



www.rvr.ruhr



Bildungsimpulse Ruhr

Weiterbildung in der Metropole Ruhr

Ausgabe 8 · 1 | 2021
Regionalverband Ruhr

Inhalt

Einführung	4
Weiterbildungskongress Ruhr 2021	6
Die Rolle der Weiterbildung in der Bildungslandschaft Ruhr <i>Simon Marzoll, Bundesinstitut für Berufsbildung</i>	7
Weiterbildungsbeteiligung erhöhen, präventiv handeln <i>Interview mit Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen</i>	14
Die Bildungsregion Ruhr in Zahlen	18
Beispiele guter Praxis	20
Schlussworte	24
Impressum	26

Liebe Leserinnen und Leser,

lebenslanges Lernen ist mehr denn je der Schlüssel zu persönlichem Erfolg: Durch sich rasch ändernde Rahmenbedingungen u.a. infolge der Digitalisierung gestaltet sich der Arbeitsmarkt für den Einzelnen zunehmend dynamischer und die Herausforderung wachsen. Mitarbeiter*innen müssen flexibel auf die Bedarfe reagieren und immer schneller und bedarfsorientiert dazulernen, um neue Aufgaben, Prozesse und Technologien optimal zu beherrschen. Diese Situation verschärft sich durch die Auswirkungen der Corona-Krise und dem damit einhergehenden Anstieg der Arbeitslosenzahlen.

Der beruflichen Weiterbildung kommt daher bei der Bewältigung des Strukturwandels am Arbeitsmarkt besondere Bedeutung zu. In der Metropole Ruhr hat die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung in den letzten Jahren leicht zugenommen, wie der Bildungsbericht Ruhr 2020 zeigt. Weiterhin bestehen aber große Unterschiede je nach Bildungsqualifikation. Während von den geförderten Maßnahmen generell Unqualifizierte überproportional häufig

erreicht werden, haben Frauen und Personen über 45 Jahre vergleichsweise geringe Chancen, eine Weiterbildung zu erhalten. Auch an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nehmen eher Hochqualifizierte teil. Umso wichtiger ist es, allen Erwerbspersonen Zugänge zu Weiterbildung zu eröffnen.

Um zukunftsfest handeln zu können, wollen wir in der Metropole Ruhr eine innovative und partnerschaftliche Weiterbildungslandschaft fördern. Daher unterstützen wir als Regionalverband auch wichtige Initiator*innen wie den Verein Weiterbildung im Revier, der die vielen kommunalen Akteur*innen im Bereich Weiterbildung in der Region zusammenbringt und im Sommer 2021 den ersten Weiterbildungskongress Ruhr plant.

Eine große Rolle in der Weiterbildung spielen auch die Volkshochschulen, die u.a. mit Sprachkursen, dem Nachholen von Schulabschlüssen und beruflicher Weiterbildung einen wichtigen bildungspolitischen Beitrag in der Metropole Ruhr leisten.

Zurzeit gibt es noch wenige datenbasierte Grundlagen für die Erfassung der Weiterbildungslandschaft. Der Regionalverband möchte dies gemeinsam mit anderen regionalen Akteur*innen ändern und sondiert zurzeit die Möglichkeiten.

Eins ist sicher: damit die Region zukunftsfähig bleibt, braucht sie gut aus- und weitergebildete Fachkräfte. Diese Ausgabe der BildungsImpulse Ruhr zeigt Wege auf, wie gelingende lebenslange Bildung zu einem wichtigen Baustein der Bildungsregion Ruhr werden kann.



**Karola
Geiß-Netthöfel,**
*Regionaldirektorin
des RVR*

Ihre

A handwritten signature in black ink that reads "Karola G.-N." in a cursive style.

Karola Geiß-Netthöfel

Weiterbildungskongress Ruhr am 21.06.



Im zweijährigen Turnus findet bundesweit der Deutsche Weiterbildungstag statt. Ziel ist es, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren, welche Bedeutung berufliche, politische, wissenschaftliche, kulturelle und allgemeine Bildung und Weiterbildung in unserem Land leistet.

„Krisen meistern. Know-how sichern. Weiter bilden.“ – Unter diesem Motto stellt der Deutsche Weiterbildungstag am 21.06.2021 die Themen Auswirkung der Coronakrise auf die Nachfrage nach Weiterbildung und Zuwanderung von Fachkräften in den Mittelpunkt seiner Kampagne. Gerade für das Ruhrgebiet, eines der dynamischsten Wirtschaftszentren Europas, ist dieses Thema zukunftsweisend: Gut ausgebildete Fachkräfte tragen maßgeblich dazu bei, die Wirtschaftskraft unserer Region zu sichern und zukunftsfähig zu gestalten. Wir packen es an: „Qualifizierung jetzt!“ wird im Ruhrgebiet wörtlich genommen und ist der Startschuss für den 1. Weiterbildungskongress Ruhr am 21.06.2021 in Essen – initiiert durch den Zusammenschluss von in Netzwerken organisierten Weiterbildungsdienstleistern aus der Wirtschaftsregion Ruhrgebiet. Die Veranstaltung wird organisiert von den Akteur*innen von Weiterbildung im Revier e. V., Netzwerk Weiterbildung Duisburg, Gelsenkirchener Forum, Weiterbildungsforum Oberhausen-Mülheim e. V., Dortmunder Weiterbildungsforum e. V. und Weiterbildungsberatung Hamm.

Der 1. Weiterbildungskongress Ruhr bindet mit seinen drei Schwerpunkten „Jobbörse“, „Fachkongress“ und „Marktplatz der Möglichkeiten“ gezielt alle Handelnden in der Weiterbildung ein: Unternehmen und Unternehmer*innen der Region, Teilnehmer*innen und Absolvent*innen von Qualifizierungen und Weiterbildungen, Akteur*innen in der Weiterbildung, Arbeitsmarktexpert*innen, Vertreter*innen der öffentlichen Hand, Gewerkschaften sowie Fach- und Führungskräfte aus Wirtschaft und Gesellschaft.

Eröffnet wird die Fachtagung durch den nordrhein-westfälischen Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Karl-Josef Laumann. Durch die Fachtagung führt die WDR-Moderatorin Edda Dammüller. Unterstützt wird die Veranstaltung zudem von der Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft, der Regionalagentur MEO, dem Regionalverband Ruhr, der Business Metropole Ruhr und dem BVMV – Bundesverband mittelständische Wirtschaft.

