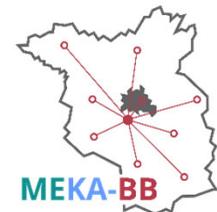


Fachforum Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung

15. Juni 2022 - Dokumentation



Gefördert durch:
 Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



Unterstützung betrieblicher Lernprozesse

Margrit Zauner – Leiterin der Abteilung Arbeit und berufliche Bildung
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Fachforum „Begleitprozesse von betrieblicher Weiterbildung“ am 15.06.2022

Margrit Zauner, SenIAS

„Vielen Dank für die Einladung. Viele Lernprozesse und Anstöße von **Veränderungsprozessen** erfolgen vermutlich **nicht in organisierten Lernprozessen** – sondern davor und danach. Das ist meiner Meinung nach ein ganz guter Einstieg, um in dieser Runde in einen entsprechenden Austausch gehen. Dass wir uns hier verständigen, freut mich auch deshalb, weil dabei eine **Stärke des Standortes Berlin** zutage tritt, dass nämlich verschiedene Förderlinien und -programme – sei es Bund oder Land – sinnvoll miteinander **kooperieren**, dass das nicht nebenher oder auch vielleicht noch gegeneinander läuft, und dass man von den **einzelnen Aktivitäten auch profitiert**. Das ist, glaube ich, auch eine ganz wesentliche Voraussetzung für das, was wir in Zukunft, in den nächsten fünf Jahren

in Berlin sehr viel stärker werden diskutieren müssen und dürfen. Das trägt dann u.a. auch das große Wort **Transformationsprozess**, den wir so mitgestalten. Und ähnlich wie beim Thema lebenslanges Lernen ist auch die Gestaltung des Transformationsprozesses für die einen eine Verheißung, für die anderen eine Bedrohung. Ich glaube, Transformationsprozesse in der Praxis werden nur funktionieren, indem **viele individuelle Lernprozesse liebevoll wertschätzend, trotzdem herausfordernd miteinander verzahnt** werden. Besonders vor dem Hintergrund, dass **Lernen ein komplexer Vorgang** ist und eben mehr als das, was in organisierten Lernprozessen passiert, finde ich solche Austauschprozesse darüber, was die Wege sind, sehr sinnvoll.

Margrit Zauner, SenIAS

Neben der Motivation des/der Einzelnen – ganz im Sinne des Satzes **“man kann nicht gelernt werden”** – sind insbesondere im Unternehmerischen die Fragen relevant, wie **Wissensvermittlung organisiert** ist, was unter Wissensvermittlung verstanden wird, wie sich das insgesamt abgrenzt. Beispielsweise kann man sich fragen, ob Lernen immer etwas Hartes, Mühevolleres sein muss, oder ob Lernen auch Spaß machen darf. Es kommt auf die Organisation des Lernens, auf die Gestaltung insbesondere im unternehmerischen Bereich an: Wie können Unternehmen das für sich organisieren? **Welchen Nutzen hat das Unternehmen**, welche Lernprozesse muss es aber auch organisieren, um weiterhin erfolgreich seine **Leistungen am Markt zu platzieren**. Es geht auch um die Frage: Was passiert da,

was davon kann ich als Unternehmen kontrollieren oder auch nicht? Und was können und müssen **Beschäftigte aktiv einbringen, welchen Nutzen haben sie** aber auch durch die Lernprozesse. Diese Fragen in **organisierte, auch betriebliche Lernprozesse** zu bringen, ist ein ganz wesentlicher Punkt.

Gleichzeitig ist mir aber auch wichtig, dass Lernen nicht nur in kleinen verteilten Häppchen passiert, und dass nicht nur die Summe von vielen kleinen, verteilten Häppchen am Ende auch einen komplexen Lernprozess ergeben, sondern dass **Lernen auch immer ein langfristig anschlussfähiger Prozess** sein muss, in dem man auch Dinge lernt, die am Anfang vielleicht nicht unbedingt sofort verwertbar sind. Dieser langfristig anschlussfähige Prozess betrifft Fragen der Art: Wie lerne

