

Die digitalisierte Arbeitswelt der Zukunft braucht gute außerbetriebliche Weiterbildung

Abstract

Die berufliche Weiterbildung ist eine wichtige Säule, um in der digitalisierten Arbeitswelt den Herausforderungen durch Fachkräftemangel und steigenden beruflichen Anforderungen zu begegnen. Das Papier beschreibt zum einen Zielgruppen anhand verschiedener Arbeitsmarktsituationen sowie zum anderen die Erfordernisse für Weiterbildung und Ansätze zur Lösung des Fachkräftebedarfs.

Ein großer Teil des Fachkräftepotentials wird vor allem bei den bereits Beschäftigten gesehen, für die individuell angepasste Weiterbildungsangebote benötigt werden. Hierbei sind sowohl die Bedarfe der Beschäftigten als auch der Betriebe zu berücksichtigen, die als Kunden zunehmend in den Fokus rücken.

Auch wenn viele Weiterbildungsträger Lerninhalte bereits modular anbieten und moderne Technologien einsetzen, bleibt weiterhin Handlungsbedarf, um beispielsweise der Individualität der Angebote sowie der Vereinbarkeit von Bildung und Beruf Rechnung zu tragen.

Um optimale Bedingungen für Investitionen und Entwicklungsschritte bei den Bildungsträgern zu schaffen, braucht es, neben einer gezielten Förderung, die Flexibilisierung der Refinanzierung und die Schaffung von Nachfrage durch Bildungsgutscheine für Betriebe.

Vorbemerkungen

Schlagworte wie Digitalisierung, Demographischer Wandel, Fachkräftemangel und Teilhabe dominieren die arbeitsmarktpolitische Debatte und haben die Arbeitslosigkeit als Kernthema abgelöst. Dem trägt auch die Legislative Rechnung mit Gesetzen wie dem Qualifizierungschancengesetz oder dem Teilhabegesetz.

Die Zahl der am Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräfte sinkt kontinuierlich, gleichzeitig steigen die beruflichen Anforderungen in nahezu allen Branchen. In sich rasch verändernden Arbeitswelten müssen sich sowohl Arbeitgeber*innen wie auch Arbeitnehmer*innen rasch anpassen, um ihre Leitungsfähigkeit zu erhalten oder zu entwickeln. Lebenslanges Lernen und damit verbunden die berufliche Weiterbildung werden in diesem Kontext immer wichtiger und scheinen ein geeignetes „Medikament“ gegen den Fachkräftemangel und für mehr digitale Kompetenzen.

Bekanntlich ändern sich die digitalisierungsgetriebenen Anforderungen nicht nur in technischen Berufen. Die Entwicklung erfasst nahezu alle Bereiche, da sie sich nicht nur arbeitsplatz- und aufgabenbezogen auswirkt, sondern ganze Wertschöpfungsketten, die Interaktion zwischen Mensch und Maschine sowie die Kundschaft beeinflusst oder verändert.

Diese Veränderungsprozesse brauchen auf der einen Seite eine zunehmend individualisierte Herangehensweise, um die individuellen Berufsbiographien, situativen Anforderungen und die persönlichen Wünsche und Bedürfnisse in Einklang zu bringen und in Veränderungsprozessen begleiten zu können.

Auf der anderen Seite braucht es zeitgemäße Weiterbildungsangebote, die so weit wie möglich ort- und zeitunabhängig sind, um so für Betriebe wie Beschäftigte zu passen.

Also viel Neues und Herausforderndes! Bevor wir uns aber im Weiteren mit der Frage beschäftigen, welche Auswirkungen die oben gezeichneten Entwicklungen auf die Weiterbildungsbranche haben, wollen wir im Folgenden kurz die zukünftigen Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung etwas genauer unter die Lupe nehmen.

Relevante Zielgruppen für außerbetriebliche und formale berufliche Weiterbildung

Im Moment können wir 3 Adressatengruppen erkennen. Ordnungskriterien sind dabei weniger die „alten“ Zielgruppenbeschreibungen wie „Ältere“, „Alleinerziehende“ oder „Migranten“, sondern die jeweiligen Fachkraftpotenziale.

