

Mit Weiterbildungsverbänden regionale Weiterbildungsstrukturen etablieren

Gestaltungsvoraussetzungen und Umsetzungserfahrungen aus M-V

Anja Kirchner, Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin

Prof. Dr. Andreas Diettrich, Universität Rostock

Prof. Dr. Matthias Kohl, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Schwerin

Thorsten Nappe, Agentur für Arbeit Rostock

Agenda

1. Problemstellung – Spannungsfelder beruflicher und betrieblicher Weiterbildung
2. Potenziale und Gestaltung von Weiterbildungsverbänden
3. Konzeptionelle Überlegungen der regionalen Arbeitsagenturen (am Beispiel AA Rostock)
4. Regionales Umsetzungsbeispiel: Weiterbildungsverbund WeDiKo Wind – Weiterbildung digitaler Kompetenzen in der Windenergiebranche
5. Ausblick und Perspektiven

Problemstellung – Spannungsfelder beruflicher und betrieblicher Weiterbildung (1)

- Struktureller Wandel bedingt durch Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung bedingen kontinuierliche Transformationsprozesse der Unternehmen und Institutionen
 - Veränderungen bei Geschäftsmodellen, Produkten, Dienstleistungen, Prozessen, Werkzeugen etc., Gestaltung der Arbeit (Arbeitsort, Lage und Dauer der Arbeitszeit) sowie Beschäftigungsformen
 - Transformationsprozess verändert Lernen und Arbeiten und damit Anforderungen an Beschäftigte hinsichtlich IT-Fachwissen, Prozessverständnis technologischer Entwicklungen & Sozialkompetenz
- **Zentrale Bedeutung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen zur Sicherung von „Transformationskompetenz“ der Betriebe und Beschäftigten** (vgl. z.B. Arntz et al. 2016)

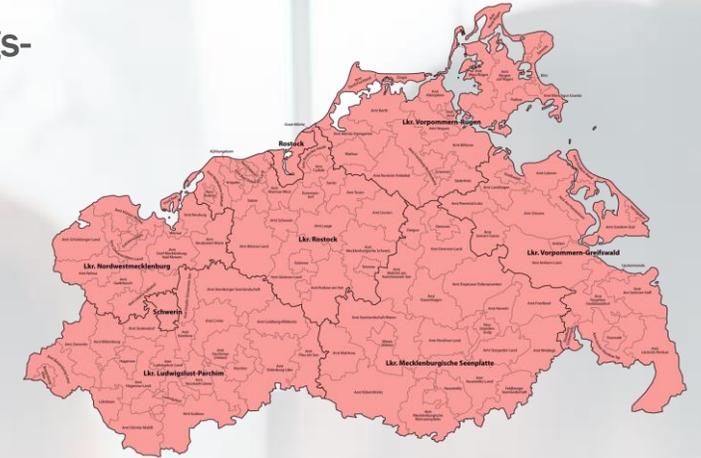
Aber: Insbesondere KMU

- fehlen häufig zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen für eigene PE/OE
- mangelt es oft an Weiterbildungsexpertise und Kompetenz zur aktiven Gestaltung der Transformationsprozesse
- verfügen teilweise nicht über tariflich-sozialpartnerschaftliche Strukturen mit Betriebsrät:innen als Mitgestaltern von Weiterbildung

Problemstellung – Spannungsfelder beruflicher und betrieblicher Weiterbildung (2): Beispiel M-V

Rahmenbedingungen betrieblich-beruflicher Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern:

- dünn besiedeltes Flächenland mit überalterter Bevölkerung, Abwanderung und hohe Auspendler:innenrate (Brunow u.a. 2021)
- v.a. kleinbetrieblich geprägter Arbeitsmarkt in zentralen industriellen und Dienstleistungsbereichen (98% der 52.000 Unternehmen sind KMU, vgl. BA/RD Nord 2022)
- eher weiterbildungsferne Branchen mit geringer Weiterbildungsbeteiligung
- Fachkräftemangel und Generationenwechsel in allen Unternehmensbereichen
- Etablierte Netzwerke, Ausbildungsverbände und sozialpartnerschaftliche Abstimmung