Weitere Informationen sowie Kontaktdaten der Akteure finden Sie unter

www.wbkr.de ■

► Kontakt:

BildungsPunkt
W.I.R. – Weiterbildung im
Revier e. V.
Simone Klug
E-Mail: klug@wirev.de
Tel: 0201 / 458 44 672
Mobil: 01575 44 22 043

Die Rolle der Weiterbildung in der Bildungslandschaft Ruhr

Simon Marzoll, Bundesinstitut für Berufsbildung

Век живи- век учись - Lebe 100 Jahre, lerne 100 Jahre

(russ. Sprichwort)



Simon Marzoll,

*Bundesinstitut für
Berufsbildung (BIBB),
Abteilung Initiativen für die
Berufsbildung
[www.bibb.de/
de/468.php](http://www.bibb.de/de/468.php)*

Angesichts der vielfach beschriebenen rasanten technologischen Änderungen in der Arbeitswelt (vgl. z.B. Frey, Osborne 2013), möchte man meinen, dass das genannte Sprichwort heutzutage eine besondere Bedeutung bekommt. Zeigt sich die Notwendigkeit, Neues zu lernen, doch in immer kürzeren Zeiträumen. In jüngster Zeit hat die die Covid19-Pandemie dies nochmals unterstrichen und dabei nicht nur das Arbeitsleben, sondern auch das private Umfeld betroffen.

Gerade für das Ruhrgebiet stellt ein stetiger Wandel jedoch kein Novum dar, waren die letzten knapp 200 Jahre in dieser Region doch immer im Fluss, mit dem Auf und Ab der Schwerindustrie als mächtigem Dreh- und Angelpunkt. Aktuell stellt der Strukturwandel

vom produzierenden Gewerbe hin zu Dienstleistungen für das gesamte Bundesgebiet eine Herausforderung dar. Neueste Arbeitsmarktprojektionen geben einen genaueren Aufschluss über die zu erwartenden Entwicklungen bis 2040. Dabei lassen die Daten nicht nur einen Blick auf Deutschland, sondern auch auf die einzelnen Bundesländer zu. So wird in einer Arbeitsmarktprojektion des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) davon ausgegangen, dass zwischen 2020 und 2040 rund 687.000 neue Arbeitsplätze in NRW entstehen werden. Gleichzeitig werden in dieser Zeit voraussichtlich 982.000 Arbeitsplätze verschwinden. Damit ergibt sich ein Rückgang von rund 295.000 Arbeitsplätzen bei einem prognostizierten Bevölkerungsrückgang von rund 250.000 Menschen. Vom Stellenabbau am stärksten betroffen sind die Branchen Großhandel, Einzelhandel, Metallerzeugung und -bearbeitung, das Baugewerbe sowie das übrige verarbeitende Gewerbe. Beschäftigung aufgebaut wird hingegen in den Branchen Sonstige Unternehmensdienstleister, Heime und Sozialwesen, Gesundheitswesen, Gastgewerbe (vgl. IAB Forschungsbericht). Die Arbeitsplätze entstehen also in anderen Bereichen als denen, wo Arbeitsplätze abgebaut werden.

Und auch innerhalb der Branchen werden sich die Arbeitsinhalte durch die weiter zunehmende Technisierung stark wandeln. Obgleich im Saldo auf Grund des Ausgleichs von verschwindenden Arbeitsplätzen und zurückgehender Bevölkerung langfristig nach den Ergebnissen der Studie keine steigenden Arbeitslosenzahlen zu erwarten sind, bedeuten diese Daten eine große Herausforderung für NRW und die hier lebenden Menschen. Um die vorhandenen Chancen und Möglichkeiten zu nutzen, muss um- und weitergebildet werden, muss Neues gelernt und Altes verlernt werden, muss Lernen akzeptiert und ermöglicht werden. Lernen passiert auf vielfältige Arten und Weisen. Meistens lernen wir „en passant“, also nebenher durch unsere alltäglichen Erfahrungen. Das dürfte für die Bewältigung neuer beruflicher Aufgaben und die Realisierung neuer beruflicher Ziele nicht ausreichen. Hier ist zielgerichtetes geplantes Lernen gefragt. In diesem Fall spricht man im Allgemeinen von Weiterbildung. In Wissenschaft und Praxis wird dabei oft zwischen drei Formen von Weiterbildung unterschieden - zwischen formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung.

Formale Weiterbildungen sind Weiterbildungen, die in institutionalisierter Form abgehalten werden und staatlich durch entsprechende Gesetze, wie etwa das Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder die Hochschulgesetze der Länder, in Ablauf und Abschlussprüfung geregelt sind. Institutionalisiert bedeutet in Form von Kursen, Seminaren oder ähnlichen organisierten Lernräumen. Berufsausbildung und Studium sind klassische Formen formaler Bildung. Aber auch sogenannte Aufstiegsfortbildungen, die zum Erreichen eines anerkannten höheren Qualifikationsabschlusses im erlernten Beruf dienen, fallen hierunter, wie z.B. ein Meisterbrief. Anerkannte Abschlüsse spielen im deutschen Berufssystem eine große Rolle für die Berufsausübung und tarifliche Einstufung, weshalb entsprechende Weiterbildungen im Schnitt die größten Auswirkungen auf Beschäftigungschancen und Lohnentwicklung haben (vgl. Bernhard 2016). Wenn ein vollständiger Berufswechsel angestrebt wird, ist eine formale Weiterbildung zumeist erste Wahl.

Non-formale Weiterbildungen finden ebenfalls in institutionalisierter Form statt, werden aber nicht durch

staatliche Vorgaben geregelt und enden auch nicht immer mit einem Abschlusszertifikat. Und wenn es eins gibt, ist damit auch nicht automatisch gewährleistet, dass es auf dem Arbeitsmarkt anerkannt wird. Hier müsste man sich vorher informieren, welchen Stellenwert bei Arbeitgeber*innen (oder Kund*innen) entsprechende Zertifikate haben. Der weitaus größte Teil der Weiterbildungen gehört zu diesem Sektor und das Angebot ist mit einer Spannweite vom einfachen Word-Kurs bis hin zum Auditor für Qualitätsmanagement sehr groß. Non-formale Weiterbildungen sind immer dann interessant, wenn man keinen vollständigen Berufswechsel anstrebt oder in einen nicht geschützten Beruf ohne eigene Ausbildungsordnung wechseln möchte und einem nur einzelne Qualifikationsbausteine oder Kompetenzen dafür fehlen. Sie sind ebenfalls erste Wahl, wenn man in seinem ausgeübten Beruf aufgrund der technischen Entwicklung auf dem aktuellen Stand der Dinge bleiben möchte, weshalb solche Weiterbildungen auch häufig Anpassungsqualifizierungen genannt werden. Bei informeller Weiterbildung handelt es sich zwar auch um eine zielgerichtete Lernform, sie erfolgt jedoch wei-



testgehend unorganisiert und wenig strukturiert. Zertifikate oder Abschlussprüfungen gibt es nicht. Ein Beispiel für eine informelle Lernsituation kann so auch schon die Bitte an eine Kollegin oder einen Kollegen sein, einen neuen Arbeitsschritt zu zeigen oder nochmal zu erklären. Aber auch das Lesen von Büchern, das Selbststudium im Internet oder das Abarbeiten von Selbstlernprogrammen gehören zur informellen Weiterbildung.

