



## Tagesworkshop

**»Weiterbildungsmöglichkeiten und  
Weiterbildungsbeteiligung in Unternehmen –  
Schlüssel zur Fachkräftegewinnung  
und Beschäftigungssicherung«**

# Zusammenfassung und Ergebnisse des gemeinsamen Online-Workshops

**13. April 2021, Online-Veranstaltung via alfaview**

## Inhalt der Broschüre

Ausgangssituation und Ziele.....	3
Veranstaltungsformat .....	3
Plattform .....	3
Agenda.....	4
Begrüßung.....	5
Inspiration Talks .....	6
Panel 1 .....	10
Panel 2.....	14
Panel 3.....	17
Schlusswort und Ausblick.....	20

## Impressum

### HERAUSGEBER

V.i.S.d.P. Siegfried Schmauder, Deutscher Weiterbildungstag e. V.  
Hannoversche Straße 19a | 10115 Berlin | [www.deutscher-weiterbildungstag.de](http://www.deutscher-weiterbildungstag.de)

### KONTAKT



Deutscher Weiterbildungstag e. V.  
Hannoversche Straße 19a  
10115 Berlin

Tel. +49 30 2045-4849  
[service@deutscher-weiterbildungstag.de](mailto:service@deutscher-weiterbildungstag.de)  
[www.deutscher-weiterbildungstag.de](http://www.deutscher-weiterbildungstag.de)

## Ausgangssituation und Ziele

Die Weiterbildung von Beschäftigten ist neben der Qualifizierung von Arbeitslosen ein immer wichtiger werdendes Anliegen und Betätigungsfeld von Unternehmen, Politik und Arbeitsverwaltung. Die Fördermöglichkeiten wurden in den letzten Jahren weiterentwickelt und mit erheblichen finanziellen Mitteln ausgestattet. Es kommt nun entscheidend darauf an, diese Möglichkeiten durch alle Beteiligten zu nutzen. Das Ziel ist eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung sowohl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen als auch der thematische Rückschluss und Innovation der Angebote zur Qualifizierung von Arbeitslosen. Dabei soll auch die Einbeziehung von Beschäftigten und Arbeitslosen ohne Schul- und Berufsabschluss erweitert werden. Wesentliche Barrieren für mehr Weiterbildungsbeteiligung (Transparenz, Zugang, Motivation) wurden dabei ebenso betrachtet, wie die Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem InnovationLab der BA oder die Ergebnisse und Perspektiven aus dem Prozess der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS).

## Veranstaltungsformat

### **Offene Diskussion online mit eingeladenen Expertinnen und Experten**

Der Workshop brachte ausgewählte Vordenkerinnen und Vordenker, Unternehmensvertreterinnen und -vertreter, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Personalexpertinnen und -experten sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und öffentlichem Leben zusammen. Eigene Sichtweisen und Erfahrungen zu aktuellen Fragestellungen wurden mit Erkenntnissen aus Forschung und Praxis verbunden. So erschlossen sich neue Lösungsansätze. Im Anschluss an Inspiration Talks und Impulse griffen die Panels existierende Barrieren und mögliche Lösungsansätze für mehr Weiterbildungsbeteiligung in jeweils 45-minütigen Arbeitsgruppen auf.

## Plattform



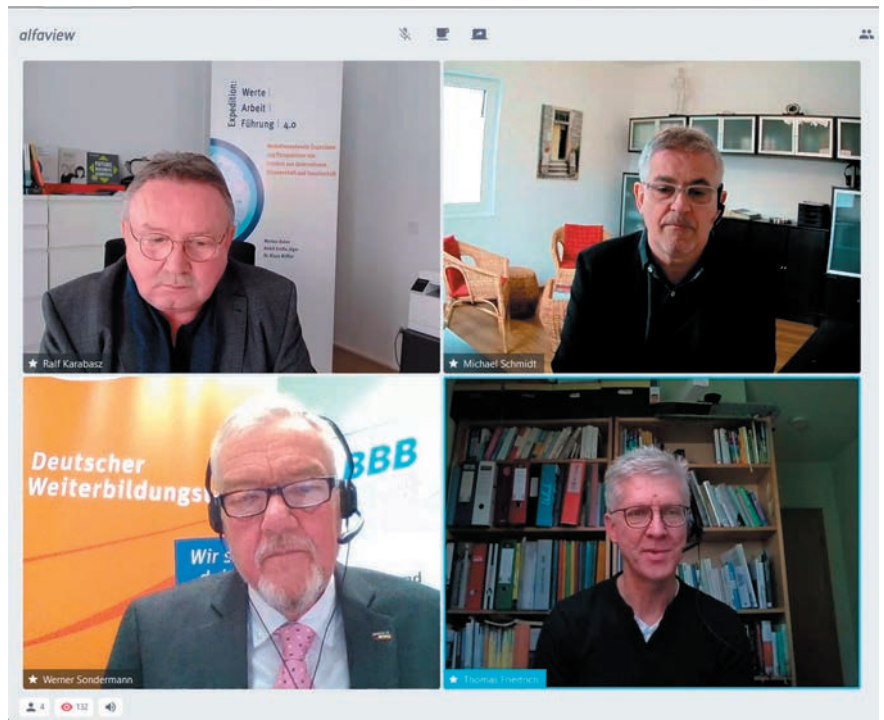
alfaview® ist eine DSGVO-konforme und in Deutschland entwickelte Videokonferenzlösung. Als lippensynchrone Hightech-Lösung kann alfaview® für professionelle Online-Business-Meetings, Online-Präsenzs Schulungen und virtuelle Events in sehr hoher Qualität und Stabilität genutzt werden. Die deutsche Software nutzt ausschließlich ISO 27001-zertifizierte Rechenzentren in der Europäischen Union (DSGVO-Raum). Die Daten werden nach TLS/AES256 verschlüsselt.

