



Fachforum

Weiterbildung im Wandel – Berufliche Qualifizierung für den Arbeitsmarkt der Zukunft

03.09.2019, comcenter Erfurt

Innovative Weiterbildung in Thüringen – Wo stehen wir und wo wollen wir hin?

Udo Philippus

Stellvertretender Abteilungsleiter Arbeit und Qualifizierung im
Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Weiterbildung – Herausforderung Digitalisierung

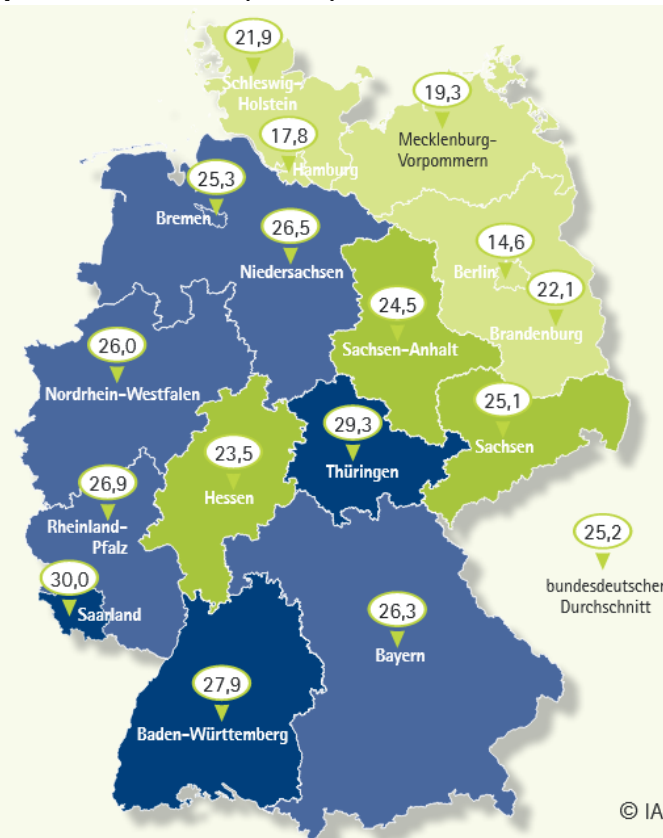
Theoretische Substituierbarkeitspotenziale (IAB)

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial, nach Bundesländern

2016, in Prozent

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (>70 %) liegt ...

- mehr als 2 Prozentpunkte ... unter dem bundesdeutschen Durchschnitt
- maximal 2 Prozentpunkte ... über dem bundesdeutschen Durchschnitt
- maximal 2 Prozentpunkte ... über dem bundesdeutschen Durchschnitt
- mehr als 2 Prozentpunkte ... über dem bundesdeutschen Durchschnitt



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 31.12.2016), Dengler/Matthes 2018; eigene Berechnungen.

