

Der Überblick ist schwierig

Managementstufe Das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement drängt auf den Weiterbildungsmarkt. Denn der Bedarf an Schulungsmöglichkeiten dazu wächst, ist jedoch diffus. Das zeigt eine neue Studie der FHS St. Gallen.

LUKAS ANDREAS SCHERER
UND CHRISTIAN KRESSIG

Zunehmender Stress bei Kadermitarbeitenden verursacht einen Nachfrageanstieg bei Weiterbildungsangeboten im Bereich der Burn-out-Vorbereitung und Burn-out-Prävention und verleitet die Unternehmen in der Schweiz vermehrt dazu, sich eingehender mit der umfangreichen Thematik des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu befassen.

Was nicht ganz einfach ist. Das Weiterbildungsangebot auf Managementstufe ist hierzulande sehr umfangreich sowie vielschichtig. Es unterliegt gerade auch im

Zuge der kürzlich vom Nationalrat verabschiedeten Änderung des Weiterbildungsgesetzes teilweise starken Veränderungen. So steigen einerseits die Qualitätsanforderungen an die Führungskräfte, andererseits gibt es über neue Durchlässigkeiten neue Zugänge und Abschlussmöglichkeiten für die Weiterbildungsnehmenden. Diese Vielfalt macht es für Unternehmen häufig schwierig, sich einen Überblick über den Weiterbildungsmarkt zu verschaffen.

Weiterbildungsimpuls verschiebt sich

Die jährlich durchgeführte Bimax-Studie des Instituts für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft IQB-FHS der FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften (FHS)

zeigt deshalb Bedürfnisse und langfristige Trends dieses wichtigen Bildungspfeilers auf. Befragt wurden die Personalverantwortlichen der 2000 grössten Unternehmen in der Schweiz.

Die Befragten zeigen im Mehrjahresvergleich Uneinigkeit in Bezug auf die impulsgebende Stelle für die Weiterbildung auf Managementebene. Waren im Jahr 2013 die Geschäftsleitung, die Human-Ressource-Abteilung sowie der Weiterzubildende zu jeweils gleichen Anteilen als Impulsstelle für die Weiterbildung des Kadern angegeben worden, verschieben sich diese Anteile im Jahr 2014 wieder deutlicher in Richtung Geschäftsleitung (29,4 Prozent). Aber nicht nur der Weiterbildungsimpuls, sondern auch der Weiter-

bildungsentscheid wird in den verschiedenen Unternehmensgrössen hauptsächlich von der Geschäftsleitung (52,7 Prozent) und nicht vom Kadermitglied selbst (5,4 Prozent) gefällt, wobei die Intention der Weiterbildung meist die Stärkung der Sozial- und Selbstkompetenz ist.

Bei den führenden Auswahlkriterien betreffend Weiterbildung gibt es im Vergleich mit den Vorjahren keine signifikanten Veränderungen. So sind die Programminhalte der Weiterbildung weiterhin das vorrangige Kriterium für einen Weiterbildungsentscheid. Knapp dahinter liegt der Praxisbezug mit 96,3 Prozent der Nennungen in den Kategorien «wichtig» oder «sehr wichtig».

Die beliebtesten Formen der Weiterbildung sind aus Sicht der Unternehmen wie im vergangenen Jahr die Kurzseminare (81,2 Prozent), dicht gefolgt von den Tagungen. Die Lehrgänge, die 2013 noch an zweiter Stelle gelegen hatten, büssen deutlich an Terrain ein. Dies erscheint beim dauerhaften Zeitdruck und der Ressourcenknappheit der Führungskräfte eine nachvollziehbare Entwicklung. Um sie nicht mit zusätzlichem Stress zu belasten, sollen die Weiterbildungen gemäss den Befragten zudem bevorzugt werktags (61,6 Prozent) stattfinden.

Online-Informationen werden wichtiger

2013 gab es zirka 2500 Anbietende von Weiterbildungen, die meisten private Organisationen. Diese grosse Zahl an Bildungsdienstleistern und der damit verbundene starke Wettbewerb geben den Informationskanälen der einzelnen Institutionen eine besondere Bedeutung. Be-

reits in den vergangenen Durchläufen der Bimax-Studie wurde deutlich, dass die Informationsverbreitung über das Internet in der Bildungslandschaft angekommen und weit verbreitet ist. War das Vertrauen ins Internet vor allem für heikle Themen – wie die persönliche Weiterbildung – bisher von vielen als zu wenig seriös sowie wenig vertrauenswürdig eingestuft worden, deutet sich hier langsam eine Trendwende ab.

