

Abstract

Analyse der Weiterbildungsbedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einfachsten Funktionsstufen in der Unternehmung X

Kurzzusammenfassung: Mitarbeitende aus den einfachsten Funktionsstufen, oft gering qualifizierte Personen, sind nur schwer für Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen. Trotz eines Weiterbildungsprogramms, das allen Angestellten offen steht, nehmen diese Mitarbeitende das Weiterbildungsangebot eher selten in Anspruch. Aufgrund dieser Erkenntnis analysiert die vorliegende Arbeit, ob diese Mitarbeitenden überhaupt ein Weiterbildungsbedürfnis haben und wenn ja, in welchen Bereichen.

Autorin: Fabienne Eggmann

Herausgeberin: Mag. Elisabeth Ziegler-Hasiba

Publikationsformat: BATH
 MATH
 Semesterarbeit
 Forschungsbericht
 Anderes

Veröffentlichung: 2010

Sprache: deutsch

Zitation: Eggmann, F. (2010). Analyse der Weiterbildungsbedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einfachsten Funktionsstufen in der Unternehmung X. FHS-St. Gallen – Fachhochschule St. Gallen: Bachelor Thesis.

Schlagwörter (Tags): Personalmanagement_HRM, Wissensmanagement

Ausgangslage, Ziel, Vorgehen, Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen:

Ausgangslage: Die Personalabteilung der Unternehmung X gibt jährlich ein Weiterbildungsprogramm heraus. Grundsätzlich steht das Angebot allen Mitarbeitenden offen und ist für diese kostenlos. Die Mitarbeitenden der einfachsten Funktionsstufen nehmen jedoch nur sehr selten am Weiterbildungsprogramm teil. Vor diesem Hintergrund soll für die Personalabteilung abgeklärt werden, ob seitens der Mitarbeitenden aus den einfachsten Funktionsstufen ein Weiterbildungsbedürfnis besteht und wenn ja, in welchen Bereichen.

Ziel der Bachelor Thesis ist es herauszufinden, ob die Mitarbeitenden der einfachsten Funktionsstufen ein Weiterbildungsbedürfnis haben. Wenn ein solches Bedürfnis besteht, soll untersucht werden, in welchen Bereichen.

Vorgehen: In einem ersten Schritt werden die Mitarbeitenden der einfachsten Funktionsstufen identifiziert. Im Anschluss daran wird die aktuelle Weiterbildungsbeteiligung dieser Personen ausgewertet. Im Hauptteil der Bachelor Thesis werden 15 Mitarbeitende aus den einfachsten Funktionsstufen mithilfe eines erarbeiteten Interviewleitfadens befragt. Die Antworten werden qualitativ ausgewertet. Den Abschluss bilden Handlungsempfehlungen.

Erkenntnisse: Erkenntnisse aus den durchgeführten Interviews sind die folgenden:

- Zwei Drittel der befragten Personen interessieren sich für die persönliche Weiterbildung. Sie stufen Weiterbildung als nützlich und wichtig ein. Diese Mitarbeitenden gaben an, Weiterbildung bringe ihnen mehr Informationen, mehr Zufriedenheit, aber auch Abwechslung. Chancen zum beruflichen Aufstieg und damit mehr Lohn und die finanzielle Absicherung werden weiter als Nutzen von Weiterbildung angesehen.
- Knapp ein Drittel der interviewten Mitarbeitenden haben bereits einmal eine Weiterbildung im beruflichen Bereich gemacht. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Partizipation an Kursen in der Freizeit. Nur gerade drei Personen haben bereits einmal einen Kurs in ihrer Freizeit besucht. Die Mitarbeitenden, die noch nie einen solchen Kurs gemacht haben, wurden nach den Gründen gefragt. Die genannten Gründe sind nachstehend aufgelistet:
 - Zeit
 - Kosten
 - Alter
 - Prioritätensetzung
 - Fehlendes Interesse

Vor allem die Aspekte der Zeit und der Prioritätensetzung fallen besonders ins Gewicht.

