

Abstract zu Leitfrage 3 des AGBFN-Forums „Strukturen beruflicher Weiterbildung zwischen ‚New Work‘, demografischem Wandel und sozioökologischer Transformation“

Mit Weiterbildungsverbänden regionale Weiterbildungsstrukturen etablieren – Gestaltungsvoraussetzungen und Umsetzungserfahrungen aus Mecklenburg-Vorpommern

Anja Kirchner (Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin e.V.),
Prof. Dr. Andreas Diettrich (Universität Rostock), Prof. Dr. Matthias Kohl (HdBA Schwerin),
N. N. (Agentur für Arbeit Rostock)

Weiterbildungsverbände (WBV) gelten analog zu den guten Erfahrungen mit Ausbildungsverbänden als bewährtes Strukturkonzept zur Organisation und Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten insbesondere für KMU. WBV verfügen aber auch über das Potential, durch Kooperation der Akteure das Angebot qualitativ in Tiefe und Breite zu verbessern und neue Trends der Weiterbildung hinsichtlich Themen (z. B. Mechatronik), Lehr- und Lernformen (z. B. digitalisiertes Micro-Learning) sowie Begleit- und Unterstützungsstrukturen (Individualisierung von Weiterbildung und Beratung) zu organisieren. Damit stellen WBV eine Möglichkeit zur Etablierung regionaler Strukturen („Weiterbildungsräume“, vgl. Wittwer/Diettrich/Walber 2015) dar, mit denen auf demografische, regionale oder branchenbezogene Transformationsprozesse mit bedarfsgerechten Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsangeboten reagiert werden kann. Allerdings existieren derzeit nur wenige aktuelle Forschungs- oder Evaluationsergebnisse (z. B. Ambos u. a. 2013) zur Gestaltung und Wirksamkeit der Verbände bzw. zur Vernetzung und Kooperation in der Weiterbildung zur Verfügung – mit z. T. bedenklichen Befunden (z. B. Büchter 2000) bzgl. der Potentiale und Umsetzungserfolge von WBV.

Grundsätzlich sind WBV's auf der Angebotsseite aktiv, fördern aber auch die konkrete Nachfrage nach Weiterbildung durch passfähige Inhalte und Strukturen und erhöhen somit u. U. auch die Chancengleichheit im Zugang zur Weiterbildung (Diettrich/Elsholz 2007). Hierfür können WBV unterschiedlich konturiert sein, z. B. als regionaler, branchenspezifischer oder thematischer Verbund und zudem lediglich aus Unternehmen mit losen Beziehungen bestehen (KMU-Verbund im Handwerk) oder sich an Liefer- oder Prozessketten (z. B. Hersteller/Leitbetrieb mit Zulieferern) bzw. an regionalen Arbeitsstrukturen und -aufgaben (Hafenwirtschaft, Industriegebiete, StartUp-Zentren) orientieren. Das BMAS fördert die Strukturentwicklung über WBV's seit 2020 finanziell und ideell (BMAS 2020).

In Mecklenburg-Vorpommern (M-V) werden die zur Bewältigung der beschriebenen Transformationsprozesse notwendige Qualifizierung und Kompetenzentwicklung durch drei zentrale Einflussfaktoren erschwert: Erstens impliziert die Dominanz von KMU mit insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen in z. T. eher weiterbildungsfernen Branchen eine geringe betriebliche bzw. berufliche Weiterbildungsbeteiligung: Faktoren, die in bundesweiten Studien zur Weiterbildungsbeteiligung (z. B. BMBF 2022) auf ein eher geringes Engagement hindeuten (Betriebsgrößen, Branchenstruktur, Alter und Qualifikation der Beschäftigten), sind in M-V dominierend. Zweitens führt die geographische Lage vieler Betriebe in ländlichen Räumen mit z. T. schlechter Internetanbindung und möglicherweise fehlenden digitalen Kompetenzen von Be-

schäftigten und Führungskräften dazu, dass zentral bereitgestellte Angebote nicht wahrgenommen werden (können), außerdem scheint ein Vertrauensverhältnis zwischen KMU und regionalen Bildungsanbietern in M-V besonders wichtig zu sein. Drittens implizieren das zurückgehende Erwerbspersonenpotenzial und Fachkräfteengpässe in vielen Branchen einerseits Kompensationsstrategien durch Höherqualifizierung und Produktivitätsentwicklung, andererseits verhinderte die gute wirtschaftliche Lage bisher Bereitschaft und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung.

Am Beispiel des Ende 2021 gestarteten Weiterbildungsverbands „WeDiKo Wind – Weiterbildung digitaler Kompetenzen in der Windenergiebranche“ in Mecklenburg-Vorpommern werden Voraussetzungen und strukturelle Rahmenbedingungen für die Gestaltung nachhaltiger wirksamer Weiterbildungsverbände diskutiert und ein Beitrag zur Beantwortung der Leitfrage 3 geleistet.

Literatur:

Ambos, I./Martin, A./Alke, M./Gnahn, D./Breyer, L. (Mitarbeit) (2013): Regionale Weiterbildungsverbände Schleswig-Holstein – Infrastruktur für die Weiterbildung. Ergebnisse der Evaluierung im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein. URL: www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsnetzwerke-01.pdf

BMAS (2020): Das Bundesprogramm "Aufbau von Weiterbildungsverbänden". Die Organisation von Weiterbildung im Unternehmen neu denken. Online unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Weiterbildungsverbände/weiterbildungsverbände-art.html>

BMBF (2022): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Berlin

Büchter, K. (2000): „In der Weiterbildung kann ja eigentlich nicht kooperiert werden.“ Zur Komplexität der alltäglichen Kooperationspraxis in der regionalen beruflichen Weiterbildung aus Sicht von Trägern. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 96. Bd. H.2, S. 273-293

Dietrich, A. / Elsholz, U.: Netzwerke in der Weiterbildung. Potenziale und Gefahren für Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit (2007): In: Dehnbostel, P. / Elsholz, U. / Gillen, J. (Hrsg.): Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung, Berlin 2007, S. 199-212

Wittwer, W. / Dietrich, A. / Walber, M. (2015) (Hrsg.): Lernräume – Gestaltung von Lernumgebungen für Weiterbildung, Wiesbaden