

# weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung



## Reflexionsworkshop am 10.02.2011 Teilnehmergewinnung für betriebliche Weiterbildung

## Übersicht

- Voraussetzung für einen erfolgreichen Projektverlauf
- personenbezogene Weiterbildungsbarrieren
- Wie werden Teilnehmer für die Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen?
- systematische Sensibilisierung von Mitarbeitern für Weiterbildung
- Praxisbeispiel: kontinuierliche Teilnehmereinbindung

# Voraussetzung für einen erfolgreichen Projektverlauf

- Beteiligung der MitarbeiterInnen ist entscheidend für den Erfolg der Projektaktivitäten
  - eine Maßnahme kann nur erfolgreich sein, wenn sie von den Beschäftigten angenommen wird
  - Problem: oft herrschen eine Vielzahl von Widerständen auf Seiten der Belegschaft gegenüber betrieblicher Weiterbildung
- **keine erfolgreiche Qualifizierung ohne motivierte TeilnehmerInnen**

# Personenbezogene Weiterbildungsbarrieren

Abhängig von der individuellen Situation und dem betrieblichen Umfeld können ganz unterschiedliche Barrieren für Weiterbildung existieren:

- Nutzen der Weiterbildung für die MitarbeiterInnen ist unklar
- fehlende Informationen zum Ablauf der Qualifizierung
- Angst vor Leistungsbeurteilung
- ablehnende Haltung im kollegialen Umfeld
- Angst vor unbezahlter Mehrarbeit
- fehlende Vereinbarkeit mit Privatleben
- Schwellenängste / Prüfungsangst
- lernungewohnte Mitarbeiter
- sonstige fehlende Ressourcen

**→ Abbau von Weiterbildungsbarrieren durch einen systematischen Einbezug der MitarbeiterInnen in die geplanten Weiterbildungsaktivitäten**

# Wie werden Teilnehmer für die Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen?

**weiter bilden**  
Initiative für berufsbegleitende Bildung

- um die subjektive Weiterbildungsbereitschaft der einzelnen MitarbeiterInnen zu wecken, müssen diese „mit an Bord“ geholt werden (Einbindung bereits bei der Konzeption der Maßnahmen)
- die Belegschaft muss verstehen, warum das Projekt durchgeführt wird, welchen Nutzen die Maßnahmen haben, sowohl für den Unternehmenserfolg, als auch für jeden Einzelnen
- Expertenwissen der MitarbeiterInnen nutzen
- keine ausschließliche Defizitorientierung
- Vertrauen schaffen durch feste AnsprechpartnerInnen und ausreichende Information über den Projektstand und weiteren –verlauf
- Feedback der MitarbeiterInnen zur Überprüfung des Projektverlaufes (Bedarfsgerechtigkeit und nachhaltige Wirkung)
- durch interne PR-Maßnahmen Nutzen auf allen Ebenen verdeutlichen

**→ Nutzen: Die MitarbeiterInnen werden aktiviert und für die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen motiviert**

# Systematische Sensibilisierung von Mitarbeitern für Weiterbildung

Um die Akzeptanz und erfolgreiche Mitarbeit der TeilnehmerInnen zu gewährleisten sollten sie während aller Projektphasen eingebunden sein:

1. zu Beginn des Projektes
2. im Projektverlauf
3. zum Abschluss des Projektes
4. nach Ende des Projektes

## 1. Zu Projektbeginn

- **Info-Veranstaltung:** Vorstellung des Projektes und der geplanten Maßnahmen, Vorstellen der einzelnen Handlungsschritte und Klärung formaler Rahmenbedingungen (Anwesenheit des Betriebsrates empfohlen), klären: inwieweit verändern die Weiterbildungsmaßnahmen die (bisherigen) betrieblichen Abläufe
- **Workshops** mit der jeweiligen Zielgruppe (Möglichkeit Fragen zu klären, Einstimmung)
- Darstellung des Projektes in den **Betriebsmedien**
- Benennung eines **festen Ansprechpartners** auf Unternehmensseite
- **Visualisierung** des Projektverlaufs und der Ansprechpartner als Schautafel
- **Mitarbeitergespräche** (abhängig vom Projektumfang)

