



Ihr intelligentes Unternehmen

2024

Ing. Stefan Schulz

Experte für Bildungs- und
Leistungssysteme im
akademischen Sektor.

Scientific Training Solutions

Ihr intelligentes Unternehmen
durch Investition in Bildung.



Inhalt

Vorwort	3
Bildung als Wertsteigerung	7
Risiken vermeiden	9
Investition in Mitarbeiter, warum?	11
Mit Bildung sicher Ziele erreichen	13
Kluge Mitarbeiter ausbilden	17
Kompetenzen der Geschäftsführung	21
Ihr Intelligentes Unternehmen	25
Scientific Training Solutions	29
Scientific-Training-Solutions-System	31
Ihr Angebot	32



Bildung ist der Schlüssel zum Erfolg in der Welt, ein effektives Mittel, um die Zukunft langfristig sicher und positiv zu gestalten.

Liebe Unternehmerin, lieber Unternehmer.

Die Herausforderungen in der heutigen Arbeitswelt sind vielschichtig und erfordern einen Perspektivenwechsel in Unternehmen aller Größenordnungen.

In einer Zeit, in der der schnelle Wandel und technologische Fortschritte die Norm sind, wird die Förderung einer kontinuierlichen Bildungskultur immer wichtiger für den langfristigen Erfolg. Dies gilt für Führungskräfte und alle Mitarbeiter eines Unternehmens.

Ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg ist die Entwicklung und Nutzung des kollektiven Wissens. In einer Welt, in der Wissen schnell veraltet, ist es von größter Bedeutung, kontinuierliches Lernen und Wissensaustausch zu fördern. Dies schafft eine Grundlage, auf der Innovationen gedeihen und Unternehmen sich in einem wettbewerbsintensiven Umfeld behaupten können. Die Herausforderung besteht darin, eine Umgebung zu

INC.STS

Das Ziel dieses Ratgebers ist es, konkrete Strategien und Methoden aufzuzeigen, wie Unternehmen eine erfolgreiche Lern- und Bildungskultur etablieren können. Dabei liegt der Fokus auf praktischen Schritten, um Wissen zu teilen, Bildungsmöglichkeiten zu schaffen und eine Umgebung kontinuierlichen Lernens zu fördern.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg und Erkenntnisgewinn beim Lesen meines Ratgebers und hoffe, dass dieser Sie inspiriert, Bildung als zentralen Baustein Ihres Unternehmenserfolgs zu sehen.

Ing. Stefan Schulz,

Geschäftsführer von 1a-Studi GmbH

schaffen, in der Bildung und Wissensentwicklung im Vordergrund stehen. Dies erfordert von den Führungskräften, selbst als Vorbilder im lebenslangen Lernen zu agieren, sowie, ihre Teams zu ermutigen und zu befähigen, stets neues Wissen zu erwerben und anzuwenden.

Die Komplexität der heutigen Geschäftswelt kann überwältigend sein, aber durch eine starke Lernkultur im Unternehmen können Mitarbeiter befähigt werden, sich schnell an neue Anforderungen anzupassen und effektiv auf Veränderungen zu reagieren.

Dies fördert sowohl die individuelle Entwicklung als auch die Stärke der gesamten Organisation.

In eine Zeit des schnellen Wandels ist eine starke Lernkultur in Unternehmen essentiell, um Innovation zu fördern und im Wettbewerb zu bestehen.



Bildung auf Unternehmensebene

Bildung und Mitarbeiterentwicklung sind in der dynamischen Geschäftswelt von heute Schlüssel zum Erreichen unternehmerischer Ziele und sichern langfristigen Erfolg.

Bildung als Ziel im Unternehmen

In der heutigen dynamischen und kompetitiven Geschäftswelt ist es für Unternehmen unerlässlich, neben den finanziellen und operativen Zielen, einen starken Fokus auf die Bildung und Entwicklung der Mitarbeiter zu legen.

Die Festlegung klarer Unternehmensziele ist entscheidend für den Erfolg Ihres Unternehmens. Diese bieten Orientierung, die dadurch die Entscheidungsfindung leiten und als Motivationsfaktor für Sie als Geschäftsführung und Ihre Mitarbeiter dienen.

Merkmale von Unternehmenszielen lassen sich mit der SMART-Formel herausarbeiten:

- **Finanzielle Ziele** (z. B. Umsatzsteigerung, Gewinnmarge)
- **Marktziele** (z. B. Marktanteilserhöhung, Erschließung neuer Märkte)
- **Operative Ziele** (z. B. Produktivitätssteigerung, Effizienzverbesserung)
- **Soziale Ziele** (z. B. Verbesserung der Arbeitsbedingungen, gesellschaftliches Engagement)

Ziele sollten stets offen und verständlich kommuniziert werden. Dadurch weiß das gesamte Team, in welche Richtung es geht und welche Aufgaben hier-



Verantwortung übernehmen

Entscheidungen müssen langfristig zum Wohl aller Stakeholder ausgerichtet sein. Jede Entscheidung basiert auf Bildung und Wissen.

Diese sind kontinuierlich zu fördern, zu festigen und zu lernen.

bei in den nächsten Prozessschritten zu erledigen sind. Hierbei wird häufig vergessen, dass **Bildung ein essenzieller Wert** eines Unternehmens ist. Daher sollte es stets einer der Hauptziele sein, die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter durch gezielte Bildungsmaßnahmen zu fördern. Dies führt letztlich zu einer gesteigerten Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens. Die angestrebten Ziele Ihres Unternehmens werden dadurch schneller, sicherer und effizienter erreicht.

Bildung ist somit ein zentraler Baustein in der Strategie zur Wertsteigerung.

Bildung als Wertsteigerung

Fehlende oder unzureichende Bildung in Unternehmen können eine Vielzahl negativer Konsequenzen nach sich ziehen.

Die folgenden negativen Auswirkungen treten mit hoher Wahrscheinlichkeit ein, wenn Bildung **nicht als zentrales Ziel ihres Unternehmens** etabliert wird:

1. Verringerte Wettbewerbsfähigkeit

Sie als Geschäftsführung und Ihre Mitarbeiter benötigen kontinuierliche Weiterbildung. Ansonsten können sie nicht mit den neuesten Branchentrends und Technologien mithalten. Dies kann zu einem Wettbewerbsnachteil führen. Die Erreichung der Ziele wird erschwert und es fehlt in Folge an Investitionskapital.





UNZUREICHENDE BILDUNG IN UNTERNEHMEN
BIRGT RISIKEN WIE WETTBEWERBSNACHTEILE,
INNOVATIONSMANGEL UND ERHÖHTE
MITARBEITERFLUKTUATION.

2. Innovationsmangel

Mangelnde Bildung und Weiterentwicklung begrenzen die Fähigkeit von Ihnen als Geschäftsführung und Ihrer Mitarbeiter, innovativ zu denken. Dadurch fällt es schwer, neue Lösungen für komplexe Herausforderungen der Kunden und für den Markt zu entwickeln.

