

Weiterbildung

bringt weiter



➔ **LEBENSLANGES LERNEN** Weiterbildung lohnt sich mehrfach, auch um bestehende Mitarbeiter besser zu qualifizieren, zu motivieren und an den Betrieb zu binden und um neue Mitarbeiter zu gewinnen. Lesen Sie, was Sinn macht. In unserer Umfrage unter Mappe Erfa-Betrieben erfahren Sie, wie Kollegen mit dem Thema »Lebensbegleitendes Lernen« umgehen.

Weiterbildung muss sich lohnen. Das tut sie, ist Prof. Dr. Simone Kauffeld von der TU Braunschweig überzeugt. Die Wissenschaftlerin schreibt in ihrem Buch »Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung«, dass mit der steigenden Konkurrenz um hoch qualifizierte Bewerber eine umfassende betriebliche Weiterbildung die Attraktivität eines Unternehmens zusätzlich erhöhe. »Der Arbeitgeber profitiert von einer Weiterbildung, weil er so zum einen seine Fachkräfte auf dem Stand der Technik hält und

für die Zukunft fit macht, und zum anderen attraktiver für potenzielle Arbeitnehmer wird.« Personalentwicklung muss daher einer planmäßigen, zielorientierten Qualifizierung und Kompetenzförderung der Mitarbeiter folgen, bei der es auch darum geht, welchen Weg das Unternehmen einschlagen will. Personalentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess mit dem Ziel, das Leistungs- und Lernpotenzial der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten sowie aufgaben- und entwicklungsbezogen zu fördern. Insofern umfasst Personalentwicklung alle Maß-

nahmen der Weiterbildung und der Förderung von Beschäftigten.

Viele Betriebe in Deutschland engagieren sich für die Weiterbildung ihrer Belegschaft. Das zeigt die im August 2016 veröffentlichte DIHK-Umfrage »Weiterbildung 2016«, die auf rund 11.000 Unternehmensantworten beruht. 47 Prozent der Befragten gaben bei der Erhebung an, für intern organisierte Weiterbildungen eine Freistellung von der regulären Arbeitszeit zu gewähren und die Kosten zu übernehmen.

Weiterbildung braucht neben Motivation auch Zeit. Eine Investition, die sich für Mitarbeiter und Unternehmen auszahlt

zeit. Sie kann nicht kurzfristig entworfen und umgesetzt werden und muss deshalb im Zusammenhang mit anderen Unternehmensplanungen wie z. B. Absatzplanung, Produktplanung, Investitionsplanung entwickelt werden. Dies trifft in besonderem Maß zu, wenn der langfristige Bedarf gesichert werden soll«, klärt die Informationsbroschüre »Fachkräftewegweiser Bayern für Mittelständische Unternehmen und Handwerk in Bayern« auf. Deshalb ist es für Unternehmer notwendig, Konzepte zu etablieren, die Weiterbildungsplanung und Arbeitszeitgestaltung in Betrieben verknüpfen.

Flexible Arbeitszeitregelungen für Fortbildung

Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten, die kurzfristig genutzt werden können, eignen sich auch als Bildungszeitkonten. Die Hans-Böckler-Stiftung berichtet von Bildungszeitkonten in einem Betrieb des Kfz-Handwerks, die in vielen Handwerksbetrieben so oder ähnlich etabliert werden könnten. Dort wurde auf der Grundlage eines dort geltenden Weiterbildungsstarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung die Monatsarbeitszeit für Zwecke der Weiterbildung verlängert. Die Beschreibung: »Die regelmäßige Arbeitszeit wird zum Zweck der Beteiligung aller Arbeitnehmer an den Weiterbildungsaufwendungen um bis zu 2,5 Stunden pro Monat ausgeweitet.« Pro Anwesenheitstag erfolgte ein Zeitabzug von sieben Minuten auf der Basis einer fünf-Tage-Woche in Vollzeit, der am Monatsende in das Zeitkonto eingestellt wird. Über die Verwendung der angesammelten Zeitguthaben wird im Rahmen

Externe Maßnahmen unterstützen fast 30 Prozent der Unternehmen; und knapp zwölf Prozent berichten von Weiterbildungen, die ihre Mitarbeiter eigeninitiativ und in der Regel aus rein privatem Interesse aufnehmen.

