Zeitschrift: Bulletin des Schweizerischen Elektrotechnischen Vereins, des Verbandes Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen = Bulletin de l'Association suisse des électriciens, de l'Association des entreprises électriques suisses

Herausgeber: Schweizerischer Elektrotechnischer Verein ; Verband Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen

Band: 83 (1992)

Heft: 13

Artikel: Glaubwürdige Weiterbildung?

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-902844

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Fazit

Bei richtig dimensioniertem Schaltkreis eignen sich sowohl Schaltröhren als auch elektronische Schalter für den Bau von EFT-Generatoren. Der elektronische Schalter hat den Vorteil, dass Frequenzen bis zu 1 MHz erzeugt werden können, ohne dass sich eine Beschränkung der Schaltelemente-Lebensdauer zeigt. Die EFT-Prüfung ist neben der statischen Entladung die am meisten angewendete und eine der wichtigsten Störfestigkeitsprüfungen. Es sollte überlegt werden, ob die seit der Veröffentlichung (1988) gemachten Erfahrungen mit der Norm 801-4 nicht eine baldige Revision nahelegen.

Literatur:

[1] *M. Lutz:* Determination of the immunity to low energy nanosecond impulses with the EFT generator. EFT Handbook 097091.1, Haefely, Basel.

[2] IEC 801-4 Part 4, Electrical fast transient/burst requirements, 1988.

Management

Glaubwürdige Weiterbildung?

Veränderungs-Fitness erhält Wettbewerbsfähigkeit

Die Geschwindigkeit, mit der sich die Technik fortentwickelt, und die wachsende Informationsfülle setzen viele Menschen mehr und mehr unter Druck. Dabei aber sind diese Menschen nicht stressimmuner geworden; ihr Verhalten Veränderungen gegenüber ist – zumindest in den westlichen Breitengraden – wohlstandsbedingt eher schwerfälliger geworden. Wer sein Wissen und Können aber nicht stetig den Anforderungen anpasst, riskiert, von anderen – aktiveren oder jüngeren – Konkurrenten deklassiert zu werden und aus der Nachfrage zu fallen. Was auf die einzelnen Menschen zutrifft, gilt nicht weniger für Unternehmen, ja für ganze Volkswirtschaften. Fazit: Weiterbildung als Anpassung des Wissens- und Könnensstandes durch positive Herausforderung und organisierte Erfahrungs-Verarbeitung ist nötiger denn je. Sie vermittelt die Fähigkeit zur lebenssichernden, ganzheitlichen Überdurchschnittlichkeit. Veränderung findet in allen Lebensdimensionen statt, den materiellen und den emotionalen. Fitsein bedeutet deshalb heute auch, bereit und fähig sein zum Loslassen und zu neuem Anpacken. Das grösste Hindernis für einen (nötigen) Aufbruch ist vermeintlich gesicherter Wohlstand. Jeder Leser und jede Leserin mag selbst beurteilen, wie seine eigene und unsere volkswirtschaftliche Situation einzuschätzen ist.

Adresse des Autors

Hans U. Bohren, Dipl.-Ing. HTL, Georges Grob AG, Führungsschulung, 4402 Frenkendorf.

Grundanliegen für glaubwürdige Weiterbildung

Zum Loslassen und Neulernen muss jeder einzelne fähig sein, wenn er im Leben einigermassen bestehen will. Entscheidend für den langfristigen Erfolg und Bestand eines Unternehmens ist die soziale Kultur, die Qualität des menschlichen Zusammenlebens und Zusammenarbeitens, die darin herrscht. Es ist von grösster Wichtigkeit, ob die Mehrheit der Mitarbeiter gerne aufeinander zugehen, ob sie mit Lust arbeiten und wie sie über das Unternehmen denken. Erfolgreiche Weiterbildung kann und darf deshalb die Verhaltens- und Beziehungsdimensionen nicht vernachlässigen. Das Umsetzen von Erkenntnissen erfordert gerade im Beziehungsbereich, wo keine schnellen Gewinne winken, Überwindung. Die Führung steht einer solchen Herausforderung oft ohnmächtig gegenüber, sei es, weil ihr die praktischen Werkzeuge dafür nicht bekannt sind, sei es, weil sie sich ihrer nicht zu bedienen wagt. Verhaltensänderungen in Organisationen können nicht verordnet werden, sondern müssen durch konsequentes Lernen, Lehren und Üben erarbeitet werden. Die Basis wirkungsvoller Weiterbildung bilden Beharrlichkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Umsetzen leicht gefordert, schwer getan?

