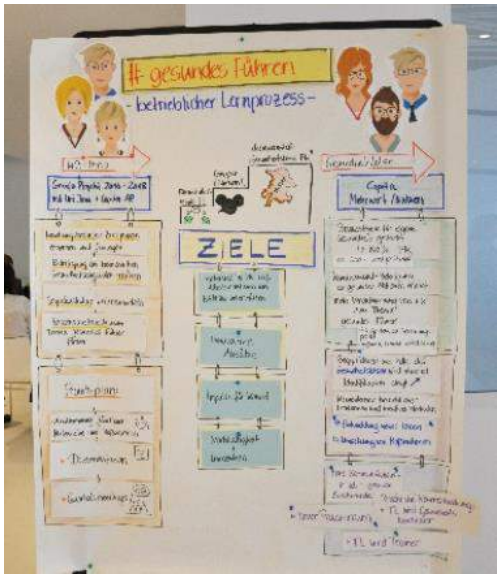
Weiterbildungs-innovationstag 2018

Dokumentation

Weiterbildungsinnovationstag 2018

07. November 2018
Showroom, Party Rent Berlin Mahnecke GmbH



Was erwartet(e) Sie?

10:00 Uhr	**Ankommen und Begrüßung**
10:30 Uhr	**Weiterbildung neu denken** Dr. Michael Dörsam, Bundesinstitut für Berufsbildung **Wandel der Arbeit – Aktuelle Forschungsergebnisse des Landes Brandenburg** Anja Walter, Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH ***Realität* betrieblicher Weiterbildung in der Praxis** Manuela Zauritz, GEBIFO mbH Benjamin Möller, Friedrich-Schiller-Universität Jena
11:30 Uhr	**Soziale Innovation: Weiterbildungsinnovatoren** Peter Albrecht, GEBIFO mbH **Auskenner, Mentor, Lotse, Multiplikator, Weiterbildungsinnovator** Weiterbildungsinnovatoren aus den Unternehmen
12:30 Uhr	**Mittagspause**
13:15 Uhr	**Gestaltung betrieblicher Lernprozesse: Praxisbeispiele aus den Unternehmen** Themeninseln: Digitalisierung, KWP-Mentoren, Qualitätsmanagement, gesundes Führen, Datensicherung, Storytelling als betriebliche Lernform, Visualisierung von Wissen und Kompetenz
15:00 Uhr	**Ausblick zukunftsorientierte Weiterbildung: Strukturen, Rahmenbedingungen, Wünsche** Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundes- und Landespolitik, Unternehmerinnen und Unternehmern, regionalen Bildungsdienstleistern und aus der Forschung. Moderation: Peter Albrecht, GEBIFO mbH
16:00 Uhr	**Ausklang und Möglichkeit zum Austausch**

Inhaltsverzeichnis

Weiterbildung neu denken 4
Innovative Ansätze 4
Wandel der Arbeit: Digitalisierung und Arbeit 4.0 in Brandenburg 5
Realität betrieblicher Weiterbildung in der Praxis 6
Soziale Innovation: Weiterbildungsinnovatoren 9
Auskenner, Mentor, Lotse, Multiplikator, Weiterbildungsinnovator 11
Gestaltung betrieblicher Lernprozesse:
Themeninseln zu Praxisbeispielen aus den Unternehmen 12
1. Digitalisierung 12
2. Qualitätsmanagement 13
3. KWP-Mentoren 13
4. Datensicherung 14
5. Gesundes Führen 14
6. Wissen und Kompetenz 14
7. Storytelling 15
Ausblick: Zukunftsorientierte Weiterbildung 15
Impressionen des Weiterbildungsinnovationstages 2018 18
Impressum 19

Weiterbildung neu denken

Unter diesem Motto wurden beim ersten **Weiterbildungsinnovationstag 2018** in Berlin Fragen zur Umsetzung betrieblicher Weiterbildung aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Im Rahmen des Projektes "Weiterbildungsinnovatoren – Mehrwert durch zukunftsorientierte Weiterbildung (WB-INNO)" entwickelten die GEBIFO mbH und die Friedrich-Schiller-Universität Jena praxistaugliche Ansätze betrieblicher Weiterbildung. Ganz konkret konnten sich die Teilnhemer/innen beim Weiterbildungsinnovationstag mit den vier Berliner Referenzunternehmen aus dem Projekt zu ihren Erfahrungen und Erkenntnissen mit der Gestaltung betrieblicher Lernprozesse austauschen.

Innovative Ansätze

Peter Albrecht, geschäftsführender Gesellschafter der GEBIFO (Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung) mbH und Projektleiter in WB-INNO, begrüßte die Anwesenden herzlich im Showroom der Party Rent Berlin Mahnecke GmbH in Berlin.

Dr. Michael Dörsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gab anschließend einen Einblick in den Förderschwerpunkt[1] in dem WB-INNO gefördert wurde: „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB).

Dr. Michael Dörsam, Bundesinstitut für Berufsbildung über den Förderschwerpunkt „InnovatWB“

Seit 2016 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit „InnovatWB“ die Entwicklung konzeptioneller Ansätze und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems. Die bundesweit aufgestellten Projektvorhaben gliedern sich in drei Themenschwerpunkte:

- Arbeitskräfte und Qualitätssicherung,
- Weiterbildungsforschung sowie
- Professionsentwicklung und Professionalisierung,

[1] Weitere Informationen zum Förderschwerpunkt InnovatWB unter: https://www.bibb.de/de/39040.php

Aus Sicht der wissenschaftlichen und administrativen Begleitung des BIBB ist das Projekt „in den letzten drei Jahren gut gelaufen“, so Dörsam. Weiterhin bekräftigt er die Erkenntnis, dass individuelle und passgenaue Weiterbildungsangebote in Zukunft notwendig sind.

Wandel der Arbeit: Digitalisierung und Arbeit 4.0 in Brandenburg

Anja Walter, Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Brandenburger Fachkräftemonitoring im Team Fachkräfte in Clustern und Regionen. Der Auftrag des Fachkräftemonitoring ist es, ein realistisches Bild über den Arbeitsmarkt im Land Brandenburg aufzuzeigen. Anja Walter stellte erste Ergebnisse und Erkenntnisse der Studie[2] „Arbeit 4.0 in Brandenburg“ vor. Die Studie wurde von der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB Arbeit) verfasst und beruht auf dem Abschlussbericht des Projekts[3] „Arbeit 4.0 in Brandenburg“.

Anja Walter, Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH

Ausgehend von den Annahmen, dass die Digitalisierung eher negative Veränderungen für die Unternehmen mit sich bringt, berichtete Anja Walter, dass diese Annahmen sich im Verlauf der Studie umgekehrt und einen Perspektivwechsel bewirkt haben.

Sie berichtete von prognostizierten Beschäftigungseffekten im Zusammenhang mit der Digitalisierung, den verschiedenen Typen bzw. Graden betrieblicher Digitalisierung (Digitalisierungsständen) und sich verändernden Qualifikationsstrukturen der Mitarbeiterschaft sowie Digitalisierungsprozessen in den Brandenburger Unternehmen. Sie hob hervor, dass sich Kompetenzen und Weiterbildungsinhalte im

[2] https://masgf.brandenburg.de/media_fast/4055/WFBB_Studie_Digitalisierung.pdf

[3] Das Projekt „Arbeit 4.0 in Brandenburg“ wurde von dem Projektkonsortium IMU-Institut Berlin GmbH, Forschungsteam internationaler Arbeitsmarkt GmbH, Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH, Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung und dem Lehrstuhl Automatisierungstechnik an der BTU Cottbus von Mai bis Dezember 2017 durchgeführt. Für die Untersuchung wurden sowohl 1.051 Betriebe telefonisch befragt als auch statistische Analysen und Szenario-Rechnungen durchgeführt. Das Projekt wurde von der WFBB beauftragt und durch das Arbeitsministerium aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

Zuge der Digitalisierung anpassen müssen. „Die befragten Unternehmen wissen meist welche Weiterbildungsbedarfe sie haben.“, so Walter. Die Bedarfe liegen weniger in der Technik bzw. Anwendung der neuen Technologien, sondern eher in den Bereichen Prozesswissen, Kommunikation, eigenverantwortliches Handeln, Führung, Wissensweitergabe und Arbeitsorganisation. Die Befragungen zeigen, die Unternehmen wünschen sich bedarfsgerechte Beratung und individuelle sowie arbeitsplatznahe Angebote zu diesen Themen.

Realität betrieblicher Weiterbildung in der Praxis

Manuela Zauritz, GEBIFO, berichtete über das Projekt WB-INNO.

Manuela Zauritz (GEBIFO mbH) und **Benjamin Möller** (Friedrich-Schiller-Universität Jena) beleuchteten die Idee hinter dem Projekt WB-INNO und stellten Ergebnisse und Erkenntnisse aus der dreijährigen Projektlaufzeit vor. Zu Beginn skizzierte **Manuela Zauritz**, Referentin Aus- und Weiterbildung bei GEBIFO, die Ausgangsthesen im Projekt WB-INNO:

- Lernen im Prozess der Arbeit gewinnt (wieder) an Bedeutung.
- In KMU muss betriebliche Weiterbildung gestärkt werden.
- Konzepte müssen an die Bedingungen in KMU anknüpfen.
- KMU verfügen über wenig Ressourcen für die betriebliche Bildungsarbeit.

Anhand der Thesen leitete sie über zur zentralen Fragestellung im Projekt: Wer kann in welchem Umfang Weiterbildungaufgaben in KMU übernehmen? Im Rahmen von WB-INNO wurden Möglichkeiten untersucht, wie Weiterbildung neu gestaltet und zukunftsfähig werden kann. Dabei wurde die Entwicklung bzw. Professionalisierung von innerbetrieblichem Weiterbildungspersonal verstärkt betrachtet. Fachkräfte, die bislang keine oder wenig Erfahrung im Bereich der Personalentwicklung gesammelt haben, wurden mit speziellen Weiterbildungskompetenzen ausgestattet und zu so genannten „Weiterbildungsinnovatoren“ qualifiziert.

