

## Sachbericht zum Entwicklungsprojekt

# Potentiale für eine Verbund-Weiterbildung in Brandenburg

<b>Antragsnummer</b>	85046333
<b>Zuwendungsempfänger</b>	Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. IBBF Institut für Betriebliche Bildungsforschung Gubener Str. 47 10243 Berlin <a href="http://www.ibbf.berlin">www.ibbf.berlin</a>
<b>Ansprechpartner*innen</b>	Dr. Michael Steinhöfel Tel.: +49 30 762 39 23 02 michael.steinhoefel@ibbf.berlin  Dr. Evelyn Schmidt-Meergans Tel.: +49 30 762 39 23 09 evelyn.schmidt@ibbf.berlin
<b>Laufzeit</b>	01.07.2020 bis 31.12.2020

## Inhalt

1 Innovationsgehalt und Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen .....	3
1.1 Kurzbeschreibung des geplanten innovativen Lösungsansatzes im Handlungsfeld .....	3
1.2 Geplantes Produkt des Entwicklungsprojektes .....	3
1.3 Transferziel (einschließlich Indikatoren) .....	4
2 Umsetzung der geplanten Arbeitsschritte und Methoden zur Erreichung der Projektziele.....	4
2.1 Beschreibung der realisierten Arbeitspakete.....	4
2.2 Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern .....	5
3 Erreichung der Projektziele/Projektergebnisse.....	6
3.1 Kurzbeschreibung des Produkts/Ergebnisses des Entwicklungsprojektes.....	6
3.1.1 Qualifizierungsverbünde - Rahmenbedingungen und Erfahrungen aus anderen Regionen und Branchen .....	6
3.1.2 Beschreibung der Prototypen möglicher Verbundkonstellationen .....	10
3.1.3 Potentialanalyse über Ausbaumöglichkeiten der Servicestellen „Verbundausbildung“ zu Servicestellen „Aus- und Weiterbildung im Verbund“ .....	11
3.1.4 Analyse bisheriger Förderinstrumente & Identifizierung möglicher Finanzierungsquellen	12
3.2 Erfüllung des Transferziels und Umsetzung des Transferpotentials .....	14
3.3 Gesamtbewertung Projektumsetzung .....	16
4 Öffentlichkeitsarbeit.....	16
5 Wie wurden im Projekt die ESF-Querschnittsziele berücksichtigt? .....	16
5.1 Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern .....	16
5.2 Beitrag zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung.....	17
5.3 Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung .....	17
6 Probleme bei der Projektumsetzung, Vorschläge an das MASGF.....	17
Anlagen.....	19

---

# 1 Innovationsgehalt und Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen

## 1.1 Kurzbeschreibung des geplanten innovativen Lösungsansatzes im Handlungsfeld

Das Entwicklungsprojekt „Potentiale für eine Verbund-Weiterbildung in Brandenburg“ bezieht sich auf das Handlungsfeld 2 (Entwicklung/Erprobung von innovativen Ansätzen zur Personalgewinnung und -entwicklung in Unternehmen) innerhalb der Investitionspriorität 1 (Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel). Inhaltlich wird damit auf die beschäftigungspolitische Herausforderung II – Fachkräftesicherung im Unternehmen – abgezielt. Das Projekt verfügt über eine hohe beschäftigungspolitische Relevanz im Land Brandenburg, da es mit der Ausrichtung auf die innovative Gestaltung von betrieblicher Bildung (hier Weiterbildung) einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann und damit auch den Zielstellungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie folgt.

Der Projektansatz stellt insofern eine soziale Innovation dar, als er von bisherigen Routinen des Handelns und Verhaltens im Bereich der betrieblichen Weiterbildung in Form von bildungsträgerzentrierten Angeboten abweicht, eine neue Praxis in Form von unternehmens- und nachfrageorientierten Angeboten im Verbund konfiguriert und für den Transfer aufbereitet hat: Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen vor der Herausforderung, gegenwärtige Transformationsprozesse mit meist knappen Ressourcen (Zeit, Finanzen, Personal) und ohne institutionalisiertes Expertenwissen zu meistern. Strategie-, Organisations- und Personalentwicklung liegen hier oft, anders als in Großunternehmen mit entsprechenden Bereichen oder Abteilungen, in Personalunion bei der Geschäftsführung. Den technisch/technologischen Entwicklungen stehen keine oder nur unzureichende Organisationsentwicklungskonzepte sowie eine fehlende strategische Personalplanung und Personalentwicklung gegenüber.

Durch die Organisation von Weiterbildungsverbänden wird ein Paradigmenwechsel in der Weiterbildung eingeleitet: Weg von arbeitsmarktzentrierten Ansätzen der Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitslosen hin zu einer betriebsbezogenen, insbesondere KMU-zentrierten Sichtweise, die die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten, auch ausgerichtet auf lebensbegleitendes Lernen, fokussiert.

## 1.2 Geplantes Produkt des Entwicklungsprojektes

Das Ergebnis des Projektes bildet die Grundlage für eine weiterführende Projektidee, ein „Modellprojekt“, in dem erprobt werden soll, wie den neuen Anforderungen an die Gestaltung und Umsetzung von Weiterbildungen im Sinne der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) durch den Aufbau und die Begleitung eines Weiterbildungsverbundes begegnet werden kann. Das Hauptprodukt ist demzufolge ein Projektantrag, mit dem sich das IBBF zu gegebener Zeit an einer passenden Ausschreibung beteiligen wird.

Auf dem Weg dahin waren verschiedene Zwischenschritte und Teilergebnisse notwendig:

- Synopse (Qualifizierungsverbände - Rahmenbedingungen und Erfahrungen aus anderen Regionen und Branchen)
- Beschreibung von Prototypen möglicher Verbundkonstellationen
- Potentialanalyse über Ausbaumöglichkeiten der Servicestellen „Verbundausbildung“ zu Servicestellen „Aus- und Weiterbildung im Verbund“
- Analyse bisheriger Förderinstrumente und Identifizierung möglicher Finanzierungsquellen.

Die entsprechenden Ergebnisse sind im Punkt 3.1 dargestellt.

### 1.3 Transferziel (einschließlich Indikatoren)

Folgende Transferziele standen im Mittelpunkt des Projektes:

- Idee der Weiterbildungsverbände Brandenburg weit bekanntmachen
- Relevante Arbeitsmarkkteure sensibilisieren und für Mitarbeit gewinnen
- drei regionalen Transferworkshops organisieren und durchführen
- Projektantrag zur Erprobung und Umsetzung der entwickelten Vorschläge erarbeiten.


Zur Umsetzung dieser Aufgaben erfolgte eine online-Befragung der 12 Servicestellen Verbundausbildung (Fragebogen siehe Anlage 1) und von ca. 50 Unternehmen (Fragebogen siehe Anlage 2) sowie die Einbindung von Multiplikator\*innen im Land Brandenburg, in Baden-Württemberg sowie in Österreich. Durch diese Zusammenarbeit wurden die vorgenannten Akteure für die Thematik „Weiterbildung im Verbund“ sensibilisiert und für den Transfer der Projektidee gewonnen.

Ihnen wird der Ergebnisbericht nach Freigabe durch die fördermittelgebende Stelle zur Verfügung gestellt. Zum anderen wird der Transfer der Projektergebnisse durch einen bereits eingereichten Projektantrag, der den Aufbau und die Entwicklung eines prototypischen Weiterbildungsverbundes in Brandenburg zum Gegenstand hat, sichergestellt.

## 2 Umsetzung der geplanten Arbeitsschritte und Methoden zur Erreichung der Projektziele

### 2.1 Beschreibung der realisierten Arbeitspakete

Der mit der Projektskizze eingereichte Arbeits-, Zeit- und Meilensteinplan konnte vollumfänglich umgesetzt werden.

Arbeits- und Zeitplan								
Potenziale für eine Weiterbildung im Verbund im Land Brandenburg (Ideenskizze im Rahmen der Förderrichtlinie "Soziale Innovation")								
AP	Inhalt	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Meilensteine
1	Recherche vorhandener Angebote	M1						M1 Angebote auf Übertragbarkeit geprüft
2	Identifizierung und Ansprache regionaler Akteure und Partner		M2					M2 Übersicht regionaler Akteure liegt vor
3	Organisation und Durchführung von Befragungen			M3	M4			M3 Interviewleitfäden wurden entwickelt M4 Interviews wurden durchgeführt
4	Organisation und Durchführung von Workshops				M5 M6			M5 Regionale WS haben stattgefunden M6 Zwischenbilanz-WS mit Auftraggebern
5	Entwicklung regional- und branchenspezifischer Verbundmodelle					M7		M7 Identifizierte Verbundkonstellationen sind beschrieben
6	Erstellung des Abschlussberichtes und Entwicklung eines Transferkonzeptes						M8 M9	M8 Abschlussbericht liegt vor M9 Transferkonzept wurde erstellt

Alle geplanten Aktionen und Aktivitäten haben stattgefunden; die entsprechenden Ergebnisse werden im Abschnitt 3.1 dargestellt.

Abweichungen haben sich Corona bedingt bezüglich der umgesetzten Formate ergeben: So konnten die für November geplanten regionalen Transferworkshops nicht wie vorgesehen als Präsenzveranstaltungen stattfinden. Stattdessen wurde auf digitale Formate zurückgegriffen. Dies war mit erheblichem Mehraufwand bei der Organisation und Vorbereitung der Veranstaltungen verbunden.

## 2.2 Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

Zur Umsetzung des Projektes wurde eine Vielzahl von Partnern einbezogen, deren Rolle ganz unterschiedlich war. Zum einen handelt es sich um Institutionen, die direkt in das Projekt involviert und durch aktive Beiträge wesentlich am Erfolg beteiligt waren. Zum anderen wurden mit einer Reihe von Multiplikatoren Gespräche geführt, um von Ihren Erfahrungen profitieren bzw. sie als Transferpartner gewinnen zu können. Die Grafik gibt einen Überblick.



# WiVe – Weiterbildung im Verbund



---

### Partner des Entwicklungsprojektes







### Multiplikatoren








---




Gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Der folgenden Tabelle sind die Rollen der einbezogenen Kooperationspartner bzw. die Themen der Zusammenarbeit zu entnehmen:

Akteur	Themen der Zusammenarbeit
GEBIFO mbH	<p>Enge Kooperation mit dem Entwicklungsprojekt „Betriebliche Lernprozessbegleitung in der Aus- und Weiterbildung“</p> <p>Die Zielstellung der Identifikation von Möglichkeiten der Verankerung von Kompetenzen und Ansätzen der Lernprozessbegleitung in KMU korrespondiert eng mit dem vom IBBF verfolgten Ansatz der Weiterbildungsverbünde</p>
BAB Unternehmensberatung GmbH Wien	<p>Erfahrungsaustausch bei der Initiierung, Begleitung und Administration von Impuls-Qualifizierungsverbänden in Österreich</p> <p>Aktive Beteiligung an den Workshops mit regionalen Arbeitsmarktakteuren</p>

Akteur	Themen der Zusammenarbeit
	Schriftlicher Erfahrungsbericht über die Umsetzungsstrategie, Projektstruktur und Funktionsweise von Initiativqualifizierungsverbänden in Österreich
AG-Verband Südwestmetall (Qualifizierungsverbände Baden-Württemberg)	Erfahrungsaustausch zur Umsetzung der Verbände in BaWü (Akquise von Unternehmen, Anforderungen an Koordinatoren, Finanzierungsmodell)
Regionale Bildungsanbieter/ Servicestellen Verbundausbildung	Bedarfserhebung Kompetenzentwicklungsbedarfe für das Personal; Formulierung von Erwartungen und Voraussetzungen für die Umsetzung von Verbundmodellen; mögliche Rolle in Verbänden Erfahrungen, Ressourcen und Kompetenzen aus der Arbeit der Servicestellen Verbundausbildung für die Weiterbildung
KMU	Bedarfserhebung Weiterbildungsbedarfe; Formulierung von Erwartungen und Voraussetzungen für die Beteiligung / Umsetzung von Verbundmodellen;
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie Brandenburg	Regelmäßige Erfahrungsaustausche und Statusberichte; Einbeziehung in die regionalen Workshops
WFBB	Erfahrungsaustausch, Unterstützung
IHK Potsdam	Unterstützung bei der konzeptionellen Entwicklung (Einbringen eigener Qualifizierungsangebote - Pooling)
Bundesagentur für Arbeit	Mitwirkung an regionalen Workshops; Ideenfindung zur Umsetzung und Finanzierung von Weiterbildungsverbänden
Zukunftszentrum Brandenburg für den digitalen Wandel	Erschließung von Synergieeffekten Transfer der Projektergebnisse