3. Erhöhte Mitarbeiterfluktuation

Bildung ist gleichzusetzen mit Entwicklungsmöglichkeiten. Ein Mangel kann zu Unzufriedenheit und Demotivation führen, was sowohl die Mitarbeiterfluktuation erhöht als auch die Unternehmensziele gefährdet.

4. Geringere Produktivität

Ein aktueller Bildungsstand sorgt automatisch für eine höchstmögliche Effizienz. Denn alle Beteiligten an den Unternehmensprozessen können die neuesten und besten Methoden sowie Praktiken anwenden. Ein Mangel führt zur Verlangsamung des Arbeitsprozesses und zu Fehlern, deren Behebung wiederum Zeit und Geld kostet.

Risiken vermeiden

5. Qualitätsmängel in Produkten/Dienstleistungen

Kunden erwarten stets die bestmögliche Leistung und die Erfüllung des Status quo in der Produktauslieferung bzw. Dienstleistungsausführung. Der Mangel an Bildung erhöht die Fehlerquote, was die Kundenzufriedenheit und den Ruf ihres Unternehmens beeinträchtigen kann. Ein Unternehmen, das als alt, anstatt modern wahrgenommen wird, verpasst viele Chancen auf dem Markt.

6. Schwierigkeiten bei der Anpassung an Marktveränderungen

Die internationalen Märkte sind stets in Bewegung und unterliegen einer hochfrequentierten Änderung. Ein Mangel an fortlaufender Bildung erschwert es Ihrem Unternehmen, sich schnell an Veränderungen im Markt anzupassen. Dadurch können wertvolle Chancen und Marktpositionen verpasst werden.

8. Wissenslücken und Kompetenzverlust

Wenn Mitarbeiter nicht regelmäßig geschult werden, kann dies zu Wissenslücken und einem allmählichen Verlust wichtiger Kompetenzen führen. Essenziell für Ihren Unternehmenserfolg ist, dass Wissen der Mitarbeiter zu speichern und an bestehende und vor allem neue Mitarbeiter zu transferieren.

9. Kommunikationsprobleme

Die heutige Zusammenarbeit erfolgt auf der nationalen Ebene. Hierbei ist die englische Sprache ein essenzieller Schlüssel, um mit Teilnehmern internationaler Märkte und deren Akteuren zu kommunizieren. Ohne angemessene Schulung können Mitarbeiter Schwierigkeiten haben, effektiv zu kommunizieren, was zu Missverständnissen und Konflikten führen kann. Die dadurch entstehenden Korrekturen sind zeit- und kostenintensiv.

Die aufgeführten Punkte und Risiken sollen Sie letztlich überzeugen, Bildung als essenzielles Ziel Ihres Unternehmens zu machen. Wie dies funktioniert und worauf Sie achten sollten, erfahren Sie auf den nächsten Seiten dieses Expertenratgebers.

Verantwortung ist das Fundament
der Integrität.



10. Rechtliche und Compliance-Risiken

In einigen Branchen kann mangelnde Schulung zur Nichteinhaltung von Vorschriften und Gesetzen führen. Die kann rechtliche Probleme nach sich ziehen, was energieraubend ist.

Investition in Mitarbeiter, warum?

Die Investition in die Bildung und Entwicklung von Mitarbeitern ist ein entscheidender Faktor für den langfristigen Erfolg Ihres Unternehmens. Es geht dabei nicht nur um die Erweiterung von Fähigkeiten und Wissen, sondern vielmehr um eine umfassende Investition in die Zukunft des Unternehmens.

Mitarbeiter, die regelmäßig lernen und sich weiterentwickeln, sind besser ausgebildet, um auf Marktdynamiken zu reagieren und neue Herausforderungen proaktiv anzugehen.

Ein umfassender Bildungsansatz umfasst sowohl die regelmäßige Weiterbildung als auch die Förderung eines kontinuierlichen Lernprozesses im Arbeitsalltag.

Die Bedeutung von Bildung im Geschäftsmodell eines Unternehmens ist elementar.

Um die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter kontinuierlich zu fördern, sollten verschiedene Bildungsmaßnahmen etabliert werden.

1. Regelmäßige Schulungen

Regelmäßige Schulungen sind formale Bildungsveranstaltungen, die darauf abzielen, das Wissen und die Fähigkeiten der Mitarbeiter kontinuierlich zu aktualisieren und zu erweitern.

Nutzen:

Hält Ihre Mitarbeiter auf dem neuesten Stand bezüglich Technologien und Branchentrends. Bildung trägt somit zur langfristigen Kompetenzentwicklung bei.

Risiken:

Ohne regelmäßige Schulungen besteht die Gefahr, dass das Wissen und die Fähigkeiten der Mitarbeiter veralten. Dies kann die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens mindern.

2. Mentoring-Programme

Ein Mentoring-Programm verbindet weniger erfahrene Mitarbeiter mit erfahrenen Kollegen, die als Mentoren fungieren. Sie liefern Anleitung, Rat und Unterstützung zur beruflichen und persönlichen Entwicklung.

Nutzen:

Fördert die persönliche und berufliche Entwicklung, unterstützt das Networking und erleichtert den Wissenstransfer.

Risiken:

Ohne Mentoring-Programme kann es an individueller Förderung und Anleitung für neue oder weniger erfahrene Mitarbeiter mangeln. Das kann zu langsamerer beruflicher Entwicklung und geringerem Engagement führen. Die Leistungseffizienz Ihres Unternehmens wird dadurch gemindert.

3. Peer-to-Peer-Learning

Beim Peer-to-Peer-Learning teilen und erwerben Mitarbeiter Wissen und Fähigkeiten voneinander.

Nutzen:

Fördert die Zusammenarbeit und den Austausch von Best Practices, stärkt die Teamdynamik.

Risiken:

Fehlendes Peer-to-Peer-Learning kann zu isolierten Arbeitsumgebungen führen. Hierdurch lernen Ihre Mitarbeiter weniger voneinander. Potenziale zur Effizienzsteigerung und Innovation bleiben dadurch ungenutzt. Die Folge sind verpasste Marktchancen.

4. Workshops

Workshops sind strukturierte Trainings, die sich auf spezifische Themen oder Fähigkeiten konzentrieren und interaktives Lernen fördern.

Nutzen:

Ermöglicht ein tiefgreifendes Lernen in spezifischen Bereichen. Fördert die aktive Teilnahme und die direkte Umsetzung des Gelernten.