Im Fokus des Projektes standen von Anfang an kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Sie bilden das Rückgrat der Wirtschaft und verfügen meist über weniger Ressourcen für betriebliche Bildungsarbeit. Somit waren und sind wichtigste Partner im Projekt die vier Referenzbetriebe, mit denen Ansätze für eine zukunftsorientierte betriebliche Weiterbildung entwickelt und erprobt wurden. „Die Ausgliederung von Weiterbildung aus dem Geschäftsprozess ist nicht mehr zeitgemäß.“, betonte Zauritz. Aus diesem Grund stellt WB-INNO das Lernen im Prozess der Arbeit in den Mittelpunkt.

Im Anschluss präsentierte **Benjamin Möller**, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Friedrich-Schiller-Universität (FSU) Jena, die Projektergebnisse[4] aus der Perspektive der Wissenschaft. Ziel der Untersuchungen des Verbundpartners im Forschungs- und Entwicklungsprojekt war es, die Fragestellungen zum Projekt wissenschaftlich fundiert zu untersuchen. Einen Schwerpunkt legte die FSU auf die Betrachtung und Abbildung der jeweiligen Weiterbildungssituationen in den beteiligten Unternehmen. Dazu wurden Erhebungen in den vier Referenzunternehmen, Interviews und Gruppendiskussionen zu verschiedenen Schwerpunkten der Forschungsfragen durchgeführt.

Benjamin Möller über die wissenschaftlichen Ergebnisse von WB-INNO

Die Auswertung der Befragung zur Lernkultur in den Referenzbetrieben zeigte, dass in den Bereichen *Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten*, *Information und Partizipatio*n sowie *Wissensaustausch des Unternehmens mit seiner Umwelt* Potential zur Optimierung liegt. Die Befragten schätzen folgende Themen als optimierungs- bzw. verbesserungswürdig ein:

- selbstorganisiertes Lernen,
- Unterstützung bei der Förderung der Lernorientierung zur beruflichen Weiterentwicklung,
- Lerntransfer,
- Lernen mit „neuen“ Medien,
- lernförderliche Informationsweitergabe (Lernkultur),
- Mitgestaltung von Lern- und Veränderungsprozessen,
- organisationale Strukturen, um den Wissensaustausch unter Kollegen zu befördern,
- interorganisationaler Netzwerke zum Anregen von Lern- und Entwicklungsprozesse.

[4] Ausführliche Informationen zum methodischen Vorgehen und Ergebnissen finden Sie in der Projektpublikation „Weiterbildung neu denken. Betriebliche Lernprozesse in kleinen und mittelständischen Unternehmen gestalten. (2018)

WB-INNO

FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA

GEBIFO

Erhebungen zur Weiterbildungssituation: Ergebnisse

Lernkulturinventar

(Sub-)Dimension des LKI	M	SD
Rahmenbedingungen im Unternehmen	0,79	0,37
Entgelt- und Anreizsysteme	0,25	0,42
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten	0,64	0,40
Selbstorganisiertes Lernen	0,53	0,65
Eigenverantwortliches Lernen zur beruflichen Entwicklung	0,39	0,53
Lernen mit neuen Medien	0,44	0,63
Transfersicherung	0,57	0,46
Gruppenbezogenes Lernen	0,78	0,61
Lernorientierte Führungsaufgaben	0,78	0,48
Informationswege und -möglichkeiten	0,62	0,63
Einflussmöglichkeiten bei der Gestaltung von Lernen und Personalentwicklung	0,42	0,57
Lernen durch Wissensaustausch	0,65	0,49
Interne Netzwerke zum Lernen und Wissensaustausch	0,45	0,62
Wissensaustausch des Unternehmens mit seiner Umwelt	0,61	0,52

Mittelwert unter globalen Erhebungsdurch-schnitt ($\overline{M}$= 0.78; $\overline{SD}$=0.36) als problematisch

GEBIFO GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG VON BILDUNGSFORSCHUNG UND QUALIFIZIERUNG MBH BERLIN

Die Ergebnisse und Erkenntnisse der Erhebungen wurden im Verlauf der Projektzusammenarbeit genutzt, um bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote mit jeweiligen Unternehmen zu erarbeiten.

Einen zweiten Schwerpunkt legte die FSU auf die Erstellung eines Anforderungs- und Kompetenzprofils für potentielle **Weiterbildungsinnovatoren**. Benjamin Möller erläuterte das methodische Vorgehen und veranschaulichte die Komplexität der entstandenen Kompetenzmatrix für Weiterbildungsinnovatoren. Entwickelt wurde eine Kompetenzmatrix mit 310 Kompetenzindikatoren in 30 Kompetenzbereichen, die auf 4 Kompetenzniveaus verortet werden können. Die Kompetenzmatrix ermöglicht somit die Erstellung eines individuellen Profils für potentielle Weiterbildungsinnovatoren.

