

Die Weiterbildungslandschaft in der Großregion: Wie kann Weiterbildung zur Gestaltung des digitalen Wandels beitragen?

Von Alexa Holz-Himbert
und Dr. Jeanne Ruffing



Zwei zentrale Zukunftsthemen für den Bereich der Weiterbildung sind Digitalisierung und Kompetenzorientierung. Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle der Großregion (IBA) befasste sich 2017/18 im Auftrag des WSAGR mit der Frage, wie die Weiterbildungslandschaft in der Großregion auf die fortschreitende Digitalisierung eingestellt ist. Der folgende Artikel stellt die Hauptthesen der Studie zusammen und bietet einen Überblick über großregionale Herausforderungen und Lösungsansätze.

Dr. Jeanne Ruffing (links) ist seit 2016 Koordinatorin der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA). Alexa Holz-Himbert (rechts) ist seit 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA).

1. Der digitale Wandel der Arbeitswelt

Von Amazon bis Google, vom Smartphone bis zum 3-D-Drucker, vom E-Commerce bis zur intelligenten Fabrik: Durch digitale Technologien und Geschäftsmodelle verändert sich unsere Arbeitswelt momentan rasant. Unternehmen und Beschäftigte, Politik, Arbeitsmarktakteure und zivilgesellschaftliche Initiativen fragen sich, welche Auswirkungen diese Veränderungen gesamtwirtschaftlich und gesamtgesellschaftlich haben werden und welche Möglichkeiten es gibt, diesen Wandel auf

Gliederung:

1. Der digitale Wandel der Arbeitswelt
2. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt in der Großregion
3. Weiterbildung und Kompetenzmanagement in der digitalisierten Arbeitswelt
4. Großregionale Weiterbildungsangebote
5. Perspektiven für die großregionale Zusammenarbeit
6. Handlungsfelder im Bereich der digitalen Weiterbildung in der Großregion

dem Arbeitsmarkt gemeinsam so zu gestalten, dass möglichst alle davon profitieren.

Besonders das Thema der Qualifikation der Beschäftigten für den digitalen Wandel steht dabei im Fokus. Denn viele Berufe und Tätigkeiten werden sich im Zeitalter der Digitalisierung in beschleunigtem Tempo ändern. In manchen Bereichen werden Arbeitsplätze wegfallen. Dafür

ergeben sich anderswo neue Wachstumschancen, für deren Verwirklichung qualifizierte Arbeitskräfte dringend gebraucht werden. **Weiterbildung ist ein zentraler Schlüssel, um Erwerbstätige und Arbeitssuchende für die neuen Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt zu qualifizieren.**

2. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt der Großregion

Gerade in der Großregion, wo täglich zirka **232.000 Grenzgänger** auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz eine Staatsgrenze überqueren, kann das Engagement für Weiterbildung nicht an nationalen Grenzen halt machen. Lediglich in der Schweiz sind mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt.¹ Umfang und Richtung der Grenzpendlerströme in der Großregion unterscheiden sich stark von Teilgebiet zu Teilgebiet: Arbeitnehmer aus Lothringen machen über die Hälfte aller großregionalen Berufspendler (53,6 Prozent) aus. Das wichtigste Zielgebiet ist Luxemburg, wohin mehr als drei Viertel aller Grenzgänger einpendeln (77,6 Prozent). Außerdem ist der wallonische Arbeitsmarkt für die Grenzgänger aus der Großregion von relativ großer Bedeutung: Über ein Viertel aller Auspendler stammte 2017 aus der Wallonie, gleichzeitig verliefen 13 Prozent der Einpendlerströme in die belgische Teilregion. Die enormen Unterschiede zwischen den Teilgebieten erklären sich im Wesentlichen über die wirtschaftlichen Entwicklungen und die

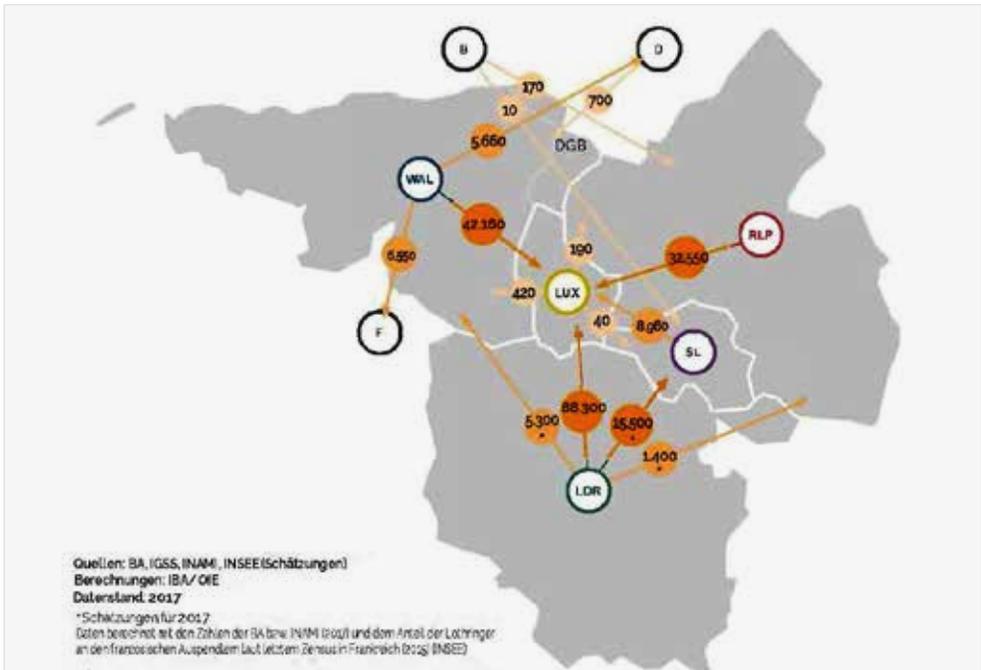
Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR)

Die Großregion ist der einzige grenzüberschreitende Kooperationsraum Europas mit einem grenzüberschreitenden Wirtschafts- und Sozialausschuss. Der WSAGR vertritt als institutionelle Plattform die Sozialpartner. Die Vertreter aus Wirtschafts-, Sozial- und Berufsverbänden sind integraler Bestandteil des politischen Leitbilds der Großregion. Alle zwei Jahre veröffentlicht die IBA im Auftrag des WSAGR einen Bericht mit den neuesten Kennzahlen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in der Großregion sowie einem aktuellen Schwerpunktthema. <http://www.grossregion.net/Institutionen/Beratende-Organen/Wirtschafts-und-Sozialausschuss-der-Grossregion-WSAGR>

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)

Die IBA ist eine - in Europa einzigartige - grenzüberschreitende Kooperation in der regionalen Arbeitsmarktbeobachtung. Seit 2001 arbeiten sechs Forschungsinstitute mit zahlreichen Partnern gemeinsam an Fragestellungen, die den Arbeitsmarkt betreffen. Die IBA veranstaltet regelmäßig Werkstattgespräche zu aktuellen Themen, die den Arbeitsmarkt in der Großregion betreffen. Ein umfassender Bericht zur Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion wird im 2-Jahres-Turnus veröffentlicht. www.iba-oie.eu

Arbeitsmarktsituationen in den Herkunfts- und Zielregionen. Die ausschlaggebenden individuellen Motive sind dabei das jeweilige Arbeitsplatzangebot sowie die entsprechenden Verdienstmöglichkeiten. Die Karte verdeutlicht die Verflechtungen des Arbeitsmarktes in der Großregion.



