

Weiterbildung – der Schlüssel zur Innovation

Der steigende Konkurrenzdruck, die sich rasant entwickelnde Technologie und die Globalisierung der Märkte bringen viele neue Herausforderungen für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber. Unternehmen, die eine Vorreiterrolle einnehmen, sind gezwungen, innerhalb enger Zeit-, Budget-, Ressourcen- und Qualitätsvorgaben konstant die volle Leistung zu erbringen, um innovativ zu sein.

Ausschlaggebend sind dabei Faktoren wie Kundenorientierung, Innovations- oder Konkurrenzfähigkeit. Wie der amerikanische Chemiker Linus Carl Pauling sagte: «Man muss nicht nur mehr Ideen haben als andere, sondern auch die Fähigkeit besitzen zu entscheiden, welche dieser Ideen gut sind»¹. Wie aber können Unternehmen innovativ sein? Und wie werden neue Ideen generiert? Entscheidendes Element sind die Mitarbeitenden, das Human Capital eines jeden Unternehmens.

Nicht nur technisches Fachwissen ist bei Innovationen gefragt, auch entsprechende Führungskennntnisse und vernetztes Denken sind

festen Bestandteile des Erfolgs. Mitarbeitende müssen die entsprechende Motivation und das nötige Wissen mitbringen, um den bestehenden Ideen- und Innovationspool zu füllen. Im Gegenzug müssen Unternehmen das eigene Human Capital fördern und fördern. Neben technischen Grundvoraussetzungen werden von den Mitarbeitenden vermehrt betriebswirtschaftliches Know-how und Sozialkompetenzen verlangt, um innovativ zu sein. Wer gezielt Entscheidungen treffen will, muss die wirtschaftlichen Zusammenhänge des Wettbewerbs kennen und die Fähigkeit besitzen, die entscheidenden Managementinstrumente zum richtigen Zeitpunkt einzusetzen.

Ein Weiterbildungsprogramm

muss auf die persönlichen Bedürfnisse des Mitarbeitenden zugeschnitten sein.

Ein strukturiertes Denken sowie die Fähigkeit, Probleme zu analysieren und zu lösen, sind dabei unentbehrlich. Für innovative Unternehmen ist es somit ein Muss, über eine Vielzahl von adäquat ausgebildeten Fach- und Führungskräften zu verfügen. Die Unternehmensleitung muss dabei eine aktive Rolle übernehmen und den Arbeitnehmern ein optimales Unternehmensklima bieten.

Die Verantwortung liegt auf beiden Seiten

Aber es liegt nicht nur am Arbeitgeber, auch Arbeitnehmer müssen ihren Teil der Verantwortung übernehmen. Sie müssen gewillt sein, sich stets entsprechend zu entwickeln und weiterzubilden, um mit den Veränderungen Schritt halten zu können. Die Schwierigkeit besteht meist darin, die beruflichen und privaten Herausforderungen mit einer Weiterbildung zu kombinieren. Arbeitgeber müssen als Bestandteil der Personalpolitik den Mitarbeitenden eine klare Übersicht über die Aus- und Weiterbildungsgrundsätze innerhalb des Unternehmens liefern. Im Gegenzug sind Mitarbeitende aufgefordert, den richtigen Zeitpunkt der Weiterbildung



Für ein erfolgreiches Studienprogramm spielt die Kombination von Theorie und Praxis eine tragende Rolle.



Um innovative Ideen generieren zu können, spielt ein internationales Netzwerk eine tragende Rolle.

zu wählen, um das erlangte Wissen gewinnbringend ins Unternehmen zu integrieren.

Die richtige Wahl ist entscheidend

Ein wichtiger Faktor, der die Wahl einer Weiterbildung beeinflusst, ist für viele Mitarbeitenden der Studienzeitaufwand. Dies ist zugleich die grösste Hemmschwelle für Unternehmen, die während der Weiterbildungsphase zeitweise auf die Präsenz der Mitarbeitenden verzichten müssen. Aus diesem Grund ist eine grösstmögliche Flexibilität bei der Studiendauer und dem Studienaufbau unerlässlich. Ein gutes Studienprogramm muss eine erfolgreiche Koordination der beruflichen, akademischen und sozialen Ziele gewährleisten. Nur so können auch hier beide Seiten optimal profitieren, indem die Mitarbeitenden zu Peak-Zeiten anwesend sind. Ein Weiterbildungsprogramm muss auf die persönlichen Bedürfnisse des Mitarbeitenden zugeschnitten sein.

