

KURZNACHRICHTEN

TRANSFERGARANTIE. Auf einen neuen Ansatz der Führungskräfteentwicklung setzt die Cisikconsulting Agentur für Personal- und Organisationsberatung in Düsseldorf mit ihrem Executive Programm: Es soll aktuelle Managementthemen und moderne Beratungsmethoden verknüpfen und unternehmensspezifisch umsetzen helfen.

Die Anbieter wollen damit die Weiterbildung von Führungskräften verbessern und insbesondere den Transfer des Gelernten in die Praxis garantieren. Zielgruppe sind Führungskräfte aller Ebenen und Bereiche, vom High Potential bis zum General Manager, von der Forschung und Entwicklung bis zum Marketing und Vertrieb. Die besondere Struktur des Executive Program ermöglicht individuelle Konzepte für jede Adressatengruppe.

➔ www.cisikconsulting.com/ep.pdf

PLANSPIELE. Transparenz bei internen Umstrukturierungen verspricht der org.manager des Nürnberger Software- und Systemhauses Ingentis. Das Plug-and-play-tool ermöglicht, unterschiedliche Modelle einer neuen Unternehmensstruktur zu entwickeln, die Alternativen transparent darzustellen und so Entscheidungsprozesse zu vereinfachen.

Die Schnittstelle zum Personalwirtschaftssystem stellt bei diesen Planspielen die realen Beschäftigungsverhältnisse samt Mitarbeiterqualifikationen und weiteren entscheidungsrelevanten Personaldaten zur Verfügung.

Die aktuellen, personellen Änderungen wie Neueinstellungen, Kündigungen, interne Versetzungen oder weitere Personalinformationen übernimmt das Programm automatisch aus dem HR-System von SAP oder anderen ERP-Lösungen in die Organigramme.

➔ www.ingentis.de

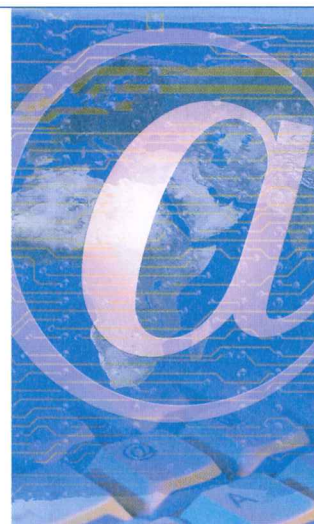
Keine Zeit für die Weiterbildung

WISSENSMANAGEMENT. Deutsche Unternehmen investieren zu wenig Zeit und Geld in Wissensmanagement. Zu diesem Schluss kommt eine Studie, die die Medienakademie Köln zusammen mit der Fraunhofer-Gesellschaft durchgeführt hat. 600 Entscheider in Personalabteilungen wurden befragt, welche Methoden sie zur Informationsbeschaffung und Weiterbildung anwenden. Die Untersuchung zeigt, dass die Möglichkeiten eines gezielten Wissensmanagements zwar oft technisch vorhanden sind, aber noch nicht effizient genutzt werden.

Bisher nutzen Unternehmen vor allem Mitarbeitergespräche, Internet, Fachliteratur und Seminare für die Informationsbeschaffung. E-Learning, computer- oder netzbasierte Trainings spielen nur eine untergeordnete

te Rolle. Bei 45 Prozent der befragten Unternehmen wurden Wissensmanagement-Systeme bereits eingeführt und von den Entscheidern überwiegend positiv bewertet. Doch nur knapp 23 Prozent gaben an, die Systeme auch praktisch zu nutzen.

Dasselbe gilt für Fortbildungsmethoden wie „hoch frequentes Lernen“, bei dem der Stoff durch kurzes wiederholtes Üben einstudiert wird, und E-Learning. „Als entscheidendes Hindernis zur Verbesserung des beruflichen Wissenserwerbs und -managements geht aus der Untersuchung der Faktor Zeit hervor“, erläutert Lucia Linsinger, Koordinatorin des Projekts an der Medienakademie Köln. „Für 91 Prozent der Befragten ist Zeitmangel ein Hinderungsgrund für die Weiterbildung, obwohl sie dazu motiviert wären.“



VIRTUELLE und technische Hilfen bleiben noch ungenutzt.

Fazit: Noch ist die Forderung nach lebenslangem Lernen ein Lippenbekenntnis und Wissensmanagement zu wenig in den Arbeitsalltag integriert. Die Studie empfiehlt, die Vorteile von Wissenserwerb und -management bekannt zu machen, Wissensarbeit zunehmend in den normalen Berufsalltag zu integrieren und Hemmschwellen gegenüber neuen, IT-gestützten Formen des Lernens abzubauen.

➔ www.medienakademie-koeln.de

EU-Bürger wollen weniger arbeiten

ARBEITSZEIT. „Die Grenzen zwischen Voll- und Teilzeitarbeit müssen durchlässiger werden, Wahlarbeitszeiten unterhalb der heutigen Vollzeit sollten zur Normalität werden“, diese Forderung zieht Prof. Dr. Gerhard Bosch, Vizepräsident des Instituts Arbeit und Technik (IAT) aus seiner Studie „Arbeitszeiten in Europa“.

Über eine repräsentative Befragung in den 15 EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen wurden die Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen empirisch erhoben. Die Anforderungen an die Arbeitszeitpolitik sind in allen EU-Ländern ähnlich: tendenziell kürzere, aber auch diffe-

renziertere Wochenarbeitszeiten, die im Verlauf des Erwerbslebens variieren. Auch das Interesse an Sabbaticals ist groß: 57 Prozent der Befragten fänden es nützlich, ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit zu unterbrechen, sofern die Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich ist.

Jeder Erwerbstätige in Europa arbeitet im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche, würde seine Arbeitszeit aber gern um 4,5 auf 34,5 Stunden verkürzen. Um diese Wünsche wahr werden zu lassen, müsste jedoch die Beschäftigungsquote in Europa von heute 63 Prozent auf 74 Prozent steigen. Damit würde sie das Niveau der USA, al-

lerdings ohne deren lange Arbeitszeiten, erreichen. Durch eine bessere öffentliche Betreuung kleiner Kinder und Ganztagschulen müssen die tatsächlichen Wahlmöglichkeiten berufstätiger Eltern verbessert werden. In Deutschland und in Südeuropa bestehen hier die größten Defizite.

Professor Bosch sieht gleichzeitig auch eine Handlungspflicht der Arbeitgeber: „Voraussetzung für die Umsetzung der Arbeitszeitwünsche ist eine flexiblere Organisation der Arbeit. Mehr als bisher müssen die Unternehmen Lösungen für neue Arbeitszeitmodelle entwickeln.“

➔ www.iat-info.iatge.de