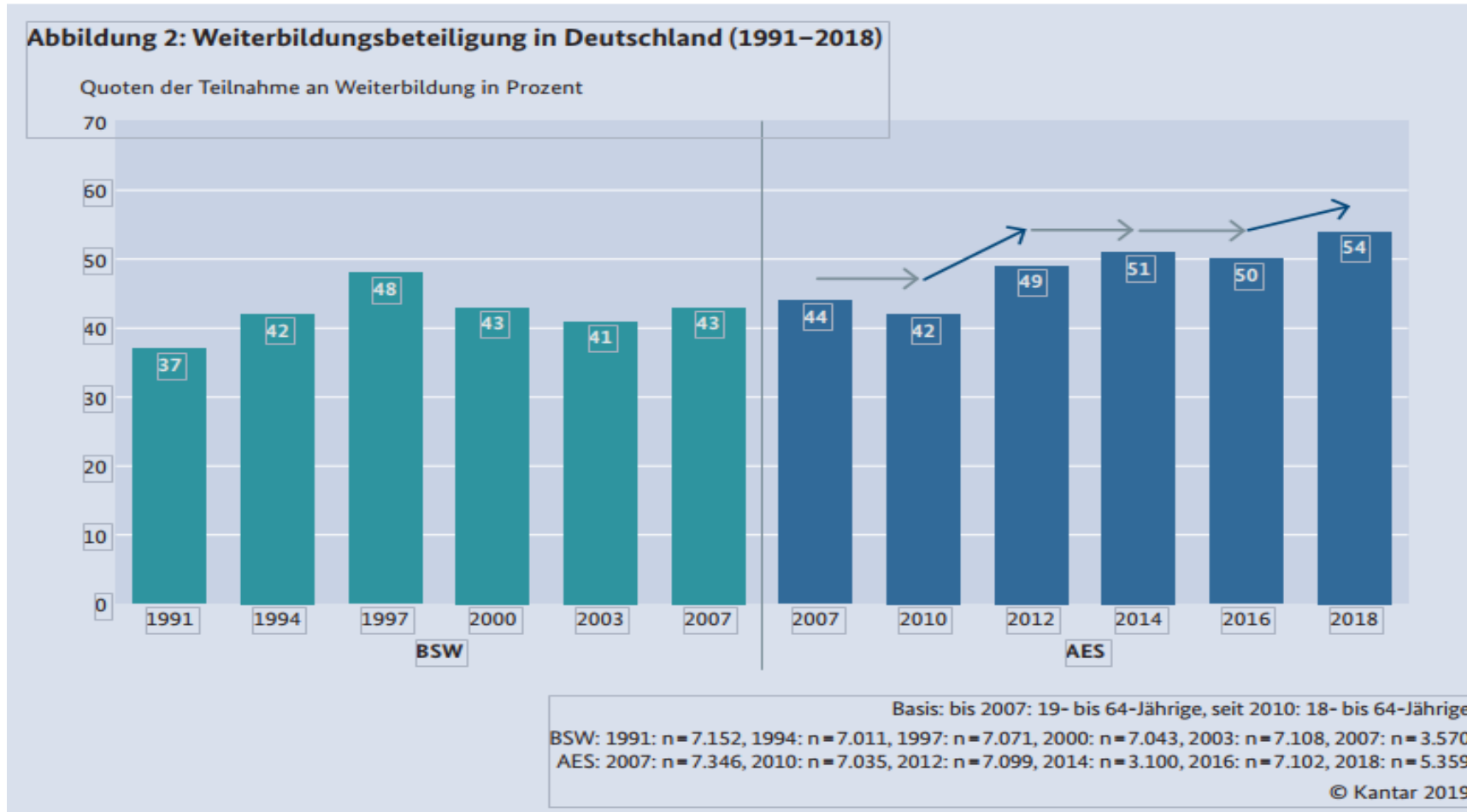


Wird Weiterbildung die neue Ausbildung?