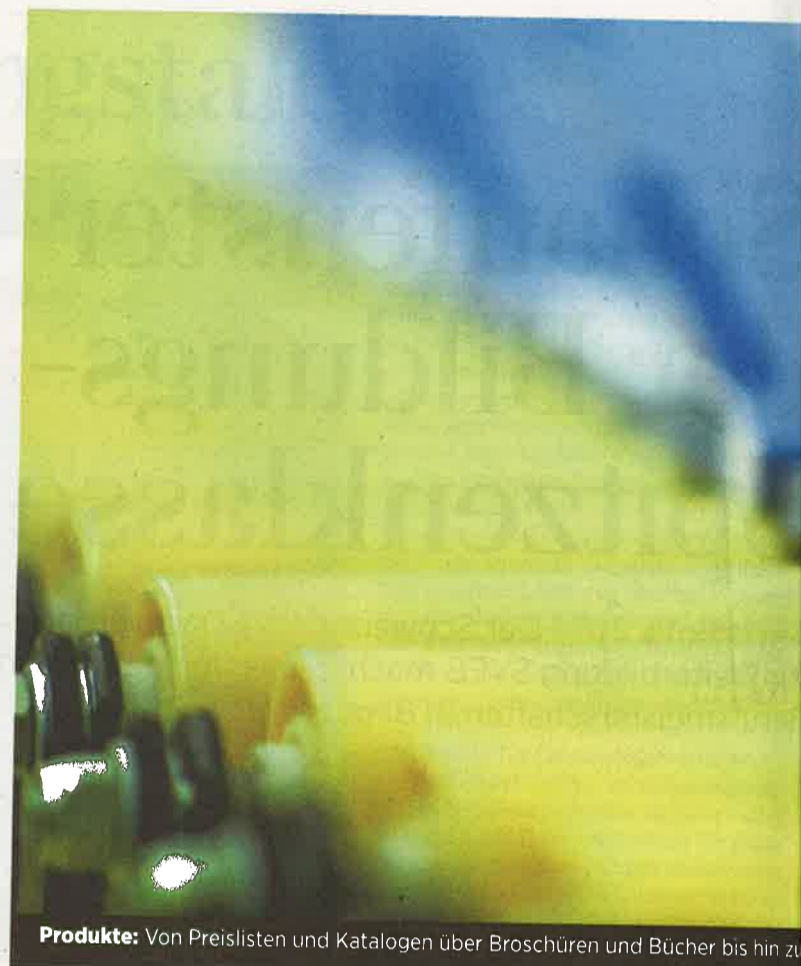
Hinweise von Teilnehmenden und Ehemaligen (55,8 Prozent) weisen vielleicht gerade deshalb seit mehreren Jahren einen rückläufigen Trend auf. Diese Kategorie stand im Jahr

2012 noch an der Spitze der Rangliste, musste mittlerweile aber den Broschüren (71,0 Prozent) und den Homepages der Bildungsinstitutionen (66,7 Prozent) Platz machen. Ein Kanal, der bei dieser Frage ebenfalls eine gewichtige Rolle spielen dürfte, sind die immer weiter verbreiteten Social Media, von denen vor allem junge Führungskräfte ihre Informationen beziehen dürften.

Weiterbildungsentscheid individueller

Die Studie erfragt jedes Jahr verschiedene Trendthemen (siehe Grafik rechts), um frühzeitig Veränderungen in deren Nachfrage erkennen zu können. Wurde 2013 die Burnout-out-Vorbereitung und Burnout-out-Prävention mit 6,9 Prozent noch marginal nachgefragt, so hat sich diese Kategorie zusammen mit der Unternehmensethik 2014 für das Top-Management auf den zweiten Platz gehievt (jeweils 24,6 Prozent).

