

Deutscher Bundestag

Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt

Kommissionsdrucksache

19(28)43 a

TOP 1, 10. Sitzung, 06.05.19
06.05.2019

MOTIVATIONSFAKTOREN FÜR EINE ERFOLGREICHE BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG AUS ARBEITNEHMENDENSICHT

Angela Kennecke
Berlin, 6. Mai 2019

Inhalt

- 1** Überblick/ Vorgehen/ Dimensionen
- 2** Ausbildung
- 3** Weiterbildung
- 4** Fazit und Forderungen



ÜBERBLICK/ VORGEHEN/ DIMENSIONEN

| Ausbildung | | Weiterbildung | |
|------------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Ausbildungs- betriebe | Auszubildende | Unternehmen | Arbeitnehmende |
| Rahmenbedingungen Ausbildung | | Rahmenbedingungen Weiterbildung | |
| | Hemmnisse | | Hemmnisse |
| | Motivations- faktoren | | Motivations- faktoren |

AUSBILDUNG

Dual Studierende:
Druck durch Rahmenbedingungen.
Es fehlt an einem Regelwerk!

Rahmenbedingungen

→ Abbrüche bei Defiziten

- ▶ **Arbeitszeiten, Überstunden, Schichtarbeit**
- ▶ Qualität der Ausbildung
- ▶ Ausbildungsvergütung
- ▶ Ausbildungsmittel und Fahrtkosten
- ▶ Anrechnung der Berufsschulzeiten

Hemmisse

→ fehlende Bewerber

- ▶ Arbeitszeiten, Überstunden, Schichtarbeit
- ▶ Fehlende Information/ Kenntnisse
- ▶ Ansehen eines Berufs
- ▶ Reputation des Arbeitgebers
- ▶ „Studium ist wertvoller und „verwertbarer“ als eine Ausbildung“ (für Karriere)
- ▶ Umzug/ Ortswechsel

AUSBILDUNG

Interessant

- ▶ Vergleich: DIHK-Ausbildungsumfrage 2018 und Vertragslösungen im BMBF-Berufsbildungsbericht 2019:

Branchen mit den meisten nicht besetzten Ausbildungsplätzen haben eine hohe Deckung mit Berufen, deren Azubis schlechte Ausbildungsqualität und heftige Arbeitszeitverstöße nannten:

| | |
|------------------------------|---|
| Gastgewerbe | Hotelfachleute, Köche |
| Verkehr, Transport, Logistik | Fachkraft für Lagerlogistik |
| Handel | Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Groß- u. Außenhandelskaufleute |

- ▶ DIHK-Ausbildungsumfrage 2018:
Es werden stärker die mangelnden Sozialkompetenzen als fehlende Medienkompetenzen beklagt!

https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage-2018.pdf/at_download/file?mdate=1531897730046

https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf

<https://www.dgb.de/themen/++ca++fc045b2a-ac4c-11e8-84bd-52540088cada> abgerufen am 30.4.2019

AUSBILDUNG → MOTIVATIONSAKTOREN

Ausbildung als Einstieg in das Berufsleben und lebenslanges Lernen

- ▶ Bessere Rahmenbedingungen für Ausbildung in den Betrieben und Kommunen bzw. Bundesländern
- ▶ Sozialkompetenzen im Schulsystem aktiv ausbilden
- ▶ Berufsorientierung (auch in Gymnasien!) → generelle Stärkenorientierung
 - Fokussierung von Praktika (Was ist mein Praktikumsziel/Nutzen?)
 - Berufliche Schulen stärker in Berufsorientierung (ab Beginn 9. Klasse) einbinden
 - Betriebspraktika für Lehrer in der Berufsorientierung
- ▶ Wertediskussion („Der Wert von Menschen und Beruf drückt sich nicht im Schulabschluss aus.“)
- ▶ Öffentliche Anerkennung von Ausbildung (Stellenwert muss steigen)
- ▶ Unterstützungspool für schwächere Auszubildende vor und während der Ausbildung (z.B. durch Experten im Ruhestand)

WEITERBILDUNG

Rahmenbedingungen

- ▶ In Freizeit – teilweise in der Arbeitszeit – in Arbeitszeit
- ▶ Weiterbildung intern oder extern
- ▶ Vorgegeben – selbstgesteuert
- ▶ Ohne Unterstützung – mit Lernbegleiter (o.ä.)
- ▶ Formal – betrieblich informell

