

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung



Reflexionsworkshop 12.05.2011 Rolle der Multiplikator/-innen für die Akzeptanz von Weiterbildung

12. Mai 2011 | Regiestelle Weiterbildung



EUROPÄISCHE UNION

Übersicht

- Warum sind Multiplikator/-innen wichtig?
- Wer kann Multiplikator/-in sein?
- Wie erfolgt die Auswahl von Multiplikatoren?
- Wie werden Multiplikatoren aufgebaut?
- Wann werden Multiplikatoren benötigt? Was sind ihre Aufgaben?
- Was wird von Multiplikatoren erwartet und was ist leistbar?
- Voraussetzungen, die zum Erfolg von Multiplikatoren beitragen
- Diskussion

Warum sind Multiplikator/-innen in der Weiterbildung wichtig?

- Ihr persönlicher Kontakt zur Zielgruppe von betrieblicher Weiterbildung ermöglicht einen schnellen Zugang.
- Sie haben ein Vertrauensverhältnis zur Zielgruppe von Weiterbildung.
- Sie sensibilisieren für die Notwendigkeit und den Nutzen von Weiterbildung.
- Sie verbreiten Informationen zur Weiterbildung auf informellem und formellem Weg.
- Multiplikatoren sind in der Lage, den angesprochenen Personenkreis zu motivieren.
- Bei der Einbindung von Multiplikatoren als Trainer in Qualifizierungskonzepte ergeben sich insbesondere für KMU Vorteile aus der Vorort-Schulung durch innerbetriebliche Multiplikatoren: Der Einsatz von Multiplikatoren im Rahmen der Personalentwicklung ist kurzfristig und kostengünstig. Die Beschäftigten fallen nicht wegen mehrtägiger Weiterbildungen weg und können arbeitsplatznah geschult werden.

Wer kann Multiplikator/-in sein?

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung

Multiplikatoren können sowohl außerbetriebliche Personen als auch innerbetriebliche Personen sein.

Außerbetriebliche Multiplikatoren können bspw. Vertreter des Arbeitgeberverbandes, der jeweiligen Gewerkschaft, der Politik, aus dem Bildungsbereich, eines Unternehmensnetzwerkes etc. sein.

Innerbetriebliche Personen können aufgrund ihrer unterschiedlich funktionalen Einbindung, ihren unterschiedlichen Positionen und aufgrund ihrer unterschiedlichen Erfahrungen als Multiplikatoren aktiv werden:

- Geschäftsführung, Werks- und Betriebsleiter (Organisationsentwicklung)
- Personalabteilung (Personalentwicklung)
- Betriebsrat
- Abteilungsleiter
- Schichtleiter
- Teamleiter und Gruppensprecher
- Beschäftigte ohne Führungs- bzw. Personalverantwortung
- Weibliche Beschäftigte
- Ältere oder jüngere Beschäftigte

Wie erfolgt die Auswahl von Multiplikatoren?

Die Auswahl der Multiplikator/-innen ist u. a. abhängig von:

- von der Thematik bzw. Angebot (hier: Weiterbildung, Personalentwicklung),
- von dem Grad der vorhandenen Akzeptanz für das Thema innerhalb des Unternehmens bzw. der Belegschaft,
- von der innerbetrieblichen funktionalen Organisation (Gibt es eine Personalabteilung? Ist ein Betriebsrat vorhanden? Gibt es eine funktionale Trennung der Abteilungen?),
- von der sozialstrukturellen Zusammensetzung der Mitarbeiter (Alter, Geschlecht, Dauer Betriebszugehörigkeit, Qualifikation),
- von der Vorgehensweise bzw. Umsetzungsstrategie des jeweiligen Vorhabens (zentral, dezentral)

Wie werden Multiplikatoren aufgebaut?