3. Weiterbildung und Kompetenzmanagement in der digitalisierten Arbeitswelt

Nahezu alle Analysten, Politiker und Arbeitsmarktakteure sind sich darüber einig, dass **Qualifikation einen entscheidenden Schlüssel für die produktive Gestaltung der Digitalisierung** auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Neben der digitalen Bildung im vorschulischen Bereich, in Schule, Hochschule und Berufsbildung ist auch die berufliche Weiterbildung ein unverzichtbares Instrument, um dem hohen Veränderungstempo bei Produktionsverfahren und Arbeitsorganisationsformen Rechnung zu tragen.

Berufliche Weiterbildung kann nicht nur dazu dienen, mögliche Arbeitsplatzverluste durch Digitalisierung zu vermeiden bzw. aufzufangen, sie ist gleichzeitig auch unverzichtbar für die Sicherung der **Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit**. Dies gilt nicht nur für Tätigkeiten im IT- und technischen Bereich, sondern zunehmend für alle Branchen und Berufe, da fast alle Arbeitsplätze mittelfristig in der einen oder anderen Form von der Digitalisierung betroffen sein werden. Das hohe Veränderungstempo in

der digitalisierten Wirtschaft erfordert nicht nur eine einmalige Qualifikation, sondern die verstärkte **Verankerung von lebenslangem Lernen und ein Umdenken bei allen Akteuren am Arbeitsmarkt**. Es wird daher für Arbeitgeber, aber auch für den einzelnen Arbeitnehmer und schließlich für die Gesellschaft als Ganze immer wichtiger, ein nachhaltiges und integriertes Kompetenzen-Management zu betreiben.

Wird die Struktur der Weiterbildung den Anforderungen gerecht?

Dazu ist nicht nur die Entwicklung neuer Weiterbildungsinhalte erforderlich. Zugleich muss man sich auch die Frage stellen, ob die **Struktur der Weiterbildung** (Anbieter, Formate, Beratung, Finanzierung) noch den Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt genügt. Auch wenn ein hohes Qualifikationsniveau der Beschäftigten grundsätzlich im Interesse sowohl der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberschaft als auch der Arbeitsverwaltungen und der Gesellschaft als Ganzer liegt, kann es im einzelnen durchaus **Zielkonflikte** geben. So ist etwa Arbeitgebern an einer möglichst passgenauen Qualifikation ihrer Mitarbeiter für aktuelle Bedarfe gelegen. Arbeitsverwaltungen stehen vor der Entscheidung zwischen einer schnellen Eingliederung Arbeitssuchender in den Arbeitsmarkt und einer gründlichen Qualifizierung, die zunächst einmal höhere Kosten verursacht und deren Nutzen sich erst langfristig einschätzen lässt. Der einzelne Arbeitnehmer wiederum möchte die Weiterbildung vielleicht nutzen, um sich beruflich umzuorientieren und auf diese Weise seine Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, was nicht zwangsläufig im Interesse des aktuellen Arbeitgebers ist.

Eine **zukunftsfähige Weiterbildungspolitik** steht vor der Herausforderung, diesen unterschiedlichen Interessen gerecht zu werden. Insbesondere gilt es neue Wege zu finden, die durch die Digitalisierung besonders gefährdeten Arbeitnehmer – Ältere, Geringqualifizierte und prekär Beschäftigte wie zum Beispiel Leiharbeiter – besser als bisher durch Weiterbildung zu erreichen.

Welche Kompetenzen stehen im Mittelpunkt der Diskussion?

Eine der Herausforderungen des digitalen Wandels ist die Frage nach den konkreten Anforderungen an die Beschäftigten vor Ort. Die erforderlichen Kompetenzen, um im Informationszeitalter den Alltag zu bewältigen und berufliche Ziele zu erreichen scheinen sich verändert zu haben und komplexer geworden zu sein. Doch welches sind diese Kompetenzen?

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung skizziert die OECD in ihrer 2016 veröffentlichten Studie „Skills for a digital world“² drei unterschiedliche Bereiche notwendiger IT-Kompetenzen:

ICT
generic
skills

ICT
specific
skills

ICT
complementary
skills

Zunächst sind es die **grundlegenden IT-Fähigkeiten**, mit den neuen Technologien im Alltag umgehen zu können, wie beispielsweise die Nutzung einer softwaregestützten Arbeitsumgebung oder Online-Informationen verwenden zu können. In diesem

Benötigt werden
grundlegende, spezielle
und komplementäre
IT-Fähigkeiten.

Zusammenhang ist der Begriff „Digital Literacy“ zu nennen, der im Glossar des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales als „Kenntnisse und Kompetenzen, die im Umgang mit neuen technischen Geräten und den damit gebildeten Informations- und Kommunikationsnetzwerken benötigt werden“³ definiert wird. Grundsätzliche Unterschiede liegen hier beispielsweise im Kompetenzniveau zwischen der Gruppe der **Digital Natives** (den Jugendlichen, die im digitalen Zeitalter aufgewachsen sind) im Gegensatz zu den **Digital Immigrants** (denjenigen, die sich erst im Erwachsenenalter mit den technologischen Neuerungen auseinandersetzen) vor.

Zweitens handelt es sich um **spezielle IT-Fähigkeiten**, die die Herstellung von neuen digitalen Technologien und die Erbringung digitaler Dienstleistungen ermöglichen. Dazu gehört sowohl die Programmierung von Software und Webseiten als auch die Entwicklung von Anwendungen sowie die Betreuung von Netzwerken. Die Entwicklung neuer Technologien ist eine Grundvoraussetzung des technischen Fortschritts.

Der dritte Bereich beinhaltet die **komplementären IT-Fähigkeiten**, mit komplexen Informationen umzugehen, mit Kunden und Kollegen zu kommunizieren sowie die Fähigkeit zur Problemlösung, zum vorausschauenden Planen und zur flexiblen Anpassung.⁴

Wie wichtig sind die klassisch analogen Fähigkeiten in der digitalisierten Arbeitswelt?

Wie wichtig sind die klassisch analogen Fähigkeiten in der digitalisierten Arbeitswelt?

Schätzungsweise ein Viertel der Erwachsenen in Europa haben Schwierigkeiten mit Lesen und Schreiben, sie verfügen über ein schwaches rechnerisches Verständnis und wenig digitale Fähigkeiten. Erwachsene, die nicht über einen ausreichend hohen Level in diesen Kompetenzbereichen verfügen, sind besonders stark von dem Risiko sozialer Ausgrenzung bedroht.⁵ Die **Grundkompetenzen** Lesen, Schreiben, Rechnen dürfen in der Diskussion um digitale Fähigkeiten nicht außer Acht gelassen werden, sind sie doch die Basis für den Aufbau digitaler und weiterführender Kompetenzen.

Es wird angenommen, dass Routine- und risikoträchtige Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung verstärkt wegfallen, dafür nehmen Aufgaben im Monitoring und der Prozessoptimierung zu, auch die Arbeitsorganisation entwickelt sich. Aufgrund dieses Paradigmenwechsels bedarf es neuer Kooperationsformen sowie einer gewissen Selbstregulierung innerhalb der Teams, weshalb diese im Zusammenspiel mit den Vorgesetzten in die Transformationsprozesse eingebunden werden müssen.⁶ Offensichtlich gewinnen **klassisch-analoge Kompetenzen**, wie die Fähigkeit zur Selbstorganisation, zum selbstständigen Lernen und zum eigenverantwortlichen Arbeiten

sowie Neugier und Selbstmotivation, wieder verstärkt an Bedeutung. Denn durch die technologischen Neuerungen entstehen neben den neuen Formen des Arbeitens auch neue Formen der Kommunikation, der Selbstdarstellung sowie der Erfassung persönlicher Daten. Die Kenntnis um die Funktionsweise von Web 2.0, die Fähigkeit des algorithmischen Denkens, um beispielsweise digitale Techniken/Helfer einsetzen zu können, sowie das Wissen um Persönlichkeitsrechte und deren Schutz sind essentiell im digitalen Zeitalter.

