



Führungskräfte erwarten auf Kongressen neue Impulse und Austausch mit anderen Chefs. Foto: kasto / Adobe Stock

Auch der Chef braucht Fortbildung

Lernen. Ob als Hörbuch, klassisches Buch, Seminar, Kongress oder übers Internet – Führungskräfte holen sich Impulse für ihre Aufgaben und leben Weiterbildung vor.

Jeden Morgen fährt Michael Schubert 45 Minuten ins Büro. Und abends geht's in der gleichen Zeit zurück nach Hause. Immer dabei hat der Lindauer Niederlassungsleiter des Personaldienstleisters Brunel Hörbücher über Führung, Bildung, Recruiting oder Employer Branding. „Gute Mitarbeiter entscheiden über den Unternehmenserfolg“, begründet der 42-jährige Baden-Württemberger, der aktuell für 130 Angestellte verantwortlich ist, seine Themenauswahl.

Entscheidende Erkenntnisse erwartet er von den Hörbüchern nicht mehr, dazu war ihm Fortbildung in den vergangenen Jahren zu wichtig. Aber es sind kleine Bausteine oder Impulse, die ihm etwa helfen, die Arbeitsatmosphäre zu verbessern. Mit jedem Mitarbeiter werden ein Jahresgespräch sowie ein Fördergespräch geführt, dazu gibt es anlässlich des Jour fixe wöchentliche Feedbackrunden. „Ich sollte mehr Zeit in fünfminütige Gespräche investieren“, findet Schubert selbstkritisch. Auch wenn er selten Bücher liest, eine „Bibel“ hat er trotzdem: „Workrules“ von Laszlo Bock. Zig bunte Lesezeichen stecken in der viel benutzten Ausgabe, die er immer wieder hervorzieht.

Das ist der Grund, warum Andreas Nau mit Hörbüchern wenig anfangen kann. „Ich

muss in meinem Tempo lesen und anstreichen können“, so der Chef der IT-Schmiede Easysoft, der alle zwei Wochen einen neuen Titel liest. Rund 20 Prozent seiner Arbeitszeit steckt er in seine Weiterbildung, dazu gehören allerdings viele Stunden, die er abends zu Hause mit Unternehmerbiografien und Managementliteratur verbringt.

BETRIEB UND SICH SELBST WEITERENTWICKELN

Den großen Wurf erwartet auch er nicht, wenn er ein neues Buch angeht. Allerdings schüttelt er den Kopf, wenn er in Bücher schaut, die er vor 15 Jahren gelesen hat. „Zum einen stehen die Mitarbeiter heute wirklich im Mittelpunkt, ohne sie gibt es kein ausgezeichnetes Produkt und keine besondere Dienstleistung“, sagt er. Zum anderen hätten sich die Arbeitsstrukturen gewandelt: Hierarchien, wenn es sie noch gibt, sind flacher geworden und Selbstorganisation ist die Antwort auf das komplexere und schnellere Wirtschaftsleben.

Spätestens daran erkennt Nau, dass Fortbildung auch für Chefs ein wichtiges

Thema ist: „Die Dinge mögen sich langsam ändern, aber sie ändern sich eben.“ Die Aufgabe von Unternehmern sei nicht, im Betrieb zu arbeiten, also unverändert auf alten Schienen zu fahren. Seine eigene Aufgabe versteht er vor allem darin, den Betrieb kontinuierlich weiterzuentwickeln: „Neben der veränderten Arbeitswelt setzen wir uns seit rund fünf Jahren mit Software für mobile Geräte auseinander und seit einem Jahr entwickeln wir Cloud-Lösungen, weil unsere Kunden in ein paar Jahren unsere Software nicht mehr auf ihrem Laptop installieren, sondern aus der Cloud abrufen.“

Vor allem versteht er sich als Vorbild für seine 85 Mitarbeiter. Dem 54-jährigen Ausdauersportler reicht es nicht, dass seine Mitarbeiter verpflichtet sind, jährlich mindestens drei Tage auf Fortbildung zu sein, die das Unternehmen bezahlt, er müsse dieses Engagement auch vorleben. Das sieht Schubert genauso. Er glaubt, wenn er neue Ideen vorschlägt und erzählt, woher er sie hat, dann motiviert das auch seine Kollegen. Und für ihn gilt dasselbe wie für seine Mitarbeiter: Weiterbildung dient nicht nur dem Unternehmen, sondern auch dem Einzelnen selbst: „Ich bin doch selbst eine Marke, die ich kontinuierlich verbessern möchte, um interessant für Arbeitgeber zu bleiben.“

Neben Hörbüchern setzt Schubert vor allem auf Seminare und Kongresse. Auch wenn er den einen oder anderen Speaker längst kennt, es gibt immer Highlights, die ihm nochmals Impulse liefern. „Sonst ver-

lasse ich den Saal und spreche im Foyer mit anderen Geschäftsführern. Das ist oft genauso ergiebig wie ein Top-Speaker.“ Für November steht beispielsweise Deutschlands Personal-Kongress in seinem Terminkalender. „Das liegt mir thematisch, besonders weil es speziell um den Mittelstand geht“, sagt der Brunel-Manager. Im vergangenen Jahr besuchte er den Workshop eines Arbeitsrechtlers: „Das war unglaublich informativ.“

AUSTAUSCH MIT ANDEREN MANAGERN

In Filderstadt trifft er Andreas Nau, der als Aussteller seine Personalentwicklungs- und Ausbildungssoftware vorstellt. Und er findet, dass sich dieser Kongress wegen inhaltlich starker Vorträge und des Networkings mit anderen Mittelständlern lohnt. „Man muss sich schon genau informieren, welche Tagungen sich lohnen“, sagt der Easysoft-Chef, denn es gibt ein Überangebot von Veranstaltungen, oft mit den immer gleichen Rednern. Deshalb setzt er unter anderem auf Youtube- und Tedx-Videos mit Managementgrößen, die gar nicht nach Deutschland kommen, und auf Mastermind-Gruppen, in denen sich Unternehmer intensiv und auf Augenhöhe austauschen: „Über die vielen Jahre wurden die Gespräche sehr offen und vertrauensvoll.“ Jens Gieseler