

2. WEITERBILDUNGS- KONGRESS *ruhr*

26. September 2023 in Dortmund

Dokumentation





Weiterbildung.
ruhr

dwf.

Dortmunder
Weiterbildungsforum e.V.

Deutscher
Weiterbildungstag



W.I.R. Weiterbildung im Revier e. V.



Gelsenkirchener
FORUM



**WEITERBILDUNG
DUISBURG**

TRÄGER BÜRGERSTIFTUNG DUISBURG



WRM
WEITERBILDUNG
RUHR MITTE



wom

WEITERBILDUNGSFORUM
OBERHAUSEN-MÜLHEIM



V.l.n.r.: Lars Hahn, Torsten Schmitz, Martina Wagner, Anja Kleinheisterkamp, Volker Heckner, Christine Klem, Meike Ströhmer, Christa Grundwald, Peter M. Urselmann, Melanie Flusche, Jutta Reiter, Simone Klug, Sabine Schwarzkopf-Meermann, Norbert Geier, Eliana Salber, Heike Aufdemkamp-Kraas, Gregor Evers, Meie Jäger, Dr. Matthias Kemper, Frank Bahnsen

„Talente wecken und entdecken – Lösungen schaffen und Zukunft sichern im Ruhrgebiet“

Welche Bedeutung hat die berufliche und allgemeine Weiterbildung im Ruhrgebiet angesichts dynamischer Veränderungen auf gesamtgesellschaftlicher, struktureller und wirtschaftlicher Ebene? Wie lassen sich in Zeiten der Transformation und angesichts des drohenden Fachkräftemangels vorhandene Potenziale heben und sinnvoll nutzen? Wo gilt es anzusetzen, bei wem und wann genau? Fragen wie diese standen im Mittelpunkt des zweiten Weiterbildungskongresses Ruhr, der unter dem Motto „Talente wecken und entdecken – Lösungen schaffen und Zukunft sichern im Ruhrgebiet“ am 26. September 2023 im Dortmunder U stattfand.

Eröffnung

*Jutta Reiter, Geschäftsführerin DGB-Region
Dortmund-Hellweg und Vorstandvorsitzende des
Dortmunder Weiterbildungsforums e. V. (dwf)*

Ute Mais, Bürgermeisterin der Stadt Dortmund

Ort und Zeitpunkt der Veranstaltung waren dabei gezielt gewählt: Pünktlich am Deutschen Weiterbildungstag und anlässlich des 30-jährigen Bestehens des Dortmunder Weiterbildungsforums e. V. (dwf), dem ältesten Weiterbildungsnetzwerk im Ruhrgebiet, rückte der Kongress zentrale Herausforderungen der Branche in den Fokus der Diskussion, nicht zuletzt auch das Zusammenspiel mit der Politik. „Das dwf feiert in diesem



↑ Ute Mais, Bürgermeisterin
der Stadt Dortmund

Jahr seinen 30. Geburtstag“, konstatierte etwa Jutta Reiter, Geschäftsführerin der DGB-Region Dortmund-Hellweg und Vorstandsvorsitzende des dwf, in ihrer Begrüßung. „Das ist auch ein Ergebnis der regionalisierten Strukturpolitik der 80er- und 90er-Jahre. So nachhaltig und erfolgreich kann Landespolitik sein, wenn sie vor Ort gut implementiert ist. Und dann kann sie auch 30 Jahre überleben.“

Der Einladung nach Dortmund gefolgt waren über 140 Teilnehmende aus der Rhein-Ruhr-Region, zahlreiche weitere verfolgten die hybride Veranstaltung via Live-Stream. Initiator der Veranstaltung: das Bündnis.Weiterbildung.Ruhr, ein Zusammenschluss der Weiterbildungsnetzwerke aus Duisburg, Gelsenkirchen, Oberhausen/Mülheim, Essen, Bochum, Dortmund und Hamm, die mehr als 150 Weiterbildungsunternehmen aus dem Ruhrgebiet repräsentieren. Eine Zahl, die für Ute Mais, Bürgermeisterin der Stadt Dortmund, vor allem eines ist: „ein beeindruckender Beweis für die Kraft der Kooperation, die Sie hier leisten, und das Engagement unserer Region für die Bildung und die Weiterentwicklung gerade für unsere Bürgerinnen und Bürger“.

Der Anspruch, sich zu vernetzen, um voneinander zu lernen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln, der sowohl dem Bündnis wie dem Kongress zugrunde liege, knüpfte, so Mais, „herausragend“ an typische Eigenschaften des Ruhrgebiets an, das „von Wandel und Anpassung“ geprägt ist. „Dieser Kongress bietet uns die Möglichkeit, Ideen auszutauschen, bewährte Praktiken zu teilen und neue Wege zu finden. Und ich glaube, das ist das Wichtigste. Wir brauchen Mut, und wir müssen einfach mal machen – Learning by Doing. Es muss nicht immer alles perfekt sein, aber ich glaube, genau darin liegt auch unsere Kraft. Augen zu und durch – wir finden Lösungen. Sie alle sind nämlich der Schlüssel dazu.“

Bündnis.Weiterbildung.Ruhr

Das Bündnis.Weiterbildung.Ruhr ist einer der größten Weiterbildungsverbände Deutschlands und wurde 2021 im Rahmen des ersten Weiterbildungskongresses Ruhr von den Weiterbildungsnetzwerken aus Duisburg, Gelsenkirchen, Oberhausen/Mülheim, Essen, Dortmund und Hamm gegründet. Mittlerweile hat sich zudem das Netzwerk aus Bochum angeschlossen. Die sieben Partner vertreten mehr als 150 Weiterbildungsunternehmen im Ruhrgebiet mit mehreren tausend Mitarbeitenden und kooperieren in Sachen Qualifizierung mit Unternehmensverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsagenturen, Jobcentern sowie vielen Betrieben der Region. Das gemeinsame Bündnis will die Chancen von Bildung und Qualifizierung großflächig aufzeigen, mehr Menschen erreichen und das Thema Weiterbildung ruhrgebietsweit grundsätzlich stärker in den Fokus rücken. Dies geschieht unter anderem über koordinierte Initiativen wie die aktuelle Weiterbildungsoffensive „Du kannst mehr!“ sowie über den biennial angelegten Weiterbildungskongress Ruhr. Dessen zweite Auflage wurde vom Regionalverband Ruhr (RVR), der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet sowie von mehr als 50 Weiterbildungsunternehmen der Region finanziell unterstützt. www.weiterbildung.ruhr

Weiterer Link: Deutscher Weiterbildungstag:
www.deutscher-weiterbildungstag.de

ICH BIN DABEI
26. September 2023 | 10:00-12:00 | www.sammeldung.ruhr

Karola Geiß-Netthöfel
Regionaldirektorin I
Regionalverband Ruhr (RVR)

„Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung entscheiden immer stärker über die ganz persönlichen Erwerbsbiografien der Menschen im Ruhrgebiet. Gut ausgebildete Fachkräfte sichern die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der regionalen Wirtschaft und sind ein echter Standortvorteil. Dabei kann das Ruhrgebiet von seiner oftmals bewiesenen zupackenden Mentalität und Bereitschaft für Veränderungen enorm profitieren.“

REGIONALVERBAND **RUHR**
WEITERBILDUNGS-KONGRESS **ruhr**

„Weiterbildung muss die Bedeutung erfahren, die sie hat, um die Fachkräftefrage in NRW zu lösen“

Wer Veränderung will – und braucht –, muss die vorhandenen Strukturen hinterfragen, muss sie aufbrechen und anpassen. Veränderung braucht Modernisierung. Und das, versicherte Matthias Heidmeier, Staatssekretär im MAGS NRW, gelte nicht zuletzt auch für den Arbeitsmarkt. Die Fachkräfteoffensive der Landesregierung investiere daher nicht nur in neue Instrumente, sondern nehme auch Bestehendes auf den Prüfstand. Unumgänglich für eine Bewältigung zentraler Zukunftsfragen sei Bewegungsbereitschaft auf allen Ebenen – auf jenen der Politik ebenso wie bei Unternehmen und Gewerkschaften. Dazu gehöre es auch, das eigene Ausbildungssystem neu zu denken und zwar dezidiert aus Sicht der Menschen und der aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen, verbunden auch mit einer Öffnung nach außen. Stichwort: ausländische Qualifikationen. Demungeachtet laute die entscheidende Devise: „Wir müssen die in unserem Land vorhandenen Potenziale nutzen.“ Eine Aufgabe, eine zukunftsgestaltende Herausforderung, bei der insbesondere den Themen Aus- und Weiterbildung enorme Bedeutung zufalle.