Risiken:

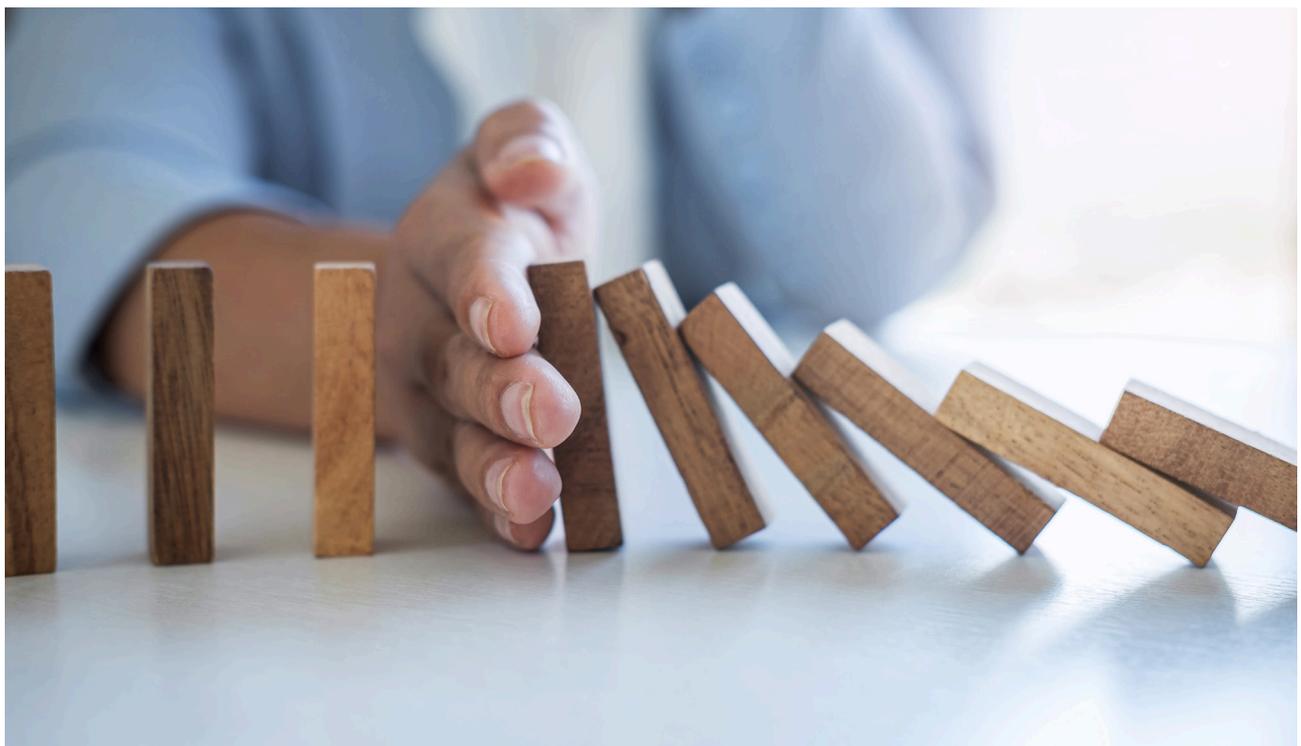
Das Fehlen von Workshops kann zu einem Mangel an praktischen, anwendungsorientierten Lernmöglichkeiten führen. Dies kann die Fähigkeit Ihrer Mitarbeiter zur praktischen Umsetzung neuer Konzepte und Technologien einschränken. Die Folge ist ein Wettbewerbsverlust.

Die aufgeführten Punkte und Risiken sollen Sie letztlich überzeugen, Bildung als essenzielles Ziel Ihres Unternehmens zu machen. Wie dies funktioniert und worauf Sie achten sollten, erfahren Sie auf den nächsten Seiten dieses Expertenratgebers.

Mit Bildung sicher Ziele erreichen

Bildungssicherheit ist das Fundament für nachhaltiges Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit. Diese ist eine strategische Investition in die kontinuierliche Entwicklung und Anpassungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter. Bildungssicherheit bedeutet, ein Umfeld zu schaffen, in dem das Lernen sowohl gefördert als auch als integraler Bestandteil der Unternehmenskultur verankert wird.

Es geht darum, eine Kultur des lebenslangen Lernens zu etablieren, in der Mitarbeiter ermutigt werden, ihre Fähigkeiten stetig zu erweitern und ihr Wissen zu vertiefen.



1. Onboarding

Im Onboarding-Prozess wird neuen Mitarbeitern das nötige Wissen für ihre Karriere im Unternehmen gegeben. Eine gut strukturierte Einführungsphase sorgt für einen schnellen und effizienten Einstieg.

Die Einarbeitungsphase sollte zur Bildungssicherheit digital im Intranet in Form von Texten, Grafiken und Videos hinterlegt sein. Eine eindeutige Struktur der Inhalte und Lernabrufe sind eine Voraussetzung für einen erfolgreichen Wissenstransfer.

Sie als Geschäftsführung und Ihre Fachkräfte geben das grundlegende Wissen über Abläufe und Prozesse bekannt. Das Onboarding sollte dabei stets überwacht und aktuell gehalten werden. Auch Bestandsmitarbeiter können dadurch einheitlich in neue Prozesse eingearbeitet werden.

Vorteile

Steigerung der Produktivität. Das Team ist auf einem Wissensstand. Stärkung des Gefühls der Zugehörigkeit und Loyalität.

2. Wissenserhalt

Wissenserhalt ist essenziell, um das in Ihrer Firma vorhandene Know-how langfristig zu sichern. Regelmäßige Schulungen und Wissensaustausch-Formate helfen dabei, das vorhandene Wissen aktuell zu halten und gegen das Vergessen anzukämpfen.

Vor allem langjährige und erfahrene Mitarbeiter sollten stets dazu motiviert werden, ihr grundlegendes Wissen zum Wohl des Unternehmens in Form von Texten und Videos abzuspeichern. Bei Krankheit oder dauerhaftem Ausscheiden geht dadurch kein wertvolles Wissen verloren.

Vorteile:

Sicherung von Kernwissen durch erfahrene Mitarbeiter. Steigerung der Innovationskraft und Anpassungsfähigkeit des Unternehmens.

Wie Oma schon sagte:
“Bildung ist der Samen,
Wachstum die Pflege und
Erfolg die schönste Blüte im
Garten des Lebens.”



3. Rituale

Rituale im Arbeitsalltag, wie wöchentliche Brainstorming-Sitzungen oder monatliche Fortbildungsveranstaltungen, verankern das kontinuierliche Lernen in der Unternehmenskultur.

Ein gemeinsames Ritual sollte das regelmäßige Reflektieren und Besprechen von Aufgaben und Prozessen zusammen im Team sein. Funktionierende Ideen, neues Wissen und Verbesserungen sollten hierbei dringend protokolliert und anschließend umgesetzt werden.

Vorteile

Regelmäßige Rituale lassen eine Routine des Lernens zum festen Arbeitsalltag werden.

