

Bildungsmanagement in der Fitnessbranche

Neue Serie

body LIFE-Serie im Überblick

- ☺ Teil 1: Der Bildungsbedarf steigt
- ☺ Teil 2: Bildungsmaßnahmen
- ☺ Teil 3: Bildungscontrolling ... alles im Griff?
- ☺ Teil 4: Was „Bildungsexperten“ können sollten



Was ist Bildungscontrolling?

Bildungscontrolling ist ein Teilbereich des Personalcontrollings. Der englischsprachige Begriff „to control“ kann mit steuern, leiten, regeln, lenken übersetzt werden. Um Ziele zu erreichen (Umsatz, Gewinn, Image, Marktanteil etc.) benötigt jedes Unternehmen bestimmte Ressourcen: Räumlichkeiten, Finanzmittel, Netzwerke, Maschinen, Geräte und Personal.

Der Konkurrenzkampf der Zukunft wird als Kompetenzkampf ausgetragen – darin sind sich Zukunftsforscher einig. Zukünftig werde die Kompetenzentwicklung von Arbeitnehmern zu einem der wichtigsten Wettbewerbsfaktoren. Wie Bildungsmanagement und -controlling in der Fitnessbranche aussehen können, erläutert Karl Drack in unserer neuen, mehrteiligen Serie.

Was heute stimmt, wird morgen schon wieder in Frage gestellt und ist in einigen Monaten oft Schnee von gestern. Die einzige Konstante ist der Wandel. Immer wieder tragen neue Dienstleistungen, neue Produkte, neue Strategien, neue Ausbildungen, verbesserte (Lern-)Techniken und Werkzeuge dazu bei, bestehende Märkte besser und schneller zu „bedienen“ und neue Märkte zu erobern.

Auch die Fitness- und Gesundheitsbranche gehört zu den Märkten, die von diesen neuen Möglichkeiten profitieren können. Bereits jetzt betragen die Umsätze der gesamten Gesundheitsbranche mit 250 Milliarden Euro 11% des Bruttoinlandsproduktes. Bis zum Jahre 2020 soll sich dieser Betrag verdoppeln. Noch ist der An-

teil der Fitnessbranche mit rund drei Milliarden Euro relativ gering. Doch wem es gelingt, sein brachliegendes Humankapital richtig zu nutzen, wird zukünftig einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil haben.

Potenzial entfalten

Um aus diesen Ressourcen zu schöpfen, ist es wichtig Human-Ressource-Management (Controlling der Personalarbeit oder Personalmanagement) zu betreiben. Dieses beschäftigt sich spezifisch mit der Entfaltung der Leistungspotenziale von

Download-Service

Leitfaden „Schwachstellenbearbeitung“ Verkauf

Exklusiver Service für unsere Abonnenten



www.bodylife.com/downloads

Kostenlose Registrierung unter
www.bodylife.com
„Klick“ auf my body LIFE

Mitarbeitern. Ein wichtiger Teilbereich ist die Personalentwicklung. Drei Bausteine sind hier nach Jansen wesentlich:

- Ausbildung,
- Weiterbildung und
- Mitarbeiterförderung.

Die Kompetenz, die Motivation und die Loyalität der Mitarbeiter spielt eine maßgebliche Rolle in erfolgreichen Unternehmen. Viele Studien belegen das. Vier Faktoren spielen nach Töpfer und Opitz für Mitarbeiter eine besondere Rolle:

- Information,
- Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten,
- Zusammenarbeit mit den Kollegen und
- Innovatives Klima im Unternehmen.

Lernfähigkeit vermitteln

Die Vermittlung von Lernfähigkeiten, Lust auf Leistung, hohe Einsatzbereitschaft, soziale Integration, Stolz auf den Betrieb und Sinnggebung durch eine freudvolle interessante anspruchsvolle Arbeit spielt beim Bildungsmanagement eine außerordentliche Rolle.

Erfolgreiche Unternehmen machen auf sich aufmerksam, weil sie sehr gut ausbilden. Gerade in Zeiten des knappen Nachwuchses („high-potentials“) steuern diese Unternehmen durch gezieltes Personalmarketing die Nachwuchssicherung. Der Konkurrenzkampf wird zunehmend zum Kompetenzkampf.

Die Bindung von guten Mitarbeitern und Schlüsselkräften steht oft in engem Zusammenhang mit interessanten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und individuellen Förderungsmaßnahmen für die Mitarbeiter. Gut ausgebildetes Personal ist das Herzstück in einem professionell geführten Unternehmen.