Die Ausgangslage für einen solchen Veränderungsprozess indes ist alles andere als optimal: Vertrauenskrise, schlechte Umfrageergebnisse, Resignation, Protest. „Ich habe so eine Stimmung ehrlich gesagt selten erlebt“, gestand Heidmeier. „Da gibt es sicher viele Fehlannahmen und auch Vorurteile, die man begradigen muss. Aber ich glaube, es ist ein Kern da, der stimmt, dass nämlich unser Land ganz dringend Modernisierung braucht.“ Dafür jedoch müssten sich „Politik, Staat und alle, die dieses Gemeinwesen zusammenhalten, zur Decke strecken; wir müssen unsere Hausaufgaben machen“.

Und das mehr als dringend beim Thema Arbeitsmarkt. Hier finde sich „Modernisierungsbedarf hoch zehn“. „Wir haben Potenziale, die wir nicht adressieren, etwa mit Weiterbildung. Und wir sollten uns fragen, was passt hier eigentlich nicht?“ Jeder fünfte Mensch zwischen 20 und 30 Jahren in NRW habe keine beruflichen Qualifikationen, keinen beruflichen Abschluss. Hinzu kämen die so genannten NEETS (Not in Education, Employment or Training) zwischen 18 und 24, die nicht in Ausbildung, Arbeit oder Schulung seien: in NRW rund 123.000 junge Leute. Potenzielle Fachkräfte letztlich, die dringend gebraucht würden, „so dringend wie nie“, und denen unter Umständen prekäre Arbeitsverhältnisse, gar Armut drohten.

Aus Sicht Heidmeiers ein „hausgemachtes Problem“, das nicht zuletzt auch aus teils veralteten Strukturen resultiere. „Wir parken in NRW rund 40.000 junge Menschen im Übergangssystem. Doch 80 Prozent dieser Fälle münden nicht in Ausbildung. Und

Impuls

Matthias Heidmeier, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) des Landes NRW

wenn Sie jetzt all das zusammennehmen, dann wird klar: Wir haben eine Riesengruppe in unserem Land, die wir bislang mit unseren Angeboten nicht erreichen.“ Menschen, die der Staat nicht adressiert, die aber auch durch die Unternehmensraster fielen, „weil sie vielleicht nicht so gut Deutsch sprechen oder morgens nicht immer regelmäßig aus dem Bett kommen“, die „an die Hand genommen“ werden müssten, um nicht verloren zu gehen. Die Auffassung vieler, diese jungen Leute könne man „vergessen“, kritisierte Heidmeier, „ist mit meinem Menschenbild nicht vereinbar“. Tatsache sei: „Wir brauchen jeden und jede auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft.“

Vor dieser Ausgangslage sei die Fachkräfteoffensive der Landesregierung der Versuch und die Chance, Potenziale zu generieren, beispielsweise für die Pflege und fürs Handwerk, wo sich mittlerweile „dramatische Lücken“ auftäten. Hätten sich Anfang der 1980er-Jahre noch über 180.000 Menschen für eine Ausbildung im Handwerk entschieden, verzeichne man heute weniger als 80.000 – „und gleichzeitig braucht jedes Haus ein neues Dach, neue Fenster und eine neue Heizung“.

In Zeiten „knapper Kassen“ sei die Herausforderung hier gegenzusteuern allerdings noch einmal um ein Vielfaches größer. Unter „enormen Anstrengungen“ habe die Landesregierung in diesem Jahr noch einmal 50 Millionen Euro „zusammengekratzt“, um mehr Coaching-Angebote für das Übergangssystem zu organisieren, „um die Mauer aus Glas zwischen System und Wirtschaft endlich einzureißen“, um so viele Menschen wie möglich über eine entsprechende Begleitung in ein passendes Praktikum und bestenfalls in Ausbildung zu führen. „Das ist das ultimative Ziel unserer Politik.“ Konkreter in den Blick nehmen müsse man zudem das Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA) zur Berufsorientierung, das nach wie vor extrem wichtig sei, den Zahlen zufolge jedoch bislang noch nicht perfekt greife. Hier sei eine Weiterentwicklung unabdingbar. Etwa in Richtung Gymnasium, wo man bislang mit beruflicher Bildung und Handwerk in der Regel „gar keine Berührungspunkte“ habe. Ein Ansatz, den die Landesregierung umfassend weiterdenkt: Generell, so Heidmeier, dürfe man berufliche und akademische Bildung nicht länger gegeneinander ausspielen, sondern müsse sie – zukünftig auch mit Blick auf finanzielle Ausstattung und Vergütung – als gleichwertig betrachten. Ein Anspruch, den NRW als erstes Bundesland gar gesetzlich verankern wird. Nicht über ein Gesetz, aus dem heraus sofort Rechtswirkung resultiere, aber über eines, das ein „starkes Symbol“ sei und dazu führen solle, diese Gleichwertigkeit „in den Köpfen der Menschen“ zu verankern und automatisch bei zentralen Fragen der Ausbildung mitzudenken.

Die wahrscheinlich offensivste Zukunftsstrategie allerdings müsse, davon zeigte sich Heidmeier überzeugt, das Ausbildungssystem als solches neu denken – und zwar aus Sicht der Menschen, für die es letztendlich da ist. „Das Leben ist einfach ein bisschen differenzierter als unsere jahrzehntelang geübte duale Ausbildung und Meisterprüfung. Wir müssen verdammt noch mal zur Kenntnis nehmen, das sage ich auch Kammern, Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften, dass nicht alle Menschen, die wir auf dem Arbeitsmarkt haben, auch eine Ausbildung schaffen. Wir müssen ihnen deshalb Einstiegsangebote machen.“



↑ Matthias Heidmeier, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) des Landes NRW.

Stichwort: Teilqualifikation – „das böse Wort, das im Handwerk keiner hören will, und das auch für Gewerkschaften eine Zumutung ist“. Dabei sei die Anerkennung praktischer und individueller Fähigkeiten ein zentrales Instrument, um dem Fachkräftemangel begegnen zu können. Das gelte nicht zuletzt und insbesondere auch für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Auch hier sprächen die Zahlen für sich: „Im vergangenen Jahr sind 550.000 Menschen zu uns gekommen. In diesem Zeitraum gab es in NRW 12.000 Anerkennungen ausländischer Qualifikationen.“ Hier brauche es deutlich mehr politische Initiative, aber auch mehr Bereitschaft der Wirtschaft, „diese Leute in Anerkennung

zu führen“, beispielsweise über die im Fachkräfteeinwanderungsgesetz verankerten Anerkennungspartnerschaften. „Wir brauchen hier eine Willkommenskultur, denn wir schaffen es mit unserer demografischen Entwicklung nicht allein. Wir brauchen Leute aus dem Ausland, die uns helfen. Und wer kommt, der darf nicht mit Bürokratie überzogen werden, sondern der muss eine Anerkennungskultur vorfinden.“

Starke Partner in einem solchen Prozess seien, daran ließ der Staatssekretär keinen Zweifel, die Weiterbildungsunternehmen, die insbesondere über ihre regionalen Verbände alles daransetzten, um die unmittelbaren Bedarfe vor Ort zu erkennen und zu bedienen. „Aber wir haben es noch nicht hingekriegt, die Bedarfe der Wirtschaft mit den Angeboten der Weiterbildung richtig zu verzahnen.“ Soll heißen: Es hapert beim Matching. „Und wir müssen

uns fragen, wie wir diese Nicht-Kommunikation in Sachen Weiterbildung auflösen, wie wir die Partner*innen an einen Tisch holen. Weiterbildung muss tatsächlich die Bedeutung erfahren, die sie hat, um die Fachkräftefrage in Nordrhein-Westfalen zu lösen.“ Ein zentraler Knackpunkt sei hier unbestritten die Finanzierung. „Aber ein bisschen was ist möglich. Wir haben den Bildungsscheck und die Meisterprämie des Handwerks, für die wir 11,5 Millionen Euro locker gemacht haben. So eine Prämie wäre natürlich auch schön für die Industrie. Aber aus Sicht des Finanzministers wäre das derzeit eher eine schwierige Geschichte. Also müssen wir der Reihe nach vorgehen. Schritt für Schritt.“



