

## KARRIEREBAUSTEIN



## Von Trainings profitieren



JÜRGEN  
KASCHUBE

Pro Jahr werden viele Millionen Euro für Training und Weiterbildung investiert. Die positiven Effekte für die Betriebe sind im Verhältnis dazu recht überschaubar. Vieles an erlerntem oder vermitteltem Wissen kommt nie am Arbeitsplatz an. Ist Ursache dieses Problems die schlechte Qualität der Seminare? Eher nein, oft werden aber ganz einfache Dinge in der Vor- und der Nachbereitung versäumt.

Der Lernprozess setzt weit vor der Schulung an. Es gilt, sich zunächst konkrete Lernziele zu setzen. Was will ich nachher besser können? Auf welche Probleme oder Fragen will ich im Seminar eine Antwort bekommen? Wem jetzt nichts einfällt, der befindet sich ohnehin am falschen Platz. Es fehlt bereits vorher der Grund, viel Zeit ins Lernen zu investieren und motiviert einen oder mehrere Tage zuzuhören und mitzumachen. Ohne Ziele nehmen wir zu wenig von dem Erlebten auf, weil wir nicht erkennen, was für uns wichtig ist.

Nach dem Seminar muss der Lernprozess vor dem Arbeitsalltag geschützt werden. Vielleicht können einige Themen direkt angewendet werden, viele bedürfen aber weiterer Übung. Und ausgerechnet jetzt gibt es so viele wichtige andere Dinge, die wegen des Seminars noch nicht erledigt sind. Für sich selbst Lernzeiten zu reservieren, um zu üben und Wissen und Fähigkeiten zu vertiefen, ist ein erster Schritt. Mehr Wirkung ist aber zu erreichen, wenn aus den einzelnen Lernenden eine Lerngruppe wird. Das kann die Gruppe der Seminarteilnehmer sein, die sich zusammenschließen oder sich im Idealfall zu regelmäßigen Follow-ups trifft und offene Fragen gemeinsam löst. Vielleicht unterstützt der Betrieb es aber auch, dass man sein Wissen an die Kollegen weitergeben kann, die ähnliche Probleme haben, und man so vom Trainierten zum Trainer wird. Wer anderen etwas erklären kann und muss, versteht es dadurch meist selbst besser. Ganz nebenbei haben Betriebe auch etwas davon: Lernen im Beruf wird wichtiger Teil der Arbeit und teurer als klassische Weiterbildung für alle ist es sicher nicht.

Jürgen Kaschube ist Wirtschaftspsychologe und Privatdozent.

Mehr zu diesem Thema auf [www.karriereforum.eu](http://www.karriereforum.eu)



Der Ausblick auf einen frühen Pensionsstart ist in Österreich nach wie vor gut.

Bild: SN/SCHREGLMANN

# Pensionsantritt weiterhin zu früh

**Ranking.** Die Schweizer sind die einzigen Europäer, die später in Pension gehen, als es das Gesetz vorsieht. Dafür sind die Österreicher an der Spitze beim zu frühen Pensionsantritt.

**SALZBURG (SN).** Die Schweizer sind die Einzigen in Europa, die später in Pension gehen, als es das gesetzliche Pensionsantrittsalter vorsieht, nämlich mit 65,7 Jahren. Knapp dahinter folgen die Schweden (64,3 Jahre) und die Iren (64,1 Jahre). Österreich ist das einzige Land in Europa – mit Ausnahme der ehemaligen Warschauer-Pakt-Staaten –, in dem das durchschnittliche reale Pensionsantrittsalter unter 60 Jahren, nämlich bei 58,6 Jahren liegt. Das geht aus der Allianz-Studie „2014 Pension Sustainability Index“ hervor.

In Osteuropa am frühesten in Pension gehen die Slowaken (58,8 Jahre) sowie Ungarn und Polen (59,3). Global gehen nur die Brasilianer, Thailänder, Malaysier und Türken früher in Pension, und

zwar mit durchschnittlich jeweils 55 Jahren. Am längsten im Erwerbsleben stehen die Mexikaner, die mit durchschnittlich 72,2 Jahren in Pension gehen, vor den Südkoreanern (70,3 Jahre) und Japanern (69,7 Jahre).

„Österreichs Pensionssystem hat in den vergangenen drei Jahren weiter an Boden verloren und liegt weltweit aktuell nur noch auf Platz 27. Um sich im Ranking zu verbessern, sind weitere Reformen unseres Altersvorsorgesystems dringend notwendig“, kommentiert Wolfram Litzsch, Vorstandsvorsitzender der Allianz-Gruppe in Österreich, die Ergebnisse.

