


Weiterbildung anerkennen – Motivation steigern

VOR DER WEITERBILDUNG

Den Mitarbeitenden zuhören: Welche Bedürfnisse haben sie?

Das Ziel 


Ermöglichung „stressfreier“ Weiterbildung, Motivation zur Weiterbildungsteilnahme, Abbau von Vorbehalten

Die Dauer 

30 Minuten einmalig und kontinuierlicher Dialog

Die Beteiligten 

Führungskraft, ggf. mit Unterstützung Personalbereich

Der Kontext 

Grundsätzlich passend. Ausnahme: Beziehung zur Führungskraft durch Misstrauen geprägt.

Die Vorteile 

+ Mitarbeitende fühlen sich „gesehen“ und wertgeschätzt
 + Wertvolle Mitarbeitende können weitergebildet und gehalten werden
 + Die Belegschaft bleibt auf dem aktuellsten Stand

Ablehnung und Verweigerungshaltung bei Weiterbildung kann viele Ursachen haben:

- Probleme der zeitlichen Vereinbarkeit bei Teilzeitbeschäftigten, Eltern (v.a. alleinerziehenden), Pflege von Angehörigen, ...
- Vorangegangene schlechte Erfahrungen mit Weiterbildung oder Bildung allgemein
- Überlastung durch aktuelles Arbeitsaufkommen (höchst individuell!)/ Wahrnehmung, dass für Weiterbildung keine Zeit bleibt
- Meinung alles Notwendige bereits zu können/wissen, möglicherweise aufgrund fehlenden Bewusstseins der Veränderungsnotwendigkeit

Die zentrale Frage, die Sie beantworten sollten ist also:

Welche privaten oder beruflichen Umstände stellen für die Mitarbeitenden ein Weiterbildungshindernis dar? Und wie kann ich sie ausgleichen?



Grundsätzlich gilt: **Versprechen Sie nichts, was Sie nicht halten können.** Die Weiterbildungsmotivation wird sonst nachhaltig geschädigt. Der Aufbau einer Lernkultur im Unternehmen ist dann deutlich erschwert oder unmöglich.

Die Berücksichtigung solcher Themen zeigt den Mitarbeitenden klar, welche Bedeutung Sie der Weiterbildung beimessen (Sie wollen, dass alle teilnehmen) und gleichzeitig, dass Sie die Mitarbeitenden als ganze Personen betrachten. Das fördert eine positive Sicht auf Weiterbildung.

Weiterbildung für Teilzeitarbeitskräfte, Erziehende und Pflegende ermöglichen

- Weiterbildungszeiten auf die Arbeitszeiten der Arbeitnehmenden abstimmen (z.B. nicht 8 oder 17 Uhr sondern z.B. 10 Uhr)
- Bei der Organisation einer Tagesmutter/Betreuungskraft für die Dauer der Weiterbildung unterstützen (auch finanziell)
-

Weiterbildung trotz Hemmnissen ermöglichen

- Im Gespräch zum Lernversuch ermutigen, das Vertrauen in die Lernfähigkeit des Mitarbeitenden und Unterstützung zusichern
- Erwartungsgespräch führen (realistisch, ohne zu überfordern s.u.)
- Bei längeren Weiterbildungen: Ausdrückliches Einräumen der Möglichkeit eines Abbruchs z.B. nach 2, 3 Sitzungen, wenn es – von einer oder beiden Seiten aus – nicht funktioniert.
- Ansprechpartner bei Fragen, Lernschwierigkeiten, ... bestimmen (Führungskraft, Personalabteilung, (weiterbildungserfahrene KollegInnen, Lernberater,...))

Weiterbildung trotz hoher Arbeitslast ermöglichen

- Den Stellenwert von Weiterbildung nochmal explizit herausstellen und Vorteile für den jeweiligen Mitarbeitenden klar aufzeigen.
- Erfragen, welche Themen/Projekte/... konkret den Zeitdruck aufbauen. Erkunden, ob hier Verzögerungen/Verschiebungen möglich sind oder alternativ ein Kollege die Aufgaben vorübergehend betreuen kann (Überlasten vermeiden!). Die Unterstützung für das gewählte Vorgehen ausdrücklich zusichern und ggf. im Team kommunizieren.



Weiterbildung trotz Ablehnung durch Mitarbeitende ermöglichen

- Ergründen welche Motive/Gründe die/den Mitarbeitende/n zu seiner Meinung bewegt.
- „Sense of Urgency“ hervorrufen.
 - Deutlich machen, weshalb es (langfristig) unerlässlich ist, dass die Weiterbildung erfolgt.
 - Mögliche Konsequenzen bei Nicht-Teilnahme aufzeigen (keine berufliche Weiterentwicklung, Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten – dabei nicht drohen, sondern sachlich fundiert argumentieren).
 - Betonung, dass und weshalb die/der Mitarbeitende im Unternehmen gehalten werden soll (Erfahrung, Kompetenz, ...)

DIE AGENTURQ

- Unterstützt Sie bei der Erarbeitung detaillierter Gesprächsleitfäden – insbesondere auch für das Qualifizierungsgespräch gemäß Tarifvertrag Qualifizierung.
- Bietet Ihnen Beratung zu weiterführenden Maßnahmen für die Unterstützung von Mitarbeitenden im Prozess der Weiterbildung.
- Die Beratungsleistung ist für Mitgliedsunternehmen von Südwestmetall kostenlos.

AgenturQ
Lindenspürstraße 32
70176 Stuttgart

 0711 36 59 188-XX
 xxxxxxxx@agenturq.de

Verwendete Bilder:

Alle verwendeten Bilder sind unter einer CC0-Lizenz veröffentlicht.

<https://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/legalcode>