4. Experten

Die Einbindung interner oder externer Experten in die Mitarbeiterbildung ermöglicht den Zugang zu tiefgreifendem Fachwissen und neuen Perspektiven. Experten können in Form von Workshops, Seminaren oder als Mentoren fungieren und so zur fachlichen und persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter beitragen.

Implementieren Sie regelmäßige Workshops oder schicken Sie die besten aus dem Team auf Seminare.

Vorteile

Experten bringen neues Wissen und neue Denkweisen in ihre Arbeitsprozesse.

Mit dem "Scientific Training Solutions"-System erreichen Sie das volle Potenzial von Bildung in Ihrem Unternehmen. Das STS-System finden Sie nach dem Grundlagenteil in diesem Ratgeber.

5. Playgrounds

'Playgrounds', experimentelle Lernräume, bieten Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, in einem risikofreien Umfeld neue Ideen und Fähigkeiten auszuprobieren. Schaffen Sie daher Freiraum für Kreativität. Studieren geht häufig über Probieren. Diese neuen Erfahrungen können dann die aktiven Prozesse verbessern.

Vorteile

Förderung des kreativen Denkens und die Fähigkeit, innovativ zu handeln.

6. Projekte

Projektbasiertes Lernen ermöglicht es Ihren Mitarbeitern, in realen Arbeitskontexten zu lernen. Durch die Übernahme von Verantwortung in Projekten können sie praktische Erfahrungen sammeln und gleichzeitig zur Wertschöpfung des Unternehmens beitragen. Feste Projektrollen und Aufgabenverteilung sind hierbei wichtige Erfolgsschlüssel.

Vorteile

Ein Projekt unterliegt einem Prozess und hat ein terminiertes Ende. Durch diese Struktur lernen Ihre Mitarbeiter ein diszipliniertes Arbeiten.

7. Potenzial Studenten

Die Einbindung von Studenten durch Praktika, Werkstudentenstellen oder Kooperationen mit Universitäten kann eine wertvolle Quelle für neues Wissen und frische Ideen sein.

Studenten bringen oft neueste wissenschaftliche Erkenntnisse und unkonventionelle Ansätze mit. Diese Impulse können zur Innovation im Unternehmen beitragen.

Zudem ist die Zusammenarbeit mit Studenten eine hervorragende Möglichkeit, frühzeitig Talente zu identifizieren und für ihr Unternehmen zu gewinnen.

Vorteile

Studenten besitzen den Status quo im jeweiligen Fachbereich, sind jung, dynamisch und denken „outside of the box“. Innovation basiert auf neuen Ideen.

Kluge Mitarbeiter ausbilden

In der heutigen schnelllebigen Geschäftswelt ist es von entscheidender Bedeutung, den Fokus auf kompetente sowie kluge Mitarbeiter zu haben. Kluge Mitarbeiter zeichnen sich dadurch aus, dass sie ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten harmonisch vereinen. Dadurch schaffen sie einen Mehrwert für Ihr Unternehmen.

Die Investition in Ihre Mitarbeiter lohnt sich. Denn die Bildung, das Fachwissen und die Erfahrungen bilden in der Summe die gewollte Produktivität. Diese wird benötigt, um erfolgreich am Markt und in der Branche zu sein.

Um Mitarbeiter tiefer an Ihr Unternehmen zu binden sowie das Leistungsspektrum zu steigern, sollten Sie die genannten Punkte implementieren.



1. Ich-Welt mit einbinden

Das Einbeziehen der ‚Ich-Welt‘ der Mitarbeiter in die Unternehmensstrategie bedeutet, ihre individuellen Bedürfnisse, Interessen und Fähigkeiten zu erkennen und zu fördern.

Dies kann durch personalisierte Entwicklungspläne, flexible Arbeitsmodelle und eine Unternehmenskultur erreicht werden. Der Fokus sollte hierbei stets auf den Stärken des jeweiligen Mitarbeiters liegen.

Vorteil

Das Gefühl und Bewusstsein, ein des Unternehmens zu sein, fördert die Loyalität sowie die Motivation, überdurchschnittliche Leistung zu erbringen.

2. Arbeitswert + Wissen zur Verfügung stellen

Die Übertragung von Arbeitswert und Wissen in das Privatleben der Mitarbeiter fördert eine ganzheitliche Entwicklung.

Wenn Mitarbeiter Fähigkeiten erwerben, die sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext nützlich sind, wie Zeitmanagement, Stressbewältigung oder zwischenmenschliche Fähigkeiten, trägt dies zu einer besseren Lebensqualität bei. Dies steigert gleichzeitig ihre Effektivität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Vorteil

Mitarbeiter, die sich beruflich gleichzeitig privat entwickeln können, sind motivierter und vor allem leistungsstärker.

3. Bindung durch Hilfe bei Herausforderungen

Eine starke Mitarbeiterbindung entsteht nur zum Teil durch finanzielle Anreize. Das Gefühl der Unterstützung und Wertschätzung bildet einen sehr großen Teil. Besonders in herausfordernden Zeiten ist die Fähigkeit des Unternehmens, ein unterstützendes Netzwerk zu bieten und Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, entscheidend für die Aufrechterhaltung einer starken Bindung. Tauschen Sie sich daher regelmäßig privat mit Ihren Mitarbeitern aus, halten nach Herausforderungen Ausschau und suchen Sie gemeinsam nach einer Lösung. Nutzen Sie hierzu Ihre Erfahrung und Kompetenz und beziehen Sie ihr Netzwerk mit ein.

Vorteil

Ein Dank bleibt länger in Erinnerung als eine finanzielle Zahlung.

4. Erfolg durch Engagement und Integration

Bildung spielt eine entscheidende Rolle, um das Engagement und die Integration Ihrer Mitarbeiter zu fördern. Durch gezielte Bildungsmaßnahmen können Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und ihr Wissen erweitern, was zu einer stärkeren Identifikation mit den Zielen und Werten des Unternehmens führt.

Dieses erweiterte Know-how äußert sich in einer gesteigerten Leistungsfähigkeit und Innovationskraft, wodurch Ihre Mitarbeiter in der Lage sind, aktiv zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Vorteil

Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre berufliche Entwicklung gefördert wird, sehen sie ihre Arbeit als sinnvoll an und fühlen sich als integraler Teil des Unternehmens.

5. Erfolg durch Engagement und Integration

Bildung spielt eine entscheidende Rolle, um das Engagement und die Integration ihrer Mitarbeiter zu fördern. Durch gezielte Bildungsmaßnahmen können Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und ihr Wissen erweitern, was zu einer stärkeren Identifikation mit den Zielen und Werten des Unternehmens führt.

Dieses erweiterte Know-how äußert sich in einer gesteigerten Leistungsfähigkeit und Innovationskraft, wodurch ihre Mitarbeiter in der Lage sind, aktiv zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Vorteil

Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre berufliche Entwicklung gefördert wird, sehen sie ihre Arbeit als sinnvoll an und fühlen sich als integraler Teil des Unternehmens.

