

Einführung in das Forum Weiterbildung: 23.04.2007, Angestelltenkonferenz

Das Schlüsselwort für die Wirtschaft in Deutschland heißt Innovation.

Herausforderung Innovationsfähigkeit, neue Arbeitskonzepte und Kundenorientierung:

- Entwicklung von Produzenten- zum Käufermarkt: Produkte und Dienstleistungen in möglichst kurzen Zeitraum („Kundenorientierung“)
- Neue Arbeitsformen für kürzere Bearbeitungszeiten (Projektarbeit)
- Benötigt wird ein kompetentes und flexibles Personal
- Personalbedarf kann nur noch bedingt vorgeplant werden
- Die Entwicklung des „Personals“ wird zur entscheidenden Stellgröße für die Innovationsfähigkeit des Unternehmens
- Innovationsfähigkeit heißt: Absicherung der Reaktionsfähigkeit des Unternehmens auf die Marktanforderungen und die Bereitstellung und Entwicklung notwendiger Kompetenzen der Mitarbeiter.

Dafür braucht es allerdings qualifizierter und motivierter Beschäftigter. Das heißt Weiterbildung und „gute Arbeit“ sind Kernthema der Entwicklungen:

Verbindung PE und OE

Bei der Weiterbildung sprechen wir auch vom magischen Dreieck der Weiterbildung: Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, Förderung der Wettbewerbsfähigkeit, Persönlichkeitsentwicklung.

Eine Untersuchung des Stuttgarter Fraunhofer-Instituts kommt zu dem Ergebnis, dass der Produktionsfaktor Wissen / Erfahrung heute schon zur Hälfte zur Wertschöpfung beiträgt - mit steigender Tendenz.

Der wichtigste Rohstoff für Deutschland und seine Wirtschaft sind also qualifizierte Beschäftigte: deshalb heisst unser Forum auch Zukunftsaufgabe Weiterbildung. Gestalten und Vernetzen! Um z. B. auch als eine dafür wesentliche Strategie, die Umsetzung des Tv zur Qualifikation!

Gegenstand in der Betriebspolitik ist dann die Personalentwicklung

Weiterbildung ist auf verschiedenen Ebenen ein Verteilungsthema:

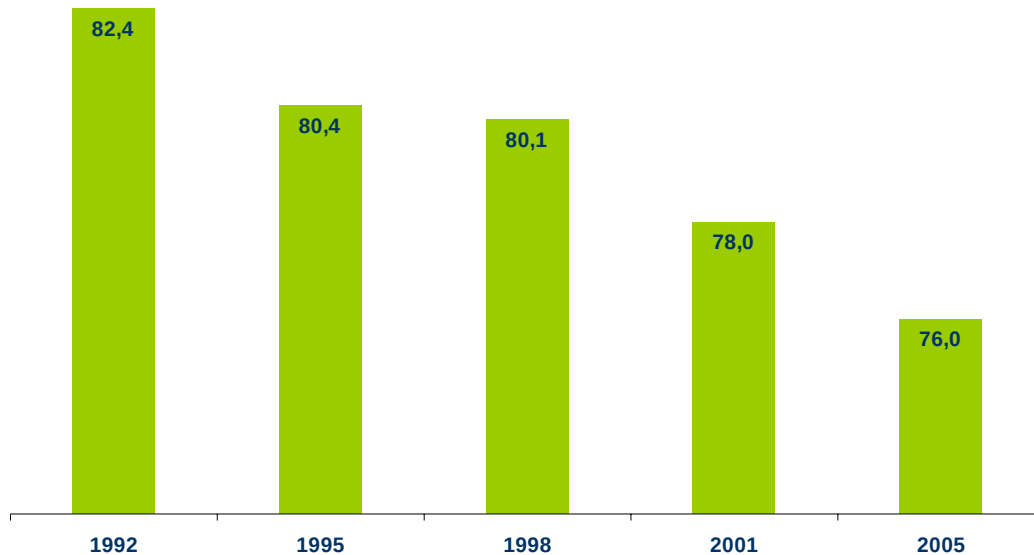
a) 44 Prozent der Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss nehmen regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil, aber nur 11 Prozent der Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung - und dann nicht regelmäßig.

b) Insgesamt sinkt die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung: lag sie 2003 bei 26 Prozent - lag sie 1997 noch bei 30 Prozent. Damit wird nicht nur soziale Selektion betrieben, sondern tendenziell die Mehrheit der Beschäftigten ausgegrenzt. Angelernte, Ältere und Frauen sind über weite Strecken und in vielen Betrieben sogar vollständig ausgeschlossen.

c) Widerspruch: Aufbau von Know-how ist ein langfristige Angelegenheit vs kurzfristiges betriebswirtschaftliches Denken

z.B: Betriebliche Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit (IW, Köln)

Siehe folgende Graphik



Deshalb ist einer Anforderung heutige an die Interessenvertretung: betriebliche Personalpolitik gestalten: Für bessere Qualifizierung und mehr Weiterbildung – systematische PE

Weiterer Blick auf Situation in der WB in D anhand von Personengruppen:

Ingenieure

Der Arbeitsmarkt ist von folgender Dualität geprägt – auch für Ingenieure: Eine wachsende Zahl von Unternehmen fällt es schwer, ihren Ingenieurbedarf zu decken. Zugleich sind über 63 000 In-geieure arbeitslos. Hiervon ist beinahe die Hälfte älter als 45 Jahre. Dies legt die Vermutung nahe, dass sich in der Altersklasse „45plus“ überproportional viele (arbeitslose) Ingenieure befinden, die nicht mehr die von der Industrie geforderte Qualifikation haben.