Die sogenannte **inhaltliche Flexibilität** wird zusätzlich zu dem beruflichen Wissen entscheidend sein, um sich im digitalen Wandel und der sich damit verändernden Arbeitswelt zurechtzufinden. Der Wunsch vieler Arbeitnehmer, dauerhaft in ihrem erlernten Berufsfeld zu bleiben, ist legitim, allerdings gilt es, anpassungsfähig und lernbereit zu bleiben, wenn sich Berufsfelder und Berufsbilder ändern.⁷

Das wichtigste Handlungsfeld neben einer verbesserten IT-Kompetenz wird allerdings die Fähigkeit sein, für Prozesse Verantwortung zu übernehmen und **in vernetzten und bereichsübergreifenden Prozessen zu denken und zu handeln**. Denn mit der zunehmenden Automatisierung werden Systeme komplexer, beispielsweise müssen anfallende Störungen in automatisierten Systemen situativ bearbeitet werden. In vielen Bereichen wird eine interdisziplinäre Zusammenarbeit an Bedeutung gewinnen. In einer kürzlich veröffentlichten Studie von Pôle Emploi und France Stratégie, die auf die sogenannten **Schlüsselkompetenzen** im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung der Mobilität zwischen den Berufsfeldern näher eingeht, werden diese als „grundlegende Kompetenzen oder soziale, kognitive oder organisatorische Fähigkeiten, die im direkten Zusammenhang zum Grundwissen stehen“, be-

*Weiterbildung
steht ange-
sichts der
umfassenden
Digitalisierung
der Arbeit-
welt vor ganz
neuen Heraus-
forderungen.*



Foto: Adobe Stock/ BillionsPhotos.com

zeichnet.⁸ Geläufiger ist hier auch die Bezeichnung Softskills, wobei die Schwierigkeit eines klaren Nachweises dieser Kompetenzen häufig diskutiert wird. Eine Möglichkeit der **Zertifizierung** dieser Softskills stellt sich im Vergleich zu den in der Anerkennung einfacher messbaren technischen Kompetenzen (oder allgemein Hard Skills) als schwieriger dar. Dabei würde eine klare Anerkennung dieser Schlüsselkompetenzen die Flexibilität in der beruflichen Laufbahn sicherlich vereinfachen.⁹

Welche Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs bieten sich an?

Neben der klassischen Bildung und den Weiterbildungsmaßnahmen gibt es verschiedene andere Möglichkeiten zum Kompetenzerwerb. Auch durch Erfahrung, Selbstreflexion sowie das informelle und autodidaktische Lernen ist es möglich, sein Kompetenzfeld zu erweitern. Die Einführung digitaler Techniken verändert nicht nur die Art und Weise, wie man zu Informationen gelangt, sondern auch die Art des Lernens. Gerade digitale Kompetenzen sind recht einfach durch **nicht formales und informelles Lernen** zu erwerben, dazu zählt die Berufspraxis genauso wie das Computerspielen als Freizeitbeschäftigung. Das Europäische Zentrum

Gerade auch der
Arbeitsort ist ein
Lernort, an dem
nützliche Kompetenzen
entwickelt werden.

für die Förderung der Berufsbildung Cedefop betont in seiner Studie die Wichtigkeit, die Nutzung digitaler Kompetenzen an einer höheren Zahl von Arbeitsplätzen, insbesondere auch in kleinen Unternehmen, zu fördern.¹⁰ Gerade auch der **Arbeitsort ist ein Lernort**, an dem nützliche Kompetenzen entwickelt werden. Durch die

Möglichkeiten der Digitalisierung kann das Wissen innerhalb eines Unternehmens erfasst und kapitalisiert werden, möglicherweise können dadurch auch seltene Kompetenzen innerhalb des Unternehmens weitergegeben werden. Durch die Internalisierung der Weiterbildung verändert sich auch die Rolle der externen Anbieter. Gefragt wird eine Mischung multimodaler Pädagogik, die Fernkurse mit Präsenzphasen sowie abgestimmte Angebote auf reale Arbeitssituationen anbietet.¹¹

Digitale Technologien ermöglichen auch neue Formen des selbständigen Lernens und der kontinuierlichen Weiterbildung. Beispielsweise hat sich in den vergangenen fünf Jahren durch das Aufkommen der **Massive Open Online Courses (MOOC)** der Zugang zum Bereich Hochschul- und Erwachsenenbildung wesentlich verbessert, wodurch das lebenslange Lernen auch in der akademischen Bildung stärker verankert wurde. Neben dem E-Learning zählen zu den Neuerungen im Bereich der pädagogischen Mittel dank technischer Innovationen vor allem Simulatoren, ernsthafte Spiele (Serious Games) sowie neue Kommunikationsformate wie SPOC (Small Private Online Course), Foren sowie Videoanleitungen statt aufwendiger Manuals. Räumliche und zeitliche Grenzen werden beispielsweise mittels einer virtuellen Brille überwunden, indem einem Mitarbeiter vor Ort Anweisungen gegeben werden können, er also zentral angeleitet wird, unabhängig von seinem Standort. Diese Werkzeuge nicht nur zu kennen, sondern sie auch in sein Arbeitsumfeld zu

integrieren, zählt zu den grundsätzlichen Fähigkeiten, die es im Zuge der Digitalisierung zu entwickeln gilt.¹²

Bildung wird in Zukunft noch wichtiger

Laut der aktuellen „European Skills and Jobs“-Erhebung des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung Cedefop besteht bei rund 10 Prozent der erwachsenen Erwerbstätigen die Gefahr, dass ihre technologischen Kompetenzen veralten. Bei rund 21 Prozent der erwachsenen Arbeitnehmer wird es für sehr wahrscheinlich gehalten, dass ihre Kompetenzen in den kommenden Jahren obsolet werden, im IT-Dienstleistungsbereich sind es sogar 30 Prozent. Wie von verschiedenen Seiten gefordert, müssen die für den Digitalisierungsprozess erforderlichen Kompetenzen weiterhin bei der Fortentwicklung der Bildungs- und Weiterbildungsregelungen sowie der Ausbildungsordnungen berücksichtigt werden. Auch die digitalisierungsspezifische Ausstattung der Weiterbildungsinstitutionen wie zum Beispiel in den Bildungs- und Kompetenzzentren des Handwerks muss dem aktuellen Stand der Technik entsprechen.

Grenzen der Weiterbildung und ergänzende Maßnahmen

Berufliche Weiterbildung erlaubt es, auf verschiedenen Ebenen des Digitalisierungsprozesses zu intervenieren. Es sollte jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass Weiterbildung alleine nicht alle Herausforderungen lösen kann, die mit der Digitalisierung einhergehen. Selbst wenn die Produktivitätserhöhung durch Digitalisierung insgesamt eher beschäftigungsneutral verlaufen sollte, wird nicht jeder einzelne, dessen Arbeitsplatz wegfällt, durch Weiterqualifikation automatisch einen neuen attraktiven und sicheren Arbeitsplatz erhalten können.

Zudem stellt Weiterbildung eine Intervention auf einer rein individuellen Ebene dar. Nicht jeder Arbeitnehmer bringt das gleiche Potenzial zur beruflichen Weiterentwicklung durch Weiterbildung mit, nicht jeder Arbeitgeber kann und wird in gleichem Maße in Kompetenzen investieren. Der Erfolg hängt sehr stark von der **Leistungsfähigkeit und dem Engagement des Einzelnen** ab.

