

NEWSLETTER

AUSGABE 6

Februar 2012

Die Bundesinitiative „weiter bilden“ ist ein ESF-Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in Zusammenarbeit mit der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Liebe Leserin,
lieber Leser,

auch in der sechsten Ausgabe unseres Newsletters berichten wir über den Stand des Antragsverfahrens in der Bundesinitiative „weiter bilden“. An dieser Stelle der Hinweis: Die letzte Möglichkeit zur Antragstellung ist bis zum 31.03.2012! Im Zentrum dieser Ausgabe steht der Bericht über die Ergebnisse der ersten Fachkonferenz „Gemeinsam die berufliche Weiterbildung stärken“ am 16. November in Berlin. Wir freuen uns über Ihr Feedback und Ihre Anregungen unter info@regiestelle-weiterbildung.de.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

IN DIESER AUSGABE

- [Stand des Antragsverfahrens](#)
Ergebnisse der Votierungsrunde 10 * neu vom Bundesverwaltungsamt bewilligte Projekte
* Termin der letzten Auswahlrunde
- [Aus der Arbeit der Regiestelle](#)
Bericht von der Fachtagung „Gemeinsam die berufliche Weiterbildung stärken“ * Ergebnisse der Reflexionsworkshops am 13. Oktober und 8. Dezember 2011
- [Infos/Termine](#)
Aktualisiert: Leitfaden zur inhaltlichen Ausgestaltung von Projekten * Reflexionsworkshops 2012 * LESETIPPS

■ [Stand des Antragsverfahrens](#)

• **31 weitere Projektvorschläge zur Förderung empfohlen!**

Die Steuerungsgruppe der Bundesinitiative „weiter bilden“ hat bei ihrer Sitzung am 30. November 2011 die für die Auswahlrunde 10 eingegangenen Interessenbekundungen bewertet: 27 weitere Projektvorschläge wurden dabei als förderungswürdig eingestuft.

Die positiv votierten Projekte der Votierungsrunde 10 im Überblick:

Projekträger	Projektname	Branche
Arbeiterwohlfahrt Ennepe-Ruhr	Einstellungssache (Teilzeit-Akademie)	Gesundheit/Erziehung
IG Metall Alfeld-Hameln-Hildesheim	Entwicklung von Fachkräften in der Automobilzulieferindustrie der Region Hildesheim	Metall- und Elektroindustrie
Bildungswerk der Wirtschaft Neubrandenburg gGmbH	Fachkräftesicherung durch ganzheitliche, systematische Weiterbildungs- und Personalentwicklungsstrategien in Unternehmen des Gastgewerbes in Mecklenburg-Vorpommern	Hotel und Gaststätten
Konkret Consult Ruhr GmbH	Führung in Balance – Fachbereiche Pflege und Kinder, Jugend, Familie	Sozialwirtschaft
Förderungsdienst des Einzelhandels im Lande Sachsen-Anhalt GmbH / Bildungszentrum des Einzelhandels Sachsen-Anhalt GmbH	GEK – Sicherung einer generationsfreundlichen Einkaufskultur durch Qualifikation der Mitarbeiter und effiziente Weiterbildungsstrukturen unter dem Aspekt des demografischen Wandels	Handel
Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V.	InDuBi – Inklusion durch Bildung	Gesundheit/Erziehung
IMU Institut GmbH	Initiative Q ²	Metall- und Elektroindustrie
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten und Interessenvertretungen der Versicherungsbranche	Sonstige Dienstleistungen
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in der IT-Dienstleistungsbranche	Sonstige Dienstleistungen
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	Innovations- und Weiterbildungspartnerschaft zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten in Sparkassen	Finanzdienstleistungen
Bildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen am Westküstenklinikum	Kompetenznetz Krankenhäuser in Schleswig-Holstein	Gesundheit
Stadt Nürnberg	Leistungsveränderte/leistungsgewandelte Mitarbeiter/-innen gezielt fördern und qualifizieren	Öffentliche Dienstleistungen
Mypegasus GPQ Nürnberger Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung mbH	MInErVa – Motivation, Innovation, Erlernen durch Verantwortung	Metall- und Elektroindustrie
Bildungs- und Technologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik e. V.	Personalentwicklung im Elektrohandwerk	Metall- und Elektroindustrie
Eichenbaum Gesellschaft für Organisationsberatung, Marketing, PR und Bildung mbH	Praxisorientiertes Lernen – Modulare Qualifizierung im Bereich Industriereinigung für Fach- und Führungskräfte (Modulsystem Industriereinigung)	Stahl
ARBEIT UND LEBEN Bildungsvereinigung Sachsen Anhalt e. V.	PRO-BR	Metall- und Elektroindustrie
Friedrich-Schiller-Universität Jena	ProSEKU – PROgramm zur Fortbildung der SEKretär/-innen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena	Öffentliche Verwaltung