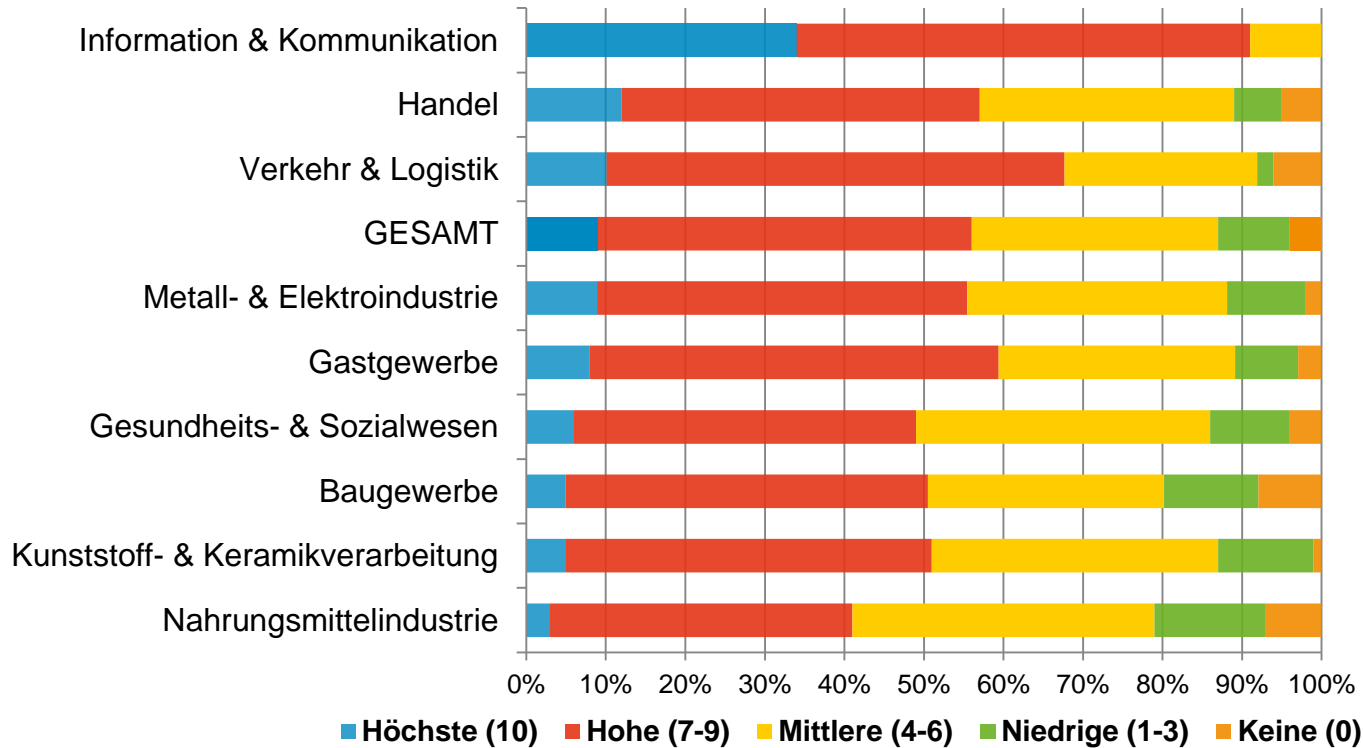
© IAB

- überdurchschnittlich **hohe Substituierbarkeitspotenziale** aufgrund spezifischer Wirtschaftsstruktur
- nicht alle Potenziale werden ausgeschöpft werden (wirtschaftliche, rechtliche, ethische Ursachen)
- **Fort- und Weiterbildung** zum Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit **notwendig**



Digitalisierung

Bedeutung in den Unternehmen



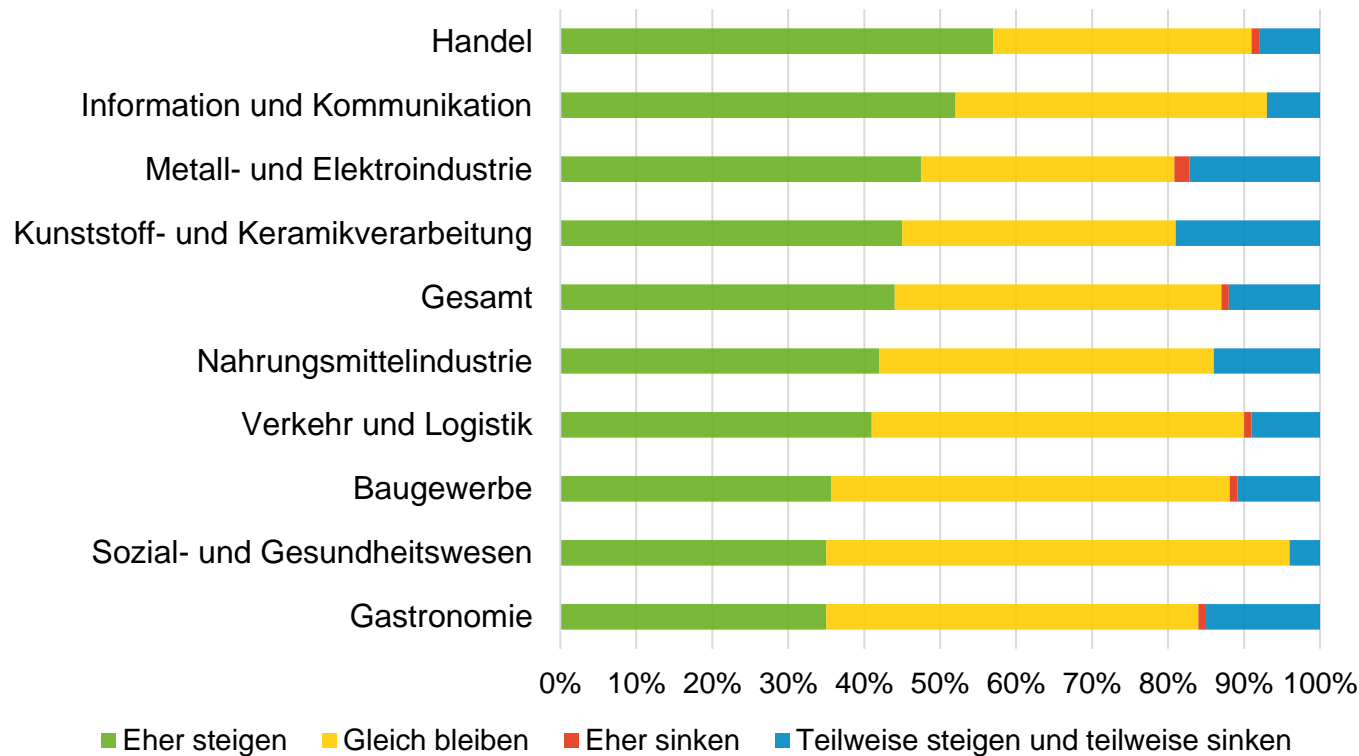
Der Grad der Durchdringung mit neuer Software, technischen Assistenzsystemen, Robotik **ist relativ hoch.**