# Agenda

- 10:00 Uhr **Begrüßung**  
durch Thomas Friedrich (BA) und Werner Sondermann (DWT)
- 10:10 Uhr **Bekanntheit und Inanspruchnahme geförderter Beschäftigtenqualifizierung in Betrieben**  
Dr. Julia Lang, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB),  
Nürnberg
- 10:25 Uhr **Marktplatz der Bildung: Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Innovation-Lab der Bundesagentur für Arbeit (BA) – Strategie, Pilot und roll out**  
Stefan Baraniak (BA Strategie), Kathrin Groschwald (Arbeitsagentur Bautzen)  
und Daniel Börner (Projektleiter Regionaldirektion Sachsen)
- 10:40 Uhr **Ergebnisse und Perspektiven aus dem Prozess der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS)**  
Fabian Langenbruch (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
- 10:55 Uhr **KI-basierte Assistenzsysteme für passgenauen Zugang in die Lern- /Arbeitswelt von morgen**  
Prof. Dr. Alexander Mädche, Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
- 11:15 Uhr **Impuls / Panel 1:**  
**TRANSPARENZ über Weiterbildungsangebote**  
Impuls: Michael Sester, Bundesagentur für Arbeit  
anschließend Arbeit in Panels, Moderation/ Co-Moderation durch:  
Angela Geiling (BfZ Essen), Holger Wohlfeil (VDP), Martina Rauch (BA), Marc Hentschke (EFAS)
- 12:00 Uhr **Impuls / Panel 2:**  
**ZUGANG zu Weiterbildungsangeboten**  
Impuls: Marc-Cliff Zofall, Bundesagentur für Arbeit  
anschließend Arbeit in Panels, Moderation/ Co-Moderation durch:  
Matthias Metzen (Kolping), Werner Sondermann (DWT), Hans-Björn Glock (DWT), Heike Funk (BA)
- 12:45 Uhr Mittagspause
- 13:15 Uhr **Impuls / Panel 3:**  
**MOTIVATION für mehr Weiterbildungsbeteiligung**  
Impuls: Dr. Roman Jaich, ver.di  
anschließend Arbeit in Panels, Moderation/ Co-Moderation durch:  
Reinlinde Steinhofer (Kolping), Stefan Sondermann (BBB), Ulrich Eberle (BA),  
Siegfried Schmauder (DWT)
- 14:00 Uhr Kaffeepause
- 14:15 Uhr Präsentation der Panelergebnisse durch die Panelmoderator\*innen
- 14:45 Uhr Schlusswort / Ausblick  
durch Thomas Friedrich (BA) und Werner Sondermann (DWT)
- 15:00 Uhr WORKSHOP-ENDE

## Tagesmoderation

Ralf Karabasz, Synergie VertriebsDienstleistung GmbH  
Michael Schmidt, TÜV Rheinland



**Thomas Friedrich, Bereichsleiter Produktentwicklung und Förderung in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit**

hob hervor, dass die Qualifizierung Beschäftigter eines der Topthemen der aktuellen Arbeitsmarktpolitik darstelle. Mit umfassenden gesetzlichen Änderungen – unter anderem dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeitsvon-Morgen-Gesetz – sowie der Nationalen Weiterbildungsstrategie stehe ein strategischer Entwicklungs- und Umsetzungsrahmen zur Verfügung, der nun von allen Akteuren ausgefüllt werden müsse. In den Unternehmen nehme die berufliche Weiterbildung im Strukturwandel eine zunehmende Schlüsselrolle ein. Bei den Weiterbildungsträgern sowie in der BA rücke dieses Thema immer stärker in den Vordergrund. Um entscheidend voranzukommen, sei gemeinsames und verzahntes Handeln aller Akteure erforderlich. Dazu leiste dieser gemeinsame Workshop einen wichtigen Beitrag.

**Werner Sondermann, Vorsitzender Deutscher Weiterbildungstag e.V.**

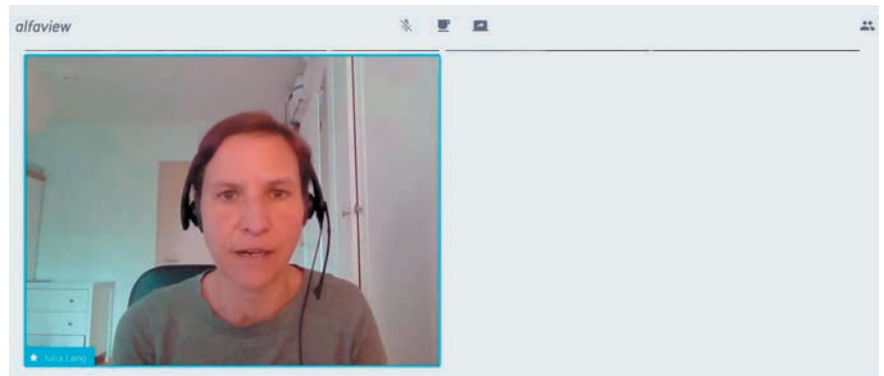
betonte, dass Weiterbildung für Unternehmen und Mitarbeitende – aber auch für die Gesellschaft – von großer Bedeutung ist. Dies sei besonders auf dem Hintergrund der demographischen Entwicklung, der Digitalisierung und nicht zuletzt nach Überwindung der Pandemie ein entscheidender Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung.

# Inspiration Talks

**Dr. Julia Lang**

**Institut für Arbeitsmarkt- und  
Berufsforschung (IAB), Nürnberg**

## **Bekanntheit und Inanspruchnahme geförderter Beschäftigungsqualifizierung in Betrieben.**



» *Welche Erkenntnisse liefert die Betriebsbefragung?*

Nur ca. 1/3 der befragten Betriebe kennt die Fördermöglichkeiten, nur 9 % haben sie bereits genutzt (größere Betriebe und bestimmte Branchen). Deshalb spielt die Beratung durch die BA eine wichtige Rolle für Transparenz und Inanspruchnahme.

» *Welche Handlungsfelder lassen sich aus der Befragung ableiten?*

Gründe, weshalb die Förderung nicht in Anspruch genommen wird, sind:

- zu hoher Beantragungsaufwand
- Förderdauer durch BA nicht adäquat
- Bildungsangebote entsprechen nicht dem betrieblichen Bedarf

» *Wie kann die Beteiligung geförderter Weiterbildung für Beschäftigte erhöht werden?*

Maßnahmen sind:

- Bekanntheit des Qualifizierungs-Chancen-Gesetzes (QCG) durch proaktive Qualifizierungsberatung erhöhen
- inhaltliche und formale Bedarfe der Arbeitgeber besser berücksichtigen
- Akzeptanz öffentlich geförderter Weiterbildung erhöhen

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung werden in Kürze auf der IAB-Webseite veröffentlicht: <https://www.iab.de>

### **Stefan Baraniak**

**Fachbereichsleiter für Strategieentwicklung im Stab der Bundesagentur für Arbeit**

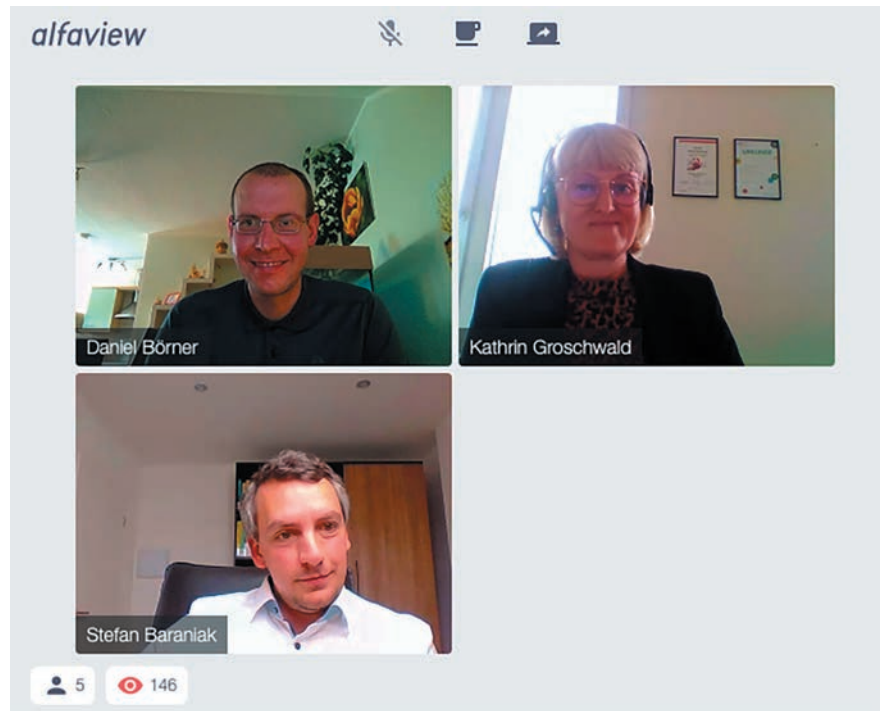
### **Kathrin Groschwald**

**Geschäftsführerin der Arbeitsagentur Bautzen**

### **Daniel Börner**

**Projektleiter Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit**

## **Marktplatz der Bildung: Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem InnovationLab der Bundesagentur für Arbeit (BA) – Strategie, Pilot und roll out**



» *Was macht das Thema Weiterbildung aus zentraler BA-Sicht so herausfordernd, Stefan Baraniak?*

» *Was müssen wir uns unter dem InnoLab-Ansatz zum „Marktplatz der Bildung“ konkret vorstellen?*

» *Wo lagen Stolpersteine und Erfolgsfaktoren im Prototypentest, Kathrin Groschwald?*

» *Wie können die Ergebnisse des Pilotprojektes genutzt werden, was wurde verbessert und wo liegt der Mehrwert für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Daniel Börner?*

Die BA steht vor immer komplexer werdenden Herausforderungen des Arbeitsmarktes. Es gibt viel Dynamik im Thema Weiterbildung verbunden mit einer hohen Unsicherheit auf allen Seiten (Strukturwandel). Teilweise sehr gute Befunde, jedoch durch viel Unsicherheit wird eine pragmatische Lösungsfindung erschwert. Das InnoLab ist eine Möglichkeit, sich dem Thema zu nähern.

Interdisziplinäres Format mit Praktikern und verschiedenen Akteuren, die gemeinsam und zeitlich befristet am Thema Weiterbildung arbeiten. Gemeinsames Problemverständnis anhand von Kundeninterviews und systematische Erfassung unterschiedlichster Erkenntnisse. Lösungsfindung, Prototyping und Testung, dadurch schnelle Ergebnisse und Erkenntnisse. Hohe Umsetzungsorientierung.

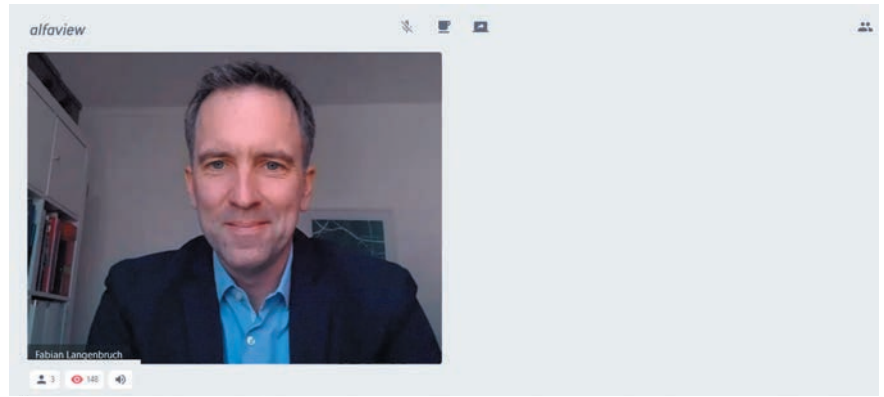
Die Sondersituation „Corona“ hat die Pilotierung erschwert. Die gute lokale Vernetzung hat sich jedoch als sehr belastbar gezeigt.