Weitere Links

Kein Abschluss ohne Anschluss –
Übergang Schule-Beruf in NRW:

www.mags.nrw/uebergang-schule-beruf-startseite

Anerkennung in Deutschland

www.anerkennung-in-deutschland.de

Meisterprämie NRW

www.meisterpraemie.nrw

„Es braucht in der Transformation ein Recht auf Weiterbildung für alle“

Impuls

Jutta Reiter, Geschäftsführerin DGB-Region Dortmund-Hellweg und Vorsitzende des Dortmunder Weiterbildungsforums e. V. (dwf)

Der Strukturwandel geht mit enormen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen und zugleich mit erheblichen Unsicherheiten in der Bevölkerung einher. Tatsachen, die aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) vor allem eines bedeuten: dass die Menschen im Transformationsprozess umfassend begleitet werden müssen. Für Jutta Reiter, Geschäftsführerin der DGB-Region Dortmund-Hellweg und Vorsitzende des Dortmunder Weiterbildungsforums e. V. (dwf), sind deshalb insbesondere Weiterbildung und Qualifizierung „die Schraubenschrauben, mit denen wir gesellschaftliche Veränderung tatsächlich positiv verankern und gestalten können; sie sind die Schlüsselfaktoren, damit sich Menschen in der Transformation beruflich weiterentwickeln können und Betriebe zukunftsfähig bleiben“. Es brauche daher ein Recht auf „Weiterbildung für alle“. Mit einem einfachen „Weiter so“ sei es hingegen nicht getan. „Damit werden wir die Probleme nicht lösen und das Potenzial der Menschen nicht heben, sondern wir werden alle miteinander verlieren. Verlieren, wenn es darum geht, die Herausforderungen unserer Zeit tatsächlich zu bestehen.“

Und diese Herausforderungen sind alles andere als eindimensional. Auf der einen Seite: drohender Fachkräftemangel – oft „hausgemacht“ durch schlechte Bezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen oder unzureichende Strategien in der Personalentwicklung. Auf der anderen Seite: 38.000 Menschen ohne Arbeit allein in Dortmund. Ein enormes Potenzial, das, appellierte Reiter, „wir heben können“, mehr noch: das man heben müsse. Die notwendigen Instrumente dazu existierten bereits: „Das Qualifizierungschancengesetz etwa ist ein Instrument, das Unternehmen jetzt nutzen können, um Arbeitskräfte für die Zukunft zu sichern.“

Und tatsächlich gibt es offenbar Bewegung im Prozess: Dass die Qualifizierung im SGB II mittlerweile tatsächlich Vorrang vor der Vermittlung habe, sei ein wichtiger Schritt, doch es bleibe eine „große Herausforderung, die Menschen überhaupt zu überzeugen, in Qualifizierungen zu gehen“. Auch sei längst nicht sicher, „ob dieser Ansatz in den Mitteln für die Eingliederung und im Bundeshaushalt in Zukunft überhaupt ausfinanziert ist“. Unsicherheiten, die es anzugehen, zu klären gelte, seien doch gut ausgebildete Fachkräfte auf allen Ebenen für die Transformation unabdingbar. „Darum noch einmal mein Appell: Wir müssen jetzt qualifizieren und weiterbilden, um Fachkräfte für morgen zu sichern!“

Denn: „In Weiterbildung und Qualifizierung erfahren Menschen Selbstwirksamkeit, die dringend notwendig ist, und lernen das Umgehen mit den Widersprüchen und den neuen Komplexitäten, die die gesellschaftliche Transformation mit sich bringt.“ Eine solche Unterstützung sei man den Bürger*innen schlussendlich geschuldet, hätten doch gut

ausgebildete Fachkräfte die Wettbewerbsfähigkeit, den Wohlstand und die Demokratie in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten maßgeblich mit gesichert. Und genau deswegen, resümierte Reiter, sei den Gewerkschaften neben den Schlagworten Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und De-Globalisierung das fünfte D im Transformationsprozess besonders wichtig: „Decent Work – gute Arbeit“.

Gefördert würden über die Weiterbildung dabei nicht nur berufliche Fachkompetenzen, sondern sämtliche Schlüsselkompetenzen, die im Zuge der Transformation notwendig seien – soziale ebenso wie kulturelle oder politische. Reiter verwies hier auf das New Work Barometer von 2023, das unter anderem Eigenverantwortung, Veränderungs- und Lernbereitschaft, Selbstreflexion sowie Teamfähigkeit als zentrale Kompetenzen im Strukturwandel identifiziert hat. „Diese Kompetenzen müssen aber bei Menschen entwickelt werden, die haben sie nicht automatisch. Und nur diese Kompetenzen befähigen die Menschen, in einer sich immer schneller verändernden Welt mithalten zu können. Darum kann ich nicht nachvollziehen, dass man gerade hier die politische Spar-Axt ansetzt.“

In der Realität seien nach wie vor viel zu viele Menschen von den Qualifizierungsmöglichkeiten ausgeschlossen, insbesondere Menschen mit geringem Einkommen, in unteren

Qualifikationsniveaus oder in prekären Jobs. „Dabei brauchen gerade diese Menschen eine Perspektive, um nicht hinten dranzubleiben, sondern vorweg gehen zu können. Und wer will es ihnen verübeln, wenn sie nach jahrelanger Abstinenz von Qualifikation letztlich Angst vor Qualifizierung und Weiterbildung haben? Diesem Thema müssen wir uns stellen.“

Und der Handlungsbedarf sei längst mehr als dringend. Im OECD-Vergleich von 2022 etwa liege Deutschland in Sachen Weiterbildung gerade einmal im letzten Viertel; nur 8,1 Prozent der Befragten gaben an, in den letzten vier Wochen an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen zu haben. „In Schweden ist die Beteiligung vier Mal so hoch, und auch in anderen Ländern mit vergleichbaren Ausbildungs- und Weiterbildungssystemen wie Österreich oder der Schweiz ist die Weiterbildungsbeteiligung

sehr viel höher. Darum braucht Deutschland dringend einen Qualifizierungsschub, dafür strengen wir uns alle an, das ist die Botschaft des heutigen Tages.“

Das bedeute auch, systematisch die Möglichkeiten selbstbestimmter Weiterbildung zu stärken. „Deshalb fordern wir als DGB einen Rechtsanspruch auf die Verbesserung der beruflichen, sozialen, kulturellen oder politischen Kompetenzen, so dass mit der Weiterbildung auch der Schritt gegangen werden kann, die ungleiche Verteilung der Bildungschancen wettzumachen. Es braucht in der Transformation ein Recht auf Weiterbildung für alle“. Konkret bedeute das: „Ein gezielter Freistellungsanspruch für Weiterbildung ist nach unserer Auffassung im öffentlichen Interesse.“ Eine Zielsetzung, die allerdings umfassende Änderungen in den Strukturen voraussetze, etwa in Sachen Weiterbildungsförderung. „Der DGB spricht sich daher perspektivisch für eine transparente Struktur der Finanzierung des lebensbegleitenden Lernens in zwei Säulen aus: einerseits die bedarfs- und arbeitsmarktorientierte Weiterbildungsförderung über die Arbeitslosenversicherung; andererseits braucht es zur Förderung individuell selbstbestimmter beruflicher



Jutta Reiter, Geschäftsführerin DGB-Region Dortmund-Hellweg und Vorsitzende des Dortmunder Weiterbildungsforums e. V. (dwf)

Weiterbildung steuerfinanzierte Instrumente.“ Heißt übersetzt: „Weiterbildungsförderung muss letztlich auch den Lebensunterhalt sichern. Nur so können alle Beschäftigten unabhängig von der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses und des Einkommens Weiterbildung wahrnehmen.“ Zugleich gelte es, die Verwertbarkeit von Zertifizierungen und die Anerkennung von bereits vorhandenen beruflichen Kompetenzen zu stärken, um etwa auch Menschen ohne formalen Abschluss den Zugang zu Nachqualifizierung zu ermöglichen.

