

Unterstützungsstrukturen für die beruflich-betriebliche Weiterbildung

Exposé für einen Beitrag auf dem Forum der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) am 29./30. November 2022 an der Universität Rostock

Der Beitrag ist orientiert aus der Akteursperspektive zwischen Berufsbildungspraxis und Berufsbildungspolitik.

an der Leitfrage:

2. Welchen Beitrag kann Weiterbildung zum sozio-ökologischen Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft leisten und welche Weiterbildungsstrukturen (z. B. Lernökosysteme) können diese gesellschaftliche Transformation unterstützen?

Kurzskizze

Betrachtet man die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, so zeigt sich bis zum Auftreten der Corona-Pandemie eine durchaus positive Entwicklung. Gemäß IAB Betriebspanel stieg der Anteil der WB Teilnehmer von 18 % in 2001 auf 34 % in 2019. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich hinsichtlich weiterbildender Betriebe. Durch die Corona-Pandemie kam es hier zu einem massiven Einbruch zudem hat sich die ungleiche Weiterbildungsbeteiligung unterschiedlicher betrieblicher Gruppen nicht verändert. Gemäß IAB-Betriebspanel betrug z.B. die Differenz zwischen Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten und Beschäftigten mit einfachen Tätigkeit relativ stabil 14 Prozentpunkte. Für andere Merkmale ergeben sich ähnliche Verhältnisse.

Gerade vor dem Hintergrund der Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft mit den Stichworten Digitalisierung, nachhaltige Wirtschaft und Fachkräftemangel ist es notwendig, alle Beschäftigtengruppen bei dem Wandel mitzunehmen. Aber die Interessen der Beschäftigten, sich beruflich weiter zu entwickeln sind alle Beschäftigtengruppen in den Blick zu nehmen. Dabei zeigt sich, dass Förderprogramme, die allein auf die Finanzierung der Maßnahmen und ggf. der Lebenshaltungskosten zu kurz greifen und auch im Wandel relativ wenig genutzt werden, wie z.B. das Qualifizierungschancengesetz und deren Weiterentwicklung im Arbeit für Morgen Gesetz.

Ein Ansatz, den die Gewerkschaften schon seit längerem in den Blick nehmen, zielt darauf ab, mit unterstützenden Maßnahmen wie Beratung und Motivation im Betrieb anzusetzen. Hierzu sollen Beschäftigte für die Rolle eines betrieblichen Kümmerers qualifiziert werden. Das bedeutet, dass sie einerseits Ansprechpartner für Kolleg*innen zu Fragen der Weiterbildung sind bzw. aufsuchend auf Kolleg*innen zugehen und andererseits bei der Gestaltung einer betrieblichen WB-Struktur mitwirken. Hierzu führen die Gewerkschaften IG Metall, IG BCE, NGG und ver.di seit Anfang letzten Jahres Projekte durch die vom BMBF gefördert werden.

In dem Beitrag soll die Idee der betrieblichen Weiterbildungsbegleitung aus gewerkschaftlicher Sicht (ver.di) dargestellt und die Erwartungen ausgeführt werden. Weiterhin soll die Ausgestaltung und Rolle der Weiterbildungsmentoren sowie erste Erfahrungen aus der Umsetzung präsentiert werden.

Weiterführende Literatur:

<https://denk-doch-mal.de/ausgaben/01-22-foerderung-der-betrieblichen-weiterbildung-durch-weiterbildungsmentoren/>