



Warum Weiterbildungsmentor*innen wichtig für den Betrieb sind

Ein wesentlicher Grundsatz von mendi.net ist, dass die Gestaltung der Weiterbildungskultur nur gemeinsam gelingen kann. Dafür braucht es sowohl eine motivierte Belegschaft, eine Mitarbeitendenvertretung, die weiß worauf es ankommt und eine Arbeitgeber*innenseite, die die Chancen von Weiterbildung kennt. Dennoch erleben wir leider immer wieder Vorbehalte. Um diese zu entkräften, haben wir hier die Einwände der Arbeitgeber*innenseite zusammengetragen und unsere Position dargelegt.

Wir haben eine Personalabteilung/Personalentwicklungsabteilung. Warum braucht unser Unternehmen dann noch Weiterbildungsmentor*innen?

Weiterbildungsmentor*innen sind eine ideale Ergänzung zur Personalabteilung. Sie sind Ohr und Multiplikator*innen innerhalb der Belegschaft. Da sie selbst Teil der Belegschaft sind, können sie authentisch ihre Kolleg*innen für Weiterbildung motivieren. Darüber hinaus bekommen sie als Kolleg*in ungefiltert die Wünsche, Ängste und Hemmnisse ihrer Kolleg*innen mit. Im Zusammenspiel mit der Personalabteilung kann somit ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot entwickelt werden, welches effizient und zielorientiert bekannt gemacht werden kann.

Mehr Weiterbildung führt doch nur dazu, dass meine Mitarbeiter*innen sich schneller wegwerben Warum sollte ich das unterstützen?

Wir sind der Überzeugung, dass eine höhere Weiterbildungsquote, insgesamt zu einer höheren Mitarbeitendenzufriedenheit führt und somit auch zu einer höheren Mitarbeitendenbindung. Das hat verschiedene Gründe:

1. Häufig haben Mitarbeiter*innen Angst, offen zu kommunizieren, dass sie mit einer Aufgabe überfordert sind. Sei es, weil eine neue Software eingeführt wurde, welche sie nicht direkt verstanden haben oder weil zu ihrer Tätigkeit ein neuer Aufgabenbereich gekommen ist, den sie in ihrer Ausbildung nicht gelernt haben. Ein bedarfsorientiertes Weiterbildungsprogramm kann hier Abhilfe schaffen.



2. Auf der anderen Seite bringt eine Unterforderung eine Stagnation mit sich, so dass Potentiale nicht hinreichend ausgeschöpft werden können. Auch persönliche Weiterbildungsinhalte könnten hier eine Lösung sein um neue Stärken zu erfassen oder bekannte zu vertiefen.
3. Bis zur Rente unverändert dieselbe Tätigkeit auszuführen, ist für viele Mitarbeitende keine Option. Sie wollen eine Perspektive und die Möglichkeit sich beruflich weiterzuentwickeln. Weiterbildung hilft dabei, neue und vielleicht anspruchsvollere Tätigkeiten auszuüben. Für das Unternehmen ist es die Möglichkeit, Fachkräfte selbst zu spezialisieren, statt aufwendig zu suchen.

Weiterbildung ist schon so teuer, da kann ich nicht noch eine*n Mitarbeiter*in abstellen, der sich darum kümmert.

Zunächst einmal muss für die Qualifizierung zum Weiterbildungsmentor*in keine Teilnahmegebühr gezahlt werden und gleichzeitig lernen hier die Teilnehmenden Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildung kennen. Durch das geschickte Anwenden von Fördermaßnahmen können Kosten eingespart und Wege der Re- und Kofinanzierung gefunden werden. Unterdessen senken Weiterbildungsmentor*innen das Risiko, dass das Weiterbildungsangebot am Bedarf vorbei geplant wird, denn sie lernen das Handwerk für ein bedarfsgerechtes und zielorientiertes Weiterbildungsangebot.

Unser Weiterbildungsangebot ist schon sehr gut. Was sollen da Weiterbildungsmentor*innen noch verbessern?

Weiterbildungsmentor*innen helfen dabei, die Weiterbildungsmöglichkeiten in alle Bereiche des Betriebs zu bekannt zu machen. Sie motivieren Kolleg*innen, die sonst nur schwer zu erreichen sind. Daher sorgen sie dafür, dass ein gutes Angebot auch wahrgenommen wird – werden zu Expert*innen des betrieblichen Weiterbildungsangebots. Abgesehen davon, glauben wir, dass jedes Angebot verbessert und zudem durch externe Angebote ergänzt werden kann. Auch hier helfen Weiterbildungsmentor*innen.

Hier hat keiner Interesse an Weiterbildung. Glaube nicht, dass die Mitarbeiter*innen nochmal in die Schule wollen.

Weiterbildung schafft Perspektive und baut Stress ab, daher glauben wir, dass Weiterbildung für jede*n interessant ist. Weiterbildungsmentor*innen helfen, die Chancen der Weiterbildung jede*n zu vermitteln. Aber auch ein Blick in etablierte Jobbewertungsportale zeigt, die Weiterbildungsmöglichkeiten werden immer mehr zu einem Entscheidungskriterium für Bewerber*innen. In Zeiten einen zunehmenden Fachkräftemangel wird es für Betriebe schwierig sein, neue Mitarbeiter*innen zu finden, ohne ihnen direkt schon am Anfang Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Der Einsatz von Weiterbildungsmentor*innen signalisiert: Der Betrieb meint es ernst.

Ein gemeinsames Projekt von:



Inwiefern sollen denn Weiterbildungsmentor*innen bei der digitalen Transformation helfen?

Die digitale Transformation stellt alle Betriebe vor Herausforderungen. Es entstehen neue Arbeitsprozesse, neue Kompetenzen werden gebraucht und darüber hinaus müssen langjährige Mitarbeitende sich auf Veränderungen einstellen. Weiterbildungsmentor*innen nehmen die Ängste der Mitarbeitenden ernst. Sie erfassen den Weiterbildungsbedarf und geben ihn an die zuständigen Stellen weiter. Des Weiteren motivieren sie Kolleg*innen sich weiterzubilden, dadurch werden Potentiale entdeckt. Statt neue Mitarbeitenden einzustellen, kann der Bedarf durch langjährige Mitarbeitende reduziert werden.

Bei uns könne alle Mitarbeitende eine Weiterbildung machen. Hindernisse haben wir nicht.

In vielen Studien zeigt sich, dass die Hürden für eine Weiterbildung sehr vielschichtig sind. Das kann der alleinerziehende Vater sein, der sein Kind fünf Tage nicht alleine lassen möchte, die stark eingebundene Kollegin, die keine zeitliche Möglichkeit sieht oder der Rollstuhlfahrer, der Angst hat nicht ins Seminargebäude zukommen. Daher ist es nötig fortlaufend daran zu arbeiten, dass die Hemmnisse und Hindernisse reduziert werden. Lösungsansätze sind z. B. digitale Seminarformen, ein Überdenken der Seminarpläne und die gezielte Ansprache von Kolleg*innen, um Sorgen zu nehmen. Weiterbildungsmentor*innen haben dies stets im Blick.

Ein gemeinsames Projekt von:

