

Arbeit und Bildung

Einblicke und Einsichten in die aktuelle und künftige Bedeutung von beruflicher Bildung

Management-Symposium der
vdv Stiftung Führungsnachwuchs
13. November 2022

Dr. Roman Jaich, ver.di Bundesverwaltung

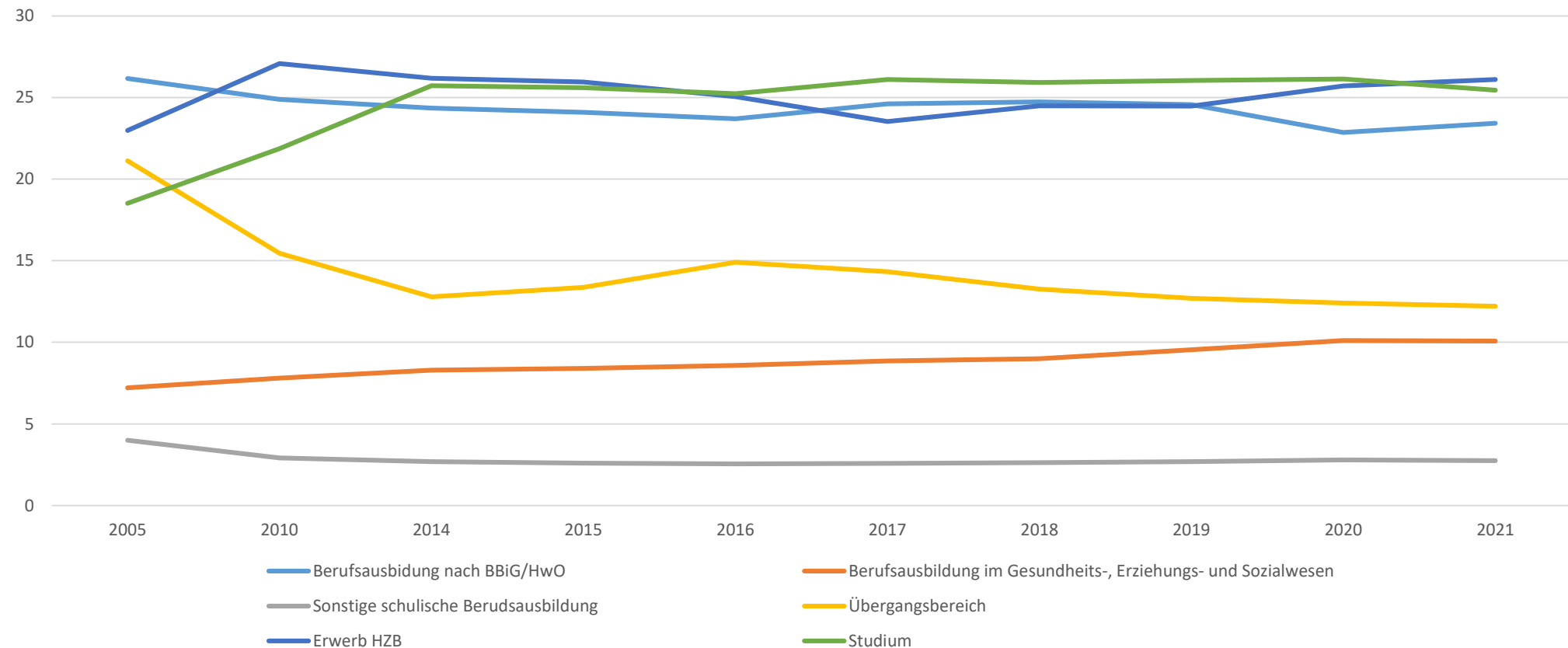


Formen berufliche Erstausbildung

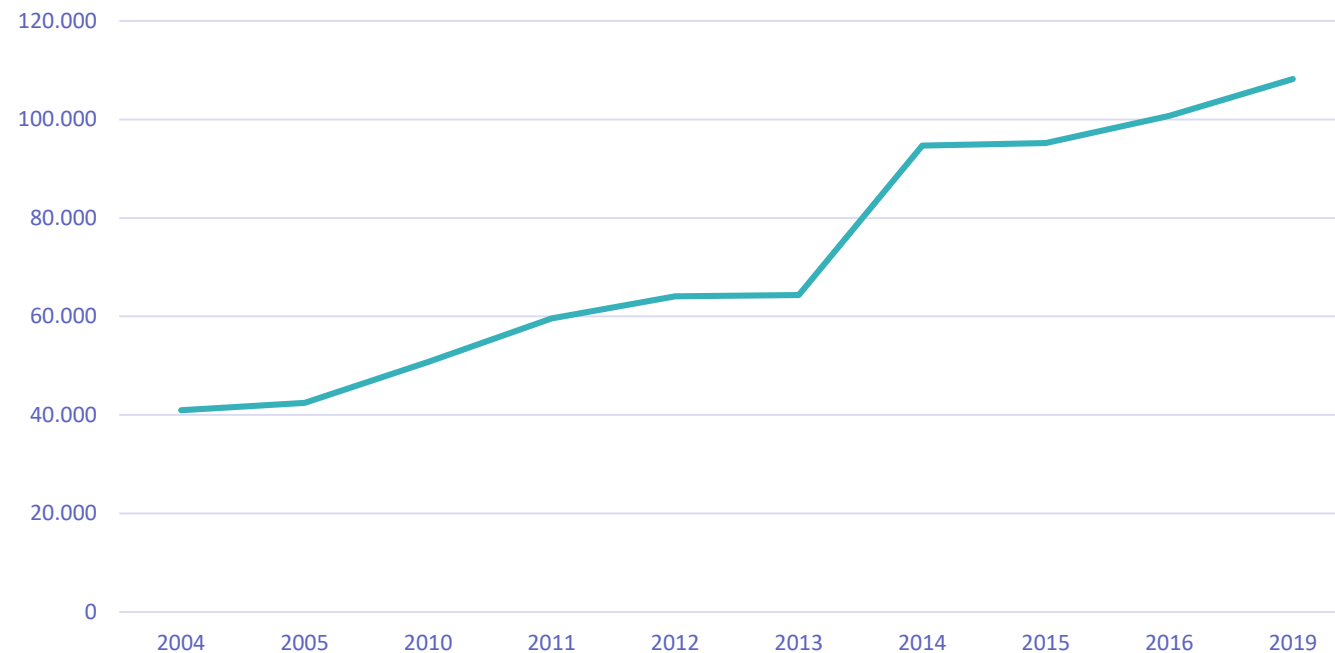


- Kernstück in Deutschland ist nach wie vor die duale Berufsausbildung nach (BBiG/HwO) mit den mehr als 300 anerkannten Ausbildungsberufen,
- außerhalb der Regelungen von BBiG/HwO: vollzeitschulischen Ausbildungen (vor allem Assistentenausbildungen) sowie die Ausbildungen im Bereich Gesundheit, Pflege und Erziehung sowie den landesrechtlich geregelte Gesundheits- und Sozialberufen ausgebildet werden.
- Der sogenannte Übergangsbereich für Schulabgänger ohne Ausbildungsplatz
- An Hochschulen findet berufliche Bildung statt, mit dem Bachelor wird ein erster berufsqualifizierender Abschluss erworben wird
- Im Rahmen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) wird aber auch der Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (Sek II) ausgewiesen