Margrit Zauner, SenIAS

ich Lernen? Wie eigne ich mir Sachen an? Wie baue ich die entsprechend mit ein? Wie plane ich **Lernprozesse so, dass sie verwertbar sind** nicht nur im **betrieblichen**, sondern vielleicht auch im **persönlichen Kontext**. Was bleibt von Lerninhalten tatsächlich auch im Gedächtnis? Und als Lehrende betrifft es die Frage, wie schaffe ich es, Lerninhalte bei den Lernenden so zu verankern, dass sie das auch behalten und anwenden können? **Lernen ist, Prozesse organisieren** und damit mehr als nur das, was im Augenblick passiert. Es ist vielmehr **eine sehr langfristig strategische Aufgabe, die eine hohe Form von Planung und Kompetenz erfordert**. Wir brauchen deswegen also Anreize und Strukturen, die das Wiederholen, das Nachfragen und das Zusammenbinden deutlich machen. Dabei ist es wichtig,

das jeweils Passende dafür zu finden, also die **vielfältigen Lernformen und Lernarten** einzubeziehen und dabei immer die Frage im Hinterkopf zu behalten, wie das **in die betriebliche Weiterbildung integriert** werden kann.

Wenn wir über **betriebliche Lernprozesse** in deutschen Unternehmen reden, dann reden wir überwiegend über den **ungeregelten Bereich der Bildung**, den wir haben, nämlich die **Weiterbildung**. Das Spiegelbild zu einem hoch komplex geregelten System von Erstausbildung ist das **hoch komplex nicht geregelte System der Weiterbildung**. Gleichzeitig können wir an vielen Punkten **auf das geregelte System aufsetzen**, dass bestimmte Fähigkeiten, Qualifikationen etc. auch in diesen Prozessen der Erstausbildung – und zwar egal,

Margrit Zauner, SenIAS

was man gelernt hat – mit vermittelt hat und diese werden – häufig ohne entsprechende deutliche Kennzeichnung – mitgenutzt und vorausgesetzt. Das gilt nicht nur für die Erstausbildung, sondern auch für Studienprozesse. Dass wir **Formen von Kombinationen von unterschiedlichen Lernprozessen** kennen, trägt sehr dazu bei, dass wir auch schnelle, flexible und angepasste Lernprozesse in der Weiterbildung organisieren können. Es muss aber auch geklärt werden, welche Auswirkungen das in Bezug auf den Bereich der **Anerkennung von erbrachten Bildungsleistungen** haben wird, also **was zertifiziert, was als Bildungszeit anerkannt** wird und was nicht. Was muss ich zur Aktualisierung meiner Arbeitskraft einfach sowieso machen, was sind neue Herausforderungen? Was ist an

Lernprozessen förderfähig, wo ist die **Grenze des betrieblichen Lernprozesses**? Was ist eine Verbesserung der beruflichen Qualifikation, die sich z.B. auch zu einer entsprechend besseren tariflichen Eingruppierung führt? Hier haben wir tatsächlich noch eine Menge Fragen, die wir klären müssen und sollten. Es ist insgesamt ein hoch **spannendes Feld**, das wir an vielen Punkten nicht so einfach in eine Förderung oder ein Papier gießen können. Das ist eine der großen Herausforderungen, für die wir **stets den Ausgleich suchen** zwischen den **Bedarfen der Unternehmen**, die häufig sehr spezifische, für ihre Belange angepasste Formen benötigen, **und dem Allgemeininteresse**, das über das unmittelbar Spezifische hinausgeht und sowohl die Beschäftigten aber auch die gesamte Gesellschaft

Margrit Zauner, SenIAS

einbindet. Gleichzeitig denken wir immer mit, wie wir es schaffen, sowohl **Betriebe als auch Individuen damit voranzubringen**, so dass die Lernprozesse auch einen Sinn haben, dass wir nicht viele lose Enden haben, dass das **aufeinander aufbauende Strukturen** sind, dass das vielleicht auch zu einem Karrieresprung, zu einer Anerkennung von höherwertigen Qualifikationen mit einer besseren Bezahlung kommt etc. Diese Themen werden uns noch sehr lange beschäftigen, weshalb **solche Austausche ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung** sind."