1. Personen ohne kurz- bis mittelfristige Fachkraftperspektive

Angebote für diese Gruppe der arbeitslosen An- und Ungelernten oder Personen mit veralteten Qualifikationen (hauptsächlich SGB-II-Kunden und Kundinnen) dienen vorrangig der Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit, Beschäftigung selbst, Identifizierung von Potenzialen und dem Anschluss an Bildungsprozesse.

2. Arbeitssuchende Personen mit Fachkraftpotenzial

Dann gibt es die intensivierete Förderung derjenigen Personen, die einen Berufsabschluss erlangen können. Inzwischen erhalten Personen einen Bildungsgutschein für Umschulungen, die vor einigen Jahren noch nicht gefördert worden wären (zunehmender Bedarf nach sozialpädagogischer Begleitung). Auch die Agentur für Arbeit engagiert sich wieder im Feld der langdauernden Qualifizierung.

3. Beschäftigte Personen

Ein vermutlich enormes Fachkräftepotenzial liegt überdies in der Gruppe der bereits Beschäftigten. 2011 waren 7,5 Mio Menschen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren¹ ohne anerkannten Berufsabschluss. Oft gehen sie einfachen Tätigkeiten auf 450 €-Basis nach oder sind in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. Weiterhin bleiben viele Menschen mit veralteten Qualifikationen in Beschäftigung da Betriebe am Arbeitsmarkt keinen adäquaten Ersatz mehr finden.

Inzwischen ist also zu vermuten, dass ein größerer Teil des Fachkräftepotenzials beschäftigt ist. Die Zahl der arbeitslosen Personen sinkt, der alte Markt der Arbeitslosen verliert zunehmend an Volumen. Was liegt für die Träger der beruflichen Weiterbildung da näher, als sich neuen Märkten zuzuwenden. Aber geht das so einfach?

Die Angebotssituation in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung

In den letzten 15 Jahren hat sich anbieterseitig viel getan in der beruflichen Weiterbildung. Dies gilt sowohl für die Methoden, den Technikeinsatz wie die Organisations- und „Darreichungsformen“ der Weiterbildungsangebote.

¹ https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN-21_Flake_Malin_Middendorf_Seyda.pdf, abgerufen am 06.04.2019

Viele Weiterbildungsangebote sind inzwischen modular aufgebaut, nutzen moderne Kommunikations- sowie Lerntechnologien und setzen auf den Voraussetzungen, den beruflichen Vorerfahrungen und den Integrationschancen des Lernenden auf – höchst individuell, vielfältig, differenziert und flexibel. Allerdings wirkt sich diese Entwicklung am meisten auf wissensbasierte Berufe bzw. Tätigkeitsfelder aus.

Handlungskompetenzen, besonders relevant für personennahe Dienstleistungsberufe oder Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich, können so nur sehr bedingt entwickelt werden.

Wesentliche Herausforderungen für die berufliche Weiterbildung

1. Es lebe die Individualität:

Angebote müssen auf der einen Seite abschlussorientiert (Fachkräfteentwicklung) sein, zunehmend aber auch **individualisiert** werden (können), da die Nachfrage und Bedarfe inzwischen sehr vielfältig sind. Diese **Flexibilität** erfordert zumindest intelligente technische Lösungen, fachkundiges Lernberatungspersonal und auf kleine Gruppen und Einzelfälle abgestimmte Förderkulissen.

2. Die Märkte verändern sich rasch:

Beschäftigte und Betriebe werden immer stärker zu wesentlichen Kundengruppen. Das hat Auswirkungen auf die Angebotspalette, die Handlungsfelder und Kostenstrukturen. Der Betrieb kann zum Lernort werden, zumindest müssen Weiterbildungsangebote ein hohes Maß an betrieblicher Relevanz aufweisen.

