

Digitalisierung gestalten

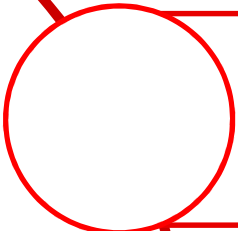
The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

DGB

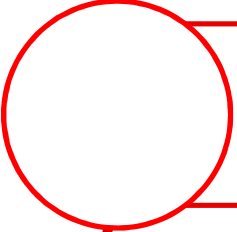
Berufliche Aus- und Weiterbildung mit Perspektive!

Multiplikatorenschulung für BBA-Mitglieder, Caputh, 13.05.2016

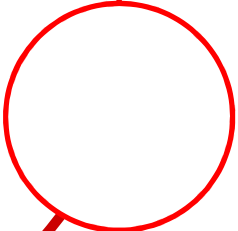
Herausforderungen



Demografischer Wandel ist Realität und wird zu rückläufigen Bevölkerungszahlen und zu einem **verringertem Angebot an Erwerbspersonen** führen. Die **Altersstruktur der Belegschaften** verändert sich.

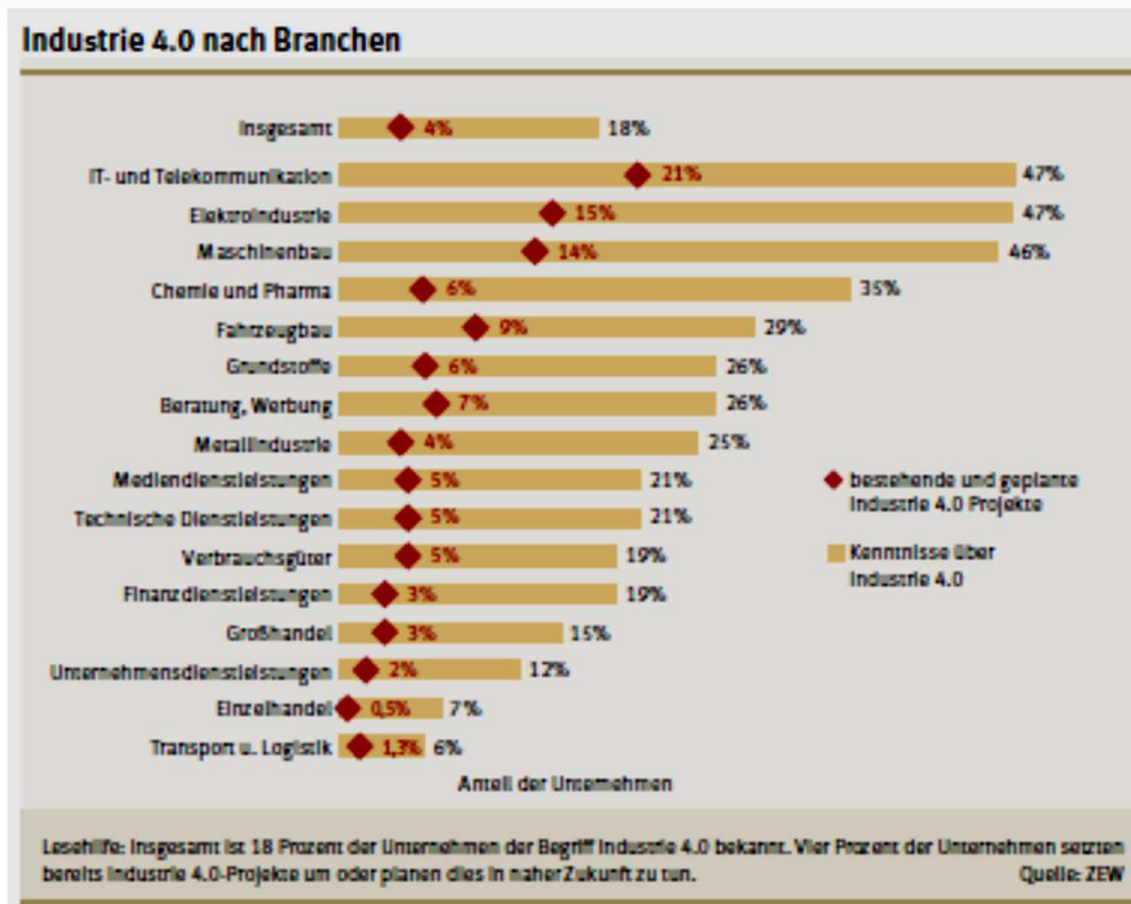


Produktivitätssteigerung stellen eine Möglichkeit der Kompensation eines rückläufigen Angebots an Erwerbspersonen dar. „**Digitalisierung**“ wird deshalb eine wichtige Rolle spielen.