Der steigende Trend der Nachfrage nach Weiterbildungen im Bereich Unter-



Produkte: Von Preislisten und Katalogen über Broschüren und Bücher bis hin zu

IQB-FHS

Die 2000 grössten Unternehmen der Schweiz befragt

Studie Das Weiterbildungsangebot auf der Managementstufe ist hierzulande sehr umfangreich. Deshalb ist es für Unternehmen und ihre Führungsangestellten oft schwierig, sich einen Überblick zu verschaffen. Eine vom Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft IQB-FHS der FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften St. Gallen (FHS) jährlich durchgeführte Erhebung bei den 2000 grössten Unternehmen der Schweiz soll dazu beitragen, die Bedürfnisse der Arbeitgeber in Bezug auf die Weiterbildung des Kadern zu erkennen. Zudem untersucht die nun zum achten Mal veröffentlichte Bimax-Studie Veränderungen sowie Trends.

Institut Das IQB-FHS ist das Ostschweizerische Kompetenzzentrum für Wertschöpfungsmanagement mit besonderem Fokus auf Unternehmensentwicklung und Organisation, Leadership und Personalmanagement, Qualitäts- und Projektmanagement sowie Markt- und Unternehmensanalysen (empirische Datenerhebung). Das Institut IQB-FHS erfüllt den vierfachen Leistungsauftrag einer Fachhochschulabteilung in Lehre, Weiterbildung, angewandter Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen. Auf der Basis wissenschaftsbasierter Methoden bietet das IQB-FHS in seinen Kompetenzbereichen individuelle und ganzheitliche Lösungen für KMU, öffentliche Institutionen und Verwaltun-

gen sowie Gemeinden an. Im Weiteren ist das Institut IQB-FHS eine von der Schweizerischen Akkreditierungsstelle (SAS) zugelassene Zertifizierungsstelle für eduQua, dem nationalen Qualitätslabel für Weiterbildungsinstitutionen.

Schule Gegenwärtig besuchen an der St. Galler FHS über 3000 Studierende ein Grund- oder Weiterbildungsstudium in einem der vier Fachbereiche Wirtschaft, Soziale Arbeit, Technik sowie Gesundheit. Total sechs Hochschulinsti-tute forschen in zukunftsorientierten Themenschwerpunkten und bieten praxisorientierte Dienstleistungen an. Die FHS ist eine der vier Teilschulen der Fachhochschule Ostschweiz (FHO).

WEITERBILDUNG IN ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG

Erkenntnisse statt Zertifikate

In unserer Weiterbildung bestimmen Ihre Fragen zur Führungsarbeit den Ablauf. Sie bearbeiten in Kleingruppen und unter Anleitung unserer Coaches aktiv Ihre Themen. Und gewinnen so Erkenntnisse, die nachhaltig wirken.

Lernen Sie unsere Arbeitsweise kennen und kommen Sie zum Bildungstag in Olten am 30. September.
Mehr Informationen auf 4aa.ch



halten ist im digitalen Rollendruck alles möglich.

nehmensethik setzt sich also im laufenden Berichtsjahr fort. Trotzdem ist die Work-Life-Balance über alle drei erfragten Managementebenen immer hoch sehr stark vertreten. Da die Befragten allesamt Unternehmensvertreter sind, lässt sich daraus schliessen, dass die Work-Life-Balance nicht nur für die Arbeitnehmenden, sondern auch für die Arbeitgebenden von entscheidender Bedeutung ist. Flexible Arbeitszeiten, damit Hobby, Sport und Familie nicht zu kurz kommen, betriebsinterne Kinderbetreuung oder unkomplizierte Wege, nach der Elternzeit wieder ganz normal weiterzuarbeiten, können somit entscheidende Wettbewerbsvorteile im Kampf um qualifiziertes Fachpersonal darstellen.

2013 wurde erstmals das Thema BGM bei den Erhebungsteilnehmenden abgefragt. Da in diesem Jahr die gleichen Fragen dazu gestellt wurden, können erstmals Verlaufsaussagen in Bezug auf diese Thematik gemacht werden.

Das oft vergessene Potenzial des BGM

Von den befragten Unternehmen verfügen nur noch 8,0 Prozent über keinerlei Statistiken im Bereich BGM. Im Vergleich mit der Erhebung aus dem Vorjahr ist das ein Rückgang von 9,2 Prozentpunkten. Auf der anderen Seite sind die Häufigkeiten bei den Statistiken zu Unfällen/Krankheitsursachen, der Anzahl Ausfalltagen sowie der Fluktuationsrate allesamt gestiegen. Auch bei den ergriffenen Mass-

nahmen gaben in diesem Berichtsjahr 73,7 Prozent an, über BGM-Massnahmen im Betrieb zu verfügen. Viele erwähnten dabei, dass sie Angebote in den bereits erwähnten Bereichen Freizeitbeschäftigung, Fitness, Sport sowie Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie anbieten.