Weiterbildung kostet Zeit Unternehmen kostet die Weiterbildung von Mitarbeitern vor allem Zeit und ist somit ein wichtiger Kostenfaktor. In der Humankapitaltheorie gilt eine Bildungsinvestition dann als ökonomisch rational, wenn durch Bildung und Qualifikation Erträge erwirtschaftet werden, die die Investitionen übersteigen und zu einer messbaren Rendite führen. »Personalentwicklung verursacht Kosten, die aufgrund größerer Arbeitszufriedenheit, Effizienz und Effektivität durch höhere betriebliche Produktivität aufgewogen werden. Personalentwicklung braucht Vorlauf-

INFO

Wann macht berufliche Weiterbildung Sinn?

In der Veröffentlichung »Berufliche Weiterbildung im Betrieb« des Bundesbildungsministeriums finden sich zahlreiche Checklisten, Instrumente und Formulare zur betrieblichen Weiterbildung. Sie decken alle Phasen des betrieblichen Weiterbildungsmanagements ab: die innerbetriebliche Qualifizierungsbedarfsanalyse, die Umsetzung der Weiterbildung, die Auswahl externer Anbieter, die Evaluation und die Kostenkontrolle. Abschließend werden auch Stichpunktlisten für die Gestaltung von Betriebsvereinbarungen mit Blick auf Weiterbildungen zur Verfügung gestellt. Die Arbeitsinstrumente sind so aufbereitet, dass sie als Kopiervorlage unmittelbar zum Einsatz kommen können. Das PDF zum Download unter www.bmbf.de/pub/Toolbox_Berufliche_Weiterbildung_im_Betrieb.pdf

eines jährlichen Personalgesprächs entschieden: »Soweit ein Weiterbildungsbedarf besteht, ist der Beschäftigte berechtigt, Vorschläge zur konkreten Durchführung der Weiterbildung zu unterbreiten«, so die Vereinbarung.

Nachgefragt bei Unternehmern

Wie gehen Malerbetriebe mit dem Thema »Lebensbegleitendem Lernen« um? Wir haben unsere Mappe Erfa-Betriebsinhaber befragt. Da gibt es den fast 77-jährigen Helmut >>

Foto: Cheries/Fotolia

Foto: Mappe



Die Mappe-Erfa-Gruppe: Der Erfahrungsaustausch mit Malerkollegen, Betriebsbesichtigungen und Impulsvorträge sind eine angenehme Form der Weiterbildung

»Es kann nie zu viel an Bildung sein, zuviel Wissen gibt es nicht.«

Helmut Gschiel München

Gschiel, der in München und Umgebung am liebsten ausgefallene Techniken an die Wände zaubert. Helmut Gschiel denkt nicht ans Aufhören und bildet sich ständig weiter. »Ich liebe meinen Beruf und brenne dafür«, sagt er voller Begeisterung. Und so arbeitet der engagierte Malermeister auch mal 130 Stunden in zwei Wochen durch, so wie kürzlich in einer Villa am Starnberger See. Gschiel ist bis zu 20 Mal pro Jahr auf Seminaren und fachlichen Fortbildungen und er besucht VHS-Kurse in Philosophie und Psychologie. Er liest viel erstklassige Weltliteratur sowie Architekturzeitschriften und gute Fachbücher. »Vor ein paar Jahren habe ich mal ausgerechnet, dass ich allein für meine Weiterbildungen 10.000 Euro ausgegeben habe. Das ist schon eine Menge für einen Solo-Unternehmer«, berichtet Helmut Gschiel stolz. Während seiner Ausbildung habe sein Chef ihn immer auf Schulungen und Seminare mitgenommen, weil er sein Potenzial und seine Wissbegierigkeit erkannt habe. Er war der einzige Azubi auf den Weiterbildungsveranstaltungen. So wurde Helmut Gschiel früh klar, dass Lebensbegleitendes Lernen einfach dazu gehört. Der umtriebige Gestalter hat keine Mitarbeiter, denn er kann nur mit Menschen arbeiten, die »Geist« haben. »Es kann nie zu viel an Bildung sein, zuviel Wissen gibt es nicht«, fasst Helmut Gschiel zusammen.