Projektträger	Projektname	Branche
Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Niedersachsen e. V.	QM Demofit – Qualifizierung betrieblicher Multiplikator/-innen für Demografiefestigkeit	Gesundheit/Pflege
Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfbw)	Systematische und partizipative Personal- und Organisationsentwicklung im Krankenhaus	Gesundheit
Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH	Trimet – Lernende Organisation	Chemie
Stadt Nürnberg	Verbesserte Arbeitssituation und Gesundheitsprävention – Personalentwicklung im ASD und FUD	Öffentliche Dienstleistungen
AWO Bildungswerk Thüringen e. V.	Weiterbildungscoach (Weico)	Sozialwirtschaft
Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e. V. (zbb)	Weiterbildungsmanagement und Weiterbildungsmaßnahmen Handel Berlin (WWHB)	Handel
Bildungszentrum Saalfeld GmbH	ZUKUNFT – Zusammen Kompetenzen und Fertigkeiten trainieren	Öffentliche Verwaltung
Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH	Zukunfts- und Beschäftigungsfähigkeit durch nachhaltige Qualifikationskultur	Logistik
Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e. V.	Zukunftssicherung durch systematische Personalentwicklung und Fachkräftesicherung in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft	Sozialwirtschaft
REWE Zentralfinanz eG	„RICHTIG Einsteigen – WEITER kommen“ – Berufserfahrene Mentor/-innen begleiten Teilzeitkräfte und gering Qualifizierte in der Weiterbildung	Handel

Im gleichen Bewertungszeitraum wurden folgende vier Projekte mit einem Zuwendungsvolumen bis zu 100.000 Euro zur Förderung empfohlen:

Projektträger	Projektname	Branche
IMU Institut GmbH	Fahrplan Qualifizierung	Textil- und Bekleidungsindustrie
Volkshochschule Duisburg	DiL – Diversität in der Logistikwirtschaft	Logistik
Wert.Arbeit GmbH Berlin	Die interaktive Arbeit der Erzieherinnen erfordert innovative Weiterbildung – Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen und Rahmenbedingungen	Erziehung
Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V.	QualiTex NRW – Qualifizierungsinitiative Textil und Bekleidung	Textil- und Bekleidungsindustrie

Eine Übersicht über die 131 bisher zur Förderung empfohlenen Projekte finden Sie auf der Webseite www.initiative-weiter-bilden.de.

• Neu bewilligte Projekte

Im Oktober, November und Dezember 2011 hat das Bundesverwaltungsamt (BVA) die Förderung der folgenden Projekte bewilligt:

Projektträger	Projektname	Kurzbeschreibung
DRK-Landesverband Schleswig-Holstein e. V.	Fit für die Jüngsten kommunal – Weiterbildung für die Arbeit mit unter dreijährigen Kindern in kommunalen Kindertageseinrichtungen	Das Projekt will 72 pädagogischen Fachkräften ermöglichen, ihre Kompetenzen in interaktions- und organisationsbezogener Arbeit mit Kindern unter drei Jahren berufsbegleitend zu erweitern, zu erneuern und zu festigen. Hierfür werden bewährte Seminarmethoden durch individuelle Kleingruppen- und Einzelcoachings ergänzt, um die theoretisch erworbenen Kenntnisse am Arbeitsplatz praktisch und unter fachlicher Anlei-

Projektträger	Projektname	Kurzbeschreibung
		...nung zu erproben und zu vertiefen.
b.i.g. akademie gmbh	Ermittlung des Bildungsbedarfes – ErBi	In der ersten Projektphase wird eine umfassende Analyse des Bildungsniveaus der Mitarbeiter/-innen im Wach- und Sicherheitsgewerbe erstellt und der branchenspezifische Qualifikationsbedarf daraus abgeleitet werden. In der zweiten Phase wird eine Soll-Ist-Analyse in Form einer Befragung ausgewählter Beschäftigter durchgeführt und aus dieser eine – für die gesamte Branche gültige – anonymisierte Qualifikationsmatrix erstellt.
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.	Befähigen zum Qualifizieren in der schlanken Produktion	Das Projekt setzt nicht bei betrieblichen Problemen, sondern bei der Umsetzung von Managementkonzepten an: die für die Implementierung von Lean-Ansätzen notwendige Fach- und Methodenkompetenz. Entsprechend wird ein betriebsunabhängiges, feststehendes Handlungskonzept entwickelt und in die Betriebe getragen. Spezifische Anpassungen des Konzeptes an die jeweiligen Unternehmen sind jedoch vorgesehen.
Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Salzgitter e. V.	Stärkung der betrieblichen Weiterbildung in der metall-erzeugenden und -verarbeitenden Industrie Süd-Ost-Niedersachsens (SBW-Metall-SON)	Ziel des Projekts ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen der betrieblichen Weiterbildung durch Sensibilisierung und Qualifizierung von Führungskräften und Betriebsräten. Strategien hierzu sind: 1. Schaffung eines Berichtssystems und eines Handbuchs als Instrument für die Sozialpartner, 2. Förderung der Motivation von bildungsfernen Beschäftigten zur Teilnahme an Weiterbildung.
Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien	Weiterbildungsinitiative Druckindustrie	Basierend auf den Inhalten der neu geordneten bzw. sich in Neuordnung befindlichen Berufsbilder sollen auf Grundlage von Kompetenzbedarfsermittlungen passgenaue Weiterbildungsmodule abgeleitet werden. Diese Module sollen in Nordrhein-Westfalen realisiert werden. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu dienen, die bundesweiten Rahmenbedingungen für die Weiterbildung in der Druckindustrie zu verbessern.
Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.	Bedarfserhebung zum Thema Transfer von Erfahrungswissen als Personalentwicklungsaufgabe im Mittelstand	Zielsetzung des Projekts ist es, KMU beim Transfer von Erfahrungswissen zu unterstützen. Dazu wird eine Bedarfserhebung durchgeführt. Erfragt werden soll, welche Strukturen und Methoden für die Weitergabe von Erfahrungswissen bereits vorhanden und wie die zugehörigen Qualifizierungsmaßnahmen gestaltet sind. Aus den gewonnenen Daten werden Grundprinzipien und Strategien abgeleitet, von denen alle KMU profitieren können, die sich mit dem Transfer von Erfahrungswissen beschäftigen.
Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e. V.	Weiterbildung im Steinmetzhandwerk	Ziel des Projektes ist es, Bildungsberatungsstrukturen aufzubauen, die insbesondere für die in der Branche typischen Kleinbetriebe nutzbar sind. Umsetzung: 1. Qualifizierung eines Ausbildungsmeisters zum Bildungsberater, 2. Erprobung des Beratungskonzepts in 36 Betrieben und 3. Auswerten und Bekanntmachen des Konzeptes auf einer Weiterbildungskonferenz.