Die nachfrageorientierte Herangehensweise hatte oberste Priorität. Ziele und Zielgruppen waren klar definiert. Das sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz auf beiden Seiten sowie beim weiteren Rollout.

## **Fabian Langenbruch**

**Leiter der Unterabteilung Digitalisierung und Arbeitswelt sowie Leiter der Projektgruppe Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)**

## **Ergebnisse und Perspektiven aus dem Prozess der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS).**



- » *Warum bedurfte es einer Nationalen Weiterbildungsstrategie und welche Problemstellungen haben Sie als BMAS im Laufe des Prozesses (oder auch darüber hinaus) identifiziert?*
- » *Wie sehen die konkrete Lösungsansätze im Hinblick auf die identifizierten Problemstellungen aus?*
  
- » *Wo sehen Sie die Grenzen der bisherigen Weiterbildungsförderung für Beschäftigte (und auch Unternehmen)?*

- Grundsätzliche Aufgabenstellung aus dem Koalitionsvertrag
- Transformation der Arbeitswelt (Fachkräftemonitoring)
- Geringe Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten
- Hürden für KMU
- Lücken in der individuellen Weiterbildungsförderung
- Breites Bildungsangebot als Stärke und Schwäche.

### **Zugang von Geringqualifizierten:**

zum Beispiel Recht auf das Nachholen des Berufsabschlusses

### **Zugang von KMUs:**

zum Beispiel Qualifizierungs-Chancen-Gesetz, Bundesprogramm zur Schaffung von Weiterbildungsverbänden

### **Transparenz:**

Schaffung einer Nationalen Online-Plattform Weiterbildung

### **Beschäftigten-Perspektive:**

Gewünschte Weiterbildung kann am Willen und Können des Arbeitgebers scheitern (IKEA-Beispiel)

### **Unternehmens-Perspektive:**

Ko-Finanzierung des Entgeltausgleichs, Umstellung der betrieblichen Prozesse. Lösungsansatz: Bildungszeit



**Exemplarischer KI-basierter Kompetenzassistent für Privatpersonen**

**Kern**

musst ich erfahren welche Kompetenzen du bereits hast.

Nenn mir dazu die Nummern der Kernkompetenzen die du in deinem aktuellen Beruf bereits erworben hast.

- 1 Auslandsgeschäft
- 2 Bonitätsprüfung
- 3 Firmenkundengeschäft
- 4 Kostföhrung
- 5 Kreditgeschäft
- 6 Kundenberatung, -betreuung
- 7 Privatkundengeschäft
- 8 Spar- und Anlagegeschäft
- 9 Zahlungsverkehr

Basierend auf deinen Kernkompetenzen kannst du für deine berufliche Weiterbildung aus folgenden Kompetenzen wählen:

Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA)

Eine Möglichkeit für deine berufliche Weiterbildung für "Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA)" findest du hier: <https://www.ifef.org/learning/hu/formation/foreign-account-tax-compliance-act-fatca-2016>

Try out your chatbot

Prof. Dr. Alexander Mädche

- Bereitstellung eines intuitiven, natürlich-sprachlichen Dialogs zur Ermöglichung eines möglichst einfachen Zugangs
- Leichtgewichtige IST-Situationsanalyse und individualisierte Ansprache
- Nutzung von existierenden Inhalten => Der vorliegende Prototyp basierend auf dem BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit und verknüpft dies mit exemplarischen Weiterbildungsinhalten

**Prof. Dr. Alexander Mädche**

**Karlsruher Institut für Technologie (KIT)**

» *Was sind KI-basierte Kompetenz-Assistenzsysteme? Welche Rolle spielt dabei KI? Welche konkreten KI-Technologien kommen zum Einsatz?*

» *Welche Lösungsansätze verfolgen Kompetenzassistenten, um Barrieren bei der Weiterbildungsbeteiligung (Transparenz, Zugang, Motivation) zu überwinden? Sind Kompetenzassistenten nur innerhalb von Unternehmen nutzbar oder gibt es auch unternehmensunabhängige Lösungen?*

» *Wie kann man differenzieren z.B. gegenüber aktuellen oder künftigen BA Systemen, die sich stark an den Berufsausbildungsinhalten ausrichten, bzw. als Eingang „Stadt“ und „Beruf“ anbieten?*

**KI-basierte Assistenzsysteme für passgenauen Zugang in die Lern- und Arbeitswelt von morgen**

Als KI-Technologien kommen zum Einsatz: maschinelles Lernen, Sprachverarbeitung und Wissensrepräsentation. Die Systeme sind nur so gut wie die Daten bzw. Inhalte, mit denen man sie füttert. Assistenzsysteme sind heute im Privatleben allgegenwärtig, wir nutzen sie aber noch nicht konsequent am Arbeitsplatz bzw. für unsere persönliche Entwicklung.

Kompetenzassistentensysteme verfolgen den Ansatz, einen kontinuierlichen Dialog mit Nutzer\*innen zu führen und sich dadurch kontinuierlich zu verbessern. Es gibt unterschiedliche Arten von KI-basierten Kompetenzassistenten: Im Projekt KERN werden beispielsweise unternehmensinterne Chatbots entwickelt. Wir haben auch unter Verwendung von Wearables (konkret Brustgurten) Daten von Mitarbeiter\*innen erfasst, auf dieser Basis Flow-Zustände erkannt und die Arbeitsumgebung intelligent angepasst. Es ist ein sehr breites Anwendungsfeld.