### 3 Erreichung der Projektziele/Projektergebnisse

#### 3.1 Kurzbeschreibung des Produkts/Ergebnisses des Entwicklungsprojektes

##### 3.1.1 Qualifizierungsverbände - Rahmenbedingungen und Erfahrungen aus anderen Regionen und Branchen

Qualifizierungsverbände sind darauf ausgerichtet, sich gemeinsam der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Personen unterschiedlicher Wissens- und Qualifizierungsniveaus zu widmen. Der Kerngedanke zielt auf die Bündelung sowie den effektiven und effizienten Einsatz aller für die Bildungsprozesse notwendigen Ressourcen. Dies ist an sich kein neuer Gedanke. Im Bereich der Weiterbildung ist Kooperation/Netzwerkbildung seit den 1960er Jahren ein bildungspolitischer Grundsatz, da ihr ein Lösungspotenzial für Strukturprobleme zugeschrieben wird.<sup>1</sup>

Auch aktuell werden Qualifizierungsverbände als eine Möglichkeit gesehen, bestehende strukturelle (Stichwort: Angebotsstruktur entspricht nicht der Nachfrage), technologische (Stichwort: Nutzung digitaler Medien und Infrastrukturen) und personelle Herausforderungen (Stichwort: Fachkräftemangel;

<sup>1</sup> Jütte, W. (2002): Soziales Netzwerk Weiterbildung. Analyse lokaler Institutionenlandschaften, Bielefeld.

auch in Bildungsinstitutionen) zu bewältigen. Mit der Förderrichtlinie des BMAS „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ wird das Ziel verfolgt, „insbesondere KMU bei der Planung, Organisation und Ausgestaltung beruflicher Weiterbildung für ihre beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu unterstützen. Die Unternehmen sollen unterstützt werden, Netzwerke für berufliche Weiterbildung auf- bzw. auszubauen, um u. a. Erfahrungen anderer Betriebe, Bildungs- und Beratungsstätten sowie institutioneller Einrichtungen für die Ausgestaltung ihrer eigenen strategischen Personalentwicklungs- und im Speziellen Weiterbildungsplanung nutzen zu können.“<sup>2</sup> Die Förderrichtlinie soll damit die Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie Deutschlands unterstützen.

Erfahrungen belegen, dass der Gedanke der Kooperation, der Netzwerkarbeit, der Qualifizierungsverbände immer wieder, auch in unterschiedlichen Konstellationen aufgegriffen und umgesetzt wurde und wird. Deutlich ist aber auch, dass dabei immer wieder Hindernisse auftreten, die die Zusammenarbeit erschweren und den Fortbestand von Verbänden verhindern. Insbesondere projektgeförderte Ansätze waren nach Auslaufen der Förderung wenig dauerhaft bzw. nicht nachhaltig implementiert.

Erfolgreich waren und sind diese Bestrebungen hingegen dann, wenn gesetzliche Vorgaben, Nachweispflichten oder Förderstrukturen bzgl. der Aus-, Fort- und Weiterbildung den Rahmen dafür setz(t)en. So sind in Deutschland Weiterbildungskooperationen bzw. -verbände insbesondere im Bereich der Medizin zwischen Krankenhäusern und Kliniken, niedergelassenen Arztpraxen sowie Hochschulen seit Jahren zu finden. Ziele hier sind u.a. Allgemeinmediziner\*innen eine bessere, v.a. umfangreichere Fort- und Weiterbildung anzubieten, die hausärztliche Versorgung zu sichern und gleichzeitig die Attraktivität der Allgemeinmedizin dadurch zu steigern. Im Rahmen dieser Recherche wurden zwei Verbände aus Nordrheinwestfalen, jeweils einer aus Bayern, Baden-Württemberg und Niedersachsen betrachtet (Verbund-Weiterbildung Klinikum Westfalen und Verbundweiterbildung Solimed; Verbundweiterbildung KoSta; KWBW Verbundweiterbildung Plus / VWB Plus; Meilenstein Weiterbildungsgesellschaft im Landkreis Emsland<sup>3</sup>). Aus allen fünf Verbänden werden positive Erfahrungen berichtet. Diese positiven Bewertungen werden z.B. daran gemessen, dass die Anzahl an Kooperationspartner\*innen der Verbände und/oder die Teilnehmer\*innenzahlen gestiegen sind. Drei Verbände erhielten Auszeichnungen und sehr gute externe Gutachten wie „Zukunftsregionen Gesundheit“ oder einen Innovationspreis für gute Bildung. Auch die Teilnehmenden bewerten die Verbundweiterbildung positiv – geschätzt werden ihrerseits insbesondere das Rotationsprinzip und die intensive Betreuung.

Im Bereich der Ausbildung ist die Verbundausbildung ein funktionierendes Beispiel, wie insbesondere kleinere Unternehmen, Berufsschulen (Oberstufenzentren) und Bildungsanbieter\*innen durch Kooperation in die Lage versetzt werden, Auszubildende zu qualifizieren. So agieren bspw. im Land Brandenburg 12 Servicestellen für die Verbundausbildung, um insbesondere KMU die Ausbildung zu ermöglichen, die andernfalls dazu nicht in der Lage bzw. bereit wären.

Auch zahlreiche Verbände von Bildungsanbieter\*innen und Berater\*innen agieren mit dem Ziel, sich fachlich auszutauschen, ihre Ressourcen zu bündeln und den Bildungsnachfrager\*innen umfangreichere qualitativ hochwertige Angebote machen und ihre Kapazitäten besser auslasten zu können.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bekanntmachung Förderrichtlinie für das Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ vom 17. Juni 2020: Weiterbildungsverbände sind Netzwerke, bei denen mehrere Unternehmen sowie Akteure der Weiterbildungslandschaft und regionale Arbeitsmarktakteure Kooperationen eingehen, so dass Weiterbildungsmaßnahmen ressourcenschonend über Betriebsgrenzen hinaus organisiert und durchgeführt werden können.

<sup>3</sup> Übersicht zu den untersuchten Verbänden siehe Anlage 3

<sup>4</sup> <https://www.weiterbildungsverbund.de/>; abgerufen am 22.03.2021

In Baden-Württemberg fördert ein Landesprogramm Lernfabriken 4.0 mit starker **Ausrichtung auf (Berufs-)Schulen**, an denen die Digitalisierung der Wirtschaft praktisch fass- und erlebbar wird. In der dritten Auflage des Programms steht die Erweiterung der beruflichen Ausbildung durch Module zur Künstlichen Intelligenz und virtuellen Darstellungen im Fokus.<sup>5</sup>

Lernfabriken, die im Kontext von Hochschulen/Universitäten (TU Darmstadt, TU Braunschweig<sup>6</sup>, Universität Bochum) agieren, entwickeln und bieten moderne und an ihrem Profil ausgerichtete Lernangebote sowie die entsprechenden technologischen Ausstattungen für die Nutzung durch Unternehmen an. Dazu gehören auch Kompetenzzentren des Handwerks oder Mittelstand 4.0 sowie Steinbeis-Transferzentren. Ihnen ist gemeinsam, dass die Initiative der Bildung nicht direkt von Unternehmen ausgeht.

Die **Befragungen der Servicestellen Verbundausbildung** im Land Brandenburg verdeutlichen, dass diesbezüglich kaum Erfahrungen zu Unternehmensverbänden vorliegen. Unternehmen wie auch Bildungsanbieter tun sich schwer, diese Kooperationen einzugehen. Unternehmen befürchten Know-how-Abfluss. Mitarbeiterwechsel und Fachkräfteverluste. Bildungsunternehmen sehen sich mit anderen Bildungsanbietern im Wettbewerb um Unternehmen als Kunden.

**Von den befragten Unternehmen** verfügt weniger als die Hälfte über Erfahrungen mit unternehmensübergreifenden Weiterbildungen. Dabei haben sie unterschiedliche Erfahrungen gemacht bzw. verbinden damit konkrete Erwartungen. In ihren **Erfahrungen** spiegeln sie, dass die Qualität von Weiterbildung gestärkt und eine bessere inhaltliche Passung von Weiterbildungsangeboten ermöglicht wird. Durch die gemeinsame Nutzung von Angeboten können Ressourcen eingespart und der organisatorische Aufwand reduziert werden. Bei den **Erwartungen** werden die Reduzierung des organisatorischen Aufwands, bessere inhaltliche Passung sowie die Erhöhung der zeitlichen Flexibilität und Praxisnähe am häufigsten benannt. Die Erfahrungen und Erwartungen im Kontext unternehmensübergreifender Weiterbildungen sind auf die Beseitigung eines der Haupthindernisse für die Weiterbildung - fehlende inhaltlich passende Angebote – gerichtet

**An dieser Stelle kann als Zwischenfazit festgehalten werden, dass Unternehmensverbände für Weiterbildung**, gerade auch von Unternehmen, die im Wettbewerb stehen, einerseits **in Deutschland kaum auffindbar sind, ihnen andererseits aber hohe Erwartungen entgegengebracht bzw. große Potentiale zugeschrieben werden.**

Auf internationaler Ebene wurden in Ländern wie Österreich, Niederlande und Großbritannien Erfahrungen mit Verbundweiterbildungen gesammelt. In Österreich wurden verschiedene Projekte vom Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Insbesondere die **Impuls-Qualifizierungs-Verbünde (IQV)**, die seit über 20 Jahren Unternehmen für die Weiterbildung zusammenbringen, können als Erfolgsmodell bezeichnet werden. Aus Sicht der teilnehmenden Beschäftigten führt die Weiterbildung im Verbund in den meisten Fällen zur Erhöhung der Teilnahme an Weiterbildungen sowie zur Stärkung des Selbstvertrauens der Teilnehmenden. Festgestellt wurde bei einem Drittel der Projekte, dass eine Teilnahme an der Weiterbildung zwar keinen Effekt auf das Einkommen der Teilnehmenden hat, jedoch die Teilnehmenden das erworbene Wissen nicht nur beruflich, sondern auch privat verwenden können und daher eher bereit sind, sich weiterzubilden. Aus Sicht der Betriebe sind die Erfahrungen ebenfalls positiv. Unternehmen sehen einen entscheidenden Vorteil darin, dass auf diese Weise bedarfsgerechte Weiterbildungen zugeschnitten und umgesetzt

<sup>5</sup> <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/service/foerderprogramme-und-aufrufe/liste-foerderprogramme/lernfabriken-40/>; abgerufen am 22.03.2021

<sup>6</sup> <https://www.tu-braunschweig.de/iwf/die-lernfabrik/>; abgerufen am 22.03.2021

werden können. Ebenso werden finanzielle Einsparungen durch die Bündelung der Nachfrage hervor- gehoben. Die Mehrheit der Betriebe gab zudem an, dass die betriebliche Einsatzbreite der Mitarbei- tenden leicht gestiegen ist und in einigen Fällen sogar auch die Motivation. Die Teilnahme führte auch in ca. 50 % der betrachteten Betriebe zu einer Verstärkung der betrieblichen Schulungsaktivitäten. Bei den Betrieben, die an IQV-Weiterbildungen teilgenommen haben, konnte sogar eine Einkommensver- besserung festgestellt werden sowie eine längere Beschäftigung im Betrieb. Als wichtigstes Ergebnis sind die Erhöhung des Stellenwerts der Weiterbildung und die erhöhte Teilnahmebereitschaft festzu- halten.