Projekträger	Projektname	Kurzbeschreibung
Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e. V.	Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen und von Qualitätskriterien der betrieblichen Weiterbildung im Handel in Berlin (EQQHB)	Im Mittelpunkt des Projekts steht eine dreistufige Erhebung (schriftliche Befragung, Experteninterviews, Gruppendiskussion) mit deren Hilfe herausgefunden werden soll, welche Weiterbildungsbedarfe in den Unternehmen bestehen, ob und wie diese Bedarfe in den Unternehmen festgestellt werden und welche Kriterien für Handelsunternehmen aber auch Beschäftigte entscheidend für die Teilnahme an einer Weiterbildung sind.
MA&T Sell und Partner GmbH	Ausbildung und Etablierung von betrieblichen Lernpromotoren	In acht Metallbetrieben sollen insgesamt 18 Lernpromotoren qualifiziert werden. Zunächst werden die Kriterien für die Promotorenauswahl und das didaktische und inhaltliche Konzept zur Ausbildung der Lernpromotoren entwickelt. Nach der Qualifizierung sollen Lernprojekte zur Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung der Belegschaft durchgeführt werden. Reflexion sowie externe Evaluation sollen die Ergebnisse des Projekts als Referenz für andere Unternehmen unterstützen.
BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG	Qualifizierung im Rahmen des Demografie- und Talentmanagements als zentraler Bestandteil der BLG-Personalstrategie	Das Projekt will die Personalentwicklungssysteme und -standards optimieren, zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen in verschiedenen Unternehmensbereichen vorbereiten, einleiten und umsetzen und die Rahmenbedingungen und die Weiterbildungskooperationen mit erfahrenen Partnern verbessern. Dazu werden Qualifizierungsbedarfe ermittelt, bedarfsgerechte Maßnahmen identifiziert, Qualifizierungen bedarfs- und zielgruppenorientiert und ein nachgängiges Zielerreichungscontrolling durchgeführt.
Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e. V.	Qualifizierungsbedarfe und Qualitätskriterien der Weiterbildung im Handel in Brandenburg (EQQHB)	Mit Hilfe einer dreistufigen Erhebung soll herausgefunden werden, welche Weiterbildungsbedarfe bestehen, ob und wie diese Bedarfe festgestellt werden und welche Kriterien für Handelsunternehmen aber auch Beschäftigte entscheidend sind, um an einer Weiterbildung teilzunehmen. Dadurch sollen Anhaltspunkte für die Verbesserung der Beteiligung an, die Förderung der Rahmenbedingungen von und die Entwicklung und Durchführung passgenauer Angebote an Weiterbildung gewonnen werden.
Bildungszentrum Saalfeld GmbH	KOMPASS – Kompetenzbilanzierung & Passgenaue Weiterbildung	In einem Netzwerk von sieben Landratsämtern in Thüringen soll eine ressourcenorientierte Personalentwicklung eingeführt werden. Auf Basis einer bereits erfolgten Weiterbildungsbedarfserhebung werden konkrete Weiterbildungsziele festgelegt, Qualifizierungen entwickelt und durchgeführt. Zielgruppen sind sowohl Führungskräfte als auch Nachwuchsführungskräfte. Zusätzlich soll ein nachhaltiges Bildungscontrolling eingeführt werden.
FOM Hochschule für Ökonomie und Management	Q + MEO – Qualifizierungs offensive in der Region MEO für die Branche Metall und Elektro	Um die Entwicklung von kooperativen Qualifizierungsangeboten zu initiieren, soll eine Branchenbedarfsanalyse in einem mehrstufigen Verfahren durchgeführt werden. Den Kern bilden Experteninterviews und Beschäftigtenbefragungen, die dazu dienen, die aktuellen Bedarfe sowie fördernde und hemmende Faktoren für Weiterbildung zu identifizieren. Die ermittelten Bedarfe werden mit den bestehenden Bildungsangeboten abgeglichen und bilden so die Grundlage für weitere Schritte.

Projektträger	Projektname	Kurzbeschreibung
DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH	PRActive-Personal-Ressource-Activation	Das Projekt will mit Qualifizierungsbedarfsanalysen und Qualifizierungsmaßnahmen die Wettbewerbsfähigkeit des Einzelhandels im ländlichen Raum stärken. Zielgruppen sind sowohl Beschäftigte in Dorfläden als auch bei den Handelspartnern. Umsetzungsschritte: Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs, Abstimmung von Bildungsbausteinen, Qualifizierung Multiplikatorinnen/Multiplikatoren und Teilnehmer/-innen und Öffentlichkeitsarbeit.
BiG Bildungsinstitut im Gesundheitswesen	Kompetenznetz Psychiatrie	Mit dem Projekt soll die Aufbau- und Ablauforganisation psychiatrischer Versorgungseinrichtungen fallbezogen ausgerichtet werden. Umsetzungsschritte: 1. Strategische Positionierung im Versorgungsmarkt durch kompetentes Fachpersonal, 2. Veränderung der strategischen Ausrichtung einer Einrichtung mit flankierender strategischer Personalentwicklung, 3. Erhaltung der vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen aller Beschäftigten und Entwicklung stärkerer diagnose- und fallbezogener Kompetenz und personenorientierter Aufgabenübernahme.