WB-INNO

FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA

GEBIFO

Ergebnis Expertenbefragung: SOLL-Profil WBI

Kompetenzbereich	SOLL-Kompetenzniveau	
	②	③
Fachkompetenzen	**Weiterbildungs- und Managementkompetenz**	
	Administrations- und Organisationskompetenz	Fachexpertise
	Netzwerkkompetenz	Personalmanagementkompetenz
		Organisationsentwicklungskompetenz
	Didaktische Kompetenz	
	Bildungsberatungskompetenz	Didaktische Grundlagenkompetenz
	Medienkompetenz	Kompetenz, Lehreinheiten transparent zu gestalten
	Kompetenz, Lehreinheiten zu planen	Kompetenz, Lehreinheiten nach Planung durchzuführen
	Kompetenz, Lehreinheiten zu konzipieren	Kompetenz, Lehreinheiten zu überarbeiten
	Kompetenz, Lehreinheiten zu entwerfen	
	Kompetenz, Lehreinheiten auszuarbeiten	
	Kompetenz, Lehreinheiten den Gegebenheiten anzupassen	
	Kompetenz, Lernerfolg zu kontrollieren	
	Kompetenz, Lehreinheiten zu evaluieren	
Personale Kompetenzen	Reflexive Kompetenz	Innovationskompetenz
	Selbstentwicklungskompetenz	Problemlösekompetenz
		Selbstmanagementkompetenz
Soziale Kompetenzen	Kommunikationskompetenz	Kooperationskompetenz
	Beziehungskompetenz	
	Gruppenkompetenz	
	Konfliktlösungskompetenz	
	Führungskompetenz	

***n=310* Kompetenzindikatoren**

Abschließend präsentierte Benjamin Möller eine Übersicht zu „erfolgskritischen Kompetenzen von implementierten Weiterbildungsinnovatoren“. Diese zeigt, dass vor allem die sozialen und personalen Kompetenzen für den Erfolg eines Weiterbildungsinnovators von großer Bedeutung zu sein scheinen. Hinsichtlich der Fachkompetenzen wurden insbesondere die Weiterbildungs- und Managementkompetenzen als erfolgsrelevant von den Befragten eingeschätzt. Den didaktischen Kompetenzen kommt entsprechend der Auswertung nur geringe Relevanz zu.

WB-INNO

FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA

GEBIFO

Ergebnis Erhebung erfolgskritischer Kompetenzen

Kompetenzbereich	Anzahl Kodierungen
Problemlösekompetenz	262
Kommunikationskompetenz	238
Personalmanagementkompetenz	237
Beziehungskompetenz	223
Führungskompetenz	186
Organisationsentwicklungskompetenz	177
Selbstmanagementkompetenz	170
Kooperationskompetenz	137
Reflexive Kompetenz	113
Innovationskompetenz	110
Kompetenz, Lehreinheiten den Gegebenheiten anzupassen	95
Selbstentwicklungskompetenz	93
Gruppenkompetenz	89
Fachexpertise	84
Konfliktlösungskompetenz	73
Kompetenz, Lehreinheiten nach Planung durchzuführen	66
Kompetenz, Lehreinheiten zu konzipieren	59

Kompetenzbereich	Anzahl Kodierungen
Netzwerkkompetenz	48
Bildungsfinanzierungskompetenz	43
Didaktische Grundlagenkompetenz	28
Bildungsberatungskompetenz	27
Kompetenz, Lehreinheiten zu planen	26
Kompetenz, Lernerfolg zu kontrollieren	26
Kompetenz, Lehreinheiten transparent zu gestalten	24
Administrations- und Organisationskompetenz	18
Kompetenz, Lehreinheiten zu entwerfen	18
Kompetenz, Lehreinheiten zu überarbeiten	15
Kompetenz, Lehreinheiten auszuarbeiten	12
Kompetenz, Lehreinheiten zu evaluieren	5
Medienkompetenz	4

Anm.: **rot**= Sozialkompetenz, **grün**= Personale Kompetenz, **blau**= Fachkompetenz/ Weiterbildungs- und Managementkompetenz, orange= Fachkompetenz/ Didaktische Kompetenz.

*n=283*Kompetenzindikatoren

Soziale Innovation: Weiterbildungsinnovatoren

Peter Albrecht beschrieb den im Projekt WB-INNO entwickelten und erprobten Ansatz zur Etablierung von Weiterbildungsinnovatoren (WBI) in Unternehmen. Übergeordnetes Projektziel war die Entwicklung eines innovativen Ansatzes zur zukunftsorientierten Gestaltung betrieblicher Weiterbildung im Sinne einer sozialen Innovation.

Peter Albrecht beschrieb die „soziale Innovation“ im Projekt WB-INNO

Im Zentrum der Projektarbeit standen die Referenzunternehmen und ihre betrieblichen Weiterbildungsherausforderungen. Bezugnehmend auf die Ausführungen von Benjamin Möller zu den Kompetenzen für potentielle Weiterbildungsinnovatoren, kristallisierte sich beim Vergleich der Soll-Profile von WBI mit denen „realer Mitarbeiter“ heraus, dass der „ideale“ Weiterbildungsinnovator so nicht in den KMU zu finden sein wird. Unter dem Begriff „Schwarmkompetenz“ beschrieb Peter Albrecht den Weiterbildungsinnovator als Konstrukt aus mehreren Personen mit unterschiedlichen Rollen und somit Kompetenzen.

