

Macht Weiterbildung Sinn?

Chancen und Perspektiven betrieblicher Weiterbildung

Prof. Dr. Sabine Schmidt-Lauff

CSRnetERZ – Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand

6.12.2013



**TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ**

Aspekte...

- Welche Chancen, Perspektiven und Grenzen liegen in einer (modernen) betrieblichen Weiterbildung?
 - Spezifik in KKV und KMU
 - Programmatik des ‚demografischen Wandels‘
- Welche Strukturen unterstützen betriebliche und individuelle Weiterbildungs- und Lerninteressen?
 - divergierende Handlungslogik: Betrieb – Beschäftigte

**Weiterbildung macht Sinn,
d.h. zeigt Wirkung!**

Gesamtgesellschaftliche Ebene

- OECD (2013) ‚Bildung auf einen Blick‘
Beschäftigungschancen, Erwerbseinkommen
Steuereinnahmen, Krisenschutz
Gesundheit, Vorbeugung gegen sog. Volkskrankheiten

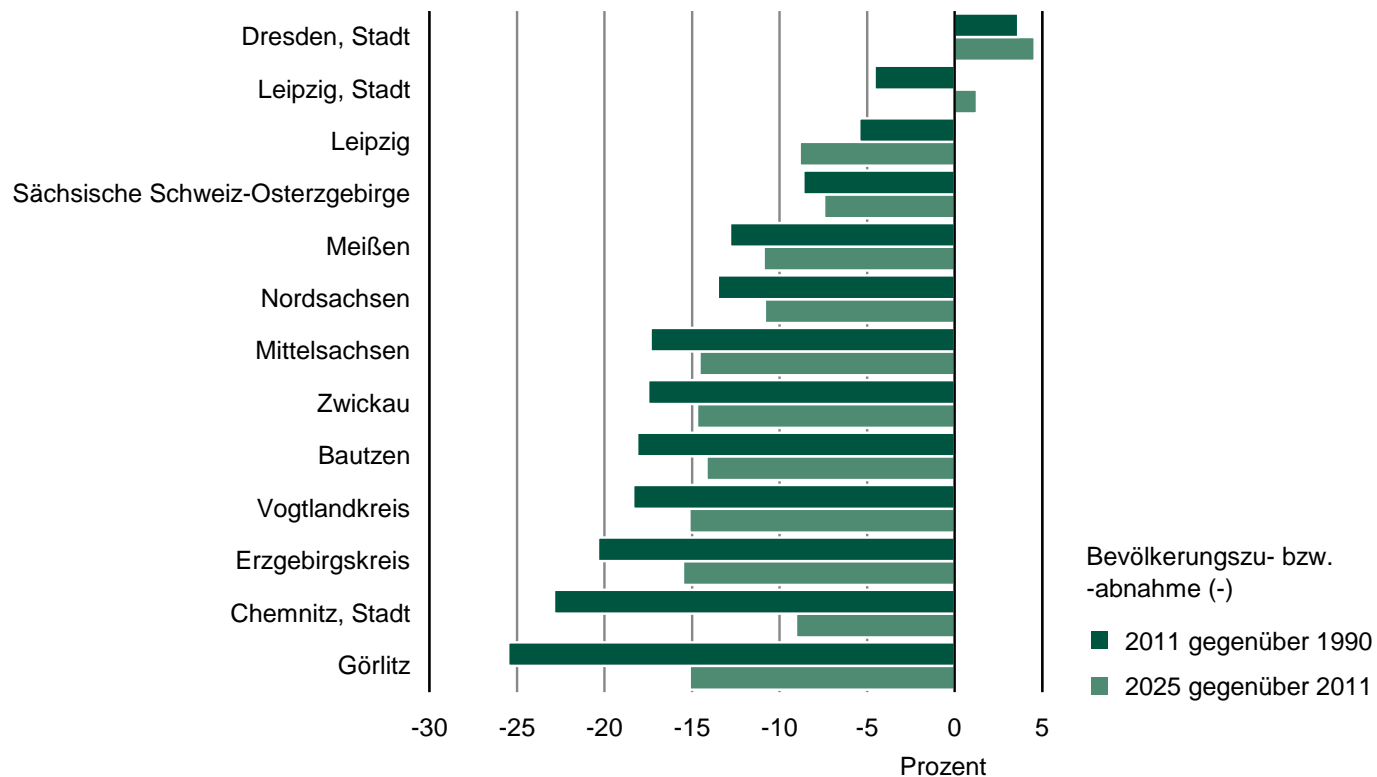
Aber: „Die Wirksamkeit von Bildung und Lernen liegt nicht in der Leistung von Bildung allein“ (Iller 2013)

Betriebliche Ebene

- Weiterbildung als ‚Investitionsentscheidung‘
 - konkret vorliegender Qualifikationsbedarf
 - Berücksichtigung spezifischer Zielgruppen lohnt sich