- **Termin der letzten Auswahlrunde der Initiative „weiter bilden“**

Letzte Möglichkeit zur Antragstellung: Abgabeschluss für die schriftlichen Anträge zur Votierrunde 12 – der letzten Auswahlrunde der Initiative „weiter bilden“ – ist der 31.03.2012! Die Interessenbekundungen können laufend bei der Regiestelle eingereicht werden. Sie werden in der Regel im 3-Monats-Rhythmus von der Steuerungsgruppe votiert.

Projekte, die eine Zuwendung bis zu einer Höhe von 100.000 Euro beantragen möchten, werden wie üblich unabhängig von den Sitzungsterminen der Steuerungsgruppe geprüft und bewertet. Auch hier gilt der Abgabeschluss 31.03.2012. Hinweise zum Verfahren finden Sie unter www.initiative-weiter-bilden.de.

- [Aus der Arbeit der Regiestelle](#)

- **Bericht von der Fachtagung „Gemeinsam die berufliche Weiterbildung stärken“**

Die Tagung fand am 16. November 2011 in Berlin statt. Die Fachkonferenz bot den gut 270 Teilnehmer/-innen ein Forum für die Diskussion des Stellenwerts sozialpartnerschaftlichen Engagements bei der Förderung betrieblicher Qualifizierung. Unternehmensvertreter/-innen und Vertreter/-innen öffentlicher und privater Institutionen, Forschungseinrichtungen und Ministerien waren eingeladen, sich aktiv in die Diskussion einzubringen.

In den Fachbeiträgen und Diskussionen wurden auch zukünftige Strategien der beruflichen Qualifizierung erörtert. In den parallel durchgeführten Workshops konnten die Gäste beispielhafte – durch die Initiative „weiter bilden“ im Rahmen von Sozialpartnervereinbarungen geförderte – Aktivitäten der Sozialpartner zur Stärkung der betrieblichen Weiterbildung kennen lernen. Dabei wurden die Schwerpunkte „Bildungsberatung von Unternehmen“, „Engagement der Sozialpartner“, „Lernmotivation fördern“ und „Verbesserung der Lernkultur“ in den Mittelpunkt gestellt. Ein Ausblick auf die Sozialpartnerschaft in der ESF-Förderperiode ab 2014 schloss die Veranstaltung ab.





Hans-Joachim Fuchtel, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, begrüßte die Tagungsteilnehmer/-innen im Namen des BMAS. Herr Fuchtel hob in seinem Grußwort die Bedeutung des Zusammenspiels von Sozialpartnern und Regierung hervor. Die gemeinschaftliche Herangehensweise bei der Entwicklung und Implementierung von Förderprogrammen und politischen Strategien sei in Deutschland beispielhaft und ihr Mehrwert auch auf europäischer Ebene zunehmend anerkannt. Angesichts der mit dem demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen sei sie auch unverzichtbar: Betriebliche Weiterbildung werde erstens mit Blick auf die „Arbeit bis 67“, zweitens zur Unterstützung eines horizontalen Berufsumstiegs älterer Beschäftigter und drittens zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU immer wichtiger.

Um diese Probleme aufzugreifen und ihnen entgegen zu wirken, werden heute wie in den nächsten Jahren ESF-Strategien zur Förderung beruflicher Qualifizierung als Ergänzung zur nationalen Arbeitsmarktpolitik gebraucht. In der Förderperiode ab 2014 sollte an Bewährtem angeknüpft, flexiblere Programme aufgelegt und der bürokratische Aufwand bei der Umsetzung reduziert werden.

Dr. Thomas Bender, Leiter des Referats ESF-Gesetzgebung und Politik in der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration bei der Europäischen Kommission, zeigte in seiner Rede auf, wie der quantitativen und qualitativen Qualifikationskrise begegnet werden kann: durch verstärkte Investition in Weiterbildung, die dem Rückgang der Erwerbsbevölkerung und dem Fachkräftemangel gegensteuere. Obwohl es den dringenden Bedarf gebe, seien Investitionen in Weiterbildung aber leider nicht selbstverständlich. Der ESF verstehe sich deshalb als wesentliches Instrument zur Stärkung der berufsbegleitenden Bildung und fördere Programme wie z. B. „weiter bilden“ finanziell. Diese Initiative treffe nicht nur inhaltlich den Geist des ESF, sondern beachte auch das Partnerschaftsprinzip quasi idealtypisch. Da die Einbeziehung der Sozialpartner und der Öffentlichen Hand für eine erfolgreiche Umsetzung der ESF-Ziele nötig sei, werde der tripartistischen Zusammenarbeit weiterhin der Rücken gestärkt. Mit Europa 2020 werde es aber u. a. einen Trendwechsel zu Gunsten der Förderung von Humankapital geben und die Messung der Förderergebnisse am längerfristigen Output orientiert werden, skizzierte Herr Dr. Bender die zukünftigen Weichenstellungen des ESF.



Die moderierte Gesprächsrunde zwischen den Sozialpartnern – **Dr. Barbara Dorn** von der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und **Ingrid Sehrbrock** vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) – hatte zum Ziel, den Stellenwert des sozialpartnerschaftlichen Engagements bei der Förderung betrieblicher Qualifizierung zu klären.



