



Zum Lernen motiviert?

Die Ansprüche an Kader und Spezialisten in Logistik und Supply Chain Management steigen weiterhin kontinuierlich an. Starke Vernetzung durch Globalisierung, sich rasch erneuernde System- und IT-Techniken, aber auch die Notwendigkeit, aufgrund von wirtschaftlichen Krisen seine Prozesse rasch neu anpassen und optimieren zu können, bedeuten vor allem eines: Das geforderte Know-how ist einem ständigen Wandel ausgesetzt. Erfolg habe nur jene, welche am Ball bleiben und ihr Wissen permanent à jour halten.

Lernen und kontinuierliche Weiterbildung sind die Antwort auf diese Anforderungen. Weiterbildung ist organisiertes Lernen auf ein konkretes Ziel hin. Wie der Weg dahin genau gestaltet wird, hängt mit der Motivation, der Persönlichkeit, der Lebenssituation und den individuellen Wünschen und Möglichkeiten zusammen.

Das Idealbild aus Sicht der Arbeitgeber

Als motiviert gilt am Arbeitsplatz, wer in hohem Mass bereit ist, sich für seine Arbeit einzusetzen, ohne dass der Chef ihn ständig antreiben muss. Mitarbeitende, die jeden Tag gut gelaunt am Arbeitsplatz erscheinen. Mit einem Lächeln im Gesicht meistern sie allen Stress, und jede zusätzliche Belastung erledigen sie sofort. Obwohl der Computer ständig abstürzt, Kunden Sonderwünsche haben und sich beschweren, den Vorgesetzten alles zu wenig zügig umgesetzt wird, schliessen sie nach getaner Arbeit heiter die Tür und freuen sich auf morgen.

Die Wirklichkeit sieht leider häufig anders aus. Das Gefühl, unter Stress zu stehen, nimmt immer stärker zu. Leistungsdruck, unsichere Arbeits- und Lebensbedingungen, permanent geforderte Flexibilität, Konkurrenz- und Versagensängste plagen viele von uns. Dauerstress führt zu chronischen Erkrankungen und mündet in Depression. Wer die Lust am Arbeiten verliert, arbeitet auf Sparflamme. Der Gedanke an die nächsten Ferien beherrscht den Kopf weitaus mehr als die tägliche Arbeit.

Eine solche Einstellung lässt die Produktivität natürlich sinken. Ein Teufelskreis beginnt, denn geistige Beweglichkeit wird heute an fast allen Arbeitsplätzen gefordert. Die rasche technische Entwicklung und die laufende Veränderung von Märkten – gerade auch in prozessorientierten Supply-Chain-Management-Funktionen – verlangen ein hohes Mass an Veränderungsbereitschaft und Anpassungsvermögen von Unternehmen und Arbeitnehmern. Dahinter verbirgt sich

nichts anderes als die Bereitschaft, ständig Neues kennenzulernen und sich weiterzuentwickeln.

Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr?

Dieses Sprichwort besagt, dass unsere Lernfähigkeit mit dem Älterwerden abnimmt und irgendwann zu Ende geht. Was ist nun aber mit dem reichhaltigen Angebot an Kursen, Lehrgängen und Seminaren, die das Lernen Erwachsener fördern? Deren Inanspruchnahme beweist auch, dass Erwachsene durch den Erfolg ihrer Lernbemühungen motiviert werden, sich selbst und andere zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zu ermutigen.

Der Spruch «Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr» gilt nicht mehr. Hans lernt eben später und anders. Aber: Was macht das alles für einen Sinn? Diese Frage ist der Schlüssel zur Selbstmotivation, denn Sinn stiftet Motivation. Wir schöpfen die Kraft, Aufgaben zu vollenden und Ziele zu errei-

chen, erst, wenn wir darin einen Sinn entdecken. Entscheidend sind also die Fragen: Warum will ich etwas lernen? Und: Welchen Sinn hat es für mich, eine Lernanstrengung auf mich zu nehmen? So nehmen wir zum Beispiel beim Sport jede Anstrengung in Kauf, um einen Gipfel zu stürmen. Das Ziel bzw. den Sinn vor Augen, sind wir zu Höchstleistungen motiviert. Und genauso viel Sportsgeist und Sinn muss auch das Lernen machen!

