Moderne Trends in der betrieblichen Weiterbildung.

Ivan

www.digicentres.com

Moderne Trends in der betrieblichen Weiterbildung.

ISBN 978-80-88559-56-6

1. Auflage. Erscheinungsjahr 2026. Verfasst von Ivan.

Veröffentlicht von: Ivan
www.digicentres.com

Inhalt

1. EINLEITUNG 4
2. Den richtigen Tutor auswählen 7
3. BEWUSSTSEIN – FÜR DIE NOTWENDIGKEIT VON VERÄNDERUNGEN 11
4. ENTSCHEIDUNG 14
5. ANWEISUNGEN – VERFAHREN – RICHTLINIEN 18
6. Unterstützung im Bereich der digitalen Sucht und anderer Bereiche 22
7. Arten von Schulungen 25
8. Detaillierte Betrachtung einzelner Kapitel 30
9. Digitale Sucht 36
10. Cyberbetrug 78
11. Effektives Fokussieren 89
FAZIT: DIE ZUKUNFT BEGINNT MIT UNSERER HEUTIGEN ENTSCHEIDUNG. 119

1. EINLEITUNG

Die Anforderungen an Wissen und Fähigkeiten der Mitarbeiter haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Unternehmen, die wettbewerbsfähig bleiben und sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen wollen, müssen flexibel auf diese Veränderungen reagieren.

Neue Kompetenzen sind in praktisch allen Bereichen der Unternehmenstätigkeit wichtig – in Verwaltung, Management, Vertrieb, Marketing, Programmierung, Logistik, Kundenkommunikation und anderen Aktivitäten. Moderne Technologien, Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz spielen dabei eine entscheidende Rolle. Unterschätzen Unternehmen die Bedeutung der Mitarbeiterentwicklung, riskieren sie, nicht nur ihre Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch Kunden, Geschäftsmöglichkeiten und qualifizierte Mitarbeiter zu verlieren.

Die meisten dieser neuen Fähigkeiten wurden den Mitarbeitern in der Schule nicht vermittelt, und oft hatten sie in ihren vorherigen Jobs keine Gelegenheit, sie zu erwerben. Daher müssen Unternehmen der systematischen Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter mehr Aufmerksamkeit widmen. Einmalige Schulungen reichen jedoch in der Regel nicht aus. Neues Wissen muss in die tägliche Praxis umgesetzt, kontinuierlich weiterentwickelt und auf seinen tatsächlichen Nutzen hin überprüft werden.

Manche Unternehmen verfügen über eigene interne Teams von Trainern und Spezialisten. Gleichzeitig gewinnt die Zusammenarbeit mit externen Trainern und

Beratern jedoch zunehmend an Bedeutung. Diese bringen eine unabhängige Perspektive, Erfahrungen aus verschiedenen Bereichen, neue Methoden und Praxisbeispiele aus anderen Organisationen ein. Sie können zudem dazu beitragen, Probleme und Chancen aufzudecken, die den Mitarbeitern im Unternehmen nicht mehr bewusst sind oder die sie als selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitsalltags betrachten.

In diesem Buch teile ich meine praktischen Erfahrungen, konkrete Beispiele und Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit Menschen und Unternehmen. Mein Ziel ist es nicht, eine Universallösung anzubieten, da jedes Unternehmen unterschiedliche Bedürfnisse, Mitarbeiter, Unternehmenskulturen und Ziele hat. Ich möchte Ihnen jedoch Anregungen geben, die Ihnen helfen können, die notwendigen Kompetenzen besser zu erkennen, Ihre Mitarbeiter effektiver zu schulen und Ihr Unternehmen auf zukünftige Veränderungen vorzubereiten.

Es liegt an Ihnen, welche der oben genannten Erkenntnisse Sie nutzen und wie Sie diese in Ihrem Unternehmen anwenden. Schon eine einzige korrekt umgesetzte Veränderung kann die Arbeit der Mitarbeiter verbessern, die Unternehmensleistung steigern und einen bedeutenden Wettbewerbsvorteil schaffen.

Ich hoffe, dieses Buch ist für Sie nützlich, inspirierend und vor allem praktisch. Ich hoffe, die gewonnenen Erkenntnisse helfen Ihnen, die heutige digitale Welt besser zu verstehen, Ihre täglichen Gewohnheiten zu ändern und sicherere und effektivere Entscheidungen zu treffen.

Die in diesem Buch beschriebenen Themen behandle ich auch in Einzelberatungen, Unternehmensberatungen und praxisorientierten Schulungen für Einzelpersonen, Mitarbeiter, Teams und Führungskräfte. Dabei passe ich Inhalt und Umfang der Zusammenarbeit stets an die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Person oder des Unternehmens an.

