



Gut beraten: Lernen
im Lebenslauf von
Erwerbstätigen

Betrieblichen Nutzen von Weiterbildungsberatung „verkaufen“

Dr. Ottmar Döring



Gliederung



1. Einleitung
Weiterbildung in KMU und Gründe für Qualifizierungsberatung
2. Zum betrieblichen Nutzen ...
3. ... und der Schwierigkeit seiner Erkenntnis
4. ... und seiner praktischen Wirksamkeit
5. Zur betrieblichen Kritik
6. Was tun?



Betriebliche Weiterbildung (in KMU)



- **Bedarfsermittlung:** Schwierige Prognosen für latenten Bedarf
- **Lernkultur:** Kurse dominieren, aber immer mehr wird außerhalb der Arbeitszeit und arbeitsplatznah gelernt
- **Qualitätssicherung und Wirtschaftlichkeit:** Hausverstand gibt den Ton an
- **Wirtschaftlichkeit:** Stagnation der betrieblichen Aufwendungen in Zeit und Geld (z.B. IAB-Betriebspanel)
- **Professionalisierung:** KMU fehlen interne Strukturen, Expertise und Kapazitäten zur Weiterbildung
- **Disparitäten in der Beteiligung:** Beschäftigte in KMU, An- und Ungelernte, Ältere etc. bleiben benachteiligt
- **Internationaler Vergleich:** Deutschland im Mittelfeld



