

**ZEHN.**MINUTEN

Nummer **60**



In dieser Ausgabe:

## Das Jahrhundert der Weiterbildung

Diskussionsergebnisse der Veranstaltung  
ZIRP um 8, am 05. Juni 2019

September 2019

Digitalisierung und Technisierung verkürzen die Halbwertszeit unseres Wissens. In nahezu jedem Beruf werden Kenntnisse über technische Anwendungen erforderlich, Schnittstellen müssen verstanden und bedient werden. Zudem werden interdisziplinäres Denken und soziale Kompetenzen immer wichtiger. Dies stellt neue Anforderungen an die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Doch wie sehen die Methoden der Weiterbildung in der Arbeit 4.0 aus? Welche Rolle spielen digitale Angebote des Lernens? Darüber diskutierten Aaron Braun, Industrie- und Handelskammer Trier, Theo Scholtes, Bitburger Braugruppe GmbH, und Stefanie Adam, Arbeitsagentur Trier, im Rahmen der Veranstaltung „ZIRP um 8 – Das Jahrhundert der Weiterbildung – Akteure, Inhalte, Methoden“ im Industriepark Region Trier in Föhren.

## Digitalisierung erfordert neue Kompetenzen

„Die rasanten technologischen Veränderungen unserer Zeit fordern die Unternehmen stark heraus. Mehr denn je wird die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter dabei zu einem entscheidenden Faktor“,

erklärte Aaron Braun, Geschäftsführer Weiterbildung der IHK Trier. Die Digitalisierung führt zu einer Veränderung der Kompetenzprofile für Führungskräfte, Fachkräfte und Spezialisten, aber auch für an- und ungelernte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle müssen sich auf neue Aufgaben und Anforderungen einlassen und entsprechend qualifiziert werden.

„Die Substituierbarkeit wird umso höher sein, je einfacher die Tätigkeiten sind. Am meisten werden sich die Anforderungen allerdings bei Fachkräften und Spezialisten verändern“,

führte Braun aus. Die Fachkraft von Morgen müsse neben ihrem spezifischen Wissen auch eine erhöhte Veränderungs- und Entwicklungsbereitschaft, Selbstständigkeit, Innovationsfähigkeit und soziale Kompetenz mitbringen. Die IHK Trier unterstützte die Unternehmen mit Information, Beratung, Vernetzung und dem Angebot von Weiterbildungen für die regionale Wirtschaft.

Theo Scholtes, langjähriger Leiter Personal der Bitburger Braugruppe GmbH, berichtete von dem Weiterbildungskonzept eines regional verankerten Unternehmens.

„Bitburger verfolgt eine ganzheitliche Betrachtung von Personalarbeit. Wir wollen begeistern, bilden – und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig binden“,

betonte Scholtes. Das Unternehmen habe in den vergangenen zehn Jahren eine Fluktuation von lediglich einem Prozent aufgewiesen.

„Die Bemühungen haben auch strategische Bedeutung: Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewirken am Ende eine Erfolgssteigerung.“

## Individuelle und flexible Formen der Weiterbildung

Digitalisierung fordert nicht nur, sie fördert ebenso. Digitale Lernangebote ermöglichen neue Formen und Methoden, sich im Betrieb und im laufenden Veränderungsprozess weiterzubilden.

„Heutzutage bestehen Formate wie Augmented Reality, E-Learning-Plattformen, Webinare, Lern-Apps. Diese Tools vermitteln spielerisch und können spezifisch angewandt werden. Karteikarten sind von gestern“,



„Der Strukturwandel des Arbeitsmarktes erfordert die Weiterbildung der bereits Ausgebildeten und zugleich die effektive Zusammenarbeit von berufspraktisch gebildeten Spezialisten und akademisch gebildeten Experten.“

■ Aaron Braun,  
Geschäftsführer Weiterbildung des  
Geschäftsbereichs Aus- und Weiterbildung  
der Industrie- und Handelskammer (IHK)  
Trier Deutschland



„Arbeitgeber nahezu aller Branchen suchen nach qualifizierten Fachkräften. Mit einer Qualifizierungsoffensive wollen wir dafür sorgen, dass Arbeitssuchende und Geringqualifizierte eingesetzt werden können.“

■ Stefanie Adam,  
Geschäftsführerin Operativ der  
Arbeitsagentur Trier



verdeutlichte Aaron Braun. Beispielsweise teste die IHK Trier seit 2017 ein E-Learning-Pilot-Projekt in der Tourismus-Branche. Kurze Erklärvideos vermitteln dabei erfolgreich Knowhow zu Online Marketing. Insbesondere in einem Flächenland wie Rheinland-Pfalz würden digitale Lernangebote die individuelle Weiterbildung ergänzen.

Theo Scholtes, Bitburger Braugruppe GmbH, stimmt zu:

*„Die Digitalisierung ist sowohl Treiber der Veränderung als auch Mitgestalter des Lernens. Wichtig ist, dass wir nicht nur defizitorientiert denken und uns auf das Lückenschließen konzentrieren. Vielmehr ist es unser Ziel, durch bedarfsoorientierte und maßgeschneiderte Angebote den lebenslangen Kompetenzerwerb unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.“*

Stefanie Adam, Geschäftsführerin Operativ der Arbeitsagentur Trier, wies auf die neue Rolle der Arbeitsagentur in der Qualifizierung hin:

*„Der digitale Strukturwandel verändert den Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren rapide. Qualifizierung unterstützt die Sicherung des Fachkräftebedarfs und verhindert Arbeitslosigkeit.“*

*Ein wichtiges Instrument ist hierbei das seit Beginn des Jahres gültige Qualifizierungschancengesetz. Dieses bietet erstmalig die Möglichkeit, Beschäftigte unabhängig von Alter, Qualifikation und Betriebsgröße zu fördern.“*

Wo früher lediglich die Qualifizierungsanpassung möglich war, steht heute die Erweiterungsqualifizierung im Mittelpunkt.

In der darauffolgenden Diskussion wurde angemerkt, dass es nun an den Unternehmerinnen und Unternehmern läge, die Chancen im Rahmen der Gesetzgebung zu nutzen. So sei beispielsweise die schon seit 2006 bestehende Weiterbildungsinitsiativ „WeGebau“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) der Bundesagentur für Arbeit nicht hinreichend abgerufen worden.



*„Weiterbildung ist schon vor der Arbeit 4.0 ein wichtiges Thema gewesen. Heute ist sie jedoch existentiell für die Wirtschaft.“*

■ Theo Scholtes,  
Leiter Sonderprojekte, ehem. Leiter Personal, Bitburger Braugruppe GmbH