3. Vereinbarkeit von Bildung und Beruf:

Bereits in der Vergangenheit gab es Programme wie WEgeBAU, die es insbesondere KMU und deren „benachteiligten“ Beschäftigten (Ältere, An- und Ungelernte) ermöglichen sollten, an Weiterbildung partizipieren zu können. Das reicht heute aber nicht mehr. Insbesondere KMU tun sich z.B. mit Freistellungen für Weiterbildung schwer, wenn es eh schon an Personal mangelt, um die anstehenden Aufgaben zu bewältigen. Die öffentliche Förderung muss zukünftig nicht nur die Weiterbildung, sondern auch die mit der Freistellung der Beschäftigten verbundenen Kosten maßgeblich berücksichtigen (Qualifizierungschancengesetz). Weiterbildungsangebote müssen so organisiert sein, dass die Abwesenheit vom Betrieb/vom Produktivprozess auf ein Minimum reduziert werden kann.

4. Alternde Belegschaften, Verlängerung der Lebensarbeitszeit:

Weiterbildung wird zukünftig in jeder Lebensphase von großer Bedeutung sein. Dem Erhalt von Produktivitätsfitness und gesunden Köpfen kommt eine zentrale Bedeutung zu. Diskriminierende Formulierungen wie „Ältere können auch noch Lernen“ sind out, lebenslanges Lernen ist mittlerweile selbstverständlich – dies muss in die Köpfe der Betriebe! Es lohnt sich und ist alternativlos.

5. Veränderung braucht Ziele, Zeit, Energie, Mut und „kluge Köpfe“:

Anbieter von beruflicher Weiterbildung stehen heute vor der großen Herausforderung, Veränderungen auf vielen Ebenen zu denken, zu realisieren und zu etablieren - ohne das wirklich klar ist, was morgen benötigt wird. Entwicklungskosten sind in der Regel z.B. in den Bundesdurchschnittskosten der Arbeitsagenturen nicht eingeplant. Bei der Refinanzierung von Arbeitsdienstleistungen sieht es noch schlimmer aus. In vielen Fällen leben die Anbieter von der Hand in den Mund, oft entpuppt sich die Umsetzung als defizitär (z.B. durch derzeit rasch steigende Gehälter).

Die so gepriesene Wirtschaftlichkeit beim Einkauf von Bildungs- und Arbeitsmarktleistungen gibt der Branche keine Luft und Energie für notwendige Entwicklungsschritte und Investitionen. Und, dass die berufliche Weiterbildung die einzige Branche ist, in der es auch für Akademiker*innen Mindestlöhne gibt, braucht vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels eigentlich keine weitere Kommentierung! Auch kluge Köpfe brauchen Perspektive und leistungsgerechte Gratifikationen. Das muss nicht alles monetär sein, aber den Bedingungen im öffentlichen Dienst sollte die Landschaft wieder nahekommen, sonst wird es still...

Lösungsorientierte Forderungen

Ohne deutliche Anschubinvestitionen und nachhaltige Steigerung der Refinanzierung werden die zukünftigen Herausforderungen nicht zu bewältigen sein. Dabei macht das Gießkannenprinzip wenig Sinn. Die Förderung muss gezielt ansetzen, und zwar in folgenden Feldern:

1. **Weiterbildungspersonal:** Fachkräfte finden, binden und entwickeln - weg vom Mindestlohn hin zum wettbewerbsfähigen Tarif (!)
2. **Ausstattung** von überbetrieblichen Bildungsstätten: Technik und technische Lösungen auf der Höhe der Zeit – bei vorliegenden Investitions-/Nutzungskonzepten
3. Luft für die **Entwicklung** von neuen Lernmethoden und deren didaktische Umsetzung – Kosten für Entwicklung müssen eingepreist werden können
4. Zeit und Energie für **Marketing, Vertrieb und Beratung** von potenziellen Kunden – derartige Vorlaufkosten müssen ebenfalls eingepreist werden können.
5. **Flexibilisierung der Refinanzierung** von Bildungsdienstleistungen – Bildungsgutscheine versus Bildung auf Rechnung
6. Finanzielle Unterstützung neuer Nachfrager (Betriebe) zur Entwicklung des neuen Marktes – **Bildungsgutscheine für Betriebe**