Auftakt-Veranstaltung eines Pilot-Projekts DIPAQ

**am Donnerstag, 06. Februar 2020
14.30 Uhr**

Weiterbildung in DE: (AES) – Verlauf BWS und AES



Quelle: BMBF, AES-Trendbericht 2018

Weiterbildung in Industrie und Gewerbe

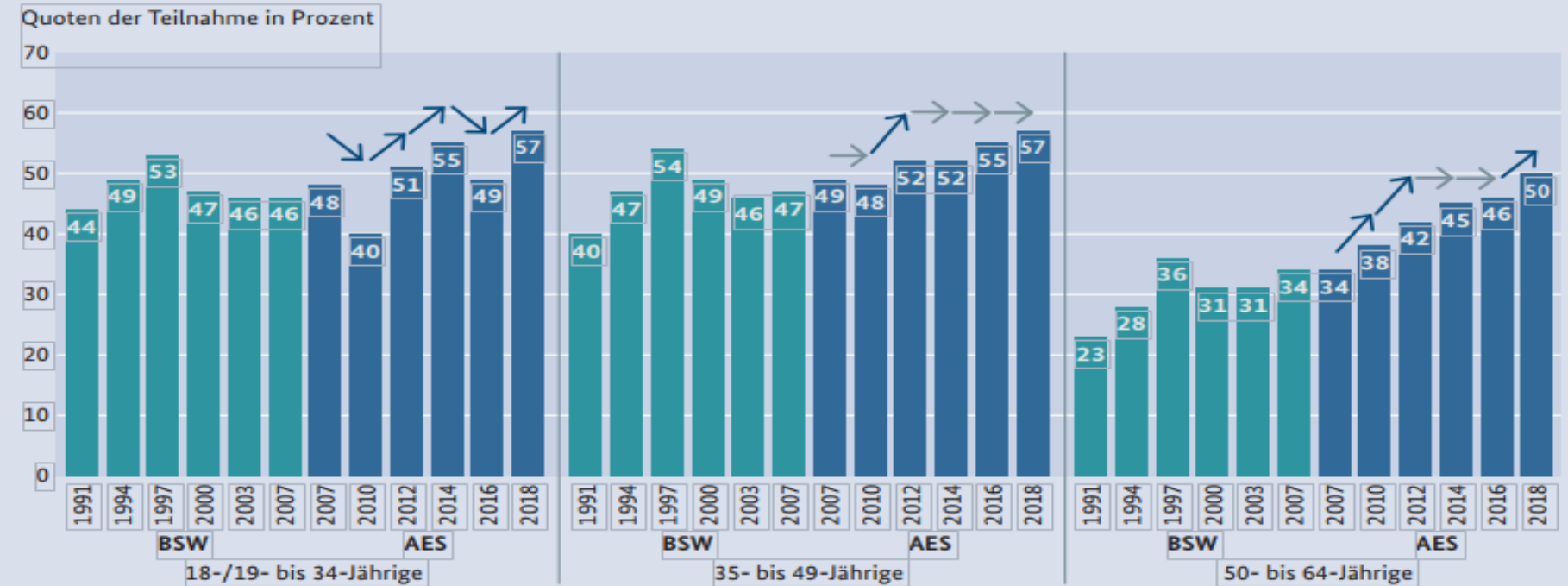
Tabelle 14: Weiterbildungssegmente nach Lernfeldern (2012–2018)

Basis: non-formale Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger erfragt für bis zu zwölf Aktivitäten		Anteilswerte in Prozent											
		betriebliche Weiterbildung				individuelle berufsbezogene Weiterbildung				nicht berufsbezogene Weiterbildung			
		2012 (n=4.314)	2014 (n=1.904)	2016 (n=3.747)	2018 (n=3.147)	2012 (n=933)	2014 (n=447)	2016 (n=618)	2018 (n=501)	2012 (n=1.206)	2014 (n=635)	2016 (n=1.193)	2018 (n=950)
Code	Lernfeld												
1	Grundbildung, Sprachen, Kultur, Politik	6	5	6	6	18	15	24	31	36	32	38	36
2	Pädagogik und Sozialkompetenz	8	7	10	7	14	17	12	13	6	7	6	7
3	Gesundheit und Sport	17	19	16	16	19	21	15	13	26	26	26	24
4	Wirtschaft, Arbeit, Recht	40	41	39	35	23	26	22	16	11	12	6	5
5	Natur, Technik, Computer	27	24	25	25	23	17	23	17	21	22	20	22
9	nicht oder nicht eindeutig klassifizierbar	2	4	5	11	2	4	4	10	1	1	3	6
	Gesamt	100	100	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100	100	100	100 ¹⁾	100	100 ¹⁾	100
¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.													
© Kantar 2019													

Quelle: BMBF, AES-Trendbericht 2018

Weiterbildung nach Altersgruppen

Abbildung 14: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen (1991–2018)



Basis: bis 2007: 19- bis 64-Jährige, seit 2010: 18- bis 64-Jährige
 BSW: 1991: n=7.152, 1994: n=7.011, 1997: n=7.071, 2000: n=7.043, 2003: n=7.108
 AES: 2007: n=7.346, 2010: n=7.035, 2012: n=7.099, 2014: n=3.100, 2016: n=7.102, 2018: n=5.359