Und nicht zuletzt müsse der Anspruch „Decent Work“ auch für die Beschäftigten in der Weiterbildung selbst gelten. „Als Gewerkschaften fordern wir, die Tarifbindung bei der öffentlichen Auftragsvergabe für alle Unternehmen und für alle, die von Weiterbildung partizipieren – auch bei der Arbeitsagentur und dem Jobcenter. Wir fordern ein Besser statt Billiger!“ Bislang jedoch sei eine „auskömmliche Finanzierung“ der Weiterbildungsträger „leider überhaupt nicht gegeben“. Auch sei es künftig entscheidend, Strukturen zu verstetigen und nicht länger in „permanenten Projekten“ zu arbeiten. „Die Qualifikation und die Kompetenzen unserer Menschen im Land bestimmt die Geschwindigkeit der Transformation. Deshalb braucht es Investitionen in Bildung. Und da heißt es jetzt: Nicht kleckern, sondern klotzen.“

ICH BIN DABEI
26. September 2023 | #wbkr2023 | www.weiterbildung.ruhr

„Deutschland kann „Best Cost Countries“ nur durch „Best Qualification“ ausstechen. Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand sind davon abhängig. Darum darf Weiterbildung und Qualifikation der Erstausbildung in nichts nachstehen.“

Jutta Reiter
Geschäftsführerin DGB-Region Dortmund/Hellweg

DGB
WEITERBILDUNGS-KONGRESS ruhr



Qualifizierungschancengesetz

Das Qualifizierungschancengesetz, das 2019 in Kraft getreten ist, ist Teil der „Qualifizierungsoffensive“ der Bundesregierung und sieht drei zentrale Maßnahmen vor: eine „Weiterbildungsförderung für alle“, einen verbesserten Schutz in der Arbeitslosenversicherung sowie eine Entlastung der Beitragszahlenden der Arbeitslosenversicherung. Übergeordnetes Ziel ist es, dass „alle Arbeitnehmer*innen von einer Weiterbildungsförderung profitieren können – unabhängig von ihren Qualifikationen, ihrem Lebensalter oder der Größe des Betriebs, in dem sie beschäftigt sind“.

www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/qualifizierungschancengesetz.html



Social Media

#WBKR2023



Das „Gesamtpaket“ muss stimmen

Impuls

Lars Ricken, Direktor des Nachwuchsleistungszentrum von Borussia Dortmund

Und das Ziel lautet tatsächlich Profikarriere. „Wir sind ein Ausbildungsbetrieb. Und wir haben durch die individuelle Entwicklung und Ausbildung jedes einzelnen Spielers auch menschlichen Erfolg. Wir sind in den letzten neun Jahren sieben Mal mit der U17 oder U19 Deutscher Meister geworden. Und das ist unsere grundsätzliche Haltung: Wir wollen Deutscher Meister werden, und wir wollen Spieler ausbilden für die ersten drei Ligen.“ Und tatsächlich sei die „Durchlässigkeit in den Profibereich“, verbunden mit der Schaffung entsprechender Marktwerte, beim BVB „extrem groß“. „In Deutschland spielen aktuell etwa 75 unserer Spieler bei anderen Vereinen, ungefähr 35 sind auf europäischer Ebene unterwegs.“ Mit Youssoufa Moukoko habe man beispielsweise einen 18-Jährigen aufgebaut, der aktuell „einen Marktwert von 30 Millionen Euro“ habe.

Ein Anspruch, der das BVB-Nachwuchsleistungszentrum vor einige Herausforderungen stellt. Wichtig sei neben einem möglichst frühzeitigen Kontakt zu den jungen Spielern – „unser Scouting startet mit der U9“ – unter anderem vor allem eine langfristige, regelmäßige Begleitung der Talente. „Wir sind oft schon zwei, drei Jahre im Austausch mit dem Spieler, halten Kontakt, laden ihn zum Probetraining ein und entscheiden dann über den jeweils richtigen Zeitpunkt für einen Wechsel zum BVB.“

Das eigentliche „Gesamtpaket“ des Nachwuchsleistungszentrums indes geht über die sportliche Ausbildung als solche weit hinaus. Ein Muss, um im Wettbewerb um den Nachwuchs mithalten zu können – nicht zuletzt, weil mittlerweile selbst 13-Jährige schon eigene Berater*innen hätten, die „Summen im siebenstelligen Bereich“ aufriefen. „Natürlich hat Borussia Dortmund Strahlkraft. Natürlich funktioniert der sportliche Anspruch, dass wir wirklich die Jungs zu den besten Spielern machen wollen. Aber es ist tatsächlich 95 Prozent der Eltern extrem wichtig, wie die Jungs bei uns begleitet werden. Die Themen Schule und Soziales haben einen extremen Mehrwert für uns.“

Die Herausforderungen sind groß, ebenso wie das Engagement und der Wille, gemeinsam das Thema Weiterbildung im Ruhrgebiet voranzutreiben. Daran ließen die Expert*innen des Podiums im Gespräch mit Moderatorin Edda Dammüller keinen Zweifel. Um dem eigenen Anspruch als „zukunftsorientierte Schlüsselindustrie“ jedoch gerecht zu werden, muss sich Weiterbildung zukünftig nicht nur weiter vernetzen, sondern vor allem auch den Austausch auf Augenhöhe mit jenen Menschen anstreben, an die sich das Angebot richtet. Niedrigschwellige Zugänge, individuelle Talentförderung, angepasste Führungskulturen, ein Mentalitätswechsel in den Institutionen, aber auch ein besseres Image für Ausbildung und Handwerk sowie eine durchdachte Finanzierung, so das Fazit, sind unerlässlich, um aktuellen Transformationsprozessen, um Fachkräftemangel, Klimakrise und demografischem Wandel selbstbewusst und adäquat begegnen zu können.



↑ Lars Ricken, Direktor des Nachwuchsleistungszentrums von Borussia Dortmund



Tatsächlich setzt der BVB auf ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlicher Förderelemente. Im „Verbundsystem Eliteschulen des Fußballs“, das aus Kooperationen mit drei Schulen entstanden ist, beispielsweise wird der jeweilige Stundenplan der Spieler „so freigeräumt“, dass mehrmals die Woche auch vormittags ein Training möglich ist. Ein eigenes Jugendhaus gibt 22 Sportlern aus ganz Deutschland zudem die Chance, direkt am Trainingsgelände zu wohnen und in unmittelbarer Nachbarschaft zur Schule zu gehen. Gastfamilien sorgen für den familiären Anschluss jüngerer Talente; ein Team aus Athletik- und Reha-Trainer*innen, Ärzt*innen, pädagogischen Fachkräften, Psycholog*innen und nicht zuletzt Nachhilfelehrer*innen sorgen für eine Rundumbetreuung der Sportler, die letztlich „zwei Jobs“ bewältigen müssen, nämlich Schüler und Fußballer – „wir sprechen hier von 70/80-Stunden-Wochen“. Denn auch ein bestmöglicher Schulabschluss gehört zum Anspruch des Zentrums. Aus Überzeugung: „Das ist kein Feigenblatt, sondern auch meine persönliche Auffassung. Ich habe mein Abitur gemacht und war nebenbei Profi, weil mir immer klar war, mir kann einer in die Beine springen, und dann ist das vorbei.“

Zugleich geht der BVB auch in Sachen sportliche Ausbildung neue Wege. Denn: „Der deutsche Fußball verliert immer wieder gute Spieler, weil sie einfach nicht gesehen werden.“ Rickens Beispiel: zwei 14-Jährige von komplett anderer Statur und körperlicher Entwicklung. Zwei Talente. Die Stärke des Kleineren: das Dribbling – „aber er kommt in seiner Altersklasse zum jetzigen Zeitpunkt einfach an keinem mehr vorbei, weil alle größer sind als er; das heißt, er resigniert, wird zu einem anderen Spieler, einem, der nur noch Pässe spielt – und wir können seine Stärken nicht weiterentwickeln, wir verlieren Spieler wie ihn“. Die Lösung setzt beim biologischen Alter der beiden Jugendlichen an. Modernste Ultraschalltechnologie misst das jeweilige Knochen- oder Skeletalter und macht so eine Neubewertung der Spieler möglich. Anders gesagt: „Beide Jungen sind 14 Jahre alt, doch vom biologischen Alter her ist der eine elf und der andere 16. Und da wir das jetzt wissen, können wir auch unsere Methoden besser anpassen.“ Indem der kleinere Spieler, der biologisch jüngere also, regelmäßig nicht nur in der eigenen Mannschaft, sondern auch mit jüngeren Spielern trainiert, erhalte er wieder Selbstvertrauen – und bleibe dem Sport als Talent erhalten. „Wir haben die grundsätzliche Regel, dass ein Spieler zu 50 Prozent im eigenen Leistungsbereich trainieren darf. Zu 25 Prozent darf er unterfordert sein – das heißt, ein Stürmer schießt in einer niedrigeren Klasse auch mal fünf Tore, was die einfach manchmal brauchen. Und zu 25 Prozent dürfen sie überfordert sein, also ein U19-Toptalent muss dann halt mal bei den Profis spielen.“