V. l. n. r.: **Ingrid Sehrbrock**, Moderatorin **Carla Kniestedt** vom rbb Rundfunk Berlin-Brandenburg, **Dr. Barbara Dorn**

Statements der Sozialpartner	
Ingrid Sehrbrock	Dr. Barbara Dorn
<p>Weiterbildung ist seit vielen Jahren ein ganz wichtiges Anliegen. Uns hat lange beschäftigt, warum eigentlich so wenig in der Weiterbildung passiert, obwohl alle Beteiligten sich immer dafür stark gemacht haben. Wenn wir uns mit anderen europäischen Ländern vergleichen, dann ist die Beteiligungsquote an Weiterbildung doch erheblich niedriger als z. B. in den skandinavischen Ländern. Es fehlen gezielte Anstrengungen, die Potenziale zu heben, die wir in dieser Republik haben.</p>	<p>Der permanente Weiterbildungsbedarf ist mit Blick auf die demografische Entwicklung hoch. Die Situation in Deutschland ist laut einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft jedoch durchaus nicht schlecht: Über 85 % der Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Weiterbildung an, Jahr für Jahr geben sie dafür rund 27 Milliarden Euro aus, dazu kommen rund 25 Milliarden für Berufseinsteiger/-innen und Ausbildung. Quantitativ sind wir bei der Weiterbildung also schon sehr gut aufgestellt.</p>
<p>Bei der Weiterbildungsbeteiligung werden Gruppen zu wenig erreicht, z. B. die Geringqualifizierten, Frauen und Älteren. Es gibt bzgl. betrieblicher Weiterbildung auch sehr große Unterschiede zwischen KMUs und großen Unternehmen: Bei den KMUs fehlen die Voraussetzungen, Personalentwicklung zu betreiben, während die Umsetzung in Großbetrieben einfacher ist. Hier ist auf jeden Fall Hilfe und Unterstützung nötig.</p>	<p>Es stehen fundamentale Probleme im Raum, die zwingend angegangen werden müssen: In kleineren Betrieben und in Branchen, in denen die Weiterbildungstradition schwächer ausgeprägt ist als in anderen, können wir noch nachlegen und auch innerhalb der Wirtschaft voneinander lernen. Es ist aber wichtig, auch hier auf die schon gelebte Realität, auf die vielen guten Beispiele zu verweisen – die wir allerdings noch breiter aufstellen wollen.</p>
<p>Über Jahre herrschte in dieser Republik die Einschätzung vor, dass sich Weiterbildung für Ältere nicht lohnt. Die Frage heute ist: Wer kann der 50+-Generation ein Stück unter die Arme greifen, wer kann sie bzgl. Weiterbildung beraten? Es gibt einen großen Bedarf an Beratung in diesem Bereich, aber kein flächendeckendes Angebot – ein wichtiger Ansatz, den man mit unserem Programm befördern kann. Und wir sind dabei auf einem guten Weg.</p>	<p>Wir sehen, dass sich die 50+-Generation heute die Frage stellt: Wie bleibe ich arbeitsmarktfähig und fit für meinen Arbeitsplatz? Da sprechen die Zahlen für sich: Die europäische Weiterbildungserhebung zeigt, dass die Weiterbildungsbeteiligung der 50+-Generation in den letzten Jahren um mehrere Prozentpunkte zugelegt hat. Auch wenn der Trend in die richtige Richtung weist: Es ist gut, dass wir viele Projekte haben, die sich dem Thema 50+ widmen.</p>
<p>Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensführung und Betriebsräten ist wichtig für betriebliche Qualifizierung. Betriebsräte sollten als Multiplikatoren mit gelungenen Projekten Werbung machen und zeigen, wie man das im eigenen Bereich umsetzen kann.</p>	<p>Weiterbildungsentscheidungen werden im Betrieb getroffen: zwischen der Betriebsleitung auf der einen Seite und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der anderen Seite. Qualifizierung wird dort nicht nur ausgewählt und gestaltet, sondern auch verantwortet.</p>
<p>Die Einbindung der Sozialpartner in das Programm war eine gute Entscheidung. Sie hat uns die Chance eröffnet, Nägel mit Köpfen zu machen: Dass die Sozialpartner mehr Tarifverträge zum lebensbegleitenden Lernen und zur Weiterbildung abschließen und dass es auch Vereinbarungen auf Betriebsebene gibt. Wir haben nun 15 Sozialpartnervereinbarungen und über 100 Projekte, die wir im Programm begleiten. Das Programm hat also Schubkraft in die Weiterbildung gebracht.</p>	<p>Als Dachverband haben wir in erster Linie unterstützende und beratende Funktion. Es soll auch dazu animiert werden, gute Beispiele von einer in die andere Branche zu übertragen. Wir sind dabei auf einem guten Weg: Das Programm hat in tariffernen Branchen und Bereichen Sozialdialoge angestoßen. Da wurden Vereinbarungen getroffen, um auf dieser Grundlage neue Projekte zur Unterstützung von Weiterbildungsstrukturen in den Unternehmen möglich zu machen.</p>

Im Mittelpunkt des Workshops 1 stand die **Bildungsberatung von Unternehmen**, die betriebliche Weiterbildung zum Schlüsselthema hat. Die Bildungs- bzw. Qualifizierungsberatung zeigt den Unternehmen individuelle Strategien zur Bewältigung von Qualifizierungslücken und zum Aufbau nachhaltiger Personalentwicklungsstrukturen auf. Festgehalten wurde, dass der Bedarf an Qualifizierungsberatung zukünftig weiter steigen wird. Die Bandbreite der Beratungsleistungen reicht dabei von der Sensibilisierung für den betrieblichen Qualifizierungsbedarf über dessen Ermittlung, über die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zum Aufzeigen von Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten im Rahmen der Personalentwicklung. Deutlich wurde, dass Qualifizierungsberatung eine Daueraufgabe darstellt, bei der schnelle, flexible, direkte, einfache und wenig formalisierte Lösungen aufzuzeigen sind.