Beispielhafte Herausforderungen und Gestaltungsbedarfe:

- Regionale Erreichbarkeit der Bildungs- und Beratungsangebote und Rolle der Bildungsdienstleister
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben, (älteren) Beschäftigten und bildungsfernen Personengruppen
- Individualisierung und Spezialisierung der Angebote, Erweiterung digital gestützter Weiterbildung & Lernprozessbegleitung

Zwischenfazit: KMU benötigen Unterstützung zur Bewältigung dieser Herausforderungen – von der Beratung und Feststellung des Qualifizierungsbedarfs, über die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten bis hin zur Konzeption, Umsetzung und Begleitung betrieblicher Organisationsentwicklungsprozesse.

→ **strukturelle Fassung des Themas notwendig**

Potenziale und Gestaltung von WBV (1): Definition und Abgrenzung

„Weiterbündungsverbände sind Netzwerke, bei denen mehrere Unternehmen und Akteure der Weiterbildungslandschaft sowie regionale Arbeitsmarktakteure Kooperationen eingehen, sodass Weiterbildungsmaßnahmen ressourceneffizient über Betriebsgrenzen hinaus organisiert und durchgeführt werden können. Im Fokus stehen dabei insbesondere der Austausch unter den Partnern eines Verbundes, die Identifikation der Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben sowie die Beratung zu und Recherche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten bzw. die Konzeption neuer Weiterbildungsmaßnahmen gemäß dem ermittelten Bedarf der Unternehmen.“ (BMAS 2022)

Ausbildungsverbände	Weiterbündungsverbände	Qualifizierungsnetzwerke
hohe, regulierte Verbindlichkeit	verbindliche Basis (Akteure, Formate) als Unterstützungsangebot für wechselnde Zielgruppen	flexible, prozessbezogene Strukturen
stark bildungsgang- und abschlussbezogen, curricular verbindlich	Branchen- und Regionalbezug, Verknüpfung von Beratung, Transformationsbegleitung, Personal- & Organisationsentwicklung	vielfältige Bildungsziele und weniger verbindlich
stabile, teilweise hierarchische Strukturen	„Weiterbündungs-Ökosystem“	weniger strukturiert, eher selbstorganisiert und anlassbezogen
traditionell eher angebotsorientiert	angebots-, innovations- und bedarfsorientiert	eher nachfrageorientiert

(Erweiterte Darstellung in Anlehnung an Dehnbostel 2020)

Potenziale und Gestaltung von WBV (2): Theoretisch-konzeptionelle Grundlagen

- **Netzwerkforschung** (z. B. Gramlinger 2004; Ebers/Maurer 2014; Becker/Dammer/Howaldt/Loose 2011)
 - Netzwerke erfüllen zwei Funktionen (Weyer 2011, S. 46): Sie reduzieren die Unsicherheit bezüglich des Verhaltens anderer Akteure, z. B. Konkurrenten, Partner etc. (strategische Funktion)
 - Sie ermöglichen eine Leistungssteigerung, i.e. eine Steigerung des eigenen Outputs (instrumentelle Funktion)
 - Hinsichtlich regionaler Netzwerke wird unterstellt, dass die „enge Kooperation von leistungsstarken Akteuren in sogenannten Netzwerken (oder auch Clustern), welche die gesamte technologische Wertschöpfungskette abdecken, die regionalen Stärken fördern und somit entscheidend zur erfolgreichen Profilierung von Regionen innerhalb des globalen Wettbewerbs beitragen“ (Meier zu Köcker/Buhl, 2008) (vgl. Weyer 2011, S. 167)
- **Lernortforschung** (z. B. Dehnbostel 2021, S. 131): „Zu den Einzellernorten gehören auch virtuelle Lernorte wie Online-Communities, Webinare und Lernmanagementsysteme, die in der realen Arbeit zumeist mit physischen Lernorten verbunden und somit Ausdruck der für digitale Arbeit typischen Mixed Reality sind“
- **Lernraumforschung** (z. B. Wittwer/Diettrich/Walber 2015): Weiterbildungsräume als materielle, soziale, kooperative und virtuelle Räume bzw. Lernumgebungen der Weiterbildung



