

Qualifizierung in der Transformation

20.09.2023 – Deutscher Weiterbildungstag – Stammtisch für Personalverantwortliche
Sarah Fox, Roswitha Bahr – Landesagentur für berufliche Weiterbildung (LabeW) Bremen

Was ist und was macht die LabeW?

- ▶ Projekt der involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
- ▶ Expert:innen zum Thema **berufliche Weiterbildung**
- ▶ Schnittstelle zwischen verschiedenen Akteuren im Land Bremen
- ▶ Beratung ist kostenlos, unabhängig, neutral
- ▶ Informationen zu Fördermöglichkeiten, Weiterbildung von Beschäftigten, Nachholen von Berufsabschlüssen uvm.

Weiterbildung ist nicht gleich Weiterbildung

- ▶ Berufsabschlussbezogene Weiterbildungen (Teilqualifizierung, Externenprüfung)
- ▶ Aufstiegsfortbildungen (Fachwirt*in, Techniker*in, Meister*in)
- ▶ Zertifikatslehrgänge (z.B. DATEV, IHK, IPMA...)
- ▶ Berufliche Weiterbildung ohne Zertifikat
- ▶ Kollegiales Lernen

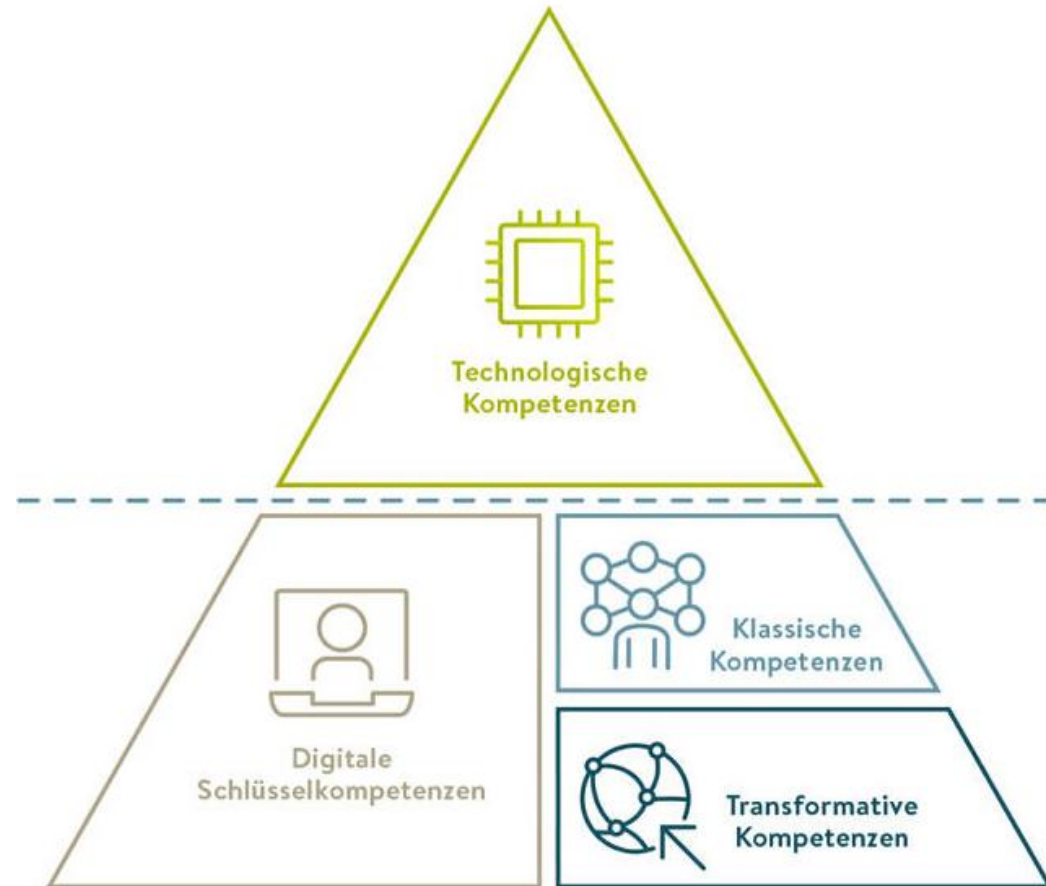
- ▶ Politische, sprachliche und persönliche Weiterbildung
- ▶ Bildungsurlaub/Bildungszeit