Hemmnisse

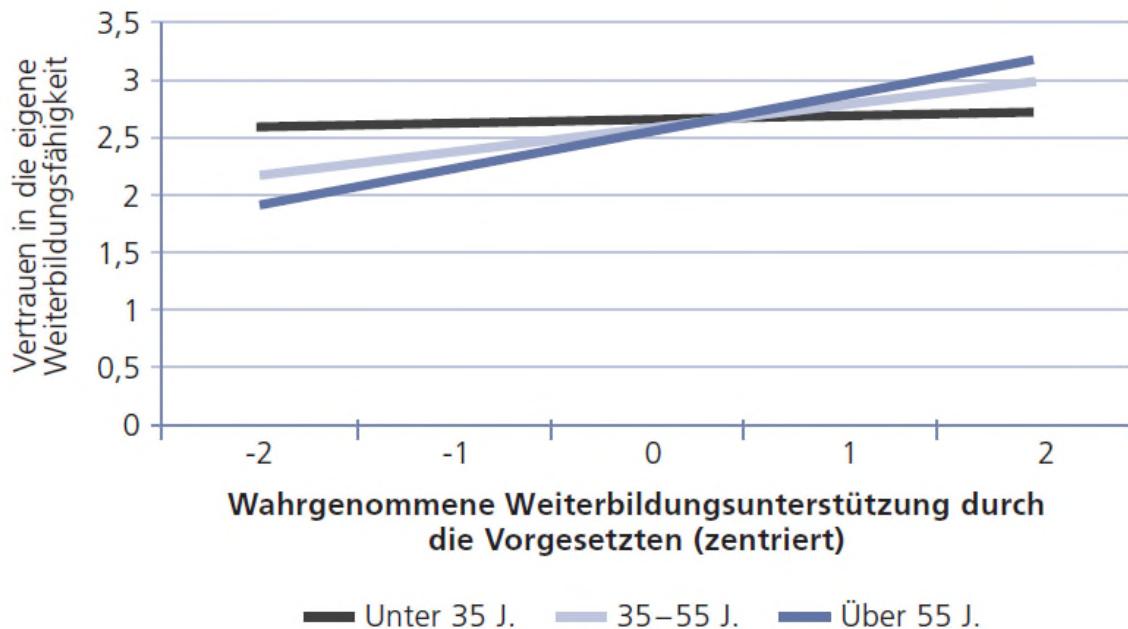
- ▶ Schlechte Erfahrungen (z.B. während Schulzeit) führen zu mangelndem Vertrauen in eigene Selbstlernfähigkeit
- ▶ Haltung der Führungskraft
- ▶ Schulung ist was für Schwächere (Defizit-behaftet)
- ▶ „Keine Zeit“
- ▶ Widersprüche von Gelerntem mit Unternehmensregeln
- ▶ Zeitraum zwischen Lernen und Anwendung

WEITERBILDUNG → MOTIVATIONSFÄKTOREN (I)

Alle Aspekte des Lernens anzupassen an Bedarf und Situation der Lernenden

- ▶ Ängste abbauen und Sicherheit geben
 - Lernen neu definieren als Aufbau und Erhalt von Fertigkeiten zur beruflichen Handlungsfähigkeit
 - Fokus auf Stärken und Reflektion über bereits erworbene Kompetenzen
 - Dem Individuum angepasste Lernschritte und Transfer in die Praxis unterstützen
 - Vorbild etablieren („Wenn die/der das geschafft hat, schaffe ich das auch“)
- ▶ Weiterbildung als Thema von Führung
„Interesse erhöht Vertrauen in eigene Selbstlernfähigkeit“
- ▶ Positive Erfahrungen während und nach der Weiterbildung
- ▶ Aufklärung
 - für Lernen gibt es keine Altersgrenze
 - Auch ein Lernmuskel sorgt anfangs für „Muskelkater“
 - Etwaige Widersprüche aufdecken

Unterstützung durch Führungskräfte und Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit



Quelle: Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development 2010, Demopass. Ergebnisse nach multivariaten Mehrebenenmodellen unter Kontrolle von Bildung, Geschlecht und anderen Kovariaten. $R^2 = 0,28$.

WEITERBILDUNG → MOTIVATIONSFÄKTOREN (II)

- ▶ Lernzeiten inkl. Vor- und Nachbereitung regeln
- ▶ Lernunterstützung, Beratung, Orientierung (z.B. Lerncoach, Lernprozessbegleiter)
- ▶ Lernen als Gemeinschaftserlebnis (z.B. durch einheitliche Zeitfenster zum Lernen im Unternehmen)
- ▶ Fortbildung sollte bzgl. Kosten dem Studium gleichgestellt werden
- ▶ Mehr Durchlässigkeit und Verzahnung der beruflichen Fortbildung mit der wissenschaftlichen Bildung
- ▶ Bestätigung informell erworbener Kompetenzen

FAZIT UND FORDERUNGEN

Ausbildung

Bessere Rahmenbedingungen für
Ausbildung

Sozialkompetenzen im Schulsystem aktiv
ausbilden

Ausbildung als Einstieg in das
Berufsleben und das lebenslange
Lernen

Unterstützungspool für schwächere
Auszubildende

Stellenwert von Ausbildung steigern

FAZIT UND FORDERUNGEN

Weiterbildung

Lernen braucht Unterstützung

- als Thema von Führung
- mit Hilfe von Lernprozessbegleitern

Aspekte des Lernens

müssen dem Bedarf und der Situation der Lernenden gerecht werden.

Lernen neu definieren:
als Aufbau und Erhalt von Fertigkeiten
zur beruflichen Handlungsfähigkeit

Ängste abbauen und
Sicherheit geben

Lernzeiten regeln
→ inklusive Vor- und Nachbereitung



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit –
Fragen, Anmerkungen
Diskussion**

Angela Kennecke
ICT Competence Manager
Organisational Evolution – ZIPO
und IG-Metall-Betriebsrätin in Bremen,
Mitglied im Bereichsausschuss Engineering,
Programme, Customer Service und IT
GBR Fachausschuss Personalentwicklung
AIRBUS Germany

Phone: +49 421 538 4681
angela.kennecke@airbus.com

QUELLEN

- ▶ Bildquelle Folie 2: Silvio Kennecke

Die Internetquellen wurden jeweils am 30.4.2019 abgerufen:

- ▶ <https://www.dgb.de/themen/++co++fc045b2a-ac4c-11e8-84bd-52540088cada>
- ▶ https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf
- ▶ https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage-2018.pdf/at_download/file?mdate=1531897730046
- ▶ Zusammenhang zwischen Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit und Unterstützung durch die Vorgesetzten der Jacobs Universität Bremen zum Lifelong Learning and Institutional Development 2010 aus aus: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6564>, Seite 4