Der Dreiklang aus formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung findet gleichermaßen in der berufsbezogenen als auch allgemeinen Weiterbildung Anwendung. Diese Unterteilung ist allerdings an vielen Stellen etwas verwaschen. Die Erweiterung der eigenen Fremdsprachkenntnisse ist

beispielsweise Teil der allgemeinen Weiterbildung, gleichzeitig ist sie aber auch aus vielen beruflichen Kontexten nicht wegzudenken.

Wenn in der öffentlichen Debatte von Weiterbildungsbeteiligung die Rede ist, handelt es sich zumeist um non-formale und formale Weiterbildung, wobei die formale Weiterbildung allerdings nur einen geringen Anteil ausmacht. Der Grad der Beteiligung an Weiterbildung ist dabei von unterschiedlichen Faktoren abhängig. An betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, also Weiterbildungen, die durch den/die Arbeitgeber*in finanziert sind, partizipieren beispielsweise im überdurchschnittlichen Maße besserverdienende Lohngruppen und Vollzeitbeschäftigte (vgl. AES Trendbericht 2018). In einer besonderen Situation befinden sich auch Arbeitnehmer*innen, die sich mit der Perspektive einer neuen Tätigkeitsstelle beruflich weiter qualifizieren wollen. Sie müssen sich häufig selbst um Organisation und Finanzierung der notwendigen Weiterbildungen kümmern. Daneben können aber auch individuelle Aspekte, wie die psychische Belastung, die mit der Weiterbildung oder einer Prüfung verbunden sind, die Entscheidung beeinflussen, eine Weiterbildung zu beginnen (BIBB-Report 2018). Zeitmangel

aufgrund beruflicher oder familiärer Verpflichtungen wird als ein weiteres wesentliches Hemmnis für den Besuch von Weiterbildung gesehen (IW Analysen 2013). Insgesamt lässt sich sagen, wenn der zu erwartende Nutzen nicht den Aufwand rechtfertigt, entstehen Zweifel am Weiterbildungsvorhaben. Ob man selbst dies immer richtig einschätzt, oder sich von seinen Ängsten und Befürchtungen vor einem unbekanntem Ereignis leiten lässt, ist allerdings die Frage. Hier könnte eine Bildungsberatung helfen, wie sie in Form der lebensbegleitenden Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit oder anderer nicht-kommerzieller Institutionen (Verbände, Kammern, kommunale Einrichtungen) jedem offenstehen.

Neben diesen Faktoren können jedoch auch die regionale Weiterbildungskultur und -struktur eine Rolle für die Weiterbildungsbeteiligung spielen. Unterschiede in der regionalen Beteiligung können somit Hinweise für die örtlichen Entscheidungsträger*innen liefern, wie sich durch regionale Initiativen die Weiterbildungsbeteiligung fördern ließe. Der Deutsche Weiterbildungsatlas gibt beispielsweise Aufschluss darüber, wie sich die Weiterbildungsbeteiligung im Ruhrgebiet darstellt.

Über die dazugehörige Homepage (<https://kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de/>) lässt sich die Teilnahmequote einzelner Kreise mit der im gesamten Bundesland, bzw. auch Deutschlands vergleichen. Auch wenn dabei berufsbezogene und allgemeine Weiterbildung zusammen betrachtet werden, kann ein solches Bildungsmonitoring dazu dienen, voneinander zu lernen und von kommunaler Seite aus gezielt Fördermaßnahmen zur Weiterbildung einzuleiten.

Die Verantwortung für eine hohe Weiterbildungsbeteiligung muss auf mehrere Stellen verteilt gesehen werden.

Die einzelne Person sollte nicht nur das Objekt der Weiterbildungsförderung sein, sondern vielmehr als einer der zentralen Akteure des Weiterbildungsgeschehens gesehen werden. Hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten vor Ort ergibt sich aus einer solchen Sichtweise dann aber neben der Frage der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsrelevanz einer Weiterbildung auch eine nach den Voraussetzungen, die es braucht, damit das Individuum selbstverantwortlich eine Weiterbildungsentscheidung treffen kann.

Die oben beschriebene theoretische Einteilung von Weiterbildung bedeutet in der Praxis eine für den Einzelnen schwer zu überblickende Vielfalt an Angeboten. Für eine Wahlentscheidung wäre es dann hilfreich, eine entsprechende Beratungsstruktur vorzufinden, die dem bzw. der Einzelnen einen Ansatzpunkt für das Thema Weiterbildung gibt und Möglichkeiten aufzeigt, seine eigenen Interessen und Potentiale einzubringen. Eine wichtige weitere Unterstützung für die Weiterbildungsbeteiligung wäre die Schaffung zeitlicher Freiräume, wie sie im Ansatz durch den Bildungsurlaub gegeben sind.

In finanzieller Hinsicht bietet eine Reihe an Instrumenten Unterstützung für unterschiedliche Lebenslagen. So können beispielsweise mit dem Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit längere und damit auch abschlussorientierte Weiterbildungen angegangen werden, um drohender Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken oder aus dieser wieder herauszufinden. Wobei Weiterbildung dabei auch den erstmaligen Erwerb eines Berufsabschlusses bedeuten kann.



