



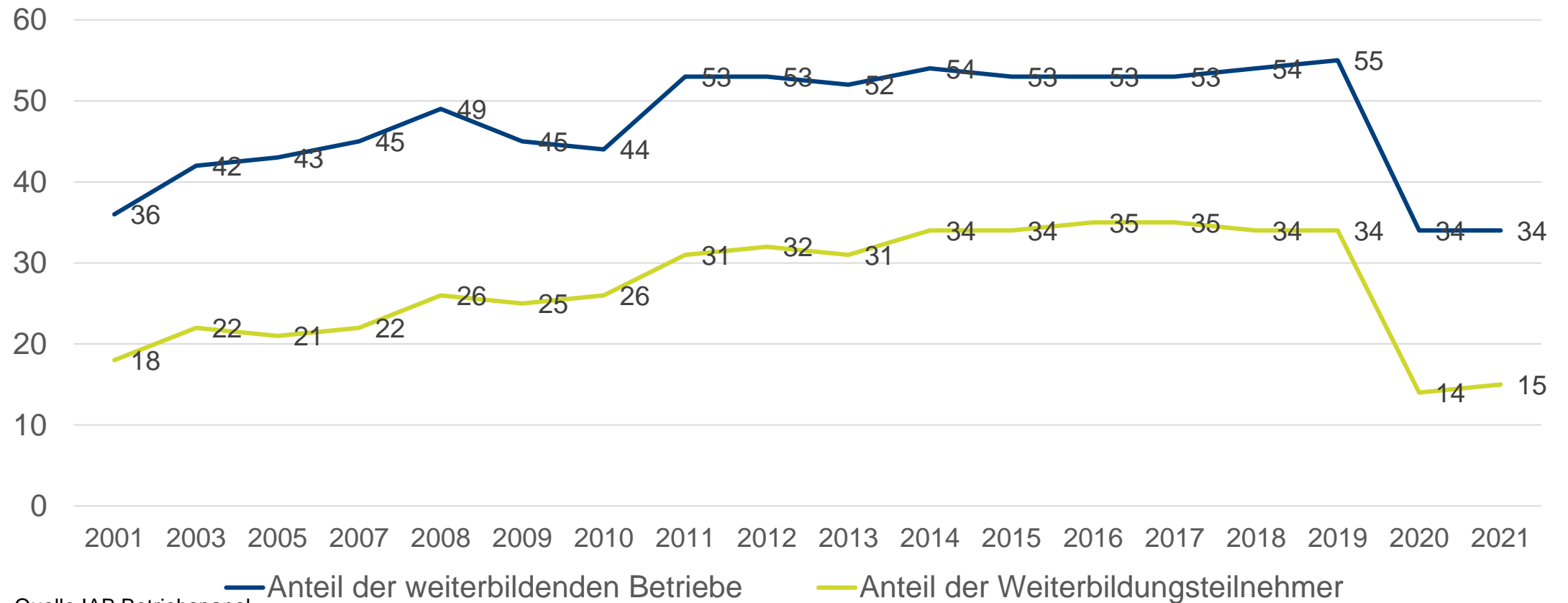
Unterstützungsstrukturen für die beruflich-betriebliche Weiterbildung