Weiterbildung ist Pflicht

In früheren Zeiten stellte eine gute fundierte Ausbildung eines Mitarbeiters die betriebliche (Teil-)Leistung über viele Berufsjahre – manchmal ein Berufsleben – sicher. Heute sind manche Ausbildungsinhalte in drei Jahren veraltet. Die zunehmenden dynamischen Umweltentwick-

Die Stufen des Bildungscontrollings

1. Bildungsbedarf analysieren
2. Bildungsangebote ermitteln (intern/extern)
3. Bildungsmaßnahme durchführen und Teilevaluierung
4. Umsetzung des „Gelernten“ im Unternehmen
5. Gesamtevaluierung

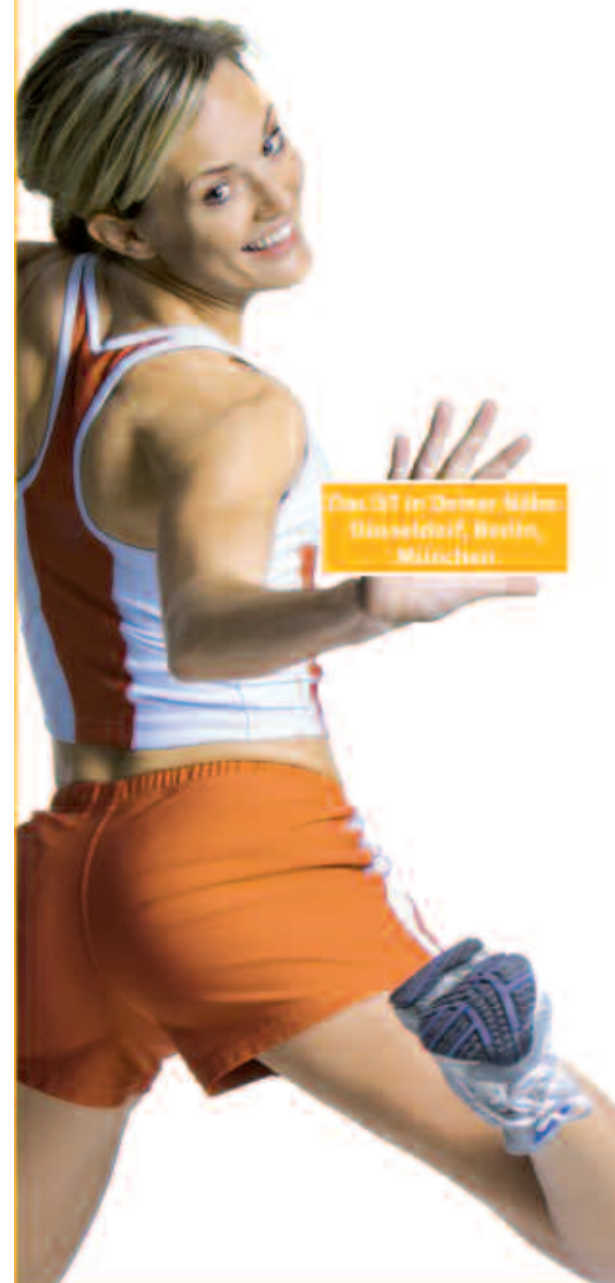
lungen tragen dazu bei, dass permanent Neues gelernt und Altes verlernt werden muss, um am Markt bestehen zu können. Die „Schnelligkeit“ spielt gerade im Informationszeitalter eine bedeutende Rolle.

Somit trägt natürlich die permanente Weiterbildung und zusätzliche Spezialausbildung zur nötigen Kompetenzanpassung an einem gewandelten Markt bei. Natürlich sind solche „Bildungsmaßnahmen“ mit Kosten verbunden. In Zeiten knapper Budgets werden geplante Weiterbildungsmaßnahmen oft als Erstes gekürzt oder sogar gestrichen. Es ist zwar oft der einfachste Weg, aber in vielen Fällen nicht sinnvoll.

Bildungsbedarf analysieren

Die Bildung, speziell in Unternehmen, wird zu wenig analysiert. Seminare, Workshops werden oft zu pauschal durchgeführt. In vielen Fällen fehlt die exakte Auftragsklärung. Seriöse Trainer, Berater und

Deine Fitness-Karriere!