Quelle: Fachkräftestudie TMASGFF (2018).



Digitalisierung

Einfluss auf die Qualifikationsbedarfe

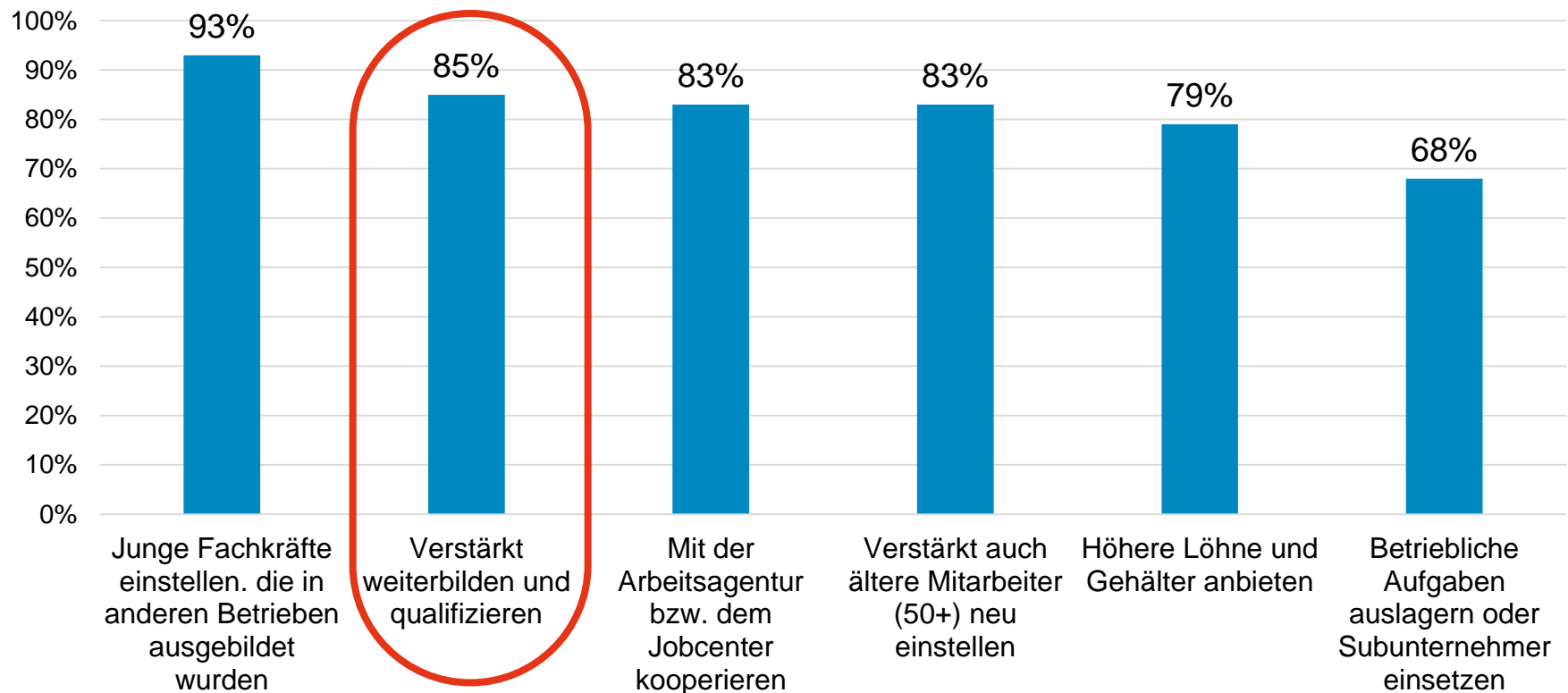


Zentrale Herausforderung durch Digitalisierung ist nicht Substitution menschlicher Arbeit, sondern **Qualifizierung der bestehenden Belegschaften.**



