

PERSONALENTWICKLUNG: AUS- UND WEITERBILDUNG

– interne Veranstaltungen –

“pro”	“contra”
• Entwicklungsabteilung, Referent bzw. Trainer kennen die unternehmensspezifischen Probleme; • Aufarbeitung von betriebspezifischen Problemen bzw. Inhalten; • Betriebsinterna können besprochen werden; • wenn es sich um Problemstellungen handelt, bei denen ein starker Einfluss auf die Auswahl des Trainers, die Bedarfsanalyse, die Programmplanung und die Gestaltung der Lernziele durch die Teilnehmer bzw. unternehmensinternen Fachleute erwünscht ist; • Probleme können praxisnahe behandelt und somit auch gut in die Tagesarbeit übertragen werden; • bei Bedarf kann der Vorgesetzte mit in das Seminar einbezogen werden; • Vergleiche mit Kollegen im Unternehmen sind möglich; • der persönliche Kontakt mit Kollegen kann gefördert werden; • Teilnehmerzahl bzw. -kreis sind bestimmbar; • Identifikation mit den Unternehmenszielen; • Kosten je Teilnehmer sind oft geringer (vor allem bei einer größeren Anzahl von zu schulenden Mitarbeitern, Entfall von Reise- und Übernachtungskosten); • Ort und Termine sind leichter bestimm- bzw. planbar; • es ist kein geeignetes überbetriebliches Angebot bekannt.	• Firmen- und Branchenprobleme können nicht immer ausreichend behandelt werden; • großes Abstrahierungsvermögen zur Übertragung auf die eigenen Arbeitsplatzprobleme notwendig; • Follow-up erschwert; • das Niveau ist vorher nicht bekannt (wenn das Niveau z.B. zu niedrig ist, ist der Teilnehmer in der Regel unterfordert, überschätzt sich selbst); • kein Einfluss auf die Teilnehmergruppe (Problem der Heterogenität); • meist fixiertes oder auch unscharfes Programm; • relativ hohe Kosten je Teilnehmer; • mehr Zeitaufwand für An- und Abreise.

vgl. Kramarsch, M. (Hrsg.): Training '96