Neben den öffentlichen und privaten Investitionen in Weiterbildung sind daher auch **weitere Maßnahmen** erforderlich, wenn die Digitalisierung ein Erfolg werden soll. Investiert werden muss auch in andere Bereiche der Bildung ebenso wie in Forschung, Technologie und Infrastruktur. Zudem braucht es für die neue Arbeitswelt klare und verlässliche rechtliche Regelungen (beispielsweise Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff im Arbeitsrecht, Datenschutz). Es ist zu überlegen, wie die Errungenschaften des sozialen Dialogs im digitalen Zeitalter bewahrt und gestärkt werden können, gerade in der Großregion, wo sich die Zusammenarbeit der Sozialpartner schon in mancher Transformationssituation bewährt hat.

Schließlich bleibt auch weiter zu beobachten, wie sich die Digitalisierung mittel- und langfristig auf die **sozialen Sicherungssysteme** auswirkt. Sowohl deren Finanzierung als auch die Anspruchsgewährung beruhen immer noch auf dem Modell abhängiger

Erwerbsarbeit im ‚Normalarbeitsverhältnis‘. Sollte sich die Prognose bewahrheiten, dass dieses Modell weiter an Boden verliert, sind auch bei der sozialen Sicherung ggf. Anpassungen erforderlich.

4. Großregionale Weiterbildungsangebote

Wie steht es um die Weiterbildungslandschaft in der Großregion?

Angesichts der hohen Zahl an Grenzgängern und der engen Verflechtung der Arbeitsmärkte in der Großregion bietet sich eine Zusammenarbeit auf

Gipfel der Großregion

Dem Gipfel der Exekutiven ist das zentrale politische Organ der grenzüberschreitenden und interregionalen Zusammenarbeit in der Großregion und setzt sich zusammen aus ranghohen politischen Vertretern der Teilregionen. Entscheidungen des Gipfels der Exekutiven werden nach dem Konsensprinzip getroffen und sollen den allgemeinen Handlungsrahmen sowie die Grundzüge der grenzüberschreitenden und interregionalen Kooperation festlegen. Leitlinien und Entscheidungen der Gipfel-Exekutiven sind der „Gemeinsamen Erklärung“ zu entnehmen (DE, FR). Das Gipfeltreffen der Exekutiven findet mindestens einmal alle zwei Jahre auf Einladung der amtierenden Präsidentschaft statt. In der aktuellen Amtszeit 2019/20 hat das Saarland den Vorsitz inne. www.grossregion.net

dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung an. Daher umfasst die am 5. November 2014 in Kraft getretene **Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion**¹³ neben den Bereichen Berufsausbildung sowie übergeordnete Maßnahmen für Arbeitslose und Geringqualifizierte (besonders junge Menschen) ausdrücklich auch den Bereich Weiterbildung. Als mögliche Formen einer grenzüberschreitenden Weiterbildung werden das Angebot von bi- oder multilateralen beruflichen Weiterbildungsangeboten (die beispielsweise zum Erwerb von zwei Abschlüssen oder Zusatzqualifikationen führen) oder das Absolvieren eines Praktikums oder einer Weiterbildung im Partnerland genannt. In der Folge wurden bilaterale Abkommen zwischen verschiedenen Teilregionen geschlossen, um diese Rahmenvereinbarung zu konkretisieren und mit Leben zu füllen.

Ein Blick in den jährlich veröffentlichten Umsetzungsbericht zeigt allerdings, dass das Thema Weiterbildung in der Umsetzung bisher eher von untergeordneter Bedeutung ist. So listet der Umsetzungsbericht 2018 insgesamt 26 Maßnahmen im Bereich der Ausbildung, aber im Vergleich nur elf Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung auf. Hinzu kommen noch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, flankierende Maßnahmen sowie eine Übersicht von Maßnahmen, die bereits abgeschlossen sind. Der Umsetzungsbericht weist

sieben konkrete branchenbezogene grenzüberschreitende Weiterbildungen aus, davon vier im Bereich Gesundheit und Pflege. Neu sind die Interreg-Projekte **NHL-ChirEx** (Chirurgisches/Strahlentherapie Exzellenzprogramm der medizinischen Fakultäten Nancy, Homburg/Saar und Lüttich)¹⁴, das gemeinsame Kurse für die drei Medizinfakultäten der Großregion entwickelt sowie **Garage 4.0**. Dieses Projekt unterstützt KMUs und Fachkräfte des Kfz-Gewerbes beim digitalen Wandlungsprozess durch die Entwicklung eines Blended-Learning-Schulungskonzepts und weitere Maßnahmen.¹⁵

Übergreifende Angebote sind das Kompetenzzentrum Grenzüberschreitende Weiterbildung sowie das durch den Europäischen Sozialfonds geförderte Programm QualiScheck. Das **Kompetenzzentrum Grenzüberschreitende Weiterbildung** wird gemeinsam von Cnam Grand Est (Conservatoire national des arts et métiers) und der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes betrieben.¹⁶ Mit dem **ESF-geförderten QualiScheck** können Beschäftigte mit Hauptwohnsitz in Rheinland-Pfalz einen Zuschuss zu berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Dabei ist es ausdrücklich auch möglich, einen Sprachkurs oder eine berufsbezogene Weiterbildung in Frankreich, Belgien oder Luxemburg zu absolvieren, was für Grenzgänger und solche, die es werden wollen, besonders interessant ist.¹⁷

Hemmnisse in der grenzüberschreitenden Weiterbildung

Insgesamt muss man feststellen, dass die **Systemunterschiede in der Weiterbildung** sich hemmend auf das Angebot grenzüberschreitender gemeinsamer Weiterbildungsgänge auswirken. Dies gilt insbesondere für den Bereich der öffentlich-rechtlich geregelten Qualifizierungen. Im Zertifikatsbereich ist es dagegen eher möglich, gemeinsame Weiterbildungsgänge anzubieten.¹⁸ Insgesamt sind die diesbezüglichen Initiativen bisher nur punktuell. Offensichtlich steht der Weiterbildungsbereich bei den Akteuren bisher noch nicht so sehr im Fokus der grenzüberschreitenden Maßnahmen, wie dies für die berufliche Erstausbildung der Fall ist.

Die Systemunterschiede erschweren darüber hinaus Grenzgängern auch die Orientierung in der Weiterbildungslandschaft, da Strukturen, Anbieter, Finanzierungsmöglichkeiten und Rechtsansprüche in ihrem Arbeitsland möglicherweise völlig anders gestaltet sind, als sie dies von ihrem Herkunftsland gewohnt sind. Sprachbarrieren und lange Anfahrtswege stellen weitere potenzielle Hemmnisse sowohl für das Angebot von grenzüberschreitenden Weiterbildungen als auch für die Weiterbildung von Grenzgängern im Arbeitsland dar. Auch kann die Anerkennung beruflicher Qualifikation - einschließlich Weiterbildungen - im Nachbarland durchaus aufwendig sein. Hierzu hat die **Task Force Grenzgänger** im Auftrag des Gipfels der Großregion aktuell eine Studie veröffentlicht.¹⁹ Konkrete Beratungs- und Orientierungsangebote für alle,

Offensichtlich steht der Weiterbildungsbereich bei den Akteuren bisher noch nicht so sehr im Fokus der grenzüberschreitenden Maßnahmen.

die grenzüberschreitend arbeiten oder arbeiten wollen, bieten die **EURES-Berater** der Großregion.²⁰