## 2. Im Projektverlauf

- **Einbezug der MitarbeiterInnen** in die einzelnen Arbeitsschritte (z.B. gemeinsame Entwicklung des Personalentwicklungskonzeptes, Reflexion der Bedarfserhebung)
- begleitende Workshops zum **internen Austausch** und zur Reflexion → Möglichkeit Probleme im Projektverlauf zu klären
- Veröffentlichen von **Zwischenergebnissen**



### 3. Zum Abschluss des Projektes

- **Evaluationsworkshops** mit allen Beteiligten
- Mitarbeiterbefragung (z.B. **Feedbackbögen**)
- Darstellung und Verbreitung der **Ergebnisse** des Projektes
- Transfer durch **Öffentlichkeitsarbeit** (Abschlussveranstaltung, Newsletter, Internetseite etc.)
- **Rückspiegelung** der Ergebnisse in die Belegschaft

## 4. Nach Projektende

- Wie geht es weiter? einen **Ausblick** geben
- Welchen **Stellenwert** soll Weiterbildung zukünftig im Unternehmen erhalten?  
Sind bereits **nächste Schritte** geplant?
- **internes Marketing** betreiben (z.B. Erfolgsgeschichten erzählen)
- Einrichtung einer festen Rubrik oder Seite im Intranet/in der Mitarbeiterzeitung, die über interne und externe **Weiterbildungsaktivitäten** berichtet
- Aushänge die über Weiterbildungs**angebote** informieren
- regelmäßige Informationen über die Weiterbildungss**ituation** im Unternehmen

# Praxisbeispiel: kontinuierliche Teilnehmereinbindung

- **Projekthalt:** Zur Einführung eines neuen Managementsystems sollen die Beschäftigten eines Großunternehmens in mehreren Schritten qualifiziert werden. Es sollen sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen qualifiziert werden. Alle Beschäftigten werden mit einbezogen.
- **Projektziel:** Verbesserung der fachlichen Qualifikation der Beschäftigten, Verbesserung der Motivation und Identifikation mit neuem Managementsystem
- **Handlungskonzept:** modular aufgebautes Schulungskonzept mit individuellen Wahl- und Kombinationsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Alle Arbeitspakete werden auf die jeweilige Zielgruppe inhaltlich zugeschnitten (→ sowohl die Teilnehmerbedürfnisse als auch die Bedürfnisse des jeweiligen Arbeitsbereiches werden so berücksichtigt)
- **Vorgehen:** stufenweise Qualifizierung des Personals auf den unterschiedlichen Ebenen und deren Verzahnung, dadurch nachhaltige Implementierung der Neuerungen und Abbau von Widerständen

# Praxisbeispiel: kontinuierliche Teilnehmereinbindung (2)

- **1. Modul:** Qualifizierung der Führungskräfte und des Betriebsrates zu Aufbau und Grundlagen des Managementsystems (MS). Wichtiges Lernziel ist es, die Führungskräfte zu befähigen, die mit der Einführung des MS verbundenen notwendigen Veränderungen so zu gestalten, dass sie von der Belegschaft aktiv mitgetragen werden.
- **2. Modul:** „train the trainer“ : inhaltliche Qualifizierung der mittleren Führungsebene. Sollen befähigt werden Schulungen für das MS durchführen zu können
- **3. Modul:** Schulung von Betriebsräten mit eventuell entstehenden Ängsten, Widerständen und Konflikten umzugehen.
- **4. Modul:** Schulung der Beschäftigten durch Multiplikatoren und Bildung von KVP-Teams

KVP = Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

## Diskussionsfragen

- Was sind neben personenbezogenen Gründen weitere Hürden für Teilnehmerge-winning?
- Welche strukturellen Barrieren können auftreten?
- Welche Rolle können die Sozialpartner bei der Teilnehmerge-winning spielen?
- Welche Rolle können die Vorgesetzten und der Betriebsrat übernehmen?