Weiterbildung und 3D-Transformation

- ▶ Demografischer Wandel
 - ▶ Weniger Fachkräfte am Arbeitsmarkt, also müssen Arbeitgeber attraktiver werden
 - ▶ Weniger Fachkräfte am Arbeitsmarkt, also kann Qualifizierung zur Fachkräftegewinnung genutzt werden.
 - ▶ Ältere Mitarbeiter*innen scheiden aus, Wissen und Erfahrung geht verloren
- ▶ Digitalisierung
 - ▶ Veränderte Arbeitsprozesse und –aufgaben
 - ▶ Stetiger Wandel im eigenen Arbeitsalltag
- ▶ Dekarbonisierung

Exkurs: Future Skills

- ▶ Fähigkeiten und Kompetenzen die für die Anforderungen der Zukunft notwendig und/oder wichtig sind
- ▶ Betriebsbefragung also Betriebliche Perspektive
- ▶ Erster Rahmen 2018 entwickelt, 2019 aktualisiert, 2021 durch Befragung erweitert
([hier gibt's die Ergebnisse der Befragung](#))



Exkurs: Future Skills

- ▶ Technologische Kompetenzen
 - ▶ Für Gestaltung und effiziente Nutzung von Technologien wichtig (Entwicklung, Analyse, KI)
> Hauptsächlich von Tech-Spezialisten ausgeführt!
- ▶ Digitale Schlüsselkompetenzen
 - ▶ Für Umgang und Teilnahme in digitalisierter Umwelt notwendig
- ▶ Klassische Kompetenzen
 - ▶ Grundbausteine für beruflichen oder organisationalen Erfolg (u.a. Resilienz, Lösungsfähigkeit)
- ▶ Transformative Kompetenzen (neu)
 - ▶ Umgang mit großen gesellschaftlichen Herausforderungen
- ▶ **Handlungsempfehlungen**
 - ▶ Kompetenzbedarfsplanung innerhalb von Unternehmen und Unternehmensverbänden
 - ▶ Kooperation zwischen Unternehmen, Hochschulen und EdTechs stärken

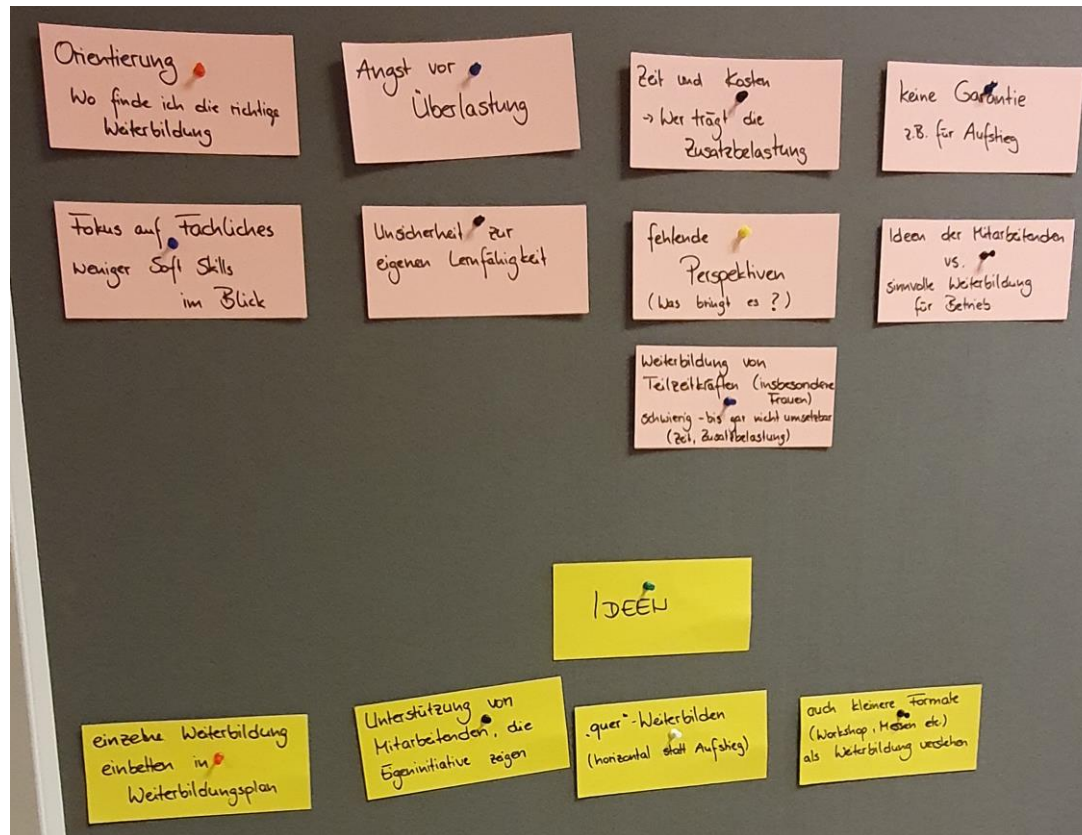
Welche Hürden gibt es in der Praxis?