Veränderung der Bevölkerung 1990 bis 2025 nach Kreisfreien Städten und Landkreisen

Hans-Dieter Kretschmann; Quelle: 1990 bis 2011 – Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Registerdaten vom 3. Oktober 1990 / 2012 bis 2025 –5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2025, Variante 1



Betriebliche Ebene

- Weiterbildung als ‚Investitionsentscheidung‘
 - Konkret vorliegender Qualifikationsbedarf
 - Berücksichtigung spezifischer Zielgruppen
- ‚Bessere‘ Bewältigung des demografischen Wandels
 - **‚präventive Arbeitspolitik‘ (WSI 2011)**

Betriebliche Ebene

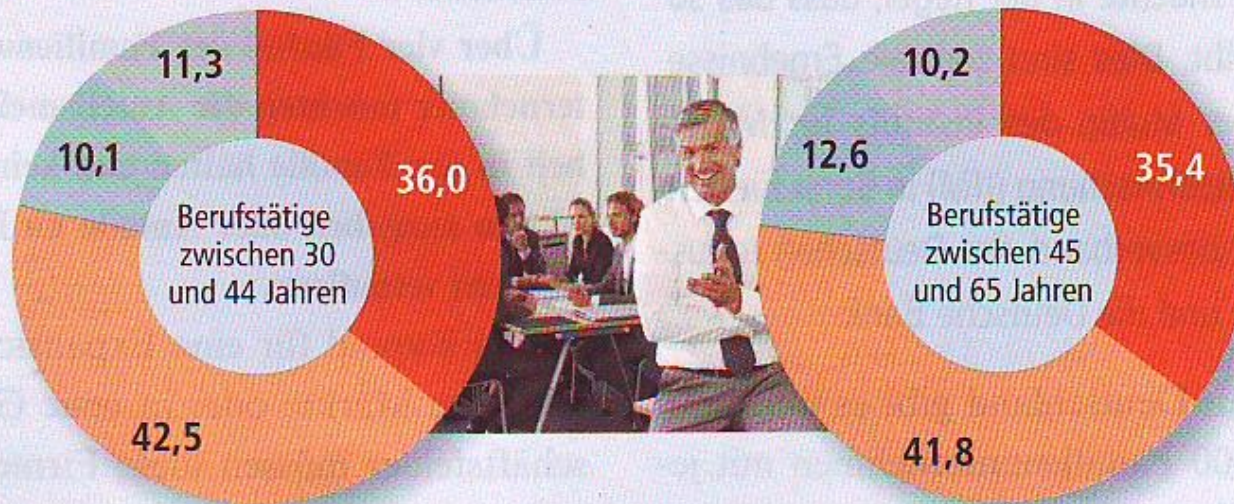
- Weiterbildung als ‚Investitionsentscheidung‘
 - Konkret vorliegender Qualifikationsbedarf
 - Berücksichtigung spezifischer Zielgruppen
- ‚Bessere‘ Bewältigung des demografischen Wandels
 - ‚präventive Arbeitspolitik‘ (WSI 2011)
 - **‚Lebenszyklusorientierte Personalpolitik‘ (Expertenkommission ‚Demografischer Wandel Sachsen‘, 2006)**

„Lebenszyklusorientierte Personalpolitik“ oder Warum Weiterbildung bis ins Alter?

Weiterbildung zahlt sich aus

Auf die Frage, ob sich eine berufliche Weiterbildung gelohnt habe, antworteten so viel Prozent der Befragten mit ...

■ ... sehr ■ ... ein wenig ■ ... gar nicht ■ ... weiß nicht, noch nicht zu sagen



Befragung von 3.111 Berufstätigen im Sommer 2008, die in den vorangegangenen drei Jahren eine berufliche Weiterbildung absolviert haben; Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IZA München – Band 25 – 1516 – 1518 – 1519 – 1521

Individuelle Ebene (Subjekt)

- **Adult Education Survey (AES 2013) - Partizipationsstudie**
 - 94% der Teilnehmenden an Weiterbildung verbinden mit ihrem Lernen eine „große Zufriedenheit“
 - Weiterbildung bedeutet „Spaß“ (44%) und die Chance „Leute kennenzulernen“ (44%)

bezogen auf Arbeit und Berufstätigkeit:

- 79% benennen die persönliche Zufriedenheit „durch mehr Wissen und Können“ als *tatsächlich realisierten Nutzen*
- „in der Arbeit mehr leisten können“ (43%)
- „neue berufliche Aufgaben übernehmen“ (37%)
- „Arbeitsplatz oder neuen Job finden“ (20%)
- „Höhere Position im Beruf bekommen“ (15%) bzw. „höheres Gehalt bekommen“ (15%)

