

Dokumentation
des Expertenworkshops am 10.12.2003
„Allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung
- Anforderungen der Betriebe“

Eine Veranstaltung von
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)
und dem Hessischen Volkshochschulverband (hvv)
in Bad Nauheim

Redaktion
Birgit Wagner, IWAK

Frankfurt a.M., Februar 2004

Gliederung

1.	Einleitung	4
2.	Vormittag.....	5
2.1	Einführung von Prof. Alfons Schmid, IWAK	5
2.2.	Ergänzende Einführung von Barbara von der Meden, hvv.....	6
2.3	Vortrag von Birgit Wagner, IWAK – Synopse „Allgemeine arbeitswelt- bezogene Weiterbildung“	7
2.3.1	Einleitung.....	7
2.3.2	Gründe für die unzureichende Förderung allgemeiner arbeitsweltbezogener Qualifikationen durch die Betriebe.....	7
2.3.3	Ausgangslage und Zielsetzung der Synopse.....	7
2.3.4	Ergebnisse: Bestehende Konzepte und Ansätze zur Vermittlung allge- meiner arbeitsweltbezogener Weiterbildung	8
2.3.5	Arbeitsweltbezogene Orientierung der Angebote der VHS.....	11
2.3.6	Fazit.....	12
2.4	Vortrag von Ulrich Meyer-Kocot, Move Organisationsberatung, Münster	13
2.5	Vortrag von Birte Kubersky, VHS Solingen	17
3.	Nachmittag – Expertendiskussion	22
3.1	Einleitung von Prof. Alfons Schmid, IWAK.....	22
3.2	Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage	23
3.2.1	Betriebliche Nachfrage	23
3.2.2	Angebot der VHS – Was wird gegenwärtig angeboten?.....	25
3.2.3	Zukünftig/Potenzial	26
3.3	Koordinationsmechanismen.....	26
3.3.1	Ergebnisse der Arbeitsgruppe 1 – Schwerpunkt: Regionale Unterschiede..	27
3.3.2	Ergebnisse der Arbeitsgruppe 2 – Schwerpunkt: Betriebsgrößen, Branchen.....	27
3.3.3	Ergebnisse der Arbeitsgruppe 3 – Schwerpunkt: Unterschiede in den Regionen bezüglich der Nachfrage.....	29
3.4	Perspektiven bezüglich der Implementierung eines angedachten Modell- projektes	29
3.4.1	Wie können Betriebe gewonnen werden?	29
3.4.2	Wie können VHS gewonnen werden	30

3.4.3 Regionale Ausrichtung.....	31
3.4.4 Bekanntmachung des Projektes	31
3.5 Schlussbemerkung.....	31

Anhang

Teilnehmerliste	32
-----------------------	----

1. Einleitung

Ziel des Workshops war es, zusammen mit Experten aus verschiedenen Bereichen (Betriebe, Bildungsträger, Wissenschaft, Gewerkschaften, Kammern, etc.) zu erarbeiten, wie ein Modellprojekt für die Koordination des Angebots an und der Nachfrage nach allgemeiner betrieblicher Weiterbildung unter Beteiligung der VHS zu gestalten ist und wie es implementiert sowie etabliert werden kann.

Den Vormittag leiteten Prof. Dr. Alfons Schmid, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), der eine kurze Einführung in das Thema gab, sowie Frau Barbara von der Meden vom hessischen Volkshochschulverband (hvv) ein. Im Anschluss daran wurden drei Vorträge gehalten, die dazu dienten, die Informationsgrundlagen zu dem Thema zu vertiefen.

Am Nachmittag stand die Diskussion mit den Experten im Vordergrund. Dabei galt es, folgende Fragen zu beantworten:

- Was wird seitens der VHS an allgemeinen arbeitsweltbezogenen Qualifikationen angeboten, was sollte darüber hinaus noch angeboten werden und welche Qualifikationen benötigen Unternehmen für ihre Mitarbeiter?
- Wie kann die Abstimmung zwischen den Anforderungen der Betriebe und den öffentlichen Bildungsträgern (exemplarisch VHS) erfolgen?
- Welche Akteure sollten an der Koordination des Angebots an und der Nachfrage nach allgemeinen arbeitsweltbezogenen Qualifikationen mitwirken?
- Wie kann ein Modellprojekt entwickelt und implementiert werden?

Die Diskussion über die Inhalte erfolgte in einer großen Runde. Die Ermittlung effizienter Koordinationsmechanismen bearbeiteten drei Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Schwerpunkten; die Ergebnisse wurden anschließend in der gesamten Runde vorgestellt und diskutiert. Auf dieser Grundlage erfolgten gemeinsam mit allen Teilnehmern Überlegungen über die Implementierung eines Modellprojektes.

2. Vormittag

2.1 Einführung von Prof. Alfons Schmid, IWAK

Das Thema „Allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung“ gewinnt zunehmend an Bedeutung. Ein Grund dafür liegt in der empirischen Entwicklung. Sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten sind nicht nur fachliche Qualifikationen wichtig, sondern immer stärker auch überfachliche Schlüssel- und Breitenqualifikationen. Für Betriebe liegen die Gründe für die Bedeutung von allgemeiner arbeitsweltbezogener Weiterbildung in der Sicherung ihrer Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, für die Beschäftigten in ihrer Arbeitsmarktperspektive, da sich durch diese Weiterbildung ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen und die Anpassungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Ein zweiter Ausgangspunkt für die zunehmende Bedeutung dieses Themas ist institutioneller Natur. Seit 2001 gibt es in Hessen ein neues Weiterbildungsgesetz, in dem die Aufgaben der allgemeinen Weiterbildung, der Erwachsenenbildung bzw. konkret der VHS, genauer beschrieben werden. Darin wird u.a. eine stärkere Orientierung von Seiten der VHS an der Arbeitswelt gefordert.

Ein dritter Ausgangspunkt ist, dass in diesem Gesetz auch vorgesehen ist, institutionalisierte Innovationen im Bereich der allgemeinen Weiterbildung zu bewirken. Dafür ist im Rahmen des Gesetzes ein Innovationspool vorgesehen und damit zusammenhängend wurde eine Innovationskommission eingesetzt. Diese Innovationskommission, die seit ca. 2 Jahren tätig ist, bestehend aus verschiedenen Vertretern (Hochschulen, VHS etc.), hat sich inzwischen auf vier Schwerpunkte für Innovationen geeinigt, die konkrete Anknüpfungspunkte für die Praxis bieten:

- Einrichtung eines Webportals für Angebot und Nachfrage im Bereich der allgemeinen Weiterbildung;
- Fragen der Qualitätssicherung in der allgemeinen Weiterbildung;
- Ermittlung des bestehenden und künftigen Bedarfs;
- Die Verbindung von allgemeiner und arbeitsweltbezogener Weiterbildung in zwei Ausprägungen: Der erste Bereich bezieht sich auf die Möglichkeiten, Chancen, Anforderungen und Grenzen der Verbindung von allgemeiner Weiterbildung seitens der VHS mit betrieblicher Weiterbildung. Der zweite Bereich konzentriert sich auf die Verbindungsmöglichkeiten von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung für die Beschäftigten.

Der Workshop konzentriert sich auf den ersten Bereich des letztgenannten Punktes, auf die Verbindung von allgemeiner und betrieblicher Weiterbildung. Die Innovationskommission hat für diesen Schwerpunkt ein dreistufiges Verfahren vereinbart. Die erste Stufe, die bereits abgeschlossen ist, war die Erstellung einer Synopse zur Beantwortung der Frage: Was gibt es bisher an Überlegungen, Konzepten, Praxis zur Verbindung von allgemeiner und arbeitsweltbezogener Weiterbildung?

Der zweite Schritt besteht darin, auf Basis der Synopse zu überlegen, wie diese Verbindung in Hessen beispielhaft konzipiert, implementiert und evaluiert werden könnte. Das ist der Schwerpunkt der Diskussion am Nachmittag. Diese Überlegungen könnten in Richtung eines Modellprojektes gehen mit Beteiligung von Betrieben, VHS und evtl. mit Weiterbildungsträgern bzw. anderen Institutionen oder Organisationen. Dabei muss genauer formuliert werden, wie die Umsetzung eines solchen Modellprojektes aussehen kann, um festzustellen, ob die Idee tragfähig ist, ob Bedarf besteht und wie es gestaltet werden sollte, um auf dieser Basis festzulegen, wie künftig diese Verbindung stattfinden kann.

Am Vormittag werden neben den Ergebnissen der Synopse einige Erfahrungen aus Ansätzen in diesem Bereich vorgestellt. Am Nachmittag soll zusammen mit den Experten überlegt werden, wie die Entwicklung und Implementierung eines Modellprojektes aussehen und umgesetzt werden könnte.

2.2 Ergänzende Einführung von Barbara von der Meden, hvv

Auf EU-Ebene wird die Verbindung der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung derzeit stark diskutiert. Ein Teil der EU-Anträge umfasst sowohl die allgemeine als auch die berufliche Weiterbildung. Diese Anträge wurden in der allgemeinen Weiterbildung abgelehnt, weil sie auch berufliche Weiterbildung beinhalteten. Derzeit liegt auch in Hessen der Schwerpunkt auf der Förderung der allgemeinen beruflichen Weiterbildung. Im Rahmen dieses Projektes sollen deshalb konkrete Modelle entwickelt werden.

Auf EU-Ebene geht es auch darum, wie in dem neuen Programm des Jahres 2007 Schnittstellen geschaffen werden können, damit die Anträge weder bei Grundtvig abgelehnt werden, weil sie einen zu hohen beruflichen Anteil haben noch bei Leonardo, weil sie zu viel Allgemeinbildung beinhalten. Diese Erfahrung musste der hvv schon mit seinen Anträgen machen.

Die Grenze zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ist nicht immer klar, eine Klärung ist erforderlich. Ziel ist, in Hessen gute Modellprojekte mit allen Beteiligten zu entwickeln, womit man anderen zudem etwas voraus hätte. Es muss außerdem geschaut werden, welche zusätzlichen Möglichkeiten es gibt, das Thema auf der europäischen Ebene langfristig zu verankern und was diesbezüglich in anderen Ländern in diesem Bereich läuft. Es ist festzustellen, dass die Brisanz des Themas auch in anderen Ländern besteht, z.B. in Slowenien oder Schweden. Auch dort müssen die VHS aufgrund der veränderten Bedingungen sehen, wie sie sich anders profilieren und positionieren können.