Entwicklung Anfänger*innenzahlen Bildung/Berufsausbildung relativ



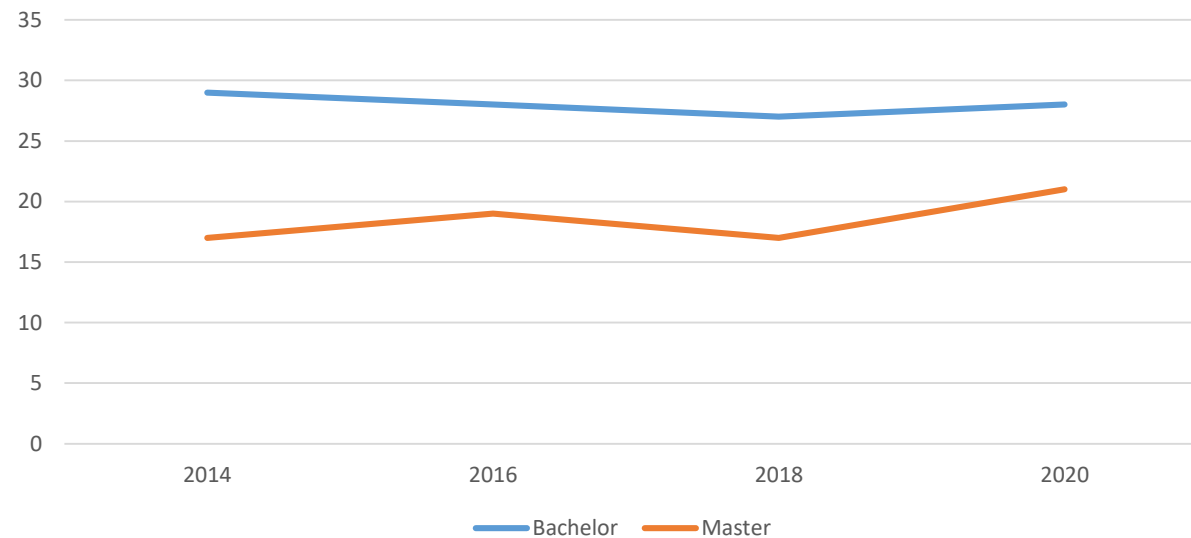
Entwicklung Studierende im Dualen Studium



Quelle BiBB, Ab 2011 nur Studiengänge in Erstausbildung



Entwicklung der Quote der Studienabbrecher



Quelle: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

Transformation und Veränderungsprozesse



Digitalisierung – Dekarbonisierung - Demografie

Transformation ist:

- Umbau der Wirtschaft und in der Folge ein Wandel unseres Konsums und unserer Lebensweise

Transformation braucht:

- Beschäftigte, die über die notwendigen Qualifikationen verfügen
- Akzeptanz der Transformation durch die Beschäftigten
- Motivation der Beschäftigten den Wandel mit zu gestalten, Veränderungsbereitschaft

Transformation verursacht aber auch:

- Zukunftsangst und Blockadehaltung bei den Menschen, weil Arbeitsplatzverlust oder prekäre Arbeitsbedingungen drohen

Gute Aus- und Weiterbildung- Gelingens-Bedingung für die Transformation (Ausbildung)



Standardberufsbildposition Digitalisierte Arbeitswelt

- Datenschutz und Datensicherheit
- Kommunikation und Datenrecherche
- Lern- und Arbeitstechniken mit digitalen Medien
- Arbeitsbereichsübergreifend arbeiten

Neuordnung von Berufen anhand der Arbeits- und Geschäftsprozesse mit dem Ziel berufliche Handlungskompetenz zu vermitteln

Schnittstellenkompetenz entwickeln, auch in Wahlqualifikationseinheiten

Digitale Lernmedien brauchen Ausbilder*innen zur Übersetzung in tatsächliches Handeln

Gute Aus- und Weiterbildung- Gelingens-Bedingung für die Transformation (Weiterbildung)

