

## Betriebliches Bildungsmanagement in Forschung und Entwicklung stärken

Im Vergleich zu der seit Jahren nahezu inflationären Verbreitung von Managementtheorien führt das betriebliche Bildungsmanagement ein Schattendasein. Zwar werden in Bildungseinrichtungen von Kindertagesstätten über Schulen bis zu Universitäten zunehmend professionelle Bildungsmanagements geschaffen, in Unternehmen jedoch findet sich kaum eine vergleichbar eigenständige Planung, Leitung und Qualitätssicherung der Bildungs- und Qualifizierungsprozesse. Gleichwohl ist dort ein immer intensiveres Management von Lernen, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung festzustellen, und zwar im Rahmen einschlägiger Unternehmens- und Managementtheorien. Das Konzept des „lernenden Unternehmens“ und das „neue St. Galler Management-Modell“ sind hierfür zwei prominente Beispiele.

In der Berufsbildung gab es bereits in den 1980er-/90er-Jahren eine fundierte Auseinandersetzung mit dem betrieblichen Bildungsmanagement. Heute ist das betriebliche Bildungsmanagement allenfalls ein Subthema der allgemeinen Diskussion des Bildungsmanagements. In der Berufs- und Weiterbildungsforschung scheint die Forschungsthematik nicht für relevant erachtet zu werden. Und dies in einer Situation, in der Lernen in den Unternehmen zu einem immer stärkeren Faktor wird, wo Lernen und Kompetenz-

entwicklung operativ, strategisch und normativ eine in den Unternehmen nie zuvor erreichte Bedeutung und Schlüsselstellung bekommen haben. Zudem stellt das betriebliche Bildungsmanagement die Klammer und den Rahmen aktueller betrieblicher Weiterbildungsthemen von der Kompetenzentwicklung über die Anerkennung informellen und nicht formalen Lernens bis zu dualen Studiengängen dar. Das betriebliche Bildungsmanagement ist in Forschung und Entwicklung zu stärken und kann nicht durch eine betriebswirtschaftlich ausgerichtete Managementlehre ersetzt werden.

In dem wichtigen Teilgebiet des betrieblichen Bildungsmanagements, dem Bildungscontrolling, wird dies nochmals besonders deutlich. Unmittelbare Aufgaben betrieblichen Bildungscontrollings sind die Identifikation, Bewertung und Optimierung von Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungsprozessen. Das Ziel ist die ergebnisorientierte Gestaltung und Steuerung dieser Prozesse, die den ökonomischen Nutzen und die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten gleichermaßen in den Blick nimmt. Nachdem in den 1980er-/90er-Jahren diese Thematik gezielt bearbeitet wurde, findet sie zurzeit in der Programmatik der Berufs- und Weiterbildungsforschung kaum einen Niederschlag.

Peter Dehnbostel

### Besuchen Sie uns auf der PERSONAL2012 in Stuttgart oder Hamburg

#### Liebe Leserin, lieber Leser,

die **PERSONAL** findet in diesem Jahr wieder an zwei Orten statt: Die **PERSONAL2012 Süd** kommt vom 24. bis 25. April in die Messe Stuttgart und die **PERSONAL2012 Nord** vom 9. bis 10. Mai ins CCH Hamburg. Innovatives Personalmanagement steht auf dem Messe-Tandem im Mittelpunkt. Personalverantwortliche können sich mit Kollegen vom Fach vernetzen, mit Trends in der Arbeitswelt vertraut machen und neue Produkte und Dienstleistungen für ihre Berufspraxis kennen lernen.

Auf beiden Messen finden Sie uns mit unseren Büchern und den Zeitschriften „Weiterbildung“ und „Personalwirtschaft“:

- in Stuttgart in Halle 9 am Stand A.16
- in Hamburg in Halle H am Stand D.29

Erstmals stellen wir Ihnen an unserem Stand unser Online-Angebot PersonalPraxis24 vor. Nutzen Sie die Gelegenheit und lernen Sie das neu gestaltete Portal kennen, das Ihnen aktuelle und umfassende Informationen aus dem Bereich Personalmanagement bietet. Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Weitere Informationen zur Messe unter: [www.personal-messe.de](http://www.personal-messe.de)