2.3 Vortrag von Birgit Wagner, IWAK – Synopse „Allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung“

2.3.1 Einleitung

Im Rahmen der Globalisierung der Märkte, der verschärften Wettbewerbsbedingungen sowie des technologischen und organisatorischen Wandels stehen Unternehmen und Beschäftigte unter Druck, sich den Veränderungen anzupassen. Zum einen steigen die Qualifikationsanforderungen, es besteht eine Tendenz zur Höherqualifizierung. Zum anderen werden neben fachlichen Kenntnissen zunehmend überfachliche Qualifikationen gefordert. Fachübergreifende Qualifikationen, wie z.B. soziale und personale Fähigkeiten, Fremdsprachenkenntnisse sowie EDV gewinnen zunehmend an Bedeutung.

2.3.2 Gründe für die unzureichende Förderung allgemeiner arbeitsweltbezogener Qualifikationen durch die Betriebe

- Soziale und personale Qualifikationen sind schwierig zu schulen.
- Betriebe führen im Allgemeinen kurze Schulungen durch, die Vermittlung sozialer und personaler Qualifikationen bedarf aber oftmals eines längeren Zeitraums.
- Soziale und personale Qualifikationen wirken sich oft nicht unmittelbar auf den Betriebsablauf und den Umsatz aus.
- Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen im sozialen und personalen Bereich ist schwer einschätzbar.
- Schwierigkeiten, den Erfolg der Weiterbildungsmaßnahmen zu messen.

2.3.3 Ausgangslage und Zielsetzung der Synopse

Ausgangslage

- Es besteht Bedarf an überfachlichen Qualifikationen, um die Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Diese Qualifikationen werden jedoch zu wenig gefördert.
- Es bestehen Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage.
- Konsequenz: Angebot und Nachfrage müssen besser miteinander abgestimmt werden.
- Für das Angebot an allgemeinen Qualifikationen haben die VHS ein Potenzial, das bisher im Bereich der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung kaum realisiert wird.

Zielsetzung der Synopse

- Was gibt es bereits?

- Wie erfolgt die Koordination zwischen Angebot und Nachfrage?
- Welche Akteure sind beteiligt?
- Wo gibt es institutionell und inhaltlich Ansätze, an die man anknüpfen kann?

Dabei werden Ansätze auf allen Ebenen (bundesweit, Bundesländer, EU-Ebene) betrachtet¹.

2.3.4 Ergebnisse: Bestehende Konzepte und Ansätze zur Vermittlung allgemeiner arbeitsweltbezogener Weiterbildung

Generell besteht bei öffentlichen Bildungsträgern, vor allem bei der VHS, zunehmend die Tendenz, arbeitsweltbezogene Bildungsmaßnahmen anzubieten. Es gibt verschiedene Ansätze und Konzepte von ganz unterschiedlichen Institutionen, mit denen allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung gefördert wird. Die Ansätze umfassen ein sehr breites Spektrum, das von der Bereitstellung von Materialien und Informationen über Evaluationskonzepte, Projektkonzepte bis zu umgesetzten Projekten reicht. Aufgrund dieser sehr unterschiedlichen Ausrichtungen und Inhalte lassen sich die verschiedenen Konzepte nur schwer miteinander vergleichen. Im Folgenden werden einige Beispiele für das „Was“, d.h. die Qualifizierungsinhalte und das „Wie“, d.h. die Abstimmungsmechanismen von Angebot und Nachfrage dargestellt.

Beispiele für Inhalte von Konzepten und Ansätzen

Xpert

Xpert ist ein modulares Konzept, das in der VHS eingesetzt wird und für unterschiedliche Anforderungen passgenaue Angebote für das Berufsleben bietet. Es unterteilt sich in mehrere Bereiche, wobei die bekanntesten der Europäische Computer Pass und personal business skills sind. Das Qualifikationsangebot ist europaweit einheitlich. Beide Bereiche sind Teil des arbeitsweltorientierten Angebotes der VHS.

Inhalte: Das Lehrgangssystem **Europäische Computer Pass Xpert** vermittelt umfassende Kenntnisse und praktische Fertigkeiten mit gängigen Office-Programmen. Es besteht aus acht Modulen und jedes schließt mit einer europaweit einheitlichen Prüfung ab, für die ein Zeugnis vergeben wird.

Das Lehrgangssystem **Xpert personal business skills** bietet die Möglichkeit, für außerfachliche Anforderungen aus vier Segmenten von Kernkompetenzen individuelle Fortbildungsprofile maßgeschneidert zusammenzustellen. Die vier Segmente von Kernkompetenzen sind: reden + verhandeln, zielgerichtet präsentieren, effektiv planen + organisieren, Gruppenprozesse moderieren.

¹ Siehe Wagner, B.; Schmid, A.; von der Meden, B.: Allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung – Synopse, herausgegeben vom Hessischen Kultusministerium, Wiesbaden, erscheint demnächst.

Hessen, FH Fulda

Die FH Fulda bietet die berufsbegleitende Weiterbildung „Sozialkompetenz“ an. Die zweisemestrige Weiterbildung vermittelt Kompetenzen in den Bereichen:

- Kommunikative Kompetenz
- Präsentationstechniken
- Konfliktbewältigung
- Komplexes Denken
- Kreatives Denken
- Mitarbeiterführung
- Projektmanagement
- Selbstsicherheit und Angstbewältigung
- Organisationsentwicklung.

Vermittelt werden die Inhalte durch Lehrtexte und Studienbriefe sowie durch multimediale Unterrichtsformen im Medienverbund (Info-Server, moderierter Chat, E-Mail, Newsgroups). Ergänzend finden begegnungsintensive Präsenzphasen an den beteiligten Fachhochschulen statt.

Irland

Eine Arbeitsgruppe in Irland hat einen Bericht vorgelegt, der einen strategischen Rahmen für lebenslanges Lernen in Irland absteckt. Die Arbeitsgruppe empfiehlt die Einführung einer Grundqualifikation „arbeitsplatzbezogene Kompetenzen“. Dazu sollte sich die Regierung in Abstimmung mit den Sozialpartnern um die Einführung eines gesetzlich verankerten Rechts auf bezahlten Bildungsurlaub bemühen.

Inhalte: In Zusammenhang mit arbeitsplatzbezogenen Kompetenzen seien Kenntnisse im Umgang mit Informationstechnologien, soziale Kompetenzen, Kenntnisse im Bereich Arbeitsplatzsicherheit und persönliche Sicherheit, Lese- und Schreibfähigkeiten, die Fähigkeit mit Zahlen umzugehen, kommunikative Fertigkeiten sowie grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse notwendig. Sie sollen im Rahmen dieses Projekts vermittelt werden.

Beispiele für Koordinationsmechanismen

Informationen durch Broschüren, Handbücher und Praxisleitfäden

Broschüren, Handbücher und Praxisleitfäden sind Instrumente zur Verbesserung des Koordinationsmechanismus. Sie werden von verschiedenen Organisationen herausgegeben.

- **Landesinstitut für Qualifizierung des Landes Nordrhein-Westfalen**

Die Broschüre dient der verstärkten Ausrichtung der Maßnahmen der VHS auf den Bedarf der Betriebe. Sie bietet den Bildungsträgern Hilfestellungen bei der Erstellung und Umsetzung arbeitsweltorientierter Maßnahmen. Dabei werden Vorschläge unterbreitet, in welchen Themenbereichen und in welchen Formen Angebote einer arbeitswelt- und berufsbezogenen Weiterbildung realisiert werden können.

- **Move Organisationsberatung**

Im ersten Handbuch der Move Organisationsberatung wird dargestellt, wie ein Leistungsvergleich mit anderen Bildungsträgern durchgeführt werden sollte. Das zweite Handbuch soll den Bildungsträgern dabei helfen, ihre Angebote auf die Arbeitswelt zu orientieren und auf diese Zielsetzung hin zu überprüfen. Dazu werden Qualitätskriterien aufgelistet, die die Weiterbildungsanbieter unterstützen sollen, Angebote in guter Qualität und zur Zufriedenheit der Kunden anzubieten. Außerdem werden Methoden dargestellt, die zur Evaluierung der Maßnahmen eingesetzt werden können.

- **iabos organisationsentwicklung**

Die VHS Altkreis Lübbecke entwickelte Anfang 2002 mit der iabos organisationsentwicklung gmbh aus Minden im Rahmen eines Innovationsprojektes einen Praxisleitfaden für Bildungseinrichtungen und Unternehmen, um gemeinsam Verfahren zu entwickeln, die eine nutzerorientierte Gestaltung der Lernprozesse in den Unternehmen ermöglichen.

Die wesentlichen Inhalte sind:

- Qualitätsorientierte Prozessorientierung in der Arbeitsorganisation;
- Leitbild- und Strategieentwicklung;
- Marketing, Akquisition und Kundenorientierung (Kundenorientierung, maßgeschneiderte Angebote);
- Transfer, Evaluation und Controlling von Qualifizierungsmaßnahmen.

Lernende Region Niederrhein

Hauptziel ist es, die Inanspruchnahme beruflicher Weiterbildung zu fördern. Die Kooperation zwischen Bildungsanbietern sowie kleinen und mittleren Unternehmen bildet einen der Schwerpunkte des Projektes. Dabei soll ein Netzwerk aufgebaut sowie die Verbindung zwischen Trägern der Weiterbildung und anderen wichtigen Akteuren gefördert werden. Zusätzlich sollen ein Katalog und ein Internetportal den Überblick über die Lernangebote in der Region verbessern. Neben der jährlichen Erstellung eines regionenweiten Kataloges von Arbeitnehmerweiterbildungs-Angeboten soll eine Datenbank aufgebaut werden, die per Internet zugänglich ist, um die Transparenz zu erhöhen.

VISUM – Datenbank q-port

Die Weiterbildungsdatenbank q-port ist ein Beispiel für eine Datenbank, die eine verbesserte Koordination zwischen Bildungsträgern und Nachfragern (Betriebe, Weiterbildungsinteressierte) sowie die Erhöhung der Transparenz bezweckt. Ziel des VISUM-Projektes (Virtuelles Institut zur Unterstützung unternehmerischer Modernisierungsaktivitäten) in Duisburg ist es, mit dem Internetportal www.q-port.de die Transparenz in der Region in Bezug auf Unterstützungsangebote zur betrieblichen Fachkräftebedarfsdeckung zu erhöhen. Kleinere und mittlere Unternehmen sollen informiert, beraten und für die betriebliche Weiterbildung und Unternehmensmodernisierung motiviert werden. Außerdem sollen die regionalen Qualifizierungsangebote besser an den tatsächlichen Bedarf der Unternehmen angepasst werden.

