

2|09

www.f-bb.de

InfoForum

Aktuelles aus dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung



Potenziale nutzen – Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis im Mittelstand

Fachtagung am 30. September 2009
in Nürnberg

Kompetenzentwicklung Hochqualifizierter – Erschließung bislang ungenutzter Potenziale

1 Engpässe bei den Fachkräften im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich werden in den kommenden Jahren schon dadurch zunehmen, dass wissensintensive Arbeitstätigkeiten zunehmen. Zusätzlich kommt der demografische Faktor zum Tragen: Jährlich scheiden z. B. mehr Ingenieure aus dem Erwerbsleben aus, als Absolventen nachkommen. Auf hochqualifizierte Studienabsolventen zielende Rekrutierungsstrategien allein werden also nicht ausreichen, um den Fachkräftebedarf zu decken, zumal sinkende Absolventenzahlen und gleichbleibend hohe Abbrecherzahlen in technischen Fächern auf ein abnehmendes unternehmensexternes Arbeitskräftepotenzial verweisen. Daher müssen verstärkt die noch unausgeschöpften Ressourcen der Stammebelegschaften im eigenen Unternehmen entwickelt werden. Bisher wenig beachtete Zielgruppen geraten in das Blickfeld. Dazu gehören Beschäftigte, die ein Studium berufsbegleitend absolvieren, genauso wie Studienabbrecher technischer Fächer. Gefragt sind neue Strategien, um bislang ungenutzte Potenziale zu erschließen.

Dr. Thomas Freiling

Themen

- 1 Kompetenzentwicklung Hochqualifizierter – Erschließung bislang ungenutzter Potenziale
- 2 Technologien der Zukunft – Veränderte Qualifikationsanforderungen und Kompetenzentwicklung
- 3 Brennpunkt: Studienmöglichkeiten auch für beruflich Erfahrene
- 4 Ingenieure und Techniker qualifizieren – Handlungsansätze für Betriebe
- 5 Neue Publikationen
- 6 Strategische Kompetenzentwicklung mit wissenschaftlicher Weiterbildung unterstützen
- 7 zbw-Jahrestagung „Weiterbildung in Bayern“
- 8 Fachtagung „Potenziale nutzen – Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis im Mittelstand“

Technologien der Zukunft – Veränderte Qualifikationserfordernisse und Kompetenzentwicklung

2 Zu den Stärken deutscher Unternehmen zählen die Kompetenz und die Innovationsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Sie gilt es zu nutzen, um gestärkt aus der Krise hervorzugehen. Die Ausgangsbedingungen sind gut: Kein anderes Industrieland ist in so vielen forschungs- und wissensintensiven Branchen führend wie Deutschland. Die deutschen Industrieunternehmen aus dem Fahrzeugbau, dem Maschinenbau, der Chemieindustrie, der Elektroindustrie oder der Medizintechnik haben sich in einer ganzen Reihe von Technologiebereichen spezialisiert. Unternehmen und Staat sind gefordert, die Kompetenzentwicklung und Innovationsfähigkeit gezielt zu fördern. Doch wie werden sich die Qualifikationsanforderungen in den nächsten Jahren entwickeln?

Das f-bb untersucht die Auswirkungen des Einsatzes neuer Technologien auf die Qualifikationsanforderungen in der industriellen Produktion. Der Aufbau digitaler Fabrikumgebungen erfordert Engineering- und Prozesskompetenz auf verschiedenen qualifikatorischen Ebenen: vom Ingenieur über den Facharbeiter bis hin zu den An- und Ungelernten. Weitere Innovationsschübe sind in vielen Bereichen zu erwarten: von

der Miniaturisierung, über Energieeffizienz, Elektronik, Datenverarbeitung und Sensortechnik bis hin zur drahtlosen Vernetzung der Dinge mit unterschiedlichen Netzwerken der Standard-Informations- und Kommunikationstechnik („Internet der Dinge“).

Infolgedessen ist mit steigenden, aber auch mit sinkenden Qualifikationsanforderungen in einzelnen Tätigkeitsbereichen zu rechnen – mit steigenden vor allem dort, wo den Anforderungen einer zwar hochautomatisierten, aber weitgehend flexiblen Produktion entsprochen werden muss. Das hätte zur Folge: Dezentralisierung von Entscheidungs-, Koordinations- und Kontrollfunktionen, Notwendigkeit unternehmensinterner wie -externer Abstimmungen

auf Facharbeiter-Ebene, abnehmende Bedeutung manueller Fertigkeiten, wachsende Bedeutung von Kenntnissen, die das Programmieren, Steuern, Führen und Einstellen komplexer Maschinen und Systeme betreffen.

