



Ausgabe 1/2009

In eigener Sache

Herzlich willkommen

zum Studium der
ersten *info*
von **zapptraining!**



Sie sind eingeladen,

sich mit dieser Erstausgabe zum Thema ‚Weiterbildung‘ zu informieren. Das Themenspektrum reicht von allgemeinen, fundierten Informationen bis hin zu Themenblöcken, die speziell für Sie und Ihren Wirkungskreis von besonderem Interesse sind.

Dieses Medium wird Ihnen auch künftig zu aktuellen Entwicklungen im Weiterbildungsmarkt, zu Trends, News und speziellen Themenbereichen berichten und selbstverständlich auch über das eigene Produkt-/ Dienstleistungsportfolio.

Sie wollen Näheres zu **zapptraining** wissen? Besuchen Sie mich doch einfach auf meiner Homepage. Hier finden Sie auch die download-Version zur *info* als pdf-Dokument unter

www.zapp-training.com/news

Ihr



PS: Ihre Meinung ist uns wichtig!

Deshalb: Lassen Sie uns wissen, wie Ihnen unsere *info* gefällt. Wir nehmen gerne Ihre Anregungen entgegen, aber auch Kritik.

Erkenntnisse bisheriger
Entwicklungen sowie
Trends im Weiterbildungsmarkt
2009

‚Der Stoff, aus dem Ihre Firmenzukunft gemacht ist, heißt Weiterbildung. Nutzen Sie gerade jetzt die Chance, um gestärkt aus einer schwierigen Zeit hervorzugehen. Wer in Krisenzeiten richtig investiert, wird am Ende auf jeden Fall die Nase vorne haben.‘

Der Weiterbildungsmarkt hat sich im vergangenen Jahr deutlich verändert und diese Entwicklung wird sich auch im laufenden Jahr 2009 fortsetzen.

Welche Einflüsse sind dafür verantwortlich?

Die Gründe der Veränderungen sind sehr vielfältig. Einerseits ist es die demografische Entwicklung, die Unternehmen vor besondere Herausforderungen stellt. Hier gilt es insbesondere, die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft mit einem steigenden Altersdurchschnitt zu bewältigen und zu erhalten. Andererseits ist es die wirtschaftliche Rezession, die die Anforderungen der Unternehmen an die Weiterbildung in neue Bahnen lenkt.

Ein weiterer nicht zu übersehender Punkt ist der Umdenkprozess, der in vielen Unternehmen stattgefunden hat und der der Weiterbildung – insbesondere bei der Zielgruppe der Führungskräfte – den Weg gebnet hat.

Inhalt:

- **In eigener Sache**
- **Erkenntnisse bisheriger Entwicklungen sowie Trends im Weiterbildungsmarkt 2009**
- **Methode zu pyramidalem Denken, Strukturieren und Präsentieren**
- **Einlegeblatt zu offenen Seminaren**
- **Anmeldeformular**

Dürfen Mitarbeiter im Stich gelassen werden?

In jüngster Zeit lassen einige Firmen verlauten, Weiterbildung sei eine verzichtbare und zu vernachlässigende Investition. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Flaute eine völlig falsche Bewertung der Situation!

In einer Zeit, in der es verstärkt um Existenzhaltung oder Arbeitsplatzsicherung geht, ist der Faktor Weiterbildung ein wichtiges Element der Steuerung durch Motivation und Zugewinn an Qualifikation – und dies nicht nur aus fachlicher Sicht. Weiterbildung jetzt zu streichen heißt, seine Mitarbeiter im Stich zu lassen und das Unternehmen extrem zu gefährden.

Motivation zeigt Ziele

Jedes qualifizierte Weiterbildungsangebot enthält grundsätzlich Chancen im Sinne von Zielentwicklung und Zielerreichung. Menschen mit klaren Zielvorstellungen, die diese auch wirklich verfolgen, stehen der Zukunft im Regelfall kreativ und motiviert gegenüber. Wer mit Überzeugung und Motivation seine Arbeit tätigt, versorgt sich und damit das Unternehmen täglich mit neuer Energie.

Schon einmal darüber nachgedacht?

Motivation muss sich nicht immer in klingender Münze äußern. Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter mit Weiterbildung und dokumentieren Sie ihnen damit ihre Wertschätzung.

Führungskräfte-Entwicklung

Führungskräfte zu entwickeln bedeutet unter anderem, Multiplikatoren zu befähigen, ihren Verantwortungsbereich aus unternehmerischer Sicht erfolgreich zu führen. Des Weiteren vermitteln sie den Mitarbeitern eine positive Einstellung zur gemeinsamen Verantwortung, sie motivieren, begeistern und letztlich geben sie die Sicherheit, die für hohe Qualität und Quantität der Arbeitsleistung erforderlich ist.

