



BILDUNG NEU DENKEN, BILDUNG NEU MACHEN

Was sich in der digitalen Transformation ändern muss

Was macht die Zukunftsfähigkeit eines Landes aus? Welche Faktoren lenken uns in Zeiten einer globalen, digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft? Mut zu Neuem gehört dazu. Der Wille, sich auch selbst zu verändern. Offenheit für neue Technologien und kulturelle Vielfalt.

Ausschlaggebend ist zudem das Bildungs- und Qualifikationsangebot, das der Staat und die Unternehmen Bürgern und Beschäftigten bieten. Während sich ein offenes Mindset nicht verschreiben lässt, liegt die Ausgestaltung des Bildungs- und Qualifizierungssystems in unseren Händen.

Die Zeit drängt. Die digitale Transformation beeinflusst in hohem Tempo das Umfeld, in dem sich Unternehmen bewegen und Arbeitsplätze verändern. COVID-19 hat diesen Trend zusätzlich beschleunigt. Wo setzen wir an?

Die Antwort ergibt sich in einem Dreiklang:

- Der Staat muss eine bestmögliche Bildung gewährleisten.
- Die Unternehmen müssen ihrer Aufgabe zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten nachkommen.
- Die Beschäftigten selbst müssen mitziehen und ihre Kompetenzen auch eigenständig stetig anpassen und weiterentwickeln.

Dieser Dreiklang findet jedoch nicht in unterschiedlichen Räumen statt. Alle drei Perspektiven fließen ineinander. Mit einer guten Schul- und Erstausbildung befähigen wir die Menschen zum lebenslangen Lernen. Mit den richtigen beruflichen Weiterbildungsangeboten können die Beschäftigten sich weiterentwickeln und den Anschluss auf dem Arbeitsmarkt halten. Und mit der Bereitschaft, die eigene Beschäftigungsfähigkeit weiterzuentwickeln, muss jeder Einzelne von uns Verantwortung für seine eigene berufliche Zukunft übernehmen. Alle sind gefragt.

1.

Neu und wichtig zugleich: Bildungswege und Bildungsbiografien ändern sich massiv. Das Roadmovie „Ausbildung – Job – Rente“ war gestern. Eine grundlegende Ausbildung ist heute zwar immer noch der erste Schritt ins Arbeitsleben. Den Rucksack „Weiterbildung“ tragen wir aber durch unser gesamtes Leben. Einmal erlernte Berufe entwickeln sich heute schneller weiter als früher. Mehrfache Jobwechsel oder sich ständig verändernde Tätigkeiten sind nicht mehr die Ausnahme, sondern werden für immer mehr Menschen zur Regel. Neue Kompetenzen und Qualifikationen müssen hinzugelernnt werden. Nur so bleiben wir auf der Höhe der Zeit. Das gilt für Berufseinsteiger genauso wie für erfahrene Fachkräfte. Ausgelernt war gestern.

2.

Wir dürfen uns nicht mehr nur darüber definieren, was wir teils vor Jahren im Rahmen unserer Berufsausbildung erlernt haben. Die Erstausbildung hat eine immer geringere Halbwertszeit. Viel wichtiger ist das Skill-Set, mit dem wir ausgestattet sind und das wir unser Leben lang ergänzen. Hierzu können neben beruflichen Kompetenzen und Soft Skills auch Qualifikationen gehören, die wir uns im privaten Kontext angeeignet haben. Wenn sich durch Digitalisierung oder Automatisierung ganze Berufe oder einzelne Tätigkeiten verändern oder ganz wegfallen, kann das für den Einzelnen eine große Herausforderung, aber mit der richtigen Unterstützung von Staat und Unternehmen auch eine Chance zur Weiterentwicklung bedeuten. Gut möglich, dass wir unter unserer ursprünglichen Berufsbezeichnung nicht weiterarbeiten können. Es bleibt aber immer unser individuelles Skill-Set, mit dem wir auch zukünftig arbeiten können. Also auch mal aus dem Berufssilo heraus schauen und erkunden, welche der eigenen Fähigkeiten und Interessen auch für andere Beschäftigungen infrage kommen. Das wird die Zukunft sein.

3.

