



# Europäisches Jahr der Kompetenzen – wie sieht die Umsetzung in Deutschland aus?

Auftakt 24.05.2023

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans \* Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



Finanziert von der  
Europäischen Union  
NextGenerationEU



# Agenda

---



- Ausgangssituation im IBBF
  - Rahmenbedingungen der beiden Weiterbildungsverbände
  - Herausforderungen des Weiterbildungsverbundes Berlin-Brandenburg
  - Umsetzungsinstrumente
  - Bisheriges & weiteres Vorgehen
  - Fördernde und hemmende Faktoren
-

# Ausgangssituation

---



- 2019 Entwicklungsprojekt des IBBF ([www.ibbf.berlin](http://www.ibbf.berlin)) in der Brandenburger Förderrichtlinie „Soziale Innovation“
  - **Thema:** „Potentiale für eine Verbund-Weiterbildung in Brandenburg“
  - **Zielstellung:** Machbarkeitsstudie zur Entwicklung der Brandenburger Servicestellen Verbundausbildung zu Servicestellen Verbundweiterbildung
  - **Ergebnis:** Identifizierung unterschiedlicher Verbundkonstellationen
    - Weiterbildungsverbund mit Koordinierungsstelle
    - Weiterbildungsverbund mit Leitbetrieb



# Rahmendaten der beiden Projekte



## ■ Ziele:

- Erhöhung der **Weiterbildungsbeteiligung** von KMU und ihren Beschäftigten
- **Kooperation von Unternehmen** mit anderen Akteuren der Weiterbildungslandschaft
- Entwicklung und Erprobung innovativer Formen der **Weiterbildung im Verbund**



## ■ Partner:

- **IBBF** (Zuwendungsempfänger): Koordination, Forschung und Beratung
- **GEBIFO**: Beratung, Begleitung, Transfer
- **ZAL Ludwigsfelde**: Produktentwicklung und Strukturbildung

## ■ Förderung:

- **BMAS**-Bundesprogramm Aufbau von Weiterbildungsverbänden & KoFi durch **MWAE** Brandenburg aus Landes- und ESF-Mitteln (NextGenerationEU)

## ■ Laufzeit:

- 01.07.2021 – 30.06.2024

## ■ Ziele:

- **Strukturwandel** in der Lausitz begleiten
- Unternehmen in der Region im Transformationsprozess unterstützen
- Durch bedarfs- und zielgruppengerechte Angebote zu **Fort- und Weiterbildung** Beschäftigten neue Chancen eröffnen



## ■ Partner:

- Lausitz Energie Kraftwerke AG (**LEAG**)
- Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. (**IBBF**)
- Bundesverband Erneuerbare Energien (**BEE**)

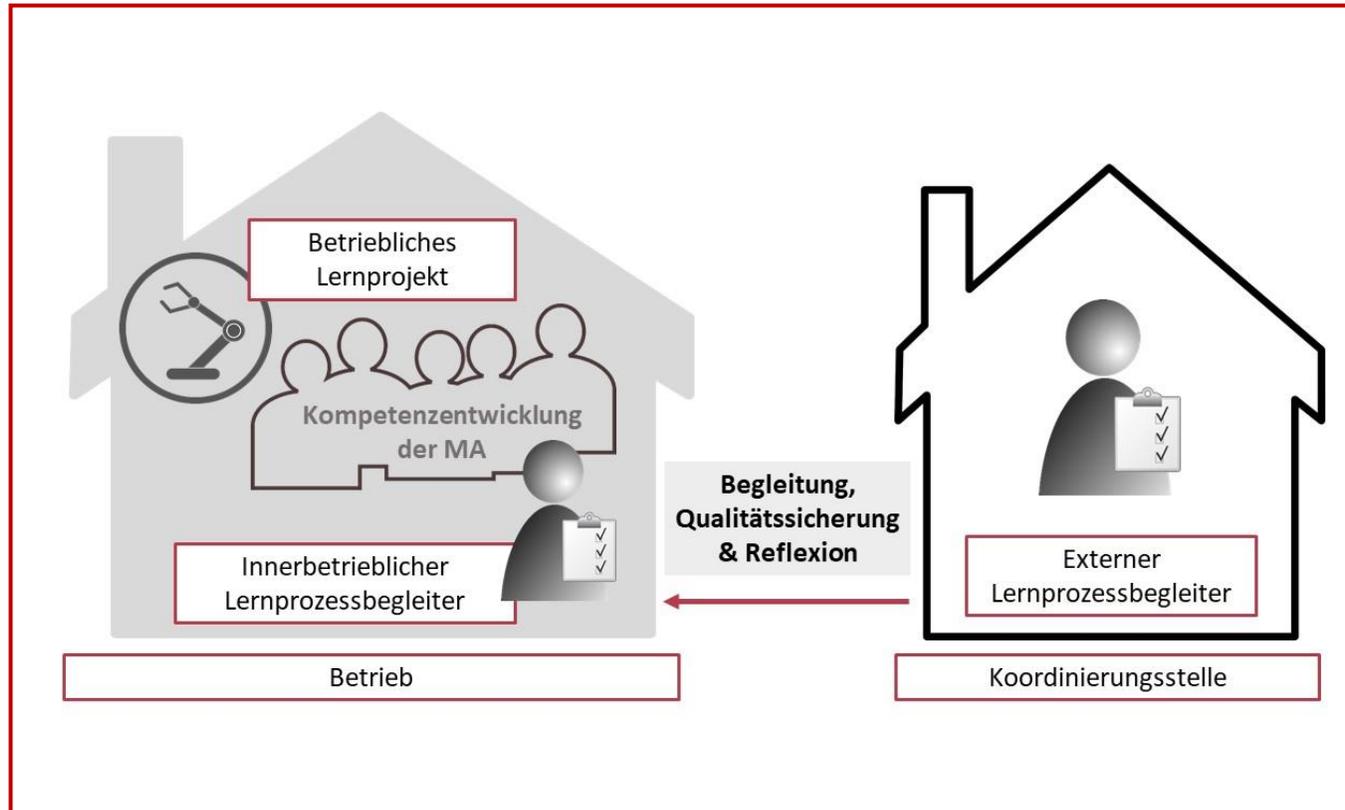
## ■ Förderung:

- Förderrichtlinie zur Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und Kohlestandorten (STARK) des **BMWK**

## ■ Laufzeit:

- 01.01.2022 – 31.12.2025

# Herausforderungen WBV BB



- Sichtbarmachen von Lernprozessen im Betrieb
- Professionelle Begleitung des Lernens am Arbeitsplatz
- Kompetenzentwicklung interner und externer Bildungsbegleiter/innen
- Entwicklung prozessorientierter Förderinstrumente
- Etablierung einer langfristigen Unterstützungsstruktur für KMU
- Vernetzung von Unternehmen

# Beratungskonzept und Begleitprozess

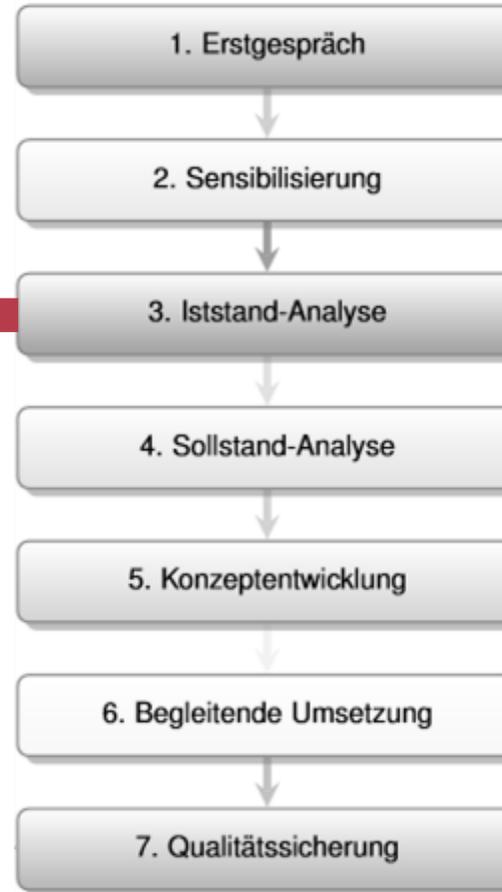


## Ebene Unternehmen

- Welche Herausforderungen gibt es im Betrieb (personelle Veränderungen, neue Technologien, ...)?

## Ebene Individuum

- Sind vorhandene Kompetenzen der Mitarbeitenden bekannt?



## Ebene Arbeitsplatz

- Welche Arbeitstätigkeiten werden verrichtet?
- Welche Kompetenzen sind dafür notwendig?