Gründe für Qualifizierungsberatung

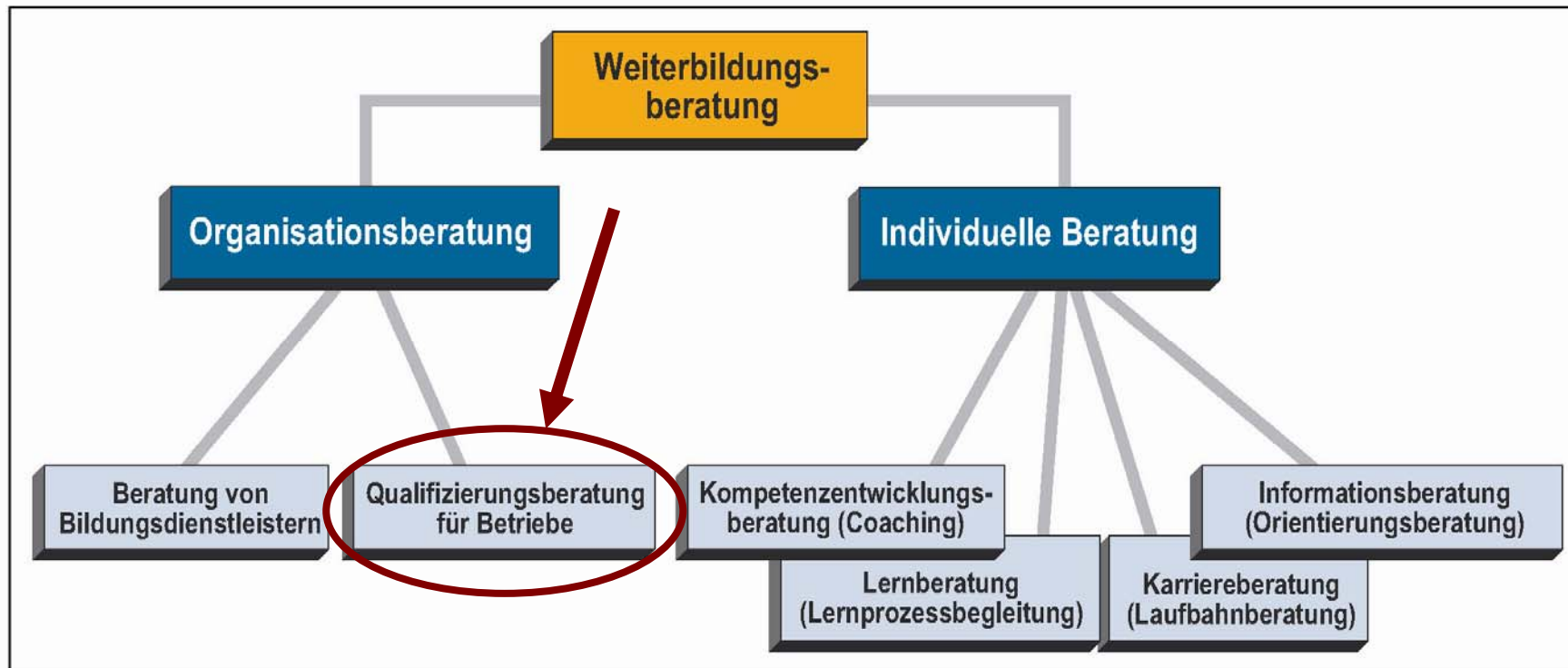


- fehlende Strukturen und Kapazitäten in KMU
- Weiterbildungsentwöhnung in Low-Tech-Branchen in Zeiten übervoller Arbeitsmärkte
- Angebotsorientierung von Bildungsdienstleistern

aber:

- Fachkräftemangel
- demographischer Wandel
- Globalisierung (erhöhtes Innovationstempo, gestiegene Mobilität)

Verortung





Gliederung



1. Einleitung
Weiterbildung in KMU und Gründe für Qualifizierungsberatung