Grenzüberschreitende Projekte im Bereich Weiterbildung

Im Bereich der digitalisierungsbezogenen Weiterbildungen gibt es bereits erste großregionale Initiativen. Das Interreg-Projekt **Robotix Academy** widmet sich dem Aufbau eines grenzüberschreitenden Forschungsclusters für industrielle Robotik und Mensch-Roboter-Interaktionen. Neben Forschungs- und Beratungsdienstleistungen steht auch die Qualifizierung von Beschäftigten mit Workshops und Schulungen im Mittelpunkt. Die Robotix Academy wird vom ZeMA (Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik) in Saarbrücken geleitet und umfasst außerdem Partner aus den Universitäten Lüttich, Lothringen, Luxemburg und aus dem Umwelt-Campus Birkenfeld der Hochschule Trier.²¹



Eine weitere großregionale Kooperation ist das **Projekt WebForce3**. Dieser von dem lothringischen Privatunternehmen NumericALL angebotene intensive Weiterbildungsgang zum Webentwickler bzw. Webintegrator (in Frankreich als Teil der Initiative Grande Ecole du numérique anerkannt) wird inzwischen auch in Luxemburg sehr erfolgreich umgesetzt. Hier ist die luxemburgische Arbeitsagentur ADEM federführend, um mit dem Projekt **Fit4Coding** eine Antwort auf den Fachkräftemangel zu bieten. Der Erfolg spricht für sich: derzeit finden 80 Prozent der arbeitssuchenden Teilnehmer nach der dreimonatigen Weiterbildung einen Arbeitsplatz. Das Programm wird durch den europäischen Sozialfonds kofinanziert.²²



Betrachtet man die unterschiedlichen Entwicklungen in den Teilregionen, so liegt nahe, dass grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität auch in der Zukunft einen starken Wachstums-, Wohlfahrts- und Integrationsfaktor für die Großregion darstellen wird. Gerade vor dem Hintergrund der doppelten Herausforderung von Digitalisierung und demografischem Wandel stellt die Fachkräftesicherung eine Aufgabe dar, die nur von allen Partnern gemeinsam gelöst werden kann.

5. Perspektiven für die großregionale Zusammenarbeit

Wie steht es um die Rahmenbedingungen der Weiterbildung in der Großregion?

Die Weiterbildungssysteme in der Großregion sind historisch gewachsen und sehr komplex. Interessierte Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitssuchende stehen in allen Teilregionen vor einer großen Vielfalt an Anbietern, Ausbildungsgängen und Fördermöglichkeiten. Zunehmend wird von den Arbeitsmarktakteuren die Notwendigkeit integrierter Angebote erkannt, die Orientierung, Beratung, Kompetenzmanagement, Information über konkrete Angebote und Fördermöglichkeiten verbinden.

In fast allen Teilregionen existieren inzwischen Weiterbildungsportale zur Online-Suche,²³ die Funktionalitäten sind aber sehr unterschiedlich und bleiben teilweise hinter den Ansprüchen einer komplett integrierten Weiterbildungsorientierung noch zurück. Positiv sticht hier das **luxemburgische Lifelong-Learning-Portal** ²⁴ hervor, das vor allem durch die Mehrsprachigkeit sehr nutzerfreundlich ist.

Darüber hinaus ist auch im Zeitalter der Digitalisierung eine **qualifizierte, unabhängige und leicht zugängliche Beratung** erforderlich. Einige Teilregionen bieten gezielt Weiterbildungsberatung und -finanzierung für kleine und mittlere Unternehmen an (etwa das Saarland mit den ESF-geförderten Programmen Weiterbildungsberatung²⁵ und Kompetenz durch Weiterbildung²⁶). Aber auch für Erwerbspersonen wurden neue Beratungskonzepte wie etwa das Pilotprojekt Lebensbegleitende Berufsberatung in Rheinland-Pfalz erprobt. Das Dienstleistungsangebot der Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben wurde inzwischen bundesweit eingeführt.²⁷

Allgemein sind die **Rahmenbedingungen für Weiterbildung** und lebenslanges Lernen in den einzelnen Teilregionen sehr unterschiedlich. Bestimmte Maßnahmen wie der Bildungsurlaub existieren in allen Teilregionen, darüber hinaus sind aber nicht nur die gesetzlichen Regelungen und die Finanzierungsmodalitäten sehr vielfältig, auch die Anbieterstruktur und die Art der angebotenen Weiterbildungen unterscheiden sich deutlich. Während die Berufskammern überall eine wichtige Rolle in der beruflichen Weiterbildung spielen, ist die Rolle des tertiären Sektors unterschiedlich ausgeprägt – in Frankreich und in Luxemburg sind viele Weiterbildungsgänge tertiär angelegt, in den deutschen Teilregionen sowie in der Wallonie und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien dagegen spielen die Hochschulen und hochschulische Bildungsgänge nur eine untergeordnete Rolle.

Die Rahmenbedingungen für Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind in den einzelnen Teilregionen sehr unterschiedlich.

Leuchtturmprojekte und Potenziale der Vernetzung in der Großregion

Die IBA präsentiert in ihrer Studie ein breites Panorama von Best-Practice-Beispielen aus den einzelnen Teilregionen. Die Formate der digitalisierungsbezogenen Weiterbildungsangebote in der Großregion sind äußerst vielfältig, sie reichen von **Kompetenzzentren** (wie etwa Technifutur und Technofutur TIC in der Wallonie, DI-TEX in Lothringen oder den Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren Saarbrücken und Kaiserslautern), **Start-up-Inkubatoren** (etwa LORNTech in Lothringen) und **Digital Hubs** (etwa Gutenberg Digital Hub in Mainz, Digital Wallonia Hub in der Wallonie) mit verschiedenen Weiterbildungsangeboten über **innovative Zertifikate** und komplette **Kursprogramme** (etwa das Kursprogramm „Usine du futur/Fabrication additive, Robotique-Cobotique“ des Pôle formation des industries technologiques Lorraine), **berufsbegleitende Aufbaustudiengänge** (im Bereich Betriebswirtschaft z.B. angeboten vom ISEC in Luxemburg) bis hin zu **Seminaren für Betriebs- und Personalräte**

(etwa die Angebote der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung/BEST im Saarland). Luxemburg hat mit der **Luxembourg Digital Skills Bridge** ein gezieltes Programm erarbeitet, um gefährdete Jobs durch Kompetenzaufbau zu sichern bzw. Personen, die ihren Arbeitsplatz durch Digitalisierungsmaßnahmen verlieren, möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Während einige Formate sich bereits bewährt haben (zum Beispiel das luxemburgische Programm Fit4Coding), haben viele andere noch den **Status von Pilotprojekten**. Pilotprojekte sind innovativ, haben aber oft eine begrenzte Reichweite und in vielen Fällen steht eine Evaluation der Maßnahmen noch aus. Daher wäre es eine wichtige Aufgabe, sich in der Großregion regelmäßig über die Erfahrungen mit den initiierten Projekten auszutauschen. Andere Teilregionen können dann von den bereits gemachten (positiven oder auch negativen) Erfahrungen mit bestimmten Formaten und Maßnahmen profitieren.

Das Thema **Industrie 4.0** spielt vor allem in den deutschen Teilregionen, aber auch in Lothringen und in der Wallonie eine große Rolle. Dies steht auch in Zusammenhang mit nationalen Strategieorientierungen, die die Digitalisierung als wesentlichen Bestandteil für den Erhalt und Ausbau der

Das Thema Industrie 4.0 spielt vor allem in den deutschen Teilregionen, aber auch in Lothringen und in der Wallonie eine große Rolle.

industriellen Wettbewerbsfähigkeit ins Auge fassen. In Luxemburg und in den deutschen Teilregionen sowie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien werden auch das Handwerk sowie kleine und mittlere Unternehmen als wichtige Zielgruppe angesprochen (etwa mit dem INTERREG-Projekt **Garage 4.0 – KFZ-Betrieb 4.0** in der Deutsch-

sprachigen Gemeinschaft). Im Vergleich dazu bietet z. B. die Teilregion Lothringen bislang noch weniger Angebote, die sich gezielt an diese Unternehmen richten und auch den digitalen Kompetenzaufbau als Maßnahme zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit in den Blick nehmen.

