



Fortbildung der Mitarbeiter als Chefsache



Die laufende Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter ist eine wichtige Maßnahme, um den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens – und damit auch einer Apotheke – langfristig zu sichern. Nach wie vor bleibt hier Potenzial ungenutzt.

Heutzutage müssen Unternehmer und damit auch Apothekeninhaber verstärkt qualifizierte Arbeitskräfte für sich gewinnen und binden, um sich im Wettbewerb zu behaupten. Ein probates Mittel, um dieses Ziel zu erreichen, liegt in der strategischen Personalentwicklung, die eine gezielte Förderung von Talenten sowie eine nachhaltige Weiterbildung von Mitarbeitern einschließt. So können Sie als Apothekeninhaber nicht nur ihre Chancen im Wettbewerb um Fachkräfte, sondern auch das Potenzial der Mitarbeiter massiv steigern. Leider haben viele diese Chance noch nicht begriffen, oder sehen Weiterbildungsmaßnahmen zu wenig als Führungsaufgabe.

Treffsicherheit der Maßnahmen

Laut einer Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft ist die Bildungssituation in deutschen Unternehmen auf den ersten Blick nicht schlecht. So ermöglichen insgesamt mehr als 80 % aller Unternehmen ihren Mitarbeitern eine Weiterbildung und investieren dafür rund 30 Mrd. Euro; Zahlen, die durch 10 geteilt durchaus auf Österreich umlegbar sind. Betrachtet man jedoch die Maßnahmen und Angebote der Arbeitgeber, fällt auf, dass vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen das Bildungsmanagement strategisch mangelhaft ent-

wickelt ist. In der Praxis wird es oft auf die Bereitstellung von Lehrmaßnahmen reduziert, anstatt zielorientiert und nachhaltig zu sein. Bildung ist häufig noch kein Führungsthema, und so gehen entsprechende Maßnahmen häufig an den Bedürfnissen der Unternehmen vorbei.

Typische Führungsaufgabe

Ein strategisches Bildungsmanagement stellt die Grundlage einer nachhaltigen Personalpolitik dar und setzt die Anbindung der Bildungsziele an die Ziele des Unternehmens Apotheke voraus. Um ein Bildungsmanagement strategisch auszurichten, ist es unerlässlich, sich einen Überblick über den Bedarf im Unternehmen zu verschaffen. Nur so lässt sich eine langfristige Planung der Bildungskonzepte und -maßnahmen ableiten. Hierfür sollten zuerst detaillierte Stellen- und Anforderungsprofile mit den Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten abgeglichen werden: Nur dann können Bildungskonzepte und damit einhergehende Maßnahmen individuell auf das Unternehmen Apotheke und seine Mitarbeiter ausgerichtet werden, nur so wird den Beteiligten ein optimaler Nutzen ermöglicht. Wie ein entsprechendes Bildungsmanagement aussehen kann, erfahren Sie im zweiten Teil der Serie.