

## Forum III: Berufliche Weiterbildung

Die Leitfragen für die Diskussion waren:

- Welche Maßnahmen zur Sicherung der Transparenz des Bildungsangebotes werden benötigt und wie kann ein Angebot zur Bildungsberatung aussehen?
- Welche Ansätze der Qualitätssicherung sind sinnvoll und notwendig und welche Kriterien sollten bei der Qualitätssicherung im Mittelpunkt stehen?
- Wer wird Fort- und Weiterbildung verantworten und wie kann eine Ordnung des Weiterbildungssystems aussehen?
- Wer wird und wer sollte berufliche Fort- und Weiterbildung bezahlen? Wie wird sichergestellt, dass alle Stakeholder einen Teil der Verantwortung übernehmen?
- Welche Modelle sind denkbar, um berufliche Weiterbildung mit der Erstausbildung systematisch zu verzahnen, ohne dass es zu einer Bürokratisierung und Überregulierung der Weiterbildung kommt?
- Welche Strukturen sind für ein stärker individualisiertes Weiterbildungsangebot notwendig?
- Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Weiterbildungsbereitschaft und -beteiligung zu erhöhen?
- Durch welche neuen Maßnahmen kann die Qualifizierung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesichert und die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung erhöht werden?
- Welcher Handlungsbedarf besteht, um die Beteiligung gering Qualifizierter an Weiterbildung und Beschäftigung zu sichern?

### 1. Transparenz im Weiterbildungsbereich

Problematisiert wurde von den Akteuren ein hohes Maß an Undurchsichtigkeit und Intransparenz im Weiterbildungsbereich, welchem durch geeignete Maßnahmen entgegengewirkt werden müsse. In diesem Kontext wurden insbesondere die Bereitstellung und Ausgestaltung von Beratungsangeboten, die Frage nach vergleichbarer Qualitätssicherung in der beruflichen (Weiter-) Bildung sowie Aspekte der Vereinfachung bzw. Flexibilisierung von Förderprogrammstrukturen thematisiert.

Bedarf an (Weiter-)Bildungsberatung wird von den Teilnehmer/-innen auf unterschiedlichen Ebenen konstatiert: als individuelle Beratung von Arbeitnehmer/-innen bzw. Lerner/-innen sowie zur Sensibilisierung und Orientierung für Unternehmen (insbesondere kleine und mittlere Unternehmen). Beratung stellt dabei ein „öffentliches Gut“ dar, welches es als übergreifendes, trägerunabhängiges Angebot zu sichern gilt. Neben einer allgemeinen Überblicks- und Wegweiserfunktion zu Angeboten und Finanzierungsmöglichkeiten beinhaltet eine zielführende (Weiter-)Bildungsberatung dabei immer auch die Aufgabe der Kompetenz-/ Profilbilanzierung respektive der konkreten Ziel- und Bedarfsermittlung (vgl. 4.). Entsprechend gelte es, einem inflationären Gebrauch des „Beratungsbegriffes“ entgegenzuwirken. Hinsichtlich der Etablierung von Beratungsstrukturen verweisen die Teilnehmer/-innen auf die Nutzung und den Ausbau bereits bestehender, vielfach förderprogrammbezogener Angebote. Diese müssen dauerhaft gesichert, stärker aufeinander bezogen und professionalisiert werden. Insgesamt bedürfe es jedoch zunächst einer grundlegenden Sensibilisierung für das Thema Weiterbildung (vgl. 5.).

