

# Wenn der Chef nochmals zur Schule geht

Autor(en): **Stähli, Albert**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa**

Band (Jahr): **99 (1992)**

Heft 6

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-679220>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## Wenn der Chef nochmals zur Schule geht

**Noch vor wenigen Jahren war es kaum denkbar, dass Vorgesetzte mitten in ihrer beruflichen Karriere einen Weiterbildungskurs besuchten. Schliesslich verfügten sie über eine solide Schulbildung und grosse Berufserfahrung. Und Weiterbildung hatte oftmals den Beigeschmack von «Nachsitzen». Dem ist heute nicht mehr so.**

Immer mehr Arbeitnehmer sehen sich mit neuen Arbeitsinhalten und Arbeitsformen konfrontiert. Die rasante technologische Entwicklung zwingt uns zu Anpassungen, die nur mit einer gezielten Aus- oder Weiterbildung verkraftbar sind. Auch Vorgesetzte können dieser Situation nicht ausweichen. Dazu gehört auch das Zusammenrücken der Welt: Geschäftliche Aktivitäten sprengen nationale Grenzen schon lange, Nationen verbinden sich zu gemeinschaftlichen Märkten. Will der Manager in diesem Wandel bestehen, muss er über eine fundierte, international ausgerichtete Ausbildung verfügen. Dieser Erfolgsvoraussetzung entsprechen auch anerkannte Schweizer MBA-Schulen.

### Business-Schulen als Kaderschmieden

Heute gibt es verschiedenste Weiterbildungskurse, welche das Know-how für Führungsentscheide vermitteln. Das anspruchsvollste und zugleich auch erstrebenswerteste Weiterbildungsprogramm ist der MBA, der Master of Business Administration. Das MBA-Programm wurde erstmals um die Jahrhundertwende von privaten Universitäten in den USA angeboten. Im Unterschied zu Ärzten, Apothekern oder Ingenieuren, die ihre berufliche Ausbildung direkt an den staatlichen Hochschulen beziehen können, gibt es bis heute kein spezifisches Fach-Studium für Manager.

In den Vereinigten Staaten bemühen sich jährlich rund 200 000 Studenten um das begehrte MBA-Diplom. Unterdessen gibt es auch in Europa etwa 50 bis 70 renommierte Business Schools mit einem qualitativ anspruchsvollen

MBA-Programm. Zu den besten Schulen Europas gehören auch zwei Schweizer Institute, nämlich die Graduate School of Business Administration, Zürich (GSBA) und die IMD in Lausanne.

### Welche Schule ist die richtige?

Sicher ist es begrüssenswert, wenn wir heute unter verschiedenen Ausbildungsangeboten auswählen können. Die Vielseitigkeit der Angebote bringt aber auch qualitative Unterschiede mit sich. Obwohl die MBA-Ausbildung einer Hochschulausbildung mindestens ebenbürtig ist, gibt es keine verbindlichen Richtlinien für die Programmgestaltung und die Qualitätsanforderungen. Dies führt dazu, dass die Angebote von Schule zu Schule stark variieren. Die GSBA in Zürich ist zum Beispiel

die einzige Schule im deutschsprachigen Europa mit einem berufsbegleitenden Executive-Programm im Modul-System. Die meisten anderen Business-Schulen kennen das System der ein- bis zweijährigen Vollzeitprogramme.

### Die Leistungsgrenzen kennenlernen

Im Vordergrund steht nicht die Wissensvermittlung, sondern die Schulung der Führungspersönlichkeit. Die zeitlichen und fachlichen Anforderungen an die Studienteilnehmer sind bewusst sehr hoch angelegt, die Studierenden werden methodisch an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit herangeführt. Dies wird zwar für den Moment oftmals als kaum zumutbar empfunden, mündet aber abschliessend in ein persönliches Erfolgserlebnis.

In guten MBA-Programmen wird vorwiegend mit praktischen Übungen gearbeitet, die sich im Idealfall auch in den praktischen Berufsalltag übertragen lassen. Der direkte Erfahrungsaustausch mit Studienkollegen und Dozenten gilt als Erfolgsgeheimnis der MBA-Ausbildung. Er trägt dazu bei, dass Weiterbildung durchaus auch einen sehr lustvollen Charakter haben kann.

GSBA – Dr. Albert Stähli, Zürich ■

## Das Unternehmen als lernende Organisation

Wie stellen Unternehmen in einem zunehmend komplexeren und turbulenten Umfeld sicher, dass sie nicht nur überleben, sondern darüber hinaus fortschrittsfähig sind und sich selbst transformieren?

Die Antwort lautet: Durch eine andere Qualität von Lernen der Organisation.

Das Thema «lernende Organisation» wird eines der Hauptthemen der neunziger Jahre im Bereich der Unternehmensentwicklung sein. Konzepte, Formen und Entwicklungsprozesse der lernenden Organisation stecken jedoch noch weitgehend in den Kinderschuhen.

Das Seminar vermittelt Ihnen einen Überblick über den derzeitigen Entwicklungsstand hin zur lernenden Organisation. Praxisbeispiele fortschrittlicher Unternehmen zeigen Ihnen die Chancen und Hindernisse auf dem Weg zur lernenden Organisation. Im Vordergrund stehen folgende Aspekte:

- das Umfeld des Unternehmens und seine Einbeziehung durch Gestaltung neuer Lernpartnerschaften
- die Strategieentwicklung als Lernprozess nutzen
- die Entwicklung geeigneter Unternehmensstrukturen und -kulturen
- Arbeiten und Lernen als natürliche Einheit