Betriebliche Instrumente

Bereits eingesetzt oder in Frage kommend

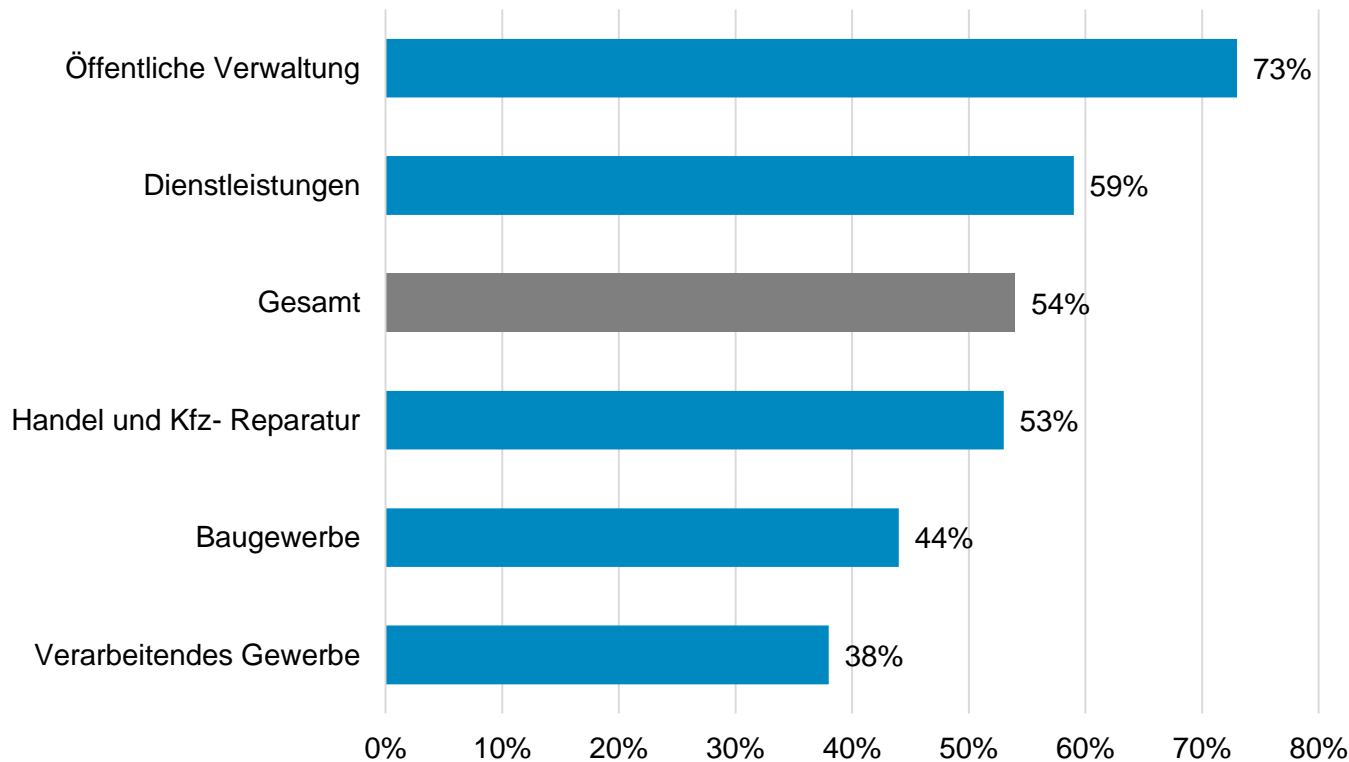


Quelle: Fachkräftestudie TMASGFF (2018).



Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Branchen



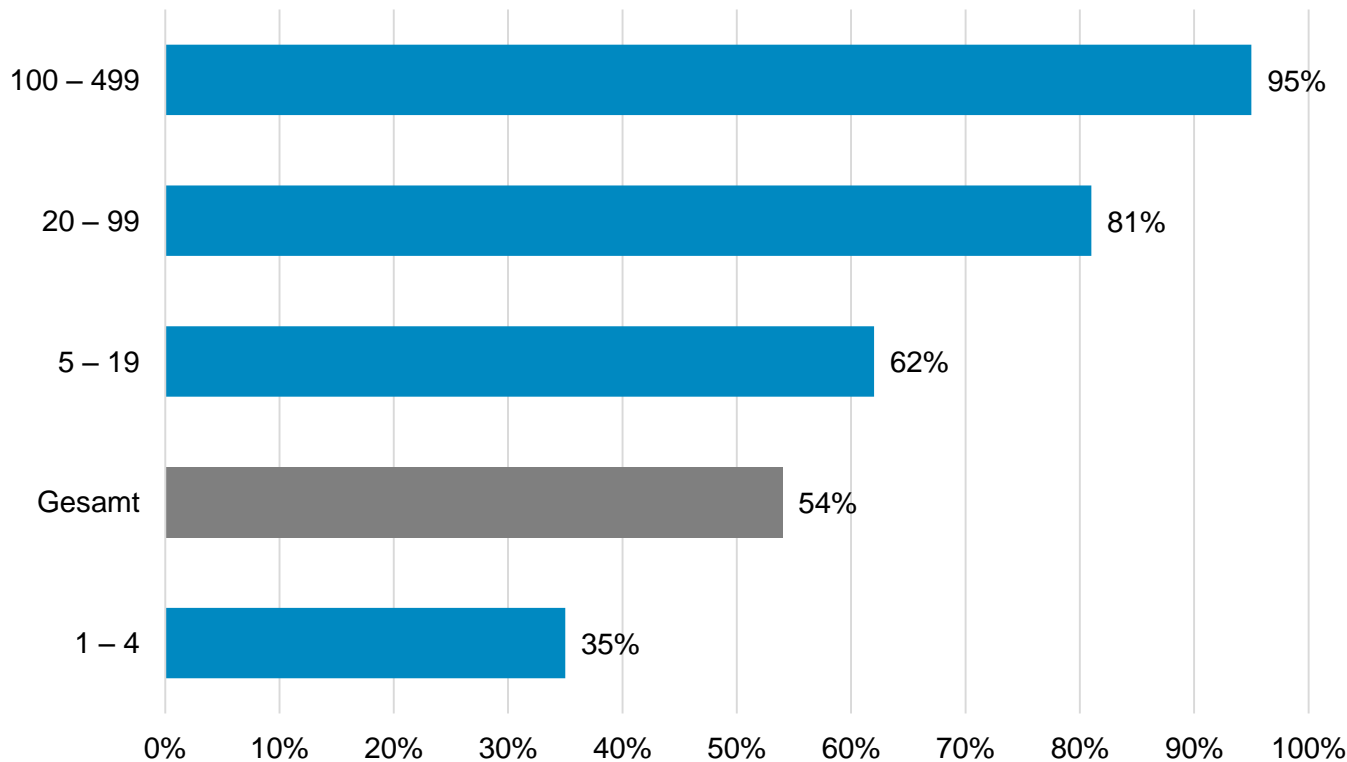
Hohe Weiterbildungsquoten vor allem in der Verwaltung und zum Teil auch in der Dienstleistungsbranche, Nachholbedarf im Produzierenden Gewerbe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2019.



Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößen



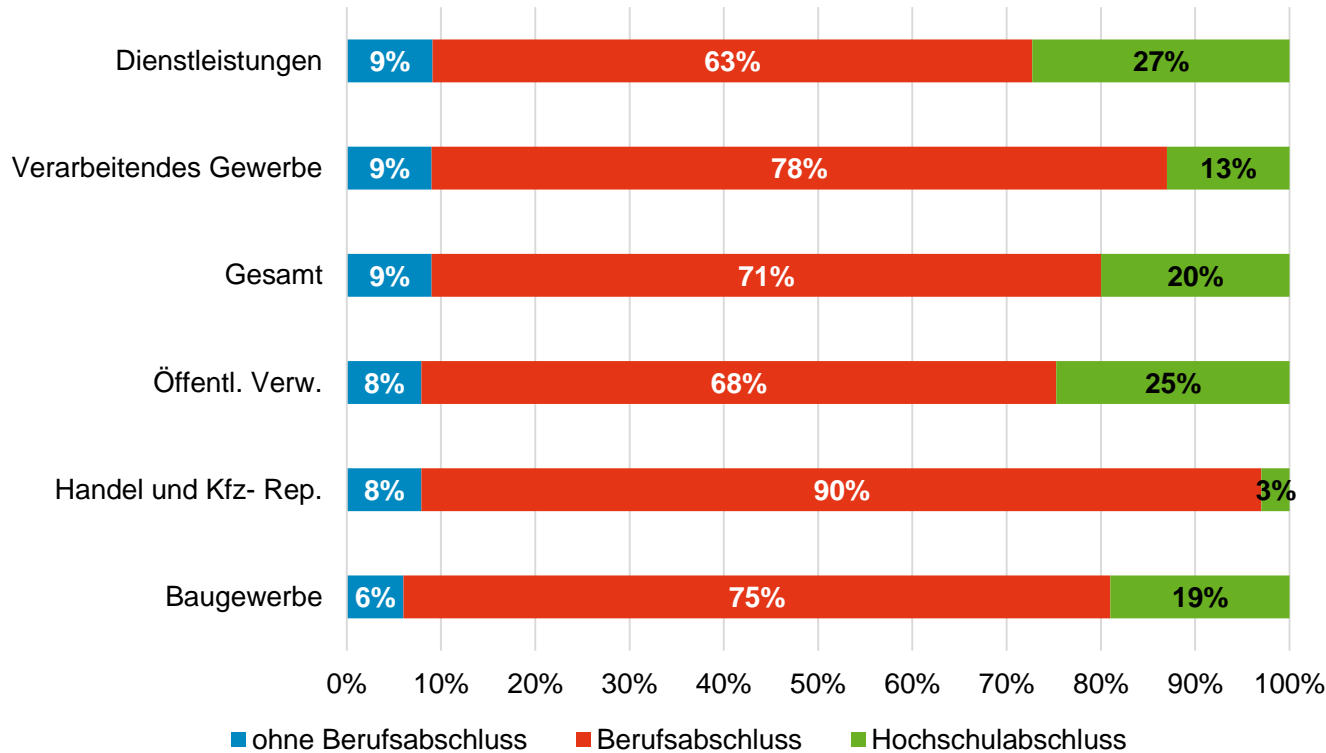
**Betriebsgrößen-
effekt** sehr
ausgeprägt:
fast jeder größere
Betrieb bildet
Beschäftigte
weiter.