Damit die Nachfrage der Betriebe nach Erwerbspersonen trotz Produktivitätssteigerung zu befriedigen, gehen alle seriösen Prognosen davon aus, dass es in Zukunft zu einer **regelmäßigen Zuwanderung und Einwanderung** kommen muss. Die **Integration** von Zugewanderten ist eine der wichtigsten gesellschaftlichen Aufgaben.

„Digitalisierung“?



Quelle: ZEW: IKT Report Oktober 2015. Mannheim 2015., S. 1

„Digitalisierung“ = Prozessorientierung



Quelle: ingenics / Fraunhofer IAO: Industrie 4.0. – Eine Revolution der Arbeitsgestaltung? Stuttgart 2014, S. 26

Komplexität in Arbeits- und Geschäftsprozessen steigt

Höhere Anforderungen an die Handlungskompetenz der Beschäftigten

Lernen im Prozess der Arbeit und Berufserfahrung wird bedeutsamer (non-formal und informell erworbene Kompetenzen)

Personale Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Reflexivität rücken in den Vordergrund

Upskillingprozesse bei Aus- und Weiterbildungsqualifikationen

Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen durch eine nationale Validierungsstrategie

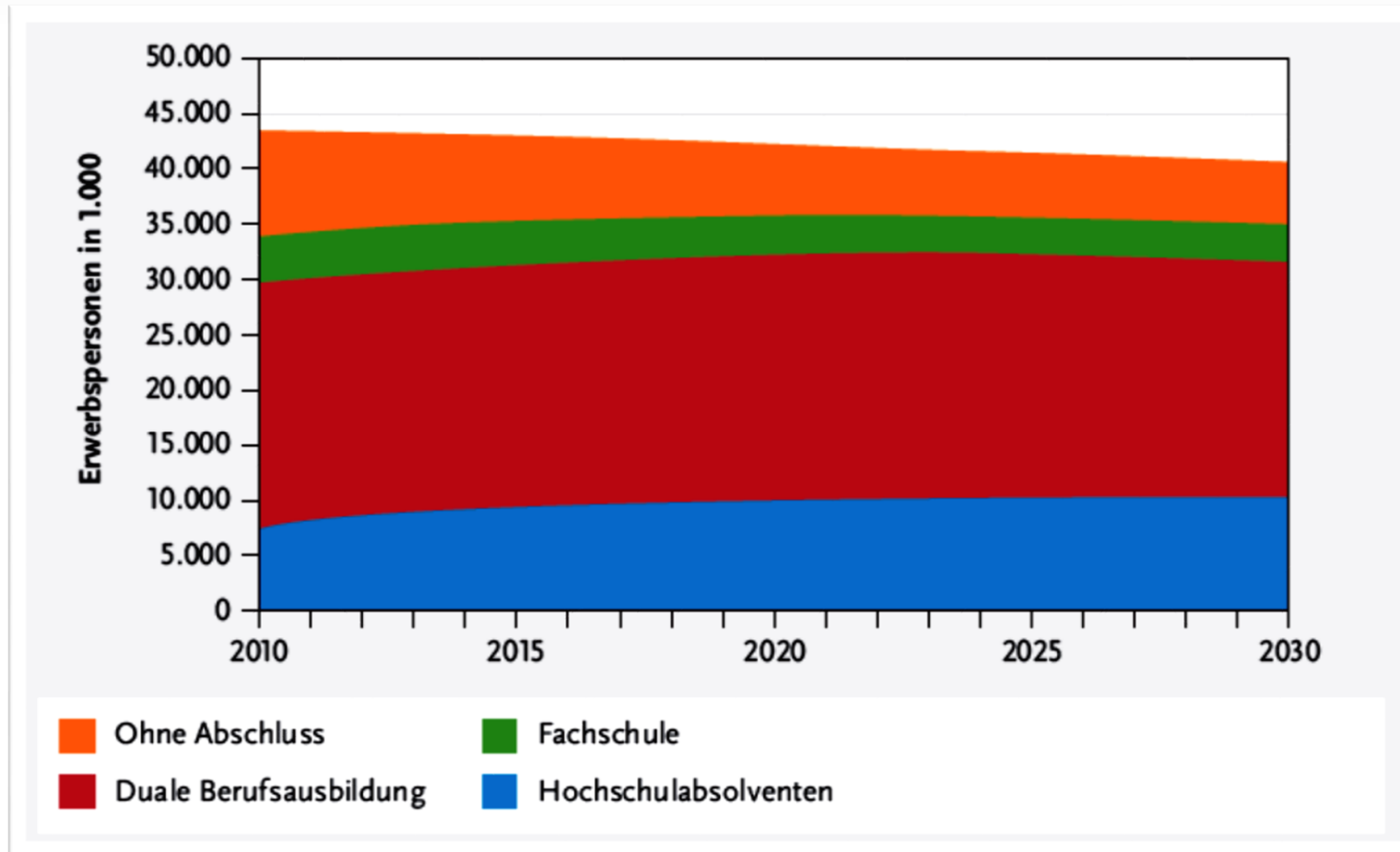
Prozess- und kompetenzorientierte Aus- und Fortbildungsordnungen