Hierfür brauchen wir die passenden Weiterbildungsmöglichkeiten und insbesondere mehr Transparenz hinsichtlich der vielen verschiedenen Weiterbildungsangebote. Wo kann ich mir kompetent und unkompliziert Qualifikationen aneignen? Wohin kann die Reise mit den Kompetenzen, die ich habe, gehen? Welche Qualifikationen brauche ich, um dorthin zu kommen, wo ich hinwill, und wo gibt es entsprechende Perspektiven für mich? Onlineplattformen, die diese Angebote bündeln, neue Entwicklungspfade aufzeigen oder bei der individuellen Karriereplanung beraten, sind eine Lösung. Im gefühlten Weiterbildungsdschungel in Deutschland gibt es viele Schätze, aber ohne die richtige Orientierung sehen wir oft keine zehn Meter weit. Das muss sich ändern.

4.

Wie sieht die Weiterbildung der Zukunft aus? Ausschließlich digital ganz bestimmt nicht. Auch in Zukunft werden sich Menschen in Seminaren und Workshops persönlich begegnen wollen. Und auch in Zukunft werden Facharbeiter neue Skills an echten Maschinen lernen müssen. Aber Qualifizierungsbedarf und die entsprechenden Lerneinheiten ändern sich schneller als früher. Die dreitägige Präsenzs Schulung im Sauerland wird nicht mehr die Standardlösung sein. Der Kombination aus Digital- und Präsenzangeboten gehört die Zukunft. Dabei können Weiterbildungsangebote noch zielgruppengerechter und passgenauer werden. Flexible digitale Lernangebote werden nicht nur den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht, sie können zugleich auf die jeweiligen Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten werden. Lernsnacks, also kurze, z. B. 30-minütige digitale Lerneinheiten, die flexibel in den Arbeitsalltag integriert werden können und schnelle Erfolgserlebnisse liefern, sind ein gutes Beispiel. Mikroabschlüsse, das heißt Zertifikate, die für kürzere Lerneinheiten, etwa eine Onlinefortbildung zum Data Analyst, vergeben werden, ein anderes. Unumstritten sind diese Tools nicht. Datenschutz und Mitbestimmungsregeln müssen beachtet werden, dürfen aber nicht zu unnötigen Hindernissen bei der notwendigen Qualifizierung von Beschäftigten werden. Wir haben während der Corona-Pandemie gesehen, dass solche flexiblen digitalen Lösungen pragmatisch gehandhabt wurden. Daran sollten wir nach der Krise festhalten.

5.

In einer dynamischeren globalen Wirtschaft steigen die Anforderungen an Weiterbildung in den Unternehmen – und damit auch die Kosten. Das stellt kleinere und mittlere Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels oft vor ein Dilemma. Wenn ich weiterbilde, werden meine besten Leute morgen vielleicht abgeworben. Verzichte ich auf

Weiterbildung, ist mein Unternehmen nicht mehr lange wettbewerbsfähig. Eine gute Lösung kann hier die Bündelung von Kräften in Form von Qualifizierungsverbänden sein. Unternehmen, die sich in solchen Verbänden zusammenschließen, können nicht nur Kosten sparen, sondern auch ihr Weiterbildungsangebot ausbauen und verbessern. Zudem darf hier der Erfahrungsaustausch nicht unterschätzt werden. Am besten lassen sich solche Verbände auf regionaler Ebene in Clustern und mit der Hilfe von Verbänden umsetzen. Gerade in der Aufbauphase ist aber häufig auch staatliche Unterstützung notwendig. Wie so oft in Sachen Digitalisierung gilt auch beim Thema Weiterbildung: Kooperieren statt sich abschotten.

6.

Außergewöhnliche Herausforderungen erfordern unkonventionelle Lösungen. Jetzt ist die Zeit, um altbekannte und bewährte Strukturen infrage zu stellen und Neues auszuprobieren. Ein Beispiel ist etwa das „Turnhallenmodell“ für die betriebliche Weiterbildung. So wie Schulen ihre Turnhallen und Sportanlagen nach Unterrichtsschluss den örtlichen Sportvereinen zur Verfügung stellen, könnten Unternehmen ihre Lehrwerkstätten (und ggf. Vorführrhallen) nach Feierabend z. B. für Bildungswerke oder Berufsschulen öffnen. So könnten Beschäftigte aus kleineren Unternehmen etwa an modernen Maschinen praktisch weitergebildet werden. Modernste Weiterbildung über die Grenzen des eigenen Betriebs hinweg ist auch im Interesse größerer Unternehmen. Auch sie profitieren davon, wenn Zulieferer oder kleinere Betriebe am Ort über gut ausgebildete Fachkräfte verfügen. Gleichzeitig passt die Öffnung der eigenen Lehrwerkstätten für die externe Weiterbildung zur gelebten Verantwortung der zahlreichen Familienunternehmerinnen und -unternehmer auf kommunaler Ebene. Vom Turnhallenmodell könnten alle Beteiligten profitieren. Die genaue Ausgestaltung muss unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten zwischen Bildungsanbietern und Unternehmen vor Ort geregelt werden (ggf. auch