© Kantar 2019

Quelle: BMBF, AES-Trendbericht 2018

Weiterbildung im Mittelstand

Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen (2007 bzw. 2012–2018)

Basis: abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte, Beamte)	Quoten der Teilnahme in Prozent									
	Weiterbildung insgesamt						betriebliche Weiterbildung			
	2007 (n=4.029)	2010 (n=3.334)	2012 (n=4.017)	2014 (n=1.629)	2016 (n=3.927)	2018 (n=2.912)	2012 (n=4.017)	2014 (n=1.629)	2016 (n=3.927)	2018 (n=2.912)
<i>Betriebsgrößenklassen</i>										
1 bis 9 Beschäftigte ¹⁾	45	42	46	44	50	56	36	36	40	48
10 bis 19 Beschäftigte ²⁾	48	43	49	53	49	56	42	48	42	49
20 bis 49 Beschäftigte	53	53	56	56	57	52	48	52	48	46
50 bis 249 Beschäftigte ³⁾	54	54	62	66	60	64	56	58	52	58
250 bis 999 Beschäftigte ³⁾	54	56	63	69	64	65	57	61	61	61
1.000 und mehr Beschäftigte	64	56	67	71	67	70	63	69	61	62

¹⁾ Bis einschließlich dem Jahr 2014 lautete die entsprechende Antwortvorgabe „1 bis 10 Beschäftigte“. Seither wurde sie aufgrund der Eurostat-Vorgaben für den AES 2016 in die o. g. Kategorie geändert.

²⁾ Bis einschließlich dem Jahr 2014 lautete die entsprechende Antwortvorgabe „11 bis 19 Beschäftigte“. Seither wurde sie aufgrund der Eurostat-Vorgaben für den AES 2016 in die o. g. Kategorie geändert.

³⁾ Für das Jahr 2007 werden aufgrund anderer Größenklassenvorgaben die Teilnahmequoten für Betriebe mit 50 bis 999 Beschäftigten insgesamt ausgewiesen.

© Kantar 2019

Quelle: BMBF, AES-Trendbericht 2018

- Digitalisierung: Wertschöpfung 4.0 und Disruption

neue Prozesse; neue Wertschöpfungen; neue Qualifizierungen

neue Gefahren mit Cyber Security und Datenschutz

- Demographie: Alterung und Schwinden

Fall des Erwerbslosenpotentials von 46 Mio. (2015) auf 36-8 Mio. (2040)

- Klimawandel: Nachhaltigkeit; Kreislauf / Recycling; Verknappung von Rohstoffen

- Instabilität des Freihandels: Volatilität der Rahmenbedingungen; Wegbrechen des UK; weitere Globalisierung und neue Konkurrenten; mehr Kenntnis von Regeln und Märkten

- Babyboomer 1955-65 Elite und Rückgrat

Generation Golf: Motivation, Disziplin

- Generation x 1965-80

Verzicht auf Statussymbole; Ironie und Hinterfragen; „ein niedrig dotierter Job im Dienstleistungsbereich mit wenig Prestige, wenig Würde, wenig Nutzen und ohne Zukunft“

- Generation y 1980-99 (Millenials, Generation me)

gut gebildet; I&K; keine Systembrüche; keine Hierarchie – Arbeiten in Team; Arbeit ist nicht alles; Sinnerfüllung; apolitisch

- Generation z ab 2000

vollkommen digital; Entscheidungen nur temporär;

und jetzt kommt ‚Fridays for future‘

Frage nach Unternehmenszweck = Purpose

- Infragestellung von Geschäftszweck und –modell: was ist mit dem Geld verdienen?
- Betriebstreue und –mobilität

Phänomen von Orientierung nach Ausbildung, Sabbaticals und Poaching / Wilderei

- soziales Erleben im Betrieb
- Standort und Lebensperspektiven
- neuer und anderer Karrierebegriff
- Weiterbildung nicht mehr Gratifikation, sondern Selbstverständlichkeit
- Umkehr von Logik: zu ‚was bietet mir der Betrieb?‘
- Modell des psychologischen Vertrags