Als weiterer Aspekt bezgl. der Steigerung von Transparenz wurde der Bereich Qualitätssicherung diskutiert. Kritisiert werden von den Teilnehmer/-innen dabei insbesondere die Unübersichtlichkeit und mangelnde Vergleichbarkeit der Vielzahl von eingesetzten Systemen und Verfahren sowie konkurrierende Anforderungen an Qualitätssicherung durch spezifische (Förderprogramm-) Vorgaben. Kontrovers diskutiert wurde in diesem Zusammenhang die Idee der Schaffung eines übergreifenden Akkreditierungsmodells für die berufliche Bildung. Wurde von einigen Teilnehmer/-innen ein entsprechendes Vorhaben als einheitliches Substitut für alle anderen Anforderungen befürwortet, sehen andere ein übergreifendes Modell aufgrund der Heterogenität des Weiterbildungsbereichs als wenig sinnvoll an. Weitgehende Einigkeit bestand bei den Teilnehmer/-innen dabei in der Einschätzung, dass es keiner zusätzlichen Instrumente bedürfe, sondern bestehende Ansätze ggf. neu zu strukturieren seien.

Zu unübersichtlich und komplex gestalten sich nach Meinung mehrerer Akteure darüber hinaus die bestehenden Förderungsstrukturen und -programme. Vielfach hätten selbst professionelle Stellen Probleme damit, passende Fördermöglichkeiten bzw. eine Passung zwischen Bedarfen und Programmvorgaben zu identifizieren. Hinzu komme oftmals die Schwierigkeit unterschiedlicher Zuständigkeiten von einzelnen Ressorts respektive Bund und Ländern. Vor diesem Hintergrund verweisen mehrere Akteure auf die Notwendigkeit der Vereinfachung der Förderstrukturen sowie teilweise auf das Interesse an einer möglichst weitgehenden Flexibilisierung von

Förderprogrammen, welche es erlaubt auf Einzelbedarfe konkret einzugehen.

## **2. Weiterbildungsverantwortung**

Weiterbildungsteilnahme und lebenslanges Lernen wird von den Akteuren überwiegend als geteilte Verantwortung von Unternehmen und Arbeitnehmer/-innen verstanden. Für beide Seiten gelte es in diesem Kontext ein neues Bewusstsein zu entwickeln. Ziel ist es, dass jede/jeder Einzelne berufliche Weiterbildung als Investition in die eigene Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktchancen sowie persönliche Entwicklung versteht; ebenso wie Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen als zentralen Faktor in Bezug auf die Innovations- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens erkennen müssen. Weiterbildung stelle zudem immer mehr einen Marketingaspekt und Vorteil im Wettbewerb um leistungsstarke Mitarbeiter dar.

Aufgabe der Unternehmen sei es vor diesem Hintergrund eine entsprechende betriebliche Weiterbildungskultur zu etablieren (vgl. auch 5.) und geeignete Unternehmensstrukturen zu schaffen. Eine zentrale Rolle komme hierbei der Sensibilisierung von Führungskräften zu. Um die Bedeutungszuweisung für Weiterbildungsförderung zu erhöhen, wird von vielen Akteuren bspw. auch ein Einbezug von Weiterbildung als bonusrelevanter Faktor positiv bewertet.

Im Rahmen der Diskussion über die Verantwortung für Weiterbildung wurde des Weiteren die Rolle der Sozialpartner thematisiert, welche im Rahmen von diversen Aktivitäten den Bereich Weiterbildung und Qualifizierung mitgestalten. Als positive Praxisbeispiele wurden hierbei u.a. Qualifizierungstarifverträge und Demografieanalysen thematisiert. Dieses Engagement gelte es zu nutzen und einzubinden.

Im Hinblick auf die Schaffung begünstigender Rahmenbedingungen sowie adäquater Unterstützungs- und Fördermaßnahmen (vgl. auch 1., 3. und 5.) liege die strukturelle Verantwortung für Weiterbildung auf Seiten der Politik. Mehrere Akteure verwiesen in diesem Zusammenhang darauf, dass kein zusätzlicher Regelungsbedarf bestehe, sondern vielmehr eine Strukturierung des Vorhandenen vorzunehmen sei.

### 3. Weiterbildungsstrukturen

In Bezug auf die Strukturen der Weiterbildung werden seitens der Akteure folgende Handlungsfelder thematisiert:

- Erhöhung der Durchlässigkeit (innerhalb der beruflichen Bildung sowie zwischen beruflicher und akademischer Bildung)
- Bessere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung sowie
- Erhöhung der Flexibilität im Weiterbildungsbereich insgesamt

Hinsichtlich konkreter Maßnahmen werden in diesem Zusammenhang bspws. der Abbau von Zugangsbarrieren, die Förderung von modularen Angeboten bzw. arbeitsplatznahen Formen von Weiterbildung genannt.