Kompetenzassistenten sollen möglichst situativ und leichtgewichtig Zugang zur Weiterbildung ermöglichen. Sie sollen Arbeitnehmer\*innen in einem spezifischen Kontext abholen und für die Potenziale einer persönlichen Entwicklung begeistern. Ein zentrales Thema ist es, den Zugang zu erleichtern. Niemand will sich durch komplexe Webseiten durchklicken. Chatbots ermöglichen natürlichsprachliche Dialoge wie mit einem Menschen. Mehrwerte: KI-Systeme können helfen, Menschen aus jeder Tätigkeit heraus eine passende Qualifizierung und neue Jobs anzubieten ohne ausschließliche Basis der Ausbildungsberufe (Erweiterung auch für neue sich bildende Berufe und Inhalte z.B. innerhalb der Transformation)

Unsere zentrale Idee ist eine „Schicht“ oberhalb der BA Systeme bereitzustellen. Beispielsweise haben wir die Inhalte von BERUFENET in unseren Chatbot gepackt und ermöglichen auf diese wertvollen Inhalte einen leichten Zugang.

# Panel 1

## THEMA

## TRANSPARENZ über Weiterbildungsbedarfe

Panel 1 setzte beim Erkennen der Stärken und Kompetenzen von Beschäftigten und Arbeitslosen durch Arbeitgeber bzw. Arbeitsagenturen oder externe Beratungsdienstleister an. Wie können Weiterbildungsanbieter im Schulabschluss mit Arbeitgebern und der Arbeitsagentur zu einer verbesserten Kompetenzeinschätzung und Beratungsqualität für Beschäftigte und Arbeitslose gelangen?

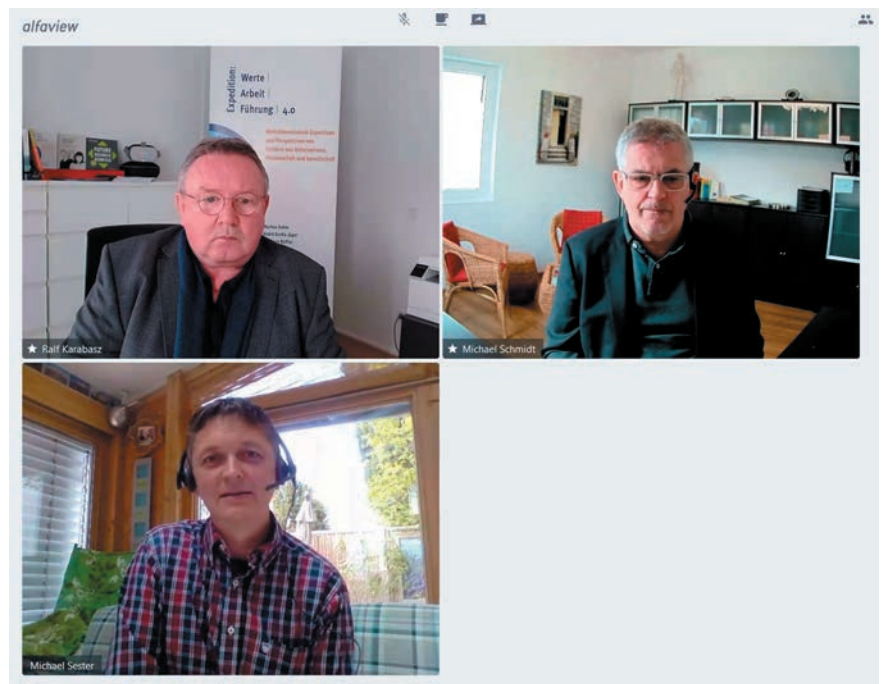
### Inhaltliche Schwerpunkte und Perspektiven

- Kompetenzmodelle
- Berufsberatung im Erwerbsleben
- Qualifizierungsberatung
- Feedback
- Selbsteinschätzung (u.a. BA-Selbsterkundungstool)

### Michael Sester

**Berufsberater im Erwerbsleben  
in der Arbeitsagentur Kaiserslautern-Pirmasens**

### IMPULS - PANEL 1



» *Welche Erfahrungen haben Sie bei der Frage beruflicher Entwicklungsprozesse für Arbeitnehmer\*innen gemacht?*

- » Das Vertrauen in die eigene Stärke und eigene Entwicklungsmöglichkeiten ist in Deutschland unterausgeprägt. Systeme sind in der Regel nicht stärken- sondern schwächenorientiert.
- » Die Motivation zur beruflichen Entwicklung ist oftmals stark von persönlichen Rahmenbedingungen abhängig.
- » Ein regelmäßiges/lebenslanges Lernen ist in Deutschland (noch) nicht etabliert.
- » Berufliche Weiterbildung ist zwar anspruchsvoll, aber auch enorm selbstwertsteigernd und gesellschaftlich anerkennend.
- » Die aktuelle Pandemie bewirkt große Unsicherheiten in Bezug auf die individuellen Entwicklung sowie branchenbezogenen Perspektiven.

