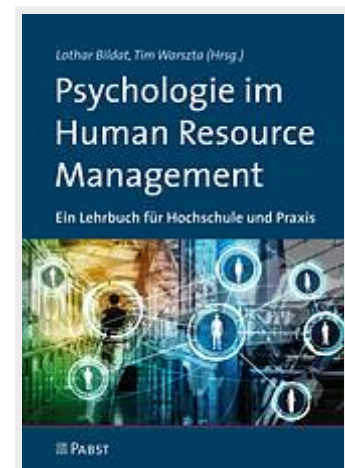


21-02-18

Wirtschaftspsychologie: Wie Qualifizierung und Personalentwicklung häufig nutzlos bleiben

Wirtschaftspsychologie: Fort- und Weiterbildung sollen der Qualifizierung und Personalentwicklung dienen. Doch mehr als häufig wird das Gelernte nicht umgesetzt, und im Arbeitsalltag bleibt alles beim Alten. Welche Fehler können zu diesem Misserfolg führen? Der Wirtschaftspsychologe Professor Dr. Lothar Bildat bietet in seinem Lehrbuch "Psychologie im Human Resource Management" einen Überblick:



- Ziel und Nutzen der Maßnahme sind unklar. Mitarbeiter machen z.B. zum wiederholten Mal eine Compliance-Schulung trotz andauernder ethisch fragwürdiger Geschäftspraktiken der Geschäftsführung
- Mitarbeiter werden nicht an der Planung beteiligt und bekommen schlimmstenfalls ein Training 'verordnet'
- Mitarbeiter benötigen die Maßnahme eigentlich nicht
- Persönlichkeitsmerkmale verhindern die Veränderung, z.B. durch ein hohes Maß an Narzissmus und Überheblichkeit
- Mitarbeiter werden an den Kosten beteiligt; dies kann die Bindung an die Maßnahme erhöhen oder aber auch abschrecken
- Mitarbeiter haben bei früheren Schulungen keinen Praxistransfer erlebt, keine positive Resonanz von Kollegen.

Widerstände sind möglicherweise geringer, wenn es sich bei Trainings um die Vermittlung von reinem Fachwissen handelt und der praktische Nutzen offensichtlich ist. Sobald jedoch eher verhaltensorientierte oder Selbsterkenntnis fördernde Maßnahmen im Mittelpunkt stehen, können die Widerstände stärker ausfallen, berichtet der Wirtschaftspsychologe. Bei älteren Arbeitnehmern sieht er weniger Weiterbildungsmotivation als bei jüngeren.

Lothar Bildat, Tim Warszta (Hrsg.) Psychologie im Human Resource Management. Ein Lehrbuch für Hochschule und Praxis. Pabst, 2018, 576 Seiten, ISBN 978-3-95853-233-5