Der Themenbereich **Digitalisierung in der Finanzwirtschaft** wird naturgemäß bisher besonders in Luxemburg abgedeckt. Die erheblichen Umwälzungen bei Finanzdienstleistungen werden aber mit Sicherheit mittelfristig alle Teilregionen betreffen.

Die Digitalisierung macht auch vor dem Bildungssystem nicht halt und macht verstärkte Investitionen in die **Weiterbildung von Erziehern und Lehrkräften** erforderlich. Beispiele hierzu sind etwa die Projekte Web 2.0 - Das Mitmach-Internet im Unterricht in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien und Digital4Education in Luxemburg.

Wer ist die Zielgruppe für Weiterbildungen mit Digitalisierungsthematik?

Bei den **Zielgruppen** der Weiterbildung fällt auf, dass vor allem Lothringen (im Rahmen des Projekts Grande Ecole du Numérique) und Luxemburg, aber auch die



Foto: Adobe Stock / evaythingpossible

Ganz neue Angebote zur Weiterbildung werden auch in der Großregion bereits erprobt und umgesetzt.

Wallonie gezielt Weiterbildungsformate für Arbeitssuchende sowie Schul- und Studienabbrecher anbieten. Diese Maßnahmen sollen dem doppelten Zweck dienen, einerseits diese Gruppen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und dabei das vor allem bei jungen Menschen vorhandene hohe Interesse an IT-Technologien zu nutzen. Andererseits sollen auf diese Weise Fachkräftereserven erschlossen und es soll einem drohenden Mangel an Qualifizierten in IT-Berufen begegnet werden.

Dagegen wenden sich innovative Kursprogramme in den deutschen Teilregionen – etwa **Zertifikate für Industrie 4.0-Kompetenz** (Industrie- und Handelskammern Saarland und Pfalz) oder **Digital Management** (TU Kaiserslautern), aber auch die Angebote vieler Kompetenzzentren und Beratungsformate – tendenziell eher an solche Mitarbeiter, die bereits eine Verantwortungsposition im Unternehmen einnehmen (Facharbeiter, Ausbilder, Techniker, Meister, Betriebsleiter, ...) oder innerhalb ihres Unternehmens für eine Verantwortungsposition qualifiziert werden sollen. Zwar können diese in ihren Betrieben als Multiplikatoren wirken und durch Upskilling auch ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit sichern; die besonders gefährdeten Bevölkerungsgruppen werden aber wahrscheinlich weniger erreicht. Die beiden Teilregionen Rheinland-Pfalz und Saarland weisen – nicht zuletzt aus demografischen Gründen – zwar eine geringere allgemeine Arbeitslosigkeit und auch Jugendarbeitslosigkeit aus als etwa Lothringen oder selbst das wirtschaftlich dynamische Luxemburg. Gerade diese demografischen Faktoren werden aber die Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz und im Saarland in Zukunft erheblich erschweren, sodass die Erschließung möglicher Fachkräftereserven auch hier von besonderer Bedeutung ist.

Die in der Studie dargestellten Pilotprojekte decken natürlich nur einen Teil des gesamten Weiterbildungsangebots im Bereich Digitalisierung ab. Viele Anbieter haben inzwischen Digitalisierungs- und Arbeitswelt 4.0-Angebote in ihr reguläres Programm

Das Thema „Digitalisierung“ ist zunehmend im **Mainstream der Weiterbildungsstrukturen** angekommen.

aufgenommen. Das Thema „**Digitalisierung**“ ist **zunehmend im Mainstream der Weiterbildungsstrukturen** angekommen. Diese Entwicklung wird sich sicherlich in den letzten Jahren noch fortsetzen. Darüber hinaus finden digitalisierungsrelevante Inhalte und Kompetenzen zunehmend auch in bewährte Weiterbildungsgänge Eingang.

Diese Neugestaltung existierender Angebote - auch im Bereich der abschlussbezogenen Weiterbildung - ist ebenfalls sehr wichtig für den Ausbau digitaler Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt und verdient noch mehr Sichtbarkeit.

6. Handlungsfelder im Bereich der digitalen Weiterbildung in der Großregion

In der Großregion wird bereits vieles unternommen, um die nötigen Kompetenzen für die Digitalisierung der Arbeitswelt auch durch Weiterbildung auszubauen. Jetzt gilt es, diese vorhandenen Initiativen in die Breite sowie in die Tiefe zu entwickeln und dabei die **Synergiepotenziale großregionalen Austauschs und großregionaler Vernetzung** gezielt zu nutzen. Konkret ergeben sich aus der Analyse der Weiterbildungslandschaften in der Großregion und der angesprochenen Pilotprojekte fünf Handlungsfelder für eine zukunftssträchtige Weiterbildungspolitik in der Großregion:

Konkrete Handlungsoptionen aufzeigen

Obwohl das Thema Digitalisierung in der öffentlichen Diskussion längst angekommen ist, ist bei vielen Arbeitnehmern und auch Unternehmen noch eine gewisse Verunsicherung spürbar. Der Weg von der Einsicht zum Handeln gelingt am besten, wenn Angebote konkrete Handlungsoptionen aufzeigen und erfahrbar machen, was Digitalisierung überhaupt für die eigene Tätigkeit bedeutet und wo Investitionen in Weiterbildung sinnvoll sind, um von den Möglichkeiten der Digitalisierung optimal profitieren zu können.

Für **Unternehmen** bestehen derartige Angebote in vielen Teilregionen bereits. Kompetenzzentren und Modellfabriken wenden sich gezielt an Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sowie Handwerksbetriebe, um mithilfe von Demonstratoren Digitalisierung zum Anfassen erlebbar zu machen. Mit dem INTERREG-Projekt Robotix Academy existiert bereits ein Leuchtturmprojekt für die großregionale Vernetzung von Kompetenzzentren, die sicherlich weiter ausgebaut werden kann.

Darüber hinaus muss es aber auch dem einzelnen **Arbeitnehmer** möglich sein, sich unabhängig von seinem Arbeitgeber fortzubilden, um die Chancen der Digitalisierung für sich zu nutzen und Risiken des Arbeitsplatzverlustes bzw. der Deklassierung zu begegnen. Ebenso muss auch für **Arbeitssuchende** ein entsprechender Kompetenzaufbau möglich sein, der den Grundstein für eine erfolgreiche berufliche Zukunft

legt. Dies verbessert zudem langfristig die Versorgung mit qualifizierten Fachkräften und die Wettbewerbssituation der Unternehmen in der Region. Kurse zu einzelnen Anwenderprogrammen existieren seit langem. Jedoch sollten sie ergänzt werden um einerseits intensive Schulungsangebote für diejenigen, deren digitale Grundkompetenzen noch unzureichend sind, andererseits aber auch um Konzepte zur Vermittlung von übergreifender Handlungskompetenz in der digitalen Welt, etwa zu Themen wie Datenschutz, Mensch-Maschine-Interaktion usw.