Aufgrund von Geheimhaltung keine Anteile für Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten. Quelle: IAB-Betriebspanel 2019.



Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Ausbildungsniveau

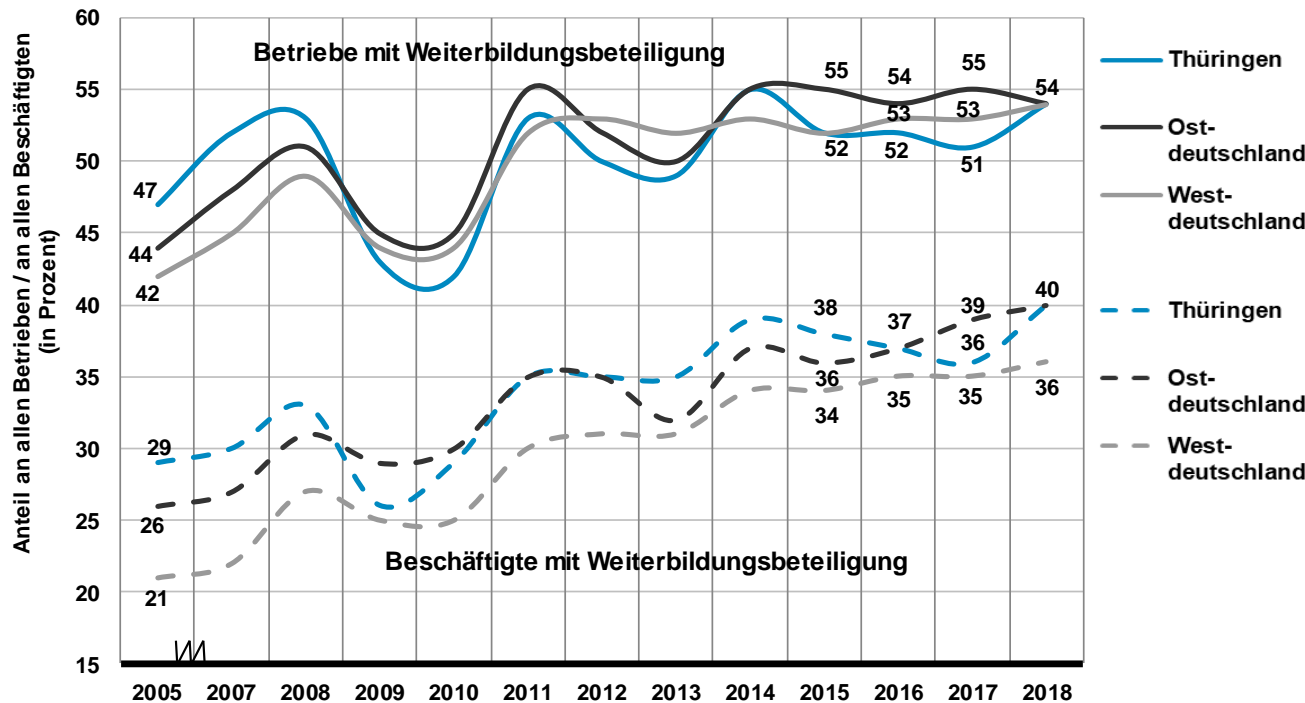


Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vor allem für **Beschäftigte mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss.**



Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung

Ergebnisse des IAB Betriebspanels für Thüringen 2018

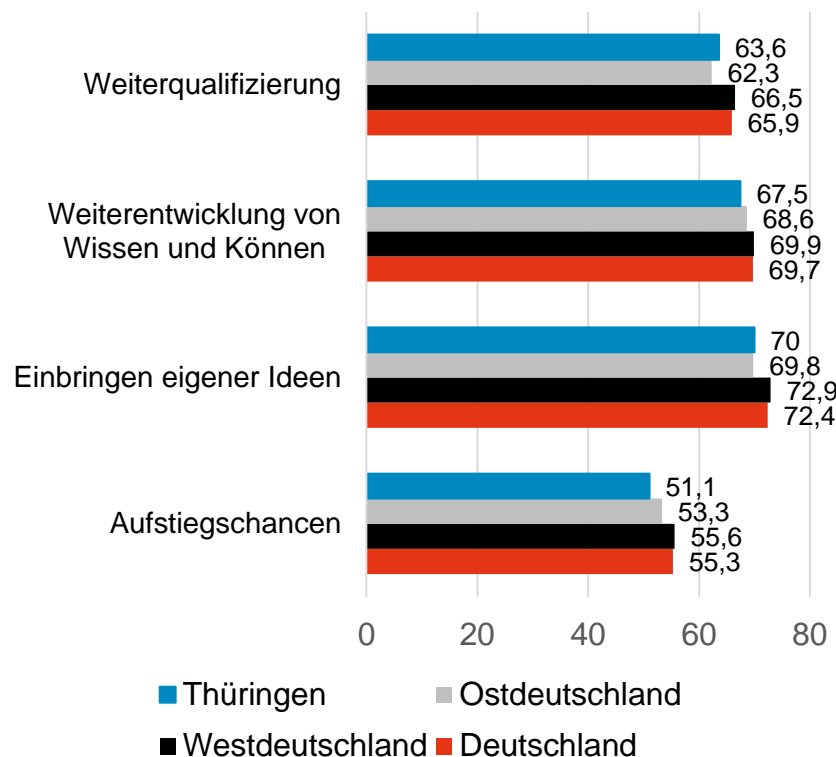


Hohe
Qualifizierungsber
eitschaft im
Freistaat – Anteil
der
weiterbildenden
Betriebe sowie der
Beschäftigten, die
sich weiterbilden,
zuletzt gestiegen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Im nicht ausgewiesenen Jahr 2006 wurden keine Daten erhoben.

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Ergebnisse des DGB-Index „Gute Arbeit“ für Thüringen 2018



Weiterqualifizierung noch immer leicht unter westdeutschem Niveau

- Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in TH noch immer leicht schlechter als in Westdeutschland – allerdings stärkster Anstieg im Vergleich zu 2013 (+5,9 Punkte)
- Aufstiegschancen werden noch immer schlecht eingeschätzt – dies ist jedoch ein gesamtdeutsches Phänomen (+ 3,0 Punkte ggü 2013)
- höchste Indexwerte beim Kriterium „Einbringung eigener Ideen“, jedoch leicht unter (west-)deutschem Niveau

Thüringer Allianz für Berufsausbildung und Fachkräfteentwicklung

Ergänzung der Allianzvereinbarung im März 2018 um das Thema

„Qualifizierung und Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0“

mit der Zielstellung

„Digitale Kompetenzen und zukunftsfähige Berufsqualifikationen in einer modernen Arbeitswelt – Qualifizierung von Fach- und Arbeitskräften für den Arbeitsmarkt der Zukunft“



Thüringer Allianz für Berufsausbildung und Fachkräfteentwicklung

Maßnahmen I (Auswahl)

- Unterstützung der Unternehmen bei der beruflichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten über die ESF-Weiterbildungsrichtlinie und
- Förderung der Qualifizierungsentwickler als Instrument der Sensibilisierung – besonders von KMU – für eine gezielte Personalentwicklung
- Erleichterter Zugang für Quereinsteiger sowie un- und angelernte Arbeitskräfte durch verbesserte Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung/Weiterbildung
- Verstärkte Werbung bei den Unternehmen für eine stärkere Nutzung von Möglichkeiten der modularen Qualifizierung geringqualifizierter Beschäftigter.
- Werbekampagnen zu Fördermöglichkeiten in der beruflichen Weiterbildung (GFAW)



