



Marco Ullmann

21. September 2012

Themenworkshop:

„Erhöhung der Arbeitsmarktrelevanz der
Systeme der allgemeinen und beruflichen
Bildung – Lernen im Lebenslauf und Steigerung
der Fähigkeiten und Kompetenzen der
Arbeitskräfte

Gliederung



- 1) Weiterbildungssituation in Brandenburg
- 2) Abriss zur Förderpolitik
- 3) Probleme und Herausforderungen
- 4) Anforderungen für die zukünftige Entwicklung in der kommenden EU-Förderperiode





1) Weiterbildungssituation in Brandenburg





Positive Entwicklung bei der Weiterbildungsteilhabe:

Mit **57%** betrieblicher Weiterbildungsteilhabe im ersten Halbjahr 2011 und **36%** Weiterbildungsteilhabe der Beschäftigten liegt Brandenburg bundesweit an der Spitze.

Brandenburg hat eine **dynamische Entwicklung** von 2007 („Schlusslicht“) bis 2011 („Spitzenreiter“) vollzogen.

Betriebe und Beschäftigte erkennen zunehmend die Notwendigkeit von Weiterbildung zur Verbesserung der Entwicklungsperspektiven!





...aber:

- Es gibt erhebliche **branchenspezifische Unterschiede** (hohe Weiterbildungsaktivitäten im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung / Wissenschaft, Verkehr/Information/Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen).
- **Kleinst- und Kleinbetriebe** unterstützen ihre Beschäftigten oftmals kaum bei der Weiterbildung.
- **Geringqualifizierte** partizipieren weniger stark an Weiterbildung (41% bei Tätigkeiten mit Berufsausbildung gegenüber 16% bei An- und Ungelernten).





...aber:

- Weiterbildungsbeteiligung **Älterer** ist gestiegen (+8%), liegt jedoch mit 31% noch immer deutlich unter dem Durchschnitt.
- Anteil **funktionaler Analphabeten** in der deutsch sprechenden Bevölkerung der Bundesrepublik bei 14,5 %.
- Bei der **regelmäßigen Weiterbildungsteilhabe** fällt Brandenburg weiterhin hinter dem Bundesdurchschnitt und dem EU-Durchschnitt zurück.

Die **Weiterbildungsquote der Frauen** liegt mit 39 % um 8 % über der Quote der Männer, was vor allem auf den höheren Frauenanteil in den weiterbildungsaktiven Branchen zurückzuführen sein dürfte.





2) Kurzer Abriss zur Förderpolitik



Förderpolitik

Europäischer Sozialfonds
im Land Brandenburg



- 1991: Sofortprogramm Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg (Einrichtung Programmzentrale, Arbeitsfördergesellschaften, Arbeitslosenzentrum)
- 1994: wirtschaftsnahe Qualifizierung in KMU (PRÄV I)
- 2005: Innovationsstrategie „Stärken stärken“
- 2006: Regionalbüros für Fachkräftesicherung
- 2008: Kompetenzentwicklungsrichtlinie
- 2009: Einführung der individuellen arbeitsplatzunabhängigen Förderung mit dem Bildungsscheck Brandenburg
- 2011: Innovationsstrategie Berlin-Brandenburg (Clusterstrategie)
- 2012: Bündelung der Förderung der beruflichen Weiterbildung in einer Weiterbildungsrichtlinie





- Die Förderung beruflicher Weiterbildung ist im Land Brandenburg bedarfsorientiert organisiert.
- Seit Mitte der 1990er Jahre wird die Ausbildung im Verbund unterstützt.
- Die Förderung ist gekennzeichnet durch eine **direkte (finanzielle) Unterstützung** der Akteure. Begleitend wird eine **strukturelle Unterstützung** (Weiterbildungsberatung, Weiterbildungsdatenbank, Regionalbüros) angeboten.
- Nach einem „Paradigmenwechsel“ erfolgte 2005 eine **regionale und sektorale Fokussierung** der Förderung





3) Probleme und Herausforderungen





Sozioökonomische Voraussetzungen:

- Kleinbetriebliche Struktur
- Ungünstiger Branchenmix, wenig verarbeitendes Gewerbe
- Geringer FuE-Anteil
- Geringe Gründungsintensität
- Geringe Exportquote
- Geringe Tarifbindung, niedrige Löhne

Brandenburg entwickelt sich **dynamisch**, befindet sich jedoch nach wie vor in einem **Konvergenzprozess**.





Herausforderungen des demografischen Wandels:

- Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2030 um ca. 30 %.
- Verteilung von der Hälfte der Bevölkerung auf 15 % der Landesfläche in 2030.
- Jede/r Dritte Mensch in Brandenburg wird 2030 über 65 Jahre alt sein (z.Zt. jede/r fünfte Brandenburger/in)
- Bis 2030 werden ca. 460.000 Fachkräfte fehlen, wenn nicht gegengesteuert wird.
- Trend zur Höherqualifikation





Schlussfolgerungen:

- Zur Überwindung der Strukturschwäche muss die Brandenburger Wirtschaft stärker durch **innovative Betriebe** geprägt werden.
- **Nutzung der Clusterstrategie.** Vernetzung der Kleinbetriebe entlang von Wertschöpfungsketten.
- Es muss der Wirtschaft gelingen, den **Fachkräftebedarf zu decken**. Gelingt dies nicht, würde dies die wirtschaftliche Entwicklung erheblich bremsen. Neben den wirtschaftlichen Auswirkungen müssen Lösungen für die strukturellen Folgen der demografischen Entwicklung gefunden werden
- **Bildung** nimmt dabei eine **Schlüsselfunktion** ein. Dies betrifft bei immer kürzerer „Halbwertszeit des Wissens“ insbesondere auch die individuelle Weiterbildung.





