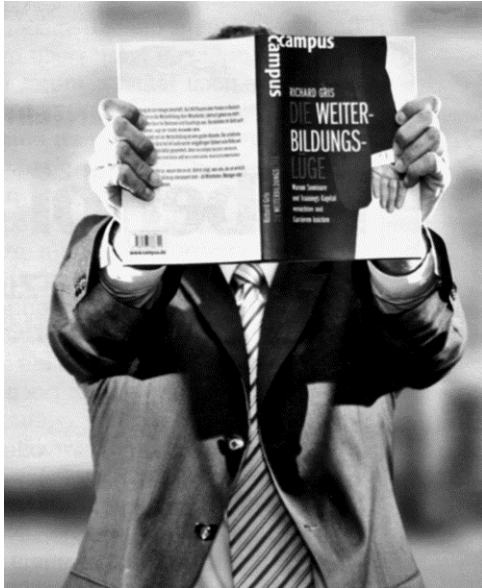


Tekst 1

„Rausgeworfenes Geld“

Richard Gris hält seinen Beruf für überflüssig. Er leitet als Trainer Seminare zur innerbetrieblichen Weiterbildung



Richard Gris

ist ein Pseudonym. Der Autor fürchtet um seinen Job.

Diplompsychologe, promoviert

Laut eigenen Angaben schon seit etwa 20 Jahren in der Weiterbildungsbranche beschäftigt. Auch Arbeit in einer Personalberatungsfirma.

Sein Buch

„Die Weiterbildungslüge. Warum Seminare und Trainings Kapital vernichten und Karrieren knicken“, Campus Verlag 248 Seiten, 24,90 Euro

Focus: Deutsche Firmen sollen aufhören, mit sinnloser innerbetrieblicher Weiterbildung „Geld zu verbrennen“, fordern Sie – ganz schön radikal!

Gris: Zu 90 Prozent tun die Firmen Dinge, die den Gesetzen von Lernen und Veränderung widersprechen. Das ist rausgeworfenes Geld!

Wenn Sie so etwas sagen, machen Sie sich Ihren Broterwerb schwer...

Tja, wer A sagt, muss auch B sagen. Im Moment mache ich mir aber keine Gedanken um meinen Job. Die Branche ist resistent gegen Veränderungen; alle Beteiligten haben sich in ihren Gewohnheiten festgefahren: Die Mitarbeiter gehen brav ins Seminar, weil es so von ihnen erwartet wird, die Trainer machen mit, weil sie davon leben, die Führungs-

kräfte, weil sie keine Zeit haben, sich um die Mitarbeiter zu kümmern, und die Personalentwickler, weil sie sich sonst teilweise überflüssig machen würden.

Zumeist werden die Leute von ihren Chefs geschickt; sie sollen besser arbeiten, verkaufen oder kommunizieren lernen und so weiter. Aber man kann Menschen nicht verändern – außer sie wollen es selbst.

Hinzu kommt, dass Einstellungen und Verhalten überhaupt sehr schwer zu ändern sind, weil sie die Konsequenz aus der gesamten bisherigen Lebensgeschichte sind.

Außerdem will man die Leute meistens in Seminaren von ein, zwei Tagen umprogrammieren. Die Lernpsychologie sagt ganz klar: Das geht nicht. Ohne üben, trainieren, pauken gibt es kein neues Verhalten.

Was muss anders werden?

Erstens, man kann Menschen nur dann ändern, wenn sie selber Freude daran mitbringen. Statt ganze Abteilungen ins Seminar zu schicken, muss man herausfinden, bei welchen Mitarbeitern überhaupt Erfolgsaussichten bestehen.

Zweitens: Es gibt andere, vielversprechendere Formen des Lernens, vor allem das „Training am Arbeitsplatz“. Ein Trainer oder der Vorgesetzte oder ein erfahrener Kollege nimmt sich der Person an und bringt ihr Dinge unter realen Bedingungen bei.

Focus

Let op: beantwoord een open vraag altijd in het Nederlands, behalve als het anders is aangegeven. Als je in het Duits antwoordt, levert dat 0 punten op.

Lees bij de volgende opgave eerst de vraag voordat je de bijbehorende tekst raadpleegt.

Tekst 1 „Rausgeworfenes Geld“

“Rausgeworfenes Geld” (titel)

- 2p 1 Welke drie factoren bepalen volgens Richard Gris dat nascholing “rausgeworfenes Geld” is?

Bronvermelding

Een opsomming van de in dit examen gebruikte bronnen, zoals teksten en afbeeldingen, is te vinden in het bij dit examen behorende correctievoorschrift, dat na afloop van het examen wordt gepubliceerd.