Weiterbildungsverbundbeispiele aus Großbritannien berichten ebenfalls über positive Erfahrungen. In Nottinghamshire wurde bereits vor etwa 15 Jahren das „Nottinghamshire Co-operative Training scheme“ gegründet<sup>7</sup>. Hier kooperieren verschiedene Behörden bei der Qualifizierung von Trainees und Absolvent\*innen für unterschiedliche Aufgabengebiete, Bereiche oder Institutionen. Sowohl Behör- den als auch Absolvent\*innen bezeichnen diesen Verbund als „Win-win-Situation“. Behörden in Not- tinghamshire sind so in der Lage, flexibel und kostengünstig Personal einzuplanen. Absolventen be- kommen die Möglichkeit, verschiedene Funktionsbereiche zu absolvieren und dabei spezifische Erfah- rungen zu erlangen.

#### **Zusammenfassung von Erfahrungen:**

Eine gravierende Rahmenbedingung bzw. förderliche Voraussetzung für den erfolgreichen Aufbau und die Fortführung von Weiterbildungsverbänden ist die **Installation einer zentralen Instanz** (Kordinie- rungsstelle, Geschäftsstelle etc.), die den Verbund dauerhaft neutral begleiten und Servicefunktionen wahrnehmen kann. Dabei ist zu klären, wie die Finanzierung dieser Stellen dauerhaft gesichert werden kann.

Für den dauerhaften Erfolg von Weiterbildungsverbänden sind folgende **Gelingensbedingungen** wich- tig:

- Vertrauen, gemeinsame Zielsetzungen, Offenheit, Transparenz über Kosten
- Zeit und engagierte Verbund-/Netzwerkkoordinator\*innen
- Regionaler Ansatz und/oder Branchenbezug
- Unterstützung durch andere Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure
- Bedeutung als Struktur und mit ihren Funktionen
- Öffentlichkeitsarbeit der Verbände/Netzwerke als Zusatznutzen für die beteiligten Akteure
- Kontinuierliche Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema, aber auch für die regionale Situation (Weiten der Perspektive)
- Kompetenzen und Ressourcen mehrerer Unternehmen bündeln sowie Synergien durch koope- rative Arbeitsweisen erzielen
- Neue Formen des Lernens implementieren und ermöglichen: Weiterbildung, Lernen am Ar- beitsplatz, Lernen voneinander, informelle Lernprozesse, Lernbegleitung
- Erweiterung der eigenen Handlungsmöglichkeiten von Unternehmen und Entwicklung von Kompetenzen im Sinnen von „Selbsthilfekräften“
- Bündelung der Nachfrage bei Weiterbildungen.

Weiterbildungen im Verbund können zu folgenden **Effekten** führen:

- Erhöhung des Stellenwerts von Weiterbildung
- Stärkung der Teilnahmebereitschaft von Beschäftigten und Unternehmen

---

<sup>7</sup> <https://www.cipfa.org/qualifications/employers/collaborative-training>; abgerufen am 22.03.2021.

- 
- Bessere Passfähigkeit und Aktualität der Weiterbildungsangebote
  - Ressourcenschonungen
  - Kostensenkungen
  - Steigerung der Qualität und Aktualität der Weiterbildungen
  - Erhöhung der Betriebsverbundenheit
  - Verbesserung der betrieblichen Einsatzbreite von Beschäftigten.

Daher erscheint es unerlässlich, den Ansatz von Weiterbildungsverbänden auch in Brandenburg konsequent zu verfolgen und umzusetzen.

### 3.1.2 Beschreibung der Prototypen möglicher Verbundkonstellationen

Zu Ermittlung von Prototypen möglicher Verbundkonstellationen erfolgten im Rahmen des Projektes neben der Analyse bestehender Verbände die Befragungen der Servicestellen Verbundausbildung im Land Brandenburg, von Unternehmen sowie von Multiplikator\*innen. In den Befragungen wurden die im Projektantrag antizipierten Verbundkonstellationen grundsätzlich bestätigt. Im Wesentlichen sind für Weiterbildungsverbände zwei Unterscheidungsmerkmale bzw. Grundkonstellationen festzuhalten:

- a) Verbände, gebildet von Unternehmen innerhalb einer definierten Region
- b) Verbände, bestehend aus Unternehmen einer Branche.

Diese Grundkonstellationen sind auch kombinierbar. Für jede Konstellation eines Weiterbildungsverbundes ist aus Sicht der Unternehmen (Befragten) jedoch eine neutrale Verbund-/Netzwerk-Koordinierungsinstanz unabdingbar, da insbesondere KMU sich nicht in der Lage sehen, deren Funktion wahrzunehmen. Die permanente Einbeziehung von Bildungsanbietern ist für beide Konstellationen denkbar, aber nicht zwingend erforderlich. Bildungsanbietern die Verbund-/Netzwerk-Koordinierungsfunktion zu übertragen, wird aus Gründen der notwendigen Beratungsneutralität bei der Vermittlung von Weiterbildungsangeboten skeptisch beurteilt.

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieses Projektes hat das IBBF zwei Projektanträge entwickelt, mit denen unterschiedliche Ansätze erprobt und umgesetzt werden sollen:

- a) Im Rahmen der Förderrichtlinie des BMAS „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ wurde das Projekt „Modellhafte Etablierung einer Koordinierungsstelle für den Aufbau eines Weiterbildungsverbundes im Automotive-Cluster Berlin-Brandenburg (MEKA-BB)“ eingereicht und positiv bewertet. Projektstart ist mit hoher Wahrscheinlichkeit der 01. Juli 2021. Die Grundidee des Projektes besteht im Aufbau eines Weiterbildungsverbundes für Unternehmen des Automotive-Clusters Berlin-Brandenburg und der gleichzeitigen Etablierung einer dafür notwendigen Koordinierungsstelle, die wesentliche Unterstützungsfunktionen übernehmen soll.
- b) Im Rahmen der BMW-Förderrichtlinie zur Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten „STARK“ wird ein Antrag gemeinsam mit der Lausitzer Energie AG und dem Bundesverband Erneuerbare Energien e.V. entwickelt und eingereicht, bei dem die LEAG als Großunternehmen im Zentrum eines Weiterbildungsverbundes stehen wird. Strategisches Ziel dieses Projektes ist der Aufbau eines funktionsorientierten regionalen und branchenspezifischen Qualifizierungsverbundes und seine strukturelle Verankerung. Dieser wird Unternehmen der Region und ihre Beschäftigten mit bedarfs- und zielgruppengerechten Weiterbildungen bei der Bewältigung des Strukturwandels in der Lausitzregion unterstützen.

### 3.1.3 Potentialanalyse über Ausbaumöglichkeiten der Servicestellen „Verbundausbildung“ zu Servicestellen „Aus- und Weiterbildung im Verbund“

Grundsätzlich kann sich die Mehrheit der Servicestellen „Verbundausbildung“ die Funktionserweiterung zu Servicestellen „Aus- und Weiterbildung im Verbund“ vorstellen (nur eine lehnte dies ab, eine machte keine Aussage dazu). Begründet wird dies u.a. mit bereits bestehenden Kontakten zu den Unternehmen in der Region. Im Zusammenhang mit der Ausbildung erhalten sie Anfragen zur Weiterbildung. Ebenso entstehen durch das Tempo der (digitalen und technologischen) Transformation der Wirtschaft neue Kompetenzanforderungen, die sowohl in der Ausbildung wie auch in der Weiterbildung vermittelt und entwickelt werden müssen. Damit wird der „säulenbezogene“ Einsatz des Bildungspersonals z. T. obsolet, es entstehen vielmehr neue Synergiepotentiale.

Als vorrangig sehen die Servicestellen ihre Aufgaben im Kontext der Weiterbildung bei der:

- Erhebung von Qualifizierungsbedarfen
- Koordinierung und Unterstützung bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten
- Beratung und Unterstützung von Unternehmen beim Aufbau und der Begleitung von Weiterbildungsverbänden
- Beratung der Unternehmen zu Fördermöglichkeiten.

Diese Aufgaben würden auch Unternehmen, insbesondere KMU, als Service gerne in Anspruch nehmen.

Aufgaben, die eher innerbetriebliche Aktivitäten und Beratung erfordern sowie geeignet sind, die Qualität der Weiterbildung zu erhöhen - wie die Beratung von Unternehmen zur strategischen Personalentwicklung oder die Begleitung von betrieblichen Lernprozessen - sehen die Servicestellen nicht als Aufgabe für sich. Hintergrund hierfür könnte sein, dass für die Wahrnehmung dieser Aufgaben besondere Kompetenzen vorhanden sein müssen, aber (noch) nicht sind. Hinzu kommt die Problematik zum Tragen, dass die Bildungsunternehmen als wirtschaftliche agierende Subjekte kaum in der Lage oder bereit sind, neutral zu beraten, ohne die eigenen Angebote zu präferieren.

#### **Der Ausbau zu Servicestellen „Aus- und Weiterbildung“ erfordert Kompetenzerweiterung“**

Für die Wahrnehmung der „Doppelfunktion“ bedarf es einer gezielten Qualifizierung des zuständigen Personals in den Bildungsunternehmen. Es muss in die Lage versetzt werden, Qualifizierungsbedarfe in den Unternehmen zu erkennen und als Grundlage für die Entwicklung von Angeboten zu erfassen und zu beschreiben. Ansprech-/Vertriebspartner\*innen müssen sich dafür in eine Beratungsfunktion hineinbegeben und entsprechende Kompetenzen entwickeln. Auch die inhaltlichen Anforderungen verändern sich - Weiterbildung wird individueller, themenspezifischer und auch digitaler. Der bisher meist praktizierte Verkauf vorhandener Produkte trifft nicht mehr den Bedarf der Unternehmen. Hier bietet die Digitalisierung neue Chancen für Lernformate, die das Lernen am Arbeitsplatz ermöglichen bzw. fördern. Es wird auch eine Rollenverschiebung bei den Weiterbildnern vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter notwendig und erwartet.

Voraussetzung für den Aufbau von Servicestellen Aus- und Weiterbildung ist eine Beschreibung der angestrebten Zielfunktionen und ihrer Aufgaben. In Brandenburg ist aktuell eine Vielzahl von Akteuren im Thema „Fachkräfte“ unterwegs und bietet unterschiedliche Leistungen an. Allein die Einrichtung weiterer Institutionen wird nicht die Transparenz im Weiterbildungsmarkt erhöhen, den Zugang zu Weiterbildungen für Unternehmen und Beschäftigte erleichtern und auch nicht die Entwicklung neuer, moderner Weiterbildungsangebote fördern. Inwieweit inhaltliche Beratungsangebote zur Personalentwicklung Gegenstand der Arbeit der Servicestellen werden können, ist zu prüfen.

Denkbar ist ein regionales Netz von einer begrenzten Anzahl von Servicestellen (4-6), die regional aufgestellt Unternehmen neutral beraten (können), bei der Qualifizierungsbedarfserhebung unterstützen sowie über Möglichkeiten der Förderung informieren und die Beantragung begleiten. Damit stellt sich jedoch die Frage, ob Bildungsanbieter für diese Funktion erster Ansprechpartner sein können. Für die Beschreibung ihrer Funktionalität im Kontext von Verbundweiterbildungen wäre der Begriff der Koordinierungsstelle u.E. aussagekräftiger. Es erscheint für die einzelnen Koordinierungsstellen eine fachliche Schwerpunktsetzung entsprechend der Hauptbranchen in ihrem räumlichen Umfeld als sinnvoll. Hierfür spricht auch, dass auf diese Weise der Bedarf in technologische Investitionen zielgerichtet erfolgen und Doppelinvestitionen zur Ressourcenschonung vermieden werden können.