- 2. Zum betrieblichen Nutzen ...**
3. ... und der Schwierigkeit seiner Erkenntnis
4. ... und seiner praktischen Wirksamkeit
5. Zur betrieblichen Kritik
6. Was tun?



Betrieblicher Nutzen (I.)

KMU und Low-Tech-Betriebe:

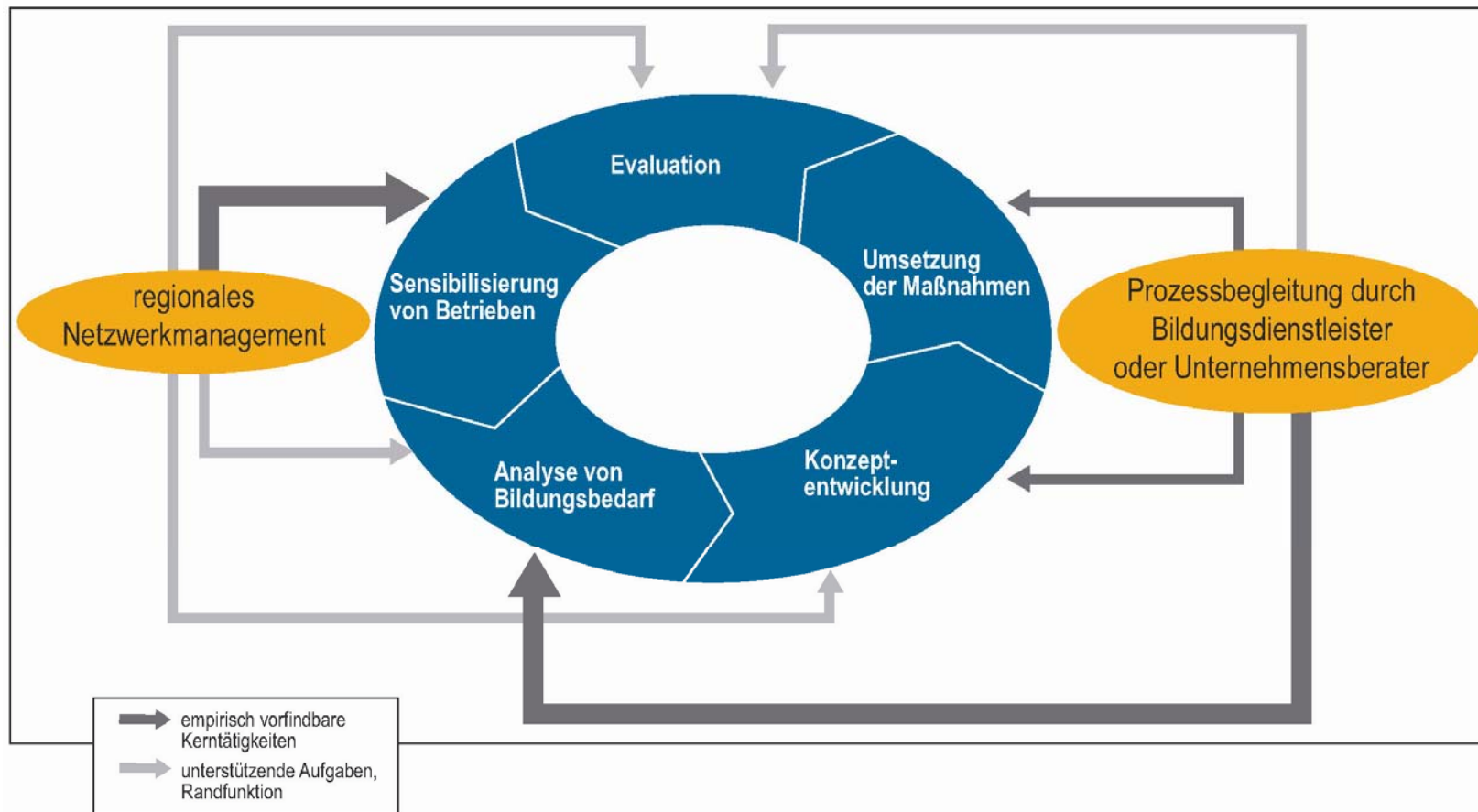
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und –intensität
- Steigerung betrieblicher Investitionen in Weiterbildung
- Renovierung der traditionellen Lernkultur in den Betrieben
- Maßgeschneiderte Weiterbildung in Betrieben

