

# **Weiterbildung Innovationsbündnis Neue Seidenstraße**

Entwicklungswerkstatt für Weiterbildungskonzepte zur Stärkung der Region

Prof. Dr. Esther Winther

# Grundlegende Trends (I)

- Wandel der berufs-/funktionsbezogenen Weiterbildung hin zu einer prozessorientierten Weiterbildung
    - Lernarrangements: arbeitsbezogenes bzw. arbeitsintegriertes Lernen, selbstorganisiertes Lernen, Einbezug neuer Medien
    - Zielgruppen: innerbetriebliche Teams und wechselnde Projektgruppen
    - Weiterbildner: Moderator, Prozessgestalter
    - Zielkonstrukt: Kompetenzentwicklung
-

# Grundlegende Trends (II)

- Steigende Wissensintensität
    - Arbeitsprozesse sind abstrakter und komplexer geworden
    - Ablauf- und Entscheidungsprozesse haben sich stark beschleunigt
    - Veränderung der Kompetenzprofile empirisch bereits nachweisbar (u.a. Stellenanzeigen-Analysen, systematisch Arbeitsplatzbeobachtungen)
-

# Grundlegende Trends (III)

- Veränderung der Betriebs- und Arbeitsorganisation
    - Berufstypische Aufgabenprofile lösen sich tendenziell auf
    - Hochgradig arbeitsteilige und streng hierarchische Organisationsformen verlieren an Bedeutung
    - Dezentralisierung, Selbstorganisation und vernetzte Kooperation gewinnen an Bedeutung
-

# Grundlegende Trends (IV)

- Globalisierung und Digitalisierung
    - Tendenziell weltweite Verteilung von Wertschöpfungsketten, Fertigung von Vorprodukten
    - Prozessgebundene Kooperationen steigen
    - Entgrenzung von Arbeits- und Lernorten, Entwicklung neuer Arbeits- und Lernlandschaften
-

# Empirische Befunde (I)

Weiterbildungsbeteiligung ist ein Indikator für die Zukunftsfähigkeit einer Region.

- ✓ Fazit aus dem Weiterbildungsatlas (Martin et al., 2016):
  - Die regionale Dichte betrieblicher Weiterbildung hat sich als Funktion der regionalen Wirtschaftskraft erwiesen.
  - Die Weiterbildungsbeteiligung steigt dort am stärksten, wo die ungenutzten Potentiale hoch sind.
  - Regionen mit großer Wirtschaftskraft weisen in der Regel einen positiven Trend der Weiterbildungsbeteiligung auf.
  - Regionen mit besserer Sozialstruktur schneiden besser ab (Personen mit Ausbildungs- oder Hochschulabschluss haben mit 22,5 Prozent eine dreimal so hohe Beteiligungsquote wie Menschen ohne Abschluss).

# Empirische Befunde (II)

Weiterbildung erzeugt monetäre (**Einkommen**) und beschäftigungsnahe nicht-monetäre (Karriereverläufe, Arbeitsplatzsicherheit) Erträge.

- ✓ Fazit aus der (inter-)nationalen Bildungsberichterstattung - Einkommensthese
  - Die durch Weiterbildung erhöhte Arbeitsproduktivität führt zu einem erhöhtem Lohn.
  - OECD Employment Outlook: hohe Schwankungsbreiten bei Lohneffekten
  - Socio-oekonomisches Panel: geringe Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung
  - Metaanalysen: höchster finanzieller Ertrag nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit

# Empirische Befunde (II)

Weiterbildung erzeugt monetäre (Einkommen) und beschäftigungsnahe nicht-monetäre (**Karrierverläufe**, Arbeitsplatzsicherheit) Erträge.

- ✓ Fazit aus der (inter-)nationalen Bildungsberichterstattung – Karrierethese
  - **Unternehmen nutzen nicht-monetäre Kompensationssysteme, um Investitionen in berufliche Weiterbildung zu stimulieren.**
  - OECD Employment Outlook: keine Effekte bei sehr kurzen (eintägigen) und sehr langen (mehrjährigen) Maßnahmen
  - Socio-oekonomisches Panel: signifikant positive Effekt von Weiterbildungsbeteiligung und innerbetrieblichen Karrieresprüngen
  - Metaanalysen: empirisch nachweisbare positive Effekte nur bei Finanzierung durch die Arbeitgeber



# Empirische Befunde (II)

Weiterbildung erzeugt monetäre (Einkommen) und beschäftigungsnahe nicht-monetäre (Karriereverläufe, **Arbeitsplatzsicherheit**) Erträge.

- ✓ Fazit aus der (inter-)nationalen Bildungsberichterstattung – Arbeitsplatzthese
  - **Berufliche Weiterbildung erhöht die Beschäftigungssicherheit von Erwerbstätigen.**
  - ALL/PIAAC: positiver Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Beschäftigung
  - Socio-oekonomisches Panel: signifikant geringeres Arbeitsplatzrisiko (Männer sechs Jahre, Frauen drei Jahre)
  - Arbeitsmarkmonitor: Effekte uneindeutig; abhängig von der ökonometrischen Spezifikation



# Weiterbildung strategisch planen

---

Überlegungen zu einem  
gestuften Konzept



# Zweistufiges Konzept

## **Stufe 1: VET-Sprints**

- niedrigschwellige Angebote in Form von themenbezogenen Innovationswerkstätten gerichtet an innerbetriebliche Teams und Projektgruppen