Theoretische-konzeptionelle Grundlagen implizieren Mehrwerte auf Makro, Mikro, Mesoebene wie bessere Allokation, Transparenz, gegenseitige Unterstützung, Spezialisierung/Regionalisierung für Weiterbildungsdienstleister, insbesondere unter Nutzung der Potenziale digitaler Medien

Potenziale und Gestaltung von WBV (3): Zielsetzungen und Umsetzungsmöglichkeiten

- WBV können durch Kooperation und Netzwerkbildung bestehende Angebote ergänzen und unter Einbindung traditioneller Weiterbildungsstrukturen & -kulturen betriebliche Transformations- und Innovationsprozesse sowie individuelle Weiterbildung unterstützen und so zur Strukturentwicklung im ländlichen Raum beitragen.
- **Zielsetzungen (BMAS 2022):**
 - Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung
 - Stärkung der Vernetzung und Kooperation
 - Optimierung der Weiterbildungsangebote
- **Umsetzungsmöglichkeiten:**
 - regionale, branchenspezifische oder thematische WBV
 - Verbund von Unternehmen mit losen Beziehungen (z.B. KMU-Verbund im Handwerk) oder entlang von Liefer- oder Prozessketten (z. B. Hersteller/Leitbetrieb mit Zulieferern) bzw. orientiert an regionalen Arbeitsstrukturen und -aufgaben (Hafenwirtschaft, Industriegebiete, StartUp-Zentren)
 - Anbindung an bestehende Netzwerke / Strukturen / Verbände etc.

Potenziale und Gestaltung von WBV (4): Herausforderungen der nachhaltigen Etablierung

- Schwierigkeiten bei der Etablierung in Flächenländern
- Großteil der 53 BMAS-geförderten WBV eher in wirtschaftlich stärkeren Regionen bzw. Ballungsräumen
- Erfolg und Wirksamkeit unklar, aber Begleitung durch ein „Zentrales Koordinierungszentrum Weiterbildungsverbände“
- Nur wenige Erfahrungen und konzeptionelle Vorstellungen hinsichtlich Implementierung und Etablierung von Lernortverbänden



1 2 3 5 Anzahl der Projekte je Standort der Projektträger

Erste Schlussfolgerungen für die Gestaltung von WBV in M-V

- Weiterbildungsverbände als Lösungsansatz zur Bewältigung regionaler und betrieblicher Transformationsherausforderungen
- Rollen- und Aufgabenklärung und -aushandlung notwendig
- Konzeption, Begleitung, Unterstützung, Einbindung in bestehende Strukturen und Finanzierung notwendig



- Umsetzungsperspektiven der Agentur für Arbeit Rostock
- WeDiKo als Umsetzungsbeispiel in M-V



Mit Weiterbildungsverbänden regionale Weiterbildungsstrukturen etablieren – Gestaltungsvoraussetzungen und Umsetzungserfahrungen der Agentur für Arbeit Rostock

Thorsten Nappe | Geschäftsführer Operativ | Agentur für Arbeit Rostock

30. November 2022

WEITER.BILDUNG!

#QUALIFIZIERUNGS
OFFENSIVE



Bildung von branchenspezifischen Weiterbildungsnetzwerken

weiterbildung-
mv.de

Hanse Jobcenter

Agentur für
Arbeit Rostock

Jobcenter des
Landkreises
Rostock

**Weiterbildungs-
allianz**
(Allianz= Bündnis von
gleichberechtigten
Partnern)

IHK zu
Rostock

Handwerks-
kammer
Nordost

Kreishand-
werkerschaft

Einzelhandels-
verband

Weiterbildungsnetzwerk
Handel

1 Jahr Weiterbildungsverbund WeDiKo Unternehmen zwischen Krise und Zukunft

Anja Kirchner



Bundesprogramm zum Aufbau von
Weiterbildungsverbänden

26.01.2023



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Wo stehen wir in MV?



8.000 Beschäftigte in 200 Unternehmen



13.700 Beschäftigte in 500 Unternehmen



5.000 Beschäftigte in 100 Unternehmen

Welche Herausforderungen gibt es?