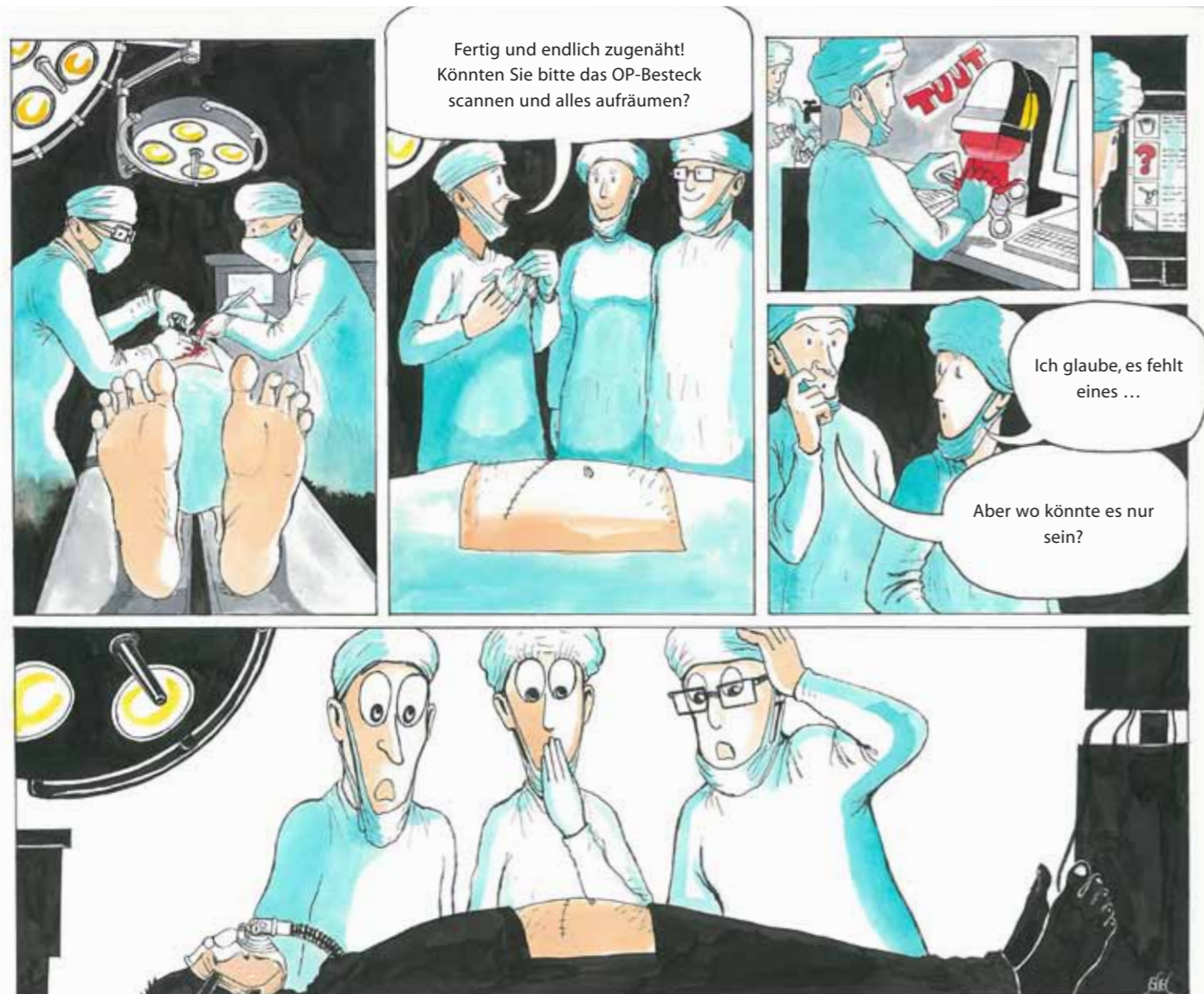
Stimmt die Kosten-Nutzen-Bilanz?

Damit wir Lernen auf uns nehmen, muss die gesamte Kosten-Nutzen-Bilanz stimmen. Auch bei Erwachsenen können Lernwiderstände auftreten. Zum einen gibt es eine Lernmüdigkeit, die auf vergangene Erfahrungen in der Schule zurückzuführen ist. Wem das neugierige Fragen in der Schule

ausgetrieben worden ist, der wird Neuem eher ausweichen. Zum anderen ist die Sinnhaftigkeit von Lernbemühungen und -anstrengungen nicht immer nachvollziehbar. Erwachsene haben im Laufe ihres Lebens Erfahrungen angehäuft, welche neues Lernen fördern oder behindern. Es gilt also, die Ursachen für die Widerstände herauszufinden. Denn diese sind keineswegs nur durch individuelle Einstellungen, sondern ebenso durch die bestehenden Strukturen, insbesondere das Beschäftigungs- und Weiterbildungssystem selbst, erzeugt worden. Eine weitere Perspektive bei der Analyse von Lernwiderständen bietet die Frage nach den Gründen für das Lernen. Entscheidend, ob wir uns auf Lernsituationen und Lerngegenstände einlassen oder nicht, ist die Erwartungshaltung jedes Einzelnen. Lerne

