

[http://www.derwesten.de/region/sauer-und-siegerland/unternehmen-in-suedwestfalen-muessen-fuehrungskraefte-
fortbilden-id9200671.html](http://www.derwesten.de/region/sauer-und-siegerland/unternehmen-in-suedwestfalen-muessen-fuehrungskraefte-
fortbilden-id9200671.html)

BILDUNG

Unternehmen in Südwestfalen müssen Führungskräfte fortbilden

03.04.2014 | 17:56 Uhr



Weiterbildung hat viele Gesichter: Unternehmen, die in vielen Kulturräumen unterwegs sind, sollten ihre Mitarbeiter beispielsweise in interkultureller Kompetenz weiterbilden.

Foto:

Eine Studie der Universität Siegen zur Weiterbildung von Führungskräften beim Mittelstand in Südwestfalen ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Unternehmen bei der Führungskräfteweiterbildung viel Ausbaupotential haben. Vertreter der IHK sehen die Unternehmen auf einem guten Weg.

Führungskräfte prägen die Kultur und die Strategie von Unternehmen. Sie müssen in einem sich ständig wandelnden Verantwortungsbereich innovativ sein. Lebenslanges Lernen ist deshalb für leitende Mitarbeiter noch entscheidender als für alle anderen. Berücksichtigt das die mittelständische Wirtschaft in Südwestfalen genügend?

Das wollten die Universität Siegen, die Fachhochschule Südwestfalen sowie die südwestfälischen Industrie- und Handelskammern herausfinden. Ergebnis der Forschungsstudie zur Führungskräfteweiterbildung: Die Unternehmen tun durchaus was. Aber es ist noch Luft nach oben.

98 mittelständische Unternehmen mit durchschnittlich 573 Mitarbeitern haben Prof. Volker Stein und seine Mitarbeiter befragt und stellten fest, dass knapp die Hälfte der Betriebe ihre Investitionen in dem Feld in den letzten fünf Jahren ausgeweitet hat. Allerdings nimmt nur knapp die Hälfte der Führungskräfte an Maßnahmen teil. „Da besteht eindeutig noch Entwicklungspotenzial“, meint Stein.

Weiterbildung häufig nur als "Mittel zum Zweck"

Von drei Ergebnissen der Untersuchung wurde Stein, Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation, überrascht: „Es gibt ein erhebliches Informationsdefizit zu den reichhaltigen regionalen Weiterbildungs-Angeboten. Der vergleichsweise geringe Stellenwert, der interkultureller Kompetenz zugeschrieben wird, erstaunt bei Unternehmen, die als Weltmarktführer in vielen Kulturräumen unterwegs sind.“

Und es könne sich rächen, dass Führungskräfte-Weiterbildung häufig nur als „Mittel zum Zweck“ gesehen werde, dass gute Führungskräfte Mitarbeiter und Kunden zufriedener und den Arbeitgeber attraktiver machen sollten: „Ein Lernerfolg schlägt sich selten in individueller Vergütung nieder. Auch die

längerfristige Karrierebildung wird oft vernachlässigt. Das gefährdet die Motivation und macht es schwierig, gute Leute zu halten.“

Akademie muss aktiver auf Unternehmen zugehen

„Die Anerkennungskultur ist manchmal wenig entwickelt“, stimmt Thomas Hensel, Fachmann für Aus- und Weiterbildung bei der SIHK Hagen zu. Bisweilen seien aber Mitarbeiter enttäuscht, die ihre Weiterbildung nicht mit dem Arbeitgeber abgesprochen hätten. Grundsätzlich sei aber heute alle drei bis fünf Jahre eine Weiterbildung nötig. Und es gelte verstärkt der Satz: „Genug ist nicht genug.“

Roman Bohle, stellvertretender Leiter des IHK-Bildungsinstituts der IHK Arnsberg sieht die Unternehmen aber auf einem guten Weg: „Immer mehr Unternehmen analysieren das Potenzial ihrer Führungskräfte und handeln entsprechend. Und 85 Prozent der Kursteilnehmer würden wieder eine Weiterbildung machen, weil sie den Erfolg sehen.“

Für den Hauptgeschäftsführer der IHK Siegen, Franz-Josef Mockenhaupt, muss es eine Konsequenz aus der Studie sein, dass die Südwestfälische Akademie für den Mittelstand der Uni Siegen mit ihren Angeboten aktiver auf die Unternehmen zugehe.

Harald Ries