2.3.5 Arbeitsweltbezogene Orientierung der Angebote der VHS

Beispiele für allgemeine arbeitsweltbezogene Angebote der VHS

Die VHS sind unterschiedlich weit mit der Ausrichtung ihrer Angebote auf den allgemeinen arbeitsweltbezogenen Bedarf der Betriebe fortgeschritten. Hier einige Beispiele:

- **Die VHS Bielefeld** bietet den Betrieben eine gemeinsame Festlegung von Lernzielen, des Qualifizierungskonzeptes sowie der Zeitstruktur und darüber hinaus eine zielorientierte Beratung. Außerdem umfasst das Angebot systematische Analysen des betrieblichen Fortbildungsbedarfs, detaillierte Sollkonzepte und Qualifizierungspläne, transfersichernde Maßnahmen und intensive Nachbetreuung. Das Angebot gliedert sich in die Bereiche neue Technologien, branchenspezifische Sprachtrainings und Personal & Social Business Skills.
- **Die VHS Dortmund** wirbt damit, dass maßgeschneiderte Bildungslehrgänge für aktuelle, kurzfristige Bedarfe bei den Auftraggebern konzipiert und zeitnah durchgeführt werden.
- **Die VHS Solingen** hat schon 1995 zur Verbesserung des Images ein eigenes Berufsbildungszentrum aufgebaut. Die Angebote des Berufsbildungszentrums zielen auf den Bedarf der Betriebe und umfassen neben dem Angebot an maßgeschneiderten Maßnahmen z.B. Sprachkurse, EDV-Kurse, Rhetorik-Seminare und andere Kurse, die der Kommunikation im Betrieb dienen.
- **Interkulturelle Weiterbildung in KMU** – Das Projekt fand im Rahmen des Programms Lebenslanges Lernen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) statt. Das Projekt wendet sich an Unternehmen, in denen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund integriert und nach Möglichkeit deren spezielle Fähigkeiten genutzt werden sollen, bzw. an Unternehmen, die Mitarbeiter auf internationale Geschäftskontakte vorbereiten wollen. Im Rahmen dieses Projektes wurde ein Teilprojekt mit einem Busunternehmen realisiert, bei dem Busfahrern vor allem Kundenorientierung vermittelt wurde.

Einschätzung und Grenzen der Angebote an allgemeinen arbeitsweltbezogenen Angeboten von den VHS

- In dem im Internet veröffentlichten Geschäftsbericht der VHS Dortmund ist aufgeführt, in welchen Bereichen und in welchem Umfang Weiterbildung auf Bestellung durchgeführt wurde. Es waren fast ausschließlich öffentliche Einrichtungen, die die arbeitsweltorientierten Angebote in Anspruch genommen haben, wie z.B. das Sozialamt, Schulen sowie die Stadtverwaltung.
- Ein nicht zu unterschätzender Grund für das Zustandekommen der Maßnahme „Interkulturelle Weiterbildung in KMU“ war die öffentliche Förderung. Es war nicht einfach, ein Unternehmen zu finden, das sich beteiligt. Der Unternehmer wäre von sich aus nicht auf die Idee gekommen wäre, sich an die VHS zu wenden. Folglich müssen Barrieren überwunden und Weiterbildung bei der VHS muss zu einer größeren Selbstverständlichkeit werden.
- Angebote der allgemeinen arbeitsweltbezogenen Weiterbildung durch die VHS sind den Betrieben bisher nur vereinzelt bekannt und werden nur teilweise genutzt. Betriebe haben oftmals Vorbehalte, sich an VHS zu wenden. VHS haben im Allgemeinen noch kein schlüssiges Konzept, wie sie den Zugang zu Betrieben finden und eine kooperative Zusammenarbeit mit ihnen aufbauen können.
- Die Orientierung der öffentlichen Träger und besonders der VHS in Richtung Arbeitsweltbezug zeigt erste Erfolge. Die Entwicklung muss weiter fortgeführt werden.

2.3.6 Fazit

- Es besteht Bedarf an allgemeiner arbeitsweltbezogener Weiterbildung. Diese Qualifikationen werden bislang jedoch unzureichend gefördert.
- Diese Qualifikationen sind wichtig zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und der Beschäftigungsfähigkeit (employability) der Arbeitskräfte.
- Es gibt bereits verschiedene Konzepte, in denen allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung gefördert wird.
- Es fehlt ein institutionalisierter Koordinationsmechanismus, der es ermöglicht, die individuelle und betriebliche Nachfrage mit dem Angebot abzustimmen.
- Es besteht Handlungsbedarf für die organisatorische und inhaltliche Gestaltung einer Kooperation zwischen Betrieben und Volkshochschulen sowie ihrer Etablierung.

Anmerkungen/Diskussion zum Vortrag

- Auch in Hessen bieten die VHS allgemeine arbeitsweltbezogene Maßnahmen an, z. B. die VHS in Hofheim. Datenbanken gibt es ebenfalls in Hessen, wie z.B. die Datenbank WIS von den Kammern, Kurs vom Arbeitsamt, etc.

- Die Datenbank der VHS ist erst im Aufbau. Es gibt darüber hinaus verschiedene andere Datenbanken, aber sie sind nicht auf die allgemeinen arbeitsweltbezogenen Maßnahmen konzentriert und umfassen alle Arten von Weiterbildungsträgern, auch die privaten. Nach den Informationen des hvv gibt es in Hessen derzeit nur Ansatzpunkte, die nicht systematisiert sind.
- Vereinzelte Angebote von den VHS gibt es bereits, aber dahinter steckt noch kein fertiges Konzept. Es gibt verschiedene Initiativen, z.B. in Nordhessen, bei denen auch Beratung seitens der VHS in KMU erfolgt. Nordhessen ist spezifisch, weil dort eine andere Infrastruktur besteht.

Es gibt seit einem Jahr eine Arbeitsgruppe, die sich mit dem Thema beschäftigt hat. Sie hat zusammengestellt, welche Strategien es gibt, um bei KMU den Bedarf zu erfragen und zu evaluieren. Die Ergebnisse sind noch nicht veröffentlicht.

Die Ansätze, die es in Hessen gibt, sind noch nicht ausreichend strukturiert. Die VHS in Hessen müssen noch lernen, sich nach außen besser zu verkaufen.

- Mit diesem Modellprojekt soll eine angemessene wissenschaftliche Beratung für Angebot und Nachfrage (VHS und Betriebe) entwickelt und aufgebaut werden. Am Ende gibt es möglicherweise standardisierte, modularisierte, zertifikatsorientierte Angebote, die für beide Seiten transparent sind.

2.4 Vortrag von Ulrich Meyer-Kocot, Move Organisationsberatung, Münster

Die Move Organisationsberatung ist ein Beratungsunternehmen, das seit ca. 10 Jahren im Bildungsbereich arbeitsmarktpolitische Träger und kulturelle Einrichtungen berät und einige größere Projekte durchgeführt hat. Dabei handelt es sich u.a. um drei Innovationsprojekte, die sich damit beschäftigt haben, Bildungsangebote stärker auf die Arbeitswelt hin auszugestalten und zu entwickeln.

In diesem Zusammenhang sind zwei Handbücher zum Thema entstanden. Bei dem Projekt „Arbeitsweltorientierte Bildungsangebote – Qualitätskriterien und Instrumente eines Leistungsvergleiches“ wurde mit fünf ganz unterschiedlichen Bildungseinrichtungen kooperiert, die keine Erfahrung mit beruflicher Bildung hatten. Es wurde eruiert, anhand welcher Kriterien sie ihr Angebot auf die Arbeitswelt orientieren würden. Kriterien waren z.B., dass das Angebot am Bedarf orientiert sein muss u.ä. Die Ergebnisse wurden in einem Handbuch festgehalten als Hilfestellung für andere Einrichtungen, die sich ebenfalls stärker in Richtung Arbeitswelt orientieren möchten.

In NRW wurde berufliche Bildung bisher von der Förderung der allgemeinen Weiterbildung ausgeschlossen. Die VHS mussten deshalb z.B. Abteilungen ganz ausgliedern und eigene Institutionen bilden und mussten diese unabhängig vom Weiterbildungsgesetz bspw. über Arbeitsämter oder andere Zuschussgeber finanzieren.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Weiterbildungsträgern, die kaum Erfahrungen mit beruflicher Bildung hatten, wurde deutlich, dass die Einrichtungen Zeit brauchen, um sich um Produktentwicklung zu kümmern, um zu prüfen, ob die Angebote wirklich

auf die Arbeitswelt zugeschnitten sind. Es wurde festgestellt, dass in diesem Bereich noch Unterstützung benötigt wird. Deshalb wurde ein zweites Innovationsprojekt mit acht Einrichtungen gestartet. Es nannte sich Produktentwicklung und Vermarktung. Ziel war, die Konzepte noch stärker auf die Arbeitswelt und deren Bedürfnisse hin zu entwickeln. Selbst wenn die erforderlichen Kompetenzen und Angebote vorhanden sind, haben die Bildungsträger das Problem, dass sie als Anbieter nicht ausreichend wahr genommen werden. D.h. es gibt ein großes Defizit in der Vermarktung der Angebote in Richtung Arbeitswelt. Selbst wenn die Bildungsträger gute Kompetenzen und gute Konzepte haben und versuchen, sie zu vermarkten, kann es noch daran scheitern, dass der Kontakt mit der Arbeitswelt, der nötig ist, um auf Dauer als Anbieter tätig sein zu können, nicht ausreichend gegeben ist. Deshalb wurde ein drittes Innovationsprojekt mit dem Schwerpunkt gestartet, wie man in Kontakt und in den Dialog mit der Arbeitswelt kommt, um im Dialog bzw. im Austausch zu schauen, ob die Bedarfe befriedigt werden, ob die Preise stimmen, etc. Dazu wird es auch noch eine Handreichung geben.

These 1: Weiterbildungseinrichtungen haben viele Potenziale, die für die Arbeitswelt nutzbar sind.

Was gibt es noch für Potenziale bei den VHS oder bei anderen Bildungsträgern, die für die berufliche Bildung oder die Arbeitswelt von Interesse sein können?

These 2: Die Inhalte und Arbeitsformen der allgemeinen Weiterbildung sind für die berufliche Bildung eine Bereicherung (und umgekehrt).