- Zwei Drittel der Mitarbeitenden gaben in den Interviews an, das Weiterbildungsprogramm der Unternehmung X zu kennen. Im späteren Verlaufe der Interviews wurde aber deutlich, dass die meisten dieser Personen wohl bereits schon einmal im Weiterbildungsprogramm geblättert haben, dieses aber nicht im Detail kennen.
- Die Mitarbeitenden der einfachsten Funktionsstufen wünschen sich mehr Unterstützung bei der Auswahl eines passenden Kurses. Sie brachten hervor, dass die Vorgesetzten ihre Lücken und ihr Verbesserungspotential besser kennen. Einige der Befragten erwähnten an dieser Stelle, dass eine Kursteilnahme von den Vorgesetzten oftmals mangels beruflichen Nutzens verwehrt werden würde.
- Aktuell sind im Weiterbildungsprogramm der Unternehmung X im Bereich der Kurse mit beruflichem Zusammenhang nur Kurse für Büroangestellte zu finden. Viele der Befragten wünschen sich ein Weiterbildungsangebot mit direktem Zusammenhang zu Berufen im handwerklichen Bereich.
- Ein Drittel der Interviewten hat bereits einmal einen Kurs aus dem Weiterbildungsprogramm der Unternehmung X besucht. Sämtliche dieser Personen haben den Kurs in sehr guter Erinnerung. Die übrigen zwei Drittel, die das Weiterbildungsprogramm noch nie in Anspruch genommen haben, wurden nach den Gründen gefragt. Die Motive sind aus der nachstehenden Grafik ersichtlich.

- Ungenügende Sprach-	- Lebensereignisse
kenntnisse	- Fehlende Information/
- Ausgebuchte Kurse	Aufmerksamkeit
- Zeit	- Angebot unpassend/
- Fehlendes Interesse	fehlender direkter Nutzen

Vor allem die fehlende Information oder der Umstand, dass dem Weiterbildungsprogramm keine Aufmerksamkeit geschenkt wird, wirkt sich negativ auf die Weiterbildungsteilnahme aus. Weiter spielt aber auch die Ansicht, dass das Kursangebot unpassend ist oder keinen direkten Nutzen stiftet eine sehr wichtige Rolle.

- Die Mitarbeitenden wurden weiter nach Kurswünschen bzw. Kursinteressen gefragt. Viele der Befragten wünschen sich ein Angebot mit engem beruflichem Zusammenhang. Die geäußerten Kurswünsche sind in der nachstehenden Aufzählung aufgeführt:

- Garten und Handwerk	- Fitness und Erholung
- Kommunikation mündlich	- Fahrsicherheitstraining
- Umgang mit Kunden	- Menschenkenntnisse
- Computer	- Stilberatung
- Fremdsprachen	- Gestalten

Handlungsempfehlungen:

Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse werden die folgenden Handlungsempfehlungen abgegeben:

- Das aktuelle Weiterbildungsprogramm könnte einerseits durch Kurse zu den vorgängig aufgezählten Themen erweitert werden. Ferner könnten Kurse mit engem beruflichem Zusammenhang zu handwerklichen Berufen ins Weiterbildungsprogramm aufgenommen werden. Damit würde das aktuelle Ungleichgewicht von Kursen mit direktem beruflichem Zusammenhang für Büro- und Nicht-Büroangestellte ausgeglichen.
- Eine andere Massnahme, um die Bekanntheit des Weiterbildungsprogramms und damit die Weiterbildungsbeteiligung zu steigern, wäre, die Reihenfolge der Kurse in der Broschüre umzustellen. Würden die Führungs- und Managementprogramme am Ende des Programms aufgeführt werden, würden Mitarbeitende der einfachsten Funktionsstufen durch diese Kurse nicht abgeschreckt und dazu ermutigt werden, das Programm komplett zu lesen. Sie kämen somit nicht voreilig zum Schluss, dass das Kursangebot nicht ansprechend sei.
- Es ist fraglich, ob der Versand des Weiterbildungsprogramms an die Privatadressen genügt, um Mitarbeitende der einfachsten Funktionsstufen zu erreichen. Durch das Nutzen verschiedener Kommunikationswege fände das Weiterbildungsprogramm bei diesen Personen mehr Beachtung. Drei Möglichkeiten sollen in diesem Zusammenhang erwähnt werden:
 - Kommunikation und Erläuterung durch Vorgesetzte
 - Versand des Weiterbildungsprogramms mit einem Begleitschreiben
 - Erstellen von Flyern und Plakaten
- Eine besonders wichtige Rolle nehmen die Vorgesetzten der angesprochenen Mitarbeitenden ein. Sie sollten diese im Bereich der Weiterbildung tatkräftig unterstützen. Damit sie ihre Aufgabe wahrnehmen können, ist es wichtig, dass sie gut über das Weiterbildungsprogramm informiert sind und wissen, dass das Angebot allen Mitarbeitenden offen steht. An einem jährlichen Treffen könnte den Vorgesetzten jeweils die Kursinhalte vorgestellt und die Nutzen der Kurse erläutert werden.