6. Motivation als Produktivitätstreiber

Kontinuierliche Bildungsangebote tragen maßgeblich zur Motivation Ihrer Mitarbeiter bei. Indem Sie in die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Belegschaft investieren, zeigen sie Wertschätzung und Anerkennung.

Mitarbeiter, die sich unterstützt und gefördert fühlen, sind eher bereit, sich für das Unternehmen einzusetzen und Verantwortung zu übernehmen.

Vorteil

Dies führt zu einer höheren Produktivität und zu einer effizienteren und qualitativ hochwertigeren Arbeitsweise.

7. Reduzierung der Fluktuation

Bildungsangebote und Entwicklungsmöglichkeiten sind wichtige Faktoren, um ihre Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden.

Durch kontinuierliche Weiterbildung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten wird das Wissen im Unternehmen gesichert und die Fluktuation reduziert.

Vorteil

Mitarbeiter, die sich beruflich weiterentwickeln können, fühlen sich dem Unternehmen stärker verbunden und sind weniger geneigt, nach anderen Möglichkeiten zu suchen.

8. Cashflow, Löhne und Bindung

Investitionen in Bildung sind auch aus finanzieller Sicht vorteilhaft. Ein gesunder Cashflow, der in Bildungsprogramme investiert wird, steigert die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. Weiter führt diese Form der Investitionen langfristig zu höherer Produktivität und Effizienz.

Vorteil

Dies kann zu besseren finanziellen Ergebnissen beitragen, die es Ihrem Unternehmen ermöglichen, faire Löhne zu zahlen und die Mitarbeiterbindung weiter zu stärken.

Kundentreue und -zufriedenheit
führen zum Umsatzwachstum.



9. Bessere Kundenbeziehungen durch Mitarbeiterzufriedenheit

Gut ausgebildete und zufriedene Mitarbeiter sind entscheidend für die Pflege von Kundenbeziehungen. Bildungsprogramme, die die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten der Mitarbeiter fördern, tragen dazu bei, dass sie effektiver und empathischer mit Kunden interagieren können.

Vorteil

Dies führt zu einer höheren Kundenzufriedenheit und stärkt den Ruf Ihres Unternehmens, was letztlich in langfristigen Kundenbeziehungen und einer starken Marktposition resultiert.



Kompetenzen der Geschäftsführung

Die Kompetenzen von Ihnen als Geschäftsführung sind das Fundament eines jeden erfolgreichen Unternehmens. In einer sich ständig wandelnden Geschäftswelt ist es unerlässlich, dass Sie als Führungskraft über grundlegendes Wissen verfügen. Weiter sollten Sie interessiert sein, kontinuierlich zu lernen und sich an neue Gegebenheiten anzupassen.

1. Grundlagen lernen

Eine solide Bildungsgrundlage in Geschäftskonzepten und -strategien ist für Sie als Führungskraft unerlässlich. Dies umfasst das Verständnis von Finanzen, Marketing und Betriebsführung sowie Softskills wie Führungsqualitäten und Kommunikationsfähigkeiten.

Vorteile

Fundierte Verständnis: Erlernen der Grundlagen bietet Ihnen eine starke Basis für fundierte Entscheidungen.

Flexibilität: Ein solides Grundwissen ermöglicht es Ihnen, flexibel auf verschiedene Geschäftssituationen zu reagieren.

Effektive Führung: Verständnis der Basics hilft Ihnen, das Team effektiver zu leiten und zu motivieren.

Regelmäßige Bildungsprogramme und Schulungen sind für Sie entscheidend, um diese Grundlagen zu festigen und auf dem neuesten Stand zu halten.

Risiken

Zeitaufwand: Die kontinuierliche Weiterbildung kann zeitaufwendig sein und von anderen Aufgaben ablenken. Fügen Sie daher nur relevantes Wissen hinzu.

Informationsüberflutung: Zu viele Informationen auf einmal können überwältigend sein und die Umsetzung erschweren. Lernen Sie immer projekt- und erfolgsorientiert. Wie beim Investieren, sollten persönliche Interessen nicht die Oberhand gewinnen.

Veraltete Informationen: Das Risiko, veraltete oder irrelevante Konzepte zu lernen, ist zeit- und kostenintensiv. Prüfen Sie vorher immer die Notwendigkeit und Aktualität des Mediums.

2. Experte sein

Sie als Geschäftsführer sollten Experten sein. Erst dadurch sind Sie in der Lage, verschiedene Aspekte des Unternehmens zu überblicken und zu verstehen.

Dies erfordert regelmäßige Überprüfungen und Briefings in allen Abteilungen. Bildungsangebote, die auf die Entwicklung eines breiten Verständnisses und einer ganzheitlichen Sichtweise ausgerichtet sind, können Sie als Führungskraft dabei unterstützen, diese Kompetenz zu entwickeln.

Vorteile:

Ganzheitlicher Überblick: Fördert Ihr Verständnis für alle Unternehmensbereiche.

Proaktives Handeln: Ermöglicht es Ihnen, Probleme frühzeitig zu erkennen und zu lösen.

Qualitätssteigerung: Kontinuierliche Überprüfung und Briefing verbessern die Gesamtqualität Ihres Unternehmens.

Risiken

Oberflächliches Wissen: Gefahr, in vielen Bereichen nur oberflächliches Wissen zu haben. Sie sollten Interesse am kontinuierlichen Lernen entwickeln und feste Lernblöcke einrichten.

Zeitmangel: Mangelnde Zeit, um sich tiefgehend mit jedem Bereich zu befassen. Suchen Sie daher nach einer Abkürzung durch die komprimierte und zielgerichtete Version von Experten.

Fehlende Spezialisierung: Risiko, wichtige Spezialkenntnisse zu vernachlässigen. Lernen Sie immer spezifisch aus der Notwendigkeit heraus, weniger aus dem persönlichen Interesse.

3. Große Last – Abkürzung durch Experten

Die Führung eines Unternehmens ist oft mit einer großen Verantwortung und Last verbunden. Durch die Zusammenarbeit mit externen Experten können Sie als Geschäftsführer Abkürzungen auf Ihrem Bildungsweg nutzen. Lernen Sie stets spezialisiertes Wissen und Erfahrungen.

Vorteile

Effizienz: Zeitersparnis durch Nutzung von Expertenwissen.

Fokussierte Lernprozesse: Gezielte Wissensvermittlung, die auf Ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten ist.

Neue Perspektiven: Experten können neue Sichtweisen und Ansätze einbringen.

Risiken

Abhängigkeit von Experten: Risiko, zu sehr von externen Beratern abhängig zu werden. Schauen Sie daher immer nach links und rechts.

