



Weiterbildung neu denken Potenziale einer Verbundweiterbildung

ESF-Jahrestagung Potsdam, 23.10.2019

Ausgangsfragen



1. Wie kann der Widerspruch „wachsende Bedeutung der Weiterbildung versus fehlende Lernzeit in KMU“ gelöst werden?
2. Muss Weiterbildung neu gedacht werden?
Wenn ja, wie?
3. Sind Verbundweiterbildungen ein Lösungsansatz, um Ressourcen gemeinsam zu nutzen und Lernzeit effektiver zu ermöglichen?

▶ 1. Auflösung des Widerspruchs



-
- Berufliche WB muss neu ausgerichtet werden, um den technologischen und gesellschaftlichen Wandel bewältigen zu können
 - Bildungsmaßnahmen stärker an den konkreten Bedürfnissen und Möglichkeiten der Beschäftigten ausrichten
 - WB besser in die beruflichen Tätigkeiten integrieren (Lernen im Prozess der Arbeit)
 - Individuelle Lernprozesse fördern und professionell begleiten

▶ 2. Weiterbildung neu denken?



UNBEDINGT! → Gesellschaftlicher Wert von Weiterbildung muss steigen

■ Quantität:

- Zeit in der Ausbildung (3-5 Jahre) vs. Zeit im Erwerbsleben (>30 Jahre)
- Jugendliche in der Ausbildung (1,3 Mio.) vs. Beschäftigte (Erwerbstätige 45 Mio.)

■ Qualität:

- Weg von arbeitsmarktzentrierten Ansätzen hin zu betriebsbezogener Sichtweise
- Weiterbildung ist mehr als der Besuch formaler Bildungsgänge
- Etablierung einer anderen Lernkultur
- Suche nach innovativen Ansätzen (inkl. Finanzierungsmöglichkeiten)

▶ 3. Weiterbildung im Verbund?



Ausgangssituation in KMU

- Kaum strategische Personalplanung
- Fehlende Ressourcen/Kompetenzen zur Gestaltung von betrieblichen Bildungsprozessen
- Unübersichtlicher und intransparenter Weiterbildungsmarkt
- Unzureichende passgenaue Angebote

Bildungsdienstleister

- Strukturanpassungsprozesse (Abbau von Beschäftigung, Spezialisierung)
- Fachkräftemangel
- Fehlende Investitionsmöglichkeiten für technologische Ausstattung
- Mehrzahl konzentriert sich auf Lernangebote für Arbeitslose



Erste Ansätze



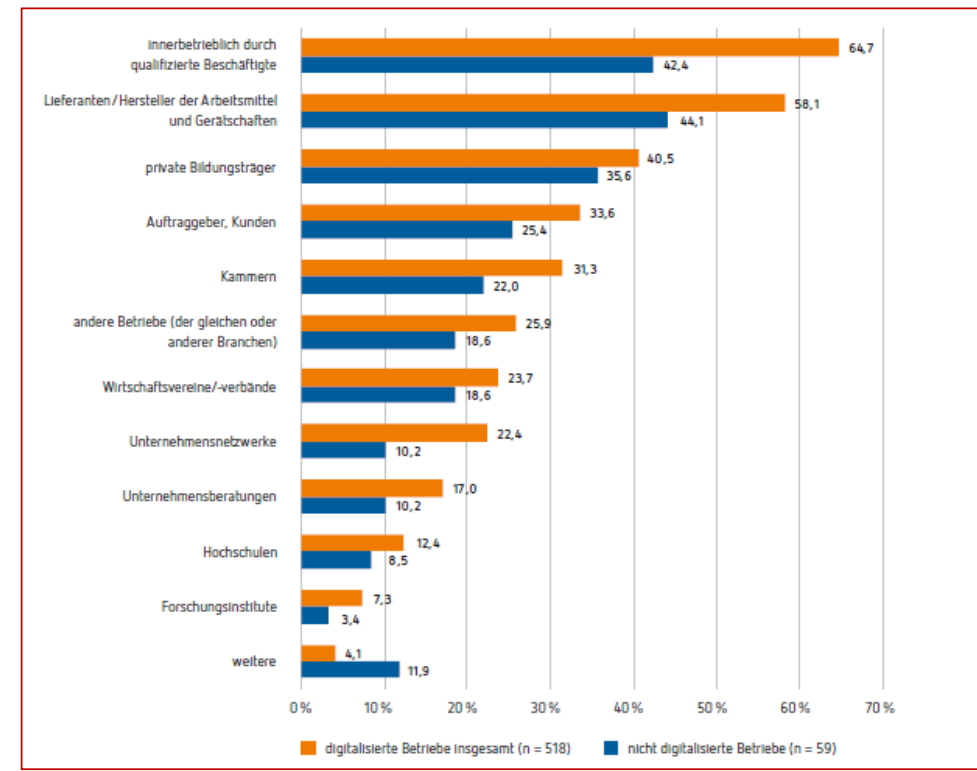
- Kooperation und Vernetzung von Bildungsdienstleistern existiert in Ansätzen
 - Z.B. im August 2018 Konstituierung einer Arbeitsgruppe der regionalen Bildungsdienstleister
- Verbundlösungen, die die Anschaffung und Nutzung von Maschinen, Werkstätten und spezifischen Digitalisierungsangeboten im Pool lösen, gibt es noch nicht

(Quelle: Studie „Regional verankerte Bildungsdienstleister im digitalen Wandel in Brandenburg, 2019)

▶ Weitere Ansatzmöglichkeiten



- Breites Spektrum an Nutzung von Weiterbildungsanbietern (Studie A4.0, S. 152)
- Innerbetriebliche WB an erster Stelle
- Aber auch wichtige Rolle von Herstellern, Kunden, Unternehmensnetzwerken



► Strategisches Vorgehen



- Recherche vorhandener Angebote zur Herstellung von Transparenz
- Organisation von regionalen Workshops zur Bedarfsermittlung
- Identifizierung regionaler Akteure
- Entwicklung von möglichen Verbundkonstellationen
 - Ausbau Servicestellen Verbundaus- und -weiterbildung
 - Verbund aus Bildungsdienstleistern und Unternehmen
 - Verbände aus Unternehmen



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans | evelyn.schmidt@ibbf.berlin



Institut für Betriebliche Bildungsforschung
Gubener Str. 47
12043 Berlin

Tel. +49 30-762 39 23 09
info@ibbf.berlin

www.ibbf.berlin