Sprachunterricht, EDV, Persönlichkeitsentwicklung, Verkäuferschulung, etc. können in verschiedenen Formen stattfinden. VHS und andere Bildungseinrichtungen haben viel Erfahrung mit anderen Inhalten und anderen Methoden und wie sie zu vermitteln sind. Das ist eine Kompetenz, die auch für die berufliche Bildung eine Bereicherung sein kann. Es wurden neue Fachbereiche mit Themen wie Kreativität, kulturelle Bildung, Persönlichkeitsentwicklung und Gesundheitsbildung eingerichtet. Die Teilnehmer an diesen Kursen kommen aus privatem Interesse, ihr Ziel ist eine sinnvolle Freizeitgestaltung. Bislang fehlt noch ein stärkerer Fokus auf den Beruf.

Um die Orientierung auf die Arbeitswelt zu verbessern hat eine VHS z.B. bei einem beruflichen Bildungsträger Verkäuferschulungen eingekauft, denn die pädagogischen Mitarbeiter in der VHS können oftmals nicht verkaufen.

These 3: Die Nähe zu den Kunden Betrieb bzw. Beschäftigte ist bei Weiterbildungseinrichtungen nur bedingt vorhanden.

Das Ziel „berufliche Bildung“ anzubieten, ist bei den VHS neu. Wenn die VHS anfangen, diesen Bereich mit in die Konzepte der Angebote hineinzunehmen, wird ersichtlich, dass schon bei der Konzipierung der Angebote ausreichende Nähe und Kontakt zu den potenziellen Kunden fehlt. Die VHS bzw. ihre Mitarbeiter haben zu wenig Wissen und zu wenig Rückmeldung darüber, was genau benötigt wird, sowohl in den Betrieben als auch bei den Beschäftigten. Die Nähe ist nur bedingt vorhanden. Dies

muss verbessert werden. Die Angebote müssen immer wieder mit den Kunden rückgekoppelt werden. Auf Dauer kann die berufliche Bildung nur aufgebaut werden, wenn es gelingt, eine Vertrauensbeziehung zu den Kunden herzustellen.

These 4: Das haupt- und nebenamtliche Personal ist nicht in der Lage, für Kunden arbeitsweltorientiert zu arbeiten.

Viele Beschäftigte, die in Bildungseinrichtungen arbeiten, sind nicht in der Lage, arbeitsweltorientiert zu handeln, weil ihnen die Erfahrungen fehlen. Sie wissen oft nicht genug über die Arbeitswelt, über die Anforderungen, wie die Angebote gestaltet sein müssen. Es muss überlegt werden, wie dies verbessert werden kann. Wo gibt es Ansatzpunkte? Gibt es Kooperationen mit Unternehmensberatern, mit beruflichen Bildungsträger, mit Kammern, etc?

These 5: Das Image der meisten Weiterbildungseinrichtungen aus Sicht der Arbeitswelt schwankt zwischen Desinteresse und Nicht-Ernstnehmen.

Der Busunternehmer, der über ein öffentlich gefördertes Projekt eine interkulturelle Schulung für seine Busfahrer durchgeführt hat, ist hinterher Kunde in der VHS geworden. Vorher war er nie in einer VHS gewesen und hatte die üblichen Klischees von der VHS. Die Klischees bestehen bei vielen potenziellen Kunden (KMU).

These 6: Positive, erfolgreiche Beispiele für passgenaue Weiterbildungsangebote für die Arbeitswelt sind selten finanziell tragfähig (ohne Zuschüsse).

Einige Projekte, wie bspw. der Busunternehmer, der seine Leute interkulturell schult oder ein metallverarbeitender Betrieb, der Teamentwicklung mit kreativen Methoden durchführt, werden durch öffentliche Förderung angestoßen. Sie werden durch öffentliche Förderung durchführungsfähig, u.a. weil die Kosten für die Betriebe dafür sehr gering sind, aber die meisten Projekte erreichen anschließend nicht eine dauerhafte Durchführungsphase. Das liegt daran, dass sie finanziell nicht tragfähig sind. Die Einrichtungen, die dieses neue Feld betreten, müssen viel Aufwand betreiben und relativ viel Zeit aufwenden, um die Konzepte zu entwickeln, sie durchzuführen, sie zu begleiten, um gute Qualität zu liefern. Viele Projekte sind auch daran gescheitert, dass die Teilnehmer verhältnismäßig viel Zeit investieren müssen. Dies schlägt sich auch auf die Kosten nieder, selbst wenn der Kurs relativ günstig ist.

These 7: Weiterbildungsangebote für Betriebe und ihre Beschäftigten werden oft nur als integrativer Bestandteil von Unternehmensberatung und Personalentwicklung nachgefragt.

Bei Schulungskonzepten, die einen ganzen Betrieb betreffen, muss sich der Betrieb überlegen, warum er wen wie schulen möchte, wie sich der Betrieb entwickelt, ob Gruppenarbeit eingeführt werden soll, ob die EDV umgestellt werden muss etc. Unternehmensberatung oder zumindest Personalentwicklung ist somit in irgend einer Weise involviert. Über diese Fähigkeiten verfügen Weiterbildungseinrichtungen oftmals nicht. Es gibt Kooperationen mit Unternehmensberatungen, die mit einer VHS zusammenarbeiten. Wenn eine bestimmte Schulungsmenge angefragt wird, kann die Unternehmensberatung auf die VHS mit ihren guten Referenten zurückgreifen. Da

die Organisationsentwicklung, Unternehmensberatung oder Personalentwicklungsberatung, die auch stattfindet, nicht zu den normalen Kompetenzen einer Weiterbildungseinrichtung zählt, müssen die VHS sie entweder einkaufen, kooperieren oder eigene Leute in dem Bereich schulen.

Anmerkungen/Diskussion zum Vortrag

- Die Thesen treffen nach Einschätzung der Experten die Problematik. Ergänzend zu den Instrumenten, die zur Verfügung stehen, ist zu erwähnen, dass in der betrieblichen Weiterbildung mit vergleichsweise kleinen Gruppen gearbeitet wird, mit 8 bis 12 Teilnehmern, je nach Thema. In der VHS ist aufgrund der größeren Gruppen eine weitere Erfolgsminderung gegeben.
- Berufliche Weiterbildung sollte nicht in einem Schulungsraum in Zeitabschnitten von 45 Minuten stattfinden, vor allem wenn sie betriebsnah oder arbeitsplatznah ausgerichtet ist. Dieser Bereich muss anders konzipiert werden.
- Es gibt eine bestimmte Skepsis bezüglich allgemeiner arbeitsweltbezogener Qualifikationen. Es stellt sich deshalb die Frage: Inwieweit wird dort etwas problematisiert oder aufgegeben, eine gewisse Hoheit über Inhalte, Werte und Bildungsziele? Bei dieser Analyse stellt sich die Frage, ob es eine stumme Allianz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gibt, bezüglich der Enthaltbarkeit in der arbeitsweltbezogenen Bildung, die nicht direkt fachspezifisch ist. Das steht der These des Nutzens der allgemeinen beruflichen Bildung entgegen, die zu unterstützen ist, denn die Frage von Arbeitswelt und Lebenswelt differenziert sich für viele nicht mehr so genau. Die Frage der stummen Allianz auf der einen Seite und die Frage der Definition von Hoheiten über Bildungsziele sollte mit bedacht werden, dann kommt man auch der Antwort auf die Frage näher, warum die VHS Mitarbeiter möglicherweise nicht geeignet sind für diese Kundenkontakte, bzw. sie eventuell gar nicht wünschen und ihre Gründe dafür haben.
- Zustimmung zu den Thesen. Öffentliche Mittel sind knapp. VHS sind bestehende Organisationen mit haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitern. Organisationen haben eine eigene Dynamik, die darauf ausgerichtet ist, weiter zu bestehen. Den VHS bleibt nichts anderes übrig, als an den Markt zu gehen, in dem sie für ihre Dienstleistungen Geld erhalten. Ansonsten werden sie nur noch ein rudimentäres Schattendasein führen und nicht überleben.
- Von betrieblicher Seite besteht Bedarf an allgemeinen Qualifikationen, er wird aber von den Betrieben in der Praxis nicht gedeckt. Es gibt auch theoretische Gründe für die Notwendigkeit dieser Qualifikationen, obwohl Betriebe sie selbst zu wenig fördern. Teilweise gibt es die Angebote auf dem Markt, aber es gibt ein erhebliches Potenzial für bestimmte Arten von Qualifikationen, die VHS anbieten könnten. Warum wird dieses Potenzial nicht genutzt, obwohl es vorhanden ist? Gibt es nicht die entsprechenden Mitarbeiter? Ist das entsprechende Denken dafür noch nicht vorhanden? Und wie geht man damit um?

- Ein weiterer Aspekt, der auf einem Symposium in Göteborg angesprochen wurde, ist, dass man in Schweden bzw. in Skandinavien davon ausgeht, dass diejenigen, die in Arbeit sind und im allgemeinen nur eine fachliche, betriebliche Fortbildung bekommen haben, letztlich bezüglich der Allgemeinbildung nicht mehr auf dem aktuellen Stand dessen sind, was sie benötigen, um entsprechend gut arbeiten zu können. Der Ansatz der Regierung in Schweden war, allen, die tätig sind, eine stetige allgemeine Weiterbildung durch öffentliche Mitteln zu bieten. Dies war für den hvv ein Anlass, sich vertieft damit zu beschäftigen. Die VHS sind natürlich auch daran interessiert, auf dem Markt neue Kundenkreise zu gewinnen, aber der bildungspolitische Ansatz für den hvv war in der Diskussion mit IWAK stärker der, was mit öffentlichen Mitteln für alle geleistet werden kann.
- Festzustellen ist ein Austrocknen der Mittel für die VHS seitens der öffentlichen Hand und nicht eine stärkere Förderung der allgemeinen beruflichen Weiterbildung. Es würde zu einer großen Kostenentlastung für die Betriebe führen, wenn die öffentliche Hand diese Weiterbildung stärker fördern würde.
- Die öffentlichen Mittel, die zur Verfügung stehen, sind für das Personal der öffentlichen Weiterbildung. Sie werden zu etwa 50 % bezahlt, vor allem von den Kommunen.

