

Qualifizierungsoffensive für die Transformation

Überlegungen der Bundesagentur für Arbeit zu einer

Weiterbildungsagentur als

zentrale Anlaufstelle für Unternehmen und Beschäftigte



Die Weiterbildungsagentur in Thüringen

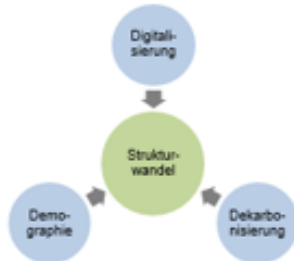
Themenherkunft

Die drei „D“ des Strukturwandels:

- Digitalisierung,
- Dekarbonisierung und
- Demographie

durchziehen alle Branchen (nicht nur die vom Kohleausstieg betroffenen Unternehmen bzw. den Bereich automotive)

Dieser Strukturwandel stellt auch die BA vor die Herausforderung, ihre Angebote den veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt anzupassen.



Ausgangssituation

Alle Akteure auf dem Arbeitsmarkt sind gefordert, ihren Beitrag für die Bewältigung des Strukturwandels zu leisten und sich mit ihrer Expertise in den Prozess einzubringen.

ABER: Selektive Beratungs- und Förderangebote verschiedener Anbieter behindern die Transformation.



Lösungsansatz

In der Vernetzung der Akteure und Beratungs- und Förderangebote liegt der Schlüssel des Erfolgs!



1. TRANSPARENZ HERSTELLEN

- Welche Beratungs- und Förderangebote für Betriebe und Beschäftigte gibt es in Thüringen?
- Wie transparent sind die Angebote?
- Gibt es Lücken oder Überschneidungen?

2. INFORMATIONSAUSTAUSCH

- Wie kann ein zielgerichteter und datenschutzkonformer Daten- und Informationstransfer aussehen?

3. HARMONISIERTE ABLÄUFE UND MASSNAHMEN

- Wie können Beratungsangebote besser vernetzt und prozessorientiert ausgestaltet werden?

4. ONE-STOP-GOVERNMENT

- Wie kann es gelingen, dass das Leistungsangebot niederschwellig und attraktiv für die Kund/inn/en ist?
- Wie kann ein gemeinsames Angebot der einzelnen Beratungs-/Förderanbieter unter einem Dach ausgestaltet werden?

 Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Sachsen-Anhalt-Thüringen

Freistaat
Thüringen 

Ministerium
für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie

Zielvorstellung einer Weiterbildungsagentur

Eine Weiterbildungsagentur ...

- ✓ ist **keine rechtlich selbstständige Institution** und verfügt nicht über eigene Haushalte oder Personal. Die jeweiligen Akteure sind für die einzelnen Fälle selbst verantwortlich und tragen die Kosten
- ✓ **fügt sich in den Fachkräftesicherungsvereinbarung des Landes ein** und leistet einen Beitrag zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags der BA
- ✓ **verfolgt einen präventiven Ansatz**, d.h. stabilisiert Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse in vom Strukturwandel betroffenen Unternehmen
- ✓ **verzahlt die Kompetenzen der verschiedenen Dienstleister am Arbeitsmarkt** und koordiniert die begrenzten Beratungsressourcen und Fördermittel, um möglichst viele bedarfstragende Unternehmen und Beschäftigte zu erreichen

Der Beitrag der Weiterbildungsagenturen

- Erhöhung des Weiterbildungsengagements von KMU und Beschäftigten
- Entwicklung der Weiterbildungskultur im Land
- Unterstützung der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens
- Fachkräftesicherung durch Verbesserung des Zugangs in berufliche/betriebliche Weiterbildung
- Anpassung der Weiterbildungsangebote an den regionalen/sektoralen Bedarf
- Anpassung der Beschäftigten und der Unternehmen an den demographischen, strukturellen und digitalen Wandel durch qualitativ hochwertige Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen
- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit insbesondere von älteren und migrantischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie strukturell benachteiligten Beschäftigten
- Sicherstellung von Chancengleichheit u.a. durch Weiterbildungsmodelle, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht entgegenstehen oder der spezifischen Förderung von Frauen in Berufen und Positionen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Erfolgsmerkmale einer guten Weiterbildungsagentur