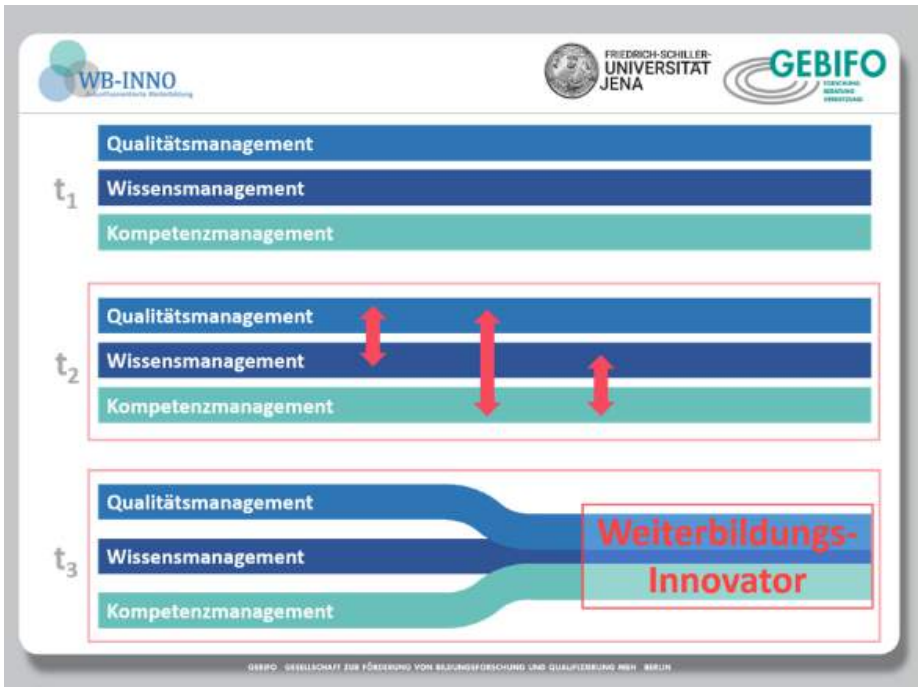
Um den gesamten Anforderungen aus dem Soll-Profil zu genügen und langfristig WBI im Unternehmen zu implementieren, bedarf es weiterer Faktoren:

- Unterstützung der Geschäftsführung
- Auskenner im Unternehmen
- Unterstützung durch externe Experten
- Lernförderliche Unternehmenskultur

Albrecht betonte: „Weiterbildung ist keine Momentaufnahme, sondern ein Entwicklungsprozess, der nicht enden sollte.“ Die einzelnen Rollen verändern im Verlauf der Zusammenarbeit ihre Anteile – ohne jedoch gänzlich überflüssig zu werden. Die konkrete Ausgestaltung dieses Prozesses und der Beteiligten ist abhängig von der Unternehmensgröße und der Unternehmensstruktur. In den WB-INNO-Referenzbetrieben wurde mehreren Beschäftigten die Rolle des WBI zugeschrieben und diese entsprechend qualifiziert.

Ebenfalls abhängig von Unternehmensstruktur und -größe ist die Verortung des WBI. Eine relevante Schnittstelle für die Verortung könnte das Qualitätsmanagement sein. Die DIN ISO 9001:2015 fordert u.a. einen Überblick über das Wissen und die Kompetenzen des Unternehmens als wichtige strategische Ressource. „Qualitätsbeauftragten eine ‚Weiterbildungsbrille‘ verpassen“, so Albrecht, könnte

positive Effekte für die Bewältigung der äußeren Anforderungen sowie erfolgreiche Umsetzung betrieblicher Weiterbildung haben.[5]



Auskenner, Mentor, Lotse, Multiplikator, Weiterbildungsinnovator

Das gesamte Projektteam vom WB-INNO bedankte sich nochmal herzlich bei den Referenzunternehmen für ihre Projektbeteiligung und würdigte das mit einer feierlichen Urkundenübergabe an anwesende „Weiterbildungsinnovatoren“. Nach einer kurzen Laudatio von Manuela Zauritz zur Vorstellung der Referenzunternehmen und dem jeweiligen Weiterbildungsprojekt, übergab Peter Albrecht den anwesenden Unternehmensvertretern die Urkunden und Exemplare der Projektpublikation „Weiterbildung neu denken“.

WB-INNO-Team mit Stefanie Sarnoch von der Pulverlackierung Sarnoch GmbH

WB-INNO-Team mit Fr. Frankenstein und Fr. Gumley von mf Mercedöl GmbH

[5] Weitere Erkenntnisse zur Etablierung von Weiterbildungsinnovatoren im Unternehmen finden Sie in der Projektpublikation „Weiterbildung neu denken. Betriebliche Lernprozesse in kleinen und mittelständischen Unternehmen gestalten.“ (2018)

Das WB-INNO-Team überreicht Evelyn Buro, stellvertretend für die ABU gGmbH die Urkunde.