Schlecht entwickelte Führungskräfte nutzen sich ab. Sie machen sich unglaubwürdig, neigen zur Resignation und enden in letzter Konsequenz in der Rubrik „Fluktuation“. Eine

Entwicklung, die sich in jeder Beziehung auf den unterstellten Bereich der Führungskraft negativ auswirkt.

Die Erkenntnis daraus?

Die Erkenntnis hat dazu geführt, dass neben der deutlichen Zunahme an Führungskräfte-Trainings das Führungskräfte-Coaching eine Renaissance erlebt. Ein Trend, der sich in 2009 noch deutlicher zeigen wird – und nicht ohne Grund. Ist die Motivation im Keller oder steht die Führungskraft vor schier unüberwindbaren Führungsproblemen, ist der externe Coach ein wichtiger Partner. Beide können auf Augenhöhe miteinander diskutieren, ohne dass Inhalte an die Öffentlichkeit gelangen. Die Führungskraft geht im Coaching kein Risiko ein, dass Schwächen oder Unsicherheiten der Unternehmensleitung bekannt werden.

Sehr häufig werden Probleme lediglich vor fachlich-sachlichem Hintergrund gesehen.

Genauso häufig wird aber im Coaching klar, dass die eigentlichen Gründe im Bereich der Beziehungsprobleme zu suchen sind. Hier ist ein guter Coach genau richtig.

Oder wie es ein Coach auf den Punkt gebracht hat: „Die Bereitschaft, psychologisches Wissen in der Wirtschaft zu akzeptieren, hat zugenommen.“

Der Trainingsmarkt 2008/2009

Die Qual der Wahl – auf der Suche nach dem Richtigen – das trifft auch auf die Entscheidung zu, den richtigen Trainings- oder Coaching-Anbieter zu finden. Früher wurde besonderer Wert auf Referenzen und Qualitätsnachweise gelegt, heute sind es die Qualität der Leistungen, die Kundenorientierung und die Anpassung der Dienstleistungen an die Kundenwünsche, die im Ranking der Anforderungen die ersten Plätze belegen. Praxisbezug und Flexibilität werden ebenfalls relativ hoch bewertet. In letzter Konsequenz können Sie sich vom Leistungsspektrum des Dienstleisters nur im Training oder Coaching überzeugen.

Studienergebnisse belegen, dass 92,5% aller Unternehmen externe Dienstleister zur

Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt haben. Die nachfolgende Grafik zeigt die Gewichtung der Auswahlkriterien.

Der Wert 1 bedeutet sehr wichtig.

Wie wichtig sind für Sie bei der Trainerauswahl folgende Kriterien?

Ranking	Platz
Qualität der Leistung	1
Kundenorientierung	2
Anpassung an Kundenwünsche	2
Dienstleistung und Service	3
Konzeption	4
Kompetente Fachberatung	4
Flexibilität	5
Langjährige Berufserfahrung	6
Persönlicher Kontakt	6
Preis	7
Referenzen	8
Schulungsunterlagen und Medien	9
Image	10
Qualitätsnachweise	11
Demo DVD's / CD's	12

Quelle: Bernecker/Weihe/Peters: Marketing im Weiterbildungsmarkt 2008/2009

Klassiker

wie Vertrieb, Teambuilding und -entwicklung sowie Konfliktmanagement sind auch weiterhin sehr beliebt. Die Thematik „Soziale Kompetenzen“ nimmt ebenfalls einen der vorderen Plätze ein.

Verstärkt hinzugekommen

sind Themen, denen messbare Ergebnisse unmittelbar gegenübergestellt werden können. Projektmanagement, Prozessoptimierung und -management, Qualitätsmanagement und spezielle Themen wie „Pyramidales Denken, Strukturieren und Präsentieren“ (siehe hierzu Seite 4) bilden konkrete Nachfragen. Dieser Trend zeigt sich besonders seit Mitte des Jahres 2008.

Mehr und mehr gehen Unternehmen von der Buchung einzelner Trainings- bzw. Coachingtage zur Planung von Personalentwicklungsprojekten über.

Leider ist noch immer festzustellen, dass in konkreten Situationen lediglich an Symptomen gearbeitet wird. Erst wenn der Mangelzustand auftritt werden Gegenmaßnahmen ins Auge gefasst, die aber oft lediglich zur Linderung der akuten Situationslage führen. Eine Anamnese und das Stellen einer fundierten Diagnose im Vorfeld könnten sicher größere Schäden – auch finanzieller Art – vermeiden helfen.

Begrüßenswerte Trends

Unternehmen erarbeiten gemeinsam mit externen Dienstleistern Konzepte für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte. Mit der Umsetzung schaffen Sie die Basis für gezielte Qualifizierung und Nachhaltigkeit.