Ohne Lernen geht nichts Ein anderer Erfakollege, Uwe Walter aus Dortmund, sieht das ähnlich. Auf die Frage, was er für seine eigene Weiterbildung tue, meint er: »Eigentlich viel zu viel. Nach drei Jahren meiner Selbstständigkeit habe ich einen Tag pro Woche für meine berufliche Weiterbildung genutzt. Heute ist es noch ein halber Tag. Für die Zukunftsentwicklung des Unternehmens nutze ich immer noch einen Tag pro Woche.« Walter ist überzeugt: »Ohne Lernen geht nichts. Eine Weiterentwicklung nicht nur im Beruf sondern auch in seinem Lebensumfeld ist unumgänglich, um die eigene Zukunft zu sichern.«

Das kann Erfakollege Uwe Scheel aus Burscheid bestätigen: »Weiterbildung hat bei uns einen sehr hohen Stellenwert und der Anspruch des Lebensbegleitenden Lernens ist für mich eine Grundvoraussetzung für eine langjährige Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung.« Auch für die Kollegin Agnes Reiter aus dem österreichischen Raab hat Lebensbegleitendes Lernen einen echten Stellenwert: Für sie und ihren Mann David bedeutet Leben zu lernen. Beide tun viel für ihre Weiterbildung: Sie besuchen Seminare, netzwerken und nicht zuletzt lernen sie immer dazu bei den Erfakollegen-Treffen.

»Eine Weiterentwicklung nicht nur im Beruf, sondern auch in seinem Lebensumfeld ist unumgänglich, um die eigene Zukunft zu sichern.«

Uwe Walter Dortmund

Für Uwe Rupp aus Karlsbad ist Lebensbegleitendes Lernen enorm wichtig. Er sagt: »Ich selber bilde mich ständig weiter. Meinen Mitarbeitern biete ich ebenfalls die Möglichkeiten zur Weiterbildung im Rahmen unseres beruflichen Umfelds.« Der Malermeister liest Fachliteratur, besucht beispielsweise Kommunikationsschulungen und Praxisworkshops zu neuen Materialien

und Techniken. Der Input aus den Erfakollegen-Tagungen und ständige Informationen zum Berufsfeld Farbe runden das ab.

Neue Dinge zu lernen motiviert

Mappe Erfakollegin Elke Rees aus München sagt: »Das Malerhandwerk bzw. die Betriebe sind doch ständig neuen Veränderungen und Herausforderungen ausgesetzt, wie Digitalisierung, Konsum- und Farbtrends, energieeffizientes Bauen, gesundes Wohnen usw. Würden wir uns nicht weiterbilden, bedeutete das eine Einschränkung unserer Entwicklungsmöglichkeiten. Daher ist Lebensbegleitendes Lernen sowohl für den Betrieb als auch für uns persönlich sehr wichtig.« Weiter sagt die Diplom-Farbberaterin: »Ich persönlich verstehe unter Lebensbegleitendem Lernen einfach leidenschaftlich neugierig zu sein und zu bleiben. Neue Dinge zu lernen und dabei noch interes-

sante Menschen kennenzulernen, die ebenso motiviert und engagiert sind, wie man selbst. Das ist mehr als spannend. Genauso wichtig ist es aber, das Erlernte zu leben und im Alltag umzusetzen.«