- Wandel vom Schrauber zum Programmierer – Symbol Kfz
- vom Analogen ins Virtuelle; von der Tafel zum Screen; vom Werkzeug zum Roboter
- von Basierung zu zunehmender Steuerung von Verfahrensanweisungen / Prozessen zu Systemen; digitale Abbildung von Prozessen
- zunehmende Intelligenz von Hilfsmitteln
- Ausdifferenzierung von (digitaler) Systemsteuerung: zunächst eigene IT-Infrastruktur; dann auch Clouds
- Mindestmaß an digitaler Schlüsselkompetenz: nicht mehr nur Bedienung, sondern auch einfaches Programmieren (Coding) und Data Science; zusätzliche erforderliche rechtliche Mindestkenntnisse (DSGVO als Symbol)
- Maschinen-Mensch-Kooperation

historisches Bild:

- Weiterbildung (1970): Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens; Charakter von Fachlichkeit und Methodik
- Ex-Standards in Maßnahme; Curriculum; Lehrkraft; und Zertifikat
- Zielgruppe und Standards
- (Suggestion) von Planung und Programmen
- Verwertbarkeit von Abschlüssen / Reinvestition in den Marktwert von Mitarbeitern / Relevanz für

Trends / die ‚neue‘ Weiterbildung

- mehr Einzelperson-Ausrichtung: Interessen; aber auch individuelle Talente
- mehr Automatisierung über analytics; höhere Effizienz (?)
- mehr Englisch
- mehr eigene Steuerung
- mehr Lernpfade statt fixer Kanons

z.B. Berufslaufbahnkonzept des Handwerks

- mehr kollektives Lernen (im Sinne traditioneller Qualitätszirkel)

wie De-Briefings; Reflexionen; oder Nutzungen von Fehleranalysen

- Was nur sind die sog. Bedarfe?

wie erfasst man sie? und wer?

und für welche Perspektive (kurz- oder langfristig)?

- Perspektiven:

- ganzheitliche Bildungsdienstleistungen
- Nutzung von Web Tracking und Crawling
- Big Data-Studie oder Archive

wie Skills Panorama; oder Fachkräftemonitor

- Hackathons

- These der Teuerung von Weiterbildung
als zentrales Mittel der Strategieentwicklung
- Rendite und Controlling mit größerer Professionalität
durch systematischeren Transfer im Betrieb und Belegschaft
mit Dokumentation (Modell Pflichtunterweisungen); Integration in Prozesse – und in
digitale Systemsteuerung
Erfahrungsaustauschen von Fachkräften und Experten (sog. Communities)
Idee des Open Contents und gemeinsamer Produktentwicklung
- Wandel von Qualitätsbegriff weg von Benotung oder Zertifizierung
- von Kompetenz zu Performanz: von potentielltem Abrufen zum aktiven Beherrschen

Was werden die Inhalte sein?

- neu-klassisches Repertoire von digitalen Kompetenzen

s.a. Europäischer Referenzrahmen für digitale Kompetenzen der Bürgerinnen und Bürger: 1. Umgang mit Informationen und Daten, 2. Kommunikation und Zusammenarbeit, 3. Erzeugen digitaler Inhalte, 4. Sicherheit und 5. Problem lösen

- soziale Kompetenzen, s.a. 21st Century Skills:

Critical Thinking, Creativity, Collaboration, Communication, Information Literacy, Media Literacy, Technology Literacy, Flexibility, Leadership, Initiative, Productivity, Social Skills

1. Kompetenter Umgang mit Medien, Technologien, Informationen und Daten, 2. Virtuelle und persönliche Kommunikation und Zusammenarbeit im Hinblick auf Verschiedenartigkeit (Alter, Herkunft, Kultur und so weiter...), 3. Kreative Problemlösung, innovative Ideen, kritisches Denken, 4. Flexibilität, Eigenmotivation, selbständiges Arbeiten – die 4 K's

Was werden die Inhalte sein?

- Arbeitsfähigkeit durch Mindestwissen

in Arbeitsplätzen (new work); Prozessen; Zusammenarbeit (scrum / agil, Projekt; **Selbststeuerung**); Organisation (virtuelle Unternehmen)

- Haltung / Attitudes / Werte

agiles Mindset; Resilienz; Kreativität; Unternehmertum

aber: Meta-Blick und System-Wissen

aber: Motivation

aber: Belastbarkeit

- ‚fachliche‘ Inhalte

traditioneller Reigen aus Kenntnissen um Material; Antrieb; Maschine; Vertrieb ...

neue Technologien als entscheidende Treiber

Was ist zu tun? Und was kann getan werden?

- mehr Investitionen in die Weiterbildung; und mehr Umsetzung
- Gehen neuer Wege
- Steigerung der Qualität von WB; einschl. Transfer
- mehr Orientierung an Interessen der Beschäftigten
- kein Überlassen an Beschäftigte selbst; also betriebliche Initiativen erforderlich

Gutes Gelingen mit Ihrem Projekt!