Kosten: Höhere Kosten für die Inanspruchnahme von Experten. Überdenken Sie daher stets ihre Investition. Ihr neues Wissen sollte sofort umsetzbar sein.

Fehlende interne Expertise: Vernachlässigung des internen Wissensaufbaus. Ihr neues Wissen sollten Sie immer auf Ihre Ziele ausrichten. Übernehmen Sie keine Schablonen oder Konzepte.





4. Unternehmensspezifisches Wissen

Neben allgemeinem Geschäftswissen ist es entscheidend, dass Sie als Geschäftsführer ein tiefes Verständnis für die spezifischen Herausforderungen und Chancen Ihres Unternehmens entwickeln.

Vorteile

Maßgeschneiderte Strategien: Entwicklung von Strategien, die genau auf Ihr Unternehmen zugeschnitten sind.

Tiefere Einblicke: Besseres Verständnis der spezifischen Herausforderungen und Chancen Ihres Unternehmens.

Gezielte Problemlösung: Fähigkeit, unternehmensspezifische Probleme effektiv zu adressieren.

Risiken

Eingeschränkte Perspektive: Gefahr einer zu engen Sichtweise, die externe Chancen und Bedrohungen übersieht. Schauen Sie bei der Wissensbeschaffung immer nach links und rechts.

Überanpassung: Risiko, dass Wissen zu spezifisch wird und Anpassungsfähigkeit einschränkt. Nehmen Sie sich kreative Auszeiten und betrachten Ihr Unternehmen reflektierend von außen.

Vernachlässigung von Branchentrends:

Risiko, wichtige Branchentrends und -entwicklungen zu übersehen. Analysieren Sie daher regelmäßig den Markt sowie die Branche und gleichen das Ergebnis mit ihrer Unternehmung ab.

Ihr Intelligentes Unternehmen



Bildung als Kernelement des Systems

Ein intelligentes Unternehmen zeichnet sich durch seine Fähigkeit aus, kontinuierlich zu lernen, sich anzupassen und zu innovieren. Dieser Ansatz erfordert eine gezielte Strategie, um Wissen zu sammeln, zu bewahren und effektiv zu nutzen.



Ein intelligentes Unternehmen versteht, dass sein wahres Kapital in der Fähigkeit liegt, zu lernen, sich anzupassen und zu innovieren.

Die Verantwortung tragen in erster Linie Sie als Geschäftsführung und darauf aufbauend Ihre Mitarbeiter. Sie sind in der Verantwortung, eine aktive Rolle in der Gestaltung und Umsetzung der Bildungsstrategie einzunehmen.

Insgesamt ist es die Aufgabe von Ihnen als Geschäftsführung, eine Vision für kontinuierliches Lernen im Unternehmen zu schaffen und diese Vision in konkrete Strategien und Maßnahmen umzusetzen.

Ihre Mitarbeiter spielen dabei eine zentrale Rolle als Umsetzer und Träger des Wissens und der Innovation. Sie werden durch die von der Geschäftsführung geschaffenen Strukturen und Ressourcen in die Lage versetzt, ihr volles Potenzial zu entfalten und zur Entwicklung des Unternehmens beizutragen.



1. Projekte als Lernplattformen

In der heutigen Geschäftswelt sind Veränderungen und Innovation allgegenwärtig. Daher ist es eine essenzielle Fähigkeit eines Unternehmens, kontinuierlich zu lernen und sich anzupassen. Dies führt zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Hierbei spielen **Projekte** eine zentrale Rolle: Diese dienen als dynamische Lernplattformen, die Wachstum und Entwicklung fördern.

2. Neue Projekte

Sie als Geschäftsführung sollten aktiv neue Projekte initiieren, die als Innovationsplattformen dienen. Hierbei ist es Ihre Aufgabe, eine Lernkultur zu fördern, in der Mitarbeiter ermutigt werden, neue Fähigkeiten zu erlernen und kreative Lösungsansätze zu entwickeln.

Sie müssen hierbei sicherstellen, dass Bildung und Wissensentwicklung als integraler Bestandteil jedes Projekts angesehen werden.

PROJEKTMANAGEMENT IST EIN ZENTRALES
INSTRUMENT FÜR KONTINUIERLICHES LERNEN
UND INNOVATION IN UNTERNEHMEN

3. Projekte analysieren und verbessern

Die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung bestehender Projekte ist eine weitere Kernverantwortung von Ihnen als Geschäftsführung. Sie sollten darauf achten, dass die Projekte kontinuierlich an den neuesten Wissensstand angepasst und mit den Unternehmenszielen in Einklang gebracht werden.

Projektverbesserung: Die Erkenntnisse aus der Analyse der Alt- und Neuprojekte sollten immer reflektiert und aufgearbeitet werden. Dieses Wissen ist essenziell, um zukünftige Projekte noch besser zu machen.

Hierzu sind regelmäßige Gespräche mit Ihren Mitarbeitern unabdingbar. Denn sie sind näher im Alltagsgeschäft und können daher bestens über Herausforderungen und Erkenntnisse berichten.

4. Lerntagebuch für Ihr Unternehmen

Die Einführung eines Lerntagebuchs als Instrument zur Dokumentation von Fortschritten und Erkenntnissen unterstreicht die Bedeutung des Lernens aus Erfahrungen. Sie als Geschäftsführung sollten die Nutzung dieses Werkzeugs ebenfalls bei Ihren Mitarbeitern fördern.

Ärgernisse und Fehler gehen nach einer Lösung oft in Vergessenheit. Die Ursachen für Fehlerstellen bleiben daher unentdeckt.

Die Lösung von Problemen und Herausforderungen sollte daher protokolliert werden. Hieraus bietet sich die Aktualisierung der internen Wissensdatenbank an. Die Erfahrung eines Mitarbeiters steht somit allen im Team zur Verfügung.

5. Zentrale Wissensdatenbank

Die Implementierung und Pflege einer zentralen Wissensdatenbank ist eine weitere wichtige Aufgabe von Ihnen als Geschäftsführung. Implementieren Sie ein System, das den Wissensaustausch unterstützt und das kollektive Gedächtnis des Unternehmens stärkt.

Ein essenzieller Teil der zentralen Unternehmenswissensbank sollte der Bildungsgrad und das Wissen der Mitarbeiter sein. Auf Basis dessen können Projekte mit Stärken besetzt werden. Schwächen werden leichter sichtbar und sind somit sicherer zu kompensieren.

