

MOTIVATIONSAKTOREN FÜR EINE ERFOLGREICHE BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG AUS ARBEITNEHMENDENSICHT

Angela Kennecke
Berlin, 6. Mai 2019

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

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

Hemmnisse

→ 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/++co++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

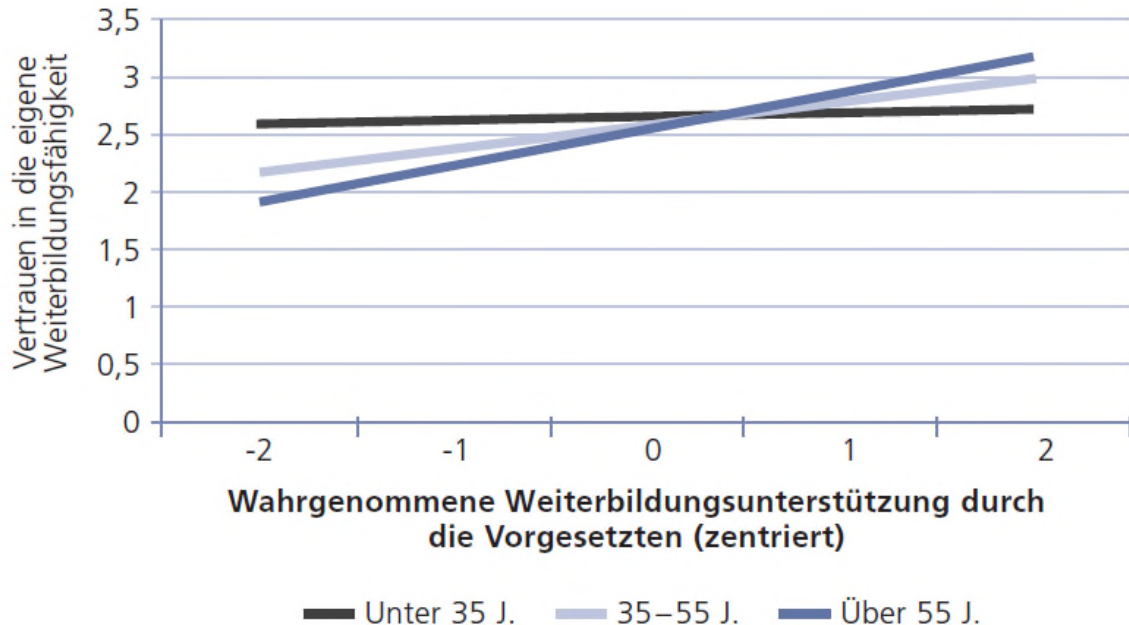
WEITERBILDUNG → MOTIVATIONSFAKTOREN (I)

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 → MOTIVATIONSFAKTOREN (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