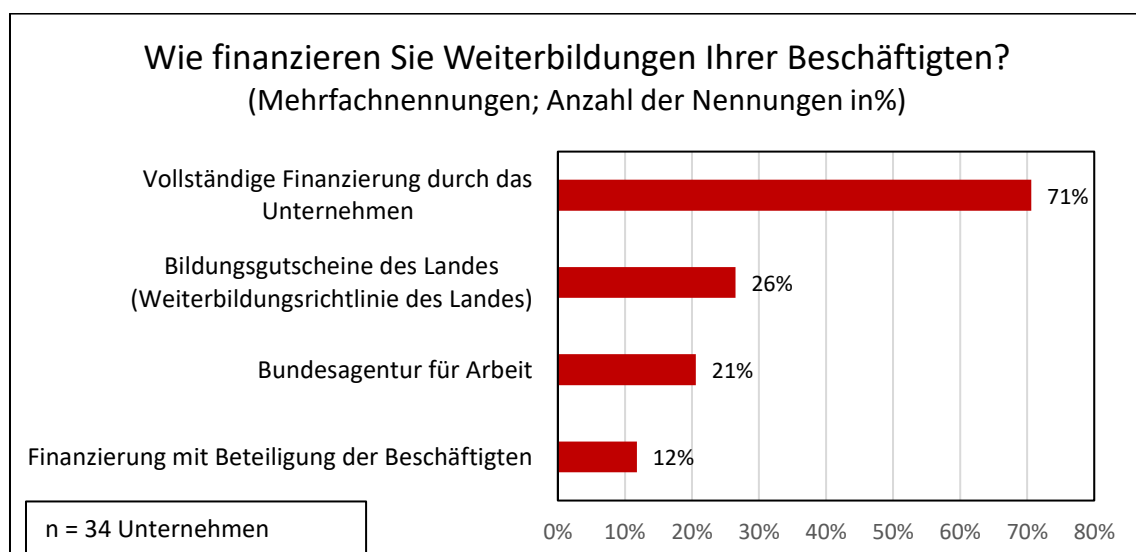
Die Servicefunktion besteht grundsätzlich in der modularen Organisation und Umsetzung des Gesamtprozesses der Weiterbildung (Bedarfserhebung, Erstellung und Vermittlung von Angeboten, Steuerung der Entwicklung von neuen Angeboten, Prüfung und Abwicklung von Fördermöglichkeiten, etc.). Die Unternehmen sollten die Möglichkeit zur Wahl einzelner Module oder des Gesamtpakets haben. Die Koordinierungsstellen für Weiterbildung müssen Unternehmen trägerneutral beraten können. Dafür müssen sie die Angebote der Bildungsunternehmen der Region kennen und eng mit diesen zusammenarbeiten und sich (elektronisch) vernetzen.

Die Entwicklung eines Portals (oder der Ausbau eines bestehenden Portals) zur Vernetzung, zur Zusammenarbeit und zum Austausch zwischen Koordinierungsstellen, Unternehmen, Bildungsunternehmen ist aus unserer Sicht zwingend erforderlich (Ressourcen schonen, schlanke Prozesse, elektronisch sichere Abwicklung). Mit dem Portal kann zeit- und ortsunabhängiges Lernen ermöglicht werden. So können sich Weiterbildende ortsunabhängig mithilfe digitaler Medien und Anwendungen auf die Nutzung neuer Technologien vorbereiten, die an den definierten Schwerpunktstellen physisch einmal für das Land verfügbar sind und nutzbar sind.

### 3.1.4 Analyse bisheriger Förderinstrumente & Identifizierung möglicher Finanzierungsquellen

Ein wichtiges Ziel des Entwicklungsprojektes bestand darin, sich einen Überblick über bisherige Finanzierungspraktiken von betrieblicher Weiterbildung zu verschaffen und Empfehlungen für mögliche Finanzierungsansätze zukünftiger Weiterbildungsverbünde zu entwickeln.

Die **aktuelle Finanzierungspraxis** in Brandenburg sieht laut online-Unternehmensbefragung wie folgt aus:




Die häufigste Finanzierungsart ist damit die vollständige Finanzierung durch das Unternehmen (71% der Nennungen), gefolgt durch die Finanzierung durch Landesmittel (26%) bzw. durch die Bundesagentur für Arbeit (21%). Eine Finanzierung mit Beteiligung der Beschäftigten praktizierten 12% der Unternehmen. Diese Angaben decken sich mit Studienergebnissen zum Thema Finanzierung von Weiterbildung. Danach stemmen die Unternehmen den überwiegenden Teil der Ausgaben, gefolgt von Individuen. Die öffentliche Hand sowie die Bundesagentur für Arbeit übernehmen nur einen geringen Teil<sup>8</sup>.

Um Aussagen zu zukünftigen Finanzierungsmodellen von Weiterbildungsverbänden treffen zu können, ist ein Blick auf **Finanzierungskonzepte bereits existierender Weiterbildungsverbände** hilfreich:

- Das Modellprojekt in Baden-Württemberg wird anteilig durch Branchenverbände (Südwestmetall und Südwesttextil), das Landesministerium für Wirtschaft sowie die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit finanziert. Im ersten und zweiten Jahr übernimmt die BA 50% der Finanzierung (§135 SGB III Mittel für innovative Projekte), die zweite Hälfte finanziert Südwestmetall. Im dritten und vierten Jahr werden die Kosten durch die beiden Branchenverbände und durch das Landwirtschaftsministerium getragen.
- Auch in den Initiativweiterbildungsverbänden in Österreich übernimmt der Arbeitsmarktservice (das österreichische Pendant zur BA) anteilig Qualifizierungs- und Lohnausfallkosten, wie die folgende Grafik verdeutlicht. Hier ist auch gut erkennbar, dass durch die Bündelung eine Reduzierung der Gesamtkosten für das einzelne Unternehmen erfolgt:

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN) ◀ 11 ▶



**Zielgruppen**

Arbeitnehmer\*innen mit Pflichtschulabschluss  
Frauen mit Lehrabschluss / mittlere Reife  
Arbeitnehmer\*innen ab 45

**Maßnahmen**

Überbetrieblich verwertbar  
Mindestdauer 16 Kursstunden  
Externer Schulungsträger

**Förderhöhen**

50% der Kurskosten  
50% der Personalkosten ab der 25. Kursstunde / 1. Kursstunde  
Max. € 10.000,- pro Person

**Förderantrag**

Landesgeschäftsstelle des AMS  
Niederösterreich  
Beantragung über eAMS

	Offenes Seminar	IQV-Seminar
Seminar	Konfliktmanagement für FK (3 Tage)	Konfliktmanagement für FK (3 Tage)
Preis	€ 750/TN	€ 1.600/Tag
12 TN	€ 750/TN	(1.600x3)/12=400/TN
abzgl. QBN	€ 375/TN	€ 200/TN

© bab

Sowohl in den Expertengesprächen mit Vertreterinnen der Servicestellen Verbundausbildung als auch in der online-Befragung würde nach **Voraussetzungen für zu etablierende Weiterbildungsverbände in Brandenburg** und Wünschen von Bildungsdienstleistern gefragt: Den größten Unterstützungsbedarf sehen die Servicestellen bei Investitionen im Bereich digitaler Infrastruktur und Technik (sieben Ja-Antworten), in einer dauerhaften finanziellen Förderung (6 Zustimmungen) sowie im Erwerb neuer Kompetenzen im Bereich der Bildungsbedarfsanalyse (5 Zustimmungen).

<sup>8</sup> Zentrum Liberale Moderne (2021): Das Bildungsgrundeinkommen. Vorschlag für eine neue Weiterbildungsfinanzierung. S. 10

Für den Aufbau einer Unterstützungsstruktur bedarf es ebenso finanzieller Mittel wie für die Entwicklung qualitativ hochwertiger, zukunftsorientierter Weiterbildungen. Dabei geht es auch um Investitionen in Technologien und Lernumgebungen, gerade im Kontext Digitalisierung /Automatisierung, die aus dem laufenden Geschäft der Bildungsdienstleister allein nicht zu finanzieren sind.

In den drei durchgeführten Workshops mit regionalen Arbeitsmarktakteuren zur Gestaltung einer zukunftssichernden Weiterbildung in der Region spielten auch Fragen nach **möglichen Finanzierungsquellen zukünftiger Weiterbildungsverbände** eine Rolle.

Dabei wurde diskutiert, dass neben der Nutzung vorhandener Förderinstrumente (Qualifizierungschancengesetz, Bildungsprämie, Weiterbildungsrichtlinie Brandenburg etc.) auch neue Wege zu beschreiten und alternative Modelle zu entwickeln sind. Deutlich wurde aber auch, dass eine Beteiligung von Kommunen an der Weiterbildung, wie sie beispielsweise im Arbeitnehmerinnenförderfonds in Wien (<https://www.waff.at/>) praktiziert wird, für Brandenburger Kommunen eher nicht vorstellbar und umsetzbar ist.

Eine abschließende Empfehlung zu einem gangbaren Fördermodell kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht gegeben werden. Hierzu sind weitere Recherchen und Gespräche mit relevanten Akteuren erforderlich. Fakt ist aber, dass das Thema Finanzierung (beruflicher) Weiterbildung landesweit an Fahrt aufnimmt und verschiedene Vorschläge zur Weiterbildungsfinanzierung bundesweit diskutiert werden. Eine aktuelle Zusammenfassung findet sich in der Studie des Zentrums Liberale Moderne<sup>9</sup>. Neben dem vorgeschlagenen Bildungsgrundeinkommen, das als neues Instrument zur Weiterbildungsfinanzierung einen allgemeinen Rechtsanspruch begründen soll, wird auch auf die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung, auf Kontenmodelle (Midlife-BAföG, Chancenkontos), Stipendien und BAföG-Modelle (Perspektiven-BAföG) eingegangen.

### 3.2 Erfüllung des Transferziels und Umsetzung des Transferpotentials

Hauptziel des Projektes war die Entwicklung einer förderfähigen Umsetzungsidee für ein Modellprojekt. Da von Anfang an klar war, dass aufgrund des Zeithorizonts eine Förderung im Rahmen der Brandenburger Richtlinie „Soziale Innovationen“ nicht möglich ist, lag der Fokus auf der Bundesebene. Mit den Bekanntmachungen des BMAS (Weiterbildungsverbände) und des BMWF („STARK“) boten sich hierfür zwei ideale Ansatzpunkte, die das IBBF genutzt und auf Basis der Projektergebnisse zwei Projektanträge entwickelt hat:

- a) Im Rahmen der o.g. BMAS-Förderrichtlinie wurde der Projektantrag „Modellhafte Etablierung einer Koordinierungsstelle für den Aufbau eines Weiterbildungsverbundes im Automotive-Cluster Berlin-Brandenburg (MEKA-BB)“ eingereicht und positiv bewertet. Für den Projektstart ist der 01. Juli 2021 vorgesehen. Die Grundidee des Projektes besteht im Aufbau eines Weiterbildungsverbundes für Unternehmen des Automotive-Clusters Berlin-Brandenburg und der gleichzeitigen Etablierung einer dafür notwendigen Koordinierungsstelle, die wesentliche Unterstützungsfunktionen übernehmen soll.
- b) Im Rahmen der BMWF-Förderrichtlinie zur Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten „STARK“ wird der Antrag „Aufbau und Implementierung Qualifizierungsverbund in der Lausitz für Erneuerbare Energien“ gemeinsam mit der Lausitzer Energie AG und dem Bundesverband Erneuerbare Energien e.V.

---

<sup>9</sup> ebenda

entwickelt und eingereicht. In diesem Konzept wird die LEAG als Großunternehmen im Zentrum eines Weiterbildungsverbundes stehen. Strategisches Ziel dieses Projektes der Aufbau eines funktionierenden regionalen und branchenspezifischen Qualifizierungsverbundes und seine strukturelle Verankerung. Dieser wird Unternehmen der Region und ihre Beschäftigten mit bedarfs- und zielgruppengerechten Weiterbildungen bei der Bewältigung des Strukturwandels in der Lausitzregion unterstützen.

Zur Umsetzung des Entwicklungsprojektes und zur Ideenfindung und -formung der beiden Projektanträge wurden wie geplant verschiedene Zielgruppen einbezogen: Servicestellen Verbundausbildung, Unternehmen, zahlreiche Multiplikator\*innen (siehe Punkt 2.2).

Neben zahlreichen individuellen Gesprächen und Experteninterviews, den online-Befragungen der Servicestellen Verbundausbildung und regionaler KMU sei hier vor allem auf die drei stattgefundenen Transferworkshops mit regionalen Arbeitsmarktakteuren verwiesen.

