



Mitschrift von Dr. Margot Klinkner, zfh

Session I: Thema: Weiterbildungsbereitschaft in Unternehmen fördern

Zentrale Frage zu Beginn: Warum wird Kurzarbeit in Unternehmen von diesen nicht *mehr* zur Weiterbildung der Mitarbeitenden genutzt?

Antwort aus der Runde: Es fehlt häufig an Kapazitäten, aber auch an der nötigen Sensibilität für die Relevanz der Weiterbildung im und für das Unternehmen. Gerade mit Beginn der Pandemie und dem plötzlichen Lockdown war das Augenmerk auf existenzielle Themen wie Sicherung von Auftragslage und Finanzierung gerichtet.

Flexible, digital gestützte Weiterbildungsformate sind angesichts fortschreitender Digitalisierung die Methode der Wahl, in Zeiten der Pandemie noch mehr als zuvor.

5-Punkte-Plan des zfh – Zentrum für Fernstudien im Hochschulverbund zur Personalentwicklung in den Austausch eingebracht. Das zfh unterstützt 21 staatliche Hochschulen in 8 Bundesländern bei der Entwicklung und Durchführung von Fernstudiengängen. Neben der Beratung von Studieninteressierten steht auch die Beratung von Unternehmen, darunter insbesondere KMU, im Fokus, um die flexiblen Studienformate digital gestützter Fernstudiengänge als Instrument moderner Personalentwicklung zum Einsatz zu bringen. Dazu strategische Einbindung in Unternehmensnetzwerke wie z.B. BVMW Mittelrhein und Wirtschafts- und Wissenschaftsallianz Region Koblentz. Frage von Dr. Margot Klinkner (zfh) in dem Kontext: Wie kann man nach erfolgter Weiterbildung Kompetenzgewinn der Mitarbeitenden im Unternehmen messen? Wichtig als Kriterium für eine nachhaltige Implementierung der Weiterbildung im Unternehmen und Überzeugung von Personalern und Unternehmensleitung: durch enge Zusammenarbeit mit und Begleitung der Unternehmen während u. nach der Maßnahme.

Falk Hold von „Zwei P“ aus den Erfahrungen des Projekts Hamburger Weiterbildungsbonus und der Begleitung von kleinen und mittelständischen Hamburger Unternehmen in ihrem Engagement für qualifiziertes Personal: Begleitung und Unterstützung von Unternehmen bei der Entwicklung eines effektiven Teams und effektiver Arbeitsabläufe. Beratung von Unternehmen ist im ersten Schritt wichtig, besser noch Gespräche mit GF/CEOs führen, um Unternehmensleitung ins Boot nehmen, als „nur“ Personal zu fokussieren, die oft nicht die Entscheidungskompetenz zur Investition in WB-Programme haben. Dies gilt nicht nur für die Weiterbildung von sog. „High Potentials“ für Führungspositionen, sondern insbesondere auch, um geringer Qualifizierte „mitzunehmen“ und sie bedarfsgerecht weiterzubilden (in einer Passung von individuellem Entwicklungspotenzial und Unternehmenszielen).

In dem Kontext: Die Agentur „Lebenslust“ macht z.B. „Status-Workshops“ für und mit Unternehmen zur Analyse und Umstellung von Prozessen sowie damit einhergehend zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs.

Empfehlung aus der Runde: Mehr Allianzen und Netzwerke bilden, Best-practice-Beispiele bekannt machen.