Gemeinsam konzentrieren wir uns vor allem auf die Prävention von digitaler Sucht, den Schutz vor Cyberbetrug, die Verbesserung der Konzentration und der Arbeitsgewohnheiten sowie auf den effektiven Einsatz digitaler Technologien, Automatisierung und künstlicher Intelligenz.

2. Den richtigen Tutor auswählen

Auf dem Markt gibt es Tausende von Trainern, die Schulungen, Beratungsleistungen und Beratungsangebote anbieten. Wie in jedem Bereich gibt es auch hier exzellente, gute und durchschnittliche Anbieter. Wichtig ist außerdem zu prüfen, ob die vermittelten Informationen für die Kursteilnehmer nützlich sind und den aktuellen Anforderungen des Unternehmens entsprechen.

Ich arbeite seit 2004 in der Erwachsenenbildung und konzentriere mich ausschließlich auf die Themen digitale Sucht, Cyberbetrug und effektives Arbeiten in Unternehmen. Ich verfüge über umfangreiche praktische Erfahrung in diesen Bereichen, und es sind Themen, die die meisten Unternehmen betreffen. Ich biete Schulungen in Präsenz oder online, auf Tschechisch oder Englisch sowie in Zusammenarbeit mit Dolmetschern für 50 weitere Sprachen an.

Im Folgenden beschreibe ich die einzelnen Themen, auf die ich mich konzentriere, sowie die Vorteile für Unternehmen und ihre Mitarbeiter.

1. Digitale Sucht

Ich beschäftige mich seit Langem mit dem Thema digitale Sucht. Ich habe mehrere Bücher darüber geschrieben und ein Lehrbuch für Grund-, Sekundar- und Hochschulen verfasst. Digitale Sucht betrifft einen erheblichen Anteil der Beschäftigten, insbesondere diejenigen, die viel Zeit im Internet, in sozialen Netzwerken oder mit digitalen Geräten verbringen. Übermäßiger Technologiekonsum

kann sich negativ auf Aufmerksamkeit, Konzentration, Arbeitsleistung, psychisches Wohlbefinden, zwischenmenschliche Beziehungen und Erholung auswirken.

Warum sollte dieses Thema bei der betrieblichen Weiterbildung Priorität haben?

Ein Unternehmen kann hervorragende Produkte herstellen oder qualitativ hochwertige Dienstleistungen anbieten, doch wenn seine Mitarbeiter digital überlastet oder technologieabhängig sind, können ihre Konzentration, Produktivität und Arbeitsqualität sinken. Häufiges Überprüfen von Mobiltelefonen, sozialen Netzwerken oder privaten Nachrichten stört die Arbeitsabläufe, verlängert die Bearbeitungszeiten und erhöht das Fehlerrisiko. Die Folgen können nicht nur eine geringere Unternehmensleistung sein, sondern auch mehr Konflikte, schlechtere Kommunikation, höherer Stress, Mitarbeiterermüdung und Burnout-Risiko. Digitale Abhängigkeit ist daher nicht nur ein privates Problem, sondern entwickelt sich auch zu einem wichtigen Thema für Arbeitgeber und Unternehmensführung.

Da digitale Technologien in unserem privaten und beruflichen Leben immer stärker Einzug halten, wird es zunehmend schwieriger, ein gesundes Gleichgewicht zwischen der digitalen und der „nicht-digitalen“ Welt zu finden. Unternehmen sollten ihren Mitarbeitern daher nicht nur den Umgang mit neuen Technologien beibringen, sondern auch deren gesundheitsfördernde, sichere und effektive Nutzung.

2. Cyberbetrug

Cyberbetrug betrifft nahezu alle Menschen und Unternehmen. Die Zahl der Fälle steigt, und die Täter wenden immer raffiniertere Methoden an. Sie nutzen gefälschte E-Mails, Nachrichten und Webseiten, betrügerische Anrufe, geben sich als vertrauenswürdige Personen aus, stehlen Zugangsdaten und manipulieren soziale Netzwerke.

Fast jeder ist schon einmal mit irgendeiner Form von Cyberbetrug in Berührung gekommen – persönlich, durch Angehörige oder am Arbeitsplatz.

Warum sollte dieses Thema bei der betrieblichen Weiterbildung Priorität haben?

Die Zahl der Angriffe auf Einzelpersonen und Unternehmen nimmt deutlich zu. Immer häufiger verlieren Unternehmen durch Betrug Gelder, sensible Daten, den Zugang zu Informationssystemen oder das Vertrauen ihrer Kunden. Mitarbeiter können von Betrügern dazu verleitet werden, gefährliche Anhänge zu öffnen, Zugangsdaten preiszugeben, Zahlungen zu tätigen oder vertrauliche Informationen offenzulegen. Technische Sicherheit allein reicht nicht aus. Ein wichtiger Bestandteil des Unternehmensschutzes ist ein informierter und umsichtiger Mitarbeiter, der verdächtige Situationen erkennt und angemessen reagiert. Regelmäßige Schulungen im Bereich Cybersicherheit können Unternehmen daher vor erheblichen finanziellen Verlusten, Reputationsschäden und Betriebsunterbrechungen bewahren.

