.

Kai Haeder ist Managementberater & Coach für Architekten und Ingenieure in Leipzig und Hannover, sowie als Seminar- und Beratungsreferent verschiedener Architektenkammern tätig.
www.archima.de