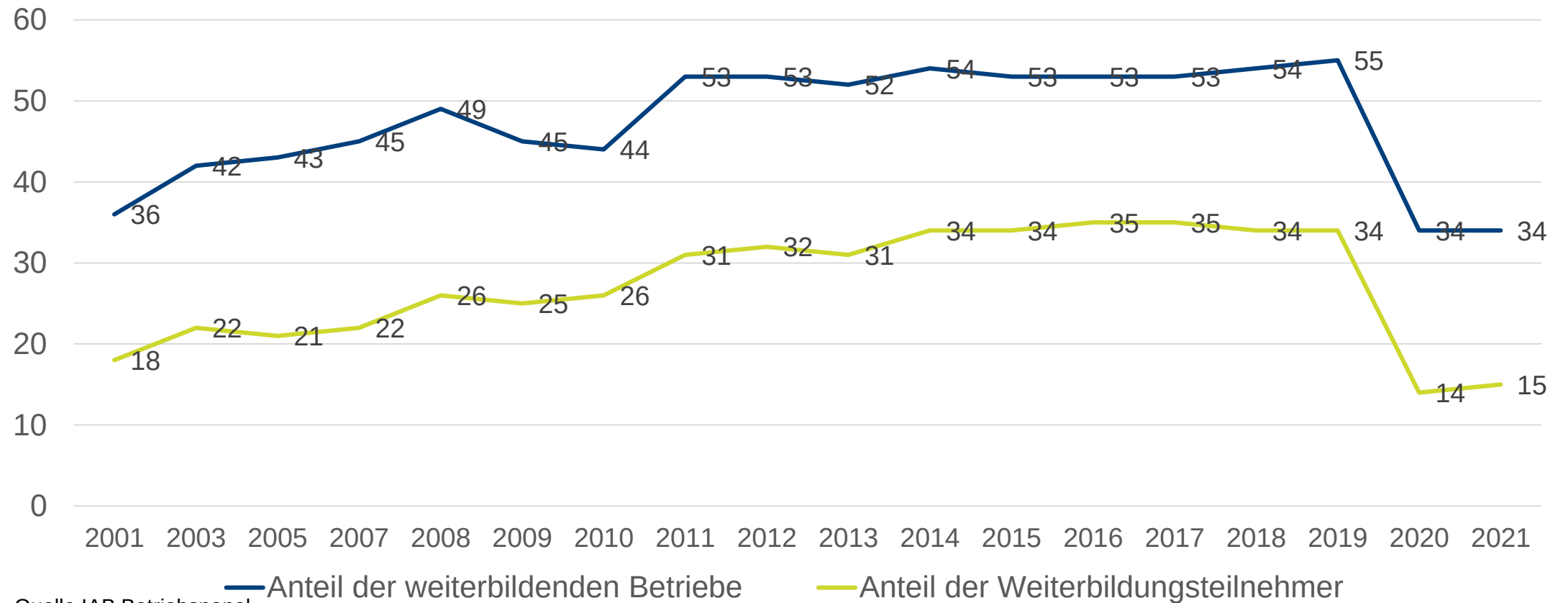


Folgen des Wandels der Arbeitswelt für die Beschäftigten durch Weiterbildung abfedern:

- Weiterbildung im Betrieb bekannt machen
- Weiterbildungsbedarfe der Beschäftigten identifizieren
- Individuelle Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten befördern
- Rahmenbedingungen für Weiterbildung befördern:
 - Zugänge für alle Beschäftigtengruppen schaffen
 - Beratungsmöglichkeiten ausbauen