Für den beruflichen Aufstieg steht wiederum das sog. Aufstiegs-BAföG zur Verfügung (<https://www.aufstiegs-bafoeg.de/>). Damit kann die Vorbereitung auf mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse wie Meister*in, Fachwirt*in, Techniker*in, Erzieher*in oder Betriebswirt*in gefördert werden. Mit Programmen wie dem Bildungsscheck NRW (<https://www.weiterbildungsberatung.nrw/finanzierung/bildungsscheck>) und der Bildungsprämie des Bundes (www.bildungspraemie.info) stehen zudem auch sehr niedrigschwellige Fördermöglichkeiten von berufsbezogener Weiterbildung bereit. Gerade Personen mit geringem Einkommen bieten diese Instrumente auf dem derzeitigen Entwicklungsstand die Kombination aus Beratung, bzw. der Möglichkeit zu dieser bei gleichzeitig hohem Freiheitsgrad hinsichtlich der gewünschten Weiterbildung bzw. des konkreten Weiterbildungsanbieters.

Sowohl die öffentliche Hand als auch Arbeitgeber*innen sind gefragt, Möglichkeiten und Bedingungen zum Weiterlernen zu verbessern.

An jedem und jeder Einzelnen liegt es dann aber, diese auch zu nutzen. Auch wenn es sicherlich noch an vielen Stellen Raum für Verbesserungen gibt: 100 Jahre zu leben und 100 Jahre zu lernen ist ein gutes Stück einfacher geworden.

Literatur

- Bernhard, Sarah (2016). Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosengeld-II-Empfängern. Sozialer Fortschritt.
- Berger, Stefan (2019). Was ist das Ruhrgebiet? Eine historische Standortbestimmung. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/apuz/283260/was-ist-das-ruhrgebiet-eine-historische-standortbestimmung> (abgerufen am 26.02.2021)
- Regionalverband Ruhr, RuhrFutur (Hrsg.) (2020). Bildungsbericht Ruhr 2020. <https://www.ruhrfutur.de/veroeffentlichungen/publikationen/bildungsbericht-ruhr-2020>

- Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.) (2016). Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017
- BMBF (Hrsg.) (2019). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey - AES Trendbericht. Bonn / Berlin.
- Demary, V.; Malin, L.; Seyda, S., 2013. Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive, IW-Analysen, Nr. 87, Köln
- Eurostat (Hrsg.) (2016). Classification of learning activities – Manual. Luxemburg 2016
- Müller, Norman; Wenzelmann, Felix. 2018. Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen, BIBB-Report, 02/2018, Bonn <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8931> (abgerufen am 26.02.2021)
- Weiterbildungsatlas (2018): Wittenbrink, Lena; Frick, Frank. Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Deutscher_Weiterbildungsatlas_Staedte_Laender_2018.pdf
- Zika, Gerd et al. 2021. Die langfristigen Folgen von Covid-19, Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer: Detaillierte Bundeslands-Ergebnisse der 6. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen, IAB Forschungsbericht, 01/2021, Nürnberg Arbeit. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0121.pdf> (abgerufen am 26.02.2021)
- <https://www.aufstiegs-bafoeg.de/> ■

Weiterbildungsbeteiligung erhöhen, präventiv handeln

Interview mit Karl-Josef Laumann,
Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen



Karl-Josef Laumann

*Minister für Arbeit,
Gesundheit und
Soziales des Landes
Nordrhein-Westfa-
len*

Welche Schwerpunkte legt das MAGS beim Thema Weiterbildung?

Klar ist: Die Arbeitswelt ändert sich und fordert Anpassungsleistungen von uns allen. Zunächst haben die Verantwortlichen in den Betrieben Sorge für die Weiterentwicklung der Beschäftigten zu tragen. Wo Unterstützung nötig ist, vor allem bei kleinen und mittleren Betrieben, unterstützen wir und bieten mit dem Bildungsscheck NRW einen finanziellen Anreiz von bis zu 500 Euro pro Weiterbildung. Insgesamt sprechen wir von über 30.000 Bildungsschecks pro Jahr mit einem Gesamtvolumen von 15 Millionen Euro.

Wenn Inhalt und Ausrichtung der Weiterqualifizierung noch nicht festgelegt sind, bieten wir eine weitere Unterstützung durch die kostenlose Beratung zur beruflichen Entwicklung an. Wenn Betriebe nach dem richtigen Konzept für ihre strategische Personalentwicklung suchen, können sie eine „Potentialberatung“ in Anspruch nehmen, diese wird mit bis zu 500 Euro pro Tag mitfinanziert.

Der Beitrag des Landes Nordrhein-Westfalen liegt vor allem im Bereich der unkomplizierten Unterstützungsangebote. Geht es um große Qualifizierungen, z. B. eine komplette berufliche Umschulung, ist die Arbeitsagentur oder das Jobcenter gefragt. Mit beiden arbeiten wir zusammen, damit diese Angebote stetig weiterentwickelt und bekannter werden. Dazu haben wir gemeinsam eine Lotsenplattform geschaffen, die über unser Portal „Weiterbildungsberatung.nrw“ online abrufbar ist. Über diese Plattform können Beschäftigte und Betriebe passende Förderangebote finden.

Wie kann die Weiterbildungsbeteiligung im Ruhrgebiet erhöht werden?

Die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit werden im Ruhrgebiet bereits überdurchschnittlich wahrgenommen. Während der Schnitt der Nutzung dieses Angebotes im Land Nordrhein-Westfalen bei 6,5 Personen pro 1.000 Einwohner*innen liegt, sind es im Ruhrgebiet 8 Personen. Die Weiterbildungsbeteiligung muss sich aber insgesamt noch weiter erhöhen, um den Bedarf an Fachkräften in den Betrieben decken zu können. Das gilt vor allem für ungelernete sowie angelernte Beschäftigte und Arbeitslose. Wenn diese Personengruppen an längerfristigen Weiterbildungen teilnehmen, profitieren sie überdurchschnittlich. Gleichzeitig sind diese Personen bei wirtschaftlichen Krisen oder Veränderungen oftmals besonders gefährdet. Dies zeigt sich aktuell leider auch bei den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Hier gilt es einerseits, präventiv anzusetzen und Beschäftigte zu fördern und andererseits Arbeitslose zu motivieren, gute Angebote auch wahrzunehmen.

Außerdem werden uns speziell für das Ruhrgebiet Mittel für den Strukturwandel zur Verfügung gestellt (650 Millionen Euro bis 2038), die auch für die Verbesserung des Angebots der beruflichen Weiterbildung eingesetzt werden sollen.

Wie kann man niedrigschwellige und aufeinander aufbauende Angebote speziell für Niedrigqualifizierte machen?