Nicht zuletzt die mit dem BMAS-Antrag eingereichten Unterstützungsschreiben (LOI) zeugen von der Wichtig- und Richtigkeit unseres Ansatzes und belegen das hohe Interesse unterschiedlicher Akteure an der Thematik der Weiterbildungsverbünde sehr eindrucksvoll. Folgende Mitstreiter\*innen konnten bisher gewonnen werden:

**A) Geförderte Verbundpartner:**

- Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH (GEBIFO)
- ZAL Zentrum Aus- und Weiterbildung GmbH Ludwigsfelde-Luckenwalde

**B) Regionale Wirtschaftsunternehmen:**

- Apprich Secur GmbH
- Gestamp Umformtechnik GmbH
- Grädler Fördertechnik GmbH
- Microvast GmbH
- Pulverbeschichtung Sarnoch

**C) Regionale Arbeitsmarktakteure:**

- Bundesagentur für Arbeit. Regionaldirektion Berlin-Brandenburg
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie Brandenburg
- Wirtschaftsförderung Ludwigsfelde

**D) Multiplikator:innen:**

- Kooperationsprojekte der Förderrichtlinie:
  - R-Learning kollektiv (GFBM Akademie und Partner)
  - Weiterbildungsverbund Ostbrandenburg (STIC Wirtschaftsförderungsgesellschaft Märkisch-Oderland mit den Partnern)
- Sozialpartner:
  - Unternehmerverband Brandenburg-Berlin e.V. (UVBB)
  - DGB
- Branchenverbände:
  - Automotive Cluster Ostdeutschland GmbH (ACOD)
  - Kooperationsnetzwerk automotive BerlinBrandenburg e.V. (aBB)
- Nationale und internationale erfolgreiche Qualifizierungsverbünde
  - Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.
  - bab Unternehmensberatung GmbH Wien
- Zukunftszentrum Brandenburg
- IHK Potsdam

Bis zum Projektstart im Juli 2021 sollen weitere Unternehmen für eine Mitwirkung gewonnen werden.

### 3.3 Gesamtbewertung Projektumsetzung

Trotz gravierender Auswirkungen der persönlichen Kontaktbeschränkungen infolge der COVID-19-Krise wurden die geplanten Projektergebnisse hinsichtlich von Produkten und Transferzielen erreicht. Dies war zum einen durch ein flexibles Vorgehen bei der Umsetzung der einzelnen Arbeitsschritte möglich. Hilfreich war zum anderen die kontinuierliche Kommunikation mit dem fördermittelgebenden Ministerium (MWAE) und die Beratung und Begleitung durch den Bereich Arbeit der Wirtschaftsförderung des Landes Brandenburg (WFFB) bei der modifizierten Umsetzung des geplanten Vorgehens. So wurden die ursprünglich geplanten Präsenzveranstaltungen über verschiedene Konferenzsysteme virtuell umgesetzt. Dies bedeutete einen erhöhten Organisationsaufwand, insbesondere hinsichtlich datenschutzkonformer/n Systemauswahl und -einsatzes.

Wesentlich zum Erfolg des Projektes hat darüber hinaus die enge Kooperation und Abstimmung mit dem „Schwesterprojekt“ von GEBIFO sowie mit ZAL als regionalem Bildungsdienstleister beigetragen.

## 4 Öffentlichkeitsarbeit

Folgende Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit wurden umgesetzt:

- Zur Information über den Projektstart erfolgte die Veröffentlichung einer **Kurzbeschreibung des Projektes auf der Webseite des IBBF**: <https://ibbf.berlin/projekte/aktuelle-projekte/wive-weiterbildung-im-verbund.html>
- Darüber hinaus wurden News auf der IBBF-Webseite veröffentlicht:
  - am 20.07.2020: <https://ibbf.berlin/aktuelles/projektstart-wive.html>
  - am 06.01.2021: <https://ibbf.berlin/aktuelles/studie-%E2%80%9Epotentiale-f%C3%BCr-eine-verbund-weiterbildung-in-brandenburg%E2%80%9C-abgeschlossen>
- Zur Information der Servicestellen Verbundausbildung und zu ihrer Gewinnung an der Mitwirkung der beiden Projekte wurde gemeinsam mit GEBIFO ein Schreiben verfasst
- Durch die geplante und erfolgte Einbeziehung von Servicestellen, Unternehmen und Multiplikator\*innen (Bundesagentur für Arbeit, RD Berlin-Brandenburg, IHK Potsdam etc.) wurde das Projekt mit seinen Zielen von Beginn an einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Als Materialien wurden für die Kontaktaufnahme und zur Information **zielgruppenspezifische Präsentationen** erarbeitet und per Mail versendet
- Auch soziale Medien wurden genutzt: Über das Expertengespräch mit den Kolleginnen des BBZ Wittenberge wurde auf facebook berichtet (<https://de-de.facebook.com/bbz.prignitz.gmbh>).

## 5 Wie wurden im Projekt die ESF-Querschnittsziele berücksichtigt?

### 5.1 Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft ist ein Grundsatz, der auch im Projekt konsequent berücksichtigt wurde. Im Projekt wurden die allgemeinen Grundsätze und Prinzipien des Gender Mainstreaming als europäische Strategie eingehalten; sie waren jedoch kein eigenständiger Projektzweck. Das Entwicklungsvorhaben hat diese speziellen Aspekte in der geschlechtersensiblen Gestaltung von Instrumenten und Strukturen gezielt berücksichtigt; die Arbeitsstrukturen im Projekt wurden geschlechtersensibel gestaltet (Doppelspitze im Projektmanagement, Einbeziehung weiblicher und männliche Expert\*Innen und Berater\*Innen, gendergerechte Sprache).

---

## 5.2 Beitrag zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Hier kommt insbesondere zum Tragen, was unter Punkt 5.3 (soziale Dimension von Nachhaltigkeit) ausführlicher beschrieben wird.

Neben den Aspekten des gleichen Zugangs aller Beschäftigten zur Weiterbildung sowie der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die verstärkte Teilnahme von Frauen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ihnen die Chance, durch Qualifizierung eine angemessene Entlohnung zu erhalten. Darüber hinaus steigt die Chance zur Übernahme von Führungspositionen.

## 5.3 Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung

Mit der Entwicklung und Erprobung von Verbundmodellen zur Weiterbildung kann ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in den drei Dimensionen ökonomisch, sozial und ökologisch geleistet werden: **Ökonomisch** wird ein originärer Lösungsansatz für bedarfsorientierte betriebliche Weiterbildungen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitskräften und damit zur Sicherung des Fachkräftebedarfs verfolgt. Damit werden Unternehmen in die Lage versetzt, den sich schnell verändernden Arbeitsanforderungen mit betrieblicher Weiterbildung zu begegnen und so ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Darüber hinaus bieten die Verbünde Möglichkeiten zur gemeinsamen Nutzung vorhandener Ressourcen (Infrastruktur, Bildungspersonal, Technik) und wirken so für das einzelne KMU aufwandsminimierend. **Sozial** werden Effekte für die Themen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Chancengleichheit angestrebt. Sie gewinnen vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung und -entwicklung insbesondere für KMU an starker Relevanz. Zwar gab es noch nie so viele gut qualifizierte Frauen, dennoch sind Frauen in der betrieblichen Weiterbildung weiterhin unterrepräsentiert - dies gilt für Teilnahmequoten und Maßnahmenstunden gleichermaßen.<sup>10</sup> Die Nutzung digitaler Medien und die Integration neuer Lernformate (Blended Learning, Webinare, Nutzung von Lernplattformen etc.) eröffnen die Möglichkeit für Beschäftigte, Selbstlernphasen zeit- und ortsunabhängig selbstständig zu organisieren. Damit werden neue Zugänge zur Weiterbildung eröffnet. Mit der regionalen Verortung von Weiterbildungsverbänden und der oben beschriebenen Nutzung digitaler Medien können zudem **ökologisch** wirkende Einspareffekte erreicht werden: Reduzierung von Fahrwegen für Teilnehmende und damit Verminderung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes seien beispielhaft benannt. In die gleiche Richtung wirken die Bündelung und gemeinsame Nutzung vorhandener Ressourcen von Unternehmen und Bildungsanbietern. Dies betrifft Technik, Know-how und Infrastrukturen.

## 6 Probleme bei der Projektumsetzung, Vorschläge an das MASGF

Die im Rahmen der Projektumsetzung aufgetretenen Corona bedingten Herausforderungen sind bereits weiter oben thematisiert worden. Weitere Probleme sind im Projektverlauf nicht entstanden.

Allerdings soll hier kurz auf den enormen Zeitaufwand bei der Beantragung des Projektes verwiesen werden, der durch die Pauschalierung und das damit verbundene umfangreiche Prüfverfahren zusätzlich erhöht wurde. Dieser Mehraufwand bedeutet für Zuwendungsempfänger betriebswirtschaftlich eine enorme Belastung.

Ein zusätzlicher Mehraufwand ist dem IBBF durch die nicht termingerechte Bearbeitung des Antrags durch die ILB entstanden. Der geplante Start zum 01.06.2020 war nicht möglich, was nicht nur einen

---

<sup>10</sup> Vgl. BMBF (Hrsg.) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018 - Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht; S. 32 f

---

Mehraufwand durch den notwendig gewordenen Änderungsantrag bedeutete, sondern auch die Personaleinsatzplanung durcheinandergebracht hat.

Zukünftig wäre wünschenswert, dass zu nutzende Formulare im ILB-Portal (beispielsweise für den Mittelabruf) föderrichtlinienkonform (Pauschalisierung) gestaltet wären, so dass Administrationsprozesse vereinfacht und beschleunigt werden könnten. Außerdem könnte der Ansatz zur Pauschalierung der Projektausgaben bei Antragsstellung konsequenter verfolgt werden: Wie bei anderen Projekten wäre ein pauschaler Fördersatz für die Sachkosten aufwandssenkend.

## Anlagen

Anlage 1: Fragebogen Servicestellen Verbundausbildung

Anlage 2: Fragebogen KMU in Brandenburg

Anlage 3: Übersicht – Recherchierte Verbände mit Quellenangaben

---

## Anlage 1: Fragebogen Servicestellen Verbundausbildung

### ***Machbarkeitsstudie: Potentiale für eine Verbund-Weiterbildung in Brandenburg***

Online-Fragebogen für KMU

#### **Erste Seite in Lime-Survey**

Sehr geehrte Damen und Herren,

diese Befragung richtet sich an die „Servicestellen Verbundausbildung“ im Land Brandenburg. Die Befragungsergebnisse werden im Projekt **Potentiale für eine Verbund-Weiterbildung in Brandenburg** als Grundlage für die Entwicklung von Konzepten für die innovative Gestaltung von Weiterbildung für KMU genutzt.

Die Befragung enthält 24 Fragen zu 4 Komplexen. Dabei gibt es keine falschen Antworten, es wird um eine Einschätzung aus Ihrer Sicht gebeten. Die Befragung wird **etwa 15 Minuten** Ihrer Zeit in Anspruch nehmen.

Alle Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt, sämtliche Informationen werden nur in anonymisierter Form verarbeitet und lassen keinerlei Rückschlüsse auf Personen und Unternehmen zu. Es werden keine Cookies gesetzt, auch IP-Adressen der teilnehmenden Personen werden nicht gespeichert. Der Server des IBBF zur Durchführung der Befragung und zur Verarbeitung der erhobenen Daten ist technisch durch Firewall-Technik vor unerlaubtem Zugriff von außen geschützt. Weitere Einzelheiten zum Datenschutz können Sie [hier](#) nachlesen.

Zur Teilnahme an der Befragung klicken Sie bitte [hier](#).