Fortbildung muss aktiv angegangen werden

Die Nachfrage nach Fortbildungen kommt im Betrieb von Uwe Walter

WEITERBILDUNGEN UND BERATUNGEN FINDEN

- Zertifizierte Fort- und Weiterbildungen im Malerhandwerk in der Malerakademie: www.maler-akademie.de
- Berufsinformationen der Bundesagentur für Arbeit: www.berufenet.arbeitsagentur.de
- die Volkshochschulen: www.meine-vhs.de
- Kursnet – das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der BA: www.kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs
- Weiterbildungsberater der Kammern: www.handwerkskammer.de
- Weiterbildung des ZDH: www.zdh.de/themen/bildung/weiterbildung.html
- WIS – Weiterbildungs-Informationen-System des DIHK: www.wis.ihk.de
- Portal für Fernunterricht und Distance Learning: www.zfu.de
- Suchmaschine des InfoWeb zur Weiterbildung: www.iwwb.de



Die regelmäßige Weiterbildung von Mitarbeitern ist notwendig, um den Personalbedarf in den Betrieben langfristig zu sichern

ausschließlich von ihm selbst. Bei Elke Rees hingegen fragen auch die Mitarbeiter von sich aus nach Fortbildungen: »Je jünger die Mitarbeiter sind, desto häufiger die Frage nach Fortbildungen.« Uwe Walter bietet zweimal im Jahr interne Veranstaltungen am Arbeitsplatz, seine Mitarbeiter absolvieren alle zwei Jahre zweitägige Seminare der Industrie und machen dreimal im Jahr Weiterbildungen bei Handwerksorganisationen nach Feierabend. Schulungen bei anderen Organisationen, wie dem TÜV, gibt es nach Bedarf. Die Mitarbeiter von Elke Rees besuchen vor allem interne Fortbildungen im Betrieb, gefolgt von Weiterbildungen bei Handwerksorganisationen und Fortbildungen der Industrie. So auch im Betrieb von Uwe Scheel, der einmal pro Quartal eine interne Veranstaltung am Arbeitsplatz anbietet. Außerdem besucht das Personal ein bis zweimal pro Jahr eine Fortbildung der Industrie. Uwe Rupp berichtet: »Als Chefinformiere ich über passende Schulungsangebote. Die Teilnahme ist meist freiwillig. Es gibt aber auch Pflichtseminare, die für alle verbindlich sind. Meine Mitarbeiter verlassen sich auf meine Informationen.«

Bei den Reiters ist es ähnlich, nur dass die Fortbildungen der Industrie keinen Stellenwert haben. Erfa-Kollege Christian Schwarz differenziert: »Gerade bei Mitarbeitern im

Büro kommt die Nachfrage oft vom Mitarbeiter selbst. Manche machen auch privat Fortbildungen zum Beispiel im Bereich Buchhaltung. Die Mitarbeiter des Handwerksbetriebs und in der Produktion werden zu Fortbildungen eher »gezwungen.« Zur Vorgehensweise sagt Christian Schwarz: »Wir überlegen meist, in welche Richtung wir die Mitarbeiter entwickeln wollen und entscheiden dann, welche Seminare dazu angeboten werden oder wie wir intern schulen können. Manchmal ergeben sich auch Fortbildungen, weil Angebote von externen Unternehmen per Werbung zu uns kommen, oder man hört von befreundeten Betrieben über interessante Veranstaltungen.«

Werden auch ältere Mitarbeiter weitergebildet? Christian Schwarz berichtet begeistert: »Unser ältester Mitarbeiter ist 58 Jahre alt. Er ist beispielsweise der