Abgleich der Arbeitsplatzanforderungen mit vorhandenen Kompetenzen → Weiterbildungsbedarfe aufdecken

# Umsetzungsinstrumente



**MEKA-BB**  
Quick-Check zur Erfassung des betrieblichen Handlungsbedarfs zur Weiterbildung im Betrieb

**Quick-Check**

Dieser Quick-Check ermöglicht einen ersten kurzen Überblick über den betrieblichen Handlungsbedarf zur Weiterbildung im Betrieb.

| Herausforderungen im Betrieb/ Weiterbildungsimpulse  | Kein Handlungsbedarf  | Mäßiger Handlungsbedarf | Großer Handlungsbedarf | Bemerkungen |
|--|-----------------------|-------------------------|------------------------|-------------|
| <b>Personal</b><br>Ergebnis sich durch personelle Veränderungen Weiterbildungsbedarfe?<br>Zum Beispiel:<br>• Einstellung neuer Mitarbeiter/innen/ Überbetrieb<br>• Ausscheiden von Mitarbeiter/innen/ Überbetrieb<br>Lassen sich in der Beschäftigungsstruktur selbst Hinweise auf Weiterbildungsbedarfe erkennen?<br>Zum Beispiel:<br>• Zusammenfassung mehr Geschichten/Arbeitsstationen<br>• Verlagerung von Arbeitsschritten/ Umfelder- oder Ersatzbeschaffung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>  |             |
| <b>Qualitätsmanagement &amp; Veränderungen</b><br>Werden aufgrund von Zertifizierungsverfahren Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich, um das entsprechende Zertifikat erhalten zu können?   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/>  |             |

**MEKA-BB**  
Quick-Check zur Erfassung des betrieblichen Handlungsbedarfs zur Weiterbildung im Betrieb

**Quick-Check: Auswertung**

**Maßnahmen/nächste Schritte:**

**MEKA-BB**  
Arbeitsplatzbeschreibung

**Einordnung im Unternehmen**

Abteilung: \_\_\_\_\_  
Titel/ Bezeichnung Position: \_\_\_\_\_

**Aufgaben & Arbeitsmittel**

1. Welche **Hauptaufgaben** gehören zu diesem Arbeitsplatz? Wenn möglich geben Sie die geschätzte Verteilung der Arbeitszeit in % an.  
(Beispiel: Einlagern 30 %, Auslagern 30 %, Bestandskontrolle 20 %, Bestellungen 20 %, etc.)

2. Welche **Nebenaufgaben bzw. zusätzlichen Aufgaben** gehören zu diesem Arbeitsplatz?  
(Beispiel: Bestandsmanagement, Wartung der Filtermaschine, etc.)

**MEKA-BB**  
Arbeitsplatzbeschreibung

**Voraussetzungen zum Ausüben der Tätigkeit: Qualifikationen und Kompetenzen**

8. Welche **Qualifikationen** benötigt man für die Tätigkeit? Welches **Wissen/fachliches Können/fachkompetenz** ist an diesem Arbeitsplatz zur Erfüllung der Aufgaben notwendig (Mindestanforderungen)?  
(Beispiel: abgeschlossene Berufsausbildung als Industriekaufmann, Stapler-Schein, Schweißerschein, fachliche Grundkenntnisse im Bereich XY, Kenntnisse über Technologien und Arbeitsverfahren, Produktkenntnis, Identifizieren von Defekten/Produktqualität, bestimmte Software Kenntnisse, Sprachkenntnisse, etc.)

9. Welche **sozialen Kompetenzen** sind für die Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz notwendig?  
(Beispiel: Teamfähigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kaufkraftfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Serviceorientierung, Verschwiegenheit, etc.)

## Quick-Check (Überblick über betrieblichen Handlungsbedarf)

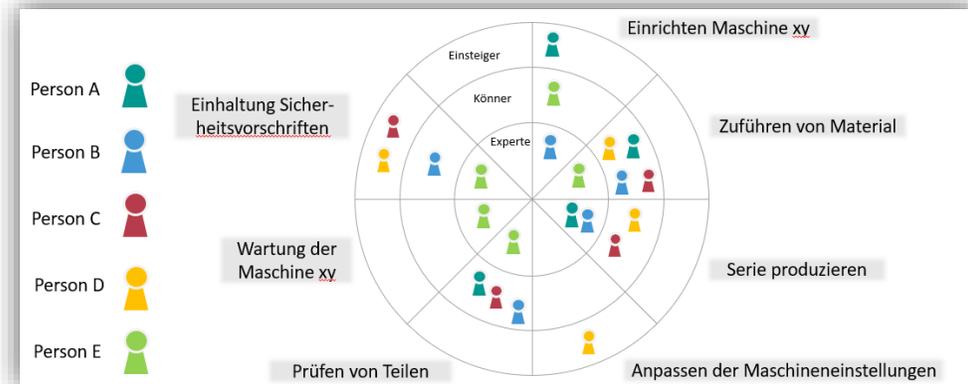
## Arbeitsplatzbeschreibung

**Kompetenzeinschätzung zur Erstellung einer Kompetenzmatrix – „Gelbe Seiten“**

Arbeitsplatz: VL 5-2  
Name Mitarbeiter (Selbsteinschätzung): \_\_\_\_\_  
Name Mitarbeiter (Fremdeinschätzung): \_\_\_\_\_