WB-INNO-Team mit dem Team von Capita Customer Services (Germany) GmbH

Gestaltung betrieblicher Lernprozesse: Themeninseln zu Praxisbeispielen aus den Unternehmen

Nach der Mittagspause lud **Manuela Zauritz** die Anwesenden zum „Inselhopping“ ein. Die Veranstaltungsteilnehmer/innen hatten die Gelegenheit sieben Themeninseln zu Praxisbeispielen für die Gestaltung betrieblicher Lernprozesse zu besuchen. Die vorgestellten Themen basieren auf konkret im Rahmen von WB-INNO erarbeiteten und umgesetzten innerbetrieblichen Lernprozessen in den Referenzunternehmen.[6] In drei 30-minütigen Durchgängen besuchten sie folgende Themeninseln:

1. Digitalisierung

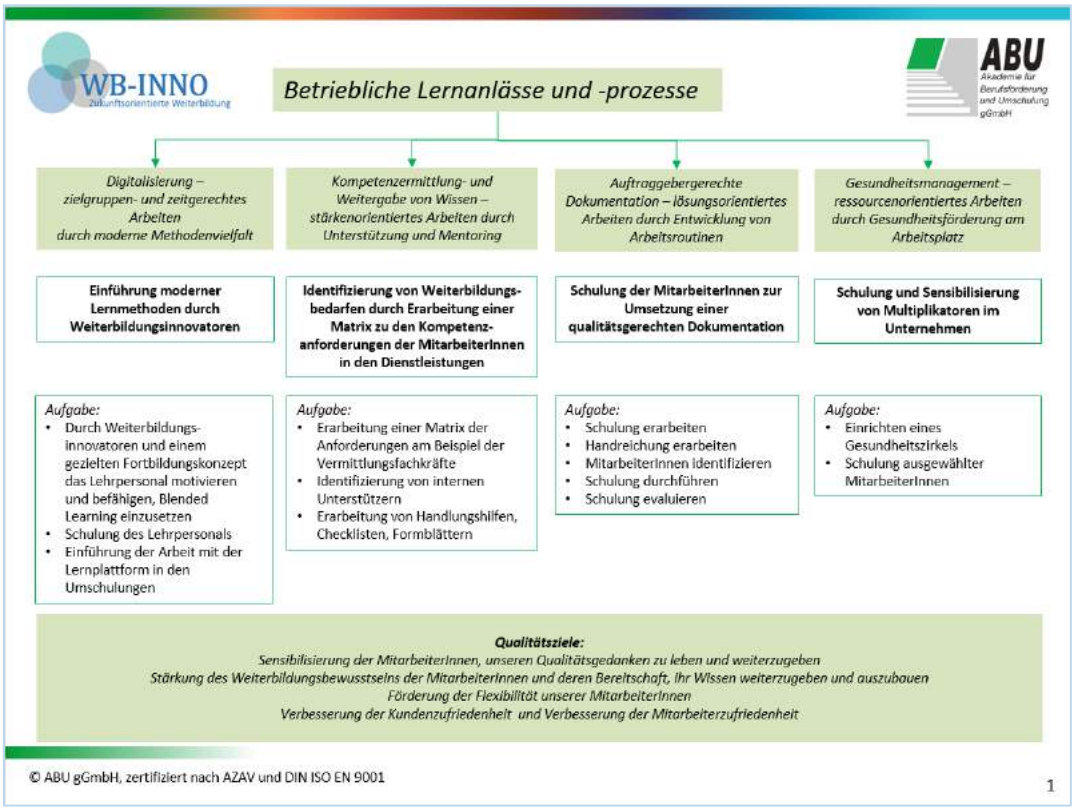
Geschäftsführerin **Stefanie Sarnoch** berichtete bei ihrer Themeninsel von den Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitsprozesse aufgrund neuer Kundenanforderungen und den daraus resultierenden betrieblichen Lernprozessen für ihre „Auskenner“. Pulverlackierung Sarnoch GmbH beschichtet Stahl-, Aluminium- und Magnesiumteile aus dem Industrie- und Automotive-Bereich.

[6] Vorgehensweisen, Methoden und Konzepte zur Umsetzung der Themen sind in der Projektpublikation „Weiterbildung neu denken.“ ausführlicher beschrieben. Exemplare erhalten Sie über GEBIFO.

2. Qualitätsmanagement

Evelyn Buro, Qualitätsmanagerin bei der ABUgGmbH, gab einen Einblick in die Vielfalt der mit dem Bildungsdienstleister bearbeiteten betrieblichen Lernanlässe und -prozesse.

Dabei stellte sie immer wieder den Bezug zu den betrieblichen Qualitätszielen her. Die ABU bietet an sieben Standorten in Berlin Bildungsdienstleistungen und marktgerechte Qualifizierungen im gewerblich-technischen, kaufmännischen und Dienstleistungsbereich an.



3. KWP-Mentoren

Dorothee Frankenstein und **Claudia Gumley**, beschrieben am Beispiel des Berliner Handwerksbetriebs mf Mercedöl GmbH, wie die Erhöhung des Nutzungsgrades einer Software mit Hilfe eines innerbetrieblichen Mentorenmodell erfolgreich umgesetzt werden kann. Die mf Mercedöl GmbH ist in Berlin Marktführer für moderne und innovative Technologien in allen Bereichen der Haus- und Versorgungstechnik.

4. Datensicherung

Lea Sentner und **Peter Albrecht** (GEBIFO mbH) veranschaulichten, wie mit Hilfe eines Ausbildungsprojektes geänderter Anforderungen an innerbetriebliche Strukturen aufgrund der in Kraft tretenden EU-DSGVO, gerecht werden konnte. GEBIFO ist Verbundkoordinator in WB-INNO und hat durch die Zusammenarbeit mit den Referenzunternehmen eigene innerbetriebliche Weiterbildungsprozesse angestoßen.