V. l. n. r.: **Martin Harz** und **Jutta Wiedemann** (Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V.), **Dr. Anja Voß** (Ruhr-Universität Bochum, Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM), **Hans Ulrich Nordhaus** (Regiestelle Weiterbildung), **Dr. Ottmar Döring** (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb))

Informationen zu den im Workshop 1 vorgestellten Projekten „[Kompetenznetzwerk Qualifizierung im Tarif \(KONQreT\)](#)“ und „[Fachkräftesicherung durch betriebliche Weiterbildung: Einführung einer systematischen Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrategie in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Berlin-Brandenburg](#)“ finden sich in den Steckbriefen auf der Website der Initiative „weiter bilden“.

Workshop 2 beschäftigte sich mit den Formen **sozialpartnerschaftlichen Engagements** in der Weiterbildung. Folgende Strategien stellten sich als erfolgreich heraus. Erstens: Der Abschluss von Qualifizierungstarifverträgen bzw. Sozialpartnervereinbarungen als wichtige Basis betrieblicher Umsetzungsprozesse. Dabei scheint die Umsetzung umso wirksamer zu funktionieren, je konkreter diese Vereinbarungen abgefasst sind. Zweitens: Ein erweitertes Verständnis von sozialpartnerschaftlichem Handeln, das sich auch auf die Ausgestaltung betrieblicher Bildungsprozesse bezieht. Drittens: Der Einsatz von sozialpartnerschaftlich organisierten Institutionen zur Förderung und Begleitung betrieblicher Weiterbildungsprozesse als neutraler Netzwerk- und Transferbegleiter mit Expertenstatus.



V. l. n. r.: **Dr. Monika Stricker** (Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)), **Dr. Winfried Heidemann** (Hans-Böckler-Stiftung), **Dr. Martin Hingst** und **Christine Kolodzyck** (CSSA Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie), **Susanne Kretschmer** (Regiestelle Weiterbildung)

Informationen zu den im Workshop 2 vorgestellten Projekten „[Weiterbildung im Krankenhaus: Ansätze zur Gestaltung demografieorientierter Personalentwicklung \(WiK Bayern\)](#)“

und „[Neue Chancen nutzen: Weiterbildungs-Initiative für die Chemische Industrie \(WICI\)](#)“ finden sich in den Steckbriefen auf der Website der Initiative „weiter bilden“.

Im Workshop 3 herrschte Einigkeit darüber, dass – insbesondere bei älteren und lernentwöhnten Beschäftigten – die **Lernmotivation gefördert** werden muss. Um Vorbehalte gegenüber dem Lernen abzubauen, müssen sie darauf vorbereitet werden, indem frühzeitig Transparenz geschaffen wird. Lernmotivation entsteht, indem ein erkennbarer Verwertungsbezug zum Gelernten hergestellt werden kann: Beschäftigte sollen verstehen lernen, dass Lernen im Arbeitsalltag hilft. Das Lernen muss zudem lern-, kompetenz- und gesundheitsförderlich gestaltet werden.

V. l. n. r.: **Prof. Dr. Peter Dehnbostel** (Helmut-Schmidt-Universität Hamburg), **Anja Kramer** (Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e. V.), **André Glasmeyer** (Georgsmarienhütte GmbH), **Dr. Barbara Mohr** (Regiestelle Weiterbildung)



Informationen zu den im Workshop 3 vorgestellten Projekten „[Fidelio – Personalentwicklung, Prävention und Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten](#)“ und „[Lernen lebenslang – immer besser bleiben. Projekt 1: Schaffung der Grundlagen der lernenden Organisation Georgsmarienhütte GmbH](#)“ finden sich in den Steckbriefen auf der Website der Initiative „weiter bilden“.

Übereinstimmung herrschte bei den Teilnehmer/-innen am Workshop 4, dass eine Verbesserung der **betrieblichen Lernkultur** nicht verordnet werden kann. Sie muss mit allen betrieblichen Akteuren gemeinsam entwickelt werden, um nachhaltig wirken zu können. Insbesondere muss eine Wertschätzung der Führungskräfte für die Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen sichtbar werden. Besondere Bedeutung für die Verbesserung der Lernkultur wird arbeitsplatznahen Lernformen beigemessen. Diese führen häufig zu unmittelbaren Lernerfolgen, da neu erworbenes Wissen direkt angewendet werden kann.



V. l. n. r.: **Dr. Wilm Schulte** (Einzelhandelsverband Westfalen-Münsterland e. V.), **Dr. Bernd Benikowski** (gaus GmbH), **Dr. Roman Jaich** (Regiestelle Weiterbildung), **Siegfried Englert** (Maschinenfabrik Gustav Eirich GmbH & Co. KG), **Gerhard Mattes** (TopQM-Systems GmbH & Co. KG), **Prof. Dr. Andreas Diettrich** (Universität Rostock)

Informationen zu den im Workshop 4 vorgestellten Projekten „[QUASIE – Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherheit im Einzelhandel](#)“ und „[Weiterbildungsoffensive als Grundlage zur Einführung eines Integrierten Managementsystems – IMS](#)“ finden sich in den Steckbriefen auf der Website der Initiative „weiter bilden“.