| Aufgaben und Anforderungen (Beschreibung des Arbeitsplatzes, typische Arbeitssituation und benötigte Kompetenzen) | Stufe 1: <b>Basik/Einsteiger</b><br>• Grundkenntnisse → Voraussetzung: Einweisung an Maschine (Maschine kennen, Kühl-/Schmierstoffe,...)<br>• Zeichnungen lesen<br>• Verpackungsvorschriften kennen<br>• Umgang beim Chargenwechsel<br>• Aufgaben werden unter Anleitung oder mit guter Vorbereitung ausgeführt | Stufe 2: <b>erweitert/Könnler</b><br>• Kenntnisse und Erfahrungen sind vorhanden<br>• Aufgaben werden selbstständig bearbeitet<br>• Unvorhergesehene Situationen werden weitestgehend beherrscht<br>• Ich weiß wo das Material steht.   | Stufe 3: <b>Spezialist/Experte</b><br>• Umfangreiches Fachwissen<br>• Vielfältige Erfahrungen<br>• Logische/räumliches Denken<br>• Neuartige, komplexe Aufgaben werden beherrscht<br>• Bei Problemen werden Lösungswege gefunden | Selbsteinschätzung         | Fremdeinschätzung          | Bereitigung                |
|---|---|---|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. Material für Auftrag beschaffen (Lager bzw. Sägen)   |   |   |  | 1 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> |
| 2. Maschine in den Fertigungsprozess starten/Problemlösungsprozess beenden  | • Eingerichtete Maschine starten/beenden können.<br>• Referenzpunkt Revolver anfahren können.   | • Vorhandenes Programm auswählen können (ggf. an Revisionsstand anpassen können).<br>• Einschiebfehler erkennen und beheben können.<br>• Spandruck einstellen können.<br>• Programmbericht können (Werkzeug- und Werkstückprogramm).<br>• Werkzeugträger bestücken können (Revolver, Werkzeugaufnahme). | • Neues CNC Programm erstellen können. (Grafiksimulation)<br>• Kenntnisse zu allen relevanten G- und M-Befehlen.<br>• Maschinenparameter anpassen können.  | 1 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> |
|   |   |   |  | 2 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |
|   |   |   |  | 3 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |

## Kompetenzmatrix



## Kompetenzrad

# Bisheriges & weiteres Vorgehen

---



# Fördernde und hemmende Faktoren



## ■ Fördernde Faktoren

- Erfahrene Projektpartner in der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsarbeit
- Aufbau auf einem bestehenden Netzwerk der Verbundausbildung (Promotoren)
- Unterstützung durch die Landesregierungen (Beirat)
- Gute Vernetzung mit regionaler Wirtschaftsförderung
- Großes Interesse der BA an Kooperation & Ergebnissen

## ■ Hemmende Faktoren

- kontinuierliche Zusammenarbeit → fehlende Zeit für Qualifizierung
- Paradigmenwechsel vom Wettbewerb zur Kooperation
- Fehlende Flexibilität der Förderinstrumente → weg vom Maßnahme-Fokus hin zur Prozessbegleitung
- Förderdschungel → durch permanente Projektfinanzierung kaum kontinuierliche Begleitung von Unternehmen möglich

# Kontakt



Dr. Evelyn Schmidt-Meergans  
[evelyn.schmidt@ibbf.berlin](mailto:evelyn.schmidt@ibbf.berlin)



Dr. Michal Steinhöfel  
[michael.steinhoefel@ibbf.berlin](mailto:michael.steinhoefel@ibbf.berlin)



Peter Albrecht  
[peter.albrecht@gebifo.de](mailto:peter.albrecht@gebifo.de)



Martin Heusler  
[Martin.heusler@leag.de](mailto:Martin.heusler@leag.de)



Oliver Sikora  
[oliver.sikora@zal-bildung.de](mailto:oliver.sikora@zal-bildung.de)



Jan-Hinrich Glahr  
[Jan-hinrich.glahr@bee-ev.de](mailto:Jan-hinrich.glahr@bee-ev.de)

<https://www.wbv-bb.de/>

<https://qlee.eu/>