

## „Fit for Future“ – Das Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter

Die Erfahrung zeigt, dass bei einer Weiterbildung erworbenes Wissen im Arbeitsalltag gar nicht erst zur Anwendung gelangt oder zu schnell verloren geht. Personalentwickler suchen nach Möglichkeiten, die „Transfersicherung“ zu verbessern. Denn: neu-erworbenes Wissen soll nachhaltig in den Arbeitsalltag transferiert werden. Das Projekt „Fit for Future“ beim Energieversorger Pfalzwerke AG zeigt, wie das erfolgreich gelingen kann.

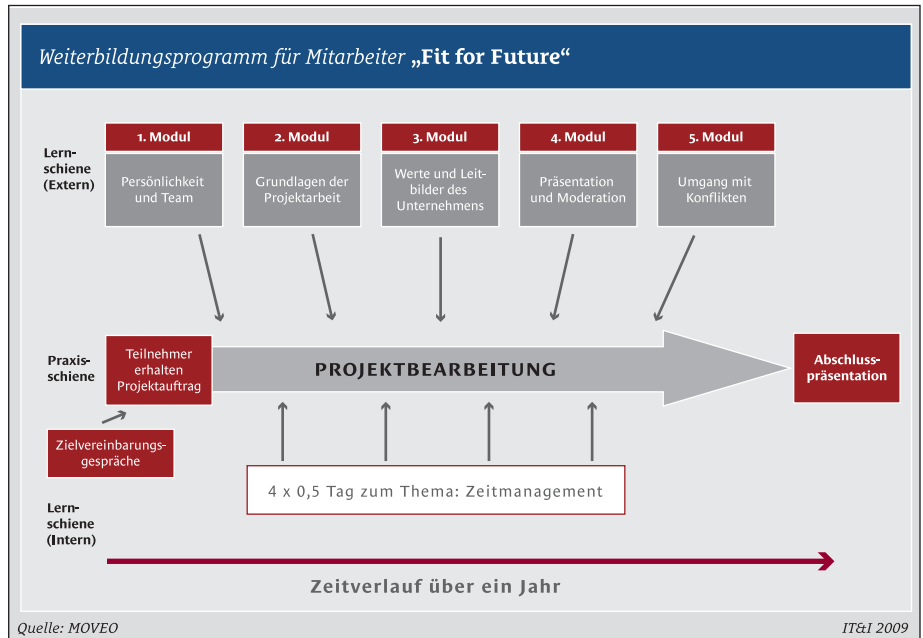
„Ja und dann sind da noch die Mitarbeiter, die Potenzial haben, aber nicht gleich Führungskraft mit Personalverantwortung sind. Sie stehen zunächst in einer Art Fachverantwortung. Diesen Mitarbeitern möchten wir auch eine Weiterbildungsmöglichkeit bieten“ erläuterte Frau Scheid, Personalentwicklerin der Pfalzwerke AG, im Erstgespräch Anfang 2006 ihren Planungsansatz. Also gingen wir es an.

### Stichwort Motivation

Weiterbildung betrachtet nicht nur die Mitarbeiter, die in einer Führungsrolle stehen oder sich hineinentwickeln sollen. Vielmehr geht es auch um das so genannte „affektive Commitment“. Gemeint ist, hohe emotionale Bindung des Mitarbeiters zu erzeugen. Dieser soll stolz sein, genau in diesem Unternehmen zu arbeiten. Schon lange weiß man, dass Mitarbeitermotivation nicht primär von monetären Aspekten abhängt. Gerade hier erlangen die Möglichkeiten zur persönlichen Weiterbildung eine besondere Bedeutung.

### In der Vorbereitungsphase: Führungskräfte frühzeitig einbinden

Das Projekt „Fit for Future“ wurde im Intranet des Unternehmens vorgestellt. In enger Zusammenarbeit der internen Personalentwicklung und MOVEO wurden die Führungskräfte aufgefordert, Mitarbeiter für das Programm vorzuschlagen. Interessierte Mitarbeiter konnten sich auch selbst bewerben. Knapp 30 Vorschläge und Bewerbungen gingen ein. Es folgten Gespräche mit den Bewerbern, an dem die jeweilige Führungskraft und die verantwortliche Personalentwicklerin teilnahmen. Ziel war



„Fit for Future“ – Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter

es, die Kandidaten und ihre wirklichen Interessen kennen zu lernen. Das Gesprächsergebnis wurde von den Teilnehmern als Zielvereinbarung dokumentiert.

Im sich anschließenden Auswahlverfahren galt es, mit unterschiedlichen Aufgaben und Übungen die individuellen Stärken und Entwicklungsfelder der Teilnehmer im Vorfeld des Programms zu beobachten und zu klären. Zum Abschluss der Veranstaltung bekam jeder Teilnehmer eine persönliche Rückmeldung über die beobachteten Verhaltensweisen.