5. Gesundes Führen

Das größte der Referenzunternehmen war die Capita Customer Services (Germany) GmbH. Für den Kommunikationsdienstleister ist das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement ein sehr wichtiges. Das Team um den Standortleiter **Detlef Kranemann** und **Babett Stäbler-Kirsten**, Managerin für Betriebliches Gesundheitsmanagement und BEM Deutschland, berichtete davon, wie das Thema „gesundes Führen“ in verschiedenen Führungsebenen etabliert wurde und innerbetriebliche „Gesundheitslotsen“ qualifiziert wurden.

6. Wissen und Kompetenz

Andrea Lederer, splendid-akademie GmbH, gab bei ihrer Themeninsel einen Kurzimpuls zum Umgang mit Wissen und Kompetenzen im Betrieb. Den Teilnehmer/innen wurde eine Auswahl an Methoden und Tools zur Identifizierung und Visualisierung von Wissen im Unternehmen vorgestellt. Grundlage ist das von der splendid-akademie GmbH, im Rahmen von WB-INNO, entwickelte Konzept und Methodenset zur Unterstützung von Weiterbildungsinnovatoren.

7. Storytelling

Sigrid Reuter, Coach | Medien | Kommunikation, brachte den „Besuchern“ ihrer Themeninsel „Storytelling“ als Methode für betriebliches Lernen näher. Die Anwesenden erarbeiteten sich Funktionen und Bausteine des Storytelling anhand eines bekannten Filmbeispiels. Sigrid Reuter entwickelte in Zusammenarbeit mit dem Projektteam von WB-INNO ein Konzept für einen Workshop „Storytelling – die Kraft des Erzählens als betriebliche Lernform nutzen“. Dieser wurde in 2018 erfolgreich mit Teilnehmer/innen aus Referenzunternehmen durchgeführt.

Ausblick: Zukunftsorientierte Weiterbildung

Peter Albrecht lud nach der Kaffeepause zu einer Podiumsdiskussion zu Strukturen, Wünschen und Rahmenbedingungen zukunftsorientierter Weiterbildung ein.

Peter Albrecht moderierte die Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen aus der Politik, Forschung und Wirtschaft.

Dr. Alexandra Bläsche, Leiterin des Referats Berufliche Bildung, Fachkräftepolitik beim Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF) des Landes Brandenburg beleuchtete in ihrem Statement die Sichtweise und Funktion der Politik in Bezug auf die Umsetzung zukunftsfähiger Weiterbildungsangebote. Aktuell gäbe es „historisch gesehen die besten Chancen Weiterbildung neu zu gestalten." Landes- und Bundespolitik reagieren auf den enorm gestiegenen Weiterbildungsbedarf und diskutieren unterschiedliche Instrumente diesem Bedarf zu begegnen und das „Recht auf Weiterbildung" und Beratung dessen flächendeckend umzusetzen. Die Länder Berlin und Brandenburg bieten hierfür eigene Beratungsstrukturen.

Dr. Alexandra Bläsche und Dr. Gesa Münchhausen (v.r.)

Das Land Brandenburg ist zudem mit Betrieben im Dialog, welche Strukturen, Unterstützung und Instrumente nötig wären, damit Unternehmen betriebliche Weiterbildung umsetzen können. In ihren Ausführungen sowie in der abschließenden offenen Fragerunde bezog sie sich auf die Planungen der nächsten ESF-Förderperiode, das geplante Qualifizierungschancengesetz[7] des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie aktuelle Beratungen zur Erarbeitung einer nationalen Weiterbildungsstrategie[8] durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesarbeitsministerium (BMAS).

Im Anschluss berichtete **Dr. Gesa Münchhausen** vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn von den aktuellen Ergebnissen der europäischen Weiterbildungserhebungen (CVTS)[9]. Zum fünften Mal wurden europaweit Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS5) durchgeführt und vom BIBB ausgewertet. Darüber hinaus führte das BIBB eigene Zusatzerhebungen bei weiterbildenden Unternehmen zu weiteren Aspekten der betrieblichen Weiterbildung (Qualitätssicherung, Nutzung unterschiedlicher Lernformen, Auswirkungen von Vernetzung und Digitalisierung) durch. Die Auswertung läuft noch, aber sie konnte schon von ersten Ergebnissen und Erkenntnissen berichten. Europaweit zeigt sich: Die Beteiligung an Weiterbildung steigt. Grund dafür sind, insbesondere technische, Veränderungen in der Arbeitswelt. Bezugnehmend auf die Ausführungen von Frau Walter am Vormittag, bestätigten auch die Befragungen der Unternehmen deutschlandweit, dass Lernen im Prozess der Arbeit als Lernform enorm an Wert gewinnt. Nur fehlt es den Unternehmen an Unterstützung bzw. entsprechenden Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Umsetzung. Abschließend betonte Dr. Münchhausen, dass die Investition in betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich zwar gering ausfällt, aber „das Thema immer mehr an Bedeutung gewinnt und wir nicht auf einem schlechten Weg sind."

