

25. März, 2021

Weiterbildung und Qualifizierung im Zeitalter der digitalen Transformation

Die digitale Transformation wird unsere Lebens- und Arbeitsbereiche innerhalb kürzester Zeit gravierend verändern. Für die Arbeitswelt steht fest, dass Weiterbildung noch mehr als bisher zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Erwerbslebens werden muss. Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wird zukünftig noch stärker als bisher vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten abhängen. Weiterbildung wird ein stetiger Prozess sein, tief verankert in der DNA von Unternehmen. Arbeitsprozesse und Qualifizierungen sind zukünftig nicht mehr voneinander zu trennen, sondern eine Einheit.

Das hohe Niveau der Weiterbildung, das benötigt wird, um die digitale Transformation und eine nachhaltige Ausrichtung von Unternehmen am Markt und im Wettbewerb erfolgreich voranzubringen, kann flächendeckend nur gelingen, wenn neue Konzepte eines gemeinsamen Agierens von Unternehmen die bisherigen ablösen.

Netzwerke und Verbände gewährleisten, dass auch kleinere und mittlere Unternehmen ihren Beschäftigten ein hohes Niveau an Qualifizierungsmaßnahmen anbieten können. Qualifizierung und Weiterbildung muss daher auch vor dem Hintergrund der Schnelligkeit der digitalen Transformation neu gedacht werden. Im Bereich der Qualifizierung hervorragend aufgestellte (Groß-)Unternehmen werden zur Sicherung des eigenen Unternehmens zukünftig Zulieferer und Kunden mit in die Qualifizierungsprogramme aufnehmen. Qualifizierung hört nicht mehr am eigenen Werkstor auf, sondern muss mindestens im Rahmen einer gesamten Branche, vielfach aber auch darüber hinaus, gedacht werden, denn insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden die Herausforderungen der Weiterbildung nicht ohne starke Partner bewältigen können.

Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation werden die Bildungsanstrengungen für die Phase nach dem Berufseintritt intensiviert werden müssen. Unternehmen und Arbeitnehmer:innen tragen hierfür gemeinsam eine finanzielle Verantwortung, aber auch die Förderung durch öffentliche Mittel kann durch positive externe Effekte gerechtfertigt sein.



Wie sollte die Weiterbildungslandschaft der Zukunft aussehen?

- Wir brauchen Trend-Radare, die frühzeitig analysieren und aufzeigen in welche Richtung sich Weiterbildungsmaßnahmen orientieren müssen. Diese müssen frei zugänglich sein und praxisnahe, aktuelle Entwicklungen erläutern.
- Wir brauchen Netzwerke und Weiterbildungsverbände, die insbesondere den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte aus kleinen und mittleren Unternehmen ermöglichen.
- Wir brauchen eine Beratungsinfrastruktur, die die Bedarfe der Unternehmen und der Branchen kennt und die Antragsverfahren für Unternehmen übernimmt.
- Wir brauchen einen digitalen Praxiskoffer mit Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, auf den Unternehmen und Beschäftigte Zugriff haben.
- Wir brauchen Schulen, die frühzeitig ein Leben lang zu lernen als einen kontinuierlichen Prozess vermitteln.
- Wir brauchen eine Umschichtung der öffentlichen Bildungsausgaben, damit in Zukunft ein Anteil von mehr als 10 Prozent für die Weiterbildung der Beschäftigten im Laufe des Berufslebens zur Verfügung stehen.
- Wir brauchen Plattformen für die Qualifikationsplanung und -analyse.
- Wir brauchen praxisnahe, einheitlich anerkannte Weiterbildungsabschlüsse, die das Engagement der Beschäftigten dokumentieren.

Mit einem innovativen, praxisnahen Weiterbildungskonzept, dass bestehende Strukturen überdenkt und bereit ist, neue und vor allem praxistaugliche Wege zu gehen und daraufhin arbeitet, eine Kultur des Interesses auf Weiterbildung zu vermitteln, kann der Weg der beruflichen Qualifizierung zu einer Erfolgsgeschichte werden.