## **Stufe 2: VET-Programms**

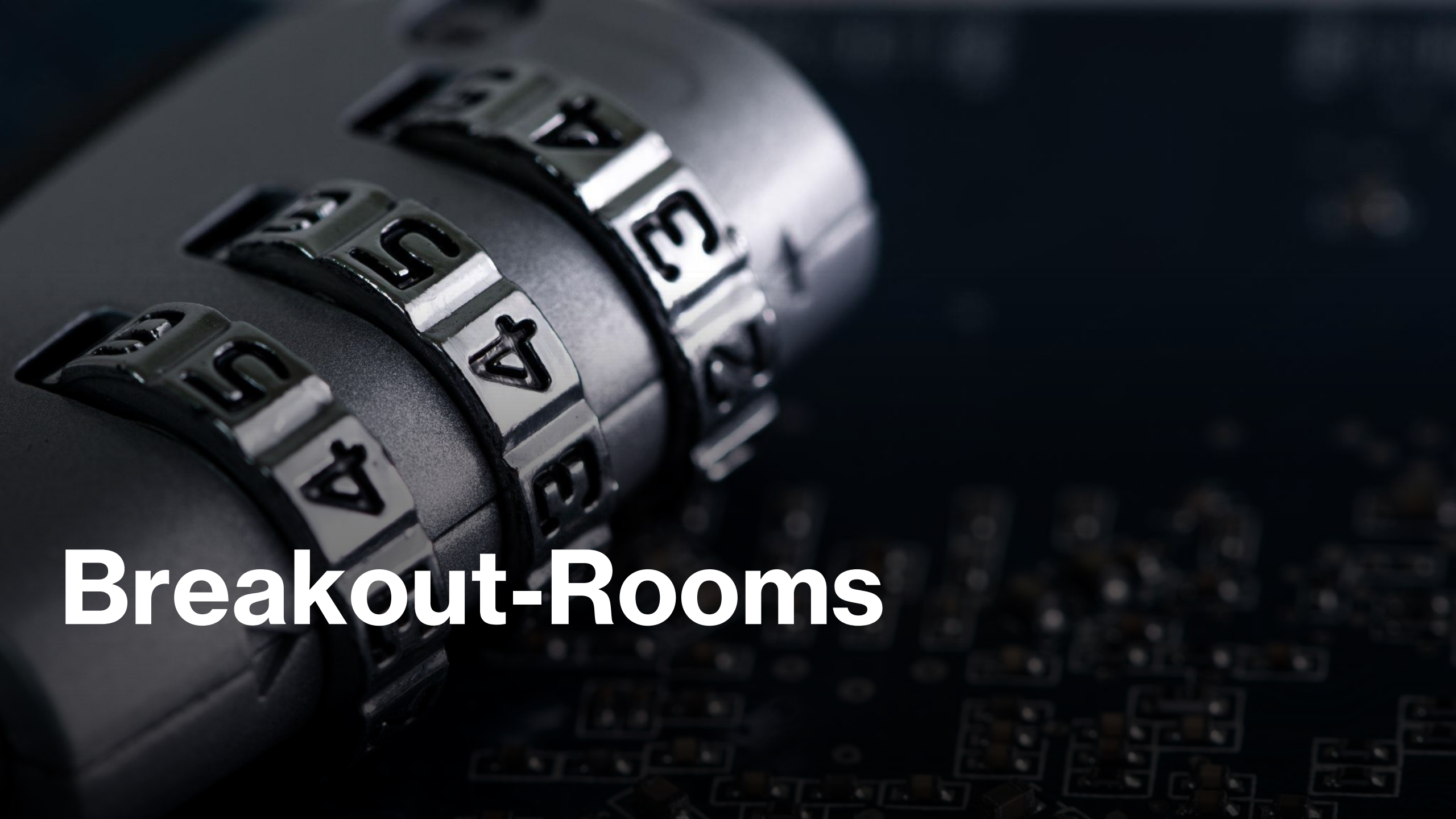
- (akademisierte) Angebote in Form von akkreditierten Zertifikaten und berufsbegleitenden Masterstudienprogrammen

# Arbeitsaufträge Entwicklungswerkstatt

- Readiness-Level für VET-Sprints definieren (Breakout-Room I)
  - Für welche Themen eignen sich VET-Sprints?
  - Welche Ergebnisse sind erwartbar?
  - Welche regionalen Stärken sollen gefördert werden?
  - Welche regionsspezifischen Schwierigkeiten können adressiert werden?

# Arbeitsaufträge Entwicklungswerkstatt

- Angebotsstruktur für VET-Programms eruieren (Breakout-Room II)
  - Welche Fachdisziplinen sind zu involvieren?
  - Welche Karrieremöglichkeiten sollen adressiert werden?
  - Welche Zertifikatsideen sind zukunftsfähig und erzeugen Nachfrage?
  - Welches Studienprogramm kann sich über die Zertifikate entwickeln?



# Breakout-Rooms

# Arbeitsaufträge

## Entwicklungswerkstatt

---

- Readiness-Level für VET-Sprints definieren (Breakout-Room I)
  - Für welche Themen eignen sich VET-Sprints?
  - Welche Ergebnisse sind erwartbar?
  - Welche regionalen Stärken sollen gefördert werden?
  - Welche regionsspezifischen Schwierigkeiten können adressiert werden?



# Arbeitsaufträge

## Entwicklungswerkstatt

---

- Angebotsstruktur für VET-Programms eruieren (Breakout-Room II)
  - Welche Fachdisziplinen sind zu involvieren?
  - Welche Karrieremöglichkeiten sollen adressiert werden?
  - Welche Zertifikatsideen sind zukunftsfähig und erzeugen Nachfrage?
  - Welches Studienprogramm kann sich über die Zertifikate entwickeln?

