

Laut § 3 TV Quali haben Beschäftigte Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht. Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifikationsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen [...].

In der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung kommt den direkten Vorgesetzten eine wichtige Rolle zu. Sie

führen in der Regel die Qualifizierungsgespräche mit den ihnen zugeordneten Mitarbeitenden und müssen dafür Sorge tragen, dass die in Zukunft benötigten Kompetenzen erworben werden. Auf diese Aufgabe müssen sie vorbereitet werden. Denn es ist hängt auch von der persönlichen Ansprache und vom individuellen Weiterbildungsangebot ab, ob an einer Qualifizierung teilgenommen wird oder nicht.



- ✓ Vorgesetzte müssen mit den nötigen Zeitressourcen ausgestattet sein, um die Qualifizierungsgespräche zu führen sowie vor- und nachzubereiten. Kurze Gespräche „zwischen Tür und Angel“ helfen nicht weiter.
- ✓ Für ein zielführendes Gespräch müssen Vorgesetzte sowohl die Stärken und Schwächen ihrer Mitarbeitenden kennen, wie auch ihren individuellen Qualifizierungsbedarf. Zugleich müssen sie den zukünftigen Kompetenzbedarf ihres Fachbereichs bzw. des Gesamtunternehmens kennen, um so die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen ableiten zu können.
- ✓ Vorgesetzte müssen über die nötige Empathie und Führungskompetenzen verfügen, um bei Beschäftigte mit einer bislang geringen Weiterbildungsbeteiligung die Lernbereitschaft zu erhöhen.
- ✓ Vorgesetzte sollten ihre Beschäftigten kennen und wissen, welche Weiterbildungsformate am besten zu ihnen passen. Entsprechend sollten die Qualifizierungsmaßnahmen gestaltet werden. Im Qualifizierungsgespräch müssen sie potentielle Lernhürden erkennen und gemeinsam mit den Betroffenen versuchen, diese zu beseitigen.
- ✓ Vorgesetzte sollten darauf achten, dass sie nicht unbewusst Vorurteilen unterliegen. Ältere Mitarbeiter:innen, Un- und Angelernte oder auch Migrant:innen sind nicht per se weniger lernbereit.

Tipps für die Vorbereitung von Qualifizierungsgesprächen

Nutzen Sie das kostenlose Online-Tool www.aikompass.de, um auch informelle Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erfassen und in das Qualifizierungsgespräch mit einzubeziehen. Zudem können Beschäftigte mit Hilfe des Tools www.qualiprofil.de ein Lernprofil erstellen. Auch dies kann als Grundlage für die jährlich stattfindenden Qualifizierungsgespräche dienen.

Verwenden Sie die Future Skills-Studie der AgenturQ als Muster und überlegen Sie (gerne auch gemeinsam mit benachbarten Arbeitsbereichen), welche Zukunftskompetenzen Sie in den nächsten 5 Jahren benötigen, um ihre (neuen) Aufgaben bewältigen zu können. Definieren Sie so Ihren Qualifizierungsbedarf und notwendige Weiterbildungsmaßnahmen.

Frage:
Warum nicht auch die Durchführung der Qualifizierungsgespräche in der Bemessung des Leistungsentgelts/der Prämie berücksichtigen und so einen zusätzlichen Anreiz für die Durchführung setzen?

Zum Weiterlesen:

Baron, Stefan (2011): Workplace Learning. Subjective Motives and Supervisor Support matter. Wiesbaden: VS Verlag.