Hier sind die sogenannten Teilqualifizierungen ein geeigneter Ansatz. Sie bieten die Chance, schrittweise zu lernen und am Ende sogar einen Berufsabschluss zu erlangen. Jeder einzelne Baustein ist zeitlich und inhaltlich gut überschaubar. Das nimmt den Menschen viele Ängste und den Druck. In einem jüngst abgeschlossenen Modellprojekt mit der Bundesagentur für Arbeit NRW haben wir gesehen, dass mit geeigneten Rahmenbedingungen und einem unterstützenden Coaching überraschend viele Teilnehmende das Ziel des Berufsabschlusses erreichen konnten. Diese Erkenntnisse sollten nun auch in der Fläche genutzt werden.

Welche Chancen bietet Digitalisierung denjenigen, die Zugangsschwierigkeiten haben?

Die Digitalisierung ermöglicht flexibles Arbeiten und Lernen. Dies hat sich besonders während der Corona-Pandemie gezeigt. Digitale Angebote können für viele Menschen Zugangshürden senken, die keine guten Erfahrungen in klassischen Bildungseinrichtungen gemacht haben.

Es ist aber auch klar, dass gerade Personen, die einen größeren Bedarf an Unterstützung haben, auch individuelle und persönliche Begleitung brauchen. Es wird darauf ankommen, nach Corona eine gute Mischung aus digitalen Elementen und persönlichen Lernsituationen zu schaffen.

Wie können Angebote so gestaltet werden, dass sie trotz „Care-Arbeit“ wahrgenommen werden können?

Hier sehe ich eine große Chance durch die Digitalisierung. E-Learning und Blended-Learning ermöglicht vor allem Frauen, die noch immer den Großteil der „Sorge-Arbeit“ leisten, eine größere zeitliche und räumliche Unabhängigkeit für ihre berufliche Entwicklung. Aber auch hier gilt: Digitalisierung ist kein Allheilmittel und bewährte Ansätze wie berufsbegleitende und modulare Angebote spielen weiterhin eine wichtige Rolle.

Soziale Berufe müssen attraktiver gestaltet und besser bezahlt werden. Wie kann Weiterbildung die Gestaltung der Arbeit verbessern und Berufe attraktiver machen?

Gut durchdachte Weiterbildungsangebote schaffen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Wenn Arbeitgeber ihre Beschäftigten aktiv fördern, erhöht das die Arbeitszufriedenheit. Gerade da, wo Fachkräfte gesucht werden, sollte man auch die niedriger qualifizierten Beschäftigten nicht aus dem Blick verlieren und gezielt weiterbilden. In der Pflege können so beispielsweise Pflegeassistenten zu Fachkräften aufsteigen. In diesem Bereich werden die Fördermöglichkeiten der Arbeitsagenturen bereits vielfach genutzt. Diese Potenziale gilt es zu nutzen und weiter auszubauen.

Eine angemessene Bezahlung spielt darüber hinaus natürlich ebenfalls eine große Rolle. Tariflöhne sind aus meiner Sicht der richtige Weg, in der Pflege aber leider noch nicht die Regel. Ich appelliere deshalb an die Arbeitgeber, endlich tariflich zu entlohnen und damit die eigene Attraktivität für begehrte Fachkräfte zu steigern.

Wie kann Weiterbildung dazu beitragen, die sogenannten systemrelevanten Berufsgruppen besser zu unterstützen?

Viele Beschäftigte verbinden mit der Teilnahme an Weiterbildungen Wertschätzung und Anerkennung des Arbeitgebers für ihre geleistete Arbeit. Der Arbeitgeber räumt ihnen Zeit für die Wahrnehmung der Angebote ein und übernimmt in vielen Fällen die Kosten. Indem Beschäftigte ihre vorhandenen Fähigkeiten ausbauen und sich neue aneignen, profitieren beide Seiten. Diese Möglichkeiten kommen aber nicht allen Berufsgruppen gleichermaßen zugute, was ich nicht richtig finde. Häufig sind vor allem diejenigen im Fokus, die gut auf sich aufmerksam machen können und bereits über ein höheres Bildungsniveau verfügen. Seit einem Jahr lernen wir nun aber sehr deutlich, wie wichtig die Menschen sind, die unseren Alltag aufrechterhalten. Sie sollten auch in den Betrieben und Einrichtungen mehr Beachtung finden und mehr gefördert werden als bisher.