Neue Zielgruppen erschließen

Geringverdiener, prekär Beschäftigte, ältere Mitarbeiter, aber auch Mitarbeiter in kleinen Unternehmen erhalten oft schwerer Zugang zu Weiterbildung. Gerade bei diesen Beschäftigtengruppen besteht aber in der Regel ein besonders hoher Qualifikationsbedarf angesichts der Veränderungen in der digitalen Arbeitswelt. Neue Kurse und Zertifikate alleine reichen nicht aus, um diese Lücke zu schließen. Vielmehr braucht es **strukturelle Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft**, um diesen Zielgruppen die Weiterbildung noch näher zu bringen. Auf die Herausforderungen des technologischen Wandels muss nach Möglichkeit präventiv reagiert werden und nicht erst, wenn bereits Arbeitsplatzverluste in größerem Ausmaß eingetreten sind oder wenn Qualifikationslücken und Fachkräftemangel Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit bedrohen. Die enge Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltungen und regionaler Arbeitsmarktpolitik ist notwendig, um alle Akteure für die Notwendigkeit verstärkter Investitionen in Weiterbildung zu sensibilisieren, die Selbstverantwortung des einzelnen Arbeitnehmers wie auch des einzelnen Arbeitgebers für Beschäftigungs- und Fachkräftesicherung zu stärken und bedarfs- und zielgruppengerechte neue Formate und Wege der Weiterbildung zu entwickeln. Die Verstetigung und der Ausbau von erfolgreichen Leuchtturmprojekten sind ein erster wichtiger Schritt hierzu.

Auf die Herausforderungen des technologischen Wandels muss nach Möglichkeit präventiv reagiert werden und nicht erst, wenn bereits Arbeitsplatzverluste in größerem Ausmaß eingetreten sind oder wenn Qualifikationslücken und Fachkräftemangel Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit bedrohen.

Alle Branchen ansprechen

Was die Inhalte digitalisierungsbezogener Weiterbildungen angeht, setzen die einzelnen Teilregionen sehr unterschiedliche Schwerpunkte, was sowohl durch die Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur als auch durch unterschiedliche politische Strategieentscheidungen bedingt ist.

Da die Digitalisierung aber mittelfristig voraussichtlich alle Branchen und alle Tätigkeitsbereiche erreichen wird, muss auch das Spektrum der Weiterbildungsthemen und -inhalte insgesamt breit aufgestellt sein. Die unterschiedlichen

Schwerpunktsetzungen der einzelnen Teilregionen ergänzen sich z. T. gegenseitig, sodass eine großregionale Zusammenarbeit der existierenden Initiativen bzw. eine Übertragung existierender Best-Practices auf angrenzende Regionen bereits einen wesentlichen Beitrag zur **breiteren Aufstellung digitalisierungsbezogener Weiterbildungsangebote** leisten könnte. In einigen Bereichen wie etwa der Digitalisierung in Gesundheit und Pflege gibt es großregional gesehen noch wenige Angebote, so dass hier noch ein erheblicher Bedarf zur Weiterentwicklung zu vermuten ist. Ein neues Projekt ist beispielsweise im November 2018 an den Start gegangen: **Arbeiten 4.0, Lern- und Experimentierräume der Digitalisierung in Pflegeberufen (PFL-EX)**, das am ITA der TU Kaiserslautern angesiedelt ist. Beschäftigte in Pflegeberufen sollen über Potentiale und Rahmenbedingungen der Digitalisierung in ihrem Fachbereich informiert werden sowie die Möglichkeit erhalten, ausgewählte Technologien in praktischen Anwendungsszenarien zu testen und einzusetzen.²⁸

Soft Skills und Schlüsselkompetenzen fördern

Digitalisierung der Arbeitswelt erschöpft sich nicht in der Einführung neuer Technologien, sondern bedeutet erhebliche Veränderungen in Geschäftsmodellen, in der Arbeitsorganisation, in den Bereichen Datenschutz und Führung und im sozialen Dialog. Zunehmend werden Weiterbildungsformate zum Thema Digitalisierung angeboten, die technologische und wirtschaftliche, arbeitswissenschaftliche und zum Teil auch politische Aspekte integrieren. Sie vermitteln das Handwerkszeug, um **mögliche Konfliktpotenziale und Interessendivergenzen auch in Digitalisierungsprozessen** konstruktiv angehen zu können. Gerade ältere Mitarbeiter, die viel Erfahrung im Umgang mit ökonomischen und technologischen Veränderungen besitzen, können bei entsprechender Qualifikation eine entscheidende Rolle für eine produktive Gestaltung des Wandels am Arbeitsplatz spielen.

Nachhaltigkeit in der Weiterbildung – Kultur des lebenslangen Lernens

Weiterbildung wird im Zeitalter der Digitalisierung eine immer größere Rolle beim Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität spielen. Angesichts des beschleunigten Tempos der technologischen und wirtschaftlichen Transformation wird es sicherlich nicht ausreichen, einmalig oder kurzfristig in Weiterbildung zu investieren. Vielmehr muss die Rolle der Weiterbildung in der Arbeitswelt, aber auch in der Gesellschaft, völlig neu gedacht werden. Es geht um eine **nachhaltige Verankerung der Kultur des lebenslangen Lernens** in den Praktiken von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, aber auch der Arbeitsförderung, vor allem vor dem Hintergrund zunehmend vielfältiger Berufsbiografien. Ein solcher Wandel ist nur durch eine Bewusstseinsbildung auf breiter Basis und auch durch gesetzliche und regulatorische Maßnahmen möglich.

Weiterbildung wird im Zeitalter der Digitalisierung eine immer größere Rolle beim Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität spielen.

In der Großregion ist der Bedarf für ein gemeinsames, abgestimmtes Handeln im Bereich der Weiterbildung aufgrund der engen Verflechtung der Arbeitsmärkte besonders groß. Besonders groß sind hier aber auch die Chancen, voneinander zu lernen und Synergiepotenziale zu nutzen.

Hinweis

Der vorliegende Artikel basiert auf der Studie der IBA im Auftrag des WSAGR zur Beruflichen Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt, die im November 2018 veröffentlicht wurde und unter folgendem Link abrufbar ist: <https://www.iba-oie.eu/Berichte-zur-wirtschaftlichen.21.0.html>

Anmerkungen

- 1) Im 3. Quartal 2018 zählte die Schweiz 312.325 Grenzgänger, von denen über die Hälfte aus Frankreich (54,4 Prozent) und ein Fünftel aus Deutschland (19,3 Prozent) kommt. Quelle: OFS – Statistiques des frontaliers (STAF)
- 2) OECD (2016): Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report (OECD Digital Economy Papers, No. 250), Paris, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlwz83z3wnw-en> (08.08.2018)
- 3) Vgl. <http://www.arbeitenviernull.de/glossar.html> (19.03.2019)
- 4) Vgl. OECD (2016): Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report
- 5) Vgl. Telecentre Europe (2018): All digital: Digital Competences Development System (DCDS) project launched in Brussels, <http://all-digital.org/digital-competences-development-system-dc-ds-project-launched-brussels/> (02.03.2018)
- 6) Vgl. Bidet-Mayer, Thibaut/Toubal, Louisa (2016): Travail industriel à l'ère du numérique – Se former aux compétences de demain, Paris, Presses des Mines, 2016, S. 9-11
- 7) Vgl. Jürgens, Kerstin/Hoffmann, Reiner/Schildmann, Christina: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Hans Böckler Stiftung, Bielefeld, transcript Verlag, 2017, S. 89-90, 92
- 8) Vgl. Pôle emploi, France stratégie (2018): Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers, S. 3, <http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-dt-situations-de-travail-competences-transversales-et-mobilite-entre-les-metiers.pdf> (08.08.2018)
- 9) Vgl. Pôle emploi, France stratégie (2018): Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers, S. 57
- 10) Cedefop (2017): Menschen, Maschinen, Roboter – und Kompe-

