

„Jeder Jeck ist anders“ – so lautet das kölsche Sprichwort. Und ähnliches gilt auch für die berufliche Weiterbildung. Jede und jeder lernt anders: Die einen lieber in der Gruppe in einem Seminarraum, andere am liebsten am PC, und wieder andere am liebsten am Arbeitsplatz. Um die Bereitschaft für Weiterbildung zu erhöhen und den Lernerfolg zu gewährleisten, müssen Unternehmen deshalb wo immer möglich individuell passende Weiterbildungsangebote machen. 08/15-Angebote bringen nichts.

Trotz eines umfangreichen Weiterbildungsangebot gibt es dennoch immer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht oder sehr selten an Weiterbildung teilnehmen. **Doch wir unterstellen: Fast alle sind lernbereit!**

Aber es gibt Hürden, die möglicherweise einer Weiterbildungsteilnahme entgegen stehen. Dann darf es nicht gleich heißen, dass die Person nicht zur Weiterbildung bereit ist. Vielmehr müssen im **Qualifizierungsgespräch** die Hürden identifiziert und beseitigt werden.

Nutzen Sie das Qualifizierungsgespräch nicht nur, um sich über den Qualifizierungsbedarf und passende Weiterbildungsangebote zu unterhalten. Sprechen Sie auch über bisherige Weiterbildungserfahrungen und die individuelle Lebenssituation. Identifizieren Sie so Hemmnisse und begünstigende Faktoren einer Weiterbildungsteilnahme. Finden Sie eine Lösung, welche die Weiterbildung unterstützt.

Über ältere Beschäftigte und Un- und Angelernte wird viel gesprochen. Doch es gibt viel mehr verschiedene Beschäftigtengruppen, die separat betrachtet werden müssen. **Häufig braucht es nicht viel, um die Bereitschaft zur Weiterbildungsteilnahme zu erhöhen.** Hier einige Beispiele:

Viele Pendler:innen haben einen langen Arbeitsweg und bleiben daher ungern länger vor Ort für eine Weiterbildungsmaßnahme. Doch Lernvideos, Podcasts oder Blogs, die sie während der Fahrt nutzen können, würden sie in ihrer Weiterbildung unterstützen.

Beschäftigte mit einer Lese- und Rechtschreibschwäche haben häufig Schwierigkeiten, einer Weiterbildung zu folgen. Unterstützen Sie den Lernerfolg, in dem Sie beispielsweise alle Lernmaterialien in einfache Sprache übersetzen.

Eltern müssen die die Weiterbildung mit Beruf und Familie vereinen. Längere Seminare über Nacht im Tagungshotel sind nichts für sie. Kurze Lerneinheiten, die sich in den Arbeitsalltag integrieren lassen, passen besser zur Lebenssituation.

Sorgen Sie für eine inklusive Weiterbildung. Beschäftigte mit Behinderung dürfen nicht von der Weiterbildung ausgeschlossen werden. Stellen Sie passende Hilfsmittel und Lernbegleiter zur Verfügung.

Pendler:innen

Migrant:innen

Funktionale Analphabeten

Behinderte

Junge Eltern

Ältere Beschäftigte

Bandmitarbeiter:innen

Un- und Angelernte

Ingenieur:innen

Vermeiden Sie eine digitale „Zweiklassengesellschaft“ und ermöglichen Sie durch den Aufbau von Computerterminals und die Zurverfügungstellung von Tablets auch Beschäftigten am Band, neue Online-Lernformate zu nutzen. Schaffen Sie ausreichend Zeit zum Selbstlernen.

Vielen Expert:innen fällt es schwer, eine passende Weiterbildung zu finden, die ihren spezifischen Bedarf deckt. Machen Sie sich die Expertise im Unternehmen zu Nutze und entwickeln Sie selbst das Curriculum für eine Inhouse-Schulung. Gerne auch im Qualifizierungsverbund mit anderen Unternehmen.

Manchmal brauchen Un- und Angelernte nur einen kleinen Schubs. Stärken Sie das Selbstvertrauen und motivieren Sie zur Weiterbildung. Der Einsatz von Lernbegleiter:innen oder Weiterbildungsmentor:innen kann hierbei unterstützen. Übrigens gibt es auch Un- und Angelernte mit allgemeiner Hochschulreife. Schauen Sie also genau hin.

Zum Weiterlesen:

Z.B. die Potenzialanalyse "Betriebliche Bildung", online abrufbar unter www.check-betriebliche-bildung.de