2.5 Vortrag von Birte Kubersky, Leiterin der VHS Solingen

Seit 1990 hat Frau Kubersky den Bereich berufliche Bildung in der VHS Solingen aufgebaut. Die berufliche Bildung wurde nicht über das Landesgesetz gefördert, sie war davon ganz ausgenommen. Frau Kubersky sollte damals kostendeckend diesen Bereich aufbauen. Im Nachhinein ist das für die heutige Situation ein Vorteil, da damit ein Vorsprung erarbeitet wurde und dieser Bereich ausgebaut werden konnte. Seit 1995 ist der Bereich der beruflichen Bildung in einem anderen Haus untergebracht. Mit dem Ortswechsel wurde der Bereich in Berufsbildungszentrum umbenannt, was inzwischen ein etablierter Name ist. Damals war es wichtig, sich damit von dem üblichen VHS-Image abzugrenzen und ein zweites Bein aufzubauen. Im Jahr 2000 ist das Weiterbildungsgesetz in NRW derart geändert worden, dass jetzt die kulturelle Bildung nicht mehr gefördert wird. Sie muss sich selbst tragen. Vielmehr wird nun die berufliche Bildung Schwerpunkt der Förderung. In der beruflichen Bildung werden die planenden Stellen, also die Fachbereichsleitungen, zu 80 % öffentlich finanziert. Insgesamt versucht die VHS Solingen die variablen Kosten, d.h. alles was die einzelnen Maßnahmen und Kurse betrifft, und darüber hinaus noch einen bestimmten Verwaltungsanteil selbst zu erwirtschaften.

Die inhaltlichen Kernaussagen des Vortrags waren:

- Für die **Teilnehmerzahl** gibt es keine festen Grenzen. Es werden auch zwei oder drei Teilnehmer geschult. Wichtig ist nur, dass die Kosten gedeckt werden, wie bei anderen Trägern auch, und zwar nicht nur im beruflichen Bereich, sondern in allen Bereichen.

- Die VHS hat ein bestimmtes **Image**, berufliche Kenntnisse möchte man sich normalerweise eher bei einem privaten Träger aneignen. An diesen Image hat die VHS noch zu arbeiten.
- Ausgangslage der Unternehmer: Jeder Unternehmer weiß, dass lebenslanges Lernen zur Firmenphilosophie werden muss, wenn sich das Unternehmen auf dem Markt behaupten möchte. Der Weiterbildungsbedarf steigt, der Stellenwert müsste steigen, aber die Etats werden gekürzt. Die VHS hat eine reale Chance, weil sie im Preis-Leistungsverhältnis ganz gut mithalten kann.
- **Ausgangslage der VHS:** Die VHS verfügt über lange Erfahrungen, ein sehr breites Spektrum von personenbezogener Bildung bis hin zu Sprachbildung, EDV, Gesundheitsbildung. Diese Kompetenzen sollte jeder Arbeitnehmer, der eine Schulung über die Firma erhält, genauso nutzen können wie der private Arbeitnehmer. Viele Betriebe sind allerdings noch nicht auf die Idee gekommen, Schulungen über die VHS durchzuführen.
- Die VHS hat professionelle Weiterbildungsplaner. Es besteht zwar - teilweise zu Recht - die Kritik, dass sich ein Teil der Mitarbeiter nicht auf die berufliche Bildung umstellen möchte. Das wird sich aber in nächsten Jahren ändern, da ein Großteil der Mitarbeiter in der Bildung in Rente geht und entsprechend in den nächsten 10 Jahren viele Jüngere nachkommen werden.
- Statistik für Gesamtdeutschland (Jahr 2000):
 - 560.000 Kurse in Gesamtdeutschland;
 - In jeder Kommune gibt es eine VHS, das sind 1000 über ganz Deutschland verteilt mit
 - 15 Mill. Unterrichtsstunden
 - 6,8 Mill. Teilnehmenden
 - 77.000 Einzelveranstaltungen.
- Der Anteil der beruflichen Bildung an dem Gesamtangebot beträgt 22 % in ganz Deutschland bezogen auf die Unterrichtsstunden, Sprachen machen 38 % aus. Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz ist ein weiterer wichtiger Bereich für Unternehmen.
- Die berufliche Bildung umfasst zu einem großen Anteil EDV, den kaufmännischen Bereich, Finanzbuchhaltung, soziale Kompetenzen (soft skills). Der Bereich der beruflichen Bildung hat sich in den letzten Jahren bei der VHS stark verändert, u.a. durch X-pert. Die Angebote sind dort zusammengefasst worden. Im EDV-Bereich gibt es nun stärker Kombinationen und spezielle Angebote. Oft fehlen Beschäftigten grundlegende Kenntnisse, die in den Kursen vermittelt werden. Von den 22 % berufliche Bildung beträgt der Anteil EDV etwa 60 – 70 %, wobei die Tendenz rückläufig ist.

- Die o.g. Zahlen umfassen nicht die Stunden von drittmittelfinanzierten Projekten. Diese kommen hinzu (Arbeitsamtsmaßnahmen für Leute, die für den Beruf fit gemacht werden, EU etc.)
- Der **Kontaktaufbau zu den Unternehmen** ist auch in NRW noch nicht systematisch organisiert. Es sind einzelne VHS, die in unterschiedlichem Maße Kontakte aufgebaut haben. Das wichtigste ist immer der persönliche Kontakt. In Solingen gab es einige Pilotprojekte mit Unternehmen, die durch die EU gefördert wurden. Im Rahmen eines dieser Projekte, Einführung von Telearbeitsplätzen, wurden Firmen in Zusammenarbeit mit einem Beratungsunternehmen gefragt, ob sie Interesse an einer Teilnahme haben. Die teilnehmenden Betriebe bekamen die Beratung von der Beratungsfirma, die VHS führte die Schulung durch, und zwar nicht nur für die Telearbeiter, sondern für alle betroffenen Mitarbeiter, bis zur obersten Spitze. Bei einem anderen Projekt handelte es sich um eine Befragung über electronic business Anwendungen in den Firmen. Bei solchen Projekten wurden immer Beiräte geschaffen, die sich aus Kammervertretern, Firmenchefs, Arbeitgeberverband, Gewerkschaft etc. zusammensetzten und das Projekt begleitet haben. So konnten sie den Erfolg sehen und hatten dadurch Zugang zur VHS. Auf diese Weise wurde die Vernetzung verbessert.
- 1996/97 wurde zusammen mit dem Marketingbereich ein Fragebogen entwickelt und auf der Grundlage aller IHK-Adressen eine Telefonakquise durchgeführt. Der kurz-, mittel- und langfristige Bedarf wurde abgefragt, allerdings fehlte anschließend das Personal, um alles umzusetzen.
- Es wurden auch immer wieder Anzeigen geschaltet und Artikel über die Projekte in Verbandszeitungen geschrieben, Tagungen wurden ebenfalls durchgeführt. Die VHS erhielt öfter vom Arbeitgeberverband oder anderen Verbänden, wie z.B. der Wirtschaftsförderung, Einladungen, um auf einer Mitgliederversammlung etwas vorzutragen. Inzwischen bestehen gute Kontakte. Mund zu Mund-Propaganda ist wichtig.
- Auch die Imagebroschüre ist ein wichtiger Baustein, um die Kontakte zu den Betrieben zu verbessern. Referenzen von Firmen werden ebenfalls genutzt.
- **Angebote für Unternehmen** – Wichtig sind maßgeschneiderte Angebote. Dies ist auch im Rahmen der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs zu beachten. Im Allgemeinen werden mehrere Vorgespräche mit den verantwortlichen Personalchefs, den Personalentwicklern oder Chefs geführt, um den Bedarf zu ermitteln. Auf Wunsch werden auch Umfragen bei den Mitarbeitern durchgeführt. Der Rücklauf wird ausgewertet, es folgt ein weiteres Gespräch. Danach wird ein Konzept für die Weiterbildungsmaßnahme erarbeitet. Daran schließt sich die Abstimmung der Inhalte an, die Zeitschiene wird besprochen und festgelegt. Wichtig sind auch die Dozenten. Sie werden den Firmen vorgestellt und müssen den Betrieben ihre besonderen Fähigkeiten mitteilen. Als nächstes erfolgt die Durchführung. Am Schluss findet eine eigene Evaluation statt. Wenn es gewünscht wird, kann die Evaluation allerdings auch von außen durchgeführt werden. Es folgen Tests, Zer-

tifikate, Abschlussgespräche und eine Nachbetreuung. Den Firmen wird eine Nachbetreuung nach einem Viertel oder halben Jahr angeboten. Ganz wichtig sind auch die Zertifizierungssysteme.

- Im **EDV-Bereich** gibt es X-pert, das modular aufgebaut ist. Für alle Bausteine werden Prüfungen durchgeführt, die EU-weit anerkannt sind. X-pert Prüfungen gibt es auch für die sozialen Kompetenzen. Im Sprachenbereich besteht ein sehr ausgeklügeltes System, das ebenfalls europaweit anerkannt und modularisiert ist und Einstufungstests umfasst.
- Auf EU-Ebene gibt es inzwischen Entwicklungen, für spezielle Zielgruppen Angebote bereit zu stellen, wie z.B. Gastronomie, wo ein bestimmtes Vokabular benötigt wird und wo soziale Kompetenzen in Verbindung mit der Sprache vermittelt werden sollen. In dem Bereich haben VHS Kompetenzen und Angebote, die aber kaum genutzt werden. Ein weiteres Beispiel ist das Cambridge-Zertifikat. Die meisten erwerben es beim Cambridge-Institut, obwohl es die VHS ebenfalls anbietet.
- Zahlen von Solingen (Statistik aus dem Jahr 2002):
 - 16.000 Teilnehmer;
 - 29.000 Unterrichtsstunden;
 - davon 5.750 Unterrichtsstunden berufliche Bildung (1/6);
 - mit 555 Teilnehmern.
- In Solingen gibt es 17 Planstellen inkl. Verwaltungsmitarbeitern, davon ist eine Fachbereichsleiterin für die berufliche Bildung zuständig (eine von 6 hauptamtlichen Pädagogen). Nur in der beruflichen Bildung gibt es Drittmittelfinanzierungen.
- Viele der an der VHS vorhandenen Methoden und Kompetenzen können ebenso gut in Firmenschulungen eingesetzt werden. Dort hat die VHS Solingen ein großes Potential, auch bezüglich der Mitarbeiter.
- **Qualitätssicherung** ist ein weiterer wichtiger Punkt für Firmen. Die VHS Solingen ist wie viele andere VHS in NRW gerade dabei, sich nach ISO 9000/9001 zertifizieren zu lassen, u.a. weil es eine Bedingung für die Förderung nach dem Weiterbildungsgesetz wird.
- Die **Auswahl und Qualifizierung der Dozenten** ist ein wichtiger Aspekt für die VHS Solingen. Einerseits werden die Dozenten sehr sorgfältig ausgewählt. Derzeit bewerben sich viele hochqualifizierte Leute. Andererseits gibt es Schulungen, bei denen sich die VHS Solingen mit mehreren anderen VHS zusammen getan hat, um Grundschulungen über Pädagogik und Methodik anzubieten. Viele der Honorarkräfte kommen aus der Wirtschaft, sind aber keine Pädagogen.
- Die VHS führt auch **Evaluationen** der Maßnahmen durch.
- **Soziale Kompetenzen für Führungskräfte** - Führungskräfte der Stadt Solingen haben ein Konzept erarbeitet, um soziale Kompetenzen zu vermitteln, weil diese

Qualifikationen den Mitarbeitern häufig fehlen. Die Weiterbildung umfasst 15 Tage, verteilt auf 1,5 Jahre und enthält verschiedene Bausteine von Teamentwicklung, über Rhetorik, Präsentation bis hin zur Suchtprophylaxe. Im ersten Durchgang gab es drei parallele Kurse, jetzt sind es vier. Die Schulung wird extern von einer Beratungsfirma evaluiert, was sehr positive Wirkungen hat. Die VHS holt sich Fachdozenten für das jeweilige Thema, allerdings wird der ganze Kurs durchgängig von einem VHS-Mitarbeiter co-moderiert, damit die verschiedenen Themenbereiche gut miteinander verbunden und eingeordnet werden können. Die Teilnehmer haben positive Rückmeldungen gegeben. Die Mitarbeiter, die an der Schulung teilgenommen haben, werden nach dem Training von ihren Vorgesetzten befragt, die Führungskräfte selbst ebenfalls nach einer bestimmten Zeit. Dieses Konzept soll nun auch Firmen angeboten werden.

