



Fachforum

Weiterbildung im Wandel – Berufliche Qualifizierung für den Arbeitsmarkt der Zukunft

03. September 2019

comcenter Brühl, Mainzerhofstraße 10, 99084 Erfurt

Ergebnisse des Tages

Ausgangslage und Herausforderungen

Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich gegenwärtig in mitten einer digitalen **Transformationsphase** – Stichwort Wirtschaft 4.0 und Arbeit 4.0.

Von den zunehmenden Digitalisierungs-, Automatisierungs- und Vernetzungsprozessen in nahezu allen Bereichen der Wirtschaft werden das **Verarbeitende Gewerbe** und insbesondere der **Dienstleistungssektor** in Zukunft verstärkt betroffen sein.

Im Zuge dessen **wandeln sich Berufsbilder** bzw. Tätigkeitsbereiche, werden Berufe „modernisiert“ und Erwerbsbiografien volatiler. Die berufliche (Erst-)Ausbildung bildet „nur“ noch die Basis für ein Erwerbsleben; **Lebensbegleitendes Lernen** wird unabdingbar.

Neben der negativen **demographischen Entwicklung** setzt auch eine zunehmende **Akademisierung** die Berufliche Bildung unter Druck – mit entsprechenden Auswirkungen auf die Sicherung von Fachkräften insbesondere im Facharbeiterbereich.

Die Grenzen zwischen Ausbildung, Weiterbildung und Studium verlaufen zunehmend fließend. Dies vor allem wegen immer komplexeren Berufsprofilen, die stärker theoriebasiertes Wissen und **interaktive Qualifikationen** erfordern.

Mit Blick auf das Lernen generell werden **digitale Medien** noch vergleichsweise wenig genutzt und sind bisher nur teilweise in der Aus- und Weiterbildung angekommen.

Beschäftigte wollen sich weiterbilden, ihre **Beschäftigungsfähigkeit erhalten** und sich den neuen Qualifikationsanforderungen stellen. Gleiches gilt für die Betriebe, die die Bedarfe ihrer Mitarbeiter*innen erkennen. Jedoch führt die seit einigen Jahren hohe Auslastungsquote der Betriebe und die hohe Ausschöpfung der Beschäftigungspotenziale zu **einer Stagnation** bei der Weiterbildungsbeteiligung.

In besonders von vom Strukturwandel besonders betroffenen Branchen wie der Automobilindustrie führen die durch Digitalisierung und Automatisierung vorangetriebenen Prozesse aber auch zu Ängsten um den Arbeitsplatz.

Erkenntnisse und mögliche Handlungsansätze

Weiterbildung wird zu einem zentralen Element für **alle** Beschäftigten und muss daher künftig den gesellschaftlichen Stellenwert wie Ausbildung und Studium einnehmen. Weiterbildung sollte zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags werden. Hierfür ist eine **Bewusstseinsänderung** bei allen Akteuren nötig.

Eine feste Verankerung der Weiterbildung als **vierte Säule** im Bildungssystem – bspw. über ein Bundes-Weiterbildungsgesetz bzw. ein Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten – muss diskutiert werden.

Die jeweils spezifischen Qualifikationsanforderungen machen **individuelle** und typgerechte Weiterbildungs- bzw. Fortbildungsangebote, bspw. mit Hilfe von „Blended Learning“ und „E-Learning“, notwendig. Dazu bedarf es einer **stärkeren Förderung** und Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens und **flexibleren** gesetzlichen und förderrechtlichen Rahmenbedingungen.

Für eine „**Kompetenzentwicklung 4.0**“ werden bedarfsgerechte (digitale) Lehr-Lern-Konzepte und –formate für alle Beschäftigten- und Altersgruppen sowie eine Professionalisierung des Lehr- bzw. Ausbildungspersonals benötigt. Die Entwicklung entsprechender (gemeinsamer) Angebote erfordert ein zwischen Weiterbildungsakteuren und Unternehmen abgestimmtes Vorgehen, das bspw. über **regionale Netzwerke** oder **Weiterbündungsverbände** realisiert werden kann.

Zur Herstellung von Transparenz über bestehende Bedarfe und Angebote sowie zum Kommunikationsaustausch oder zur Entwicklung gemeinsamer Projekte kann eine **Weiterbildungs-Plattform** hilfreich sein.

Neben Fragen der Gestaltung von Lerninhalten bzw. Lernformaten besteht die Grundvoraussetzung für „digitales Lernen“ im **Ausbau** der notwendigen Infrastruktur (Breitbandausbau).

Generell sollten Beschäftigte in den Prozess der Transformation **einbezogen** und ihnen Zeit zur Anwendung des erweiterten Wissens gegeben werden, um ggf. vorhandene Ängste zu minimieren. Hierzu zählt auch die Stärkung von **Personal- und Betriebsräten** bei der Ermittlung von Qualifikationsbedarfen und der Gestaltung der Transformationsprozesse.

Eine Möglichkeit, Risiken für Beschäftigte im Zusammenhang mit Digitalisierung zu minimieren und gleichzeitig eine flächendeckende Weiterbildung zu praktizieren, könnte das Konzept eines „**Transformationskurzarbeitergeldes**“ darstellen, das als Lohnersatzleistung im Falle einer mehrmonatigen Weiterbildung gezahlt werden würde.

Perspektivisch sollte auch die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung hin zu einer „**Arbeitsversicherung**“ in Angriff genommen werden.

In Thüringen **kann** Digitalisierung dazu beitragen, die Auswirkungen der Demografie und die damit verbundenen Herausforderungen bei der Deckung des steigenden Fachkräftebedarfs abzufedern.

Eine **bessere Vernetzung** unter den Aus- und Weiterbildungsakteuren wie auch die Verstärkung des angestoßenen **Dialogs** zwischen Weiterbildungsträgern und Unternehmen bilden die Voraussetzung für die erfolgreiche Gestaltung einer innovativen Weiterbildungslandschaft der Zukunft.

Ausblick

Die Ergebnisse des Fachforums werden in die **Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung** eingebracht, um diese insbesondere im Bereich Qualifizierung weiterzuentwickeln und hinsichtlich der dort formulierten Zielstellungen ggf. neu auszurichten.

Zudem soll anhand der gewonnenen Erkenntnisse geprüft werden, ob und welche weiteren **Anpassungen** (Vereinfachung und Flexibilisierung) an den bestehenden Förderrichtlinien (v.a. Weiterbildungsrichtlinie) vorgenommen werden können.

Darüber hinaus sollen die eingebrachten Hinweise und Vorschläge in den Prozess zur Erstellung des neuen **Operationellen Programms** für die ESF-Förderperiode 2021-2027 einfließen.

Ebenso wird Thüringen im Rahmen der diesjährigen **Arbeits- und Sozialministerkonferenz** (ASMK) einen Antrag zum Thema Weiterbildung einbringen. Dieser hebt auf ein **verbessertes Anreizsystem** für abschlussbezogene berufliche Weiterbildung und die Hebung aller diesbezüglich vorhandenen Potenziale ab.

Geplant ist ferner, den begonnenen **Austausch auf Fach- bzw. Arbeitsebene** unter dem Dach der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung in unterschiedlichen Formaten weiter fortzuführen.