ich, um eine bestimmte Situation (Arbeitslosigkeit, drohende Versetzung, Verlust von Lebensqualität) abzuwehren oder irgendwie zu bewältigen? Wenn das der vorrangige Lerngrund ist, stösst der Lerninhalt auf geringes Interesse, weil er mit der eigenen Lebenssituation nichts zu tun hat. Lernwiderstände sind vorprogrammiert. Eine völlig andere Situation ergibt sich, wenn ich lerne, weil ich erwarte, dass sich dadurch meine Lebensqualität (Karriere, persönliche Entwicklung, neue Kontakte, Zufriedenheit) erhöht. Lernen nehmen wir dann auf uns, wenn die gesamte Kosten-Nutzen-Bilanz stimmt. Die Summe der Anstrengungen und Belastungen muss sich zugunsten der Erwartungen auf Nutzenseite ausgleichen.

(+1 Zeile)



Operation (© Sam Embleton)

Gute Gründe für die Weiterbildung

Neun von zehn Personen, die sich weiterbilden, sind erwerbstätig. Gelernt wird also meist in der Freizeit neben der oft belastenden beruflichen Tätigkeit. Umso wichtiger ist es, gute Gründe für eine Weiterbildung zu haben:

(+1 Zeile)

Spass

Kleine Kinder sind neugierig, ihre ständige Fragerei kann Erwachsene zur Verzweiflung treiben. Neugier ist ein wichtiger Faktor für die Entwicklung von Intelligenz, und im Erwachsenenalter ist sie Motivation für Weiterbildung. Schön, wenn Spass am Lernen über alle Lebensphasen erhalten bleibt!

Persönlichkeitsentwicklung

Der moderne Mensch reflektiert sich selbst. Aus diesem Nachdenken erwächst ein Selbstkonzept: Man bekommt eine Vorstellung davon, wie man denken, handeln und fühlen will. Die Diskrepanz zwischen dem, was man ist, und dem, was man sein möchte, will man durch Lernen überwinden, durch einen Anstoss von aussen. Kommunikation, Rhetorik, Führungskompetenzen, Selbstsicherheit, Entspannung sind zum einen Themen, die absolut im Trend sind, zum anderen stellen sie alle die Persönlichkeitsentwicklung ins Zentrum.

Karrierekick

Sie können sich profilieren, wenn Sie stete Weiterbildung mit Diplomen, Fähigkeitszeugnissen und Zertifikaten nachweisen können. Anerkannte Abschlüsse sind gerade auch im Logistikbereich berufliche Sprungbretter. Doch sie sind letztlich nur etwas wert, wenn man auch elegant schwimmen kann, es also schafft, das erworbene

Weitere Informationen

Logjob AG
Kronenplatz 14
Postfach 600
CH-8953 Dietikon

Tel. +41 (0)44 745 10 55
info@logjob.ch
www.logjob.ch



Wissen in den Arbeitsalltag zu übertragen. Manche Arbeitnehmende versuchen verzweifelt, mit der Aneignung von Wissen auf der Karriereleiter aufzusteigen, obwohl das aktuelle berufliche Umfeld nicht in optimalem Gleichklang mit dem gewünschten Studium steht. Und: Bildung ist nur einer von vielen Faktoren, die zu beruflichem Erfolg beitragen. Andere sind zum Beispiel Charisma oder ein gutes Netzwerk.

Sozialkontakte

Weiterbildungen zu besuchen, hat durchaus auch einen gesellschaftlichen Aspekt. Man trifft Leute mit

ähnlichen Interessen, aus der eigenen Berufswelt, aus dem eigenen sozialen Umfeld. Gemeinsam überstandener Lernstress und Prüfungsdruck verbinden. Langjährige Freundschaften, welche auch beruflich nutzbar bleiben (Stichwort «Networking»), entstehen oft in Weiterbildungen.

Fazit

Bilden Sie sich weiter! Aber seien Sie sich vorab Ihrer Motivation bewusst! Wer eine Weiterbildung nur zur Erlangung eines Diploms in Angriff nimmt, ist meist schlecht beraten. ||

Andreas König