- ▶ Themenfindung
 - ▶ Welche Weiterbildungen sind sinnvoll?
 - ▶ Was lässt sich auch als Investition in die Zukunft vertreten?
 - ▶ Was bringt wirklich Fortschritt?
- ▶ Externe Angebot
 - ▶ Welche Angebote sind gut?
 - ▶ Wer kann mich beraten?
 - ▶ Wo finde ich (seriöse) Informationen?
- ▶ Mitarbeiterereinbindung
 - ▶ Wie können wir Mitarbeitende einbinden?
 - ▶ Wie viel Verantwortung liegt bei Mitarbeitenden selbst, wie viel beim Betrieb?

Beispiele aus der Praxis – Stolpersteine

- ▶ Weiterbildung wird häufig nur in Zusammenhang mit Aufstieg gedacht.
- ▶ Nur Angebote machen und warten. // Nur auf Angebote warten, nicht aktiv werden.
- ▶ Suche nach Schema-F für alle Bereiche, statt unterschiedliche Bedarfe in jeweiligen Arbeitsbereichen zu berücksichtigen (inhaltlich und strukturell!).
- ▶ Weiterbildungsbedarfe werden aus Scham oft nicht kommuniziert.
(„Das ist ja mein Job. Das muss ich ja können.“)
- ▶ Klassische Mittel zur Bedarfsermittlung (z.B. MA-Gespräche, Rücklauf auf Angebote, Erfahrungsaustausch) nutzen, ohne Einbetten in Strategie.

Beispiele aus der Praxis – Stolpersteine & Ideen



Rolle des Arbeitgebers vs. Rolle der Beschäftigten

- ▶ Interessen von MA aufgreifen/unterstützen
- ▶ Bedarfe aufzeigen, bestenfalls langfristig
- ▶ Angebote machen – transparent, kontinuierlich
- ▶ (realistische) Perspektiven aufzeigen
- ▶ Strategie entwickeln bzw. Weiterbildung bei anderen Strategien mitdenken
- ▶ Unterscheidung zwischen arbeitsbezogener und persönlicher Wissenserweiterung
- ▶ Selbst aktiv werden, recherchieren und ausprobieren
- ▶ eigene Motivation entwickeln und pflegen
- ▶ Alternativen überlegen und prüfen

Für beide

- ▶ Tolerant für „Fehlversuche“ bleiben - Erwartungshaltung realistisch ansetzen
- ▶ Weiterbildung als Entwicklungsmöglichkeit, nicht nur als Defizitausgleich erkennen
- ▶ Räume und Prioritäten für Weiterbildung einräumen (zeitlich, finanziell, persönlich)



LANDESAGENTUR FÜR
BERUFLICHE WEITERBILDUNG
BREMEN

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Freie
Hansestadt
Bremen



Dieses Projekt wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.