



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) 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**)

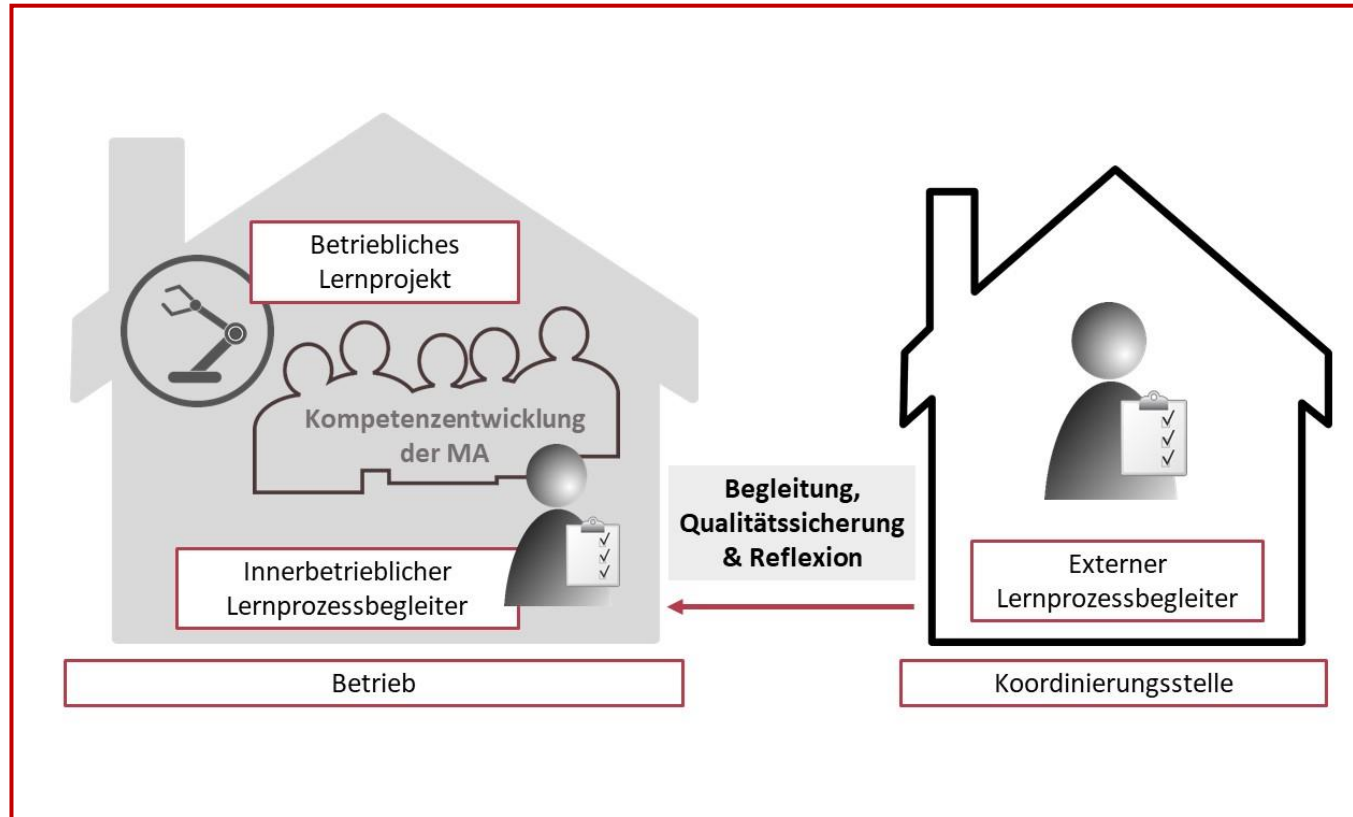
▪ Förderung:

- 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

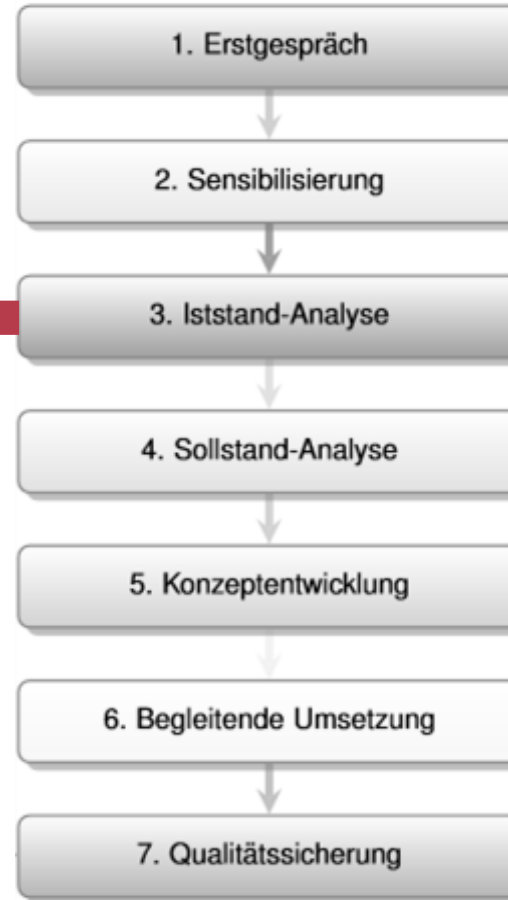


Ebene Unternehmen

- 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
Personal Ergebnis sich durch personelle Veränderungen Weiterbildungsbedarfe? Zum Beispiel: • Einstellung neuer Mitarbeiter/innen/ Überbetrieb • Ausscheiden von Mitarbeiter/innen/ Öffnung Lassen sich in der Beschäftigungsstruktur selbst Hinweise auf Weiterbildungsbedarfe erkennen? Zum Beispiel: • Zusammenfassung mehr Geschäften/Arbeitsplätze • Verlagerung von Arbeitsplätzen • Umlernen oder Ersatzbeschaffung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Qualitätsmanagement & Veränderungen 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 20 %, Bestandskontrolle 10 %, 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, Schweißer-Schein, 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)

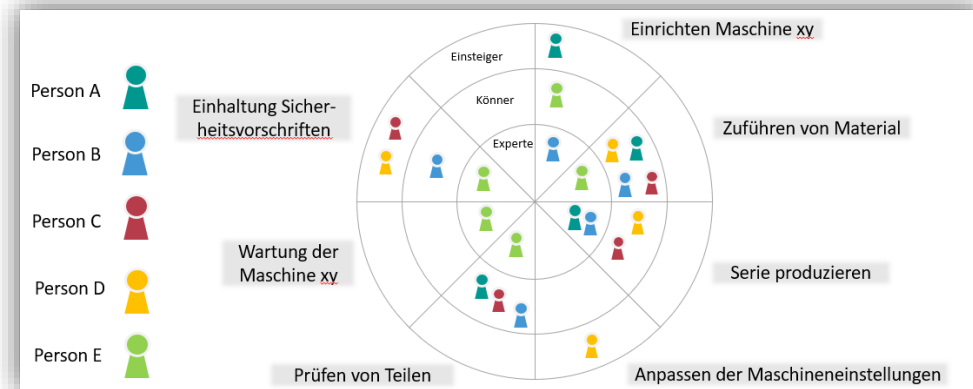
Arbeitsplatzbeschreibung

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



Dr. Michal Steinhöfel
michael.steinhoefel@ibbf.berlin



Peter Albrecht
peter.albrecht@gebifo.de



Martin Heusler
Martin.heusler@leag.de



Oliver Sikora
oliver.sikora@zal-bildung.de



Jan-Hinrich Glahr
Jan-hinrich.glahr@bee-ev.de

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

<https://qlee.eu/>