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung

IBBF- Institut für Betriebliche Bildungsforschung

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans

[evelyn.schmidt@ibbf.berlin](mailto:evelyn.schmidt@ibbf.berlin)

Dr. Michael Steinhöfel

[Michael.steinhoefel@ibbf.berlin](mailto:Michael.steinhoefel@ibbf.berlin)

(030) 762 39 2300

Das Projekt „Potentiale für eine Verbund-Weiterbildung in Brandenburg“ wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

## 1. Basisdaten der Servicestelle/des Unternehmens

**Welche Funktion üben Sie in Ihrem/r Unternehmen/Servicestelle aus?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Geschäftsführer/in bzw. Inhaber/in	<input type="checkbox"/>
Führungskraft	<input type="checkbox"/>
Ausbilder*in	<input type="checkbox"/>
Verantwortlich für die Aufgaben der Servicestelle	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar:	<input type="checkbox"/>

**Welche Geschäftsfelder bedienen Sie im Bildungsbereich?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Bildungsangebote für Kinder/Jugendliche (Schule)	<input type="checkbox"/>
Berufsorientierung im allgemeinbildenden Bereich (Schule)	<input type="checkbox"/>
Berufsvorbereitung	<input type="checkbox"/>
Berufliche Erstausbildung	<input type="checkbox"/>
Duales Studium	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung für Unternehmer/innen	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose / Arbeitssuchende	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung für REHA	<input type="checkbox"/>
Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete	<input type="checkbox"/>
Integrationsmaßnahmen für Arbeitslose	<input type="checkbox"/>
Integrationsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose	<input type="checkbox"/>
Integrationsmaßnahmen für REHA	<input type="checkbox"/>
Integrationsmaßnahmen für sonstige	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Grundversorgung	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar	

**Für welche Branchen bietet die Servicestelle Verbundausbildungen an?**

Land- und Forstwirtschaft	<input type="checkbox"/>
Verarbeitendes Gewerbe	<input type="checkbox"/>
Baugewerbe	<input type="checkbox"/>
Handwerk	<input type="checkbox"/>
Verkehr und Logistik	<input type="checkbox"/>
Handel	<input type="checkbox"/>
Gesundheit und Pflege	<input type="checkbox"/>
Unternehmensnahe Dienstleistung	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar	

**Wie viele Mitarbeitende sind aktuell in Ihrem Unternehmen beschäftigt?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

weniger als 10 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	mehr als 250 Beschäftigte
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wie schätzen Sie die Potentiale von Verbundausbildung für Bildungsdienstleister und für Unternehmen ein? (Mehrfachnennungen möglich)**

Die Verbundausbildung...	Für Bildungsdienstleister	Für Unternehmen
• ermöglicht eine Ausbildung, die ansonsten nicht realisierbar wäre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• stärkt die Qualität der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• gibt Auszubildenden die Möglichkeit, zusätzliche Erfahrungen zu gewinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• hilft bei der Gewinnung von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• trägt zur Vernetzung von regionalen Unternehmen bei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ermöglicht ein zusätzliches Geschäftsfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• schärft den Blick für betriebliche Anforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar ...		

**Welche Wege/Formate zur Außendarstellung haben Sie für die Bekanntmachung der Servicestellen und ihrer Aufgaben in der Region genutzt? (Mehrfachnennungen möglich)**

Die Servicestelle und ihre Aufgaben wurden vorgestellt:	
• auf der eigenen Webseite	<input type="checkbox"/>
• auf Messen und anderen Informationsveranstaltungen für Auszubildende	<input type="checkbox"/>
• bei Kammern und Verbänden	<input type="checkbox"/>
• direkt in Unternehmen	<input type="checkbox"/>
• Flyer, Plakate	<input type="checkbox"/>
• Entwicklung einer Marke mit eigenem LOGO	<input type="checkbox"/>
• Einführung einer Service-Hotline	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar ...	

**Welche Aufgaben konnten Sie bei der Wahrnehmung Ihrer Rolle ausbauen bzw. welche mussten Sie neu ausgestalten?**

Folgende Aufgaben werden wahrgenommen	Stärker als vorher	Neu
• Berufsorientierung in Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Berufsberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Karriere- und Laufbahnberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ausbildungsberatung in den Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Unterstützung beim Ausbildungs-Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Initiierung von Partnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Fördermittelberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar ...		

**Welche Zielgruppen stehen stärker als vorher bzw. neu im Fokus Ihrer Arbeit als Servicestelle Verbundausbildung?** (Mehrfachnennungen möglich)

	Stärker als vorher	Neu
• Schülerinnen und Schüler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Lehrende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Auszubildende in Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Geschäftsführer*innen in Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar ...		

**Welche Vorteile bringt die Funktion als Servicestelle für Ihr Unternehmen mit sich?** (Mehrfachnennungen möglich)

Unser Unternehmen	
• wird in der Region stärker als Bildungsanbieter wahrgenommen	<input type="checkbox"/>
• kann die Aktivitäten im Bereich der Ausbildung erweitern	<input type="checkbox"/>
• kann neue Kontakte zu Unternehmen knüpfen	<input type="checkbox"/>
• hat dadurch die Beratungskompetenz der Mitarbeitenden gestärkt	<input type="checkbox"/>
• ist besser mit anderen Bildungsanbietern vernetzt	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar ...	

## 2. Weiterbildung für Unternehmen

Ist Ihr Unternehmen bereits in der betrieblichen Weiterbildung tätig?

- Ja
- Nein

Wenn Sie Anfragen nach Weiterbildungen bekommen, was sind Ihrer Meinung nach gegenwärtig und zukünftig die Auslöser dafür? (Mehrfachnennungen möglich)

Auslöser	Gegenwärtig	zukünftig
Digitalisierung von Prozessen, Digitalisierung der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategische (Neu-) Ausrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neu- und Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Technologien und Verfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Materialien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Konzepte oder veränderte Arbeitsorganisation, Kooperationsanforderungen mit Dritten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesetzgebung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklungs-/Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen zur Übertragung neuer Verantwortung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachfrage durch Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welche Ziele der beruflichen Weiterbildung sind nach Ihrer Einschätzung heute und zukünftig von Bedeutung? (Mehrfachnennungen möglich)

Ziele	heute	zukünftig
Spezifische fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbststeuerung, Prozesswissen und Handlungskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IT- und Medienkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale und personelle Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interkulturelle Kompetenzen, Sprachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lern- und Veränderungskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorbereitung auf neue Arbeitsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Multiple Einsatzfähigkeit (Flexibilität)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Welche Formate von Weiterbildungen sind aus Ihrer Sicht für Unternehmen gegenwärtig und zukünftig bedeutsam?** (Mehrfachnennungen möglich)

<b>Format</b>	<b>gegenwärtig</b>	<b>zukünftig</b>
Qualifizierung bei Bildungsdienstleistern*innen (Seminare, Kurse, Fortbildungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produktschulungen durch Anbieter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Trainingsmaßnahmen (Inhouse-Gruppenschulungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Einzeltrainings/Coaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernen in Projekten und Gruppen in Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernen im Arbeitsprozess	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzung von Tagungen und Konferenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überbetriebliche Erfahrungsaustausche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungen im Verbund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar ...		

**Welche (digitalen) Lernformate in Weiterbildungen sind aus Ihrer Sicht für Unternehmen aktuell und zukünftig bedeutsam?** (Mehrfachnennungen möglich)

<b>Format</b>	<b>gegenwärtig</b>	<b>zukünftig</b>
Blended Learning (E-Learning & Präsenzveranstaltungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Computer- / Webbasierte Selbstlernmodule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wikis (Webseiten zur gemeinsamen Wissensgenerierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Virtuelle Seminare (z.B. Webinar-Tools)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitaler Klassenraum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Foren/Soziale Netzwerke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Podcasts (Audio, Video)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Padlet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Learning Apps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Messenger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meeting-Tools	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar ...		

### 3. Umsetzung der Weiterbildung

Für die Umsetzung von Weiterbildungen können Sie mit verschiedenen Partnern zusammenarbeiten. Wer ist gegenwärtig und wer zukünftig aus Ihrer Sicht besonders dafür geeignet? (Wählen Sie bitte jeweils die drei geeignetsten aus)

	gegenwärtig	zukünftig
Hochschulen (Fachhochschulen, Universitäten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungseinrichtungen von Kammern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungseinrichtungen von Gewerkschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungseinrichtungen von Arbeitgeber*innen/ Betrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsverbände, Berufsgenossenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spezialisierte Weiterbildungsdienstleister*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berater*innen/Trainer*innen/Berater*innen/Coaches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experten aus Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar ...		

Wie kann die Weiterbildung stärker auf die Unternehmensnachfrage ausgerichtet werden? (Mehrfachnennungen möglich)

	Gegenwärtig	Zukünftig
Durch die Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungs-anbietern*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Förderung von Weiterbildungsnetzwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch den Ausbau von staatlich geförderten Beratungsangeboten für Lebensbegleitendes Lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar ...		

Verfügen Sie über Erfahrungen in der betrieblichen Weiterbildung (Firmenkundengeschäft)?

- Ja
- Nein

**Welche Erfahrungen bzw. Erwartungen haben Sie mit/an unternehmensübergreifende/n Weiterbildungen?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Unternehmensübergreifende Weiterbildung	Erfahrungen	Erwartungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>ermöglicht bessere inhaltliche Passung auf betriebliche Bedürfnisse</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>erhöht zeitliche Flexibilität und Praxisnähe</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>stärkt Qualität der Weiterbildung insgesamt</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>kann den organisatorischen Aufwand reduzieren</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ermöglicht durch gemeinsame Nutzung von Angeboten die Einsparung von Ressourcen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ermöglicht eine „kritische Masse“ an Teilnehmenden</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>bietet zusätzliche Möglichkeiten zur Vernetzung und Zusammenarbeit im Geschäftsumfeld</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sonstiges, und zwar ...</li> </ul>		

**Welche Handlungsbedarfe bestehen aus Ihrer Sicht für die Verbesserung von Weiterbildungsangeboten?** (Mehrfachnennungen möglich)

Weiterbildung gleichrangig mit der Vermittlung in Arbeit umsetzen	<input type="checkbox"/>
Unterstützung (Förderung) bei der technologischen Ausstattung von Weiterbildungseinrichtungen	<input type="checkbox"/>
Unterstützung (Förderung) beim Aufbau und bei der Betreuung von Weiterbildungsverbänden /-netzwerken	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Fachkräftesicherung in der Weiterbildung (z. B. Gehaltstrukturen in geförderten Weiterbildungen anpassen)	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Einführung von Qualitäts- und Prozessmanagement-systemen in der Weiterbildung	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar ...	

#### 4. Weiterbildung im Verbund

Im Projekt werden verschiedene Formate für den Aufbau von Weiterbildungsnetzwerken/-verbänden untersucht. Welches Format ist aus Ihrer Sicht besonders geeignet, um qualitativ hochwertige und aktuelle Weiterbildungen zu entwickeln?

	Besonders geeignet
Weiterbildungsnetzwerk/-Verbund, bestehend aus mehreren Unternehmen und Weiterbildungsanbietern*innen, um am Bedarf orientierte Weiterbildungen zu entwickeln und durchzuführen	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsnetzwerk/-Verbund, bestehend aus einem Großunternehmen und mehreren KMU einer Region und / oder Zulieferkette, um gemeinsam aktuelle Weiterbildungsbedarfe zu decken (Ressourcen sparend)	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsnetzwerk/-Verbund, bestehend aus mehreren KMU einer Region und / oder Branche, um gemeinsam aktuelle Weiterbildungsbedarfe zu decken und Ressourcen zu sparend	<input type="checkbox"/>
Überregionale Netzwerke von Bildungsunternehmen	<input type="checkbox"/>

In der Studie wird auch der Frage nachgegangen, ob (staatlich geförderte) Beratungs- und Servicestellen für die Weiterbildung im Verbund sinnvoll und notwendig sind. Welche Aufgaben sollte eine Servicestelle für Verbundweiterbildung künftig übernehmen?