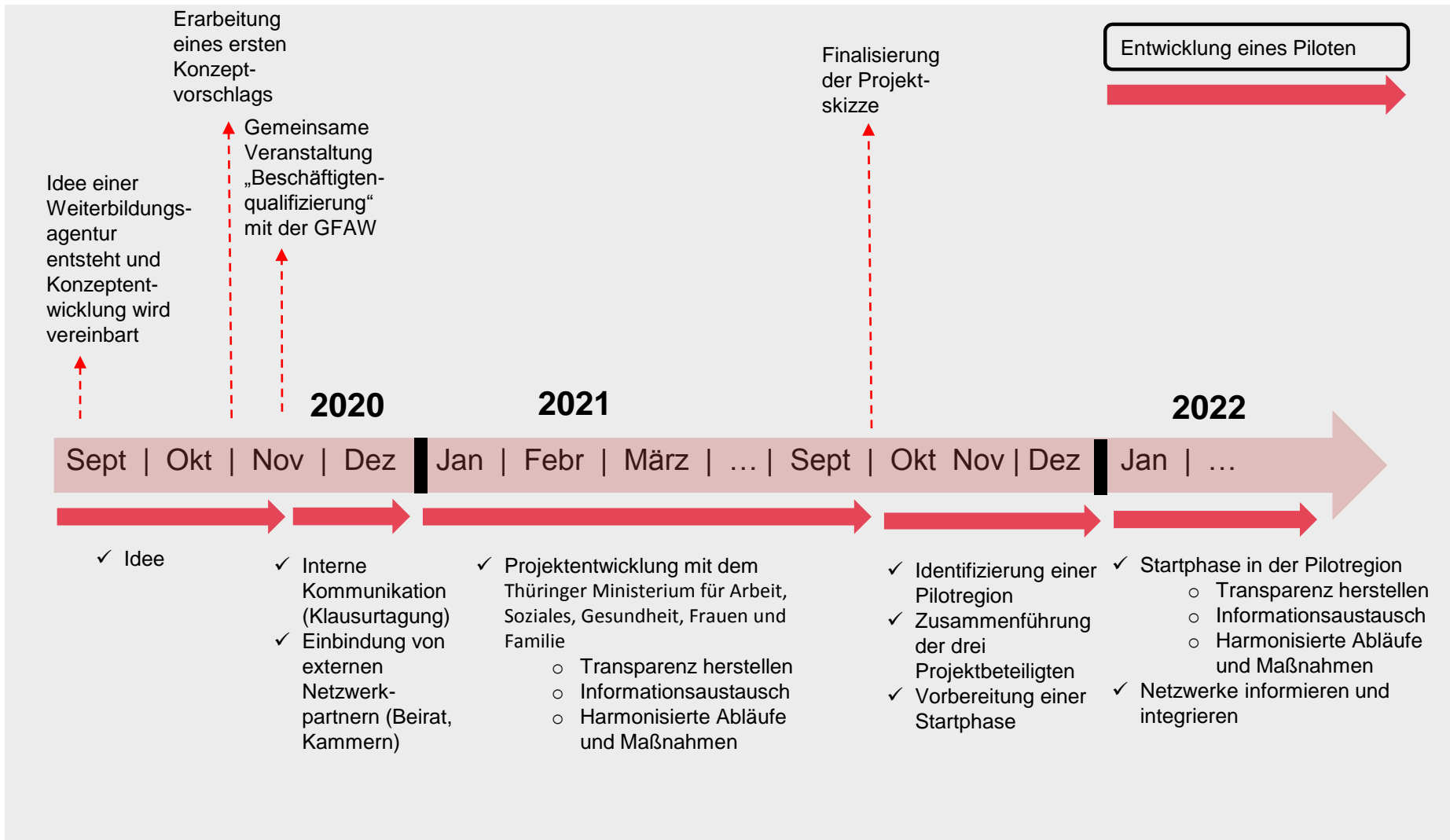
- ✓ Gemeinsame Leitidee und gemeinsamer Gestaltungswille aller Partner
- ✓ Dezentrale Verantwortung und Handlungsspielräume der Akteure
- ✓ Zusammenarbeit auf Augenhöhe
- ✓ Gemeinsames Netzwerk und Kooperationspartner
- ✓ Kundenorientiertes Beratungsangebot auf einem interaktiven Marktplatz für Weiterbildung
- ✓ Dialogische Harmonisierung von Abläufen und Angeboten
- ✓ Beachtung von Wechselwirkungen auf das „Regelgeschäft“ der jeweiligen Organisation zur Förderung der Akzeptanz
- ✓ Abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit

Dreistufiger Umsetzungsprozess

1. Transparenz und gegenseitiges Verständnis schaffen: geeignete Kommunikations- und Interaktionsformate zwischen den Beteiligten vereinbaren
2. Pilotregion(en) gewinnen, weitere Partner ins Boot holen und Kooperationsvereinbarungen schließen
3. Beginnend mit einer virtuellen Weiterbildungsagentur Angebotsqualität so weiterentwickeln, dass sie im Bedarfsfall auch analog erbracht werden kann. An zwei Standorten wird eine analoge Weiterbildungsagentur angestrebt.

Die Weiterentwicklung der Weiterbildungsagentur wird von einem dezentralen Beirat (jeweils aus einem Vertreter der Pilot-AA, FIF/GFAW und Zukunftszentrum– Patenfunktion von Land und BA) begleitet!

Wo stehen wir in Thüringen und wie geht es weiter?



Erfolgskriterien / Nachhaltigkeit

Die Weiterbildungsagentur versteht sich als entwicklungsoffenes, lernendes System. Das Gelingen der Kooperation manifestiert sich:

1. in der Qualität der Ausgestaltung,
2. dem Prozess der Zusammenarbeit und
3. dem Ergebnis

Entscheidend für die Bewertung ist, ob jedes bedarfstragende Unternehmen und dessen Beschäftigte eine bedarfsorientierte, ganzheitliche Unterstützung erhält.

Ein Beirat berät einmal im Quartal (virtuell oder persönlich) über das Erreichen der Erfolgskriterien und begleitet die Entwicklung der Weiterbildungsagentur.

Ansprechpartner

Markus Behrens

Geschäftsführer der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen
Frau-von-Selmnitz-Straße 6
06110 Halle (Saale)

E-Mail:

sachsen-anhalt-thueringen@arbeitsagentur.de