Neben dem zeitlichen Aufwand spielt eine Vielzahl weiterer Kriterien bei der Wahl der Weiterbildungsinstitution eine wichtige Rolle. Wo findet die Weiterbildung statt, was kostet diese, was wird mittels welcher Lehrmethoden unterrichtet und welche Dozierenden treten auf? Handelt es sich um eine Privatinstitution oder eine staatlich anerkannte Institution? Ein international anerkannter Abschluss ist heutzutage unentbehrlich. Die Motivation der Mitarbeitenden wäre schnell verfliegen, wenn man nach einer intensiven Weiterbildung zwar ein Zertifikat erhält, dieses jedoch nicht anerkannt wird.

Zudem sollten die Mitarbeitenden eine Weiterbildung auswählen, die beruflich einen Mehrwert bringt. Viele Weiterbildungsangebote fokussieren auf bestimmte Themenbereiche und ermöglichen somit eine zielgenaue Weiterbildung in den jeweiligen Berufsbereichen. Für ein erfolgreiches Studienprogramm spielt die Kombination von Theorie und Praxis eine tragende Rolle. Den Teilnehmern muss ein guter Mix aus praktischen Angeboten und theoretischen Grundlagen angeboten werden. Die praxisnahe Ausbildung lehrt die Studierenden, berufliche Probleme zu meistern, und trägt somit zum Erfolg der Unternehmen bei.

Als Indikator für die Qualität der Kurse gelten die Dozierenden aus der akademischen Welt und Industrie, die ihre Erfahrung in die Programme einfließen lassen. So zeichnen sich gute Weiterbildungsanbieter durch ihre kompetenten und international tätigen Lehrkräfte aus. Um innovative Ideen generieren zu können, spielt ein internationales Netzwerk eine tragende Rolle. Dieses wird mittels einer Weiterbildung durch Kontakte zu Dozierenden, Mitstudierenden und ehemaligen Studierenden (Alumni) des Weiterbildungsanbieters exponentiell erweitert, was wiederum Synergieeffekte mit sich bringt.

Das iimt – ein idealer Ausbildungspartner

Das international institute of management in technology der Universität Freiburg² bietet berufsbegleitende Weiterbildung an. Je nach persönlichem oder professionellem Anspruch

der Unternehmen und Studierenden besteht die Möglichkeit, Managementkompetenzen entweder umfassend durch einen Executive MBA, ein Executive Diploma oder ein Executive CAS zu erweitern oder spezifisches Know-how durch einzelne Fachkurse zu erwerben.

Die modulare und flexible Struktur der Programme erlaubt es, die Weiterbildung den individuellen privaten und beruflichen Möglichkeiten entsprechend anzupassen. Die Studierenden wählen den Starttermin sowie den Rhythmus des Studiums selbst. So können sowohl die beruflichen wie auch privaten Verpflichtungen jederzeit wahrgenommen werden.

Besonders gross geschrieben wird am iimt die ausgewogene Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis. Nationale wie internationale Wirtschaftsexperten und akademische Lehrkräfte bilden gemeinsam ein erfahrenes Dozierendenteam, das den Studierenden gleichermaßen fundiertes Wissen und praktische Erfahrungen vermittelt. In unterschiedlichen Fachbereichen bereiten praxisorientierte und innovative Lehrmethoden die Studierenden auf zunehmende Marktveränderungen vor.

¹ Zitat von Linus Carl Pauling (www.denkmotor.com)

² www.iimt.ch



Prof. Dr.
Stephanie
Teufel

ist Ordinaria an der Universität Freiburg (CH) und Direktorin des international institute of management in technology (iimt). Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Management der Informationssicherheit, Management von Energiesystemen, Projektmanagement, Innovations- & Technologie-Management. Das international institute of management in technology bietet berufsbegleitende Weiterbildung in den Bereichen ICT Management (Information- und Kommunikationstechnologie) sowie Utility Management an. www.iimt.ch