Der Aufbau von innerbetrieblichen Multiplikatoren kann erfolgen über

- eine individuelle mündliche Ansprache,
- gemeinsame Auftaktveranstaltung für Personen mit zukünftiger Multiplikatorenfunktion (Ziele, Argumente, Erarbeitung einer gemeinsamen Identität bzw. eines Profils etc.)
- Schulungen und Workshops zu bestimmten inhaltlichen Themen: Zusammenhang von Personal- und Unternehmensentwicklung, Motivation und Möglichkeiten der Motivierung von Beschäftigten sowie Qualifizierungsgespräche im Rahmen der Qualifizierungsbedarfserhebung etc.
- Einführung in den Einsatz von Instrumenten und Methoden: Wahl der zielgruppengerechten Kommunikationsmittel und -wege, Informationsmaterialien, Multiplikatoren als Mentoren etc.
- Berichte von und über Multiplikatoren in betriebsinternen Newslettern, Unternehmenszeitschriften: Multiplikatoren sind nur so gut, wie sie als Personen und auch das Thema, für das sie stehen, akzeptiert werden. Daher müssen sie laufend den Kontakt zu den Mitarbeitern herstellen und sich als Multiplikatoren profilieren.

Wann werden Multiplikatoren benötigt?

Was sind ihre Aufgaben?

Im Kontext der betrieblichen Weiterbildung wird gezielt mit Multiplikatoren gearbeitet:

- bei der Ermittlung des betriebsspezifischen oder branchenspezifischen Qualifizierungsbedarfs,
- während der Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen,
- beim Aus- und Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen,
- in der Schulung von weiteren Multiplikatoren (Mentoren, Trainer etc.),
- wenn Beratungsstrukturen auf- und ausgebaut werden sollen,
- im Rahmen des Aus- und Aufbaus regionaler Strukturen
- bei breit angelegten Qualifizierungsinitiativen innerhalb einer Branche

Was wird von Multiplikatoren erwartet und was ist leistbar?

Die Aufgaben von Multiplikatoren zum Thema Qualifizierung/Personalentwicklung sind im Einzelnen:

- **Als Vertrauensperson Mitarbeiter für das Thema sensibilisieren.**

Vertrauensvoller Austausch, Reflexionsbereitschaft bzgl. der eigenen Kompetenzen erhöhen,

Kommunikation bzgl. Weiterbildung fördern, Argumente für Weiterbildung vertreten (ggf. formulieren).

- **Als Ansprechpartner Mitarbeiter informieren und Rückmeldungen einholen.**

Informationen verbreiten, Unterstützung bei der Bedarfserhebung und beim Erkennen von strukturellen Hemmfaktoren, Eruiieren von Mitarbeiterwünschen, Mitarbeiter bei der Konkretisierung des eigenen Bedarfs unterstützen.

- **Als Vorbild zur Mitwirkung und Teilnahme motivieren**

an Personalentwicklungsgesprächen, persönlichen Bedarfserhebungen, betrieblichen Bedarfserhebungen und betrieblichen Schulungen.

- **Aktive Beteiligung an der Entwicklung eines Arbeitsklimas**, die Freude am Lernen erhält bzw. erzeugt.

Voraussetzungen, die zum Erfolg der Multiplikatoren beitragen

Multiplikatoren unterstützen beim Aus- und Aufbau von Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungsstrukturen. Der Erfolg der Multiplikatoren ist abhängig:

- von der Kooperation mit der Geschäftsführung bzw. den Personalverantwortlichen und Betriebsrat,
- von der Kooperation mit der jeweiligen betrieblichen Bereichs- und Abteilungsleitungen,
- von der Kooperation mit den direkten Vorgesetzten (Schichtleiter, Teamleiter, Gruppensprecher etc.)
- von der Motivation der Beschäftigten

Darüber hinaus ist für die erfolgreiche Arbeit der Multiplikatoren

- das bestehende Arbeits- und Weiterbildungsklima innerhalb des Unternehmens maßgeblich bestimmend für die Akzeptanz auf Seiten der Beschäftigten;
- die formelle und informelle Gesprächskultur entscheidend;
- die Loyalität bzw. Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen erforderlich.

Diskussionsvorschläge

- Wodurch ist der Handlungsspielraum von Multiplikatoren begrenzt?
- Wo sind die Gefahren bei der Personalentwicklung über innerbetriebliche Multiplikatoren zusehen?
- Können die Sozialpartner als externe Multiplikatoren agieren?
- Welche Rolle können Externe als Multiplikatoren einnehmen?
- Wie könnten überbetriebliche Multiplikatorenmodelle aussehen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!