Stärkung des betrieblichen Ausbildungspersonals

Berufsschulpakt für technische Modernisierung und Fachkräftegewinnung

Prognosen: Qualifikationsstruktur stabil

DGB



Quelle: Kurt Vogler-Ludwig, Nicola Düll: Arbeitsmarkt 2030. Eine strategische Vorausschau auf Demografie, Beschäftigung und Bildung in Deutschland. Bielefeld 2013. S. 110

Bildungsverhalten und Fachkräftebedarf

DGB

Bleibender Bedarf an beruflich Qualifizierten bei steigendem Anteil akademisch Qualifizierter
+ Steigende Weiterbildungsneigung bei allen Qualifizierten

Paradoxe Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Mängel bei tertiären Bildungsangeboten

Überangebot an Geringqualifizierten

Pfade in die Ausbildung ausbauen und schärfen

Aufstiegsfortbildung ausbauen und attraktiver machen

**Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte
Qualitätsstandards für das Duale Studium
Wissenschaftliche Weiterbildung ausbauen**

Kultur der zweiten Chance + Ausbau abschlussorientierter Nachqualifizierung

Soziale Disparitäten in der Weiterbildung

Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach höchstem beruflichem Abschluss, Angaben in Prozent, 2014

Beruflicher Abschluss	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Kein Berufsabschluss	39	22
Ausbildung /Berufsfachschule	47	36
Meister/Fachschule	66	58
Hochschule	67	48

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015., S. 34

Weiterbildung mit System!



Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Weiterbildung

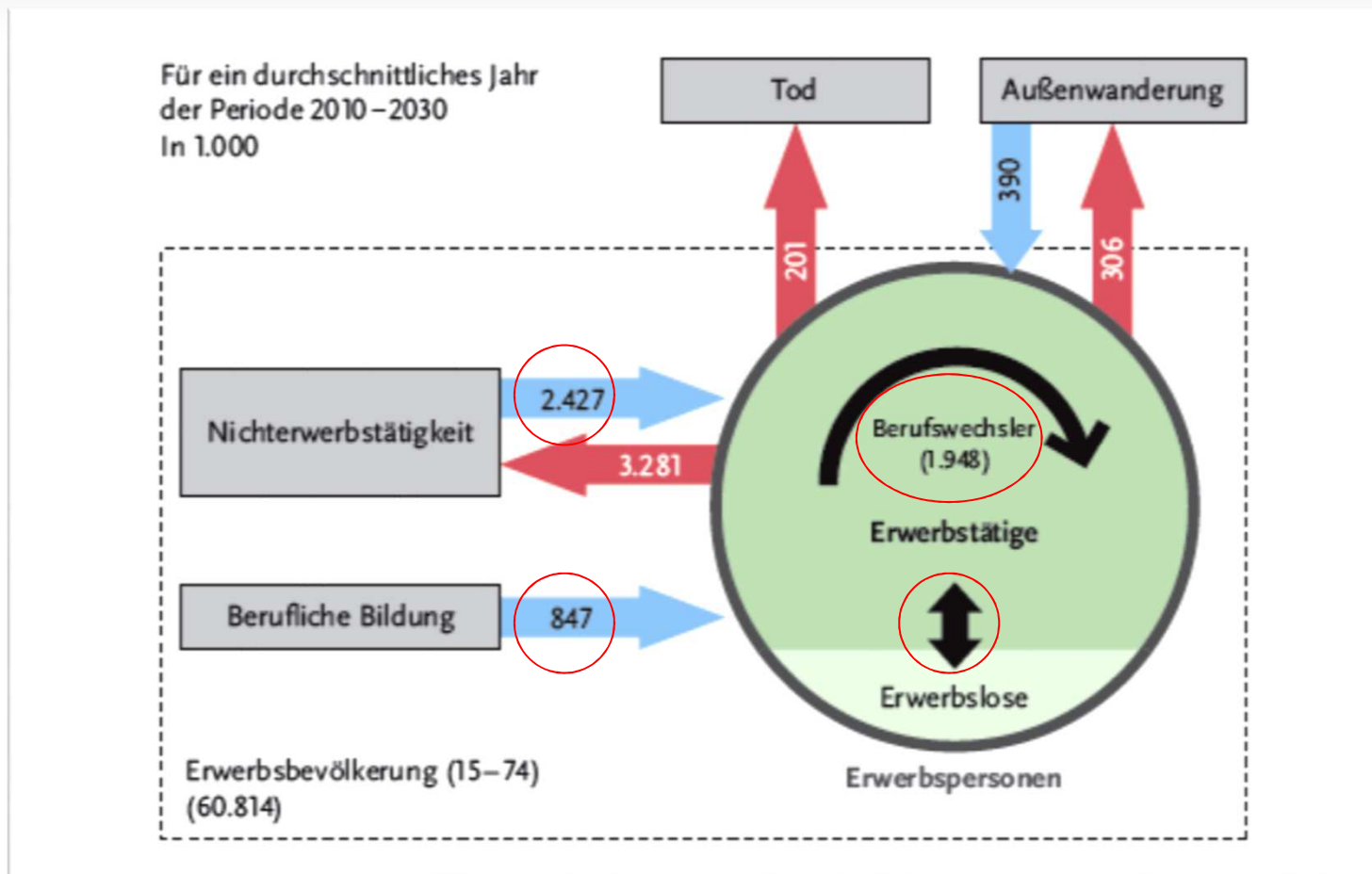
Kurzfristangebote, Qualitätsprobleme, Intransparenz, fehlende Beratung, fehlende Zeit- und Finanzressourcen