Besonderes Vorgehen erforderlich: Verbesserung des Zugangs zur Weiterbildung für ältere Beschäftigte In Deutschland waren im Jahr 2004 nur 41,4 % aller Personen zwischen 55 und 64 Jahren beschäftigt.

- Nicht das Alter, sondern der vorzeitige Verschleiß der Arbeitsfähigkeit ist das Problem.
- Prävention vor Nachsorge: Über die Leistungsfähigkeit der Belegschaften im Alter wird in den 30 Jahren davor entschieden.
- Belastungsabbau + Planvoller Arbeitwechsel + Gesundheitsförderung + systematische Personalentwicklung.
- Integration statt Ausgliederung – Weiterbildung zum Bestandteil des Leistungssystems machen

TÜV Studie

- Ingenieure sind in eigener „Fachdisziplin“ fit
- Als am wenigsten ausgeprägt erachten sie ihre Fähigkeit und Bereitschaft zur Veränderung und sind damit Innovationshemmer.
- Das „Plus“ älterer Ingenieure: ihre praktische Erfahrung
- Ingenieure überschätzen oft ihre Kompetenz
- Defizite beim Fach- und Prozesswissen
- Stellensucher messen ihre Kompetenz an alter Position
- Weiterbildung fokussiert sich auf Einstiegsphase
- Viele Betriebe bilden Fachkräfte nicht systematisch weiter.
- Für Betriebe ist der Prüfstein: Welches Können brauchen wir?
- Inhalte fokussieren sich immer stärker auf aktuelle Position
- Auch Inhalte der Weiterbildung verändern sich
- Immer weniger Unterstützung im Laufe der Jahre
- Spezialisierung führt zu schleichender Dequalifizierung

- Erfahrung mit Wandel prägt das Erleben des Wandels
- Führungskräfte stellen sich häufiger neuen Herausforderungen
- Auch Ziele und Inhalte der Weiterbildung prägen das Erleben
- Wer sich weiterbildet, hat weniger Angst vor Wandel

Definitionen

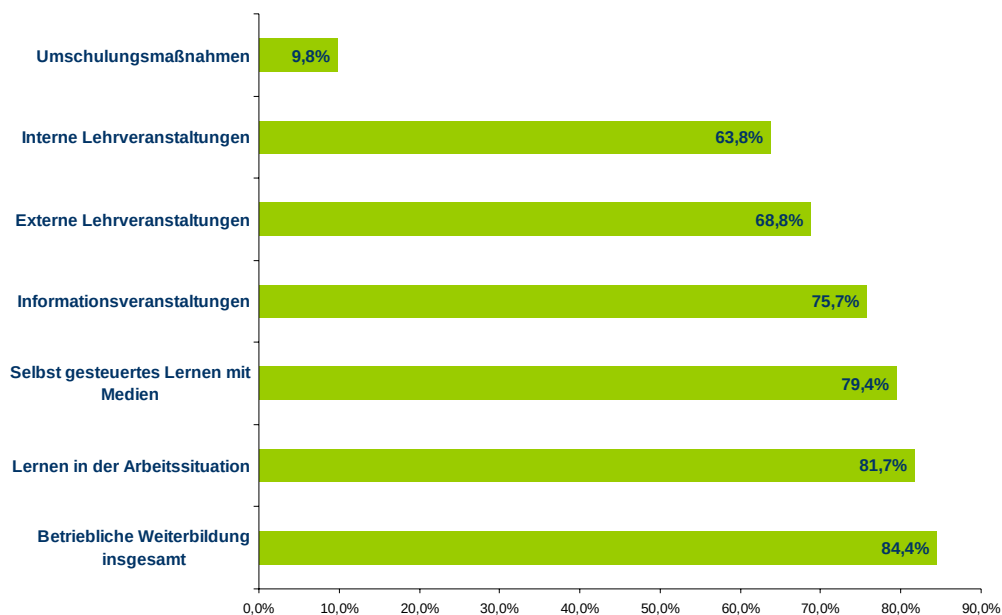
Wovon Reden wir? Weiterbildung und lebenslanges Lernen

„Lebenslanges Lernen ist das gemeinsame Dach, unter dem sich alle Arten des Lehrens und Lernens zusammenfinden sollten“ (EU Kommission, 2000)