Wolfgang Husemann, Leiter der Gruppe Europäische Fonds für Beschäftigung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, bekannte sich in seinem Abschlussbeitrag ebenfalls zum Partnerschaftsprinzip als eine der wichtigsten Säulen bei der Umsetzung des ESF. Die Einbeziehung von Sozialpartnern, Wohlfahrtsverbänden und anderen Nichtregierungsorganisationen sei ein Zukunftsmodell, das nicht nur von Bundesregierung und Ministerium, sondern auch auf europäischer Ebene unterstützt werde. Begrüßenswert sei, dass die Verordnungsentwürfe zur neuen ESF-Förderperiode „Partnerschaftsvereinbarungen“ – inkl. Beschreibung eines Leistungsrahmens und „ex-ante-Konditionalitäten“ – vorsehen. Kritisch sei jedoch, dass unter „ex-ante-Konditionalitäten“ auch nationale Arbeitsmarktstrategien gefasst werden: Dies beschränke die Entscheidungshoheit der

Mitgliedstaaten bei wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Reformen. Problematisch sei auch, dass die Auszahlung von Strukturfondsmitteln an die Erfüllung der Konditionalitäten geknüpft werde: Dies beeinträchtige die Planungssicherheit, die entscheidende Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung mehrjähriger Programme sei.

Mit seinem Plädoyer, auch bei der Erstellung des neuen Operationellen Programmes partnerschaftlich vorzugehen, schloss Herr Husemann seinen Beitrag – und damit die Tagung – ab.

Die bei der Tagung vorgetragenen Reden und Präsentationen finden Sie auf der Website unter www.initiative-weiter-bilden.de.

- **Ergebnisse der Reflexionsworkshops am 13. Oktober und 8. Dezember 2011**

Der achte Reflexionsworkshop am 13.10.2011 widmete sich dem Thema „Bedarfsermittlung in den Betrieben“. Außerdem wurde das Projekt „SPI – WeiterBilden in Siegen-Wittgenstein“ vorgestellt. Um passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln zu können, ist die vorhergehende Analyse des Qualifizierungsbedarfs Voraussetzung. Welche Methoden und Instrumente zur Bedarfsermittlung einzusetzen sind, ist abhängig von den jeweiligen Betrieben, der Zielgruppe und dem Erkenntnisinteresse. Erfolgt sie durch externe Berater/-innen, ist es grundlegend, zwischen beiden Parteien ein Vertrauensverhältnis aufzubauen: Transparenz und eine offene Kommunikation spielen hier eine entscheidende Rolle. Das Projekt „SPI“ zielt darauf ab, nachhaltige PE-Strukturen aufzubauen – und nachhaltig fortzuführen. Dies umfasst die Einführung von Instrumenten der Personalentwicklung in ca. 12-15 Pilotbetrieben, die Analyse des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs, die Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen, den Erfahrungsaustausch, die Vernetzung der Projektpartner und den Transfer in die betriebliche Landschaft. Um den Erfahrungsaustausch im Netzwerk der beteiligten Unternehmen voranzubringen, wird derzeit eine „Meisterrunde“ etabliert.

Beim neunten Reflexionsworkshop am 08.12.2011 wurde der thematische Schwerpunkt „Bedarfsermittlung in den Betrieben“ diskutiert und das Projekt „QuKuReha – demografiefeste Personalpolitik in Reha- und Akutkliniken“ vorgestellt. Um hemmende Faktoren bei der Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs auszuschalten, ist es wichtig, allen daran Beteiligten den Nutzen des Vorhabens zu vermitteln und alle Schritte der Erhebung transparent zu machen. Umstände, die die langfristige Verankerung von Qualifikationsbedarfsanalysen beeinflussen sind z. B.: die Betriebsgröße, die persönlichen Interessen der dafür Zuständigen, das Vorliegen einer branchenspezifischen Qualifikationsbedarfsanalyse. Am Beispiel des Projekts „QuKuReha“ wurde auf die doppelte Bedeutsamkeit des demografischen Wandels für die Personalentwicklung in der Gesundheitswirtschaft hingewiesen: Er ist ausschlaggebend für den Fachkräftemangel in der Branche und lässt die Nachfrage nach gesundheitsbezogenen Leistungen steigen. Um dem zu begegnen, muss der daraus resultierende Weiterbildungsbedarf ermittelt, in Qualifizierungen für die Führungsebene und auch für die Fachkräfte umgesetzt und die Nachhaltigkeit durch Verankerung eines strategischen Personalmanagements gesichert werden.

Unter www.initiative-weiter-bilden.de stehen die fachlichen Inputs zum Download bereit.

■ [Infos/Termine](#)

● **Aktualisiert: Leitfaden zur inhaltlichen Ausgestaltung von Projekten**

Im Verlauf der Auswertung der zur Förderung empfohlenen Projekte wurden fünf Grundtypen von Projektvorhaben identifiziert. Allen Projekten eines Typus ist gemeinsam, dass sie die gleiche inhaltliche Ausrichtung und ähnliche Charakteristika des Projektverlaufs aufweisen. Im „[Leitfaden zur inhaltlichen Ausgestaltung von Projekten](#)“ werden die Projekttypen anhand anonymisierter Projektbeispiele beschrieben und die bis dato gestarteten Vorhaben den einzelnen Typen zugeordnet. Er gibt damit Anregungen und Unterstützung bei der Entwicklung und Durchführung von Vorhaben im Rahmen der Initiative „weiter bilden“. Der Leitfaden wurde im September 2011 aktualisiert.