Wirtschaftliche Situation:

Aufwind für erneuerbare Energien | Werftenkrise | Transformation E-Mobilität



Digitale und grüne Transformation



Fach- und Arbeitskräftemangel & Demografischer Wandel



**Zeit, Budget, Konzept für Weiterbildung & Personalentwicklung vorhanden?
vs. passende Bildungsangebote?**

Wie unterstützen wir als WeDiKo?



**Senkung der
Weiterbildungs-
kosten**



**Mehr
Know-how**



**Stärkung
der eigenen
Arbeitgebermarke**



**Austausch auf
Augenhöhe**



**Neue Impulse
für mehr
Innovation**



**Austausch und gemeinsame Veranstaltungen mit Branchenverbänden,
Netzwerkpartner aus Bildung & Wissenschaft und weiteren Projekten**

Was machen wir konkret?

**Mit Kooperation zu mehr Innovation:
Industriemittelstand trifft Forschung und Bildung**

28. Juni 2022 | 9.30 - 16 Uhr
Fraunhofer IGP Rostock

#Impulse aus der Wissenschaft
#Diskussionsrunde mit Expertinnen
aus Wind, Maritim und Automotive
#Rundgang durch die Forschungslabore
#Netzwerken und #Austausch

Kostenfreie Anmeldung:
kirchner@uv-mv.de

Windenergiecluster Mecklenburg-Vorpommern
ric maza MV
automotive MECKLENBURG-VORPOMMERN
WeDiKo

**Herzlich willkommen zur
digitalen Unternehmensreise**

Thema "Roboter: Kollege oder Konkurrent?"
ein Erfahrungsbericht von GBneuhaus GmbH, Thüringen

Die digitale Unternehmensreise ist eine Veranstaltungsreihe der Weiterbildungsverbände:

LERNBUND blue WeDiKo



**Lernen mit
WOW-Faktor**

jederzeit und überall
individuell oder im Team

ESIGN Thinking
Agil zum Ziel mit K...

WARUM T+H CAMPUS WAS KUNDEN SAGEN LERN-ANGEBOTE WÜNSCH DIR WAS!

Andreas Diettrich | Matthias Kohl

**Auf dem Weg
HR neu zu denken
Step-by-Step**

Werte
Anzahl Weiterbildungsstellen
Lernangebote

118.000 #zahl derwoche #ausbildungstart
118.000 #ausbildungstart
Tipp für Unternehmen Teil 2
Tipp für Unternehmen Teil 1



UV UNTERNEHMERVERBAND
Norddeutsches Land Mecklenburg-Schwern e.V.

Digitales Ausbildertrainingscamp
Ausbilder:innen Update - digital und nachhaltig
Ausbildung gestalten

4 Impulse, Austausch und Netzwerken

Mehr Infos hier :)



@weiterbildungsverbund_wediko



Kanal UV Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin



www.weiterbildungsverbund-wediko.de



Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg Schwerin e.V.
Gutenbergstr. 1, 19061 Schwerin, 0385 | 569 333

Anja Kirchner | kirchner@uv-mv.de

Ausblick und Perspektiven

- Forschungsdesiderate: Bisher kaum Erkenntnisse zu Gestaltungsmerkmalen, Wirkfaktoren und Ertrag von Weiterbildungsverbänden
- Aber: positive Erfahrungen mit Ausbildungsverbänden und Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) (vgl. bspw. Ebbinghaus/Dionisius 2020)
- Potenziale zur regionalen und/oder branchenbezogenen Strukturentwicklung auch für Weiterbildung und betriebliche Transformation nutzbar machen
- Weiterbildungsverbände als Bestandteil regionaler Weiterbildungsstrukturen können nur kooperativ und institutionenübergreifend etabliert werden
- Implementierung und nachhaltige Verankerung von Weiterbildungsverbänden bedarf zudem der
 - Bestandsaufnahme und Analyse vorhandener Weiterbildungs- und Unterstützungsstrukturen
 - Regionaler und branchenbezogener Bedarfsanalysen
 - Systematisch-konzeptionellen formativen Begleitung des Aufbaus und der Implementierung