

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung



Weiterbildungsrepublik

Gerade formal gering oder nicht qualifizierte Erwachsene nehmen seltener an Weiterbildung teil. Die Autor:innen gehen in ihrem Beitrag darauf ein, wie die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben, v. a. in KMU, durch sinnvoll gezielte Beratung erhöht werden. Hier setzt das Konzept des Weiterbildungsmettinging an.

Schlagworte: Weiterbildung; Berufliche Fortbildung; Bildungspolitik; Betriebliche Fortbildung; Berufsberatung; Weiterbildungseinrichtung; Weiterbildungsangebot; Bildungsförderung; Fachkraft; Qualifikation; Digitalisierung
Zitiervorschlag: Winkler, M. & Köfer, A. (2024). *Kollegiale und niedrigschwellige Beratung auf Augenhöhe: Weiterbildungsmettinging im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie*. *weiter bilden*, 31(2), 34–36. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2402W010>

Auf dem Weg in die Weiterbildungsrepublik?
Staatssekretärin Leonie Gebers im Gespräch

Meine Bildungsplattformen?
Wie »Mein Bildungsraum« und »mein NOW« die Weiterbildung verändern (wollen)

Weiterbildungsrepublik ganzheitlich?
Allgemeine WB und EB in der Weiterbildungsrepublik

AUSGABE 2 — 2024

E-Journal Einzelbeitrag

Kollegiale und niedrigschwellige Beratung auf Augenhöhe

Weiterbildungsmettinging im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie

aus: Weiterbildungsrepublik (WBDIE2402W)

Erscheinungsjahr: 2024

Seiten: 34 - 36

DOI: 10.3278/WBDIE2402W010

Weiterbildungsmentoring im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie

Kollegiale und niedrig-schwellige Beratung auf Augenhöhe

AILEEN KÖRFER • MARINA WINKLER

Gerade formal gering oder nicht qualifizierte Erwachsene nehmen seltener an Weiterbildung teil. Um die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben, v. a. in KMU, zu erhöhen, ist gezielte Beratung sinnvoll. Hier setzt das Konzept des Weiterbildungsmentoring an, dessen Potenziale und Verstetigungsmöglichkeiten die Autorinnen darlegen.

In Zeiten des demografischen, digitalen und ökologischen Wandels ist Weiterbildung ein bekannter Schlüssel – sowohl im Hinblick auf die Gestaltung der sich wandelnden Wirtschafts- und Arbeitswelt als auch im Kontext individueller Aufstiegsperspektiven. Die Stärkung der Weiterbildung ist daher Gegenstand politischer Debatten sowie betrieblicher Strategieentwicklung und individueller Karrierewege. Deutschland hat sich im Rahmen der EU-2030-Strategie das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung der 25- bis 64-Jährigen auf einen Wert von 65 Prozent zu steigern. Damit dies gelingt, muss insbesondere die Teilnahme von in Weiterbildung unterrepräsentierten Gruppen erhöht werden. Denn: Im Jahr 2022 lag die Beteiligung an Weiterbildung bei 58 Prozent. Unterrepräsentiert sind darin v. a. formal gering oder nicht qualifizierte Beschäftigte (im Folgenden Geringqualifizierte genannt). Rund 45 Prozent der Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss beteiligten sich an Weiterbildung; wohingegen sich etwa 69 Prozent der Personen mit einem beruflichen Fortbildungsabschluss (Meister/Fachschule) und 77 Prozent mit Hochschulabschluss weiterbildeten (BMBF, 2024).

Die Gründe, warum Geringqualifizierte in der berufsbezogenen und betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind, sind vielfältig: Lernentwöhnung, negative Lernerfahrungen oder fehlende Motivation gehören zu individuellen Gründen; ebenso zeitliche, finanzielle und örtliche Einschränkungen, durch die sich Weiterbildungen nicht mit anderen Verpflichtungen vereinbaren lassen. Als struktureller Hinderungsgrund kann hingegen mangelnde betriebliche Unterstützung genannt werden, etwa durch fehlende Freistellung und/oder fehlende finanzielle Förderung von Weiterbildung (Lacher, Fliegener & Rohs, 2022; OECD, 2021).

Bei der Stärkung der berufsbezogenen Weiterbildung kommt den Unternehmen eine hohe Bedeutung zu: Drei Viertel der beruflichen Weiterbildungsereignisse finden in Betrieben statt bzw. werden von diesen initiiert, was der Fachkräfteisicherung ebenso wie individuellen Entwicklungschancen dient (BMBF, 2021). Daher ist es wichtig, Beratung über berufsbezogene Weiterbildung niedrigschwellig in Betrieben anzusetzen. Einen Beitrag im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie leisten Weiterbildungsmotor*innen (WBM).