» *Welche Fragestellungen würden Sie hinter „Transparenz über Weiterbildungsbedarfe“ legen?*

» *Welche Lösungsansätze möchten Sie den Teilnehmenden von Panel 1 mit auf den Weg geben?*

- » Bildungswilligkeit und -fähigkeit der Beschäftigten sowie Unterstützung durch die Betriebe.
- » Individuelle Rahmenbedingungen (Zeit, Ort, Finanzen)
- » Fehlendes Selbstvertrauen auf Arbeitnehmerseite und fehlende betriebliche Personalentwicklung auf Seiten der Unternehmen
- » Fehlendes Wissen um Möglichkeiten, Förderung und Umsetzung
- » Fehlende Angebote (insbesondere in der individuell gewünschten Lernform) bzw. Nichtauffinden der passenden Angebote
- » Komplexität und auch Bürokratie der Förderprogramme

Durchlässigkeit der beruflichen Entwicklung fördern – es müssen nicht immer formale Abschlüsse notwendig sein, um sich beruflich entwickeln zu können

- » Bildungskoaching für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen – es braucht teilweise eine dauerhafte Begleitung von Entwicklung über die Organisation bis zur Umsetzung und dem Abschluss einer beruflichen Weiterbildung
- » Berufliche Weiterbildung als regelmäßiges Instrument der Beschäftigung etablieren – neben den umfangreichen Förderansätzen könnten auch Belohnungsanreize (wie Weiterbildungsprämie und Aufstiegsbonus) für niederschwellige und dafür jährlich aufgelegte Qualifizierungen sinnvoll sein
- » Künstliche Intelligenz zur Abfrage und Bündelung der Qualifizierungsbedarfe für Beschäftigte nutzen – die Idee des Marktplatzes der Bildung orientiert sich an der Abfragelogik anderer Nachfragetools und kann bei entsprechend umfangreicher Nutzung viel genauere Bedarfsabbildungen liefern; sozusagen eine Bildungszielplanung 4.0
- » Vereinfachung der Förderprogramme – Angleichung/Vereinfachung der Anspruchsvoraussetzungen und Minimierung der Dokumentation (Beispiel: Betriebsgrößenberechnung bei QCG-Förderung und Quali während Kug-Förderung)
- » Themenpakete schnüren – Angebote (z.B. zur Digitalisierung im Handwerk) von Modularisierung bis zur Fragestellung der passgenauen Lernform vorbereiten und mit entsprechendem Förderangeboten hinterlegen
- » Nationale Imagekampagne – Best-Practice-Beispiele zur Nutzung der Qualifizierungsmöglichkeiten während Kurzarbeit

alfaview


 **Bundesagentur für Arbeit**

*Deutscher*  
**Weiterbildungstag**  
2021

## TRANSPARENZ über Weiterbildungsbedarfe

Panel 1

Digitaler Workshop BA/DWT e.V. am 13.04.2021

 **Bundesagentur für Arbeit**

*Deutscher*  
**Weiterbildungstag**  
2021

### Diskussionsschwerpunkte

- Geringqualifizierte/Menschen mit Migrationshintergrund als besondere „digitale“ Zielgruppe
- Sicht der Arbeitgeber/Arbeitgeberorientierung/Bedarfe
  - Wie prognostizieren wir die Bedarfe der Zukunft?
  - Wie gewinnen Unternehmen für Qualifizierung?
    - „...es passt nie“
  - Wie werden Unternehmen beraten?
    - „...der Köder muss dem Fisch schmecken“
- Informationstransparenz & Kommunikation über Tools, Fördermöglichkeiten, Angebote



## Vorschläge / Beispiele für (Weiter-) Entwicklungen

- „Bildungs-Wiki“/Bildungsdatenbank (neutral, objektiv, ...)
  - „now!“ (nationale online Weiterbildungsplattform)
- Langfristige Optimierung einer neutralen Finanzierungsbasis
  - „Bildungsgrundeinkommen“/„Zeitbudgets“
- Direkte Ansprache von Unternehmen ist der Erfolgsfaktor
  - „...Unternehmer lernen am liebsten von Unternehmern (User-Stories initiieren)“



## Anregungen für weiteres Vorgehen

- Die Bildungsträger als „Türöffner“ für die Unternehmen bei Förderangeboten der BA etablieren
- Entbürokratisierung und Unterstützung insbesondere von KMU bei Antrags-/Förderprozessen
- Bessere Möglichkeiten für kleinere TN-Gruppen bzw. für Individualförderungen schaffen
- Bessere Transparenz zur Differenzierung der vorhandenen Tools für die jeweilige Zielgruppe
  - Erkundungstools wie z. B. „Check-U“ & „New Plan“

## Panel 2

### THEMA

### ZUGANG zu Weiterbildungsangeboten

Wie können Weiterbildungsanbieter und -nachfrager besser zueinander finden sofern Klarheit bei Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen über die erforderlichen Weiterbildungsbedarfe besteht. Wie kann die Navigation in der vielfältigen und häufig unübersichtlichen Weiterbildungslandschaft verbessert werden?

#### Inhaltliche Schwerpunkte und Perspektiven

- Qualifizierungsangebote der Bildungsträger
- Weiterbildungsplattformen (NWS-Überlegungen)
- Vernetzung der Akteure (z.B. InnoLab, Kompetenz-Hubs)
- Recruiting-Portale
- KI-Unterstützung
- Selbsteinschätzung (u.a. BA-Selbsterkundungstool)

### Marc-Cliff Zofall

#### **Bereichsleiter Berufsberatung in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit**

» *Wie können Plattformen und Tool helfen, Weiterbildungsbereitschaft und Umsetzung zu befördern? Wie ist die Situation?*

### IMPULS - PANEL 2

- » Beschäftigte müssen sich häufiger beruflich verändern und sich Gedanken über ihren beruflichen Weg machen.
- » Erwachsene sind sich vielfach unklar über ihre eigenen Stärken und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.
- » Menschen im Erwerbsleben wollen Denkanstöße zu beruflichen Fragestellungen. Was müssen wir uns fragen?
- » Brauchen wir nicht eine Möglichkeit, sich zu testen, etwas über die eigenen Stärken und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu erfahren?
- » Wäre es nicht gut, auch Anregungen und Inspiration ausgehend von meinem eigenen Beruf zu bekommen? Was haben andere in meiner Situation gemacht, auch über den eigenen beruflichen Tellerrand?
- » Wenn ja: Wäre dann nicht eine Suche nach Weiterbildungen erforderlich, um das richtige Angebot für mich finden kann?