In die gleiche Richtung zielten aktuelle Erkenntnisse zum so genannten „Relative Age Effect“: „In den Mannschaften eines Jahrgangs machen die Spieler, die im letzten Quartal geboren wurden, lediglich zehn Prozent aus. Die meisten sind im ersten Quartal geboren und sind damit körperlich auch schon stärker und dann eben auch besser, was oft dazu führt, dass sie auch mehr gefördert werden, dass sie selbstbewusster sind, vielleicht einen einfacheren Weg zum Profi haben.“ In der Bundesliga gleiche sich dieses Missverhältnis zwar weitgehend wieder aus – doch bis dahin „verlieren wir auch hier unheimlich viele Spieler“. Fakten, die die BVB-Nachwuchsförderung für eine strategische Neuausrichtung nutzen will. Was auch bedeute, im eigenen Team umzudenken: „Wir wollen das ändern. Und dazu musst du eben auch immer im Austausch mit dem Trainer sein. Du wirst ja eher Erster, wenn die stärkeren Spieler antreten. Aber vielleicht haben die anderen viel mehr Potenzial.“ Dies herauszufinden und individuell das Talent jedes Einzelnen zu fördern, eben „jeden Einzelnen zum besten Fußballer zu machen, der er sein kann“ – genau das sei der Anspruch des BVB. Keine Selbstverständlichkeit in der Branche, wie Ricken betonte. Und verbunden nicht zuletzt auch mit entsprechenden Investitionen.



WEITERBILDUNGS-
KONGRESS *ruhr*

TALENTE
*wecken
UND
entdecken*



26.09.2023
DORTMUND



**FACHKRÄFTE-
OFFENSIVE**



**DAS
POTENZIAL
JUNGER MENSCHEN
IST NOCH NICHT ERSCHÖPFT!**

COACHING



**Teil-
QUALIFIKATION
als CHANGE?**



**AUSBILDUNGS-
ZENTREN
STÄRKEN!**



TRANSFORMATION



**...BRAUCHT
NEUE
KOMPETENZEN**

FLEXIBILITÄT



**EIGEN-
VERANTWORTUNG**



**SICHERN WIR
TALENTE?**

**UNTER-
FORDERUNG**

25%



**50% COMFORT-
ZONE**

25%

**ÜBER-
FORDERUNG**



**NEXT GENERATION
EVONIK**



SOLUTIONS



CULTURE



TECHNOLOGIES



**wie BEGEISTERN
WIR DIE
GenZ?**

PURPOSE!



**NEUE WEGE
DES
LERNENS**

#WBKR2023



**LÖSUNGEN
SCHAFFEN**

**ZUKUNFT
SICHERN**

**im
RUHR-
GEBIET**

JONAS HEIDEBRECHT



„Es ist fünf vor zwölf. Wir müssen umsteuern.“

Impuls

Thomas Wessel, Personalvorstand und
Arbeitsdirektor der Evonik Industries AG

„Die industrielle Wertschöpfung trägt zu 20 Prozent zu unserer Wohlstandsgesellschaft bei. Doch all das steht im Augenblick auf dem Spiel. Uns gehen die Fachkräfte aus, das ist ablesbar. Und ich sage es hier in aller Deutlichkeit: Es ist fünf vor zwölf. Wir müssen umsteuern.“ Mit diesem dramatischen Appell wandte sich Thomas Wessel, Personalvorstand und Arbeitsdirektor des Spezialchemieunternehmens Evonik Industries AG, an die Teilnehmenden des Weiterbildungskongresses Ruhr – und erläuterte, wie dieses „Umsteuern“ im eigenen Haus bereits umgesetzt wird. Sein Fazit: Um als Unternehmen auch zukünftig erfolgreich agieren zu können, sei es unumgänglich, in die Menschen ebenso zu investieren, wie in die eigenen Produkte. Ein Hindernis in diesem Prozess ist aus seiner Sicht dabei nicht zuletzt die politische Entwicklung in Deutschland. „Wir sind meilenweit davon entfernt, eine Willkommenskultur zu haben, ein Einwanderungsland zu sein.“

33.500 Mitarbeitende aus 108 Nationalitäten weltweit, 20.000 davon in Deutschland, 11.000 allein im Ruhrgebiet: Mit rund 18,5 Milliarden Euro Umsatz zählt Evonik Industries zu den erfolgreichsten Unternehmen der Branche. „Und diese 33.500 Mitarbeiter*innen in der Spezialchemie verbindet ein Antrieb: Sie forschen daran, die Produkte unseres täglichen Lebens und die Produkte der Transformation täglich besser zu machen.“ Menschen, die umfassend auf dieses Ziel hin aus- und weitergebildet worden seien. „Hochkompetente Mitarbeiter*innen, die in unserem Fall selbstverständlich auch an den Flächentarifvertrag Chemische Industrie gebunden sind. Und genau das ist unser Erfolgsmodell in Deutschland.“

Vor dem Hintergrund der „herausfordernden“ wirtschaftlichen Lage, der weltpolitischen Entwicklungen und der Notwendigkeiten des Transformationsprozesses sei es jedoch auch für ein etabliertes Unternehmen entscheidend, sich noch deutlicher zukunftsgerichtet aufzustellen. Im Falle von Evonik Industries bedeutet das: „Wir richten das Unternehmen ganz auf Nachhaltigkeit aus.“ Und das auf mehreren Ebenen: mit einer Steigerung des Anteils von Produkten mit einem „herausgehobenen Nachhaltigkeitsnutzen“ um über 50 Prozent und einer Reduzierung der eigenen CO₂-Emissionen um ein Viertel bis 2030. Zwischen den nachhaltigen Lösungen („Next Generation Solutions“) und nachhaltigen Technologien von morgen („Next Generation Technologies“) eröffnet sich zudem ein Arbeitsfeld, das einen weiteren zentralen Bereich der Unternehmensstrukturen neu denkt: eine nachhaltige Personalpolitik – „wir nennen das Next Generation Culture“. Anders formuliert: Es geht längst nicht mehr nur um den eigenen Hand- und um den ökologischen Fußabdruck, sondern auch um „das Herz“ des Unternehmens. Es geht um frühzeitige Begleitung, individuelle Kompetenzförderung, um gegenseitige Wertschätzung.

Ein Ziel, das, versicherte Wessel, eine frühzeitige Bildungs- und Förderinitiative des Unternehmens notwendig mache – im wortwörtlichen Sinne: Das Engagement von Evonik startet bereits in den Kindergärten. „Wir müssen die jungen Menschen begeistern für naturwissenschaftlich-technische Berufe, das wird ihnen heute nicht mehr in die Wiege gelegt. Wir müssen den Entdeckergeist fördern. Wir müssen in die Schule, wir machen gemeinsam mit der Arbeitsagentur Berufsberatung, um junge Menschen für uns zu gewinnen. Wir bieten unterschiedliche Praktika an. Wir garantieren eine hervorragende Berufsausbildung. Aber wir suchen genauso auch diejenigen, die aus Fachhochschulen oder Hochschulen zu uns kommen, und arbeiten hier mit den Studierenden-Netzwerken zusammen.“ Anders gesagt: „Wir müssen uns als Unternehmen tatsächlich aktiv bewerben.“

Beispielsweise mit einer eigenen Initiative zur Berufsorientierung. „Wir betreiben sehr viel Aufwand fürs Matching. Wir haben zwischen 2018 und 2022 über 3.000 junge Menschen in unsere Betriebe geholt, zum Teil unter Coronabedingungen nur digital, um ihre Eignungen festzustellen, ihre Interessen, um ihnen eine ergebnisoffene Berufsberatung anzubieten. Und wir waren damit sehr erfolgreich.“ Hinzu kämen Marketingkampagnen, die sich gezielt an die Generation Z wenden, „die andere Vorstellungen davon hat, was sie wirklich machen will, und in denen wir den Jugendlichen erklären, dass sie bei uns an den Zukunftslösungen dieser Welt arbeiten können, dass nur mit Chemie die Transformation am Ende gelingen wird“.



