

„Und dabei hatte ich mich so auf die Weiterbildung gefreut“



„Ich war enttäuscht, dass mein Wunsch nach einer Weiterbildung von meinem Bereichsleiter abgelehnt wurde. Ich wollte mich zum Technischen Fachwirt mit IHK-Abschluss weiterbilden.“

Lange habe ich danach gesucht und mich auch bei diversen Bildungsanbietern erkundigt, was mich inhaltlich bei diesem Lehrgang erwartet, ob der Abschluss formal eine Anerkennung besitzt und welche beruflichen Perspektiven sich für mich dadurch eröffnen würden.

Ich wollte mehr Abwechslung und Verantwortung in meinem Arbeitsbereich. Aber dazu benötigte ich neues Wissen. Zwar bekam ich immer mal wieder positive Rückmeldungen bezüglich meiner geleisteten Arbeit, aber das war es auch.

Was mich bei der Ablehnung am meisten ärgerte, war die Begründung, dass zurzeit halt jeder Mitarbeiter gebraucht würde, die Auftragsbücher voll seien, die Liefertermine definiert. Da könne man auf die persönlichen Wünsche leider keine Rücksicht nehmen. Wenn ich danach gehen würde, gäbe es überhaupt nie eine Möglichkeit für Weiterbildungswünsche. Mal geht das Tagesgeschäft vor, mal ist es die wirtschaftliche Krise, die eine Weiterbildung verhindert – Gründe finden sich eigentlich immer.“

(Frank P. 42 Jahre, Süßwarenindustrie)

Ähnliche demotivierende Erfahrungen haben sicherlich schon einige Beschäftigte gemacht. Betriebe erkennen oft nicht, welche positive Wirkung (z.B. Motivation, Mitarbeiterbindung) es hat, wenn sie die berufliche Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen fördern und unterstützen.

Beurteilungs- und Zielvereinbarungsgespräche

Oft sind es nur die größeren Betriebe, deren Personalabteilungen ein umfassendes System über jeden Beschäftigten pflegen. Neben den persönlichen Daten können dies insbesondere Informationen über die besuchten Weiterbildungsmaßnahmen, die Leistungsbeurteilungen des Vorgesetzten sowie die aktuellen und zukünftigen Leistungsanforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes sein. Ebenso auch die Ergebnisziele, die mit den konkreten Aufgaben der jeweiligen Arbeitsplätze verbunden sind. Die Beurteilungsmerkmale, anhand derer die Beschäftigten die Leistungsbeurteilung nachvollziehen können, müssen klar definiert und nachvollziehbar sein. Wichtig ist ebenfalls, dass den Beschäftigten die Gelegenheit gegeben wird, sich selbst einzuschätzen. Die Leistungsbeurteilung sollte sich nicht nur auf die rein fachlichen Leistungen reduzieren, sondern auch die sozialen Eigenschaften ausweisen.

Beschäftigte, die sich weiterbilden wollen, sollten das Förderprogramm SPILL*) nutzen.

■ Info: michael.bergstreser@ngg.net

*) Das Projekt „SPILL – SozialPartnerInitiative Lebenslanges Lernen“ wird im Rahmen der Initiative „weiterbilden“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Terminhinweis

22. September 2011: SPILL Food NRW - Konferenz und Branchentag der Ernährungswirtschaft NRW: „Lebenslanges Lernen und demografischer Wandel - Ideen für die Umsetzung“. Das ausführliche Programm ist im Internet unter www.ernaehrung-news.de zu finden.

