

**THE GLOBAL
COMPETITIVENESS INDEX
2017 – 2018 RANKINGS**

Rank	Country
1	Switzerland
2	United States
3	Singapore
4	Netherlands
5	Germany
6	Hong Kong SR
7	Sweden
8	United Kingdom
9	Japan
10	Finland
-	-
18	Austria
-	-
27	China
-	-
38	Russian Federation
-	-
40	India
-	-
50	Panama
-	-
75	Albania
-	-
100	Egypt
-	-
137	Yemen

Europe and North America
East Asia and Pacific
Eurasia
South Asia
Latin America
Middle East and North Africa
Sub-Saharan Africa

Quelle: World Economic Forum, The Global Competitiveness Index 2017 – 2018

Lernen wollen, lernen lassen

Text: Wilhelm Ortmayr

VIEL KAPITAL UND NIEDRIGE KOSTEN – DAMIT WAREN ERFOLGE IM INTERNATIONALEN WETTBEWERB BISHER SO GUT WIE GARANTIRT. FÜR DIE GLOBALE ZUKUNFT SIEHT DIE ERFOLGREICHE UNTERNEHMENSBERATERIN UND MEDIATORIN TRUDE KALCHER JEDOCH AUCH ANDERE ANFORDERUNGEN: „WIR MENSCHEN UND UNSERE UNTERNEHMEN DÜRFEN NIE AUFHÖREN ZU LERNEN UND UNS WEITERZUENTWICKELN.“



Foto: Raimo Rudolf Rumpier

Mag. Trude Kalcher ist Unternehmensberaterin, Trainerin, Coach und Mediatorin bei Trigon. Sie leitet als Geschäftsführerin und Vorstandsvorsitzende die Trigon-Niederlassungen in Graz und Lenzburg (CH).

_____ **Wird lebenslanges Lernen die Arbeitswelt der Zukunft prägen?**

Ja, allerdings gar nicht so sehr aus Wettbewerbsgründen, sondern weil es ein zutiefst menschliches Bedürfnis ist: Lernen im Sinn von selbstgesteuert und kunstfertig-kreativ ziieldienliche Handlungen setzen. Das wohnt dem Menschen inne. Diese lernende Persönlichkeitsentwicklung ist ein großer Trend der künftigen Menschheitsentwicklung – auch herausgefordert durch die enorm raschen Veränderungen unserer Arbeitswelten.

_____ **Wie wichtig wird es für Top-Fachkräfte sein, quer zu denken und über den Tellerrand zu blicken?**

Es wird vor allem wichtig sein, über das eigene Ich hinauszudenken. Menschen entwickeln sich ganz unterschiedlich und von divergenten Positionen aus. Daher haben wir unterschiedliche Bedürfnisse nach Lernen. Für jemanden, dem Gemeinschaft und Beziehungen sehr wichtig sind, kann es gut sein zu lernen, rein nach Sachverhalten zu entscheiden. Andererseits wird es für einen absoluten Experten eines speziellen Sachgebiets spannend sein zu erfahren, wie man an berufliche Herausforderungen ganzheitlicher und konstruktivistischer herangeht.

_____ **Unsere Gesellschaft wird vielschichtiger und divergenter. Erschwert das die Definition klarer Bildungs- und Entwicklungsziele?**

Wir dürfen uns nicht vormachen, dass uns Multikulturalität und ethnische Vielfalt noch nicht erreicht haben. Dafür braucht es gar keine Zuwanderung. Bereits heute gibt es bei den Mitarbeitern in Österreichs Unternehmen sehr unterschiedliche Bewusstseins- und Erfahrungshorizonte. Die Sichtweisen und Herangehensweisen an gewisse Aufgabstellungen können enorm divergieren. Dies zuzulassen, es als Innovationschance und nicht als Problem zu sehen, ist einer der span-

nenden Lernprozesse, denen sich Arbeitgeber und Mitarbeiter zu stellen haben.

_____ **Was empfehlen Sie Unternehmen, denen die Weiterbildung ihrer Schlüsselkräfte wichtig ist?**

Für Weiterbildungserfolge braucht es ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Der innere Antrieb muss da sein, aber auch äußere Motivation und Anreize schaden nie. Für fast noch wichtiger halte ich aber systemische Anreize, beispielsweise wenn eine Unternehmenskultur fast automatisch auf Lernen ausgerichtet ist und den Mitarbeitern auch ein dementsprechendes Klima und Unterstützung geboten werden. Allein die Analyse, welche Kompetenzen ein Unternehmen zur Bewältigung seiner Aufgaben braucht, genügt nicht. Jeder Mitarbeiter benötigt ein gewisses Umfeld, Anreize, Chancen und sinnstiftende Inhalte, um sich ideal zu entwickeln. Und die Unternehmen müssen Strukturen und Abläufe schaffen, die agiles Arbeiten und selbstgesteuertes Lernen erlauben und fördern, speziell im F&E-Bereich.

_____ **Muss sich das „Lernenwollen“ eines Mitarbeiters immer rechnen?**

Vor allem größere Unternehmen neigen immer noch dazu, sehr teure Führungskräfte- und Talentprogramme aufzusetzen. Deren Erfolge werden dann gerne in purer „Rentabilität“ gemessen. Dieser Ansatz scheint mir zu eindimensional. Wir sollten generell nicht nur die Führungsebene im Auge haben. Experten- oder Projektleiterkarrieren sind meiner Ansicht nach zu wenig beschrieben und werden daher auch zu wenig begleitet. Grundsätzlich aber weiß ich aus vielen Gesprächen: Es kommt eine neue Generation, der es nicht nur darum geht, auf einer fix definierten Karriereleiter linear Stufe für Stufe hinaufzuklettern. Diese Generation stellt auch qualitative Anforderungen ans Arbeitsumfeld und da zählt Bildung schlichtweg dazu.