Fitnessökonom (FH)

Fitnessfachwirt (IHK)

Studio- und Bereichsleitung

Sport- und Fitnesstraining

Personaltraining

B- und A-Trainingslizenzen

Informationen zu allen berufsbegleitenden Fernlehrgängen des IST-Studieninstituts unter **0800 478 0800** (kostenfrei) oder www.ist.de

IST Bildung,
die bewegt

Anzeige

Link-Tipp

Besuchen Sie uns unter:
www.bodylife.com/milon



Zwei neue Bücher bei body LIFE

Kräftig altern – ein Thema unserer Zeit



Fachbuch für alle Fitness-Profis
€ 49,90 zzgl. Versand

Konsumenten-Taschenbuch zur Weitergabe an Ihre Kunden
€ 9,80 zzgl. Versand

Jetzt bestellen!
shop.bodylife.com

body•LIFE®
Europe's No. 1 For Your Healthy Business

Health and Beauty Business Media GmbH
Karl-Friedrich-Str. 14-18 • 76133 Karlsruhe
www.bodylife.com

Anzeige

Link-Tipp

Besuchen Sie uns unter:
www.bodylife.com/WHI
(„We help Children“)



Bildungsanbieter können nur dann erfolgreich sein, wenn im Vorfeld klare Lernziele fixiert wurden. Hierzu müssen vorab konkrete Schwachstellen analysiert werden. Kunden- und Mitarbeiterbefragungen sind hierzu sehr hilfreich. Folgende Fragen sind im Unternehmen dienlich:

- Wo tauchen in letzter Zeit Probleme auf? Wo gibt es Schwachstellen?
- Welche Auswirkungen haben diese Probleme/Schwachstellen?
- Wo liegen die Ursachen?
- Welche Lösungsansätze gibt es?
- Welche Lösungsansätze setzen wir konkret mit welcher Zielsetzung um?

Nicht bei jeder Schwachstelle muss unbedingt eine Weiterbildung durchgeführt werden. Manchmal genügen organisatorische Änderungen. In anderen Fällen benötigen Sie sogar Ausbildungen, um Leistungslücken auszugleichen oder um zu den Besten am Markt aufzuschließen.

Schwachstelle Verkauf

Beispielsweise stellen Sie fest, dass Ihre Abschlussquoten im Verkaufsteam im Branchenvergleich wesentlich unter dem Durchschnitt liegen. Diesem Problem können Sie mit einem konsequenten Bildungsmanagement entgegenwirken. In unserem Downloadbereich stellen wir Ihnen einen Leitfaden für die „Schwachstellenbearbeitung Verkauf“ (mit konkreten Handlungsanweisungen) zur Verfügung.

Zukunft analysieren

Ebenso wichtig ist die Einbeziehung der Zukunft. Folgende Fragestellungen sind hier förderlich:

- Welche Kompetenzen sind in der Zukunft gefragt?
- Welche Veränderungen könnten auf uns zukommen?
- Wie entwickelt sich der Markt insgesamt?

- Gibt es neue Gesetzesentwürfe, die das Gesundheitsverhalten in Fitnessstudios fördern?
- Welche Kompetenzen sind nötig um Chancen zu nutzen und Risiken zu minimieren?
- Welche neuen Dienstleistungen/Produkte wollen wir anbieten? Können wir uns damit von unseren Mitbewerbern besser abheben?

Welche Kompetenzen stehen in puncto Zukunftsbewältigung bei Ihnen im Mittelpunkt? Wichtige Teilkompetenzen sind beispielsweise

- Lernbereitschaft,
- Marktkenntnisse,
- Offenheit für Veränderungen,
- Innovationsfreudigkeit und
- Impulsgeben.



Im ersten Schritt wird der Bildungsbedarf analysiert um Leistungslücken auszugleichen

Gerade Führungskräfte sind die Motoren der Weiterbildung, idealerweise mit Vorbildcharakter. Konkrete Bildungsmaßnahmen zur Kompetenzerweiterung mit Transfer in die betriebliche Praxis gibt es im nächsten Fachartikel. Ohne Führungskräfte ist Weiterbildung und -entwicklung nicht wirksam umsetzbar. Beispielsweise ist eine Bildungsbedarfsanalyse für einen Mitarbeiter ohne den Vorgesetzten nur sehr schwer möglich.

Karl Drack



Karl Drack – Abschluss als Magister der Wirtschafts- und Sozialwissenschaft an den Universitäten Linz (A) und Passau. Mehrfache Trainerlizenzen für Verkauf, Persönlichkeits-, Führungs- und Teamentwicklung, Spezialisierung im strategischen Kompetenzmanagement. Langjähriger Geschäftsleiter und seit 1998 knapp 60 Unternehmensberatungsprojekte und ca. 400 Einzelcoachings. Seit 1998 an der BSA-Akademie und der DHfPG als Dozent und Prüfer. Kontakt: www.emkarltrack.de

@ Ihr Feedback

Stichwort: Personalmanagement
fitness-redaktion@health-and-beauty.com