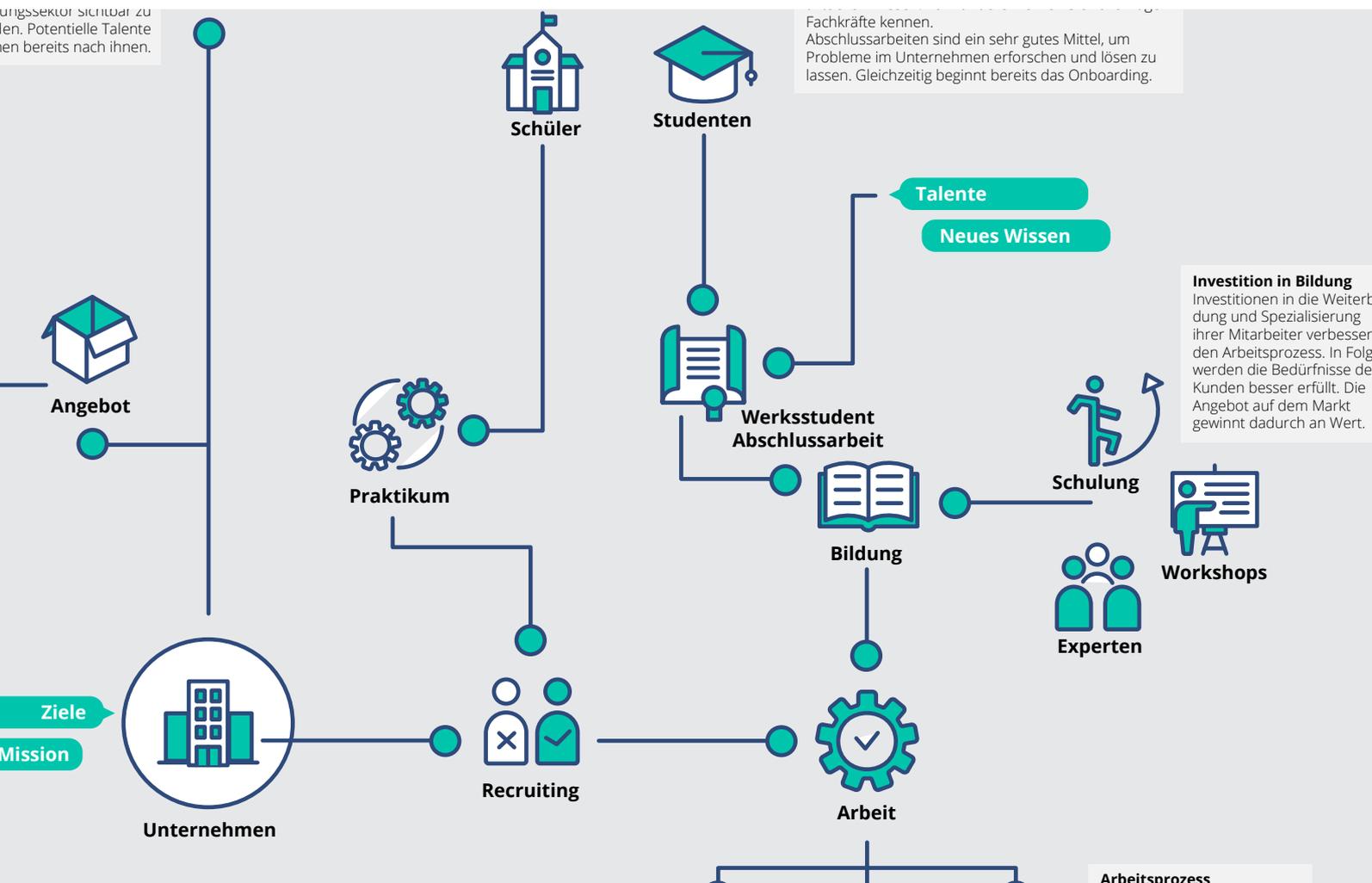
Scientific Training Solutions

Wissen und Innovation sind die Währungen des Unternehmenserfolgs. Das Scientific-Training-Solution (STS)-System stellt eine innovative Schnittstelle zwischen akademischer Bildung und beruflicher Entwicklung dar. Dieses System unterstützt Studenten in ihrer beruflichen sowie akademischen Entwicklung und eröffnet Unternehmen Zugang zu den neuesten Forschungserkenntnissen sowie innovativen Denkweisen.

Bildung entsteht **(1)** im Bildungssektor. Die für ein Unternehmen relevanten Ressourcen sind Schüler und Studenten. Talente und potenzielle Fachkräfte investieren viele Jahre in ihre Ausbildung. Das neue Wissen und die Perspektiven der jüngeren Generationen sind für Ihren Unternehmenserfolg essenziell. **(2)** Praktikanten und Werkstudenten sind oft ein ungenutztes Reservoir an frischen Ideen und aktuellen Kenntnissen. Unternehmen bieten eine geeignete Basis, ihre akademischen Kenntnisse in die Praxis umzusetzen und gleichzeitig aus der realen Arbeitswelt zu lernen. Dieser Ansatz ermöglicht es Unternehmen, von der neuesten akademischen Forschung zu profitieren und gleichzeitig junge Talente zu rekrutieren. Abschlussarbeiten sind ein sehr gutes Mittel, um Probleme im Unternehmen

Das STS-System verbindet akademische Bildung mit beruflicher Entwicklung und schafft dadurch für Unternehmen einen direkten Zugang zu innovativem Wissen und frischen Talenten.

ungssektor sichtbar zu
len. Potentielle Talente
en bereits nach ihnen.



Fachkräfte kennen.
Abschlussarbeiten sind ein sehr gutes Mittel, um
Probleme im Unternehmen erforschen und lösen zu
lassen. Gleichzeitig beginnt bereits das Onboarding.

Investition in Bildung
Investitionen in die Weiter-
bildung und Spezialisierung
ihrer Mitarbeiter verbessern
den Arbeitsprozess. In Folg
werden die Bedürfnisse der
Kunden besser erfüllt. Die
Angebot auf dem Markt
gewinnt dadurch an Wert.