Der Wunsch nach mehr Flexibilität wird von mehreren Akteuren gleichsam hinsichtlich der Strukturierung von Förderprogrammen thematisiert (vgl. 1.).

### 4. Weiterbildungsgestaltung

Im Hinblick auf die Ansatzpunkte von Weiterbildung wird von der überwiegenden Mehrheit der Teilnehmer/-innen auf die Individualität von Weiterbildung verwiesen. Vor dem Hintergrund individuell sehr unterschiedlicher Ziele, Bedarfe und Möglichkeiten (Vorwissen, Lebensphase etc.) sei gewinnbringende Weiterbildung auf die jeweilige Situation des Einzelnen zu beziehen (vgl. auch 5. Zielgruppenenerreichung).

Für Unternehmen wird von den Akteuren in diesem Zusammenhang insbesondere die Bedeutung einer längerfristigen individuellen Personalentwicklung angesprochen und die Frage nach einer „Individualisierung als Standard“ aufgeworfen. Wie eine entsprechende Umsetzung insbesondere bei kleineren und mittleren Unternehmen mit geringeren Ressourcen gelingen und die Qualität lernerorientierter Maßnahmen gesichert werden kann, wurde im Rahmen der Diskussion jedoch nicht weiter vertieft.

Kontrovers diskutiert wurden Fragen der Verantwortung für die Festlegung von (Weiter-)Bildungsinhalten und die damit zusammenhängende Verwertbarkeit. Während einerseits die passgenaue Qualifizierung für Unternehmen bzw. die Wirtschaft als Ziel von Weiterbildung gesehen wird, steht andererseits die persönliche (Kompetenz-)Entwicklung sowie Innovationsfähigkeit und Kreativität im Mittelpunkt.

Ein weiteres Thema bildete der sich vollziehende Kulturwandel zu einer stärkeren Kompetenz- bzw. Outcomeorientierung. Im Sinne

eines „was, nicht wo“ – rücke die Frage nach den vorliegenden bzw. zu erreichenden Kompetenzen unabhängig von Lernort / Bildungsbereich in den Vordergrund (vgl. auch 3.). Noch offen sei dabei jedoch die Frage einer adäquaten Kompetenzfeststellung insbesondere auch der Möglichkeiten des Einbezugs informell erworbener Kompetenzen (vgl. Diskussion um die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)). Auch wurde in diesem Kontext der Nutzen von individuellen Kompetenzprofilen als Instrumente der Dokumentation von Lernergebnissen erörtert. Diese wurden von mehreren Akteuren – v.a. im Unternehmenskontext – als hilfreiche Unterstützung der Einschätzung der Qualifikationen von Mitarbeiter/-innen benannt. Im Rahmen der Diskussion wurde dabei auf bereits bestehende Umsetzungen (wie bspw. den ProfilPass) verwiesen, nicht angesprochen wurden hierbei jedoch konkrete Erfahrungen. Kritisch angemerkt wurde von Seiten einzelner Teilnehmer/-innen die Frage des Datenschutzes und ggf. eines Konflikts bezüglich des umfassenden Einblicks bspw. von Arbeitgeber/-innen in ein Gesamtkompetenzprofil von Mitarbeiter/-innen. Im Kontext einer verstärkten Kompetenzorientierung müsse darüber hinaus bedacht werden, bei Personalverantwortlichen eine entsprechende „Lesekompetenz“ für derartige Beschreibungen zu entwickeln.