Wie reagieren Unternehmen auf diese Entwicklung? Welche Formen der Kompetenzentwicklung sind geeignet, um neue Anforderungen zu bewältigen? Die Möglichkeiten reichen von betriebspezifischen Weiterbildungen über die duale Berufsausbildung bis hin zu dualen Studiengängen, die akademische Bildung mit prozess- und praxisorientierten Lernformen verbinden.

Heiko Weber

Neues Projekt zum Thema

Das f-bb untersucht im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) die Auswirkungen der Anwendung neuer Technologien auf die zukünftigen Qualifikationsanforderungen in der industriellen Produktion. Im Rahmen der Studie werden Anwendungsfelder neuer Technologien sowie Zukunftsszenarien in der industriellen Produktion identifiziert.

In ausgewählten betrieblichen Anwendungsbereichen werden die Qualifikationsanforderungen erhoben und mit den Zukunftsszenarien verglichen. Die identifizierten Veränderungen werden im Diskurs mit den beteiligten Experten detailliert beschrieben, um zukünftige Anforderungsprofile abzuleiten.

Informationen im Internet unter www.f-bb.de

Brennpunkt: Studienmöglichkeiten auch für beruflich Erfahrene

3 „Deutschland braucht in Zukunft mehr Hochqualifizierte“, so die Diagnose des neuen Präsidenten der Kultusministerkonferenz (KMK), Henry Tesch. Berufserfahrenen ohne (Fach-)Abitur soll nach dem jüngsten KMK-Beschluss der Hochschulzugang erleichtert werden. Meister, Techniker und Fachwirte erhalten zudem den allgemeinen Hochschulzugang.

Bisher entschließen sich allerdings nur Wenige aus der Berufstätigkeit heraus für ein Studium. Deutschland liegt im internationalen Vergleich weit zurück: Mit einer Quote von drei Prozent der Studienanfänger ohne Hochschul- oder Fachhochschulreife rangiert es hinter Ländern wie

Frankreich (9,2 Prozent) und Großbritannien (7,7 Prozent) (vgl. Hochschul-Informationssystem 2005).



Ob ein Grund hierfür in fehlenden bildungsökonomischen Anreizen wie beispielsweise einem zu erwartenden Anstieg des Einkommens oder einer anspruchsvolleren

Arbeitstätigkeit zu sehen ist, untersucht das f-bb in dem vom BMBF finanzierten Projekt „Quereinsteiger in Berufs- und Hochschulbildung“. Erste Auswertungen zeigen, dass neben dem geringen Bekanntheitsgrad der Möglichkeit, auch ohne (Fach-)Abitur studieren zu können, die Finanzierungsproblematik ein Hemmnis darstellt. Durch steuerliche Anreize, Aufstiegsstipendien oder auch die Aufhebung der BAföG-Altersgrenze könnte die Entscheidung für die Aufnahme eines Studiums wesentlich erleichtert werden. Ebenso ist denkbar, dass Unternehmen gezielt Teile ihrer Belegschaft über berufsbegleitende Studienangebote für steigende Arbeitsanforderungen qualifizieren. Voraussetzung ist die Entwicklung geeigneter Studiengangskonzepte.

Dagmar Festner

Ingenieure und Techniker qualifizieren – Handlungsansätze für Betriebe

4 Welche Strategien wählen Unternehmen vor dem Hintergrund, dass Ingenieure und Techniker auf dem Arbeitsmarkt rar sind, und welche Aktivitäten und Programme zur Entwicklung von technischen Fachkräften bieten sich an? Ergebnisse aus Interviews mit rund 20 Betrieben und Experten geben einen ersten Eindruck zu diesen Fragen. Die Themen Personalmarketing, Weiterbildung und Laufbahnplanung standen im Zentrum der Interviews.

Personalmarketing: Großunternehmen haben abgestimmte Rekrutierungsstrategien entwickelt. KMU haben u.a. aufgrund von Standortnachteilen oder vergleichsweise begrenzten Karrieremöglichkeiten größere Schwierigkeiten, passende Bewerber zu finden.