3. Effektiver Einsatz von Personal und Technologie

Mittlerweile gibt es eine Vielzahl von Programmen, Anwendungen, Automatisierungstools und Assistenten, die künstliche Intelligenz nutzen. Unternehmen sollten daher kontinuierlich überprüfen, wie sie ihre Arbeitsorganisation gestalten und ob sie einzelne Aufgaben effektiv ausführen.

Wie teilt man die Arbeit richtig auf?

Ziel sollte nicht sein, Mitarbeiter automatisch durch Technologie zu ersetzen. Wichtig ist es, zu ermitteln, welche Tätigkeiten menschliche Erfahrung, Kreativität, Empathie, Verantwortungsbewusstsein und Entscheidungsfähigkeit erfordern und welche sich wiederholenden Aufgaben vereinfacht, automatisiert oder einer geeigneten Anwendung oder künstlichen Intelligenz anvertraut werden können.

Der richtige Einsatz von Technologie kann Mitarbeiter von Routineaufgaben entlasten und ihnen mehr Zeit für fachliche, kreative und strategische Arbeit verschaffen. So kann ein Unternehmen Kosten senken, Fehler reduzieren, Prozesse beschleunigen und gleichzeitig die Kompetenzen seiner Mitarbeiter besser nutzen. Die Einführung neuer Tools muss jedoch gut durchdacht sein. Jede Anwendung oder jedes System sollte konkrete Vorteile bieten. Wenn Mitarbeiter zu viele Programme verwenden, die nicht richtig miteinander verbunden sind oder die sie nicht verstehen, kann Technologie die Arbeit sogar erschweren.

3. BEWUSSTSEIN – FÜR DIE NOTWENDIGKEIT VON VERÄNDERUNGEN

In meinen Firmentrainings lege ich besonderen Wert auf die Praxis. Mein Ziel ist es, dass die Teilnehmer nicht nur neue Informationen erlernen, sondern auch möglichst viele konkrete Methoden und Vorgehensweisen ausprobieren und überprüfen, die sie anschließend im Berufs- und Privatleben anwenden können.

Zu Beginn jeder Schulungseinheit ist es mir wichtig, dass die Teilnehmenden erkennen, dass das besprochene Thema hochaktuell ist und uns alle betrifft. Die Auswirkungen beschränken sich nicht auf das Arbeitsumfeld, sondern können auch unsere Partner, Kinder, Familienmitglieder und andere Menschen in unserem direkten Umfeld betreffen.

Das digitale Zeitalter bringt rasante und grundlegende Veränderungen mit sich, an die sich Unternehmen und ihre Mitarbeiter anpassen müssen. Meine Trainingsschwerpunkte basieren auf der Überzeugung, dass die erste Voraussetzung für einen erfolgreichen Wandel das Bewusstsein für dessen Notwendigkeit ist. Erkennen Unternehmen und ihre Mitarbeiter die Notwendigkeit der Anpassung an die neuen Gegebenheiten nicht rechtzeitig, können sie nach und nach in berufliche, finanzielle, partnerschaftliche oder persönliche Schwierigkeiten geraten.

Jede Veränderung kann anfangs ungewohnt sein und etwas Anstrengung erfordern. Doch echter Wandel beginnt oft bei uns selbst – mit unserer Denkweise,

unserer Fähigkeit, unsere eigenen Reaktionen und Einstellungen wahrzunehmen, und unserer Bereitschaft, unsere digitalen Kompetenzen ehrlich zu hinterfragen. Selbst eine kleine, kurzfristige Herausforderung kann langfristig bedeutende Vorteile bringen.

Diese Art der Auseinandersetzung kann sehr offen und kompromisslos sein und für manche Teilnehmende auch unangenehm oder ernüchternd wirken. Ziel des Trainings ist es jedoch nicht, jemanden zu kritisieren oder zu verurteilen. Vielmehr soll den Teilnehmenden ein geschützter Raum geboten werden, in dem sie ihre Gewohnheiten besser verstehen und entdecken können, wie digitale Technologien ihre Aufmerksamkeit, ihre Arbeitsleistung, ihre Beziehungen, ihr psychisches Wohlbefinden und ihre alltäglichen Entscheidungen beeinflussen.