Thomas Wessel, Personalvorstand
und Arbeitsdirektor der Evonik
Industries AG

Gemeinsam die Welt verändern. Ein solcher Anspruch braucht entsprechende Potenziale – und personalpolitische Weitsicht. Deshalb habe man bei Evonik Industries bereits vor einigen Jahren „die Ausbildung hochgefahren“ – von 340 auf 470 Plätze – und im Unternehmen einen „Demografiepakt“ geschlossen: Jeweils die Hälfte eines Jahrgangs der Alterskohorten der geburtenstarken Jahrgänge kann vorzeitig in den Ruhestand gehen, „so dass wir jetzt das Potenzial, das von den Schulen kommt, für eine Berufsausbildung gewinnen können“. Dabei handele es sich im Übrigen um eine „bedarfsorientierte Ausbildung“, die jedem und jeder Teilnehmenden einen unbefristeten Vertrag in Aussicht stellt. „Ohne dies geht es heute nicht mehr.“

Für Wessel ein klarer Vorteil nicht zuletzt auch im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, die weniger zukunftsorientiert arbeiteten. Und zu einer solchen Ambition gehöre auch, dass man niemanden verloren gebe: Mit „Start in den Beruf“ haben die Tarifvertragsparteien bereits vor 23 Jahren eine Berufsvorbereitung auf den Weg gebracht, die gezielt jenen Nachwuchs auffängt, der die Ausbildung nicht „im ersten Anlauf“ schafft. „Und wir selbst haben seitdem über 1.500 junge Menschen in ein sieben- bis neunmonatiges Programm einbezogen, in dem sie verschiedene Berufe kennenlernen. Rund 70 Prozent haben dann den Wechsel aus der Berufsvorbereitung in die Berufsausbildung hinbekommen.“

Ausbildung ist das eine; Weiterbildung das andere. Denn das Leitmotiv „Next Generation Culture“ schließe den Aspekt „Lebenslanges Lernen“ unbedingt mit ein. Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz – all das seien Themen, mit denen man sich beschäftigen, für die man als Unternehmen im internationalen Wettbewerb Lösungen

finden müsse. „Und das geht nur gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen. Darauf legen wir sehr viel Wert, und dafür geben wir sehr viel Geld aus – nämlich rund 80 Millionen Euro, die pro Jahr in die Aus- und Weiterbildung fließen.“ Das Budget unter anderem für ein Netz aus 18 internen Fachakademien, für Kooperationen mit weltweit über 8.000 externen Trainingsfirmen, die Einzeltrainings organisieren, sowie eine eigene LinkedIn-Learning-Plattform mit über 20.000 digitalen Kursen. Denn: „Heute wird anders gelernt. Und darauf müssen wir uns auch als Unternehmen einstellen. Gerade die Generation Z kann sich gar nicht mehr konzentrieren auf wochenlange Lerndosen, die brauchen diese kleinen Inhalte und sammeln sich auf diese Weise ihr Wissen zusammen.“ Daher setze man auch in den Fortbildungsprogrammen für die Führungskräfte von morgen auf kurze Zyklen und befähige die Mitarbeitenden etwa in den Programmen „Evonik Explorers“ und „Evonik Talente“ zielgerichtet jeweils innerhalb von zwei Jahren für den nächsten Schritt in ihrer Laufbahn.

Engagement, das sich auszahle – und das letzten Endes unerlässlich sei, um angesichts der „fatalen“ Gesamtsituation in Deutschland zukünftig als Unternehmen noch bestehen zu können: „Wir haben noch Potenziale, und die müssen wir uns verdammt nochmal erschließen. Die können wir nicht brachliegen lassen.“

Grundsätzlich, und daran ließ Wessel keinen Zweifel, werde sich die Entwicklung angesichts von schätzungsweise sieben Millionen fehlenden Arbeitskräften bis 2030 jedoch ohne Zuwanderung nicht auffangen lassen. „Wir brauchen netto geschätzt 400.000 Zuwanderer*innen. Das heißt, wir müssen 1,5 bis 1,6 Millionen Menschen jedes Jahr dafür gewinnen, nach Deutschland zu kommen. Denn wir verlieren ja auch gleichzeitig wieder welche, die ins Ausland gehen. Das ist die Realität. Und wenn wir es nicht schaffen, diese Lücke im Rahmen einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung zu schließen, dann werden wir einen großen Teil unserer Wohlstandsgesellschaft verlieren und unsere Transformationsziele nicht erreichen. Und ganz ehrlich: Vor diesem Hintergrund wird mir angst und bange bei 23 Prozent AfD.“



ICH BIN DABEI
26. September 2023 | #wbkr2023 | www.weiterbildung.ruhr

„Es ist 5 vor 12! Um langfristig erfolgreich zu sein, müssen wir als Gesellschaft ab sofort alle Potenziale für den Arbeitsmarkt aktivieren und nutzen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Staat, Arbeitsagenturen, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Weiterbildungsverbänden ist dabei von entscheidender Bedeutung. Auch die Erschließung neuer Potenziale durch Zuwanderung ist unabdingbar und wird helfen, die Fachkräftelücke zu schließen.“

Thomas Wessel
Personalvorstand & Arbeitsdirektor
Evonik Industries AG

EVONIK
Leading Beyond Chemistry

WEITERBILDUNGS-
KONGRESS *ruhr*

Netzwerke erweitern und gemeinsam Lösungen generieren

Die Instrumente sind da, die Angebote auch, doch das Matching stimmt nicht. Weiterbildung hat nicht allein in NRW einen schweren Stand – bei Unternehmen ebenso wie bei den eigentlichen Adressat*innen. Erstere stellen sich – bestenfalls – in Sachen Qualifizierung eigenständig auf. Letztere werden viel zu oft nicht erreicht, nicht überzeugt oder kämpfen gar mit Angst vor neuen Bildungsaufgaben. Entgegensteuern, darüber herrschte Einigkeit in der abschließenden Podiumsrunde, könne man hier nur gemeinsam – über eine engere Vernetzung aller Akteur*innen im Bereich Arbeitsmarkt, die „endlich ins Handeln kommen“ müssten, wie nicht nur Bianca Cristal, Geschäftsführerin Arbeitsmarktmanagement der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, einforderte. Und die Zeit drängt. Zu viele Menschen habe man bereits verloren. Für das Podium stand außer Frage: „Fünf vor Zwölf“, wie Thomas Wessel in seinem Impuls angemahnt hatte, ist es schon längst nicht mehr.

Podiumsdiskussion

Heike Aufdemkamp, Leiterin der QualifizierungsAkademie RheinRuhr und Vorstandmitglied des Dortmunder Weiterbildungsforums e. V. (dwf)

Bianca Cristal, Geschäftsführerin Arbeitsmarktmanagement Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit

André Deutschmann, Leiter der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet

Jutta Reiter, Geschäftsführerin DGB-Region Dortmund-Hellweg und Vorstandvorsitzende des Dortmunder Weiterbildungsforums e. V. (dwf)

Julia Steiner, Geschäftsführerin Evers GmbH, Oberhausen

Qualifizierung und Weiterbildung sind wesentliche Bausteine, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, um zentrale Transformationsprozesse zu bestehen und letztlich die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Und doch greift dieses so wichtige Instrument nicht richtig, stockt der Prozess, mangle es, betonte das Podium mehrfach, bislang vielfach noch an lösungsorientierten Aktionen. „Deshalb müssen wir mehr über noch engeren Austausch und über konkretes Tun sprechen, und wir dürfen nicht nur sprechen, sondern wir müssen auch handeln“, appellierte Heike Aufdemkamp, Leiterin der Qualifizierungs-Akademie RheinRuhr und Vorstandmitglied des Dortmunder Weiterbildungsforums e. V. (dwf) an die Anwesenden.