Entwicklung der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung



Ungleiche Weiterbildungsteilnahme

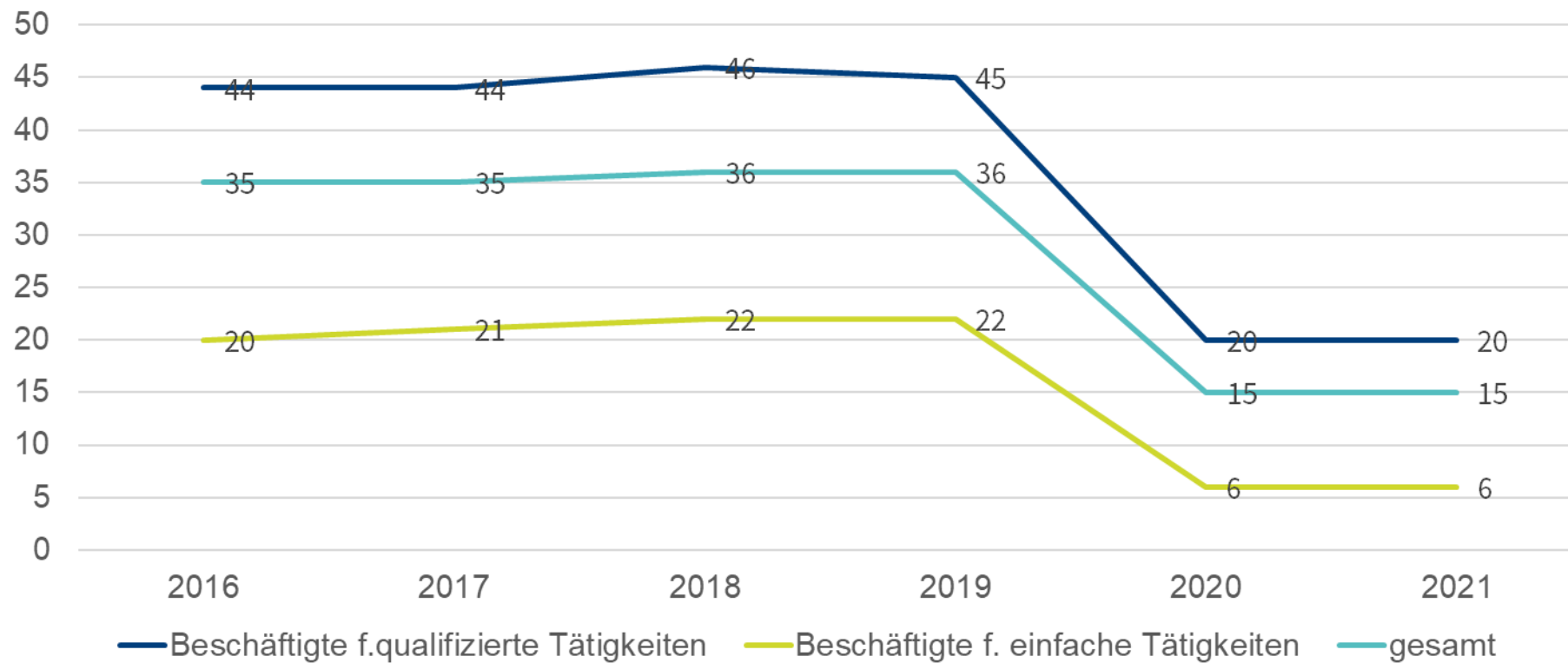


Nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung nehmen teil:

- Geringqualifizierte
- Ältere Beschäftigte
- Atypisch Beschäftigte
- Beschäftigte mit einem hohen Risiko, durch neue Technologien ersetzt zu werden
- Beschäftigte in kleinen Betrieben und Betrieben bestimmter Branchen

Ungleiche Muster der Weiterbildungsbeteiligung gibt es sowohl bei der kursförmigen Weiterbildung als auch bei anderen Formen wie dem selbstgesteuerten Lernen.

Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach Anforderungsniveau 2016 – 2021 (Prozent)



IAB Betriebspanel

Gründe für Nichtteilnahme



Betriebliche Gründe: z.B. Konzentration auf besonders leistungsfähige Gruppen, keine passenden Angebote für die Betriebe, mangelnde Informationen über Angebote und Fördermöglichkeiten

lernförderliche Arbeitsbedingungen fehlen

Individuelle Gründe: z.B. Angst vor dem Lernen, vor Misserfolg, mangelndes Wissen um Nutzen und Angebote der Weiterbildung, keine passenden individuellen Angebote

Ungünstige Rahmenbedingungen: zeitliche oder finanzielle Restriktionen, Betreuungs- oder Pflegeaufgaben

Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch Weiterbildungsmentoren I



- Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie der letzten Legislaturperiode gab es die Vereinbarung zur Förderung von Mentorenprojekten der Gewerkschaften IG Metall, IG BCE, NGG und ver.di durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Alle Projekte haben ihren eigenen Ansatz
- Regelmäßiger Austausch der Verantwortlichen in den Gewerkschaften
- Evaluation durch die Fernuni Hagen angestoßen durch die Gewerkschaften und durch das BiBB angestoßen vom BMBF

Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch Weiterbildungsmentoren II



Das Tätigkeitfeld von Weiterbildungsmentoren kann sich im Spektrum zwischen individueller kollegialer Beratung und kollektiver Gestaltung bewegen!

Individuelle kollegiale Beratung vor allem auch mit der Zielsetzung, alle Beschäftigtengruppen im Betrieb zu erreichen, z.B.