AG BFN-Forum am 29./30. November 2022
an der Universität Rostock

Dr. Roman Jaich, ver.di Bundesverwaltung



Entwicklung der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung



Quelle IAB Betriebspanel

Ungleiche Weiterbildungsteilnahme

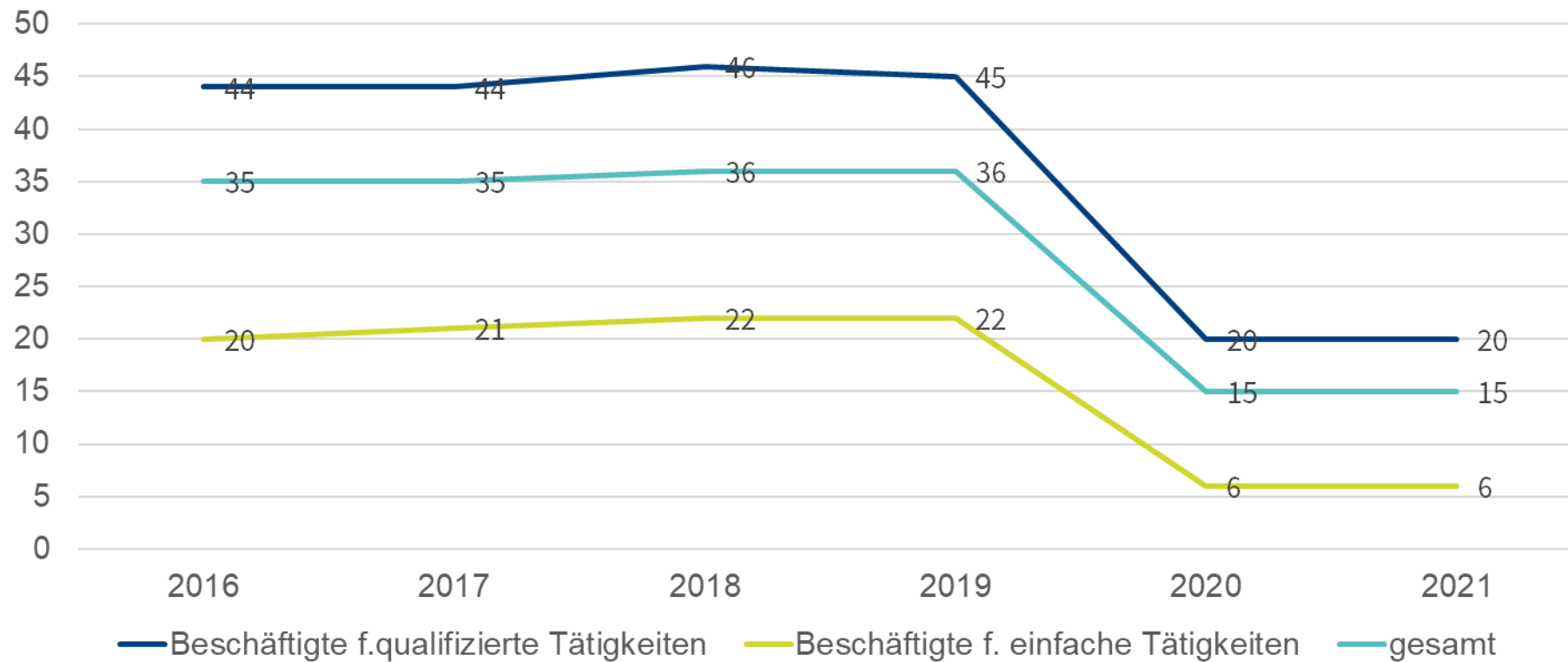


Nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung nehmen teil:

- 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

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



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:

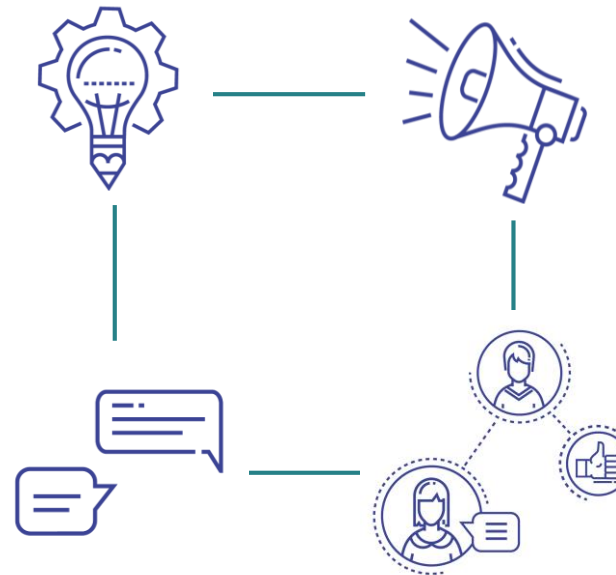
- Thema Weiterbildung im Betrieb bekannt machen, z.B. auf Betriebsversammlungen
- Die Mitgestaltung und Umsetzung betrieblicher WB-Instrumente, z.B. Mitarbeiter*innengespräche, Verfahren zur Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs, Identifikation von Beschäftigtengruppen mit spezifischen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

Rollen und Handlungsfelder von mendi.net-Weiterbildungsmentor*innen



Rollen und Handlungsfelder von Weiterbildungsmentor*innen:

Initiator*in:
fördert die Gestaltung und Regelung
lernförderlicher Arbeitsbedingungen



Berater*in:
unterstützt Kolleg*innen bei der Suche
und Umsetzung passender
Weiterbildungsmaßnahmen