Ein aktueller Schritt in genau diese Richtung ist das Projekt ‚Vernetzte Weiterbildungsräume‘ der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet und der Bundesagentur für Arbeit. André Deutschmann, Leiter der Regionalagentur: „Hier in Dortmund ist es uns gelungen, tatsächlich alle Beratungskräfte, die wir haben, miteinander zu bündeln.“ Das Ziel sei der Aufbau von „Förderketten“, über die Unternehmen letztlich auch die „Scheu“ vor Weiterbildung genommen werden solle. „Die Unternehmen rennen uns bei unseren Förderprogrammen nicht unbedingt die Bude ein. Das geht uns Partner*innen am Arbeitsmarkt allen gleich. Aber das kann auch anders sein. Über die ‚Vernetzten Weiterbildungsräume‘ wollen wir den Unternehmen zeigen: Wenn du in deine Bildungszielplanung investierst, schicken wir dir einen Beratenden in dein Unternehmen mit all den Förderinstrumenten, die wir in unserem Köfferchen haben.“

Ein erster Schritt also, um, wie Cristal es formulierte, „neue Denkansätze auf den Tisch zu legen“. Ein Schritt, der aus Sicht von Aufdemkamp allerdings noch deutlich größer ausfallen müsste: „Es reicht nicht zu sagen, wir brauchen ‚Vernetzte Weiterbildungsräume‘, sondern wir brauchen ein Netzwerk über allem.“ Und das meint vor allem auch Koope

Qualifizierung und Weiterbildung sind wesentliche Bausteine, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, um zentrale Transformationsprozesse zu bestehen und letztlich die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Und doch greift dieses so wichtige Instrument nicht richtig, stockt der Prozess, mangle es, betonte das Podium mehrfach, bislang vielfach noch an lösungsorientierten Aktionen. „Deshalb müssen wir mehr über noch engeren Austausch und über konkretes Tun sprechen, und wir dürfen nicht nur sprechen, sondern wir müssen auch handeln“, appellierte Heike Aufdemkamp, Leiterin der Qualifizierungs-Akademie RheinRuhr und Vorstandmitglied des Dortmunder Weiterbildungsforums e. V. (dwf) an die Anwesenden.

Ein aktueller Schritt in genau diese Richtung ist das Projekt „Vernetzte Weiterbildungs-räume“ der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet und der Bundesagentur für Arbeit. André Deutschmann, Leiter der Regionalagentur: „Hier in Dortmund ist es uns gelungen, tatsächlich alle Beratungskräfte, die wir haben, miteinander zu bündeln.“ Das Ziel sei der Aufbau von „Förderketten“, über die Unternehmen letztlich auch die „Scheu“ vor Weiterbildung genommen werden solle. „Die Unternehmen rennen uns bei unseren Förderprogrammen nicht unbedingt die Bude ein. Das geht uns Partner*innen am Arbeitsmarkt allen gleich. Aber das kann auch anders sein. Über die ‚Vernetzten Weiterbildungs-räume‘ wollen wir den Unternehmen zeigen: Wenn du in deine Bildungszielplanung investierst, schicken wir dir einen Beratenden in dein Unternehmen mit all den Förderinstrumenten, die wir in unserem Köfferchen haben.“

Ein erster Schritt also, um, wie Cristal es formulierte, „neue Denksätze auf den Tisch zu legen“. Ein Schritt, der aus Sicht von Aufdemkamp allerdings noch deutlich größer ausfallen müsste: „Es reicht nicht zu sagen, wir brauchen ‚Vernetzte Weiterbildungs-räume‘, sondern wir brauchen ein Netzwerk über allem.“ Und das meint vor allem auch Kooperationen, die über den Tellerrand der eigenen Branche hinausgehen und etwa kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) mit einbeziehen. „Wir brauchen die Vernetzung nicht nur unter uns, wir Weiterbildungsträger wissen, worum es geht. Wir wissen auch um die Förderinstrumente. Wer das oft nicht weiß und wer sich auch oft überfordert fühlt und entsprechend beraten werden muss, sind die KMU.“

Zu kompliziert, lautet also eines der K.o.-Kriterien in puncto Weiterbildung. Ein anderes führte Julia Steiner, Geschäftsführerin der Evers GmbH, an: „Weiterbildung ist gut. Allerdings funktioniert sie nicht, wenn sie nicht den Transfer in die Praxis sicherstellt.“ Das Oberhausener Unternehmen hat daher kurzerhand die „geeigneten Rahmenbedingungen für kontinuierliches Lernen“ selbst geschaffen – und nutzt die hauseigene Fachakademie längst nicht mehr nur für die Weiterbildung der Kund*innen, sondern auch, um die eigenen Mitarbeitenden kontinuierlich zu qualifizieren. Und das frühzeitig und ganz spezifisch. „Weiterbildung muss bei den individuellen Kompetenzen ansetzen. Wir arbeiten ganz stark mit analytischen Präferenzmodellen, um herauszufinden: Was willst du? Wo sind deine Talente, deine Stärken? Denn ich brauche keine Mitarbeiter*innen, die jede Menge Bewerbungsunterlagen mit Zertifikaten haben, diese aber in der Praxis gar nicht anwenden können. Ich brauche Mitarbeiter*innen mit dem richtigen Mindset. Menschen, die etwas verändern wollen. Und das muss ich herausfinden. Und dann kann ich im zweiten Schritt die Kompetenzen nachbilden und den Gap füllen. Und das muss der Perfect Match sein.“

Für Deutschmann ist das eine „Weiterbildungskultur“ mit Vorbildcharakter, die gerade für KMU alles andere als selbstverständlich sei. Das belegen bereits die nüchternen Zahlen: Während 93 Prozent der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten in Weiterbildung investieren, sind es in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden lediglich 30 Prozent



↑ Bianca Cristal.



↑ Jutta Reiter, Julia Steiner, Edda Dammüller (v.l.).



↑ André Deutschmann.



↑ André Deutschmann, Heike Aufdemkamp, Bianca Cristal (v.l.).

Weildungsgesellschaft und Bürgergeldbonus sollen in Jobcentern den Anreiz zu Weiterbildung steigern. Aktuell scheint da noch nicht viel zu passieren. Frau Cristal, wie sehen sie da die aktuelle Situation und die Perspektiven?

Sowohl der Bundesminister Heil als auch die Vorsitzende des Vorstandes der BA, Frau Nahles, und –haben, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Wieso geben dann 57 % der Bildungsunternehmen in unserer Region an, dass die aktuelle Entwicklung der Vergabe von AVGS und BGS im Vergleich zu 2022 sehr viel schlechter oder schlechter ist?

Mit Blick auf Migration – hier besteht hohes Fachkräftepotenzial. Die sprachlichen Herausforderungen für eine Weiterbildung sind hoch. Durch welche attraktiveren Angebote (Kombi Sprach- und Berufserwerb) kann dieser Personenkreis erschlossen werden?

Seit der Corona-Pandemie werden Kundinnen und Kunden nicht mehr zeitnah durch die Kostenträger beraten, was in der Pandemie verständlich war. Warum hat sich dieser Zustand auch nach der überstandenen Krise nicht mehr geändert? Stimmen die Gründe hohe Krankenzuständen, vermehrt Home-Office und auch hier Fachkräftemangel bei den BeraterInnen? Was wird getan, um diese Situation zu bessern?

Frau Cristal sagt in ihrem Statement, dass wir gemeinsam die Inhalte und Ausrichtung der Weiterbildung regelmäßig anpassen müssen. Warum wird es den Bildungsreinrichtungen dann durch die BA, bspw. Den Operativen Service in Halle so schwer gemacht, dies auch zu tun? Aus angeblichen Transparenzgründen bekommt man den Ablehnungsbescheid von Halle, Nachfragen durch die Bildungsreinrichtung sind aber nicht gestattet.

Die Menschen in Fortbildungen brauchen mehr zusätzliche Unterstützung (Sprache, Soziales etc.), um diese zu schaffen. Das muss bezahlt werden – wir können uns nicht leisten, jemanden, der sich bilden möchte, zu verlieren aufgrund ungünstiger Umstände. Günstige Preise um jeden Preis in der Bildung helfen überhaupt nicht, neue Fachkräfte zu gewinnen. Wie kann die Finanzierung dieser zusätzlichen Unterstützung unbürokratisch und effektiv gelingen? Welche Anteile können Unternehmen übernehmen?

Es ist zu begrüßen, über Teilqualifizierungen Menschen weiterzubilden, so wie Herr Heidmeier es angesprochen hat. Meine Frage: warum kommen die angebotenen TQ's seit Jahren nicht ans Laufen?