Individuelle Ebene (Subjekt)

- **Adult Education Survey (AES 2013)**

- 94% der Teilnehmenden an Weiterbildung verbinden mit ihrem Lernen eine „große Zufriedenheit“
- Weiterbildung bedeutet „Spaß“ (44%) und die Chance „Leute kennenzulernen“ (44%)

bezogen auf Arbeit und Berufstätigkeit:

- 79% benennen die persönliche Zufriedenheit „durch mehr Wissen und Können“ als *tatsächlich realisierten Nutzen*
- „in der Arbeit mehr leisten können“ (43%)
- „neue berufliche Aufgaben übernehmen“ (37%)
- „Arbeitsplatz oder neuen Job finden“ (20%)
- „Höhere Position im Beruf bekommen“ (15%) bzw. „höheres Gehalt bekommen“ (15%)

Der Betrieb als Lernort – Betriebskultur und Weiterbildung

Der Betrieb als Lernort

Im Jahr 2011 „**beteiligte sich jeder zweite Betrieb** (53%) an der Weiterbildung seiner Mitarbeiter“ (IAB-Betriebspanel 2012).

Betrachtet man die **Aufwendungen von Betrieben** („direkte und indirekte Kosten“), dann sind Betriebe die „größten Träger von Weiterbildung“ (Hummelsheim 2010).

„**Das betriebliche Arbeitsumfeld stellt den Ort dar, in dem Erwachsene am häufigsten Zugang zu Lernen haben!**“

Und den Ort, der auch aus subjektiver Sicht als wichtigster Lernkontext gewertet und beschrieben wird“

(Schiersmann 2006)

Unterstützungsstrukturen

Ebene der Sozialpartner

(Tarifverträge mit
Weiterbildungsregelungen)

Bundesebene

(Bildungsprämie:
Prämiengutschein &
Weiterbildungssparen;
Programme ‚WeGebAU‘)

Länderebene (Sachsen)

Weiterbildungsscheck

Betriebsebene

(Regelungen,
Infrastrukturen,
Instrumentarien...)

Co-Investment durch ‚Time-Sharing‘

Beispiel 1 (mittlerer Regelungsgrad)

- a. **betrieblich angeordnete Maßnahmen:**
100% Arbeitszeit

- b. **Qualifikationen, die zum Teil der Arbeitserfüllung und zum Teil dem Beschäftigten persönlich dienen:**
50% Zeitbeitrag durch Beschäftigte

- c. **extrafunktionale Qualifikation:**
mind. 50% und steigerbar bis 100% Zeitbeitrag durch Beschäftigte

Co-Investment durch ‚Time-Sharing‘ und ‚Finance-Splitting‘

Beispiel 2 (hoher Regelungsgrad)

Betrieblich angeordnete Maßnahmen:

- Kostenübernahme: 100% Betrieb
- Kurszeit: Aufteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit kann ausgehandelt werden. Der Freizeitanteil beträgt maximal 50%.

Freiwillige, beschäftigteninitiierte Weiterbildung:

- Kostenübernahme: 50% (maximal 300 € pro Mitarbeiter und Jahr)
- Kurszeit: Arbeitszeit 0%, Freizeit 100% (Gleitzeit, Urlaub, AZV)“

Varianten des ‚Finance-Splitting‘

Beispiel: „[...] fördert das Studium auch finanziell. Wenn der Abschluss mit mindestens Note 3 erfolgt, werden die Kosten (Lehrgangsgebühren, Studienmaterialkosten, Prüfungsgebühren) übernommen und zwar: Bei einer Abschlussnote von ‚sehr gut‘ zu 100%, ‚gut‘ zu 75%, ‚befriedigend‘ zu 50%“

Beispiel: „Bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen, deren Kosten mehr als 1.200 € betragen, kann die Firma den Mitarbeiter verpflichten, die Kurskosten im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer oder bei fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber zeitanteilig zurückzuzahlen“

Betriebliche Gründe für Lern(zeit)organisation

Ziel: „Kontinuierliche Modernisierung und Kompetenzentwicklung durch Lern(zeit)organisation“

- Ansetzen an **individuellen Fähigkeiten**, Interessen, Motiven
- **Sensibilisieren** für Potenzial und Grenzen von Lernen
- Anregen der **Eigeninitiative** bei Beschäftigten
- Aufzeigen der **Verantwortung** der Vorgesetzten
- **Gesprächskultur** über Bildungsbedarf zwischen Beteiligten initiieren
- Berücksichtigen und **balancieren** von arbeitsplatzbezogenen und individuellen Interessen
- Stärken der **Identifikation** mit dem Betrieb
- **Unterstützung** bei der Auswahl von Bildungsmöglichkeiten und entsprechenden -angeboten

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Schmidt-Lauff@phil.tu-chemnitz.de