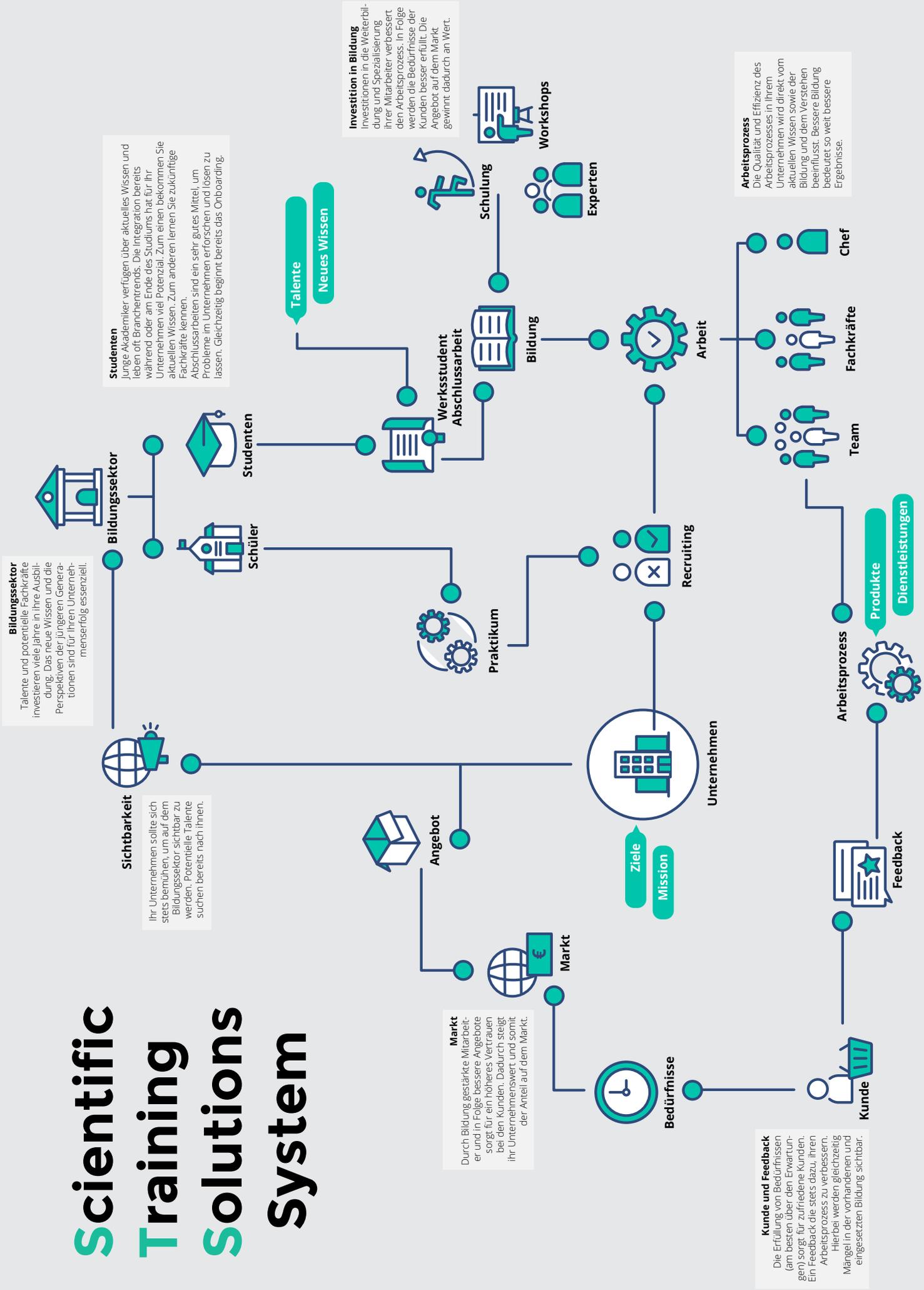
Das Scientific-Training-Solution-System
finden Sie auf der nächsten Seite.

erforschen und lösen zu lassen. Gleichzeitig beginnt bereits das Onboarding. Das STS-System basiert auf **(3)** Investition in Bildung. Investitionen in die Weiterbildung und Spezialisierung ihrer Mitarbeiter verbessert den Arbeitsprozess. In Folge werden die Bedürfnisse der Kunden besser erfüllt. Das Angebot auf dem Markt gewinnt dadurch an Wert. Die **(4)** Qualität und Effizienz des Arbeitsprozesses in Ihrem Unternehmen werden direkt vom aktuellen Wissen sowie der Bildung und dem Verstehen beeinflusst. Bessere Bildung bedeutet so weit bessere Ergebnisse. **(5)** Kunden bringen ebenfalls Bildung in das Unternehmen ein, und zwar in Form von

Feedback. Die Erfüllung von Bedürfnissen (am besten über den Erwartungen) sorgt für zufriedene Kunden. Ein Feedback dient stets dazu, den Arbeitsprozess zu verbessern. Hierbei werden gleichzeitig Mängel in der vorhandenen und eingesetzten Bildung sichtbar. Durch Bildung gestärkte Mitarbeiter und in Folge bessere Angebote sorgt für ein höheres Vertrauen bei den Kunden. Dadurch steigt ihr Unternehmenswert und somit der Anteil auf dem Markt **(6)**. Um den Kreislauf zu schließen, sollte Ihr Unternehmen sichtbar im Bildungssektor sein **(7)**. Potenzielle Talente suchen bereits nach Ihrem Unternehmen.

Scientific Training Solutions System

IHR INTELLIGENTES UNTERNEHMEN



3 Korrekturstufen

	K1	K2	K3
Rechtschreibung	★	★	★
Grammatik	★	★	★
Kommasetzung	★	★	★
Zahlen	★	★	★
Wort austausch	★	★	★
Akademische Schreibweisen	★	★	★
Satzbau & -umstellung	★	★	★
Neuformulierung von Texten	★	★	★
Roter-Faden-Check	★	★	★
Plagiatsprüfung	★	★	★
Express 48, 24, 12 h	★	★	★



1. Förderung Ihrer Werkstudenten

1a-Studi hilft Ihren Werkstudenten bei einem **fehlerfreien und perfekten Abschluss**. Dadurch können sich ihre Mitarbeiter im Bildungsweg auf die praktischen Aufgaben fokussieren. Gleichzeitig wird das **garantierte Bestehen gesichert** und der Abschluss stark aufgewertet. Eine positive Referenz ihrer Studenten ist ebenfalls eine **Urkunde für die Leistung und Qualität des Unternehmens**.

ALLE WISSENSCHAFTLICHEN
DIENSTLEISTUNGEN SOWIE
QUALITÄTSSICHERNDEN MASSNAHMEN
SIND ZU 100 % UNTERNEHMENS AUSGABEN.

ERFAHREN SIE JETZT MEHR UNTER
WWW.1A-STUDI.DE

2. Qualitätssicherung der Kommunikation

Der Rückruf von fehlerhaften oder falschen Printzeugnissen ist eine Katastrophe. Denn die schriftliche Kommunikation ist ein wesentlicher Teil im öffentlichen und internen Auftreten Ihres Unternehmens. Vor allem sensible und wichtige Dokumente müssen eine **sehr hohe Aussagekraft** haben. Die Kommunikation im Bereich Werbung und Marketing erfordert eine **exakte Zielgruppenansprache**. Gleichzeitig müssen die Unternehmenswerte und die Mission deutlich zum Ausdruck gebracht werden. 1a-Studi bietet Ihnen die dafür **ausgebildeten Lektoren und Korrektoren**. Dadurch wird die Kommunikation Ihres Unternehmens verbessert, das Angebot aufgewertet und in der Folge der Umsatz gesteigert.

Sie planen, ein **eigenes Buch** zu schreiben? Gerne betreut sie 1a-Studi hierbei und liefert die professionelle Abschlusskorrektur.



Ing. Stefan Schulz



(+49) 0163 93 10 100



info@ing-sts.de



Scientific Training Solution