Aktivste, der unsere Handwerker-App nutzt oder die Kommunikation mit WhatsApp. Ihm haben wir zum Jubiläum ein iPad geschenkt, welches er mit Begeisterung verwendet.« Im Betrieb von Elke Rees bekommen auch die älteren Mitarbeiter Fortbildungen angeboten, jedoch sei die Resonanz sehr unterschiedlich. »Manche sind noch sehr aufgeschlossen für Neues, andere hingegen lehnen Fortbildungen ab und nehmen nur an Pflichtveranstaltungen teil.« Das bedauert auch Uwe Walter: »Ältere Mitarbeiter scheinen sich ab 50 in den Ruhestandsmodus zu bewegen, nach dem Motto »Das haben wir immer so gemacht.« Vereinzelt kann ich sie motivieren, wenn das Beiprogramm gut ist und wenn zu Hause alles läuft oder die Kinder aus dem Haus sind.« Fortbildungen werden bei Uwe Walter nach Bedarf angeboten und nicht explizit über Mitarbeitergespräche eruiert. Hingegen werden bei Elke Rees Fortbildungswünsche »

»Würden wir uns nicht weiterbilden, bedeutete das eine Einschränkung unserer Entwicklungsmöglichkeiten.«

Elke Rees Münchhausen



Foto: Sopro

»Lebensbegleitendes Lernen ist für mich eine Grundvoraussetzung für eine langjährige Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung.«

Uwe Scheel Burscheid

auch in Mitarbeiterjahresgesprächen angesprochen. Uwe Scheel meint: »Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen schlage ich je nach Art der Maßnahme vor. Es kommt auch immer darauf an, welche Maßnahme für welchen Mitarbeiter passt.« Bei Uwe Rupp sind ältere Mitarbeiter in den Pflichtseminaren mit dabei: »Unsere Innungskrankenkasse bietet hier entsprechende Vorträge und Schulungen an.«

Wenn es um die Kosten der Weiterbildung und die Freistellung des Arbeitnehmers geht, sagt Uwe Walter: »Wir tragen alle Kosten, außer wenn ein Samstag mit Vergnügungsanteil dabei ist, dann bezahlen wir diese Zeit nicht. Auch Kurzveranstaltungen der Innung zahlen wir nicht, da sie zur Auffrischung des Wissens dienen,

wozu ein Mitarbeiter ja verpflichtet ist.« Elke Rees trägt bei Pflichtveranstaltungen und internen Weiterbildungen genauso die Kosten wie für Seminare an einzelnen Tagen. Uwe Scheel sagt: »Die Kosten trage ich als

»Unser ältester Mitarbeiter ist 58 Jahre alt. Er ist der Aktivste, der unsere Handwerker-App nutzt.«

Christian Schwarz Arnstorf

Unternehmer. Fördermittel nehme ich aufgrund der sehr komplizierten und langwierigen Antragsstellungen nicht in Anspruch.« Auch bei Uwe Rupp werden die Maßnahmen vom Betrieb bezahlt. Christian Schwarz übernimmt die Kosten für die Fortbildung, die Arbeitszeit wird meist geteilt, halb Betrieb, halb der Mitarbeiter. Auf die Frage, was sie von Bildungszeitkonten halten, auf denen Zeit für Weiterbildung angespart wird, sagt Uwe Walter: »Das ist wieder so etwas Statisches, was nicht zur Fortbildung beiträgt. Der Mitarbeiter muss von allein den Wunsch haben, sonst bringt das alles nichts.« Für Uwe Scheel hingegen wäre das eine Lösung, die er unterstützen würde. Für die anderen sind Bildungszeitkonten kein Thema, da zu kompliziert und nicht nötig.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die berufliche und betriebliche Weiterbildung in den Mape-Erfa-Betrieben ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur ist, bei jungen und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es ist eine Selbstverständlichkeit, ganz im Sinn des Konzepts des »Lebensbegleitenden Lernens«, das Menschen befähigen soll, während ihrer gesamten Lebenszeit zu lernen.

Bärbel Daiber