Regionale Weiterbildungsstrukturen:

- Transparenz im Bildungsmarkt verbessern
- Nachfrageorientierung von Bildungsdienstleistern fördern

Qualifizierungsberatung ist zwar nicht der Königsweg zur Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung, aber ...

Betrieblicher Nutzen (II.)





Gliederung



1. Einleitung
Weiterbildung in KMU und Gründe für Qualifizierungsberatung
2. Zum betrieblichen Nutzen ...
- 3. ... und der Schwierigkeit seiner Erkenntnis**
4. ... und seiner praktischen Wirksamkeit
5. Zur betrieblichen Kritik
6. Was tun?



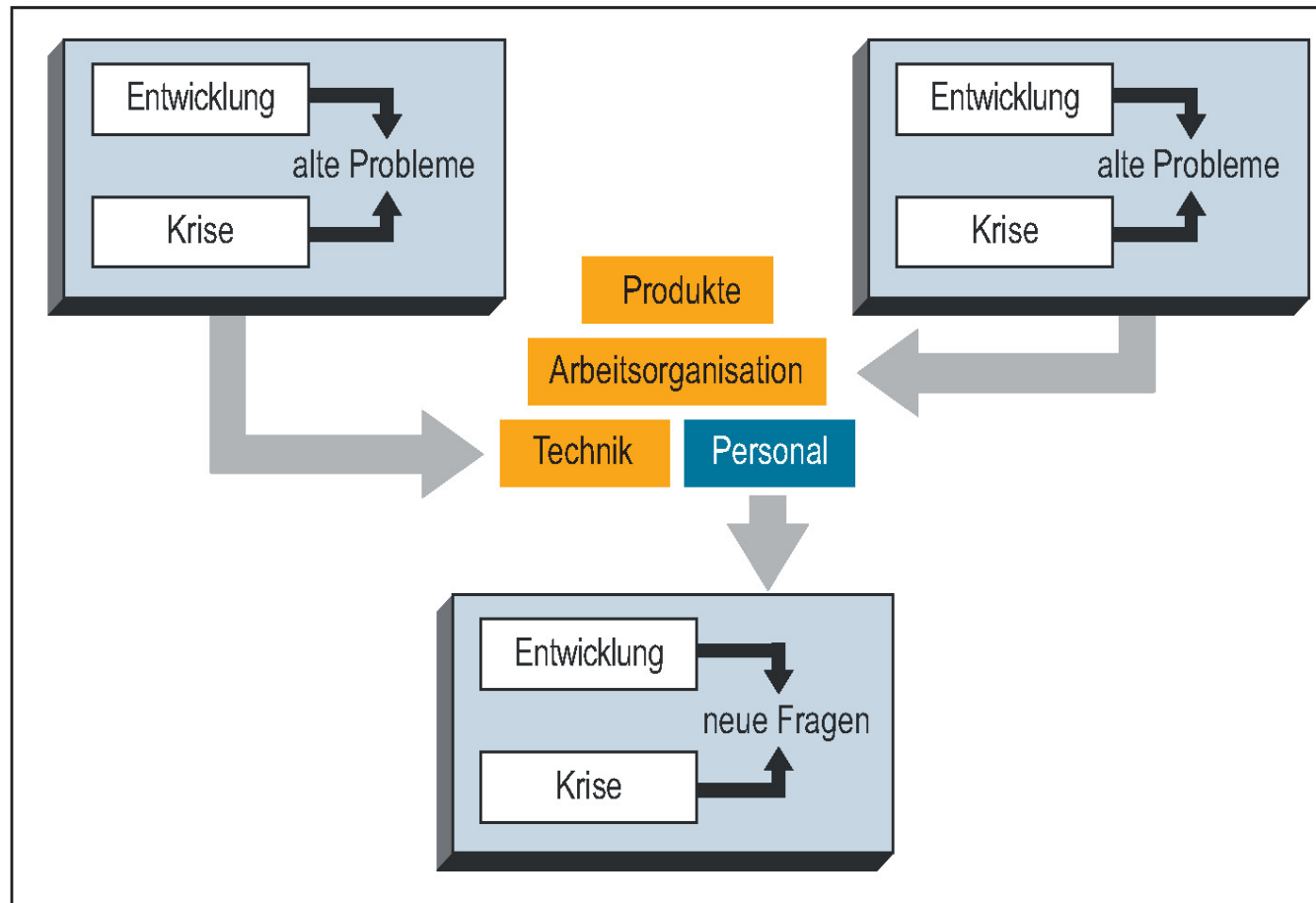
Betriebe und Beratung



- „Wir haben zu hohe Energiekosten und Entsorgungsprobleme.“
- „Mein PC funktioniert nicht.“
- „Unser Krankenstand ist hoch.“

„Von hundert Betrieben gibt es vielleicht fünf, mit denen problemlos über das Thema Qualifizierung gesprochen werden kann.“ (Bildungsdienstleister, Augsburg)

Ansatzpunkte von Beratung





Gliederung



1. Einleitung
Weiterbildung in KMU und Gründe für Qualifizierungsberatung
2. Zum betrieblichen Nutzen ...
3. ... und der Schwierigkeit seiner Erkenntnis
- 4. ... und seiner praktischen Wirksamkeit**
5. Zur betrieblichen Kritik
6. Was tun?



Beispiel: Qualifizierungsberatung in Thüringen



- Initiierung zielgerichteter Weiterbildungsmaßnahmen
- Unterstützung der Betriebe bei der Fachkräftegewinnung
- Ermittlung des Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfs in Betrieben
- Beratung von 4.300 Unternehmen
- 1.500 Gespräche mit Kooperationspartnern (Agenturen für Arbeit, Bildungsträger)
- Vermittlung von 480 Fachkräften in die Betriebe
- Organisation von 500 Kursen mit 5.300 Teilnehmern

Netzwerk von 21 Qualifizierungsberatern der „GfAW – Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH“ (Ergebnisse in 2007)

Beispiel: WeGebAU (2008)

- Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer und An- und Ungelernter in Betrieben (Weiterbildungskosten, Arbeitsentgeltzuschuss)
- Einschränkung auf Betriebsgrößen unter 250 Mitarbeiter
- Einschränkung von Kleingruppen über Preispolitik der BA
- relativ langer Vorlauf: 4 Wochen
- versus Kritik der BA im April 2008: „Mitnahmeinstrument für Großbetriebe“ = geringe Nutzung von KMU