– „und genau diesen Unternehmen wollen wir mit unseren Instrumenten helfen“. Stichwort: Qualifizierungschancengesetz. Für Cristal schlussendlich das perfekte Mittel, um es Unternehmen zu ermöglichen, „genau dort zu qualifizieren, wo sie es brauchen“. Beim Thema Migration und Fachkräftemangel, das aus dem Publikum in die Diskussion eingebracht wurde, wiederum ließen sich über die Möglichkeiten der Teilqualifizierung und über berufsbegleitende Sprachkurse ohne Zweifel ebenfalls Talente heben. Doch solche Instrumente nützten wenig, wenn es auf Seite der Wirtschaft beim Thema Weiterbildung nicht auch die entsprechende Offenheit, das entsprechende „Commitment“ gebe, verbunden auch mit der Bereitschaft, in Weiterbildung selbst zu investieren.

Doch wie überzeugt man Mitarbeitende und Arbeitssuchende von Weiterbildung? Wie nimmt man ihnen im schlimmsten Fall gar die Angst – und woraus resultieren die Vorbehalte? Vor allem daraus, dass Arbeitnehmende, wenn überhaupt, in den allermeisten Fällen lediglich eine so genannte „Anpassungsqualifizierung“ erhielten, erläuterte Jutta Reiter, Geschäftsführerin der DGB-Region Dortmund-Hellweg und Vorstandsvorsitzende des Dortmunder Weiterbildungsforums e. V. (dwf). „Da wird eine neue Technik eingeführt, und dann kriegt man gezeigt, wie das funktioniert. Und da scheitern viele Menschen und sagen: Da gehe ich doch lieber in den Vorruhestand, bevor ich mich jetzt noch auf ein neues Tool schulen lasse.“ Anders gesagt: „Viele Mitarbeitende sind Schulungen gar nicht mehr gewohnt. Da mag es Vorzeigeunternehmen wie Evonik geben, aber jemand, der 30 Jahre bei Vallourec gestanden hat und jetzt seinen Arbeitsplatz verliert, der muss ganz neu anfangen.“ Reiters Vorschlag, über die Arbeitsagentur gewissermaßen „vorbereitend zu qualifizieren“, etwa in Sachen Digitalisierung, und den Menschen so auch ein Stückweit die Angst vor der Transformation zu nehmen, stieß allerdings durchaus auf Widerspruch. Ein solches Vorgehen, entgegnete Cristal, entspräche weder „dem Markt noch den Haushaltsmitteln“. Zielgerichteter sei es, individuelle Kompetenzen zu fördern und die Menschen Schritt für Schritt „wieder ans Lernen und an Erfolge heranzuführen“.

Ein Vorsatz, mit dem man gleichwohl deutlich frühzeitiger beginnen müsse als in der Berufsausbildung, appellierte Steiner: „Mein Gefühl ist, dass die Schüler*innen immer weniger Qualifikationen mitbringen.“ Das beginne bei der Rechtschreibung und ende bei „der Angst sich festzulegen“ auf den eigenen Zukunftsweg. Hier brauche es Anleitung und die Herausarbeitung eines „Stärkenprofils“ schon in der Schule. Denn wer als Schüler*in bereits wisse, wo die eigenen Talente liegen, könne sich gezielt diesen Chancen widmen. „Wir müssen deshalb aufhören, Wissen mit der Gießkanne zu verteilen, sondern viel individueller auf die einzelnen Bedürfnisse eingehen und das viel früher als bislang.“

Dazu notwendig, merkte Reiter an, sei ein Umdenken, das nicht zuletzt auch ein Überoder Neudenken der „bewährten Systeme“ erfordere. Und das betreffe die generelle Verpflichtung der Weiterbildungsträger zur „Gruppenbildung“ und zu „Mindestgrößen“, die einen derart individuellen Blick gar nicht zuließen, ebenso wie beispielsweise das Projekt „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA), das gerade jetzt erst in der gymnasialen Oberstufe ankomme. „Identitätsstiftung ist eine wichtige Aufgabe, und in die müssen wir mehr investieren“. In die gleiche Richtung zielte auch eine aus dem Plenum eingebrachte Anmerkung: „Wie sollen Berufsschule/Kolleg in die Transformation im Übergangssystem eingebunden sein? Die Idee der Übergangslotsen macht Sinn, wenn sowohl die Betriebe



Statement Herr Heidmeier, Betriebe und Weiterbildner müssen ihre Bedarfe und Angebote besser aufeinander abstimmen und schnelles Handeln wird benötigt. Insbesondere in den geförderten Arbeitsmarktdienstleistungsprodukten kommt es zu massiven Verzögerungen, weil die FKS z.T. mehrere Monate für eine M-Zertifizierung benötigen. Ohne Zertifikat keine geförderte Weiterbildung. Wie kann da mehr Tempo aufgebaut und Bürokratismus abgebaut werden?

Gibt es Beispiele aus dem EU-Ausland von denen wir lernen können, wie die Transformation gelingen kann und was wir lernen können?

Muss bei Beschäftigtenqualifizierung mehr auf die Branche und finanziellen Mittel der Unternehmen geschaut werden, wenn eine Förderung entschieden wird. So kann dort durch staatliche Zuschüsse unterstützt werden, wo die Not (finanziell und in den Anforderungen der Branche) besonders groß ist.

Zukunftslösungen, Zukunftsbildung, Nachhaltigkeit, in den Kindergärten beginnen - Herr Wessel von Evonik spricht die richtigen Themen an. Bravo! Zukunftsorientierte Personalpolitik ist so nötig. Warum schafft es ein Unternehmen, das Land aber nicht? Wo liegen die Fehler? Was können Land, Bund und Kommunen von der Industrie lernen?

Statement Herr Heidmeier, Betriebe und Weiterbildner müssen ihre Bedarfe und Angebote besser aufeinander abstimmen und schnelles Handeln wird benötigt. Insbesondere in den geförderten Arbeitsmarktdienstleistungsprodukten kommt es zu massiven Verzögerungen, weil die FKS z.T. mehrere Monate für eine M-Zertifizierung benötigen. Ohne Zertifikat keine geförderte Weiterbildung. Wie kann da mehr Tempo aufgebaut und Bürokratismus abgebaut werden?

Heidmeier spricht über die Bildungsarbeit im Bereich des Übergangs Schule-Beruf. Perspektivisch ist sehr sicher eine wichtige und notwendige Arbeit. Welche Rezepte formuliert Herr Heidmeier für die Integration von 861.885 Arbeitslosen ab 50 Jahren in Deutschland (von August 2022)? <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/75085/umfrage/arbeitslose-ab-50-jahren-in-deutschland/>

Frage an Herrn Ricken, werden die Kinder und Jugendlichen auch weiter vom BVB begleitet/nachbereitet, wenn sie z.B. auf Grund von Verletzungen oder anderen Gründen aus dem Leistungssport ausscheiden müssen?

Lt. Herrn Wessel brauchen wir die zugewanderten Menschen mit ihren im Ausland erworbenen Abschlüssen/Fertigkeiten und Kenntnisse. Warum wird ein langjähriges Förderinstrument damals Bbe/FBAjetzt PiE/FBA zum 31.12. dieses Jahres eingestellt und die daraus gewachsenen Netzwerkstrukturen zerschlagen bzw. die Beratungsexpertise insbesondere zum Thema Anerkennungsberatung kalt gestellt. Unfassbar.

Der #WBKR2023 wurde unterstützt durch:





Weiterbildung.
ruhr



Impressum

W.I.R. Weiterbildung im Revier e. V.

Lindenallee 57, 45127 Essen

Telefon: +49 201 45844672

Telefax: +49 201 45844673

E-Mail: info@wirev.de

www.wirev.de

www.weiterbildung.ruhr

Vorstandssprecher:

Ulrike Lehmann-Pépin

Peter M. Urselmann

Stellv. Vorstandssprecher, Personal:

Arndt Paykowski

Finanzen:

Frank Bahnsen

Schriftführer:

Lars Hahn

Auftraggeber:

Regionalverband Ruhr (RVR), www.rvr.ruhr

Redaktion & Layout:

Schacht 11, www.schacht11.ruhr

Fotos:

Schmiede Zollverein

Mit freundlicher Unterstützung durch

REGIONALVERBAND
RUHR



REGIONALAGENTUR

WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET

DORTMUND | KREIS UNNA | HAMM