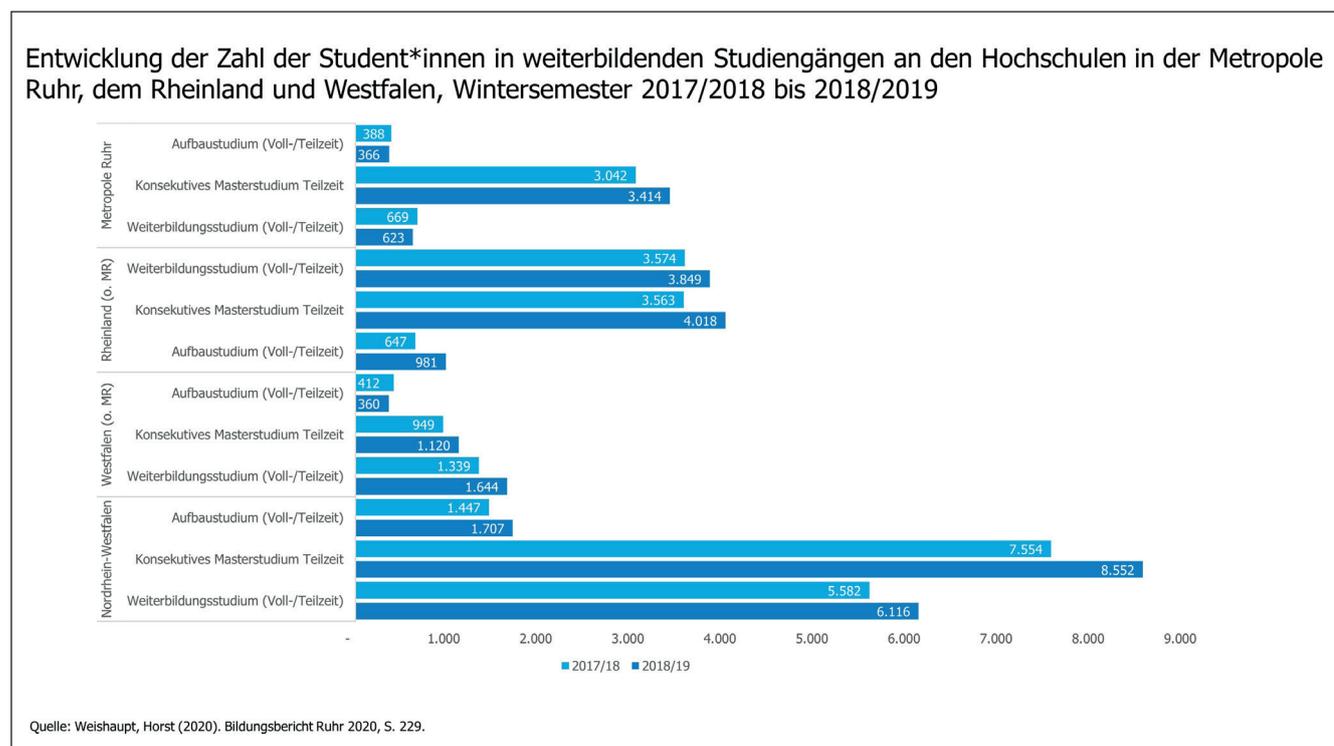
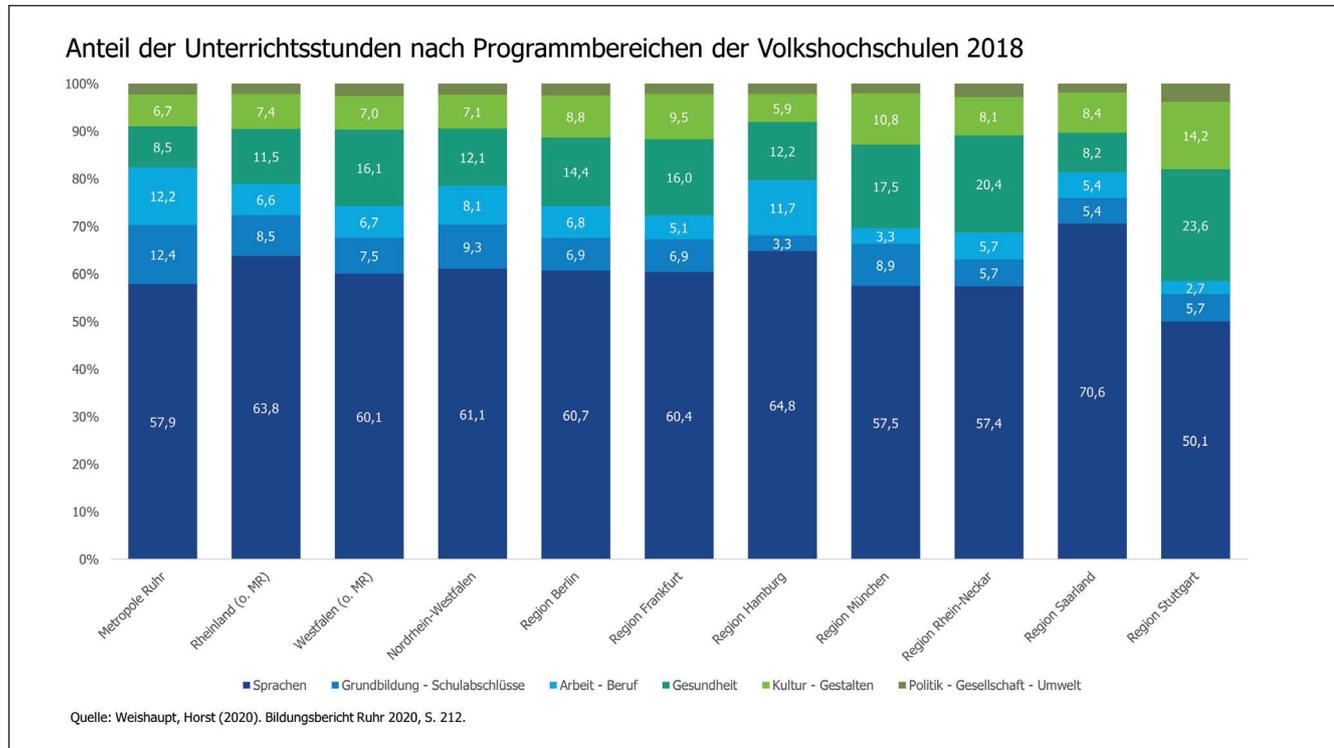
Wird es einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung geben?

Einen Rechtsanspruch auf jede Form von Weiterbildung sehe ich zurzeit nicht. In erster Linie sind die Betriebe verantwortlich für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten. Was ich allerdings ausdrücklich unterstütze, ist das Recht auf die Wahrnehmung von Bildungszeiten, das das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz allen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen gewährt. Hier stellen Arbeitgeber ihre Leute für bis zu fünf Tage im Jahr für Weiterbildungen frei. Aus meiner Sicht sollte dieses Instrument noch viel mehr genutzt werden als es bisher der Fall ist. ■

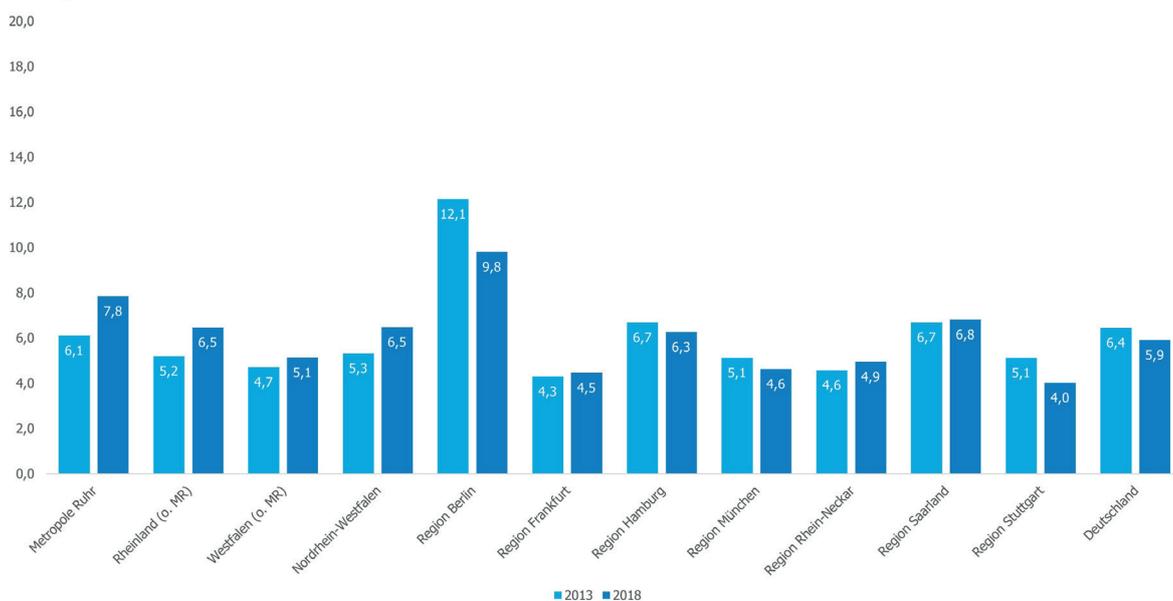
Die Bildungsregion Ruhr in Zahlen

Quelle: Weishaupt, H. (2020), in: RuhrFutur / Regionalverband Ruhr (Hg.): Bildungsbericht Ruhr