Unternehmen bevorzugen zudem überwiegend geschlossene Seminare sowie Workshops. Nach der Studie „Marketing im Weiterbildungsmarkt 2008/2009“ wird deren Stellenwert bzw. Nutzung für die Zukunft von den Unternehmen mit 91,7% als sehr wichtig eingestuft. Gleich danach folgen Coachings mit 78,3%.

Eine weitere Grafik beinhaltet das gesamte Ranking, bei dem der Wert 1 als sehr wichtig anzusehen ist. Bei der Auswahl der Antworten waren Mehrfachnennungen möglich.

Welche Methoden/Formen der Fort- und Weiterbildung nutzt Ihr Unternehmen?

Ranking	Platz
Geschlossene Seminare/Workshops	1
Coachings	2
Offene Seminare/Workshops	3
Mitarbeitergespräche/Gruppendiskussionen	4
(Impuls-) Vorträge	5
Beratung	6
Fachliteratur	7
Kongresse/Messen	8
Outdoor-Trainings	9
E-Learning/Blended Learning	9
Fallstudien	10
Fernlehrgänge/Lehrbriefe	11
Bildungs-Events	12
Hörbücher/Lehrvideos	13
Podcasts	14

Quelle: Bernecker/Weihe/Peters: Marketing im Weiterbildungsmarkt 2008/2009

Fazit

Von der Qualifizierung, Leistungsmotivation und Teamfähigkeit Ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter/innen hängen Erfolg und Existenz Ihres Unternehmens in erheblichem Maße ab. Wenn wir uns darüber einig sind, dass traditionelle Unternehmenswerte und Wertschätzung zählen und der Mensch nicht nur als ‚Produktionsfaktor‘ zu sehen ist, sondern das Wertvollste des Unternehmens darstellt, dann müssen wir diese Potentiale pflegen und entwickeln.

Die Lösung ist einfach

Wichtig ist, die Ruhe zu bewahren und mit klarem Kopf die Situation zu überprüfen sowie die kritischen Punkte herauszuarbeiten. Ein klug durchdachtes Gesamtkonzept, basierend auf den erhobenen Daten und Fakten, sollte die Grundlage für einen langfristig angelegten und kontinuierlichen Verbesserungsprozess bilden.

Weiterbildung ist hier der Schlüssel zum Erfolg.

Fragen Sie jemanden, der sich damit auskennt – fragen Sie uns.

Herausgeber:

zapptraining – beratung & coaching
Inhaber: Norbert Zapp

Office & Postanschrift

Graf-Galen-Straße 15
D-53844 Troisdorf-Sieglar

Telefon: +49 (0)2241 – 250 242 6
Mobil: +49 (0)178 – 80 20 89 6
Mobil-Fax: +49 (0)178 99 80 20 89 6

E-Mail: kontakt@zapp-training.com
Internet: www.zapp-training.com

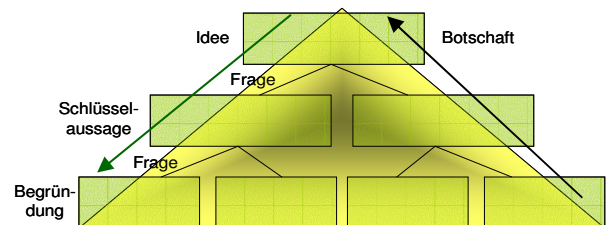
USt.-Id-Nr.: DE 156 118 440

Die Methode zu ‚Pyramidalem Denken, Strukturieren und Präsentieren‘

nach Barbara Minto – „Das Prinzip der Pyramide“

Ein Trainingsmodul für alle, die in Unternehmen berichten, komplexe Themenbereiche transparent und klar präsentieren müssen oder einfach lernen wollen, wie Informationen auf das Wesentliche reduziert werden.

Aufbau der Pyramidenstruktur



Mit dem Prinzip der Pyramide strukturieren und präsentieren Sie Ihre Ideen und Argumente in einer Form, dass man Sie sofort versteht. Sie kommen präzise auf den Punkt – auch bei komplexen Sachverhalten. Das Prinzip des pyramidalen Denkens und Strukturierens eignet sich sowohl für die schriftliche als auch für die mündliche Form Ihrer Präsentationen, Vorlagen, Projektarbeiten und vieles mehr. So sparen Sie Zeit und Geld und gestalten effiziente Meetings mit konkreten Ergebnissen.

Die Termine für offene Seminare

1tägiges Training Modul 1

„Pyramidales Denken und Strukturieren“

2tägiges Training Modul 2

„Pyramidales Denken, Strukturieren und Präsentieren“

Entnehmen Sie bitte dem Beiblatt oder über www.zapp-training.de

Mitgliedschaften:



Kooperationen:

qualitycube
quality.management.services

medswell
GESUNDHEITS-AG

BDS Bund der Selbständigen Landesverband NRW e.V.
BVMU Bundesvereinigung Mittelständischer Unternehmer e.V.