- tenzen (Kurzbericht Juli 2017), S. 5, http://www.cedefop.europa.eu/files/g121_de.pdf (08.08.2018)
- 11) Vgl. Bidet-Mayer, Thibaut/Toubal, Louisa (2016) : Travail industriel à l'ère du numérique – Se former aux compétences de demain, Paris, Presses des Mines, 2016, S. 14
- 12) Vgl. Bidet-Mayer, Thibaut/Toubal, Louisa (2016) : Travail industriel à l'ère du numérique – Se former aux compétences de demain, Paris, Presses des Mines, 2016, S. 14
- 13) Vgl. <http://www.granderegion.net/content/download/1652/17704> (31.07.2018)
- 14) http://www.interreg-gr.eu/projets_projekte/index.php/prioritaetsachse-1/beschaeftigung/nhl-chirex-chirurgisches-strahlentherapie-exzellenzprogramm-der-medizinischen-fakultaeten-nancy-homburg-saar-und-luettich (11.04.2019)
- 15) Vgl. http://www.garage40.eu/index_de.php (11.04.2019)
- 16) Vgl. <https://www.facebook.com/Pole-FormationTransfrontalier/> (31.07.2018)
- 17) Vgl. <http://www.grossregion.net/content/download/2520/30867> (31.07.2018), S. 5
- 18) So wurde etwa 2015 von der Industrie- und Handelskammer des Saarlandes und dem GRETA Lorraine eine gemeinsame Qualifizierung zum Kundenberater Handel und Telefon (IHK) durchgeführt, vgl. <http://www.ccaademie.de/news/deutsch-franzoesische-zertifikate-von-ihk-ueberreicht.aspx> (31.07.2018)
- 19) Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0: Umsetzung der (EG) Berufsanerkennungsrichtlinie in der Großregion – Bestandsaufnahme - https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Berufsanerkennungsrichtlinie_November2018.pdf (11.04.2019)
- 20) Vgl. Eures Großregion: www.eures-granderegion.eu (31.07.2018)
- 21) Vgl. <https://robotix.academy/forschungsstuetzpunkte/> (31.07.2018)
- 22) Vgl. <http://adem.public.lu/de/publications/demandeurs-emploi/2016/Fit4-Coding/Fit4coding.pdf> (31.07.2018)
- 23) Vgl. Lifelong-Learning-Portal Luxemburg (<http://www.lifelong-learning.lu>), Formation Grand Est (<https://www.formation.grandest.fr/>), Weiterbildungsportal Rheinland-Pfalz (<https://weiterbildungsportal.rlp.de/>), Weiterbildungsdatenbank Saar (<https://www.weiterbildungsdatenbank-saar.de>), Weiterbildungsdatenbank der Deutschsprachigen Gemeinschaft (<http://www.weiterbildungsdatenbank.be/>) und das Netzwerk der IFAPME für die Wallonie (<http://www.ifapme.be/formations-continues/trouver-une-formation-continue.html>, 31.07.2018)
- 24) Vgl. <http://www.lifelong-learning.lu> (31.07.2018)
- 25) Vgl. <http://weiterbildungsberatung-saar.de/> (31.07.2018)
- 26) Vgl. <https://www.forschung-fuer-das-saarland.de/dante-cms/DE/5579/Weiterbildung.html> (31.07.2018)
- 27) Vgl. https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Weisung-201810016_ba021961.pdf (11.04.2019)
- 28) Vgl. https://www.ita-kl.de/forschung-lehre/projekte/projekt-detail.html?no_cache=1&tx_itaextension_pi1%5BshowUid%5D=223 (11.04.2019)

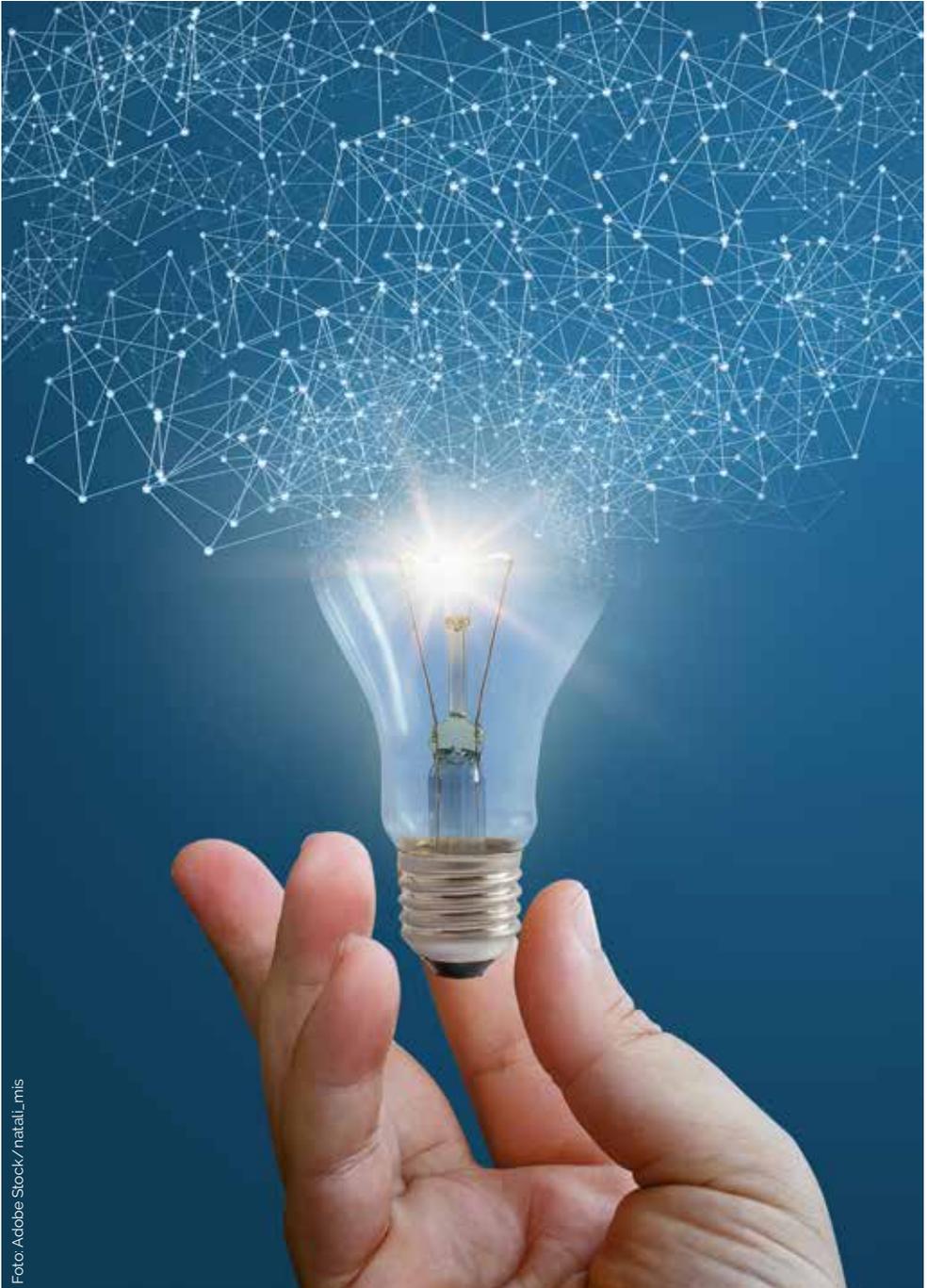


Foto: Adobe Stock/natali_mis

Weiterbildung hilft denjenigen, die sie wahrnehmen, bei der beruflichen Qualifizierung.