In nur einem Jahr haben viele neue Unternehmen die Relevanz der Thematik erkannt und statistische Erhebungen und Massnahmen in ihren Betrieb eingebaut. So erstaunt das Resultat bei der Wichtigkeit von BGM bei den Unternehmen nicht. Mehr als 63,0 Prozent erachten das Thema als wichtig und nur noch 2,9 Prozent als unwichtig. Die restlichen Befragten verfügen weiterhin über eine neutrale Meinung.

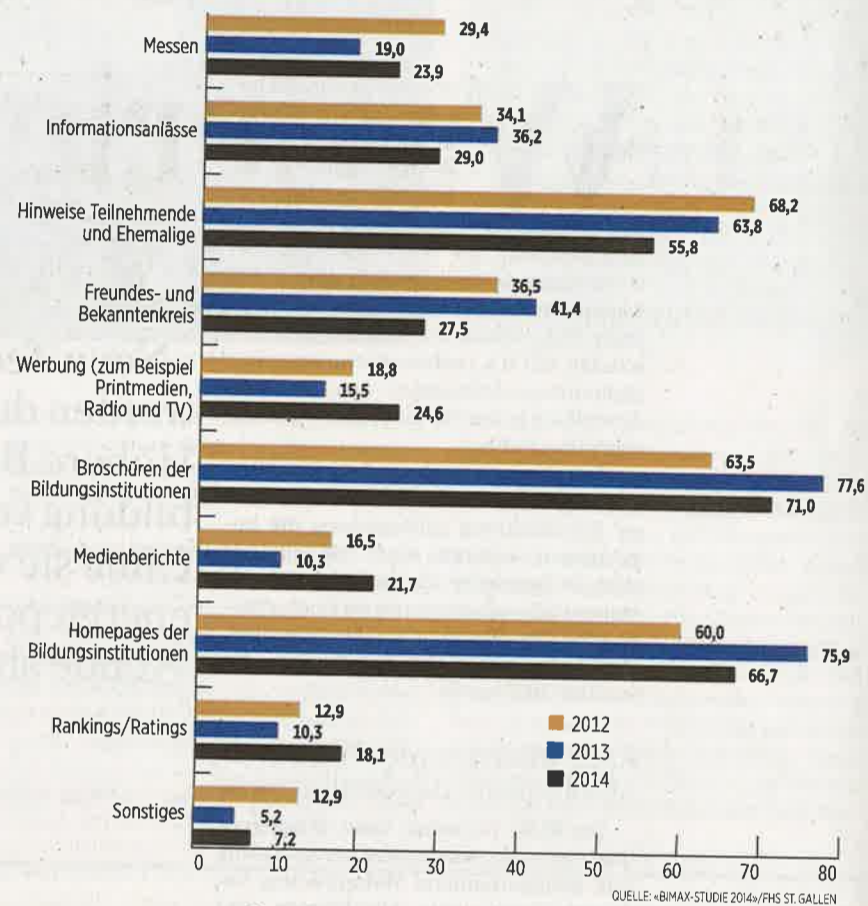
Dementsprechend hat sich der Weiterbildungsbedarf im Bereich BGM zwischen 2013 und 2014 deutlich erhöht. Der Anteil an hohen oder eher hohen Nennungen ist bei allen Kategorien gestiegen.

Haben die Unternehmen bei der letzten Erhebung den Weiterbildungsbedarf vor allem im Top-Management überwiegend neutral eingeschätzt, so bewerten sie diesen im aktuellen Jahr mit über 40 Prozent der Nennungen in den Kategorien «hoch» oder «eher hoch» deutlich positiver. Noch klarer fällt dieser Anteil im mittleren Management (53,0 Prozent) und im unteren Management (52,6 Prozent) aus. Einzig finanzielle Mittel wollen die Betriebe immer noch eher spärlich investieren. Hier ergaben sich innert Jahresfrist folglich keine signifikanten Änderungen.