**Neue
Finanzarchitektur für
lebenslanges Lernen**

Weiterbildungsgesetz

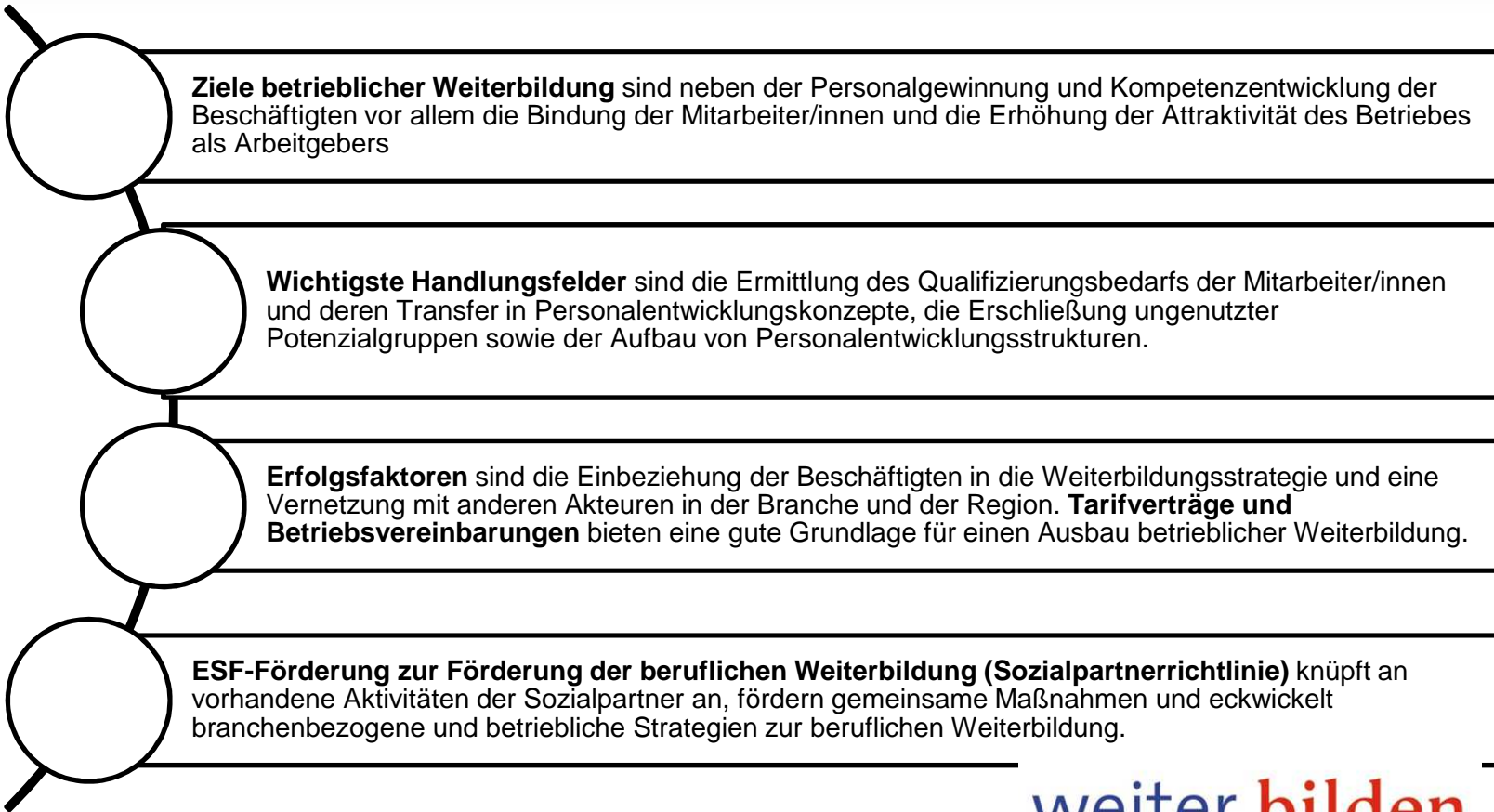
**Betriebliche
Mitbestimmung
ausbauen**

Dynamik am Arbeitsmarkt



Quelle: Kurt Vogler-Ludwig, Nicola Düll: Arbeitsmarkt 2030. Eine strategische Vorausschau auf Demografie, Beschäftigung und Bildung in Deutschland. Bielefeld 2013. S. 115

Betriebe brauchen Weiterbildungsstrategie



Ziele betrieblicher Weiterbildung sind neben der Personalgewinnung und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten vor allem die Bindung der Mitarbeiter/innen und die Erhöhung der Attraktivität des Betriebes als Arbeitgebers

Wichtigste Handlungsfelder sind die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs der Mitarbeiter/innen und deren Transfer in Personalentwicklungskonzepte, die Erschließung ungenutzter Potenzialgruppen sowie der Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen.

Erfolgsfaktoren sind die Einbeziehung der Beschäftigten in die Weiterbildungsstrategie und eine Vernetzung mit anderen Akteuren in der Branche und der Region. **Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen** bieten eine gute Grundlage für einen Ausbau betrieblicher Weiterbildung.

ESF-Förderung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Sozialpartnerrichtlinie) knüpft an vorhandene Aktivitäten der Sozialpartner an, fördern gemeinsame Maßnahmen und entwickelt branchenbezogene und betriebliche Strategien zur beruflichen Weiterbildung.

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Mario Patuzzi

Referatsleiter Grundsatzfragen der
Beruflichen Aus- und Weiterbildung

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Fon: 030/24060-647
Email: mario.patuzzi@dgb.de