im Rahmen eines Qualifizierungsverbands). Pilotinitiativen könnten den Mehrwert eines solchen Modells testen und für Akzeptanz in der Fläche sorgen.

7.

Berufliche Weiterbildung im Betrieb bleibt auch weiterhin vor allem die Aufgabe der Unternehmen und jedes einzelnen Beschäftigten selbst. Gleichzeitig liegt die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen in Deutschland auch in unser aller Interesse. Wo große technologische oder strukturelle Umbrüche zu einem umfassenden Qualifizierungsbedarf führen, der weit über die konkreten betrieblichen Qualifizierungserfordernisse hinausgeht, braucht es aber auch staatliche Maßnahmen zur Weiterbildungsförderung. Das gilt gerade für Menschen, die ihre Skills, an der Entwicklung am Arbeitsmarkt orientiert, grundlegend weiterentwickeln müssen oder wollen. Besonders dringend ist die stärkere staatliche Förderung von lebenslangem Lernen vor allem für diejenigen, die noch nicht einmal über eine grundlegende Qualifizierung verfügen und z. B. überhaupt erst mal einen Berufsabschluss nachholen müssen, um am Arbeitsmarkt eine Chance zu haben. Diese Menschen verfügen häufig über geringe Einkommen und können die notwendigen Weiterbildungskosten nicht allein stemmen. Hier braucht es gezielte staatliche Unterstützung. Wichtig ist, Förderungsinstrumente (wie z. B. Bildungsprämie, AufstiegsBAföG oder im Qualifizierungschancengesetz) auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und wo nötig dann auch politisch nachzusteuern. Grundsätzlich muss gelten: Policy Testing kommt vor Policy Making.

8.

Staatliche Hilfe muss dabei aber flexibel und unbürokratisch sein. Denn sonst können Unternehmen und Beschäftigte kaum kurzfristig auf neue technologische Entwicklungen oder neue

Weiterbildungsangebote (z. B. in Form von Micro-degrees) reagieren. Eine Ausweitung der steuerlichen Förderung von individuellen Weiterbildungsausgaben (z. B. 120 % steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten für Unternehmen wie Beschäftigte) wäre so eine einfache Hilfsmaßnahme. Entscheidend ist dabei natürlich, dass solche finanzielle Förderung immer nur ein Element in einem umfassenden Gesamtkonzept sein kann. Dazu gehört, dass die geförderte Weiterbildung Skills vermittelt, die aktuell oder absehbar auf dem Arbeitsmarkt auch wirklich gebraucht werden. Und dazu gehören die notwendige Transparenz und ein einfacher Zugang zu den staatlichen Fördermaßnahmen, damit Menschen mit einem Weiterbildungswunsch überhaupt passgenaue Weiterbildungsangebote nutzen können. Auch hier könnten alle staatlichen Fördermöglichkeiten auf einer Onlineplattform gebündelt werden. Diese Plattform könnte dann z. B. mit Weiterbildungsplattformen verbunden werden.

9.

Welche Kompetenzen braucht unsere Gesellschaft, braucht unsere Wirtschaft in den kommenden Jahren? Schwere Frage. Der Wandel ist rasant und die Unsicherheit groß. Keiner kann vorhersagen, wie Wirtschaft und Arbeitswelt in fünf oder zehn Jahren aussehen. Digitale Skills und individuelle Anpassungsfähigkeit werden wichtiger. Das ist sicher. Aber darüber hinaus lässt sich die Frage nicht endgültig beantworten. Viele Unternehmen sind selbst gerade im Umbruch, tüfteln an den Geschäftsmodellen der nächsten Jahre. Erst wenn der Businessplan steht, ist klar, welche Fachleute an Bord müssen. Angesichts dieser Unsicherheit braucht es noch flexiblere und auf die individuellen Bedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten zugeschnittene Weiterbildungsmöglichkeiten.

