

Training off the Job

Abseits des Arbeitsplatzes

In der heutigen Arbeitswelt ist es wichtig, nicht nur Veränderungen hinzunehmen, sondern aktiv dazu beizutragen. Die Entwicklung und Schulung Ihrer Mitarbeiter/-innen ist der Schlüssel für langfristigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, diese Ziele in der Praxis zu erreichen. Drei entscheidende Ansätze in der Personalentwicklung sind das Training on the Job, das Training near the Job und das Training off the Job. Optimalerweise wird das Training on the Job durch ergänzende Schulungsmaßnahmen zur Aus- und Weiterbildung, wie beispielsweise Training off the Job, unterstützt. Dies ermöglicht eine ganzheitliche und effektive Personalentwicklung.

Training off the Job bezieht sich auf Schulungsmaßnahmen, die außerhalb des Arbeitsplatzes oder unabhängig von diesem angeboten werden, wie beispielsweise Seminare, Online-Kurse, Vorlesungen an Hochschulen oder schulische Ausbildungen. Normalerweise sind die Inhalte mehr theoretisch und nicht direkt auf die Bedürfnisse eines bestimmten Unternehmens zugeschnitten.



Welche Vorteile hat das Training off the Job?

Training off the Job bietet eine gute Möglichkeit, Mitarbeiter/-innen in einem anderen Umfeld Wissen zu vermitteln. Das hilft ihnen, sich mit neuen Ideen und Informationen auseinanderzusetzen, die außerhalb des gewohnten Arbeitsplatzes präsentiert werden. Dies erweitert nicht nur ihr Wissen, sondern gibt ihnen auch eine frische, externe Sichtweise auf die Herausforderungen und Chancen in ihrem Job. Zusätzlich dazu erlaubt Training off the Job, Schulungsinhalte auf eine Weise zu gestalten, die leicht verständlich und ansprechend ist. Das hilft den Teilnehmer/-innen, die Informationen besser aufzunehmen und zu verstehen.

Es besteht außerdem die Möglichkeit, das Training on the Job als ein attraktives Angebot innerhalb der Benefits in Stellenanzeigen zu integrieren. Das erweist sich oft als ansprechend für potenzielle Bewerber/-innen. Indem Sie Training on the Job in Stellenanzeigen anbieten, zeigen Sie von Anfang an, dass Sie die berufliche Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter/-innen unterstützen. Dies kann Bewerber/-innen anziehen, die sich für kontinuierliches Lernen interessieren. Dies wiederum erhöht die Chancen, talentierte und engagierte Fachkräfte für offene Stellen zu gewinnen.

Ein weiterer Vorteil ist, dass dieser Ansatz große Informationsmengen in kurzer Zeit vermitteln kann. Das ist besonders nützlich, wenn es darum geht, Mitarbeiter/-innen schnell auf neue Entwicklungen, Veränderungen oder Standards vorzubereiten.

Nachteile

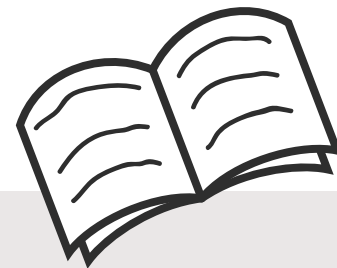
Training off the Job bedeutet, dass die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse später in die tatsächliche Arbeit eingebunden werden müssen. Die Schulungsinhalte sind nicht speziell auf die Bedürfnisse und Abläufe des jeweiligen Unternehmens zugeschnitten. Außerdem sind während dieser Schulungen die Teilnehmer/-innen natürlich nicht an ihrem Arbeitsplatz verfügbar, da sie sich auf ihre Weiterbildung konzentrieren müssen. Es ist wichtig, auch den Kostenaspekt in Betracht zu ziehen. Obwohl "Off the Job-Training" möglicherweise mit höheren Ausgaben verbunden ist, ist die Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen für Ihre Mitarbeiter/-innen sinnvoll.



Methoden Training off the job

Training off the Job bezieht sich auf Schulungsmethoden, die außerhalb des eigentlichen Arbeitsplatzes oder unabhängig von der Arbeitsumgebung stattfinden.

Hier sind einige gängige Methoden für Training off the Job:



Seminare und Workshops

Diese Schulungen werden oft von externen Expert/-innen oder Schulungsanbietern/-innen geleitet und finden an einem separaten Standort statt. Teilnehmer/-innen können in einer Gruppenumgebung neue Fähigkeiten erlernen und Ideen austauschen.

Online-Kurse

Mit dem Aufkommen digitaler Technologien sind Online-Kurse und E-Learning-Plattformen immer beliebter geworden. Teilnehmer/-innen können flexibel zu jeder Zeit und von jedem Ort aus lernen, der über eine Internetverbindung verfügt - auch über das Smartphone.



Hochschul- oder Berufsschulunterricht

Einige Unternehmen bieten Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, Kurse an Hochschulen oder Berufsschulen zu belegen, um ihre Fähigkeiten und Qualifikationen zu verbessern.



Training near the Job – Ist das die goldene Mitte?

Alle Methoden der Schulung sind jedoch unabhängig von der betrieblichen Arbeitszeit und dem Arbeitsplatz einsetzbar. Um die Vorteile von Training on the Job und Training off the job perfekt zu kombinieren, wurde das Training near the job entwickelt. Training near the Job umfasst Schulungen, Workshops oder aber auch Projektgruppen, die außerhalb des regulären Arbeitsumfeldes stattfinden und daher als "Off the Job-Training" gelten. Dennoch beziehen sie sich auf Themen und Fragen, die direkt mit Ihrem Unternehmen zu tun haben, was Elemente des "On the Job-Trainings" einschließt.

In Lerngruppen können verschiedene Themen behandelt werden, wie z.B. die Stärkung der Bindung zum/zur Arbeitgeber/-in oder dem Unternehmen oder spezielle persönliche und berufliche Weiterbildungen. Eine bewährte Methode zur Qualitätsverbesserung sind Qualitätszirkel, in denen kleine Arbeitsgruppen freiwillig zusammenkommen, um selbst gewählte Themen, Probleme oder Schwachstellen in ihrer Arbeit zu analysieren und Verbesserungsvorschläge zu entwickeln. Was für Sie und Ihr Unternehmen die passende Methode ist, hängt von Ihren Schulungszielen, den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter/-innen und den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab.

Oft nutzen Unternehmen eine Kombination dieser Methoden, um sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter/-innen die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben.

Training „off the Job“ ist in bestimmten Situationen äußerst nützlich, beispielsweise wenn spezielles Wissen vermittelt werden muss, das im Unternehmen nicht verfügbar ist, oder für die Schulung von Einstellungen und Verhalten. Zusammengefasst fördert Training „off the Job“ nicht nur das Erlernen theoretischen Wissens, sondern bringt auch frische Perspektiven, klare Schulungsinhalte und eine schnelle Wissensvermittlung mit sich.

Bevor Sie mit der Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter/-innen beginnen können, besteht die erste Herausforderung darin, die richtigen Talente zu finden. Unsere vielfältigen Lösungen helfen Ihnen dabei, die perfekte Recruiting-Strategie für Ihre offene Position zu entwickeln. Kontaktieren Sie noch heute unsere [Expertinnen und Experten](#).

Ihr Ansprechpartner:

Michael Volosinovszki
Teamleiter Vertrieb

T +49(0) 341-25 66 98 21

F +49(0) 341-25 66 98 30

michael.volosinovszki@schnellestelle.de



**schnelle
Stelle.de**