alfaview

Bundesagentur für Arbeit

Deutscher Weiterbildungstag 2021

**ZUGANG**  
zu Weiterbildungsangeboten

Panel 2

Digitaler Workshop BA/DWT e.V. am 13.04.2021

Bundesagentur für Arbeit

Deutscher Weiterbildungstag 2021

### Diskussionsschwerpunkte

- Beratungsaspekt zur Nutzung von IT Tools
  - Faktor „Mensch“, je geringer qualifiziert, desto schwächer orientiert (Bsp. IT Fachkraft, Herstellerschulungen am einen Ende, am anderen Ende Routinetätigkeiten mit wenig Entwicklung)
  - Notwendigkeit von Orientierungs- Qualifizierungsberatung
  - Hilfestellung zur IT Toolnutzung, besonders für bildungsferne Arbeitnehmer / Menschen in Routinetätigkeiten / Basic Worker
  - Einbezug der Arbeitgeber, da Co Finanzierung
    - Kenntnis über individuelle Bedarfe
    - Qualibedarf aus Unternehmensplanung und Tätigkeitsanpassung zur gezielten Suche
    - Stützbedarf: evtl. Notwendigkeit von Bildungsbegleitung um erfolgreiche Qualifizierung zu gewährleisten
- Angebotsparameter
  - Format und Zeitfaktor, passend zu betrieblichen Abläufen
  - Unterteilung von Qualifizierungsangeboten (z.B. in kleinere Sequenzen)

## **Vorschläge und Anregungen für weiteres Vorgehen**

- Mitarbeitergespräche zur Verbesserung der
  - Selbsteinschätzung / Feedbackgespräche (aktueller Stand)
  - Entwicklungsgespräche AN und AG (Zukunft)
- Individuelle Orientierungsberatung durch BBiE und Bildungsträger
- Beratung zur Nutzung des Selbsterkundungstools
- Bedarfe formulieren und Angebote generieren –Fortführung und Roll out „Marktplatz der Bildung“ –
  - Herstellung Transparenz über inhaltliche Bildungsbedarfe, Durchführungsart, Zielgruppe, Abschluss
- Angebot von Bildungsbegleitung auch suchbar machen – auf Plattform als Parameter
- Hub der Beteiligung über Arbeitgebereinbezug z.B. in regionalen Netzwerken etc.



# Panel 3

## THEMA

### MOTIVATION für mehr Weiterbildungsbeteiligung

Panel 3 setzte bei den unterschiedlichen Perspektiven und Prioritäten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bei Notwendigkeit, Inhalt und Finanzierung der Weiterqualifizierung von Beschäftigten an. Wie können Weiterbildungsanbieter im Schulterschluss mit Arbeitgebern und Beschäftigten zu einer hohen Beratungsqualität, nachhaltigen Lernkultur sowie modernen und methodisch-didaktisch ausgereiften Weiterbildungsangeboten in den Unternehmen beitragen?

#### Inhaltliche Schwerpunkte und Perspektiven

##### Perspektive ARBEITNEHMER

- Selbstsicht
- Qualifizierung als Bestandteil des Alltags
- Betriebliche Lernkultur
- Arbeitspsychologische Sicht

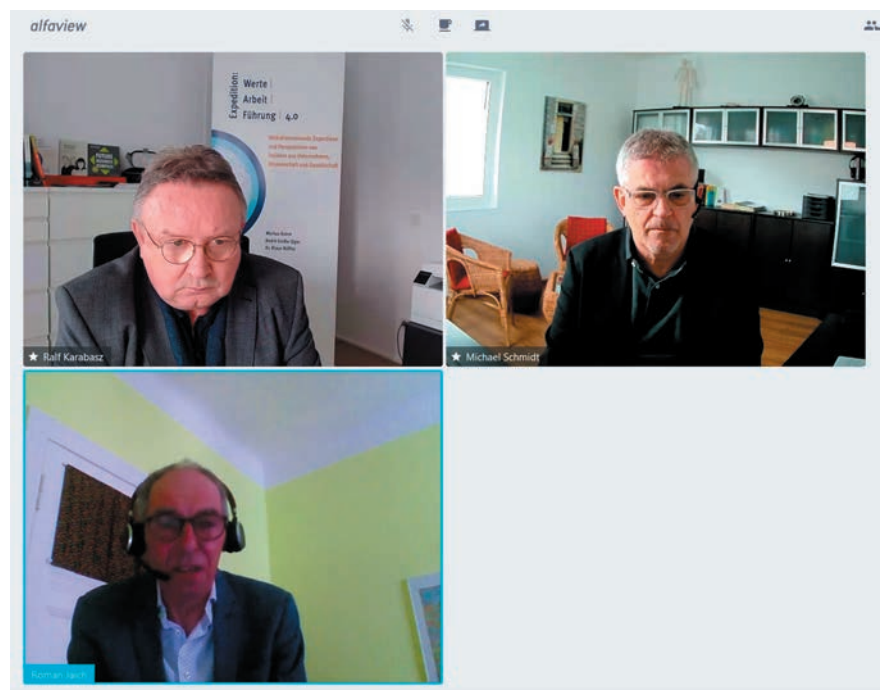
##### Perspektive ARBEITGEBER

- Betrieblich relevante Qualifizierungen
- Qualifizierung ohne betriebliches Interesse
- Vollständige Kostenübernahme durch Dritte

#### Dr. Roman Jaich

**Bildungsforscher und Referent für Weiterbildungspolitik in der ver.di Bundesverwaltung**

#### IMPULS - PANEL 3



» *Hinderungsgründe für die Teilnahme an Weiterbildung aus der Sicht der Beschäftigten*

- » Arbeitsplätze, die das Lernen fördern, fehlen.
- » Eintönigkeit vieler Tätigkeiten lädt nicht zum Lernen ein.
- » Die Entscheidung zur Teilnahme an Weiterbildung durch Vorgesetzte erfolgt ggf. nicht nach sachlichen Kriterien, sondern eher nach dem Prinzip der Günstlingswirtschaft.
- » Der Stellenwert, der Weiterbildung individuell beigemessen wird, ist häufiger umso geringer, je niedriger die Beschäftigten in der Hierarchie stehen.