Mit bundesweit bereits ca. 300 Beschäftigten in rund 100 Betrieben und Verwaltungen aus mehr als 20 Branchen, die zu WBM qualifiziert werden, gilt dieser Ansatz als vielversprechendes Konzept in der Weiterbildungslandschaft (BMBF, 2023).

Niedrigschwellige Zugänge zu Weiterbildungen in Betrieben ermöglichen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert von Oktober 2020 bis Dezember 2024 vier Projekte zur Qualifizierung und Etablierung betrieblicher WBM. Drei dieser Projekte werden von der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (VER.DI) umgesetzt, das vierte Projekt von den Sozialpartnern Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (BCE) und den Chemie-Arbeitgebern.

Die dem Ansatz zugrunde liegende Idee ist folgende: WBM gehen im betrieblichen Kontext auf Mitarbeitende zu, um niedrigschwellig und auf Augenhöhe Gespräche über Weiterbildung zu initiieren sowie damit verbundene Hemmungen und Hürden für eine Weiterbildungsteilnahme abzubauen. Im Fokus stehen dabei die Stärken der Mitarbeitenden. Das heißt: Beschäftigte werden dabei unterstützt, ihre Potenziale zu erkennen, und zugleich dazu motiviert, sich mit Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung auseinander zu setzen.

Vor allem die Zielgruppe der Geringqualifizierten kann dadurch erreicht werden. Um eine vertrauensvolle Gesprächsebene schaffen zu können, werden Personen aus dem Kollegium selbst die Qualifizierung zu WBM absolvieren. WBM sind somit immer selbst Mitarbeitende im Unternehmen und kennen die Situation und die Erfahrungen ihrer Kollegen*innen ebenso wie den Betrieb. Durch ihre Qualifizierung kennen sie auch die Strukturen des Weiterbildungsmarktes, Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten. Dabei müssen sie in den einzelnen Themenbereichen keine Spezialist*innen sein, sondern Überblickswissen erlangen und bei Bedarf an zuständige Stellen verweisen (bspw. an die Bundesagentur für Arbeit oder an Kammern). Sie ersetzen folglich keine vorhandenen Beratungsstrukturen, sondern verweisen bei Bedarf auf diese (BMBF, 2023). Das Mentoring vor Ort im Betrieb macht diesen Ansatz so innovativ – die aufsuchende Bildungsberatung wird in einem betrieblichen Kontext angewandt.

Erfahrungen mit dem Weiterbildungmentoring

Der Ansatz der WBM ist ein Versuch, die Diskrepanz zwischen der Bedeutung von Weiterbildung, die als hoch bezeichnet wird, und der wenig gelebten Weiterbildungspraxis u.a. bei

Geringqualifizierten zu überbrücken – insbesondere bei jenen, die in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) tätig sind. Es liegen derzeit keine quantitativen Kennzahlen über den Erfolg der WBM vor; gleichwohl kann beobachtet werden, dass die Hinführung der Geringqualifizierten zu Weiterbildung durch aufsuchende und niedrigschwellig initiierte Gespräche auf große Offenheit stößt. Die Schaffung einer Vertrauensebene ist dabei von großer Wichtigkeit; nur so kann es WBM gelingen, Geringqualifizierte von Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung zu überzeugen. Die Akquise von WBM über betriebliche Mitbestimmungsstrukturen gelingt besonders gut. Im Rahmen des IG-Metall-Projektes wurde die Beziehungspflege zu örtlichen Geschäftsstellen der Gewerkschaft und mit deren Hilfe auch die Kooperation mit regionalen Weiterbildungakteuren intensiviert, um Personen als WBM zu gewinnen. Die Säulen der Akquise- und Öffentlichkeitsarbeit von VER.DI umfasst neben der Ansprache über gewerkschaftliche Infrastruktur wie VER.DI-Bildungsstätte oder Veranstaltungen auch die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben.

Zudem wurde im Austausch mit den Betrieben betont, dass die Qualifizierung zu WBM zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung führt, was zum Teil Einfluss auf die Agenda der Betriebsratsarbeit nimmt. Zu nennen ist bspw. das Unternehmen Coca-Cola Europacific Partners, in dem 23 Betriebsräte aus 20 Standorten an Grundlagenqualifizierungen für WBM mitgearbeitet haben. Zudem wurde in dem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung erzielt, die vorsieht, dass je Standort ein WBM implementiert wird. Auch in der Chemiebranche, die sich Transformationsprozessen wie die Umstellung auf nachhaltige Produktionsverfahren oder die Anpassung an sich ändernde Marktbedingungen stellen muss, hat ihre Qualifizierungskonzepte für WBM an Besonderheiten in den jeweiligen Unternehmen angepasst – von der Qualifizierung Geringqualifizierter bis zu Beschäftigten, die von Stellenabbau bedroht sind (Projektinterne Dokumente, 2024).