Weiterbildung: Ingenieure und Techniker wurden bislang noch nicht als eigene Zielgruppe von betrieblichen Weiterbildungs-

Weiterbildung für Ingenieure leiten sich eher aus den aktuellen Aufgaben und Notwendigkeiten als aus strategischen Überlegungen ab. Trotz alledem ist die Intensität der Weiterbildung etwas höher als bei anderen Mitarbeiter-Gruppen, bei überfachlichen Themen besteht jedoch Nachholbedarf.

Laufbahnplanung: Kleinere Unternehmen können nicht genügend fachlich ausgerichtete Aufstiegsmöglichkeiten für




maßnahmen erkannt. Es gibt nur wenige Maßnahmen oder Programme, die speziell für diese Mitarbeitergruppe entwickelt und angeboten werden. Inhalte und Formen der

Ingenieure anbieten. Eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten für Ingenieure können sich indes als Bindungsproblem bemerkbar machen.

Zum Projekt

Das Projekt „Ingenieur- und Technikerqualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen“ wird vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie gefördert. Zusammengefasste Handlungsansätze für Betriebe erscheinen Anfang 2010 in einem Leitfaden im W. Bertelsmann Verlag.

 Informationen über die begleitende Workshopreihe finden sich im Internet unter www.f-bb.de

Handlungsansätze für Betriebe

Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen bestehen primär in den Bereichen Ausbildung und Laufbahnentwicklung. Die verstärkte Ausbildung des eigenen Nachwuchses in technischen Berufen, auch über duale Studiengänge und gezielte Förderung, kann das Reservoir an Fachkräften mittelfristig erweitern. Dabei sollte auch das Potenzial bislang wenig berücksichtigter Personengruppen, z. B. von Studienabbrechern in technischen Fächern, in den Blick genommen werden.

5 Neue Publikationen

Führungskräfte kontinuierlich qualifizieren – Arbeitsbegleitendes und selbstgesteuertes Lernen fördern


Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 31), ISBN 978-3-7639-3630-4, Best.-Nr. 6001906

Bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Qualifizierung der Führungskräfte nimmt die Personalabteilung unterstützende Funktionen wahr. Sie benötigt dazu Kenntnisse über zukünftige Anforderungen und über die persönlichen Voraussetzungen und Lerngewohnheiten ihrer Klientel. Der Leitfaden bietet strukturierte Anleitungen, um Führungskräfte kompetent zu qualifizieren.


Studium ohne Abitur – Möglichkeiten der akademischen Qualifizierung für Facharbeiter

Reihe „Wirtschaft und Bildung“ (Band 54), ISBN 978-3-7639-4215-2, Best.-Nr. 6004018

Zum Studium ohne Abitur – dieser Weg ist in Deutschland auch für hoch qualifizierte Facharbeiter schwer gangbar. Vertreter aus Hochschulen, Unternehmen, Bildungspolitik und Berufsbildungsforschung diskutieren im vorliegenden Band Hindernisse, Anforderungen und Ansatzpunkte für eine akademische Qualifizierung von Facharbeitern. Beispiele innovativer Kooperationen zwischen Hochschulen und Wirtschaft zeigen neue Wege auf, Berufsausbildung, Weiterbildung und Hochschulbildung besser zu verzahnen.

 Information und Bestellung aller Publikationen unter www.f-bb.de

Unter der Rubrik **f-bb Forschungswerkstatt** stellt das f-bb ab sofort aktuelle Projektergebnisse, Publikationen und Veranstaltungen in der monatlich erscheinenden Zeitschrift „Wirtschaft und Berufserziehung“ vor.

 Weitere Informationen zu den Themen des Newsletters finden Sie jetzt auch online: Auf der Seite www.f-bb.de haben wir die **Plattform InfoForum** für Sie eingerichtet.

Strategische Kompetenzentwicklung mit wissenschaftlicher Weiterbildung unterstützen

6 Die Kompetenzentwicklung von Bestandsmitarbeitern spielt eine bedeutende Rolle bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs im Betrieb. Kooperationsmodelle zwischen Hochschule und Wirtschaft können helfen.

Formen der Zusammenarbeit wie die Erstellung von Diplomarbeiten in Unternehmen, Kooperationen bei dualen Ausbildungsgängen oder beim Technologietransfer von Hochschulen in die Wirtschaft sind bereits gut erprobt.