10.

Onlinejobbörsen und Karriereplattformen versuchen, die Skills der Zukunft mithilfe von Big Data und intelligenter Mustererkennung zu identifizieren. Ein Ansatz mit viel Potenzial, aber auch klaren Grenzen. Denn nach dem heutigen Stand der Technik kann kein intelligenter Algorithmus die Zukunft voraussagen. Viel gewonnen wäre jedoch schon, wenn es dank solcher Methoden einen klareren Blick auf die Gegenwart gäbe. Denn viele Empfehlungen für den Arbeitsmarkt basieren bisher auf dem Blick in den Rückspiegel. Moderne datenbasierte Analysen können Abhilfe schaffen und Trends aufzeigen, die mit bloßem Auge nicht zu erkennen sind. Nowcasting lautet das Stichwort. Gemeint ist eine umfassende Bestandsaufnahme des Hier und Jetzt. Wie haben sich z. B. die Berufsprofile, die nachgefragten Kompetenzen in Ausschreibungen von Unternehmen in den letzten drei Monaten konkret verändert? Und wie reagieren Beschäftigte darauf? Dieses Nowcasting verläuft umso erfolgreicher, je vielfältiger die Datenquellen sind, die einbezogen werden. Hier öffnet sich ein breites Handlungsfeld, da verschiedene Daten bisher nur selten komplementär verwendet werden. Gebraucht wird ein aggregierter Blick aufs Ganze. Der ist aber erst möglich, wenn Schnittstellen und Taxonomien geschaffen werden, die den Abgleich und Austausch von Daten ermöglichen. Gemeint sind dabei nicht personenbezogene Strukturdaten des Marktes: Welche Berufsbilder werden gerade gesucht? Welcher Beruf ist im Kommen und welcher im Gehen? Welche Qualifikationen werden für welches Berufsbild gerade gefragt und welche nicht? Welchen anderen Beruf könnte man ausüben, wenn man in seinem jetzigen Beruf über bestimmte Skills verfügt? Welche Jobs kommen für mich aufgrund meines Skill-Sets heute und perspektivisch infrage und wie muss ich mich weiterentwickeln, um dem Kompetenzprofil meiner Traumstelle näher zu kommen? Moderne Analysemethoden und Künstliche Intelligenz können Klarheit schaffen, wo heute Nebel herrscht.

11.

Klar ist heute schon: In Deutschland herrscht bereits jetzt ein enormer Fachkräftemangel, der uns gerade mit Blick auf die Digitalisierung der Wirtschaft vor erhebliche Herausforderungen stellt. Vor Ausbruch der Corona-Pandemie fehlten mehr als 300.000 Fachkräfte im sog. MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), davon allein rd. 40.000 IT-Fachkräfte (MINT-Report). Auch wenn die derzeitige Krise die Lücke für den Moment halbiert hat, dürfte die Nachfrage nach MINT-Fachkräften in absehbarer Zeit auch wieder steigen. Die Zahl der offenen Stellen im Informatikbereich hat sich während der Corona-Pandemie sogar nicht einmal verringert. Das überrascht wenig. Hier ist mit einem deutlichen Anstieg zu rechnen, sobald die Wirtschaft wieder anzieht. Wer diesen Weg einschlägt, hat also gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt – auch in Zukunft.

12.

Der Fokus muss darauf liegen, dass wir die Menschen in Deutschland fit für die Arbeitswelt der Zukunft machen. Der demografische Wandel führt aber auch dazu, dass wir nicht alle Kompetenzen in ausreichendem Maß allein in Deutschland bilden können. Im Kampf gegen den Fachkräftemangel müssen wir deshalb neben dem Fokus auf Bildung und Weiterbildung auch die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland weiter fördern. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist ein wichtiger Schritt gelungen. Jetzt braucht es noch einfache Regeln und schnelle Verfahren bei den Visastellen in den Herkunftsländern. Und wir müssen vor allem als Gesellschaft noch offener gegenüber Menschen aus anderen Ländern und Kulturen werden. Denn was bringen die unbürokratischsten Regeln, wenn ausländische Fachkräfte dann doch lieber nach Kanada oder in die USA gehen, weil sie sich bei uns nicht wohl oder willkommen fühlen?