» Während in Unternehmens- oder Konzernleitbildern häufig den Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten ein großer Stellenwert eingeräumt wird, nimmt die Bereitschaft, tatsächlich etwas dafür zu tun in der Realität tendenziell ab, je mehr der Kostenaspekt in den Blick rückt. Der direkte Vorgesetzte muss schließlich dafür Sorge tragen, dass die Weiterbildungszeit nicht zu Lasten der Leistungserstellung führt. Ggf. ist auch sein Budget betroffen.

Positives Beispiel: Beim Unternehmen Trumpf haben wir erfahren, dass in den Jahresgesprächen der Vorgesetzten auch eine Rolle spielt, inwieweit sie Weiterbildung für die Mitarbeiter ermöglicht haben.

» Ängste und Befürchtungen:

- Wer macht die Arbeit während der Teilnahme an Weiterbildung?
- Kann ich noch lernen? Was ist, wenn ich nicht erfolgreich bin?
- Was denken die Kollegen – eine Woche zusätzlichen Urlaub oder anderes?
- Was denkt der Vorgesetzte – will ich mich wegbewerben?

» Monetäre Gründe:

Weiterbildung lohnt sich nicht, da man sich finanziell nicht verbessern kann. Auch wenn meines Wissens keine eindeutigen Aussagen hierzu vorliegen, ist immerhin festzustellen, dass es nur wenige Regelungen gibt, die Weiterbildung und Entgelt verknüpfen. Interessant ist in dieser Hinsicht ein Haustarifvertrag (Fröbel), der innerhalb einer Entgeltgruppe Entgelterhöhung an die Teilnahme an Weiterbildung knüpft.

» *Gewerkschaftliches Handeln*

Als Gewerkschaft setzen wir uns für bundesweite Regelungen für die berufliche Weiterbildung ein. Wir wissen aber, dass es mindestens genauso wichtig ist, auf der betrieblichen Ebene vorzukommen. Die Beispiele oben sollen verdeutlichen, dass Förderinstrumente oder Lernzeiten alleine nichts bewegen, wenn sie nicht durch eine betriebliche Lernkultur unterstützt werden. Darum beteiligen wir uns an unterschiedlichen Initiativen die auf der betrieblichen Ebene ansetzen.

Die ESF-Programme des BMAS „weiter bilden“ und „Fachkräfte sichern“ werden zurecht auch als Sozialpartnerprogramme bezeichnet.

## PANEL-ERGEBNISSE

The screenshot shows a Zoom meeting interface. On the left, there is a vertical list of four video thumbnails for participants: Ralf Karabasz, Michael Schmidt, Ulrich Eberle, and Stefan Schmitt. The main screen displays a presentation slide with the following content:

- Logo of Bundesagentur für Arbeit (German Federal Employment Agency)
- Logo of Deutscher Weiterbildungstag 2021 (German Day of Continuing Education 2021)
- Panel Title: **MOTIVATION für mehr Weiterbildungsbeteiligung**
- Panel Label: **Panel 3**
- Date: Digitaler Workshop BA/DWT e.V. am 13.04.2021

## Diskussionsschwerpunkte

- These: muss es erst zu einem spürbaren Fachkräftebedarf kommen, um die Weiterbildung deutlich zu steigern (Stichwort: Pflege)
- Flexibilisierung der 120 Std.-Regelung (QCG)
- Weiterbildungskultur... Fehlzeiten durch WB/ Freistellung... Akzeptanz der WB
- Das Geld ist nicht zentrales Thema – die opportunity-road zählt mehr
- Die größeren Unternehmen haben mehr strukturelle Vorteile
- Qualifizierungsverbände als Treiber
- Qualifizierungsbedarfe und –angebote in den Unternehmen/ Branchen

## Vorschläge / Beispiele für (Weiter-) Entwicklungen

- Den Mehrwert der Weiterbildung pass- und zielgenau immer wieder darstellen
- Je kleiner das Unternehmen je wichtiger ist die Vermittlung des Mehrwerts der WB-Maßnahmen
- Die Wohnortnähe ist ein Kriterium (insbesondere bei gewerblich-technischen Angeboten)

## *Schlusswort und Ausblick*

Thomas Friedrich und Werner Sondermann betonten in Ihren abschließenden Statements die große Disziplin und gute Diskussionskultur dieser Online-Veranstaltung. Sie dankten allen Teilnehmenden für ihre inhaltlichen Beiträge und betonten die Notwendigkeit beim Workshop-Thema weiter „am Ball“ zu bleiben. Die Veranstaltung habe die bereits in vielen Regionen erreichte gute Vernetzung und das große Engagement der unterschiedlichen Akteure auf regionaler und lokaler Ebene deutlich gemacht. Es gehe nun darum, diese Vernetzung flächendeckend auszubauen und konkrete Aktivitäten in jeder Region anzustoßen. Jeder Akteur – seien es die Sozialpartner, die Länder, die Bildungsträger, die Arbeitsagenturen, Jobcenter und Kammern – sei wichtig, um das Schlüsselthema der beruflichen Qualifizierung voranzubringen.