- formales Lernen: findet in Bildungseinrichtungen statt und führt zu anerkannten Abschlüssen
- Nicht-formales Lernen: findet außerhalb von Bildungseinrichtungen statt und führt nicht unbedingt zu formalen Abschlüssen, Beispiele: Lernen am Arbeitsplatz, Lernen in Organisationen der Zivilgesellschaft
- informelles Lernen: ist nicht intentional auf Lernen gerichtet und eine natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens

Qualifizierung bereitstellen – Kompetenzen entwickeln – Weiterbildung gestalten

Betriebliche Weiterbildung: Vielfalt an Organisationsformen (IW, Köln)



Definition Personalentwicklung (PE):

„Personalentwicklung sind alle Maßnahmen, die der individuellen beruflichen Entwicklung dienen und unter Berücksichtigung der Beachtung persönlicher Interessen die Qualifikationen vermitteln, die zur optimalen Wahrnehmung einer jetzigen/zukünftigen Aufgabe befähigen.“ (aus: Menzel 1995)

„Aufgabe der PE ist, vorhandene Fähigkeiten und Neigungen der Beschäftigten erkennen, entwickeln und mit den Erfordernissen der Arbeitsplätze in Übereinstimmung bringen.“ Und: Dynamische Arbeitsanforderungen können nur unter Beteiligung des Erfahrungswissens der Beschäftigten bewältigt werden

Arbeitnehmerorientierung

Lernprozesse sind arbeitnehmerorientiert, wenn sie

- • den Zuganges zu Wissen, Kompetenzentwicklungen und Bildung möglichst wenig reglementieren,

- • die Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz als reflexive Handlungsfähigkeit verfolgen,
- sich bei der Durchführung an den individuellen Lernerfahrungen und Zielsetzungen orientieren,
- • sich im Rahmen der persönlichen und beruflichen Entwicklung zugunsten eines Verbleibens und/oder Aufsteigens im Arbeitsleben auswirken,
- die qualitative Entwicklung der Arbeit - insbesondere mit Blick auf eine lern- und kompetenzförderliche Arbeit

➤ **Barbara:**

- Notwendig ist eine systematische, zukunftsorientierte betriebliche Weiterbildung, die beinhaltet:
 - Ausweitung des betrieblichen Weiterbildungsangebots
 - Sicherung eines stabilen, konjunkturunabhängigen Weiterbildungsangebots
 - Transparenz in der betrieblichen Weiterbildung
 - Verringerung in der sozialen Selektivität - Zugang für alle Beschäftigtengruppen
 - Beteiligung und Einbezug der Beschäftigten selbst (z.B. regelmäßige jährliche Qualifizierungsgespräche)
 - Etablierung beteiligungsorientierter Formen der Bedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung
 - Einbezug der betrieblichen Interessenvertretung
 - paritätische Strukturen und Konfliktlösungsmechanismen
 - Überprüfbarkeit des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens (jährliche Berichte)
 - Dokumentation, Nachweise, Zertifikate für die Beschäftigten

Mit dem 2006 in der Metall- und Elektroindustrie bundesweit vereinbarten Tarifvertrag haben wir zumindest den „Herr im Haus“-Standpunkt durchbrochen, den die Arbeitgeberseite beim Thema Qualifizierung über Jahrzehnte kultiviert hat. Eine Gesellschaft, deren Wirtschaft auf dem Wissen und Können der Menschen basiert, kann nicht zulassen, dass allein die Arbeitgeber über den Zugang zu Weiterbildung entscheiden! Wir haben uns jetzt Rechte erkämpft. Das war überfällig und darum müssen wir jetzt alles dafür tun, sie auch umzusetzen!

Gestärkt worden sind in diesem Tarifvertrag einerseits die Rechte der Betriebsräte. Und zwar insbesondere bei

- der Planung
- der Beteiligung
- und der Umsetzung von Qualifizierung

Ohne Betriebsräte läuft nichts mehr, vorausgesetzt, sie packen das Thema an. Wichtig ist jetzt, die vereinbarten Instrumente wie die gemeinsame Qualifizierungsplanung von Arbeitgebern einzufordern. Das gilt auch für den festgelegten Bericht über die Umsetzung, den die Arbeitgeberseite dem Betriebsrat mindestens einmal im Jahr vorlegen muss.

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung stärkt andererseits die Rechte der Beschäftigten. Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein jährliches individuelles Qualifizierungsgespräch. Die Freistellungen für Erhaltungs-, Anpassungsqualifizierungen und Umqualifizierungen sind bezahlte Arbeitszeit. Auch die Kosten muss der Arbeitgeber tragen. Darüber hinaus können Wünsche nach persönlicher beruflicher Weiterbildung über die tarifliche Einigungsstelle unterstützt werden.

Die Umsetzung unserer Tarifvereinbarung zur betrieblichen Qualifizierung findet jetzt seit fast einem Jahr in den Betrieben statt. Wir befinden uns also in den „Mühen der Ebene“.

Wir werden viel Geduld, Kraft und Beharrlichkeit benötigen, um hier Fortschritte zu erzielen. Aber das ist es wert: es geht um nichts weniger als die Zukunftsperspektive unserer Kolleginnen und Kollegen