● **Reflexionsworkshops 2012**

Auch im Jahr 2012 wird die Regiestelle Weiterbildung die Projekte bei der Umsetzung im Rahmen des Monitorings begleiten und unterstützen. Zu diesem Zweck werden wieder regelmäßige Reflexionsworkshops angeboten, die sich unterschiedlichen Schwerpunkten widmen. Die Veranstaltungen bieten die Möglichkeit, Strategien und Instrumente der Arbeit zu reflektieren, sich mit anderen Projekten zu vernetzen und neue Ideen für die Projektarbeit zu gewinnen. Zusätzlich können konkrete Fragen zu aktuellen Bedarfslagen der Projektumsetzung diskutiert werden.

In diesem Jahr werden zwei unterschiedliche Workshop-Formate angeboten: 1. thematisch orientierte Workshops, die allen bereits bewilligten Vorhaben und Projekten mit vorzeitigem Maßnahmebeginn offen stehen und 2. zielgruppenorientierte Workshops mit geschlossenem Teilnehmerkreis. Hierzu eingeladen werden gezielt jene Vorhaben, die sich – entsprechend dem „[Leitfaden zur inhaltlichen Ausgestaltung von Projekten](#)“ – einem der fünf Projekttypen zuordnen lassen.

► **Erster thematisch orientierter Workshop:** Bei der Veranstaltung am 8. Februar 2012 steht ein fachlicher Input der Regiestelle Weiterbildung zur „Bedarfsermittlung in den Betrieben“ auf dem Programm, der anhand von Leitfragen vertieft wird. Außerdem wird ein im Rahmen der Initiative gefördertes Projekt seine bei der Umsetzung gewonnenen Erfahrungen mit dem thematischen Schwerpunkt präsentieren. Die Veranstaltung steht allen Interessentinnen und Interessenten aus den Projekten offen.

Bereits bewilligte Vorhaben und Projekte mit vorzeitigem Maßnahmebeginn werden schriftlich zur jeweiligen Veranstaltung eingeladen. Projektträger/-innen, die schon einen Reflexionsworkshop besucht haben, können ebenfalls gerne teilnehmen: Sie haben die Möglichkeit, sich bis zu zwei Wochen vorher per E-Mail an info@regiestelle-weiterbildung.de selbst anzumelden.

Weitere Termine und Themen sind in Kürze unter www.initiative-weiter-bilden.de zu finden.

LESETIPPS

Expertise zu Gender-Aspekten in der betrieblichen Weiterbildung

Der Stellenwert von betrieblicher Weiterbildung nimmt mit den demografischen Herausforderungen zu. Das vorherrschende Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung lässt – auch in Zeiten des Fachkräftemangels – Talente und Potenziale ungenutzt.

Mit der vorliegenden Expertise unterstützt die Agentur für Gleichstellung im ESF die Planung, Durchführung und Auswertung von Programmen, die im Bereich der betrieblichen Weiterbildung umgesetzt werden und gibt über dieses Feld hinaus Impulse, Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung zu berücksichtigen.

[zum Download](#)

Datenreport 2011 des BIBB

Der Datenreport 2011 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), der den Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ergänzt, liegt im Internet vor. Er stellt zentrale Indikatoren zur beruflichen Aus- und Weiterbildung dar und zeigt Entwicklungen im Zeitverlauf auf. Der Datenreport sowie die Tabellen und Schaubilder können als PDF-Dokumente abgerufen werden.

[BIBB-Datenreport 2011](#)

[Kapitel B: Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung](#)

Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat eine Analyse zur Situation ungelernter bzw. geringqualifizierter Erwerbstätiger vorgelegt: Sie sind im Vergleich zu ausgebildeten Fachkräften deutlich häufiger in geringfügigen und damit zumeist auch in prekären Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen und ihre Erwerbstätigkeit konzentriert sich auf nur wenige Berufsfelder. Die Ergebnisse der Auswertung sind im BIBB REPORT Heft 17/12 veröffentlicht.

[BIBB Report 17/12 – Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss?](#)

Datenreport 2011 des Statistischen Bundesamtes

Auch der Datenreport 2011: Der Sozialbericht für Deutschland – ein Gemeinschaftsprojekt des Statistischen Bundesamtes (Destatis), des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) – ist erschienen. Er ermöglicht einen differenzierten Blick auf die Lebensverhältnisse und gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland. Kapitel 3 widmet sich dem Thema Bildung.

[Datenreport 2011: Der Sozialbericht für Deutschland](#)

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen möchten, können Sie ihn hier abbestellen:
www.initiative-weiter-bilden.de/newsletter-abonnement.html

IMPRESSUM

Herausgegeben von der Regiestelle Weiterbildung

Gefördert durch:



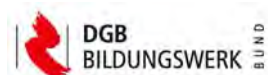
Regiestelle Weiterbildung
Wichmannstraße 6
10787 Berlin
Tel.: 030 4174986-0
Fax: 030 4174986-10
E-Mail: info@regiestelle-weiterbildung.de
Internet: www.initiative-weiter-bilden.de

Redaktion: Christine Baer, baer.christine@regiestelle-weiterbildung.de

Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und dem DGB Bildungswerk getragen.



Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de



DGB Bildungswerk e. V.
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
www.dgb-bildungswerk.de