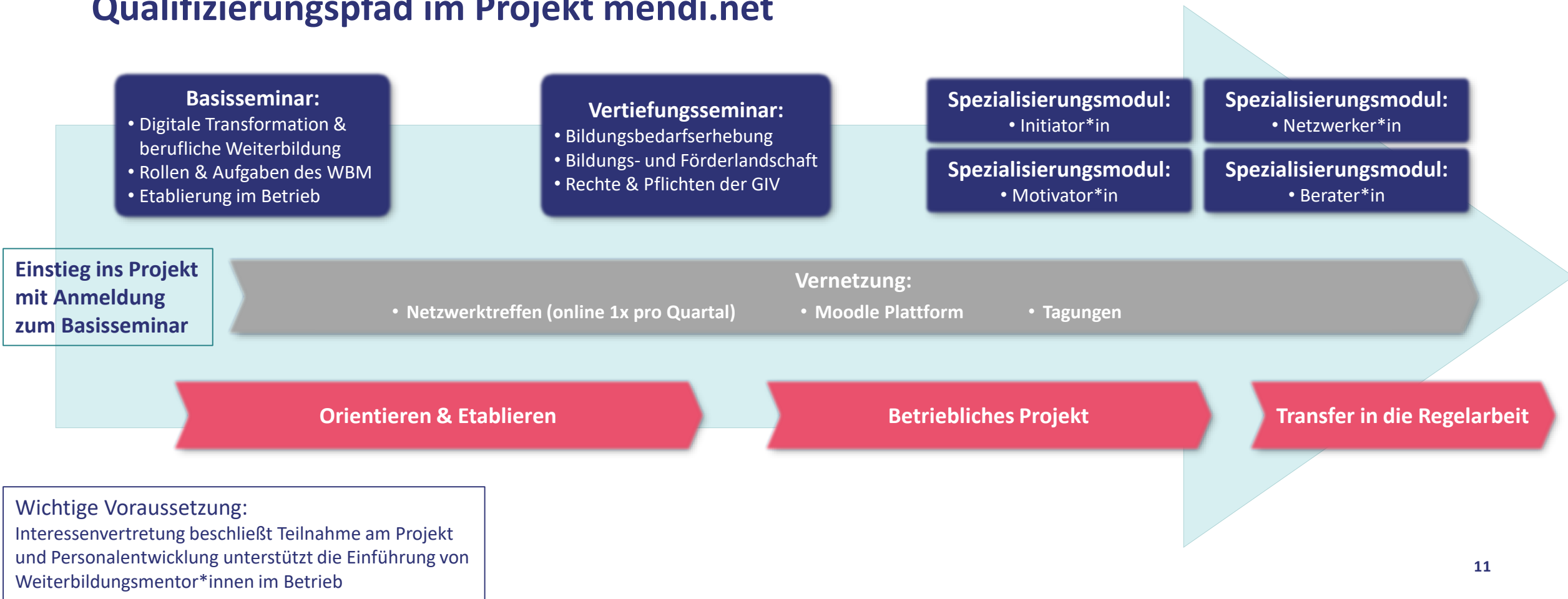
Motivator*in:
kennt Hürden der Weiterbildungs-
beteiligung und spricht Kolleg*innen
gezielt an

Netzwerker*in:
vermittelt im Betrieb (und darüber
hinaus) zwischen relevanten Akteuren
der Weiterbildungslandschaft

Der Weg der Weiterbildungsmentor*innen durch mendi.net



Qualifizierungspfad im Projekt mendi.net



Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch Weiterbildungsmentoren IV



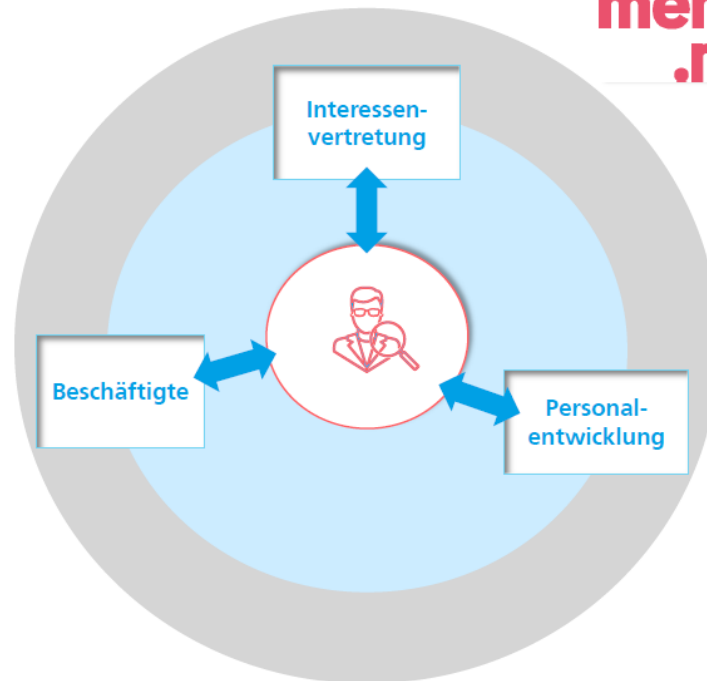
Gemeinsame Sache Weiterbildungsmentoring



Unternehmen



Arbeitsmarkt



mendi.net Netzwerk für Weiterbildungsmentor*innen

Bundesagentur für Arbeit



Bund & Länder
- Regelungen, Gesetze,
Förderung -

Bildungsanbieter



Themen der einzelnen Betriebe (Auswahl):

Beispiele	
Ver- und Entsorgung <ul style="list-style-type: none">• Betriebsweite Bildungsbedarfsanalyse• Aufstiege im Betrieb fördern (interne Stellenbesetzungen)	Städtische Verwaltung <ul style="list-style-type: none">• Bedarfsanalyse nach Fallgruppen• Weiterbildungsangebot• Beschwerdemanagement
Städtische Verwaltung <ul style="list-style-type: none">• Digitale Grundqualifizierungen im pädagogischen Bereich	Ver-- und Entsorgung <ul style="list-style-type: none">• Begleitung und Unterstützung strategischer Personalentwicklung• Entwicklungswege im Betrieb fördern

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



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

**Bildungspolitik –
besser mit ver.di**

www.bildungspolitik.verdi.de

Bildungspolitik