Bearbeitung: Regionalstatistik Ruhr, Karim Taibi

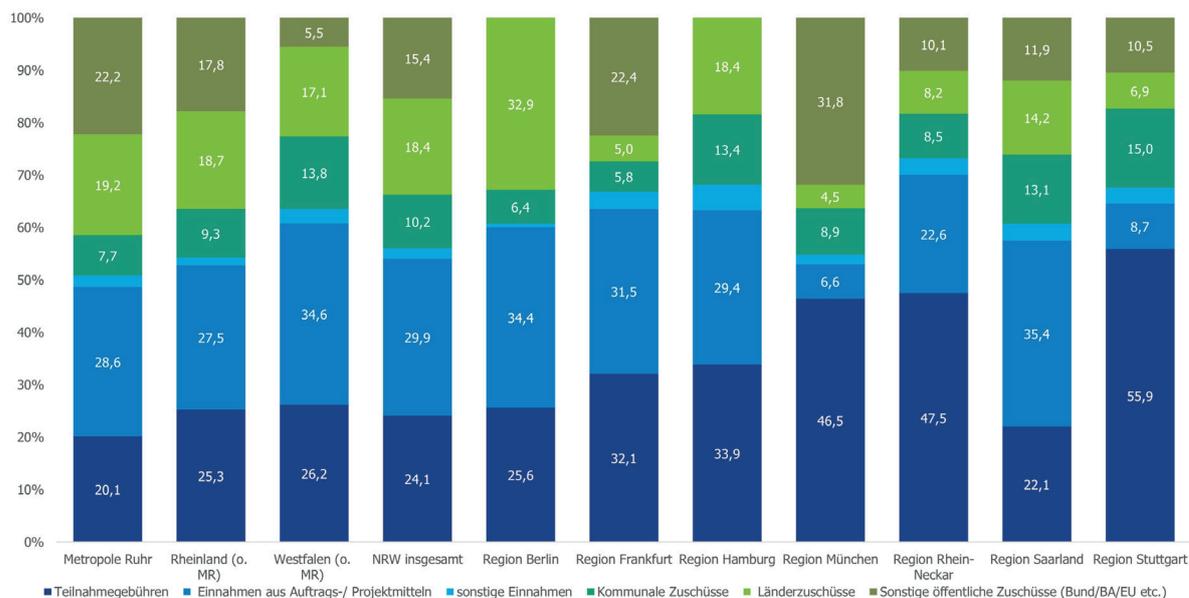


Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung der BA nach Vergleichsregionen 2013 und 2018 je 1.000 Einwohner*innen zwischen 18 und 64 Jahren



Quelle: Weishaupt, Horst (2020). Bildungsbericht Ruhr 2020, S. 216.

Finanzierungsstruktur der Volkshochschulen 2018 in den Regionen NRWs und weiteren Verdichtungsräumen



Quelle: Weishaupt, Horst (2020). Bildungsbericht Ruhr 2020, S. 214.

Projekte guter Praxis



Deutscher Weiterbildungsatlas

Wie sind Weiterbildungsangebote und Weiterbildungsteilnahme in Deutschland regional verteilt? Dieser Frage geht der Deutsche Weiterbildungsatlas in der nunmehr dritten Ausgabe nach und illustriert die Weiterbildungssituation in den Bundesländern sowie 401 deutschen Kreisen und kreisfreien Städten.

Auf der Webseite werden die einzelnen Ergebnisse der Bundesländer sowie Kreise und kreisfreien Städte angezeigt. Mit Hilfe interaktiver Karten können die Ergebnisse auch für einzelne Jahre kartiert werden. ■

Weiterführende Informationen:

www.kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de/

► Kontakt:

Frank Frick
Bertelsmann Stiftung
Tel.: 05241/ 81 81 253
E-Mail: info@deutscher-weiterbildungsatlas.de



W.I.R. Weiterbildung im Revier e.V.

W.I.R. ist der Zusammenschluss von rund 75 Weiterbildungsunternehmen im Revier und möchte der regionalen Weiterbildungs- und Qualifizierungslandschaft eine Stimme geben.

Die Interessen von öffentlichen Trägern, privaten Instituten, freien Einzeltrainern und den vielen anderen Erscheinungsformen in der Weiterbildungslandschaft sind verschieden; ebenso die Belange von weiterbildungsinteressierten Ratsuchenden. Trotzdem gibt es gemeinsame Fragestellungen, Wünsche und Notwendigkeiten. W.I.R. ist Interessenvertreter, Sprachrohr und Lobbyist für alle in der Weiterbildung Aktiven und an einer Weiterbildung Interessierten in der Region.

Für Interessent*innen von Weiterbildung ist W.I.R. ein erster Ort der Bildungsberatung. Für seine Mitglieder ist W.I.R. u. a. eine Beratungsstelle in Fragen des Weiterbildungsmarketings, des Qualitätsmanagements sowie in Fördergeldfragen.

W.I.R. wirkt als Multiplikator bei Kooperations- bzw. Austauschprozessen und will die Öffentlichkeit für Weiterbildung sensibilisieren. Dazu betreibt W.I.R. im positiven Sinne Lobbyarbeit und versucht, die regionale und überregionale Politik (z. B. in Richtung der Weiterbildungsgesetzgebung) mitzugestalten. ■

Weiterführende Informationen:

www.wirev.de

► Kontakt:

Simone Klug
Tel.: 0201 / 4 58 44 672
E-Mail: info@wirev.de



Weiterbildung Duisburg stellt zahlreichen Interessierten regelmäßig die Vielfalt der Weiterbildungs- und Beratungsangebote in Duisburg vor.