Zukünftig werden verstärkt die gemeinsame Gestaltung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten und die Mitwirkung von Wirtschaftsvertretern an Weiterbildungsangeboten der Hochschulen hinzutreten.

Das Ziel ist es, einen Beitrag zur Kompetenzentwicklung Hochqualifizierter zu leisten und Unternehmen Anknüpfungspunkte bei der Umsetzung bedarfsgerechter Konzepte zu geben. Die institutionelle Zusammenarbeit von Wirtschaft und Hochschule in Form einer gemeinsamen



Unternehmung (z. B. Bayerische Akademie für Management und Technik gGmbH) sind neuartige und richtungsweisende Ansätze. Die Kompetenzen der beteiligten Akteure werden effektiv gebündelt: Wissenschaftliches Know-how und ein professionelles Weiterbildungsmanagement ergänzen sich als wichtige Voraussetzungen für die Entwicklung attraktiver wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote und Studiengänge für Berufstätige.

Benötigt werden

- mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten der Unternehmen bei der Entwicklung von Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung,
- mehr und bessere Angebote für beruflich Erfahrene ohne Hochschulzugangsberechtigung oder ersten Hochschulabschluss,
- praxisnahe Studienkonzepte, die berufsbegleitend und berufsintegriert wahrgenommen werden können.

Ein erfolgreiches Beispiel: Der erste Jahrgang des berufsbegleitend zu studierenden weiterbildenden Masterstudiengangs „Organisations- und Personalentwicklung“ vom f-bb und der Universität Erlangen-Nürnberg hat im Herbst 2008 das Studium erfolgreich abgeschlossen. Die Teilnehmenden stammen aus Unternehmen, Bildungsinstitutionen und aus der Verwaltung.

Dr. Thomas Freiling

Veranstaltungen

7 zbw-Jahrestagung „Weiterbildung in Bayern“

Am 16. Juli 2009 findet im Haus der Bayerischen Wirtschaft in München die zbw-Jahrestagung statt. Diskutieren Sie mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik Weiterbildungsstrategien zur zukunftsfähigen Ausrichtung von Unternehmen in Bayern. Martin Zeil, Bayerischer Staatsminister für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie und Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer von vbw, BayME und VBM, stehen als Diskussionspartner zur Verfügung. In den Workshops werden aktuelle Themen wie Arbeitgeberattraktivität, Bildungscontrolling und Innovationsfähigkeit aufgegriffen.

Informationen unter www.zbw-bayern.de

8 Fachtagung: „Potenziale nutzen – Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis im Mittelstand“

30. September 2009, Arabella Sheraton Hotel, Nürnberg.

Mit Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft werden innovative Formen der Aus- und Weiterbildung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Zeiten der Krise diskutiert. Es werden Beispiele guter Praxis aus der Forschungs- und Projektarbeit des f-bb vorgestellt. Den Unternehmen werden Konzepte für innovative Lösungen an die Hand gegeben. Staatsminister Martin Zeil wird die Tagung eröffnen. Die Tagung wird durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie gefördert.

Informationen unter www.f-bb.de



Weiterbildender Masterstudiengang „Organisations- und Personalentwicklung“, Kooperation des f-bb mit der Universität Erlangen-Nürnberg (Lehrstuhl für Pädagogik), Laufzeit 2 Jahre, Abschluss Master of Arts.

Informationen unter www.master-oepe.de



Zertifikatsprogramm „Bildungsmanagement“, Kooperation des f-bb mit der Universität St. Gallen (Institut für Wirtschaftspädagogik), Laufzeit 9 Monate, Abschluss Hochschulzertifikat.

Informationen unter www.bildungsmanager.org



Bayerische Akademie für Management und Technik gGmbH (BAMT). Angebote wirtschaftsnaher wissenschaftlicher Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte. Das f-bb unterstützt bei der Produktentwicklung und der Platzierung bedarfsgerechter Weiterbildungsangebote.

Informationen unter www.bavarianacademy.com

IMPRESSUM

Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de
Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Prof. Dr. Eckart Severing

ANFRAGEN zum InfoForum

Julika König
Tel.: +49 (911) 277 79-46
Fax: +49 (911) 277 79-50
E-Mail: info@f-bb.de

BESTELLUNG

Der Newsletter InfoForum kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:
www.f-bb.de