In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	stimme zu	stimme nicht zu	unentschlossen
Beratung und Unterstützung von Unternehmen beim Aufbau von Weiterbildungsverbänden in der Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktive Rolle beim Aufbau von Weiterbildungsverbänden in der Region und ihre Begleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhebung von Qualifizierungsbedarfen in Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koordinierung bzw. Unterstützung bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung von Unternehmen bei der strategischen Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung zu Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begleitung von betrieblichen Lernprozessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar			

**Finden Sie die Erweiterung der Servicestelle für Verbundausbildung zu Servicestellen Weiterbildung sinnvoll?**

- Ja
- Nein

**Würden Sie die Rolle und Aufgaben einer Servicestelle für Verbund Aus- und Weiterbildung übernehmen wollen?**

- Ja
- Nein

**Wenn ja, welche Unterstützung brauchen Sie bzw. welche Voraussetzungen müssten dafür geschaffen werden? (Mehrfachnennungen möglich)**

Erwerb neuer Kompetenzen bei den Beschäftigten...	
... im Bereich Netzwerkmanagement	<input type="checkbox"/>
... im Bereich Beratung für strategische Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>
... im Bereich Bildungsbedarfsanalyse	<input type="checkbox"/>
... bei der Entwicklung bedarfsgerechter Bildungsangebote	<input type="checkbox"/>
... im Bereich Lernbegleitung	<input type="checkbox"/>
... im Bereich Fördermittelberatung	<input type="checkbox"/>
Investitionen im Bereich digitaler Infrastruktur und Technik	<input type="checkbox"/>
Anschubfinanzierung (bis zur Etablierung, dann als kostenpflichtiges Angebot für Unternehmen)	<input type="checkbox"/>
Dauerhafte finanzielle Förderung	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar ...	

---

## Anlage 2: Fragebogen KMU in Brandenburg

### ***Machbarkeitsstudie: Potentiale für eine Verbund-Weiterbildung in Brandenburg***

Online-Fragebogen für KMU

#### **Erste Seite in Lime-Survey**

Sehr geehrte Damen und Herren,

diese Befragung richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen in Brandenburg. Die Befragungsergebnisse werden im Projekt **Potentiale für eine Verbund-Weiterbildung in Brandenburg** als Grundlage für die Entwicklung von Konzepten für die innovative Gestaltung von Weiterbildung für KMU genutzt.

Die Befragung enthält xx Fragen. Dabei gibt es keine falschen Antworten, es wird um eine Einschätzung aus Ihrer Sicht gebeten. Die Befragung wird **etwa 15 Minuten** Ihrer Zeit in Anspruch nehmen.

Alle Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt, sämtliche Informationen werden nur in anonymisierter Form verarbeitet und lassen keinerlei Rückschlüsse auf Personen und Unternehmen zu. Es werden keine Cookies gesetzt, auch IP-Adressen der teilnehmenden Personen werden nicht gespeichert. Der Server des IBBF zur Durchführung der Befragung und zur Verarbeitung der erhobenen Daten ist technisch durch Firewall-Technik vor unerlaubtem Zugriff von außen geschützt. Weitere Einzelheiten zum Datenschutz können Sie [hier](#) nachlesen.

Zur Teilnahme an der Befragung klicken Sie bitte [hier](#).

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung

IBBF- Institut für Betriebliche Bildungsforschung

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans

[evelyn.schmidt@ibbf.berlin](mailto:evelyn.schmidt@ibbf.berlin)

Dr. Michael Steinhöfel

[Michael.steinhoefel@ibbf.berlin](mailto:Michael.steinhoefel@ibbf.berlin)

(030) 762 39 2300

Das Projekt „Potentiale für eine Verbund-Weiterbildung in Brandenburg“ wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

## 1. Basisdaten des Unternehmens

**Welche Funktion üben Sie in Ihrem Unternehmen aus?**

Geschäftsführer/in bzw. Inhaber/in	<input type="checkbox"/>
Personalleiter/in	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar ...	<input type="checkbox"/>

**In welcher Branche ist Ihr Unternehmen überwiegend tätig?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Land- und Forstwirtschaft	<input type="checkbox"/>
Verarbeitendes Gewerbe	<input type="checkbox"/>
Baugewerbe	<input type="checkbox"/>
Handwerk	<input type="checkbox"/>
Verkehr und Logistik	<input type="checkbox"/>
Handel	<input type="checkbox"/>
Gesundheit und Pflege	<input type="checkbox"/>
Unternehmensnahe Dienstleistung	<input type="checkbox"/>
Sonstige	<input type="checkbox"/>

**Wie viele Mitarbeitende sind aktuell in Ihrem Unternehmen beschäftigt?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

weniger als 10 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	mehr als 250 Beschäftigte
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Gibt es in ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?**

- Ja
- Nein

**Bilden Sie aktuell aus? Wenn ja, in welchen Berufen?**

- Ja, und zwar folgende Ausbildungsberufe.....
- Nein.

**Wenn ja: Verfügt Ihr Unternehmen über Erfahrungen mit der Verbundausbildung?**

- Ja
- Nein

**Wie schätzen Sie die Verbundausbildung ein?**

Die Verbundausbildung...	
• ermöglichte uns die Ausbildung, die ansonsten nicht realisierbar wäre	<input type="checkbox"/>
• stärkt die Qualität der Ausbildung	<input type="checkbox"/>
• gibt Auszubildenden die Möglichkeit, zusätzliche Erfahrungen zu gewinnen	<input type="checkbox"/>
• hilft bei der Gewinnung von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>
• trägt zur Vernetzung von regionalen Unternehmen bei	<input type="checkbox"/>
• sonstiges ... (Feld für freie Antwort)	

**2. Weiterbildung im Unternehmen**

**Welchen Stellenwert hat die Weiterbildung im Unternehmen?**

Hoher Stellenwert	<input type="checkbox"/>
Niedriger Stellenwert	<input type="checkbox"/>
Spielt keine Rolle	<input type="checkbox"/>

**Wer ist in Ihrem Unternehmen für die Weiterbildung verantwortlich? Wer initiiert die Weiterbildung? Wer wählt Themen und Teilnehmende für Weiterbildungen aus?**

	Verantwortung	Initiierung	Themenauswahl
Geschäftsführung			
Führungskräfte			
Mitarbeitende			
Betriebsrat			

**Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Planung für die Weiterbildung der Beschäftigten?**

- Ja
- Nein

### Wie erfolgt in Ihrem Unternehmen die Personalentwicklung?

Bitte kreuzen Sie die Antwort an, die am zutreffendsten ist:

Die Personalentwicklung ist ein systematisch organisierter und periodisch wiederkehrender Prozess (z. B. in Mitarbeitergesprächen).	<input type="checkbox"/>
Die Personalentwicklung orientiert sich an konkreten Ereignissen (z. B. Markt-, Wettbewerbsveränderungen, Einführung neuer Technik/Technologie; Fachkräftemangel).	<input type="checkbox"/>
Die Personalentwicklung ist überwiegend auf individuelle Bedarfe von Beschäftigten ausgerichtet.	<input type="checkbox"/>
Keine Angabe	<input type="checkbox"/>

### Was sind gegenwärtig und zukünftig die Auslöser für Weiterbildungen in Ihrem Unternehmen?

(Mehrfachnennungen möglich)

Auslöser	Gegenwärtig	zukünftig
Digitalisierung von Prozessen, Digitalisierung der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategische (Neu-) Ausrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neu- und Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Technologien und Verfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Materialien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Konzepte oder veränderte Arbeitsorganisation, Kooperationsanforderungen mit Dritten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesetzgebung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalentwicklungs-/Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen zur Übertragung neuer Verantwortung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachfrage durch Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Welche Kompetenzen sind gegenwärtig und zukünftig von Mitarbeitenden stärker gefordert, um veränderte Arbeitsanforderungen bewältigen zu können?

(Mehrfachnennungen möglich)

Anforderung	gegenwärtig	zukünftig
Spezifische fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbststeuerung, Prozesswissen und Handlungskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IT- und Medienkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale und personelle Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interkulturelle Kompetenzen, Sprachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lern- und Veränderungskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Welche Formate von Weiterbildungen sind für Unternehmen gegenwärtig und zukünftig bedeutsam?** (Mehrfachnennungen möglich)

Format	gegenwärtig	zukünftig
Qualifizierung bei Bildungsdienstleistern*innen (Seminare, Kurse, Fortbildungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produktschulungen durch Anbieter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Trainingsmaßnahmen (Inhouse-Schulungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernen in Projekten und Gruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernen im Arbeitsprozess	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzung von Tagungen und Konferenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überbetriebliche Erfahrungsaustausche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Welche (digitalen) Lernformate in Weiterbildungen sind für Unternehmen aktuell und zukünftig bedeutsam?** (Mehrfachnennungen möglich)

Format	gegenwärtig	zukünftig
Blended Learning (E-Learning & Präsenzveranstaltungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Computer- / Webbasierte Selbstlernmodule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wikis (Webseiten zur gemeinsamen Wissensgenerierung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Virtuelle Seminare (z.B. Webinar, virtuelles Klassenzimmer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Foren/Soziale Netzwerke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Podcasts (Audio, Video)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobiles Lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Welche Faktoren behindern die Weiterbildung? Welche Hindernisse treten bei der Umsetzung von Weiterbildungen auf?** (Mehrfachnennungen möglich)

Fehlende inhaltlich passende Angebote von externen Bildungsdienstleistern in der Region (Feste Inhalte, wenig Spielraum für spezielle Bedürfnisse der Teilnehmenden, Praxisferne)	<input type="checkbox"/>
Fehlende Markttransparenz führt zur zeit- und kostenintensiven Suche nach Angeboten	<input type="checkbox"/>
Ungeeignete Formate für die Durchführung (Langfristige Planung, lange Zeiträume oder Dauer, hoher Formalisierungsgrad)	<input type="checkbox"/>
Unbefriedigende Erfahrungen in der Vergangenheit (Qualität)	<input type="checkbox"/>
Umsetzung des erworbenen Wissens in die betriebliche Praxis erfolgt nur unzureichend (wenig Praxisorientierung bzw. entsprechen nicht den Anforderungen der Arbeitswelt)	<input type="checkbox"/>
Geldmangel	<input type="checkbox"/>
Zeitmangel	<input type="checkbox"/>

### 3. Finanzierung der Weiterbildung

Welche Höhe hatten die Ausgaben für Weiterbildung pro Beschäftigten in 2019?

Bis 500€	500 bis 1.000€	Über 1.000€
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie finanzieren Sie die Weiterbildungen Ihrer Beschäftigten?

(Mehrfachnennungen möglich)

Vollständige Finanzierung durch das Unternehmen	<input type="checkbox"/>
Finanzierung mit Beteiligung der Beschäftigten (z.B. Freizeit)	<input type="checkbox"/>
Bundesagentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>
Bildungsgutscheine des Landes (Weiterbildungsrichtlinie des Landes)	<input type="checkbox"/>

### 4. Umsetzung der Weiterbildung

Für die Umsetzung von Weiterbildungen können Sie mit verschiedenen Partnern zusammenarbeiten. Wer ist gegenwärtig und wer zukünftig aus Ihrer Sicht besonders dafür geeignet? (Wählen Sie bitte jeweils die drei geeignetsten aus)

	gegenwärtig	zukünftig
Hochschulen (Fachhochschulen, Universitäten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungseinrichtungen von Kammern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungseinrichtungen von Gewerkschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungseinrichtungen von Arbeitgeber*innen/ Betrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsverbände, Berufsgenossenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spezialisierte Weiterbildungsdienstleister*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berater*innen/Trainer*innen/Berater*innen/Coaches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von Weiterbildungsnetzwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbau von staatlich geförderten Beratungsangeboten für Lebensbegleitendes Lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Verfügen Sie über Erfahrungen bei der Nutzung unternehmensübergreifender Weiterbildung?