Umsetzen von Erkenntnissen, die das Denken und Handeln angehen, bedeutet immer Einflussnahme auf das Grundverhalten und damit auf das Unterbewusstsein. Zum Beispiel das positive Denken: Wer das Leben positiver angehen möchte, muss entscheiden, ob er dies nicht nur möchte, sondern auch will. Darauf folgt der Schritt in die Identifikation mit dem neuen Grundverhalten, d.h. der Schritt in die Sphäre, wo man sich selbst als positiv denkenden Menschen sieht und empfindet. Um die Identifikation auszulösen, braucht es eine Deklaration des neuen Zustandes (Leitgedanke), zum Beispiel: «Durch meine positive Grundhaltung bin ich stark». So wächst (durch Rückkopplung) die bekannte Kraft des positiven Denkens, die das Handeln unbewusst am Positiven jeder Situation orientiert. Der Umsetzungsprozess ist immer ein Einwirken auf das Unterbe-

Wahre Aussagen, modebedingte Behauptungen oder zeittypisches Alibi?

- Weiterbildung gehört ins unternehmerische Pflichtenheft.
- Weiterbildung ist Ausweis für zeitgemässes Führen.
- Weiterbildung wirbt Kunden und Mitarbeiter.
- Weiterbildung heisst praxisbezogen umsetzen.

wusstsein, ob es um eine persönliche Gewohnheit geht, die man zulegen will, oder um die Veränderung des Grundverhaltens einer Gruppe, deren Mitglieder ein besseres Aufeinanderzugehen lernen wollen.

Schritte der praktischen Umsetzungsarbeit

1. Schritt: Willentlicher, unwiderruflicher Entscheid, die neue Gewohnheit zuzulegen (oder eine alte abzulegen). Es handelt sich um den mit den Betroffenen gemeinsam gefassten Beschluss, das für richtig befundene, neue Verhalten anzugewöhnen. Hier ist ehrliche Zustimmung von allen gefragt, denn stille Nein-Sager oder kapitulierende Ja-Sager gefährden die Glaubwürdigkeit. Es ist der 51%-Schritt oder der feste Auftrag zur Ausführung. Beispiel: Wir wollen, dass wir durch Aufeinanderzugehen zu einer neuen Zusammenarbeit finden, die uns begeistert.

2. Schritt: Die Identifikation auslösen durch symbolisches Hochziehen der neuen Standarte mit dem Leitgedanken, der aus dem Entscheid des 1. Schrittes folgt. Es handelt sich um das Einbringen der neuen Ursache, die das Handeln von nun an mitbeinflussen soll (Azimut). Beispiel: «Durch Aufeinanderzugehen pflegen wir die Zusammenarbeit».

3. Schritt: Die neue Gewohnheit (Verhalten), die später reflexartig stattfinden muss, praktisch einüben durch bewusstes Tun.

Der 3. Schritt ist der Schritt der Beharrlichkeit. Beispiele von praktischer Umsetzungsarbeit sind:

- praktische Team-Arbeit im Aufeinanderzugehen,
- Kurzvortrag des Chefs über gute Zusammenarbeit,
- Meinungsbildung unter Mitarbeitern bezüglich eines gegenseitigen offenen Umgangs,
- Traktandum Umsetzungsfortschritt bei Sitzungen,
- «Besprechungen am Kaminfeuer» mit dem Chef,
- Anschlagen von Leitgedanken.

Die Umsetzungsarbeit benötigt Zeit und Beharrlichkeit und fordert die Führungsverantwortlichen in ihrer ganzheitlichen Kompetenz und in ihrer Lehr- und Lernfähigkeit. Schon Teilerfolge im Verhaltensbereich sind sehr motivierend und machen Weiterbildungsarbeit glaubwürdig. Damit erfolgt auch unmittelbar ein Return on Investment in der Form von Begeisterung, Qualität, Produktivität, also messbaren Erfolgskriterien.

Weiterbildung ist glaubwürdig, wenn...

Weiterbildung ist glaubwürdig, wenn fühlbar ganzheitliche Veränderung, also auch verhaltensbezogene, stattfindet. Glaubwürdigkeit entsteht dann, wenn die Führungsverantwortlichen die Lehraufgabe in der ganzheitlichen Dimension wahrnehmen. Führungskompetenz in den sozialen Qualitäten ist gefragt. Technische Kompetenz reicht nicht mehr aus, den Erwartungen des Umfeldes gerecht zu werden. Weiterbildung ist unglaubwürdig und führt zu Frustration, wenn von Leitgedanken zwar gesprochen wird, deren Inhalte aber dauernd auf Umsetzung warten und mangels Wirkung mit der Zeit sogar lächerlich werden. Weiterbildung als Alibi zu betreiben, ist unternehmerisch gefährlich, weil die Führung dadurch an Glaubwürdigkeit verliert. Weiterbildung ist dann glaubwürdig, wenn sich die Führung mit ihren Zielen durch Begleiten oder direktes Mitmachen und durch Fördern der damit verbundenen Arbeit spürbar und echt damit identifiziert.

Unglaubwürdige Weiterbildung entsteht aus kreisförmigem Verhalten, nämlich dem Verhalten, das gut laufendes nicht pflegt und Neues verwehrt. Glaubwürdige Weiterbildung bewirkt spiralförmiges Verhalten: jede Runde eine Erfahrung reicher und eine Runde weiter! Daraus entsteht die Kraft zu sinnvoller Zusammenarbeit und zur Fähigkeit, welche begeisternde Überdurchschnittlichkeit entstehen lässt.