## **5. Weiterbildungskultur, „Weiterbildungsmarketing“ und Zielgruppenerreichung**

Übereinstimmung herrschte bei den Teilnehmer/-innen darüber, dass die Weiterbildung (steil habe) weiter auszubauen sei. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es dabei der Etablierung einer grundlegenden Weiterbildungskultur, welche Weiterbildung als integralen Bestandteil des (Arbeits-)Lebens begreift. In diesem Zusammenhang gilt es, den Nutzen und die Bedeutung von Weiterbildung – insbesondere auch bislang weiterbildungsfernen Zielgruppen – zu vermitteln und diese gezielter in Weiterbildung einzubeziehen. Dabei sollte bereits im Rahmen der Grundbildung angesetzt werden, um eine entsprechende Basis der Lernmotivation und -fähigkeit zu legen. Pauschalisierende Vorgaben hinsichtlich Weiterbildungsaktivitäten werden von der Mehrheit der Befragten jedoch als nicht zielführend angesehen (vgl. Individualität).

Wichtig sei in diesem Kontext im Sinne eines grundlegenden Weiterbildungsmarketings das Image von Weiterbildung zu verbessern und von der Belegung mit insbesondere schulischen Negativerfahrungen zu entkoppeln. Gleichsam wurde von den Akteuren auf die Komplexität und Vielgestaltigkeit von Abwehrstrukturen verwiesen, welche im Hinblick auf eine bessere Zielgruppenerreichung genauer zu betrachten seien.

Breiter thematisiert wurde in diesem Kontext die Problematik der Erreichung insbesondere älterer Mitarbeiter/-innen. Hierbei herrschten unterschiedliche Meinungen hinsichtlich der Möglichkeiten und Grenzen der Gewinnung der Zielgruppe für Weiterbildung vor. Als großes Defizit wurde von sämtlichen Akteuren dabei das Fehlen von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten (vertikal sowie horizontal) für ältere Mitarbeiter/-innen beschrieben und – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie einer verlängerten Arbeitsphase – die Notwendigkeit eines weiterführenden strategischen Denkens der Unternehmen herausgestellt.

Als wichtige Ansatzpunkte zum Abbau von Hemmschwellen und Ängsten werden zudem

- die Bedeutung der Wertschätzung und des Einbezugs der Erfahrungen von Älteren
  - der Einfluss der jeweiligen Lebensphase und des individuellen Qualifikationshintergrunds
- sowie
- der Aspekt der Work-Life-Balance

als Faktoren benannt, welche es bei Handlungsüberlegungen zu berücksichtigen gelte. Im Unternehmenskontext müsste darüber hinaus vielfach zunächst ein adäquates Lernumfeld respektive lernförderliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Wünschenswert sei, so mehrere Akteure, in diesem Kontext ein Überblick über gute Strategien und Ansätze, im Sinne einer Best-Practice-Sammlung.

Unterschiedlich wird das vorhandene Bewusstsein für das Thema Weiterbildung eingeschätzt. Sehen einige Teilnehmer/-innen dieses bei den Unternehmen überwiegend gegeben, jedoch diverse Defizite hinsichtlich der Umsetzung in Handlung, verweisen andere Akteure auf noch hohen Sensibilisierungsbedarf.

## **6. Fazit**

Die dargestellten Themenbereiche skizzieren die zentralen Diskussionsfelder im Forum. Einigkeit bestand darin, dass die aufgeführten Handlungsfelder zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen werden und es verstärkter Anstrengungen bedürfe, geeignete Strukturen und Angebote für eine breite Weiterbildungsteilhabe auf- bzw. auszubauen.

### Die Leitfragen

- Welche Finanzierungsmodelle sind effizient und geeignet? Wie kann der Transfer von Einzellösungen in die Breite gestaltet werden?
- Wie kann eine Zusammenarbeit von beruflicher und akademischer Bildung im Bereich von Weiterbildung sinnvoll und effektiv gestaltet werden?
- Wie viel Regulierung des Weiterbildungssystems wird benötigt, damit Finanzierung und Nutzen von Fort- und Weiterbildung gerecht verteilt sind?

sowie

- Welchen Beitrag kann das digitale Lernen für die berufliche Fort- und Weiterbildung leisten?

wurden nicht bzw. nur am Rande thematisiert.