---

[7] Weitere Informationen zum Arbeitsstand des „Qualifizierungschancengesetz" des BMAS unter: https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/qualifizierungsoffensive-beitragssatzverordnung.html

[8] Weitere Informationen zum Arbeitsstand der „Nationalen Weiterbildungsstrategie" des BMAS und BMBF unter: https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/nationale-weiterbildungsstrategie.html

[9] Weitere Informationen zu den Auswertungen des CVTS vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unter: https://www.bibb.de/de/12096.php

Stefanie Sarnoch ist Geschäftsführerin der Pulverlackierung Sarnoch GmbH[10], eines der vier Referenzunternehmen im Projekt WB-INNO. Als produzierendes Unternehmen war die größte Herausforderung die konkrete Umsetzung betrieblicher Weiterbildung. Technische Veränderungen werden nun als Weiterbildungsanlässe wahrgenommen und angegangen. Da die Produktion stets Vorrang hat, musste das „richtige Medium" gefunden werden, um die Mitarbeiter bei Neuerungen durch technische Veränderungen zu erreichen. Die besten Erfahrungen gab es mit niedrigschwelligen, flexiblen „Angebotshäppchen" – kurz und knapp direkt am Arbeitsplatz der Mitarbeiter.

Peter Albrecht, Nicole Goerke Stefanie Sarnoch (v.r.)

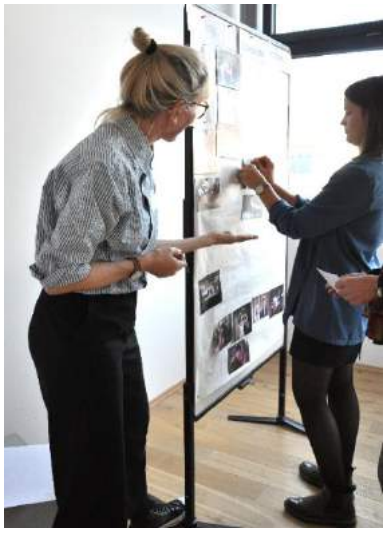
Nicole Goerke ist Geschäftsführerin des BBZ Berufsbildungszentrum Prignitz GmbH[11], ein regionaler Bildungsdienstleister aus Brandenburg. Ein Teil ihrer Arbeit ist die Unterstützung der regionalen Wirtschaft bei der Fachkräftesicherung. Bildungsdienstleister stehen vor den gleichen Herausforderungen, wie Unternehmen – die Einführung und Umsetzung technischer Veränderungen und die Weiterentwicklung bzw. Qualifizierung ihrer Mitarbeiter. Die Bedeutung von Weiterbildung nimmt zu und vor allem sind individuelle Angebote, quasi „Bildung für Losgröße 1", besonders gefragt. Die Rolle der Bildungsdienstleister verändert sich und die Unternehmen sollten den Wert der angebotenen Dienstleistungen wahrnehmen und entsprechend Invest bringen.

Peter Albrecht bekräftigte abschließend, dass im Verlauf des Tages „gute und praxiserprobte Lösungsansätze" präsentiert wurden. Wer welche Rolle im Weiterbildungsprozess übernimmt, hängt von den jeweiligen Anforderungen ab. Das vorhandene Personal kann den neuen Anforderungen gerecht werden, wenn der Nutzen von Veränderungen konkret herausgestellt wird. Das schafft Motivation und ebnet den Weg für die erfolgreiche Umsetzung innerbetrieblicher Veränderungsprozesse.

Er bedankte sich bei den Podiumsteilnehmerinnen, den Referenzbetrieben und Referenten sowie den Anwesenden für einen informativen und erkenntnisreichen Tag. Zum Abschluss bestand die Möglichkeit zu einer kleinen Führung durch das Logistikzentrum und die hauseigenen Werkstätten der Party Rent Berlin Mahnecke GmbH, dem Berliner Standort des europaweit agierenden Eventausstatters.[12]

[10] www.pulverlackierung-sarnoch.de/
[11] https://bbz-prignitz.de/
[12] www.partyrent.com

Impressionen des Weiterbildungsinnovationstages 2018



Impressum

Der **Weiterbildungsinnovationstag** fand im Rahmen des Projektes „Weiterbildungsinnovatoren – Mehrwert durch zukunftsorientierte Weiterbildung“ (WB-INNO) am 07. November 2018 erstmalig statt.

Gefördert wurde das Projekt WB-INNO mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Programm „Innovative Ansätze zukunftsorientierter Weiterbildung“ unter dem Förderkennzeichen 21|AWB122AB. Durchgeführt wurde das Forschungs- und Entwicklungsprojekt von der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung (GEBIFO) mbH und der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Herausgeber

GEBIFO
Gesellschaft zur Förderung
von Bildungsforschung
und Qualifizierung mbH

Berliner Str. 10A
13127 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 32669191

www.gebifo.de

Layout

Lea Sentner (GEBIFO mbH)

Text

Julia Bansen (GEBIFO mbH)

Redaktion

Julia Bansen, Manuela Zauritz, Peter Albrecht (GEBIFO mbH)

Fotos

Lea Sentner (GEBIFO mbH)
Charlot Meyer-Jantzen (Friedrich-Schiller-Universität Jena)

© Dezember 2018

GEBIFO FORSCHUNG BERATUNG VERNETZUNG

seit 1558