

Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen ist Grundvoraussetzung, um mit der abnehmenden „Halbwertszeit des Wissens“ Schritt halten zu können.

Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit sichern

Betrieblicher Qualifizierungsbedarf entsteht am Arbeitsplatz, hier muss sich der Lernerfolg niederschlagen. Maßstab für berufliche Weiterbildung ist die Bedarfsorientierung und Wertbarkeit am Arbeitsplatz. Berufliche Weiterbildung sollte wo immer es möglich in den Arbeitsprozess integriert werden. Dies setzt, je nach Anforderungen des Arbeitsplatzes und dem Profil des oder der Beschäftigten, ein sehr individuell geprägtes Weiterbildungsverständnis voraus. Bedarfe und die Reaktionen darauf können sehr unterschiedlich aussehen. Berufliche Weiterbildung muss insgesamt im Sinne des lebenslangen Lernens als stetiger, strategischer Prozess gesehen werden, nicht als kurzfristige, abgeschlossene Einzelmaßnahme.

Digitale Kompetenzen fördern

Insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung wird die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen immer wichtiger. Alle Beschäftigten unabhängig von Branche, Tätigkeit oder Hierarchiestufe müssen sich in immer kürzeren Abständen mit veränderten Arbeitsprozessen sowie neuen Technologien und Arbeitsaufgaben auseinandersetzen. Die Aneignung

bzw. Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen ist somit zunehmend Voraussetzung für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Besonders effektiv sind hierfür praxis- und arbeitsplatznahe „Training-on-the-Job“-Formate sowie digital gestützte flexible Weiterbildungsangebote, die zu den Bedarfen der Unternehmen und ihrer Beschäftigten passen.

Differenziert Verantwortlichkeiten wahrnehmen

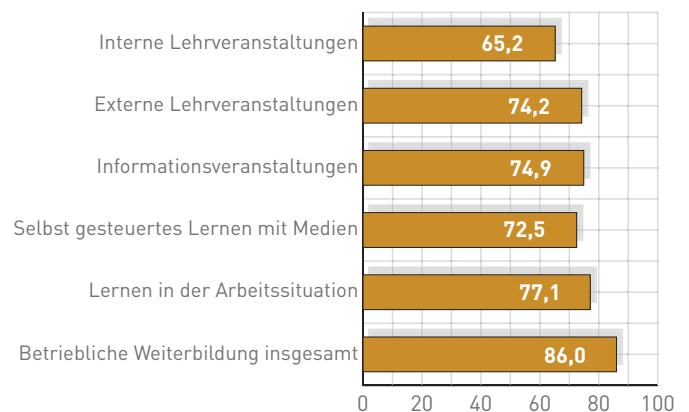
Zudem gilt es, die Verantwortlichkeit je nach Nutzen und Interessen zu teilen. Beschäftigte und Unternehmen profitieren in der Regel von Weiterbildung und sollten sich daher beide am Aufwand beteiligen und Verantwortung übernehmen. Für Unternehmen heißt Verantwortung für Weiterbildung, die Bedeutung der Qualifikationen ihrer Beschäftigten als Wert für das Unternehmen zu erkennen und ihr Engagement für berufliche Weiterbildung als Investition in die Zukunft zu verstehen. Für die Beschäftigten sollte Eigenverantwortung und -initiative in der beruflichen Weiterbildung selbstverständlich sein. Vor allem die Einbringung von Zeiteinheiten stellt eine gute Möglichkeit zur Beteiligung des Einzelnen am Weiterbildungsaufwand dar. Aktuell finden noch zwei Drittel der betrieblichen Weiterbildung in der Arbeitszeit statt. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung, denn 2007 hatte dieser Anteil

Weiterbildung statistisch betrachtet

Fast neun von zehn Unternehmen betreiben betriebliche Weiterbildung. Dabei dominieren arbeitsplatznahe Lernen und Informationsveranstaltungen. Betriebliche Weiterbildung findet zum großen Teil innerhalb der Arbeitszeit statt. Rund zwei Drittel der erfassten Weiterbildungsstunden entfielen auf die Arbeitszeit. Für viele Unternehmen bringen die Beschäftigten damit zu wenig Eigenbeteiligung in Form von Freizeit ein. Die Betriebe wenden pro Jahr im Durchschnitt einen Betrag von 1.132 € je Mitarbeiter für die Weiterbildung auf (534 € direkte Kosten; 598 € indirekte Kosten). Die Hochrechnung für die Gesamtausgaben der Wirtschaft ergibt ein jährliches Investitionsvolumen i. H. v. 33,5 Mrd. €.

Betriebliche Weiterbildung: gelebte Realität

Anteil der Betriebe, die folgende Weiterbildungsformen praktizieren, in %



Quelle: IW Köln, 2014

noch vier Fünftel betragen. Allerdings wünscht sich weiterhin eine Mehrheit der Betriebe, dass Beschäftigte mehr Freizeit für die eigene Weiterbildung einbringen. Viele Betriebe wären bei einer stärkeren Eigenbeteiligung der Beschäftigten zudem zu höheren Investitionen in Weiterbildung bereit.

Lernen begleiten und unterstützen

Weiterbildungsanbieter müssen sich als Dienstleister mit individuellen Angeboten, orientiert an den jeweiligen Bedürfnissen (vor allem Lernvoraussetzungen und Zielen) der Beschäftigten und Unternehmen, verstehen. Hierzu zählen insbesondere zeitnahe, praxisorientierte Durchführungsformen und flankierende Maßnahmen für ein Lernen im Arbeitsprozess. Dementsprechend sollte sich das Angebot insgesamt stärker ausrichten auf Weiterbildungsberatung und -begleitung und Unterstützung prozessorientierten Lernens. Hochschulen sollen sich stärker bei wissenschaftlicher Weiterbildung engagieren.

Rahmenbedingungen verbessern

Die Verantwortung der Politik für Weiterbildung liegt vor allem in lernförderlichen Rahmenbedingungen. Neben einer Politik für Wachstum und Beschäftigung gehört strategisch die messbare Qualitätsverbesserung im Bildungssystem dazu. Frühkindliche Bildung und Schule müssen Lernfähigkeit und -motivation stärken und damit die Basis für das Lebenslange Lernen legen. Zudem sollte die Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessert werden, damit im Verlauf des Lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen können. Dies gilt insbesondere zwischen beruflicher und Hochschulbildung. Hierzu sollen der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) und der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) beitragen. Sie sind bildungsbereichsübergreifend angelegt und machen die erworbenen Kompetenzen vergleichbar – unabhängig davon, wo sie erworben wurden.

Initiativen der BDA

- Engagement als Gesellschafter der CERTQUA – Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der beruflichen Bildung: Zertifizierung von Bildungseinrichtungen nach dem international anerkannten Qualitätsstandard ISO 9001
- Mitarbeit im Wuppertaler Kreis – Dachverband der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft
- ESF-Sozialpartnerprogramm „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ – gemeinsame Umsetzung mit dem Bundesarbeitsministerium und DGB
- Mitarbeit in den Gremien zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)

Publikationen und Ansprechpartner

Bildung 2030 im Blick

Die bildungspolitische Position der Arbeitgeber, März 2017

Bildung schafft Zukunft 2012

Bildungspolitisches Grundsatzprogramm, Januar 2012

Fachkräftemangel bekämpfen – Wettbewerbsfähigkeit sichern

Handlungsempfehlungen, Dezember 2010

kompakt:

- Fachkräftesicherung

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung | Berufliche Bildung

T +49 30 2033-1500

bildung@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de