- **Image-Broschüre** – Der Kernpunkt ist, dass die VHS das Image der Allgemeinbildung haben, die gut für jedermann ist, aber nicht für Firmen. Es ist wichtig, das Image der VHS zu verbessern, das breite Spektrum darzustellen und mit den Unternehmern ins Gespräch zu kommen.
- Die Image-Broschüre zielt auf alle VHS in NRW, aber andere Bildungseinrichtungen können sie ebenfalls nutzen. Die VHS in NRW versuchen ein einheitliches Erscheinungsbild zu präsentieren, wie es bspw. die VHS in Bayern schon geschafft hat.
- Es wird versucht, die Volkshochschulen, die bisher noch keine berufliche Bildung durchgeführt haben, mit einzubeziehen. Kürzlich gab es eine Ausschreibung vom Landesarbeitsamt in NRW. Bisher musste sich jeder Träger selbst um Maßnahmen kümmern und sich bewerben. Jetzt wurden Lose erstellt, in denen Regionen abgebildet werden, die jeweils 10 bis 15 verschiedene Orte umfassen. Für diese 10 bis 15 Orte muss ein gemeinsames Konzept und ein Preis abgegeben werden und in alle Orte müssen dieses Angebot vorhalten. Alle VHS, die in dem Los genannt waren, wurden angesprochen, ob sie mitmachen, auch wenn sie noch keine berufliche Bildung durchgeführt haben. Sie bekommen das Konzept von den VHS, die schon Erfahrungen in dem Bereich haben, z.B. von der VHS Solingen. Falls sie den Zuschlag bekommen, werden die Dozenten in den VHS, die bisher keine berufliche Bildung anbieten, geschult, damit in allen Regionen das gleiche Niveau und die gleiche Qualität angeboten werden kann. Die Inhalte, für die sich die VHS beworben haben sind: Existenzgründerinnen, kaufmännischer Bereich und Grundqualifikationen sowie Bewerbungen mit und ohne EDV.
- **Subventionierung, Konkurrenz mit anderen Weiterbildungsträgern** - Der Bereich der beruflichen Weiterbildung wird kostendeckend gefahren, er trägt sich selbst, u.a. über Drittmittel. Nur eine Fachbereichsleiterstelle wird subventioniert. Es wurde ein Netzwerk gegründet mit den beruflichen Trägern am Ort (insgesamt 11). Außerdem wird mit dem Arbeitsamt zusammen gearbeitet.
- Die **Kosten** für eine Firma richten sich nach den Stunden. Im EDV-Bereich kostet ein Kurs zwischen 80 und 100 € die Stunde, aber das Unternehmen kann ent-

scheiden, wie viele Teilnehmer es zu einem Kurs schickt. Die VHS muss nachweisen, dass keine öffentlichen Fördergelder in Firmenmaßnahmen reinfließen. Ab einem bestimmten Umsatz muss die VHS Steuern zahlen, aber an den Punkt ist die VHS Solingen noch nicht gelangt.

Anmerkungen/Diskussion zum Vortrag

- Damit wurde in Solingen der klassische betriebliche Weiterbildungsprozess durchlaufen: Beratung, Qualifikationsbedarf ermitteln, umsetzen, begleiten, Erfolgsprüfung. Zwangsläufig führt dieser Weg zum Erfolg.

3. Nachmittag – Expertendiskussion

3.1 Einleitung von Prof. Alfons Schmid, IWAK

Einhelligkeit besteht dahingehend, dass sowohl aus der Perspektive der Betriebe als auch der Beschäftigten die Notwendigkeit besteht, sich verstärkt weiterzubilden und diese Entwicklung sich eher noch verstärken wird.

Sowohl auf der theoretischen als auch auf der empirischen Ebene besteht eine Suboptimalität der Weiterbildung innerhalb von Betrieben, d.h. Betriebe bräuchten mehr allgemeine Weiterbildung als sie tatsächlich durchführen.

Es gibt Ansatzpunkte und erste Konzepte für eine Verbindung von allgemeiner und betriebs- bzw. arbeitsweltbezogener Weiterbildung. Ausgangsthese ist, dass künftig die Notwendigkeit besteht, diese beiden Bereiche noch stärker miteinander zu verzahnen, im Sinne einer Vermittlung allgemeiner Qualifikationen für Beschäftigte und Betriebe. Es besteht seitens der VHS ein Potenzial, diesbezüglich etwas anzubieten, das jedoch bisher kaum genutzt wird.

Warum ist öffentliche Förderung bei der Verbindung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung notwendig und wie kann sie begründet werden?

Neben einem funktionierenden Weiterbildungsmarkt, der aus der öffentlichen Perspektive nicht interessiert, gibt es im Bereich der Weiterbildung auch Marktunvollkommenheiten, d.h. Informationen sind auf beiden Marktseiten unvollkommen, die Markttransparenz ist zu gering, es gibt Eintrittshürden. Außerdem gibt es Marktfehler. Im Bereich der allgemeinen arbeitsweltbezogenen Weiterbildung gibt es Marktunvollkommenheiten in zweifacher Hinsicht:

Zum ersten besteht sowohl seitens der Betriebe als auch seitens der VHS eine mangelnde Information über die jeweilige Marktgegenseite. Was kann die VHS, was brauchen die Betriebe, was ist notwendig, wie würde dieser Markt funktionieren?

Zum zweiten gibt es eine Unvollkommenheit, was den Markteintritt angeht. D.h. es ist ohne öffentliche Förderung kaum möglich, dass Wettbewerbschancen für die VHS geschaffen werden, dass sie in vergleichbarem Wettbewerb zu anderen stehen,

wenn die notwendigen Voraussetzungen und Ausgangsbedingungen nicht gegeben sind.

Die öffentliche Förderung ist notwendig, um diese Unvollkommenheiten zu reduzieren. Hinsichtlich des Markteintritts und der Information bedarf es – nicht auf Dauer, sondern für eine bestimmte Zeit – einer öffentlichen Förderung in diesem Bereich, um tragfähige Kooperationen aufbauen zu können. Für eine begrenzte Zeit sollte aus einer Markt-, aus einer ökonomischen Perspektive, eine öffentliche Förderung stattfinden, soweit man damit die vorhandenen Marktunvollkommenheiten reduzieren kann.

Zielsetzung für den Nachmittag: Aus verschiedenen Organisationen wurden Vertreter eingeladen, um zusammen zu diskutieren und das Erfahrungswissen zu nutzen, wie eine Anfangsförderung seitens der öffentlichen Hand für die Etablierung eines solchen Projektes, einer solchen Kombination von allgemeiner und betrieblicher Weiterbildung, aussehen sollte, wie dies umgesetzt werden kann und welche Akteure daran beteiligt sein sollten. Ziel des Nachmittags war es, das Expertenwissen mit seinen unterschiedlichen Perspektiven zu bestimmten Themenpunkten zusammenzuführen, um eine Basis zu schaffen, auf der ein Modellprojekt entwickelt werden kann.

3.2 Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage

Gemeinsam mit allen Teilnehmern wurde erarbeitet, welche inhaltlichen Anforderungen an die allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung bestehen, d.h. welcher Bedarf vorhanden ist, was gegenwärtig in dem Bereich angeboten wird und was künftig angeboten werden müsste, bzw. welches Potenzial bei den VHS noch besteht. Ziel war nicht, eine erschöpfende Liste zu erstellen, sondern zum einen Schwerpunkte herauszuarbeiten und zum anderen zu schauen, in wieweit Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage bestehen.