Im Hinblick auf die strukturelle Integration der WBM gibt es auch Herausforderungen: Zu nennen ist der Abstimmungsbedarf zwischen den Interessen der betrieblichen Funktion der Personalentwicklung und denen der Individuen. In diesem Zusammenhang wird die Frage diskutiert, inwieweit WBM beraten und auf Weiterbildungsangebote verweisen sollen, ohne dass Arbeitgeber informiert werden. Dabei sollte betont werden, dass WBM sowohl für individuelle Weiterbildungen als auch für betriebliche bzw. einrichtungsbezogene Kompetenzentwicklungsprozesse genutzt werden können (Tagung, 2024).



Ausweitung und Verfestigung des Ansatzes der Weiterbildungsmentor*innen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erarbeitet derzeit ein Meta-Konzept auf Grundlage der Erfahrungen aus den vier geförderten Projekten. Von Relevanz ist dabei das Aufzeigen von Kompetenzentwicklungszielen für WBM, die als Orientierungshilfe gelten insbesondere in Bezug auf das Erkennen, Einschätzen und Fördern von Weiterbildungsbedarfen sowie auf die Planung und Vorbereitung von Beratungs- und Qualifizierungsprozessen. Klar ist, dass es für WBM keine »one-fits-all«-Qualifizierung geben kann. Die in verschiedenen Branchen und Kontexten tätigen Betriebe haben unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse beim Thema Weiterbildung. Das Qualifizierungskonzept sollte daher zumindest in Teilen ausreichend flexibel gestaltet sein, um darauf eingehen zu können (BMBF, 2023).

Bei der Frage, wie Mitarbeiter*innen zu WBM qualifiziert werden können, müssen für eine breite Umsetzung des Ansatzes v.a. zwei weitere Herausforderungen bewältigt werden: 1. Welche Möglichkeiten bietet der Ansatz von WBM auch in Betrieben ohne Mitbestimmung, insbesondere in KMU, und wie kann dieser dort in der betrieblichen Praxis realisiert werden? 2. Wie verhalten sich (informelle) WBM zu (formalen) Strukturen der Human Resources in den Betrieben? Wo gibt es Schnittstellen? Wie ist das Zusammenspiel? Diese Fragestellungen zu adressieren, ist eine fortlaufende Aufgabe des BIBB in Zusammenarbeit mit dem BMBF und weiteren interessierten Akteuren. Ziel ist es, die Weiterbildungsbegleitung strukturell und nachhaltig in Unternehmen, insbesondere in KMU, sowie in (über-)regionalen Bildungsträgern und Verwaltungen zu verankern.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales und
BMBF – Bundesministerium für Bildung & Forschung (2022). *Nationale Weiterbildungsstrategie: Umsetzungsbericht*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=5

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales und
BMBF – Bundesministerium für Bildung & Forschung (2022). *Nationale Weiterbildungsstrategie: Fortführung und Weiterentwicklung. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsgesellschaft*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/AusWeiterbildung/nws-fortfuehrung-und-weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BMBF – Bundesministerium für Bildung & Forschung (2023). *Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren*. www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/beruflichebildung/foerderinitiativen-und-programme/weiterbildungsmentoren/weiterbildungsmntoren_node.html

BMBF – Bundesministerium für Bildung & Forschung (2024). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht*. www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Lacher, S., Fliegner, L. & Rohs, M. (2022). Geringqualifizierung – Ein relative Perspektive. *Beiträge zur Erwachsenenbildung* (Nr. 11). https://kluedo.ub.rptu.de/frontdoor/deliver/index/docId/6780/file/_Beitraege_zur_EB_Geringqualifizierte_final.pdf

OEC恆 (2021). *Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right*. Paris: OECD.

Projekteinterne Dokumente (2024). *Zwischenberichte der Projekte*. Berlin: BMBF (nicht öffentlich verfügbar).

Tagung (16./17. April 2024). *Tagung der wissenschaftlichen Begleitung der Projekte zur Qualifizierung von betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen*. Bonn: BIBB.



MARINA WINKLER

arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Projekt »Qualifizierung und Etablierung von betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen« am Bundesinstitut für Berufsbildung.
Marina.Winkler@bibb.de



AILEEN KÖRFER

leitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin das Team der »Nationalen Weiterbildungsstrategie« am Bundesinstitut für Berufsbildung.

Aileen.Koerfer@bibb.de