220 Weiterbildungsberater: Bedarf der Betriebe, Leistungserwartungen, Kompetenzentwicklung der Berater



Lage



- periphere Dienstleistung mit wenig klaren Konturen, rudimentären Funktionen, diffusen Strukturen und unzureichender Ausstattung
- Begleitdimension zu anderen Dienstleistungen*
- wenig professionelle und pragmatische Beratungspraxis
- Konzentration auf Sensibilisierung, Bedarfsermittlung und Kurse
- Ansätze zur Qualifizierungsberatung wenig erforscht

*** Schätzung nach Rambøll Management 2007, S. 218:
Ca. 1 Prozent der Beratungsinstitutionen bieten nur
Beratungsdienstleistungen an.**



Gliederung



1. Einleitung
Weiterbildung in KMU und Gründe für Qualifizierungsberatung
2. Zum betrieblichen Nutzen ...
3. ... und der Schwierigkeit seiner Erkenntnis
4. ... und seiner praktischen Wirksamkeit
- 5. Zur betrieblichen Kritik**
6. Was tun?

Betriebliche Kritik

- **Ziele:** Verkauf von Bildungsangeboten, Konzentration auf Kurse
- **Maklerrolle:** gemakelt werden können nur fertige Produkte
- **Zugang:** nicht zur Qualifizierung
- **Konzepte:** Einsatz vorgefertigter Instrumente, ungenügende Nutzung betrieblicher Expertise, kein pädagogisches Konzept
- **Professionalität:** Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung sind keine Themen
- **Erkennbarkeit:** keine Flächendeckung, selten explizites Aufgaben- und Handlungsfeld, keine Erwartungssicherheit

keine vorkonfektionierte Dienstleistung = Orientierung am Bedarf der Betriebe



Gliederung



1. Einleitung
Weiterbildung in KMU und Gründe für Qualifizierungsberatung
2. Zum betrieblichen Nutzen ...
3. ... und der Schwierigkeit seiner Erkenntnis
4. ... und seiner praktischen Wirksamkeit
5. Zur betrieblichen Kritik
- 6. Was tun?**
 - **Erfolgsfaktoren**
 - **Themen und Inhalte**
 - **Methoden und Formen**