Das Training beinhaltet daher auch Selbstreflexion, die den Teilnehmenden hilft zu erkennen, in welchem Ausmaß die digitale Welt ihr Privat- und Berufsleben beeinflusst. Jeder kann selbst bewerten, welche Gewohnheiten ihm nützen, welche ihn einschränken und was er ändern könnte. Oftmals ist uns nicht bewusst, wie viel Zeit wir tatsächlich in der digitalen Welt verbringen. Noch seltener geben wir zu, wie stark die Technologie unser Verhalten, unsere Konzentration, unsere zwischenmenschlichen Beziehungen, unsere Arbeitsgewohnheiten und unsere allgemeine Lebensqualität beeinflusst.

Ziel meiner Schulungen ist es daher, neues Wissen mit praktischen Übungen und persönlicher Erfahrung zu verbinden. Die Teilnehmenden sollen nicht nur mehr Informationen mitnehmen, sondern auch konkrete Übungen, die sie sofort in ihrem Alltag anwenden können.

4. ENTSCHEIDUNG

Bewusstsein allein reicht nicht für Veränderung. Man kann ein Problem gut verstehen und mögliche Lösungen kennen, doch wenn man sich nicht bewusst zum Handeln entschließt, bleiben Gewohnheiten und Verhalten meist unverändert. Daher ist es mein Ziel, den Mitarbeitern nicht nur neue Informationen zu vermitteln. Ich möchte sie durch praktische Beispiele, Übungen und konkrete Erfahrungen dazu inspirieren, etwas zu verändern – sei es ihre digitalen Gewohnheiten, der Schutz vor Cyberbetrug, effizienteres Arbeiten oder der Einsatz moderner Technologien.

Das Leben ist im Wesentlichen eine Frage der Prioritäten. Worauf wir unsere Zeit, Aufmerksamkeit und Energie richten, beeinflusst unsere Arbeitsleistung, unsere Sicherheit, unsere Beziehungen und unsere allgemeine Lebensqualität. Tägliche Entscheidungen mögen auf den ersten Blick unbedeutend erscheinen, doch ihre langfristigen Auswirkungen können entscheidend sein.

Entscheidung als Beginn des Wandels

Echte Veränderung geschieht, wenn man sich bewusst dazu entschließt, etwas zu verändern. Dann hört man auf, nur Umstände zu bewerten, und beginnt, aktiv Einfluss auf sein Berufs- und Privatleben zu nehmen. Eine solche Entscheidung bedeutet nicht, dass wir alles sofort ändern können. Sie bedeutet aber, dass wir Verantwortung für die Richtung übernehmen, die wir einschlagen wollen, und bereit sind, den ersten konkreten Schritt zu gehen.

Wir können jederzeit Entscheidungen treffen. Unser Alter, unsere berufliche Position, unsere Lebenssituation oder wie viele Fehler wir in der Vergangenheit gemacht haben, spielen keine Rolle. Wir können die Vergangenheit nicht ändern, aber wir können daraus lernen und entscheiden, wie wir in Zukunft handeln. Jeder neue Tag bietet die Chance, unsere Gewohnheiten anzupassen, bessere Entscheidungen zu treffen und die Qualität unseres Berufs- und Privatlebens schrittweise zu verbessern.

Warum sträuben sich die Menschen gegen Veränderungen?

Oftmals entscheiden sich Menschen erst nach einer schwierigen oder emotional belastenden Erfahrung für eine Veränderung. Solange sie keinen ausreichenden Grund verspüren, bleiben sie bei ihren gewohnten Verhaltensmustern, selbst wenn diese ihnen keine guten Ergebnisse mehr bringen.

Vertrautes Umfeld und etablierte Gewohnheiten vermitteln ein Gefühl der Sicherheit gegenüber der Unsicherheit, die mit Veränderungen einhergeht. Jemand mag zwar feststellen, dass er zu viel Zeit in der digitalen Welt verbringt, sich nicht auf wichtige Aufgaben konzentriert oder Sicherheitsregeln missachtet. Doch er wird sein Verhalten erst ändern, wenn er die konkreten negativen Folgen spürt. Auslöser für eine Veränderung können beispielsweise sinkende Arbeitsleistung, ein Sicherheitsvorfall, finanzielle Verluste, ein gescheitertes Projekt, zunehmender Wettbewerbsdruck, höhere Mitarbeiterfluktuation, chronischer Stress oder Störungen zwischenmenschlicher Beziehungen sein.

Ziel von Bildung ist es, Menschen dabei zu helfen, Risiken frühzeitig zu erkennen – bevor es zu schwerwiegenden Konsequenzen kommt.

Vážení čtenáři, právě jste dočetli ukázku z knihy ***Moderne Trends in der betrieblichen Weiterbildung.*.**
Pokud se Vám ukázka líbila, na našem webu si můžete zakoupit celou knihu.