Bei Betrachtung von konventionellen Vorgehensweisen in der Personalentwicklung sehen auch diese gelegentlich mehrmodulige Programme in vergleichbarer Art vor. Damit ermöglichen sie bereits eine deutlich höhere Transferleistung der Lerninhalte. Häufig werden Weiterbildungen als Blumenstrauß von Trainingsmaßnahmen zu unterschiedlichen Themen angeboten.

Unter dem Aspekt der Transfersicherung liegt der entscheidende Mehrwert von „Fit for Future“ im Folgenden:

- Frühzeitige Einbindung der Mitarbeiter und Führungskräfte
- Konkreter Projektauftrag mit realem Bezug zum Betriebsalltag

- Hohe Wertschätzung durch die Unternehmensleitung
- Weiterbildung über einen längeren Zeitraum

### Die Umsetzung

Das Programm „Fit for Future“ besteht aus sechs Modulen in Form zweitägiger externer Workshops und vier halbtägigen internen Veranstaltungen. Um eine hohe Transfersicherung der Inhalte zu erreichen, erhielten die 10 Teilnehmer bei der ersten externen Veranstaltung einen realen Projektauftrag durch die Personalabteilung. Der Auftrag lautete „Erstellung eines Konzepts zur Integration neuer Mitarbeiter“. Das Projekt hat einen hohen Stellenwert und findet seinen Abschluss in einer Präsentation vor allen Führungskräften und dem Vorstand der Pfalzwerke AG. Dieses Gremium entscheidet dann, ob der Vorschlag wie vorgestellt im Unternehmen umgesetzt wird.

Alle zu vermittelnden Inhalte der sechs Module wurden mit konkretem Bezug auf das Projekt gestaltet und trainiert. So wurden die Fähigkeiten, Erarbeitungen zu präsentieren, am Beispiel der bevorstehenden Abschlusspräsentation vor dem Vorstand geübt.

Die Gruppe erlebte durch die direkte Verbindung der Lerninhalte zum Projekt einen hohen Motivationsschub. Das Ergebnis der Projektarbeit erfuhr vom Vorstand großes Lob und wurde danach im Unternehmen aktiv eingesetzt. Es ist immer noch gelebte Praxis. Die Alltagstauglichkeit ist somit bewiesen.

Die Vorgehensweise und das Konzept waren ein voller Erfolg und sind seitdem ein etablierter Prozess in der Personalabteilung. „Echte Projektaufträge“, die das Unternehmen erfolgreich machen, mit Wissensvermittlung zu verbinden, ist ein zeitgemäßer Weiterbildungsansatz.

Unternehmen unterliegen dem permanenten Wandel und der Herausforderung schnell auf Veränderung zu reagieren. Dieser Wandel sollte durch einen kontinuierlichen Lernprozess begleitet werden, um weiterhin fit und flexibel auf dem Markt zu agieren.

Hier liegt das **Kerngeschäft von MOVEO:** strategische Beratung und Begleitung von langfristig angelegten Personalentwicklungsprozessen auf der Ebene der Führungskräfte unterschiedlicher Unternehmen.

Daraus folgern Rezepturen, die sich am systemischen Ansatz orientieren.

Mit den verantwortlichen internen Partnern und Führungskräften werden die Entwicklungsrichtungen gestaltet. Dabei unterstützt MOVEO sowohl in der konzeptionellen Gestaltung als auch in der Durchführung der entsprechenden Trainingsmaßnahmen.

**Susanne Stock**  
**MOVEO**  
**Beratung Training Coaching**  
**[susanne.stock@moveo-btc.de](mailto:susanne.stock@moveo-btc.de)**  
**[www.moveo-btc.de](http://www.moveo-btc.de)**

**SUSANNE STOCK**



ist Inhaberin von MOVEO Beratung Training Coaching mit Sitz in Frankfurt am Main.

Sie verfügt über langjährige Erfahrungen in der Beratung und prozessorientierten Begleitung von Organisationen und deren Mitarbeitern. Ihr Arbeitsschwerpunkt ist die Personalberatung und -entwicklung.

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Jens Kramer  
[j.kramer@openpromos.com](mailto:j.kramer@openpromos.com)

### Redaktion und Anzeigen

Manuela Lange  
[m.lange@openpromos.com](mailto:m.lange@openpromos.com)

### Layout und Produktion

Gabriele Keller  
[g.keller@openpromos.com](mailto:g.keller@openpromos.com)

### Anschrift

PROMOS PRESS  
Rungestraße 19  
10179 Berlin-Mitte  
[redaktion@openpromos.com](mailto:redaktion@openpromos.com)  
[www.openpromos.com](http://www.openpromos.com)

### Repro und Druck

X-Press Grafik & Druck GmbH

IT&I erscheint halbjährlich im Frühjahr und im Herbst.

PROMOS PRESS, 2009  
Nachdrucke nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Die Zeitschrift erscheint als Beilage zu Fachzeitschriften bzw. wird direkt versandt. Darüber hinaus können Sie IT&I auch im Abonnenten-Service direkt beziehen. Die Porto- und Abwicklungsgebühr beträgt pro Ausgabe 4,50 Euro bzw. 8,50 Euro im Ausland.

**ISSN 1610-6644**