Lukas Andreas Scherer, Professor und Leiter, Christian Kressig, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektleiter, beide Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft IQB-FHS, FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften, St. Gallen.

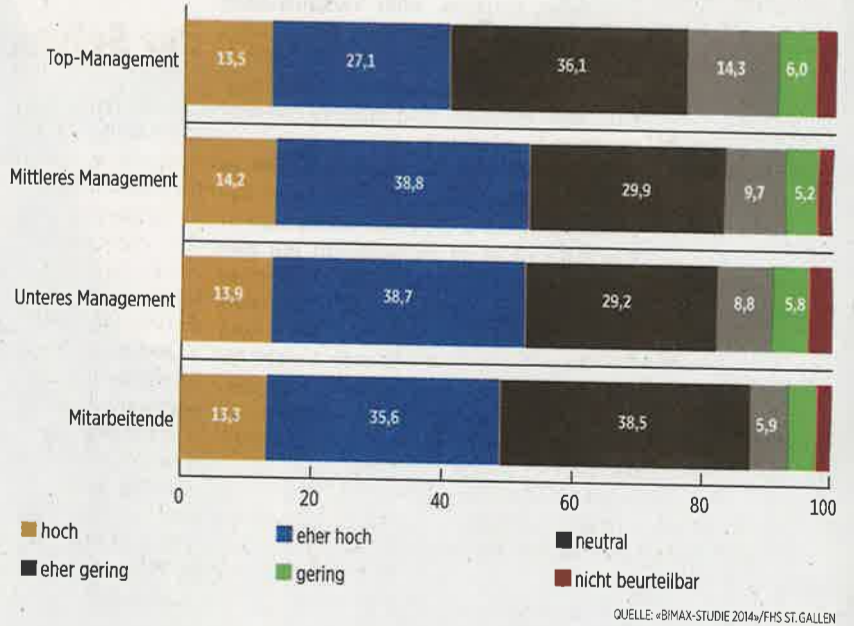
Akademien sowie Absolventen als externe Inspirationsquellen

Infos zur Weiterbildung auf Managementstufe in Firmen von 2012 bis 2014 (in Prozent)



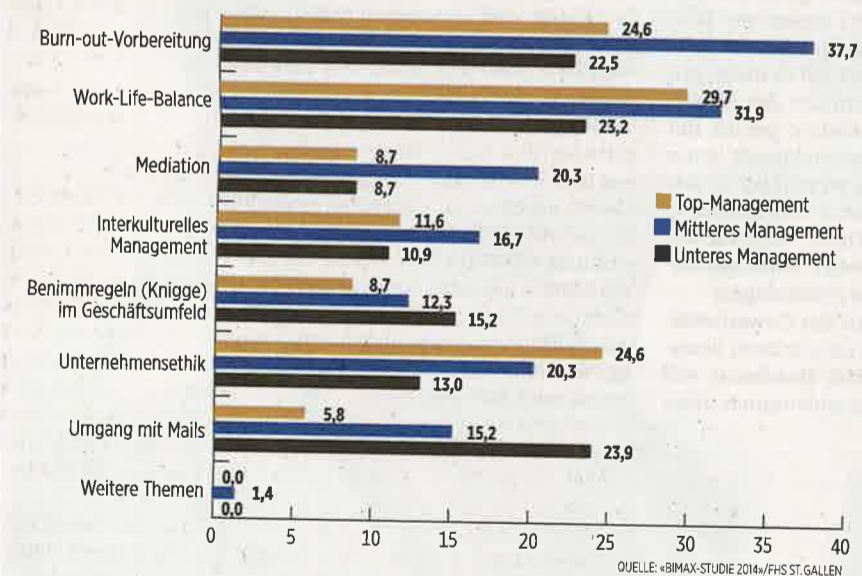
Betriebliches Gesundheitsmanagement gewinnt an Bedeutung

Bedürfnis an BGM-Weiterbildung auf Managementstufe in Firmen für 2014 (in Prozent)



Burn-out und Work-Life-Balance werden zu Dauerbrennern

Trendthemen zur Weiterbildung auf Managementstufe in Firmen für 2014 (in Prozent)



ANZEIGE

Vorwärts kommt, wer sich bewegt.

Sie haben den Willen, wir die passende Weiterbildung. Ihr Partner für Versicherungsbildung.

