

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung



Reflexionsworkshop am 12.05.2011 Mobilisierung von Nicht-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern für Weiterbildung

Übersicht

- Relevanz der Motivation von Mitarbeiter/-innen
- Weiterbildungsbarrieren
- Gewinnen von Teilnehmer/-innen für Qualifizierung
- systematische Sensibilisierung von Beschäftigten für Weiterbildung

Relevanz der Motivation von Mitarbeiter/-innen

- Die Beteiligung der Mitarbeiter/-innen ist entscheidend für den Erfolg der Projektaktivitäten, denn
 - eine Maßnahme kann nur erfolgreich sein, wenn sie von den Beschäftigten angenommen wird.
- **keine erfolgreiche Qualifizierung ohne motivierte Teilnehmer/-innen!**

Weiterbildungsbarrieren

- **Problem:** Oft herrschen eine Vielzahl von Widerständen gegenüber betrieblicher Weiterbildung vor
- diese Weiterbildungsbarrieren können unterschiedliche Ursachen haben:
 - personenbezogen
 - betriebsbezogen
 - strukturell

Diskussion

Was sind die Ursachen fehlender Teilnehmer/-innenmotivation zur Weiterbildung?

Personenbezogene Weiterbildungsbarrieren

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

Betriebsbedingte Weiterbildungsbarrieren

- kurze Planungshorizonte im Alltagsgeschäft erschweren Weiterbildung über ad-hoc Qualifizierungen hinaus
- fehlende Kenntnisse der Thematik (wer, welche Weiterbildung, woher..)
- fehlende Transparenz der Einbettung von Weiterbildungsmaßnahmen in die Gesamtstrategie
- unklare Kommunikation der Erwartungen an die Beschäftigten

Strukturelle Weiterbildungsbarrieren

- Weiterbildungsklima
- Arbeitsbedingungen (z. B. Befristungen, Leiharbeitnehmer)
- Fehlen von lernförderlichen Arbeitsplätzen

Projektbeispiel: Maschinenfabrik Gustav Eirich GmbH & Co. KG

Diskussion

Wie können Teilnehmer/-innen für die
Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen werden?

Wie können Teilnehmer/-innen für die Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen werden?

- subjektive Weiterbildungsbereitschaft der einzelnen Mitarbeiter/-innen wecken (Einbindung bereits bei der Konzeption der Maßnahmen)
- durch interne PR-Maßnahmen Nutzen auf allen Ebenen verdeutlichen
- Vertrauen schaffen durch feste Ansprechpartner/-innen und ausreichende Information über den Projektstand und weiteren -verlauf
- keine ausschließliche Defizitorientierung
- Expertenwissen der Mitarbeiter/-innen nutzen
- Feedback der Mitarbeiter/-innen zur Überprüfung des Projektverlaufes

Systematische Sensibilisierung von Beschäftigten für Weiterbildung

Um die Akzeptanz und erfolgreiche Mitarbeit der Teilnehmer/-innen 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
- **Mitarbeiter/-innengespräche** (abhängig vom Projektumfang)

2. Im Projektverlauf

- **Einbezug der Mitarbeiter/-innen** 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
- Mitarbeiter/-innenbefragung (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

Diskussionsfragen

- Welche Rolle können die Sozialpartner bei der Teilnehmergebung spielen?
- Welche Rolle können die Vorgesetzten und der Betriebsrat übernehmen?
- Kann die Initiierung und Umsetzung betrieblicher Weiterbildung nur top-down erfolgen?

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und
Mitarbeit!**