Netzwerk Weiterbildung Duisburg

Die Duisburger Weiterbildungslandschaft umfasst ein umfangreiches und breit gefächertes Angebot zur Fortbildung, Qualifizierung und Bildungsberatung, die jedem Bürger/jeder Bürgerin zur Verfügung steht, egal ob berufstätig, Wiedereinsteiger*in oder Arbeitgeber*in. Um dieses Angebot und die dazugehörigen Weiterbildungsträger erkennbarer und transparenter zu präsentieren, wurde Anfang 2011 das Netzwerk Weiterbildung in Duisburg gegründet.

Die Partner von Weiterbildung Duisburg bieten Möglichkeiten für alle Stationen der Biografie an: Junge Eltern und ihre Kinder werden fündig, das Nachholen von Schulabschlüssen ist möglich, der Übergang von der Schule ins Berufsleben wird begleitet, Weiterbildungsangebote in allen Bereichen der Arbeitswelt sind zu finden bis hin zu

Themen, die sich insbesondere an ältere Mitbürger*innen in Duisburg richten. Die angestrebte Erhöhung der Bildungsbereitschaft wird durch die Bildungsberatungsangebote des Netzwerks unterstützt.

Das in diesem Jahr sein 10-jähriges Bestehen feiernde offene Netzwerk in Trägerschaft der Bürgerstiftung Duisburg hat derzeit 44 Mitglieder und organisiert regelmäßig Weiterbildungs-messen und Veranstaltungen zu Fragen der Weiterbildung (Duisburger Bildungsgespräche). Die Bürgerstiftung Duisburg und das Büro Bildungsregion sind als Initiatoren ständige Mitglieder der Steuerungsgruppe des Netzwerks. ■

Weiterführende Informationen:

www.weiterbildung-duisburg.de

► Kontakt:

Ariela Cataloluk

Tel.: 0203 / 396 512 124 und 0203 / 283-5708

E-Mail: cataloluk@buengerstiftung-duisburg.de
bildungsberatung@stadt-duisburg.de

WEITERBILDUNGSBERATUNG IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Internetportal „Weiterbildungsberatung Nordrhein-Westfalen“

Der Internetauftritt www.weiterbildungsberatung.nrw informiert umfassend über relevante Themen im Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung und Entwicklung und unterstützt das Ziel der Landesregierung Nordrhein-Westfalens, die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere der Beschäftigten und deren berufliche Entwicklung zu fördern.

Integriert in den Internetauftritt ist eine Lotsenplattform zur Programmsuche, mit der sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen passende finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten und Beratungsangebote rund um das Thema berufliche

Weiterbildung und Entwicklung ausfindig machen können. Bei der Lotsenplattform handelt es sich um eine gemeinsame Entwicklung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit, die in enger Kooperation mit der Initiative Wirtschaft & Arbeit 4.0 realisiert wurde.

Der Internetauftritt www.weiterbildungsberatung.nrw wird von der landeseigenen Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) betreut. ■

Weiterführende Informationen:

www.weiterbildungsberatung.nrw

► Kontakt:

Anne Berteld, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)

Tel.: 02041 / 767 174

E-Mail: a.berteld@gib.nrw.de

Lena Becher, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)

Tel. 02041 / 767 251

E-Mail: l.becher@gib.nrw.de

Schlusswort

Wir haben mit den BildungsImpulsen Ruhr unser Ziel erreicht, wenn wir mindestens eines der folgenden Gefühle bei Ihnen ausgelöst haben:

- ... Inspiration und Anregung
- ... Neugierde
- ... Bestätigung.

Schön ist es, wenn Sie mit den Inhalten und Gedanken dieser BildungsImpulse Ruhr weiterarbeiten bzw. einiges davon für Ihre eigene Arbeit nutzen können.

Gerne nehmen wir Ihre Anregungen für weitere BildungsImpulse auf. Bitte schreiben Sie uns auch, wenn Sie in den Verteiler zu den Veranstaltungen des RVR im Bereich Bildung aufgenommen werden möchten. Eine formlose E-Mail an bildung@rvr.ruhr genügt.

Wir freuen uns, wenn Sie die BildungsImpulse Ruhr weiterleiten an Menschen, die sich für die Themen darin interessieren. ■

Interessierte können die BildungsImpulse direkt über unsere Internetseite bestellen:
► www.bildungsimpulse.rvr.ruhr

Die Bildungsforen Ruhr

Seit 2014

veranstaltet der Regionalverband Ruhr die Bildungsforen Ruhr.

Sie dienen zum Austausch und zur Vernetzung der Bildungsakteure in der Region. Die Bildungsforen greifen aktuelle Themen der Bildungsregion Ruhr auf.

4. April 2014

Kommunales Bildungsmanagement – Gemeinsam für gelingende Bildungsbiografien im Ruhrgebiet

22. Oktober 2014

Frühkindliche Bildung – Vision und Praxis

29. April 2015

Den Übergang Schule-Beruf gestalten – Expertise bündeln und Lösungen schaffen

11. Mai 2016

Neu zugewanderte Kinder und Jugendliche – Chancen und Herausforderungen bei der Integration in die Bildungsregion Ruhr

8. November 2016

Der Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule

16. Mai 2017

Von der KiTa in die Schule – Übergang erfolgreich gestalten

18. April 2018

Ganztag in der Primarstufe – Heute und Morgen

7. November 2019

Ende der Kreidezeit - Digitale Bildung im Dschungel der Strukturen

30. November 2020

Corona und die Auswirkungen auf die Bildungsregion Ruhr

25. Mai 2021

Bildungsbericht 2020 – Wie weiter in der der Bildungsregion Ruhr?

Weitere Bildungsforen sind geplant. ■

Dokumentationen finden Sie unter

► www.bildungsforum.ruhr

Impressum

Herausgeber

Regionalverband Ruhr

Die Regionaldirektorin
Kronprinzenstr. 35
45128 Essen
Telefon 0201 - 2069 0
www.rvr.ruhr

Redaktion

Nina Fries und Regina Schenberg
Regionalverband Ruhr
Referat Bildung und Soziales

Grafik & Design

Regionalverband Ruhr
Team Kommunikationsdesign

Fotos

Alle Rechte an den Fotos liegen bei den
abgebildeten Interviewten bzw. beim
Regionalverband Ruhr