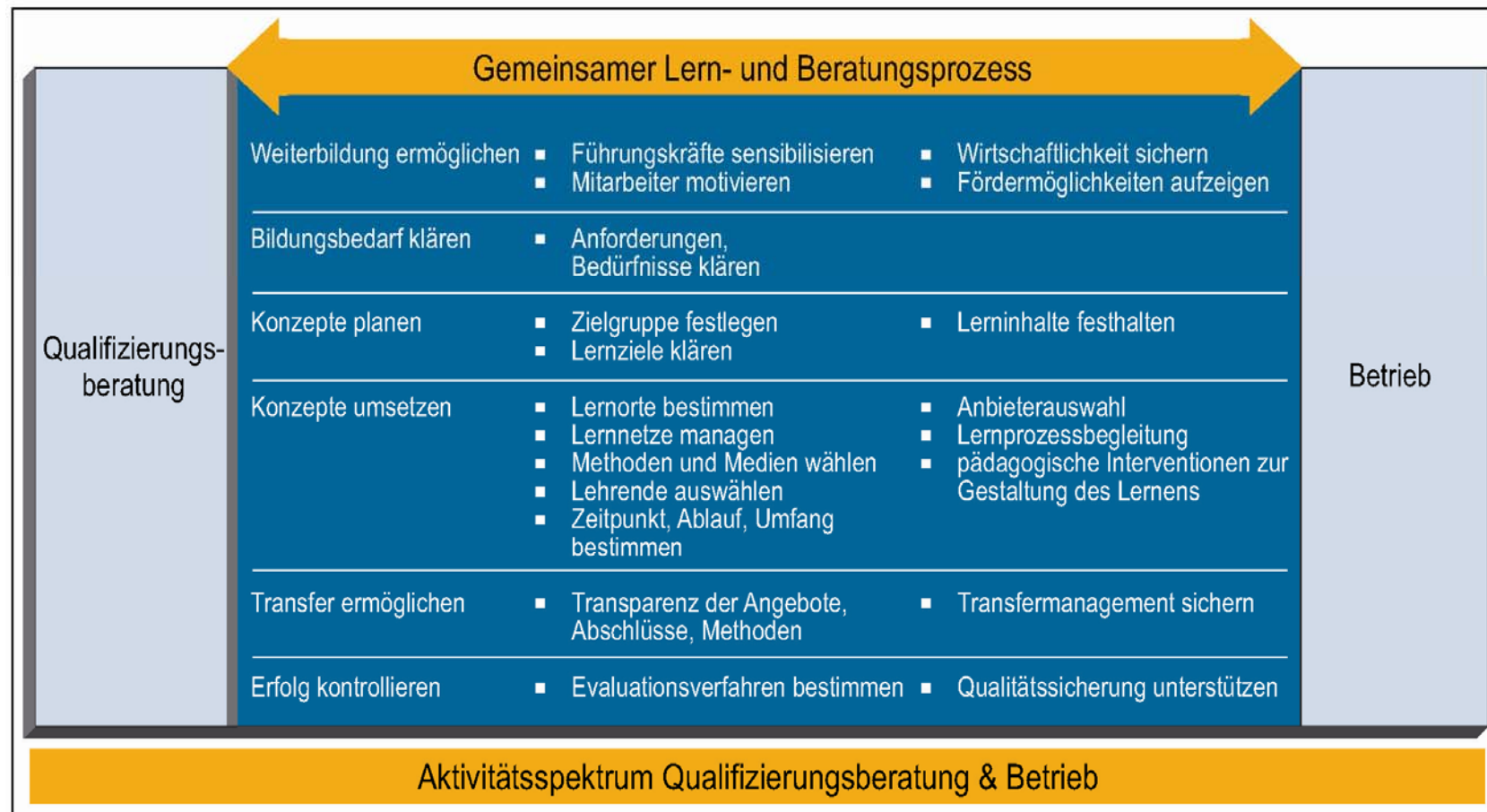
Erfolgsfaktoren der Beratung

Coaching von Geringqualifizierten



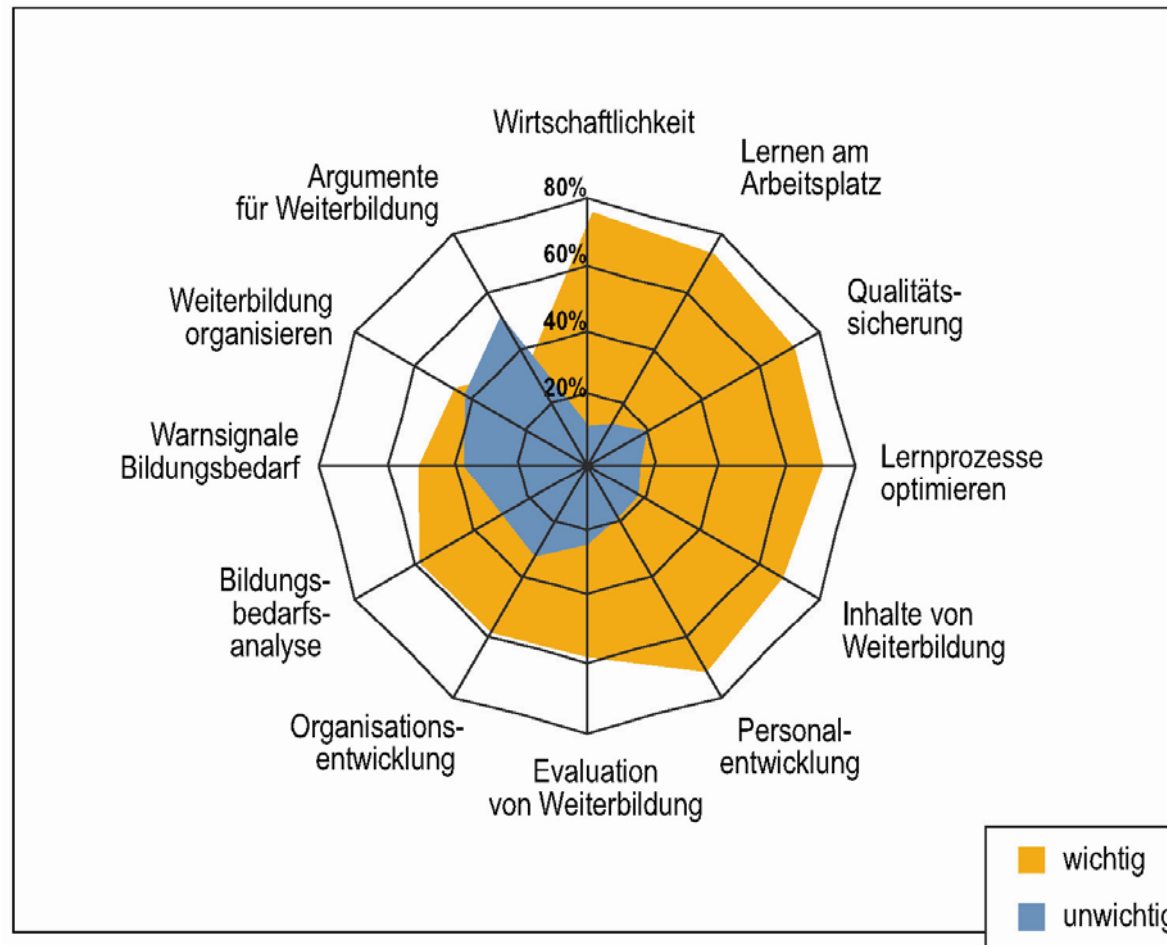
Transparenz der Beratungsziele

Kooperative Beratungsansätze



Wichtigkeit von Beratungsthemen

(N=112; Döring u.a. 2007, S. 45)