4) Anforderungen für die zukünftige Entwicklung in Brandenburg in der kommenden EU-Förderperiode





1. **Transparenz und Qualitätssicherung schaffen**

Der Bildungsmarkt ist in seiner Angebotsvielfalt unübersichtlich

- inhaltliche Vielfalt,
- VHS-Angebote,
- Bereich der beruflichen Weiterbildung,
- spez. betriebliche Angebote,
- Angebote im Rahmen von Qualifizierungsprojekten,
- akademische Weiterbildung,
- Umschulungen,
- Fördermöglichkeiten.

Qualitätssysteme und Gütesiegel sind für die Breite der Bildungsinteressierten nicht transparent hinsichtlich Qualitätskriterien und Angebotsvielfalt.

Unternehmen, Bürger/innen und Bürger benötigen Instrumente und Beratung, die zur Transparenz des Bildungsmarktes beitragen.





2. Trend zur Höherqualifikation aufnehmen

Die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen trägt zur besseren Nutzung vorhandener Fachkräftepotentiale bei und ist ein Schritt zu mehr Chancengerechtigkeit im Bildungsbereich.

Anrechnungs- und Anerkennungsmöglichkeiten tragen zur Attraktivität von regelmäßigem Lernen bei.

Weiterentwicklung der Validierung informellen und nicht formalen Lernens.

Die Potentiale dualer Studiengänge werden nicht genutzt. Dabei könnten sie zur Fachkräftesicherung und zur Stabilisierung des dualen Systems beitragen.

Eine bessere Kooperation der Bildungsbereiche ist eine Handlungsoption für die neue Förderperiode. Bislang kaum genutzte Potentiale im Rahmen der Durchlässigkeit, dualer Studiengänge und akademischer Weiterbildung müssen erschlossen werden.





3. Individuelle und betriebliche Weiterbildung fokussieren

Die Notwendigkeit betrieblicher und individueller Weiterbildung wird zunehmend erkannt.

Die Förderperiode muss genutzt werden, um

- Die Weichen für eine regelmäßige Weiterbildungsteilnahme zu stellen,
- Menschen individuell zu befähigen mit Übergängen umzugehen und
- Modelle anzustoßen, die nachhaltig wirken und das Land von seiner Verantwortung für betriebliche und individuelle Weiterbildungsteilnahme sukzessive entlasten.

Sozialpartner und weitere Akteure müssen dabei unterstützt werden, nachhaltige Strukturen und Finanzierung von Weiterbildung zu ermöglichen.

Ein stärker fokussierter Einsatz der Fördermittel wird erforderlich sein, um durch eine veränderte Verteilung von Verantwortlichkeiten Weiterbildung und Weiterbildungsberatung nachhaltig zu organisieren.



4. Bildungspartnerschaften nutzen

Die Netto-Ausbildungsquote muss erhöht werden. Verbundlösungen müssen dazu weiter fortgeführt werden, um qualitativ hochwertige Ausbildung zu realisieren.

Geschlechterspezifischem Berufswahlverhalten muss entgegengewirkt werden, wie auch insgesamt die Breite des Ausbildungsangebotes, u.a. der gewerblich-technische Berufe und die damit verbundenen Berufsperspektiven bekannter gemacht werden müssen.

Leistungsschwächeren Jugendlichen muss die Berufsausbildung ermöglicht werden. Dazu können innovative Partnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und Bildungsanbietern einen Beitrag leisten.

Zur Stärkung der dualen Ausbildung sind künftig (zusätzliche) attraktive Angebote, weitere Information über Angebote und berufliche Perspektiven sowie innovative Bildungspartnerschaften von Bedeutung.





5. Integrative Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitspolitik

Entwicklungschancen im Land Brandenburg werden nur durch eine steigende Innovationsfähigkeit realisiert werden können.

Angesichts der Herausforderungen am Arbeitsmarkt, der zunehmenden Segregation am Arbeitsmarkt, aber auch regional und sektoral teils stark differierender Herausforderungen, sind soziale Innovationen gleichfalls erforderlich.

Gleiche Bildungs- und Entwicklungschancen sind zu realisieren.

Eine Weiterbildungskultur im Sinne eines regelmäßigen lebenslangen Lernens ist eine Voraussetzung, um dies zu erreichen.

Ein Zusammenwirken von Wirtschafts- und Arbeitspolitik und den verschiedenen Bildungsbereichen kann entscheidend dazu beitragen, den beschriebenen Herausforderungen zu begegnen und nachhaltige Lösungsansätze zu entwickeln bzw. anzustoßen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