- Individuelle Weiterbildungshemmnisse abbauen und motivieren
- Weiterbildungserstberatung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
- Unterstützung bei der Vorbereitung von Mitarbeiter*innengesprächen

Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch Weiterbildungsmentoren III



Mitgestaltung von betrieblichen Rahmenbedingungen – d.h. sie sind Mitgestalter*innen einer betrieblichen Weiterbildungskultur:

- Thema Weiterbildung im Betrieb bekannt machen, z.B. auf Betriebsversammlungen
- Die Mitgestaltung und Umsetzung betrieblicher WB-Instrumente, z.B. Mitarbeiter*innengespräche, Verfahren zur Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs, Identifikation von Beschäftigtengruppen mit spezifischen WB-Bedarfen oder die Mitgestaltung betrieblicher WB-Angebote
- Die Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung bei der Umsetzung der Mitwirkungsrechte in Fragen der beruflichen Bildung

Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch Weiterbildungsmentoren IV



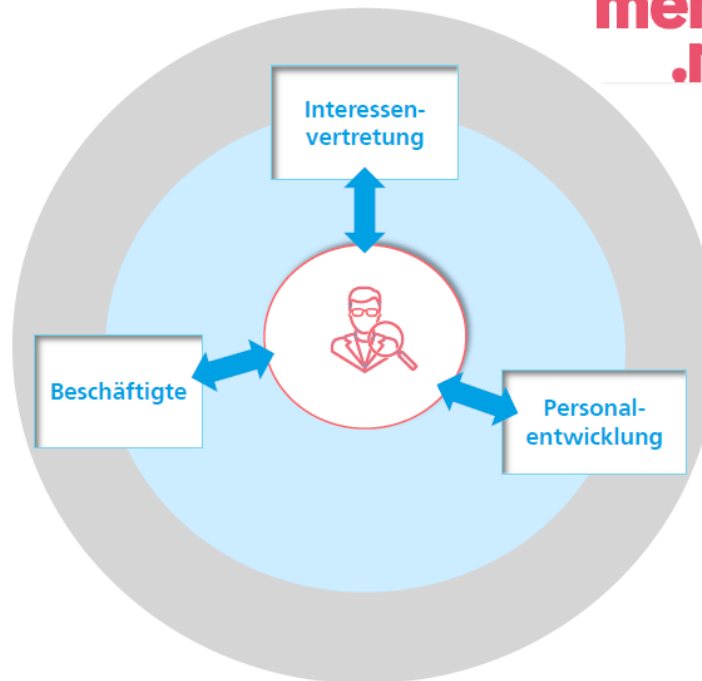
Gemeinsame Sache Weiterbildungsmentoring



Unternehmen



Arbeitsmarkt



mendi.net Netzwerk für Weiterbildungsmentor*innen

Bundesagentur für Arbeit



Bund & Länder
- Regelungen, Gesetze,
Förderung -

Bildungsanbieter



Förderinstrumente weiterentwickeln



- Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz novellieren, insbesondere die Förderung von Teilzeitfortbildung
- Bildungs(teil)zeit auf den Weg bringen

Verzahnung von Aus- und Weiterbildung befördern



Laufbahnkonzept:

Ausbildung und Fortbildung auf jeder Fortbildungsstufe verzahnen

Zusatzqualifikationen als Bindeglied zwischen Aus- und Weiterbildung

Gelingens-Bedingungen für webbasiertes Lernen



Selbstgesteuertes Lernen unter Zuhilfenahme einer App oder eines Programms braucht:

- **Lernprozessgestaltung durch Ausbildende**
- **Didaktische Konzepte**
- **Medienkompetenz**
- **Sozialkompetenz, um alle mitzunehmen**
- **Lernorte mit entsprechender Ausstattung**
- **Datenschutz**

Webbasiertes Lernen braucht auch die Ergänzung durch Präsenz.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Ansprechpartner:
Dr. Roman Jaich
Roman.jaich@verdi.de

**Bildungspolitik –
besser mit ver.di**

www.bildungspolitik.verdi.de

Bildungspolitik