3.2.1 Betriebliche Nachfrage

- Sprachen (fachspezifisch)
- Interkulturelles Training
- Selbstlernkompetenz (Werkzeug)
- Führungskompetenzen
- Teamkompetenz
- Konfliktkompetenz
- Präsentation
- Medien
- Kooperation
- Kreativitätsförderung
- Kommunikation

- Entscheidungsfindung
- Kundenorientierung
- Soft Skills
- Persönlichkeitstraining
- Allgemeine Rechtsgrundlagen (Arbeitsschutz, Umweltschutz, Vertragsrecht)
- EDV
- Gesundheit
- Kundenorientierung - Auftreten, Umgang mit den Kunden;
- Fachkauffrau für Büromanagement (FAG holt sich Angebote von verschiedenen Anbietern ein, die Schulung soll in den Räumen der FAG stattfinden. Theoretisch könnte die VHS ebenfalls ein Angebot abgeben);
- Zertifizierte Weiterbildung;
- Vom betrieblichen Arbeitshandeln ausgehend ist zu klären, welche der Grundqualifikationen bezogen auf den Arbeitsplatz in den Bereich der VHS fallen, und zwar bezüglich der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation und der Umwelt. Es gibt Grundqualifikationen des Arbeitshandelns, die über alle Handlungsebenen hinweg gelten. Dazu gehören: Entscheidungsprozesse, Kommunikationskompetenz, Veränderungskompetenz, Qualität, Verantwortung, Reflexivität etc. Auf der Ebene der Qualifikationen kann geklärt werden, was das Allgemeine und was das Berufliche ist und was davon in die Kompetenz der VHS fällt. Bei diesen Grundanforderungen muss präzisiert werden, welche davon für die VHS von Interesse sind bzw. bei welchen dieser Qualifikationen sich Betriebe an die VHS wenden würden.
- Einwand: Die VHS kann nicht der professionelle Ansprechpartner der Betriebe für die betriebliche Arbeitssituation, für den betrieblichen Arbeitsprozess sein. Bei der FAG gibt es eine Q-Card, ein Weiterbildungsprogramm, mit dem der Mitarbeiter über ein Guthaben verfügt und in seiner Freizeit Maßnahmen durchführen kann. Die betriebliche Weiterbildung ist getrennt davon und wird während der Arbeitszeit durchgeführt. Alles was zu dem Q-Card-Bereich gehört, könnte die VHS abdecken, sofern es eine Win-win-Situation gibt. Das beinhaltet Sprachen, Sprachen mit interkultureller Bildung („wie benehme ich mich im Ausland“), Persönlichkeitstraining, betriebswirtschaftliches Grundwissen, EDV (allgemeinbildend), Gesundheit.
- Kleine Betriebe haben ganz andere Anforderungen als große. Im Handwerksbetrieb werden die Monteure in erster Linie nach ihrem Erscheinungsbild beurteilt, erst in zweiter Linie nach ihrem Qualifikationsstand. Wenn den Kunden das Erscheinungsbild wichtig ist, müssen die Mitarbeiter in dieser Hinsicht trainiert werden. Das beginnt mit der ersten Kontaktaufnahme am Telefon.
- Wenn von einer typischen Führungskraftannonce/Stellenannonce die fachlichen Anforderungen weggelassen werden, erhält man die Schlüsselqualifikationen und diese Qualifikationen könnten bei der VHS nachgefragt werden.

- Antwort: Solche Kompetenzen können nicht von der VHS qualifiziert werden, denn man braucht dort ganz andere Maßnahmen, wie z.B. Feedback Prozesse, Coachingprozesse etc.
- Grundsätzlich könnte die VHS alles anbieten. Die Frage ist, ob man es der VHS zutraut, aufgrund des Images und der Konkurrenzsituation. Sind subventionierte Bildungsangebote auf dem Weiterbildungsmarkt gerechtfertigt? KMU benötigen oftmals Beratungs- und Orientierungsangebote. Aus Gewerkschaftssicht werden Schlüsselqualifikationen benötigt. Es gibt eine große Differenz zwischen geäußelter Nachfrage und Interesse an Bildung, sowohl bei Firmen als auch bei Beschäftigten.

Anforderung bezüglich der Umsetzung:

- Die Bedarfssituation der Betriebe muss konkretisiert werden. Dazu müssen die VHS ein entsprechendes Angebot bereit stellen und die Betriebe im ganzen Prozesszyklus unterstützen (besonders die kleinen und mittleren Betriebe): bei der Bedarfsermittlung, bei der Planung der Maßnahmen, bei der Durchführung, bei der Evaluation und der Erneuerung der Maßnahme.
- Gerade kleine und mittlere Betriebe brauchen in der Umsetzung einen Anbieter, der die Inhalte seinen Mitarbeitern kurzfristig, ziel- und zweckgenau, mit Vor- und Nachbereitung und sehr individuell vermitteln kann, handlungs- und prozessorientiert.

3.2.2 Angebot der VHS - Was wird gegenwärtig angeboten?

- Beispiel Solingen
- EDV
- Sprachen (mit Vorbereitung auf Zertifikate)
- Rechtschreibung
- Soziale Kompetenzen
- Zeitmanagement
- Teamarbeit
- Kreativitätstechniken

Umsetzung der Angebote:

- Die Anforderungen können nach Regionen variieren, vor allem zwischen ländlichen und städtischen Regionen. Es wird kein Konzept geben, das auf alle hessischen VHS passt. Die Strukturen der einzelnen Regionen müssen berücksichtigt werden, welche Mitarbeiter es dort gibt, was die VHS anbieten können und ob sie es anbieten wollen.
- Zusammenarbeit zwischen Kommunen und VHS gibt es bereits in bestimmten Bereichen. In VHS in Nordhessen gibt es, ähnlich wie in Solingen, im Rahmen

der Durchführung der Maßnahmen bspw. ein Angebot, das von der Vorbereitungsphase bis hin zur Nachbereitung reicht mit einem Treffen etwa einen Monat später, bei dem noch offene Fragen geklärt können oder weiterer Schulungsbedarf festgestellt werden kann. Vielfach werden Kurse inhouse durchgeführt oder für Firmen in den Räumen der VHS mit Catering.

- Eine VHS in Nordhessen bietet auf Nachfrage spezielle Firmenkurse an. Es ist nicht die Frage, ob zuerst das Angebot oder die Nachfrage vorhanden war. Die Firmen gehen auf die VHS zu, sie haben das Programm wahr genommen. Die Kurse werden speziell auf den Bedarf der Betriebe zugeschnitten: Sprachen, EDV, Persönlichkeitstraining, Gesundheitsbildung, kreative Bildung.

3.2.3 Zukünftig/Potenzial (spezielles Potenzial für die Nachfrageseite)

- „alles unter einem Dach“;
- Vernetzung von Angeboten;
- Schulungen an der Nachfrage ausrichten und Angebote vorhalten;
- VHS können auf die Nachfrage reagieren und bei der Bedarfseruierung helfen;
- Infrastruktur in der Fläche, in jedem Ort gibt es eine VHS. Dies ist für KMU interessant.
- Sie habe sehr wichtige Personaldaten, welche Referenten für welches Thema oder welches Problem geeignet sind. Es könnte eine Art Referentenvermittlungsgesellschaft entwickelt werden.
- Es gibt schon hessenweite Netzstrukturen, die es ermöglichen, dass alle VHS-Programme in Hessen bekannt sind. Der reisende Referent ist heutzutage etwas ganz Normales.
- Breite Personaldecke;
- Methoden: Vorbereitung, Nachbereitung, Begleitung.

3.3 Koordinationsmechanismen

Welche Koordinationsmechanismen sind geeignet, Angebot und Nachfrage zusammen zu bringen, welche Mittel und welche Medien bzw. welche Kombination von Medien. Welche Akteure sollten eingebunden sein? Welche Akteure sollten in einem Unterstützungsnetzwerk agieren?

Dieses Thema wurde in drei Arbeitsgruppen behandelt, wobei die Arbeitsgruppen jeweils andere Schwerpunkte hatten und unterschiedliche Rahmenbedingungen berücksichtigten. Der Schwerpunkt der ersten Arbeitsgruppe lag auf den regionalen Unterschieden. Die zweite Arbeitsgruppe konzentrierte sich auf Unterschiede in den Branchen und Betriebsgrößen und die dritte Arbeitsgruppe auf Unterschiede in den

Regionen bezüglich der Nachfrageseite. Anschließend wurden die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen jeweils allen Teilnehmern präsentiert.

3.3.1 Ergebnisse der Arbeitsgruppe 1 – Schwerpunkt: Regionale Unterschiede

Regionen: Nordhessen, Mittelhessen, Starkenburg/Südhessen

Koordinationsmechanismen:

- Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen, z.B. Lernende Regionen;
- An Strukturen/Verbänden anknüpfen, die für Bildungsangebote nützlich und förderlich sind;
- Im Handwerk: über Innungsobere gehen, d.h. einen Koordinator – traditionelle Strukturen des Handwerks nutzen;
- Persönliche Ansprache von Firmen;
- Image der VHS verbessern, z.B. indem die VHS Unternehmen Räume für Veranstaltungen zur Verfügung stellt. Im Prinzip haben die VHS alle ein sehr ähnliches Angebot, die Strukturen sind gleich. Trotzdem ist jede VHS anders und abhängig von der Situation, in der sie arbeitet (von der finanziellen, der räumlichen und der personellen Situation). In den Großstädten ist die VHS eine große Bildungseinrichtung wie andere, dort besteht weniger ein Imageproblem. Auf dem Land wird das breite Spektrum des VHS-Angebots nicht ausreichend wahr genommen. Folglich müssen Programme stärker verbreitet werden und vor allem in ländlichen Gegenden breiter gestreut werden.
- Die VHS sollte sich ihres Potenzials stärker bewusst werden und nach außen transportieren, was sie an Angeboten hat.
- Ein sinnvoller Weg ist, für die berufliche Bildung explizit ein Programm zu entwickeln nach dem Vorbild der VHS Solingen und dies bekannt zu machen, z.B. in Form von Broschüren, Flyern etc.

3.3.2 Ergebnisse der Arbeitsgruppe 2 – Schwerpunkt: Betriebsgrößen, Branchen

Ausgangsbasis: Praktische Beispiele der beteiligten VHS in der Arbeitsgruppe. Es wurde diskutiert, was bereits eingesetzt wird und was zusätzlich noch sinnvoll wäre.

Koordinationsmechanismen (Mittel/Medien):

- Befragungen (schriftlich, telefonisch);
- Vernetzung, z. B. Lernende Region;
- Regionale Datenbank – regionale Verbände (auf VHS bezogen, aber es können auch andere Bildungsanbieter mit einbezogen werden, um sich in der Region abzustimmen);

- Aktionstage, Foren, Weiterbildungstage zu verschiedenen Themen, z.B. Gesundheit (Ziel: Bildungsangebote vorstellen, die eigene Arbeit darstellen, in einen Austausch zu kommen);
- Bildungsmessen;
- Firmenmappen (mit Aushängen) mit Angeboten – Marketingmaßnahmen ;
- Kontakt zwischen VHS, Kammern, Arbeitsamt, Wirtschaftsförderung (um Austausch zu haben, um Informationen über Bedarfe auszutauschen);
- Kontaktpflege und Kontaktaufbau über bestehende Beziehungen (Teilnehmer, Mitarbeiter, potentielle Teilnehmer);
- Beirat mit Mitgliedern aus Firmen, Verbänden (Ziel: der Beirat begleitet die laufenden Arbeiten, Austausch findet statt, Rückkoppelung);
- Besondere Events, wie z.B. Ausstellungen etc., zu denen Betriebe eingeladen werden, um auf die VHS und ihre Kompetenzen aufmerksam zu machen (z.B. eine Fotoausstellung);
- Unternehmens-, Bildungsberatung (die z.B. bei Kammer besteht oder über Unternehmensberatungen stattfinden könnte, um an Informationen und in einen Austausch zu kommen);
- Regelmäßige Sitzungen mit potenziellen Kunden, um Angebot und Nachfrage zielorientiert für bestimmten Branchen und bestimmte Gruppen von Firmen abzuklären (evtl. auch mehrfach im Jahr);
- Mittelstandsforen der Kammern.

