

Interview mit Bengt Krauß. Berater Strategie und Personal bei der ILTIS GmbH



Bengt Krauß ist Partner bei der Unternehmensberatung ILTIS GmbH und leitet seit Anfang 2006 den ddn-Arbeitskreis „Führung und Unternehmenskultur“. Im Interview spricht Bengt Krauß mit uns über das Forum 2 „Kreativpotentiale nutzen. Lebenslanges Lernen und Innovation“, das er gemeinsam mit Ben Krischausky beim IV. Know-how-Kongress am 23. September in Köln moderiert.

1. *Herr Krauß, wie relevant ist das Thema Weiterbildung in Zeiten der (abklingenden) Krise?*

Wir leben – ganz unabhängig von der derzeitigen Krise – in einer Welt zunehmender globaler Vernetzung und steigender Veränderungsgeschwindigkeit. Deshalb gründet sich der Erfolg eines Unternehmens immer weniger auf die Errungenschaften der Vergangenheit, als vielmehr auf der Fähigkeit der Mitarbeiter, mit neuen Entwicklungen umzugehen. Und damit wiederum nimmt die Bedeutung von Weiterbildung ständig zu. Was mich in der derzeitigen Situation überrascht, ist, dass einige Unternehmen Weiterbildungsbudgets nicht nur kürzen, sondern sich von ganzen Weiterbildungsprogrammen verabschieden. Da könnte es nach der Krise – bildlich gesprochen – schwierig werden, den Hebel wieder umzulegen.

2. *Was genau haben die Teilnehmer des IV. Know-how-Kongresses im Forum 2 zu erwarten?*

In dem Forum geben vier Unternehmensvertreter einen blitzlichtartigen Einblick in die Praxis ihrer Weiterbildungskonzepte. Das heißt sie zeigen nicht nur Folien, sondern sie erzählen im wahrsten Sinne des Wortes auch Geschichten: Welche Widerstände gab es gegen das Vorhaben? Mit welchen Argumenten hat sich die Geschäftsführung überzeugen lassen? Wie läuft jetzt die Umsetzung? Gerade im Dialog mit den Teilnehmern werden wir in dem Forum ganz praktische Fragen diskutieren.

3. *Gibt es einen Referenten oder eine Referentin, auf den bzw. die Sie sich besonders freuen?*

Wir werden vier Beispiele aus ganz unterschiedlichen Unternehmen erleben. Ich freue mich besonders, dass mit Magdalena Münstermann auch ein mittelständischer Anlagenbauer mit dabei ist. Auf das Konzept der Bernd Münstermann GmbH & Co. KG, die ja auf den „Erfolgsfaktor Mitarbeiter“ setzt, bin ich selbst am meisten gespannt.

4. *Was sind Ihre persönlichen Empfehlungen an Unternehmensvertreter und Personalexperten, wenn es um lebenslanges Lernen geht?*

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für lebenslanges Lernen in einem Unternehmen ist eine lebendige Lernkultur. Dazu braucht es vor allem zwei Dinge: Bildungsangebote und Vorbilder. Denn eine leitende Führungskraft, die sich zu einer dreitägigen Fortbildung verabschiedet oder ein Kollege in der Produktion, der aus einem Gespräch mit seinem Mentor berichtet, wecken Interesse und zeigen, was möglich ist. Zum zweiten erlebe ich in Unternehmen immer wieder eine Trennung zwischen Weiterbildung und Wissensmanagement. Das habe ich ehrlich gesagt bis heute nicht verstanden, wie das funktionieren kann. Wissensmanagement ist für mich eine Methode, wie Erfahrungswissen im Unternehmen systematisch weiter gegeben wird – auch das ist Weiterbildung.