

Dienstleistungstagung ver.di/HBS

05./06. November 2024 Berlin



Workshop 5:
Perspektiven der Fachkräftegewinnung im demografischen Wandel
Input:
Betriebliche Weiterbildung besser nutzen

Roman Jaich, ver.di Bundesverwaltung

Bildungspolitik

Fachkräftesicherung durch Qualifizierung



- Fachkräftesicherung für Unternehmen und Verwaltungen kann auf unterschiedlichen Weg erfolgen
 - Ausbildung für den Fachkräftebedarf
 - Rekrutierung von Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt
 - Die Entwicklung des internen Arbeitsmarktes mit Instrumenten der Personalentwicklung
 - Die Rekrutierung von Arbeitskräften und deren Entwicklung zu Fachkräften
- Es gibt nicht den Königsweg, abhängig von den Anforderungen, Arbeitsmarkt usw.
- Im Folgende wird der Blick auf die letzten beiden Punkte gelegt.

Die Förderung beruflicher Weiterbildung



- Grundsätzlich ist die Fachkräftesicherung und die Verfügbarkeit der erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen Aufgabe der Unternehmen/Verwaltungen
- Es gibt aber eine Reihe höchst unterschiedlicher Instrumente, durch welche die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten gefördert werden kann, z.B.:
- Im SGB III sind in den letzten Jahren verstärkt Instrumente zur Förderung der Qualifikation von Beschäftigten entwickelt, hierzu voraussichtlich an anderer Stelle mehr
- Ein etabliertes und gut entwickeltes Instrument ist das AFBG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, auch Aufstiegs-BAföG) zur Förderung der Aufstiegsfortbildung.
- Verschiedene, zum Teil durch den Europäischen Sozialfonds aufgelegte Programme des Bundes und der Länder, z.B. die Sozialpartnerrichtlinie des BMAS
- Weiterbildungs-/Aufstiegsstipendien für junge Fachkräfte des BMBF
- Freistellungsgesetze der Länder

Einschätzung der Betriebsräte zur Fort- und Weiterbildung in den Betrieben



Der Arbeitgeber bemüht sich, die Beschäftigten für aktuelle Anforderungen zu qualifizieren.



Die Beschäftigten werden vom Arbeitgeber ausreichend für Weiterbildung finanziell unterstützt.



Der Arbeitgeber bemüht sich, die Beschäftigten für zukünftige Anforderungen zu qualifizieren.



Den Beschäftigten wird genügend Zeit eingeräumt, sich weiterzubilden.



Kam es in den letzten zwei Jahren vor, dass der Betriebsrat Vorschläge ...



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021, Serife Erol, Elke Ahlers, Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation Policy Brief WSI · 04/2023

Weiterbildungsmentor*innen: Warum und für Wen ?



Warum ?

- Weiterbildung auf die Tagesordnung der Betriebs- und Personalräte bringen
- Die Dringlichkeit von Weiterbildung aufzeigen
- Barrierefreie Weiterbildung ermöglichen
- Betriebs- und Personalräte sensibilisieren

Für wen?

- Gruppen, die häufig bei Weiterbildungsangeboten vergessen werden
- Mitarbeitende, die Weiterbildung immer wieder aufschieben

Outcome:

- Konkretes Projekt
- Kompetenzerweiterung
- Nachhaltige Strukturen

Dienstleistungstagung ver.di/HBS 05.-06. November 2024

mendi
.net

**Netzwerk für
Weiterbildungs-
mentor*innen**

Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch Weiterbildungsmentoren



Das Tätigkeitsfeld von Weiterbildungsmentoren kann sich im Spektrum zwischen individueller kollegialer Beratung und kollektiver Gestaltung bewegen!

Individuelle kollegiale Beratung vor allem auch mit der Zielsetzung, alle Beschäftigtengruppen im Betrieb zu erreichen, z.B.

- Individuelle Weiterbildungshemmnisse abbauen und motivieren
- Weiterbildungserstberatung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
- Unterstützung bei der Vorbereitung von Mitarbeiter*innengesprächen

Weiterbildungsmentoren als betriebliche Gestalter

**Mitgestaltung von betrieblichen Rahmenbedingungen – d.h. sie sind
Mitgestalter*innen einer betrieblichen Weiterbildungskultur:**

- Thema Weiterbildung im Betrieb bekannt machen, z.B. auf Betriebsversammlungen
- Die Mitgestaltung und Umsetzung betrieblicher WB-Instrumente, z.B. Mitarbeiter*innengespräche, Verfahren zur Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs, Identifikation von Beschäftigtengruppen mit spezifischen WB-Bedarfen oder die Mitgestaltung betrieblicher WB-Angebote
- Die Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung bei der Umsetzung der Mitwirkungsrechte in Fragen der beruflichen Bildung

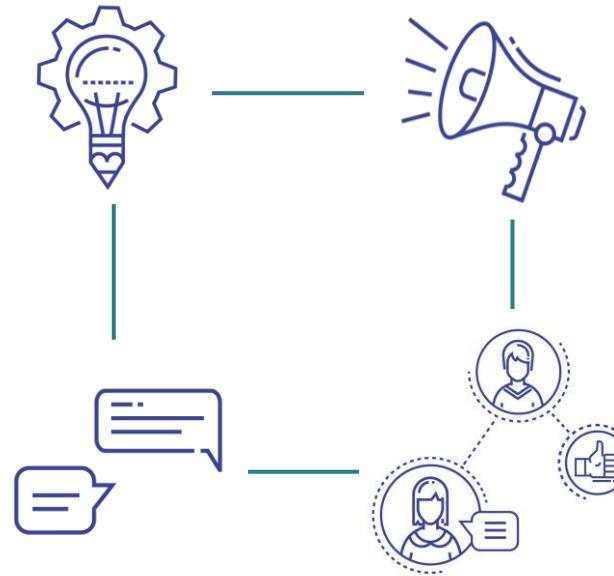
Rollen und Handlungsfelder von Weiterbildungsmentor*innen



mendi
.net Netzwerk für
Weiterbildungs-
mentor*innen

Initiator*in:

fördert die Gestaltung und Regelung lernförderlicher Arbeitsbedingungen



Berater*in:

unterstützt Kolleg*innen bei der Suche und Umsetzung passender Weiterbildungsmaßnahmen

Motivator*in:

kennt Hürden der Weiterbildungsbeteiligung und spricht Kolleg*innen gezielt an

Netzwerker*in:

vermittelt im Betrieb (und darüber hinaus) zwischen relevanten Akteuren der Weiterbildungslandschaft

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Ansprechpartner:

Dr. Roman Jaich

Roman.jaich@verdi.de

**Bildungspolitik –
besser mit ver.di**

www.bildungspolitik.verdi.de

Bildungspolitik