

Dr. Ulrich Schenck


Kompetenzentwicklung aus Sicht der Unternehmen

Unternehmenspotenziale nachhaltig stärken!

Berufliche Nachqualifizierung nutzen

INBAS-Veranstaltung am 22. August 2007 im Poseidon-Haus


1



Kompetenzentwicklung aus Sicht der Unternehmen

- Die Lawaetz-Stiftung – eine Kurzvorstellung
- Die wirtschaftswissenschaftliche Sichtweise ...
und die Praxis:
- Teilnehmergruppen
- Typen und Inhalte der Entwicklungsmaßnahmen
- Anforderungen an Bildungsanbieter


2



Johann Daniel Lawaetz-Stiftung, Hamburg

- intermediärer Träger
- gemeinnützige Stiftung bürgerlichen Rechts
- durch die Freie und Hansestadt Hamburg 1986 gegründet in Erinnerung an Johann Daniel Lawaetz (1750-1826)
- Arbeit an den Schnittstellen von Arbeitsmarkt-, Sozial-, Stadtentwicklungs-, Bildungs- und Wirtschaftspolitik
- Stadtentwicklung: Baugemeinschaften im Alt- und Neubau für Familien und soziale Randgruppen sowie Quartiersentwicklung

3




Johann Daniel Lawaetz-Stiftung, Hamburg

Forschung, Evaluation und Wissenstransfer

- Beratung von Existenzgründer/innen und KMU
- Technische Hilfe zur Umsetzung des ESF in Hamburg
- Evaluation der ESF-geförderten Programme in Hamburg
- Evaluation arbeitsmarktpolitischer Programme und Netzwerke in Norddeutschland
- Entwicklung, Management und Begleitung regionaler, nationaler und transnationaler Projekte


4



Die Wirtschaftswissenschaft

- Unternehmen entscheiden rational
- Weiterbildungsmaßnahmen sind Investitionen in das Humankapital (der Mitarbeiter/innen)
- Investitionen verursachen Kosten
- Investitionen sollen sich Erträge bringen / amortisieren

5




Betriebliche Personalentwicklung

- Top-Down-Prozeß: Initiative des Managements und der Personalabteilung
- Führungskräfte und Management: klassische Zielgruppe
- Anwendung der erworbenen Kompetenzen im betrieblichen Kontext
- Entscheidungsmotiv: betriebliches Interesse
- Rahmen für die Realisierung individueller Interessen

Quelle: nach Julia Gillen / Projekt KomNetz (Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr)

6




Teilnehmergruppen

- Un- und Angelernte sind weiterhin unterrepräsentiert
- Leistungsfähigere Erwerbstätige haben leichteren Zugang Aktivitäten der Kompetenzentwicklung
- Teilzeitbeschäftigte und Frauen ebenfalls geringer beteiligt

Quelle: F. Büchel & M. Pannenberg: Berufl. Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung. H. 2/2004

7




Teilnehmergruppen

- Ältere Erwerbstätige partizipieren in geringerem Umfang:
- In Seminaren zwei Drittel der Teilnehmer/innen jünger als 40 Jahre
- Weniger als 10 Prozent älter als 50 Jahre (Anteil der Altersgruppe an Beschäftigten bereits 27%)
- Ältere: Geringerer Zeitraum der Anwendung der erworbenen Kompetenzen

Quelle: Wuppertaler Kreis – Bundesverband betriebl. Weiterbildung (Hg.): Verbandsumfrage 2007.


8



Typen und Inhalte der Entwicklungsmaßnahmen

- Klassische Lehrgänge und Kurse
- Steigende Bedeutung: informelles Lernen während der regulären Arbeit
- Trennung zwischen Arbeiten und Lernen löst sich auf

9




Informelles Lernen

Teilnahmequoten der Erwerbstätigen im Jahr 2000:

- Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz sowie der Freizeit: 45 %
- Lektüre berufsbezogener Fachbücher und -zeitschriften: 44 %
- Kurzzeitige Veranstaltungen, wie z.B. Vorträge, Halbtagesseminare etc.: 34 %
- Unterweisungen / Anlernen durch Kollegen, Vorgesetzte und externe Coaches: 31 %

Quelle: nach BMBF, Berichtssystem Weiterbildung VIII.


10



Anforderungen an Bildungsanbieter

- Entwicklung und Angebot kleinteiliger Module der Kompetenzentwicklung:
- Maximal drei Stunden
- Einweisung in Maschinen und Geräte – erweiterte Nutzung
- Erweiterte Einsatzfelder der Mitarbeiter


11



Anforderungen an Bildungsanbieter

- Inhaltliche Flexibilität
- Anpassung an die individuellen betrieblichen Erfordernisse
- Höherer Entwicklungsaufwand für externe Anbieter (Berater, Bildungsanbieter etc.)
- Geringere Verkaufs- bzw. Verwendungsmöglichkeiten der entwickelten Lerneinheiten?


12



Anforderungen an Bildungsanbieter

- Zeitliche Flexibilität:
- Nach der Schicht, abends, am Wochenende
- Abstimmung mit betrieblichen Erfordernissen (Beeinträchtigung der Produktion bzw. Leistungserbringung)
- Abstimmung mit privaten Anforderungen (Betreuung und Pflege von Angehörigen – z.B. Kinder und Eltern)

13



Anforderungen an Bildungsanbieter

- Anbindung an die betriebliche Praxis
- Unterweisungen / Anlernen durch Kollegen, Vorgesetzte als Unterstützung der externen Coaches

14



Anforderungen an Bildungsanbieter

- Unterstützung bei der Finanzierung,
- Geringer / angemessener Verwaltungsaufwand für die Unternehmen,
- Übernahme von Verwaltungsaufgaben durch die externen Dienstleister

15



Vielen Dank

Dr. Ulrich Schenck
Neumühlen 16-20
22763 Hamburg
040 / 39 99 36-56
schenck@lawaetz.de
www.lawaetz.de

16