All das wird auch schon durchgeführt. Es ist nicht möglich, alles gleichzeitig in guter Qualität anzubieten. Deshalb muss eine Auswahl getroffen werden, d.h. es muss entschieden werden, für wen etwas angeboten werden soll, für welche Betriebsgröße, Branche, etc. Dazu muss berücksichtigt und bedacht werden, was es regional schon gibt, wer eingeladen werden soll, wer die Zielgruppe ist, etc.

Methoden – Vorgehen

- Landesweite Vernetzung nutzen;
- Evaluation – Was ist erfolgreich? Z.B. bei Firmenmappen, Events muss evaluiert werden, ob das, was getan wird, auch erfolgreich ist. Es muss z.B. überprüft werden, ob ein Event tatsächlich zu einer Nachfrage führt oder zu einem passgenaueren Angebot.
- Zielgerichteter Einsatz (Zielgruppe, Thema, Branche, Region);
- Vergleich mit anderen (Benchmarking);
- Regionale Kooperation, z.B. Lernende Region; Vernetzung anstreben; mit der Konkurrenz auseinandersetzen, evtl. Angebote absprechen;

3.3.3 Ergebnisse der Arbeitsgruppe 3 – Schwerpunkt: Perspektiven - Unterschiede in den Regionen bezüglich der Nachfrageseite

1) Grundsatzdiskussion

Ist die berufliche Bildung der richtige Ansatz für die VHS? Es gibt ein Überangebot in diesem Bereich. Die VHS ist bereits auf dem Markt. Soll das ausgebaut werden? Auf die Mitarbeiter von Betrieben bezogen ist es in Ordnung, doch nicht auf die betriebliche Weiterbildung insgesamt, weil es durch die Subventionen zu Wettbewerbsverzerrungen kommt.

2) Methoden

- VHS Solingen als Beispiel. Die Qualifikation, die Reputation, der Name der VHS liegen in anderen Bereichen. Die VHS Solingen hat den 6. Bereich auf eigene Beine gestellt. Damit ist es leichter am Markt zu operieren. Es ist der richtige Ansatz.
- Nachfrageorientiert Kontakt zu Betrieben (KMU) aufbauen, persönliche Ansprache. (Es ist nur möglich nachfrageorientiert zu arbeiten, wenn Kontakt zu den Betrieben besteht, denn bei den Betrieben entstehen die Bedarfe. Ziel müssen die KMU sein. In den großen Betrieben gibt es eigene Bildungsabteilungen. Außerdem käme es zum Verdrängungswettbewerb.)
- Kontaktgestaltung - key account (Betriebe und interessierte Teilnehmer brauchen konkrete Ansprechpartner).

3) Probleme

- VHS – Mitarbeiter (Alter, Qualifikation, Ausbildung). Es gibt Probleme in der Altersstruktur (Überalterung) und den Qualifikationen. Eine Mischung zwischen Pädagogik und betrieblichem Know-how ist anzustreben.
- Einstellung der VHS-Mitarbeiter – Sie müssen auch lernen zu verkaufen und aktiv in den Markt zu gehen, in Betriebe hinein zu gehen.

3.4 Perspektiven bezüglich der Implementierung eines angedachten Modellprojektes

Gemeinsam mit allen Teilnehmern wurde eruiert, wie Betriebe und VHS für eine Kooperation zur Durchführung allgemeiner arbeitsweltbezogener Weiterbildung gewonnen werden können, wie die regionale Ausrichtung erfolgen soll und wie Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt betrieben werden kann.

3.4.1 Wie können Betriebe gewonnen werden?

- durch Belohnung (Dieser Ansatz ist nicht so geeignet, weil das Projekt unter „normalen“ Bedingungen stattfinden sollte. Es sollen Wege gefunden werden, die dazu führen, dass Betriebe sich auch ohne Belohnung beteiligen, weil es

nicht nur ein Modellprojekt geben soll, sondern die Beteiligung der Betriebe möglichst auch danach weiter stattfinden soll);

- öffentliche Bekanntmachung der Aktion;
- Präsentation solcher Betriebe in lokalen Medien;
- gezielte regionale Ansprache durch die VHS (VHS sollte auf regionaler Ebene ganz gezielt geeignete Betriebe ansprechen, sie überzeugen und gewinnen);
- Marketing der VHS (Die VHS muss sich entsprechend präsentieren, die Betriebe überzeugen, ihnen aufzeigen, wie wichtig für sie und ihre Mitarbeiter die Qualifizierung ist);
- Analyse: welche Region, was wird hier angeboten? Daraufhin ein klares Profil entwickeln (Welche Felder sind in einer bestimmten Region besetzt, welche nicht, was wird dort gebraucht? Nach der Analysephase muss ein klares Konzept entwickelt werden. Bei den Betrieben muss bekannt werden, wofür die VHS steht. Es müssen spezielle Angebote entwickelt werden, ein spezifiziertes Profil).
- Kooperationen;
- Qualitätsdarstellung der VHS;
- Mitglied im Verein Weiterbildung Hessen e.V.– Qualitätssicherung in der Weiterbildung durch Selbstverpflichtung zum Einhalten bestimmter Kriterien, die der Verein entwickelt hat. In eigenen Gutachterausschüsse können sich die Mitglieder aufgrund der Wettbewerbssituation gegenseitig im Auge haben. Der Vereinsbeitrag ist die Zertifizierung.

3.4.2 Wie können VHS gewonnen werden?

- Finanzielle Mittel zur Verfügung stellen;
- Überzeugen, motivieren durch Veranstaltungen, Eventveranstaltung für VHS (gute Referenten holen, evtl. auch von außen; Multiplikatoren finden, die andere VHS überzeugen, dass sie sich am Projekt beteiligen);
- Wettbewerb ausrichten unter den VHS (Wer macht was am besten oder am schnellsten? Die VHS, die sich beteiligen, haben einen Wettbewerbsvorteil gegenüber denen, die sich nicht beteiligen, das ist ein Preis. Wer sich daran beteiligt, erwirbt Kompetenzen);
- Best practice Beispiele;
- „Tag“ zur Thematik (mit Wettbewerb, mit good practice etc. In Bayern und Baden Württemberg gibt es Planungs- und Programmtage. Hauptberufliche, Kursleiter und Kooperationspartner treffen sich und eruieren, was in einem Feld möglich ist);

- Kooperation mit Weiterbildungsträgern (Bildungsträger müssen nicht immer konkurrieren, sondern können auch kooperieren);
- Sponsoren (Firmen, Verlage, die Preise stellen. Z.B. können Konzepte eingereicht und die besten prämiert werden. Dieser Ansatz ähnelt dem good practice und erlaubt eine Dokumentation. Es ist hilfreich, wenn über Sponsoren dafür ein Anreiz geschaffen werden kann).

3.4.3 Regionale Ausrichtung

In welchen Regionen ist es sinnvoll, solch ein Modellprojekt zu platzieren? In welchen Regionen gibt es möglicherweise schon Strukturen oder Bereitschaften?

- Andocken an eine Lernende Regionen;
- Eine städtische und eine ländliche Region;
- Es sollte flexibel gehandhabt werden, es hängt von den Gewinner des durchzuführenden Wettbewerbs ab und sollte dann in diesen Regionen stattfinden, da der persönliche Kontakt wichtig ist.

3.4.4 Bekanntmachung des Projektes

- Öffentlichkeitsarbeit in der Region für das Modellprojekt (Öffentlichkeitsarbeit muss in der Region, in der das Projekt durchgeführt wird, betrieben werden, um das Modellprojekt bekannt zu machen. Wenn es angelaufen und erfolgreich ist, können die Ergebnisse in anderen Regionen verbreitet werden);
- Nach Erfahrungen diese bekannt machen;
- Verbandszeitschriften (z.B. die Zeitschrift „Wirtschaftsforum“ der IHK Frankfurt, mit der im Kammerbezirk Frankfurt 70.000 Unternehmen angeschrieben werden);
- Fachzeitschriften;
- Medien als Sponsoren gewinnen (z.B. die HNA als Sponsor, regionale Zeitungen von vornherein mit einbinden);
- Von Anfang an Medien einbinden - systematische Pressearbeit.

3.5 Schlussbemerkung

Mit diesem Workshop konnte die Notwendigkeit der Verbindung von allgemeiner arbeitsweltbezogener und betrieblicher Weiterbildung aufgezeigt werden. Schwierigkeiten, die mit der Verbindung von allgemeiner und arbeitsweltbezogener Weiterbildung verbunden sind, wurden thematisiert und erörtert. Schließlich konnten erste Lösungsansätze erarbeitet und diskutiert sowie Anregungen für die weitere Bearbeitung der Thematik gegeben werden.

Anhang

Teilnehmerliste – Workshop „Allgemeine arbeitsweltbezogene Weiterbildung“ am 10.12.2003

	Name/Vorname	Institution
1.	Benedix, Barbara	vhs Kassel
2.	Dera, Suanne	IWAK
3.	Hackenberg, Dr. Gerd R.	Industrie- und Handelskammer
4.	Hass, Gerd	AEG Signum
5.	Hochstätter, Hans-Peter	Hessisches Kultusministerium
6.	Husemann, Prof. Dr. Rudolf	Universität Erfurt
7.	Kernetzky, Ina	vhs Waldeck-Frankenberg
8.	Konrad, Stefan	vhs Hanau
9.	Kubersky, Birte	vhs Solingen
10.	Larsen, Christa	IWAK
11.	Lochmann, Walter	ver.di
12.	Mathes, Elke	kvhs Groß-Gerau
13.	Mäusle, Rudolf	Industrie- und Handelskammer
14.	Meden, von der Barbara	hvv-Institut
15.	Meyer-Kocot, Ulrich	Move Organisationsberatung GbR
16.	Rache, Achim	vhs Kassel
17.	Scherer, W.	Leiter aus- und Weiterbildung Fraport AG
18.	Schmid, Prof. Dr.	IWAK, Uni Frankfurt
19.	Sellent, Karl	Landesarbeitsamt Hessen
20.	Sieber, B.	Handwerkskammer Rhein-Main
21.	Velte, Dirk	Kunstschmiede und Bauschlosserei
22.	Velten, J.	Bildungshaus Bad Nauheim
23.	Vieser, Günther	Hessisches Kultusministerium
24.	Wagner, Birgit	IWAK
25.	Wolf, Bernhard S.T.	hvv-Institut