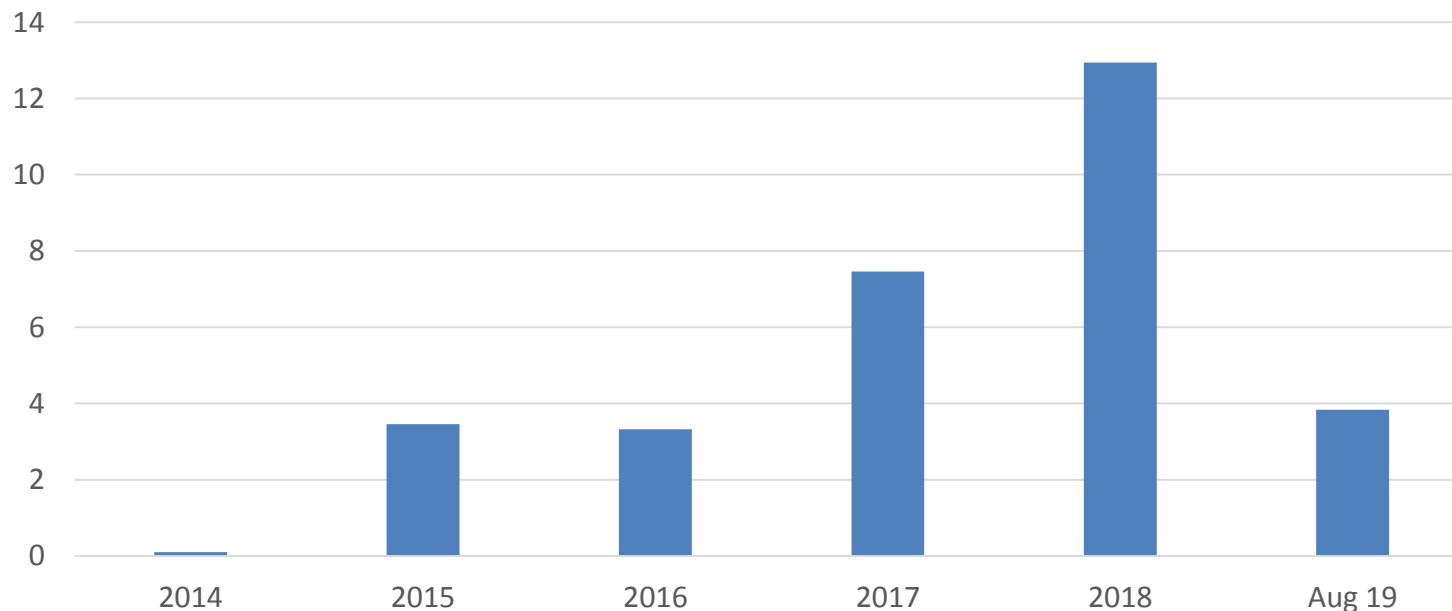
Thüringer Allianz für Berufsausbildung und Fachkräfteentwicklung

Maßnahmen II (Auswahl)

- Anpassung der ESF-Weiterbildungsrichtlinie und Förderung neuer Konzepten in der beruflichen Weiterbildung: aktuell 14 Projekten zur Erprobung innovativer Weiterbildungsformate und –inhalte
- Entwicklung von Curricula und Förderung von Maßnahmen zum Aufbau von Medien- bzw. Digitalisierungskompetenzen bei Dozenten und Ausbildern (Train-the-Trainer)
- Entwicklung von Modulen für überbetriebliche Ergänzungslehrgänge bzw. Förderung von Zusatzqualifikationen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung
- Ausstattung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) mit digitalen Technologien
- **Neu:** Landesförderung im Rahmen des ESF-Bundesprogramms Zukunftszentren



Förderung aus der ESF-Weiterbildungsrichtlinie in der Förderperiode 2014-2020 nach Jahren (Angabe in Mio. EUR)



geförderter Vorhaben gesamt: **1.112**

Förderung gesamt: **31,11 Mio. EUR**

erreichte Teilnehmer gesamt: **19.907**



Gemeinsame Gestaltung einer innovativen „Weiterbildungslandschaft“ für Thüringen

Ziel des heutigen Tages

→ ergebnisoffener Diskurs über die zukünftige Ausrichtung der Weiterbildung in Thüringen

→ in diesem Rahmen:

- Versuch der stärkeren Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen sowie
- Identifikation von förderlichen Rahmenbedingungen für Unternehmen und Weiterbildungsträger;
- Austausch zu künftigen Weiterbildungsinhalten und geeigneten –formaten;
- Diskussion über ggf. notwendige neue Weiterbildungsstrukturen und
- Erörterung von Möglichkeiten zur besseren Ansprache bzw. Gewinnung von Beschäftigten und KMU für Weiterbildung;

Hintergrund:

- Sammeln von Ideen und Hinweisen zur Vorbereitung der ESF-Förderperiode 2021-2027
- Weiterentwicklung der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung.



Vielen Dank!