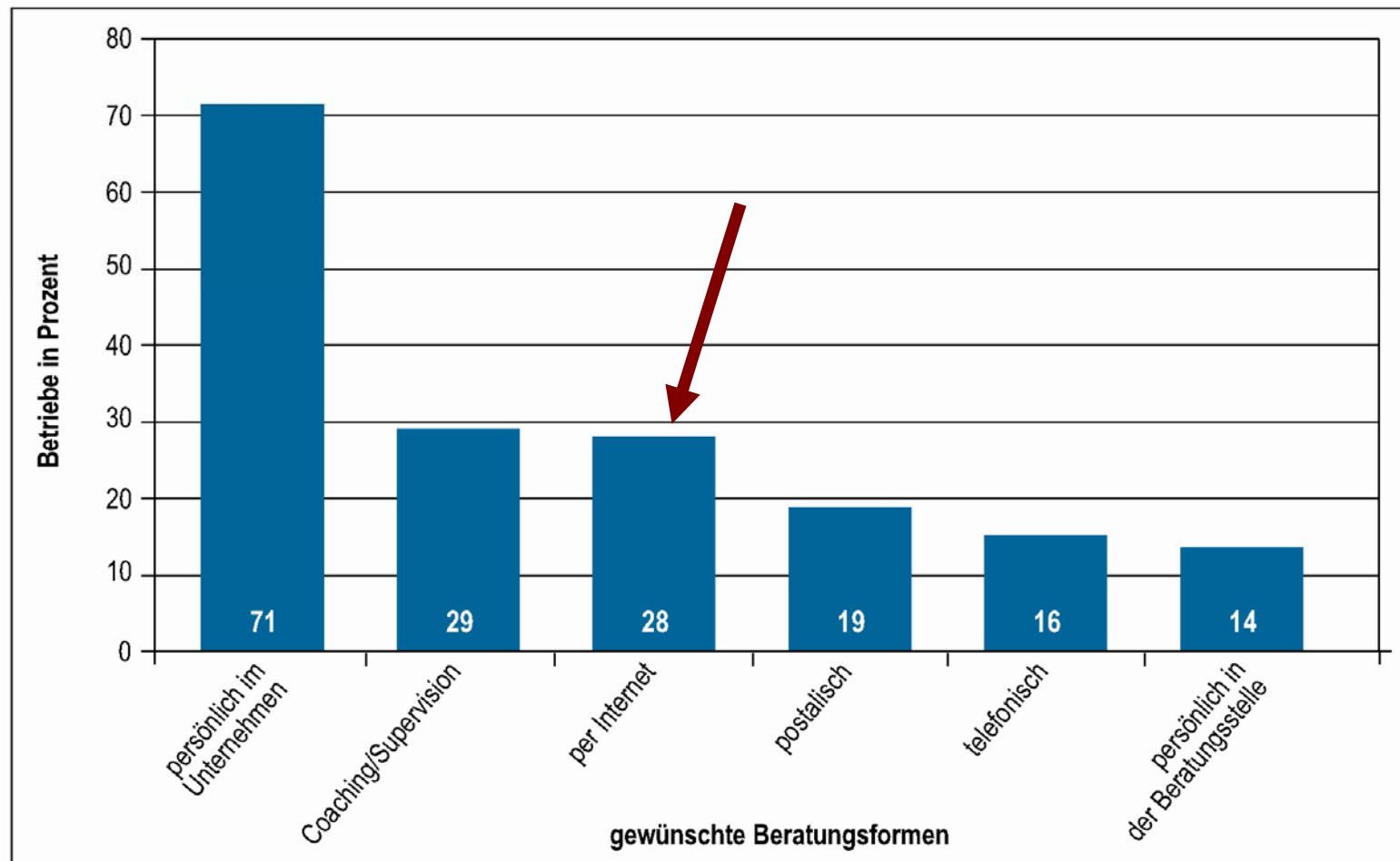


Themen und Inhalte

- **Neue Lernkultur:** arbeitsplatznahes Lernen statt Kurse, Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung betrieblicher Weiterbildung, Kompetenzbilanzierung und Wissensbilanzen
- **Material- und Energieeffizienz**
- **Demographischer Wandel:** Entwicklungsberatung für die zweite Hälfte der Erwerbsbiographie, Altersstrukturanalysen, Senioren-Einsatz
- **Auslandsberatung:** Landeskunde, interkulturelle Kompetenzen
- **Leistungsbereitschaft und –fähigkeit:** Gesundheitsmanagement, Motivation, Loyalität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Gewünschte Beratungsformen in der Qualifizierungsberatung

(N=112; Döring/Rätzel 2007, S. 201)

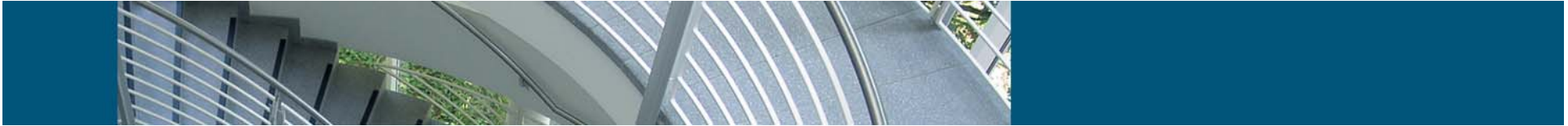




Methoden und Formen



- **Qualität der Beratungsprozesse:** Neutralität und Prozessnähe sichern und gemeinsames Lernen statt verkaufen propagieren
- **Internet nutzen:** automatisierte Lösungen (z.B. Alterstrukturanalysen oder zum Bildungscontrolling) und gezielte Kurzberatungen anbieten
- **Professionalität:** Impulsgeber benötigen Reflexion und Austausch und die Beherrschung von Tools



**Ich bedanke mich für Ihre
Aufmerksamkeit.**