- Ja
- Nein

**Welche Erfahrungen bzw. Erwartungen haben sie mit unternehmensübergreifenden Weiterbildungen?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Unternehmensübergreifende Weiterbildung	Erfahrungen	Erwartungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermöglicht bessere inhaltliche Passung auf betriebliche Bedürfnisse</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• erhöht zeitliche Flexibilität und Praxisnähe</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• stärkt Qualität der Weiterbildung insgesamt</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• kann den organisatorischen Aufwand reduzieren</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ermöglicht durch gemeinsame Nutzung von Angeboten die Einsparung von Ressourcen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ermöglicht eine „kritische Masse“ an Teilnehmenden</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• bietet zusätzliche Möglichkeiten zur Vernetzung und Zusammenarbeit im Geschäftsumfeld</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Waren Beschäftigte Ihres Unternehmens schon als Weiterbildner\*innen tätig?**

ja	ja	nein
intern	extern	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wenn ja, zu welchen Themenstellungen:**

**Im Projekt werden verschiedene Formate für den Aufbau von Weiterbildungsnetzwerken/-verbänden untersucht. Welches Format ist aus Ihrer Sicht besonders geeignet, um qualitativ hochwertige und aktuelle Weiterbildungen zu entwickeln und in welchem Format würden Sie gerne mitarbeiten:**

	Besonders geeignet	Eigene Mitwirkung
Weiterbildungsnetzwerk/-verbund bestehend aus mehreren Unternehmen und Weiterbildungsanbietern*innen, um am Bedarf orientierte Weiterbildungen zu entwickeln und durchzuführen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsnetzwerk/-verbund bestehend aus einem Großunternehmen und mehreren KMU einer Region und / oder Zulieferkette, um gemeinsam aktuelle Weiterbildungsbedarfe zu decken (Ressourcensparend)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsnetzwerk/-verbund bestehend aus mehreren KMU einer Region und / oder Branche, um gemeinsam aktuelle Weiterbildungsbedarfe zu decken und Ressourcen zu sparen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In der Studie wird auch der Frage nachgegangen, ob (staatlich geförderte) Beratungs- und Servicestellen für die Weiterbildung im Verbund sinnvoll und notwendig sind.

In welchem Maße stimmen Sie den folgenden Aussagen zu:

Zukünftige Servicestellen Verbundweiterbildung ...

	Stimme zu	Stimme nicht zu	unentschlossen
können eine wichtige Rolle bei der Initiierung von Verbänden übernehmen			
sollten Unternehmen bei der Erfassung der Bildungsbedarfe unterstützen			
bieten Informationen zu regionalen Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten aus einer Hand und sind beratend tätig			
sind sowohl für Lernende (Schüler*innen, Arbeitslose, weiterbildungswillige Beschäftigte ...) als auch Unternehmen Ansprechpartner			
kennen die regionalen Gegebenheiten und übernehmen die Koordinierung von Angebot und Nachfrage			
...			

### Anlage 3: Übersicht – Recherchierte Verbände mit Quellenangaben

Verbund/Name	Branche/ Themengebiet	Region	Quellen
Qualifizierungsverbund „Durchstarten-Einrichtungen für Menschen mit Behinderung“	verschiedene	Österreich	<a href="http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Diplomarbeit_Qualifizierungsverbuende_Tirol2011.pdf">http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Diplomarbeit_Qualifizierungsverbuende_Tirol2011.pdf</a>
Qualifizierungsverbände im Raum Tirol - „Mechatronik-Metall“	Mechatronik-Metall	Österreich	<a href="http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Diplomarbeit_Qualifizierungsverbuende_Tirol2011.pdf">http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Diplomarbeit_Qualifizierungsverbuende_Tirol2011.pdf</a>
Netzwerk Qualifizierungsverbände in Oberösterreich	verschiedene	Österreich	<a href="https://www.econs-tor.eu/bitstream/10419/111009/1/803250207.pdf">https://www.econs-tor.eu/bitstream/10419/111009/1/803250207.pdf</a>
QUALIFIZIERUNGSVERBÜNDE BADEN-WÜRTTEMBERG	Metall- und Elektroindustrie	Baden-Württemberg	<a href="https://www.biwe-akademie.de/aktuelles/news/einzelansicht/weiterbildungsplattform-skillhub-gestartet">https://www.biwe-akademie.de/aktuelles/news/einzelansicht/weiterbildungsplattform-skillhub-gestartet</a>  <a href="https://www.f-bb.de/de/informationen/projekte/evaluation-des-pilotprojekts-qualifizierungsverbuende-qv-zur-sicherung-der-beschaefigungsfahigkeit/">https://www.f-bb.de/de/informationen/projekte/evaluation-des-pilotprojekts-qualifizierungsverbuende-qv-zur-sicherung-der-beschaefigungsfahigkeit/</a>  <a href="https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/qualifizierungsverbuende-fuer-mehr-weiterbildung/">https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/qualifizierungsverbuende-fuer-mehr-weiterbildung/</a>
Impuls-Qualifizierungsverbund (IQV)	Industrie, Metall/Gewerbe/Handwerk/ Dienstleistung, Tourismus und Gesundheit & Digitalisierung	Österreich	<a href="http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_aktuell_0818.pdf">http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/001_spezialthema_aktuell_0818.pdf</a>  <a href="https://www.impuls-qv.at/k_rnten/schulungstraeger">https://www.impuls-qv.at/k_rnten/schulungstraeger</a>  <a href="https://www.infodienst-ausschreibungen.at/ausschreibung/impuls-qualifizierungsverbund-iqv-k%C3%A4rnten?uuid=a7e32db2-727c-4e7d-bfc0-1ed1be4d6a79">https://www.infodienst-ausschreibungen.at/ausschreibung/impuls-qualifizierungsverbund-iqv-k%C3%A4rnten?uuid=a7e32db2-727c-4e7d-bfc0-1ed1be4d6a79</a>  <a href="https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=447">https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=447</a>
Verbund-Weiterbildung Klinikum Westfalen	Gesundheit	NRW	<a href="https://www.klinikum-westfalen.de/Inhalt/Kliniken_Zentren_Bereiche_Kooperationen/Kliniken/Dortmund/Klinik_fuer_Anaesthesiologie_Intensivmedizin_und_Schmerztherapie/Weiterbildungskonzept.php">https://www.klinikum-westfalen.de/Inhalt/Kliniken_Zentren_Bereiche_Kooperationen/Kliniken/Dortmund/Klinik_fuer_Anaesthesiologie_Intensivmedizin_und_Schmerztherapie/Weiterbildungskonzept.php</a>
KWBW Verbundweiterbildung Plus / VWB Plus	Gesundheit	BW	<a href="https://www.weiterbildung-allgemeinmedizin.de/downloads/VWB_report_2012_eng.pdf">https://www.weiterbildung-allgemeinmedizin.de/downloads/VWB_report_2012_eng.pdf</a>  <a href="https://www.egms.de/static/de/journals/zma/2017-34/zma001139.shtml">https://www.egms.de/static/de/journals/zma/2017-34/zma001139.shtml</a>  <a href="https://www.allgemeinmedizin-bw.de/fileadmin/user_upload/20191027_Steckbrief_WBV_Mittelbaden_freigegeben.pdf">https://www.allgemeinmedizin-bw.de/fileadmin/user_upload/20191027_Steckbrief_WBV_Mittelbaden_freigegeben.pdf</a>
Verbundweiterbildung solimed	Gesundheit	NRW	<a href="http://www.solimed.de/wp-content/uploads/2012/02/2012_04_17_Verbund_weiterbildung_print.pdf">http://www.solimed.de/wp-content/uploads/2012/02/2012_04_17_Verbund_weiterbildung_print.pdf</a>

Verbund/Name	Branche/ Themengebiet	Region	Quellen
Qualifizierungsverbund Triestingtal	verschiedene	Österreich	<a href="https://www.econs-tor.eu/bitstream/10419/97915/1/78679920X.pdf">https://www.econs-tor.eu/bitstream/10419/97915/1/78679920X.pdf</a> <a href="http://www.equi.at/dateien/AMSReport13.pdf">http://www.equi.at/dateien/AMSReport13.pdf</a>
Qualifizierungsverbund QUABUS	Verkehr	Bayern (Regensburg)	
Verbundweiterbildung KoSta (Verbünde in Oberbayern Verbünde in Niederbayern Verbünde in Schwaben Verbünde in der Oberpfalz Verbünde in Mittelfranken Verbünde in Oberfranken Verbünde in Unterfranken)	Gesundheit	Bayern	<a href="https://www.kosta-bayern.de/content/7-medien/1-presseberichte/8-veroeffentlichungen-2013/erfolgsmodell-verbundweiterbildung.pdf">https://www.kosta-bayern.de/content/7-medien/1-presseberichte/8-veroeffentlichungen-2013/erfolgsmodell-verbundweiterbildung.pdf</a>
Meilenstein Weiterbildungsgesellschaft im Landkreis Emsland	Gesundheit	Niedersachsen	<a href="https://www.meilenstein-emsland.de/aktuelles/medizinischer_berichten_von_ersten_erfahrungen.html">https://www.meilenstein-emsland.de/aktuelles/medizinischer_berichten_von_ersten_erfahrungen.html</a> <a href="https://www.niels-stensen-kliniken.de/elisabeth-krankenhaus/medizin/kliniken/innere-medizin-und-gastroenterologie/meilenstein.html">https://www.niels-stensen-kliniken.de/elisabeth-krankenhaus/medizin/kliniken/innere-medizin-und-gastroenterologie/meilenstein.html</a> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=thGCjhsveuA">https://www.youtube.com/watch?v=thGCjhsveuA</a>
<b>Weiterbildungsnetzwerke in Brandenburg</b> Brandenburg an der Havel Gesundheitszentrum Niederlausitz Havelland Kompetenznetzwerk Allgemeinmedizin in Oberhavel Luckenwalde Märkisch-Oderland Mittelmark Oder-Spree-Neiße Sana Kliniken Berlin-Brandenburg Schwedt (Oder) Spremberg / Döbern Südbrandenburg Verbund-Weiterbildung GLG	Gesundheit	Brandenburg	<a href="https://www.niederlausitz-aktuell.de/niederlausitz/77087/junge-aerzte-fuer-suedbrandenburg-begeistern-und-langfristig-binden.html">https://www.niederlausitz-aktuell.de/niederlausitz/77087/junge-aerzte-fuer-suedbrandenburg-begeistern-und-langfristig-binden.html</a>
Nottinghamshire Co-operative Training scheme	verschiedene innerhalb des öffentlichen Sektors	UK	<a href="https://www.theguardian.com/local-government-network/2013/apr/11/nottinghamshire-co-operative-graduate-scheme">https://www.theguardian.com/local-government-network/2013/apr/11/nottinghamshire-co-operative-graduate-scheme</a>
"Aligning skills development with market needs"  Weiterbildung im Verbund - für Hausmeister*		NL	<a href="https://www.ilo.org/skills/projects/stwp/WCMS_615114/lang--en/index.htm">https://www.ilo.org/skills/projects/stwp/WCMS_615114/lang--en/index.htm</a>
Pieces of Life	Soziale Arbeit	Australien	<a href="https://www.centacarecq.com/wp-content/uploads/2016/03/Pieces-of-Life-training-for-the-disadvantaged.pdf">https://www.centacarecq.com/wp-content/uploads/2016/03/Pieces-of-Life-training-for-the-disadvantaged.pdf</a>

<b>Verbund/Name</b>	<b>Branche/ Themengebiet</b>	<b>Region</b>	<b>Quellen</b>
Weiterbundesverband Neumünster-Mittelhol- stein	Bildungsan- bieter	Schleswig- Holstein	<a href="https://www.weiterbundesverband.de/">https://www.weiterbundesverband.de/</a>
Die Lernfabrik der TU Braunschweig	Unterneh- men aller Branchen zum Thema "Nachhaltige Produktion und Life Cycle Engineering"	Niedersach- sen	<a href="https://www.tu-braunschweig.de/iwf/die-lernfabrik/">https://www.tu-braunschweig.de/iwf/die-lernfabrik/</a>
Lernfabriken 4.9	Maschinen- bau/Elektro- technik	Baden-Würt- temberg	<a href="https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/innovation/schluesselformen/industrie-40/lernfabrik-40/">https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/innovation/schluesselformen/industrie-40/lernfabrik-40/</a>
Mittelstand 4.0-Kompe- tenzzentren	KMU, Hand- werk aller Branchen	Deutschland- weit	<a href="https://www.mittelstand-digital.de/MD/Navigation/DE/Praxis/Kompetenzzentren/kompetenzzentren.html">https://www.mittelstand-digital.de/MD/Navigation/DE/Praxis/Kompetenzzentren/kompetenzzentren.html</a>