Österreich lag in dem erwähnten Ranking zuletzt im Jahr 2011 noch auf Platz 21, liegt nun aber auf Platz 27, hinter Malaysia und vor Kroa-

ten. Auf dem 50. und damit letzten Platz befindet sich Thailand, knapp hinter Japan und Brasilien.

Im Vergleich zur letzten Erhebung vor drei Jahren konnten drei Staaten ihre Platzierungen gleich um mehr als acht Plätze steigern: Dazu gehören Rumänien, Singapur und Luxemburg. Neben Österreich deutlich abgerutscht sind vor allem Kroatien, Slowenien und Taiwan, das die größte Verschlechterung verzeichnete und 19 Plätze einbüßte.

Der Pensionsindex veranschaulicht darüber hinaus jene Indikatoren, die den Reformdruck für Altersvorsorgesysteme erhöhen, etwa im Bereich der staatlichen Pension. Im globalen Vergleich gibt Österreich 14,1 Prozent des BIPs für die erste Säule aus und liegt damit

auf Platz drei. Nur Frankreich (14,6 Prozent) und Italien (15,3 Prozent) geben noch mehr Geld für das staatliche Pensionssystem aus, am wenigsten in Europa bringen die Niederlande auf (6,8 Prozent), weltweit Malaysia (0,5 Prozent).

Obwohl Österreich diesen hohen Anteil am BIP für die erste Säule ausgibt, beträgt die Höhe der durchschnittlichen Pension nicht einmal die Hälfte des durchschnittlichen Einkommens (48 Prozent). Damit liegt Österreich weltweit auf Platz 20, während die durchschnittlichen Bruttopensionen der Franzosen 59 Prozent bzw. jene der Italiener 80 Prozent der durchschnittlichen Einkommen betragen. In Australien liegt die Höhe der Bruttopension aus der ersten Säule bei 42 Prozent des Einkommens.

## „Gesundes Führen“ in Organisationen

Im Rahmen einer Veranstaltung des Human Resources Business Club (HRBC) informierte Gerhard Greimel Mitglieder und Interessenten über Gesundheit in Unternehmen und warum schlechte Führung krank macht.

Das Thema Gesundheit ist heute aktueller denn je und wird immer wichtiger – vor allem, weil psychische Erkrankungen in den vergangenen Jahren rapide zugenommen haben. Mit Gesundheit in Unternehmen und bei Führungskräften setzt sich Gerhard Greimel, seit 2005 Geschäftsführer der Greimel Management Entwicklung GmbH, täglich auseinander. Im Rahmen einer Veranstaltung des Human Resources Business Club (HRBC) in der SPAR-Zentrale hielt Greimel am Mittwochabend in Salzburg einen Vortrag zum Thema „Wie krank machen Organisationen – kann gesundes Führen gelingen?“.

Zunächst näherte sich Greimel dem Begriff „Gesundheit“ an: „Gesund sind alle Dinge, die nicht krank machen.“ Immer wieder trat Grei-

mel als schonungsloser Kritiker auf. „Der Begriff Work-Life-Balance ist ein Blödsinn, weil die beiden Begriffe für mich nichts miteinander zu tun haben“, erklärte Greimel, der jedoch anfügte, dass Arbeit ein für ihn positiv besetzter Begriff sei.

### Vertrauen statt Kontrolle

Der frühere Lehrer für kaufmännische Fächer meinte weiters, dass Sport und Obst zwar gut, aber zu wenig seien, um gesundes Führen zu gewährleisten. Außerdem sollten Führungskräfte ihren Mitarbeitern in manchen Unternehmen mehr Vertrauen entgegenbringen. Der Satz „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“, eine Floskel des russischen Ex-Politikers Lenin, sei absolut fehl am Platz. Aktuelle Studien bestätigten, dass Firmen, die auf Vertrauen setzten, doppelt so erfolgreich seien wie Firmen, die Kontrolle bevorzugten. Im Anschluss an den Vortrag bot sich den rund 30 Gästen noch genügend Zeit zum Diskutieren und Netzwerken.

■ Kontakt: HRBC – Human Resources Business Club Karolingerstraße 40, 5021 Salzburg Tel. +43 662/83 73-407 [www.hrb-club.at](http://www.hrb-club.at)



Raimund Lainer (HRBC-Präsident), der Vortragende Gerhard Greimel (Geschäftsführer Greimel Management Entwicklung GmbH), Martina Gruber (Clubsekretariat) und Markus Winkelmeier (HRBC-Kassier).

Bilder (3): SN/RANS



Gerhard Greimel gilt als Experte zum Thema Gesundheit in Unternehmen.



Im Anschluss an den Vortrag des HRBC diskutierten die Gäste fleißig.