

"Kurier" vom 08.04.2006; Seite: K47 Ressort: Karriere, Abend, Morgen

### **700 Euro pro Mitarbeiter im Jahr für Kurse =**

Mitarbeiter haben im Jahr 3,58 Tage Zeit für Weiterbildung / Fachschulungen sind am häufigsten

Aus- und Weiterbildung ist den Österreichern wichtig: Jeder fünfte Befragte hat bei der Generali-Geldstudie zu Jahresbeginn angegeben, im Jahr 2006 mehr für seine Entwicklung zu investieren als 2005.

In einer neuen Studie erhob nun der Seminarveranstalter Seminar DMC, wie viel den Unternehmen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter wert ist. Die Großzügigkeit der Arbeitgeber bewegt sich dabei in einer großen Bandbreite: Laut den Angaben der Personalverantwortlichen wird zwischen 175 und 3846,15 Euro pro Person pro Jahr für Weiterbildung ausgegeben. Das durchschnittliche Budget pro Mitarbeiter beträgt 697,12 Euro im Jahr, so das Gesamtergebnis der Analyse.

Durchschnittlich werden in den Unternehmen 3,58 Tage pro Mitarbeiter pro Jahr für Weiterbildungsmaßnahmen angesetzt. Der Umfang der Aus- und Weiterbildung schwankt zwischen 1 und 15 Tage pro Mitarbeiter. Bei 25 Prozent der befragten Unternehmen werden ein bis drei Tage pro Mitarbeiter in die Weiterbildung investiert, bei 19 Prozent der Arbeitgeber vier bis fünf Tage, bei vier Prozent sogar sechs Tage und mehr. 17 Prozent der Personalentwickler gaben an, dass die Schulungstage pro Mitarbeiter gar nicht systematisch erhoben werden.

Bemerkenswert: Durchschnittlich besuchen die Führungskräfte der befragten Unternehmen im Jahr 5,6 Tage weiterbildende Seminare zu Führungsthemen, zeigt die Seminar-DMC-Erhebung.

Meist werden die Mitarbeiter aller Hierarchieebenen in die Aus- und Weiterbildung einbezogen. In jedem zehnten Unternehmen werden nur spezielle Personengruppen, vor allem Verkaufs- und Servicemitarbeiter, Techniker, Sachbearbeiter und Buchhalter qualifiziert. Immerhin acht Prozent der befragten Personalverantwortlichen gaben an, Führungskräfte nicht zu schulen.

### **AUSWAHL**

Die Entscheidung, welcher Mitarbeiter, welches Seminar besuchen darf, obliegt bei 20 Prozent der befragten Unternehmen alleine dem direkten Vorgesetzten, bei sechs Prozent der Unternehmen entscheidet alleine die Personalentwicklungsabteilung. In den meisten Unternehmen wird gemeinsam entschieden. Bei fast der Hälfte der Unternehmen gibt die Geschäftsführung auch Schulungsziele vor.

Welche Weiterbildung ein Mitarbeiter besucht, wird vor allem in Mitarbeitergesprächen (55 Prozent) eruiert. Auch Bildungsbedarfs-Analysen (11 Prozent) und Ziel-, Leistungs- und Bildungsgespräche (10 Prozent) sowie vereinzelt Assessments (vier Prozent) werden eingesetzt.

Gefragt wurde in der Erhebung auch nach den Weiterbildungsthemen in den Unternehmen. Der größte Fokus in der Qualifizierung der Mitarbeiter liegt eindeutig in der fachspezifischen

Ausbildung, gefolgt von Persönlichkeitsentwicklung und Softskills und der Führungskräfte-Weiterbildung sowie bei Sprachen und Verkauf.