



Qualifizierung in Betrieben – Perspektiven und Probleme

Beitrag zur Fachtagung „Der Markt für
Qualifizierungsberatung – Fiktion, Realität
oder Vision?“

Berlin, 22. September 2010

Prof. Dr. Martin Baethge
Soziologisches Forschungsinstitut an
der Universität Göttingen (SOFI)



I Definition und theoretische Bezüge betrieblicher Qualifizierung



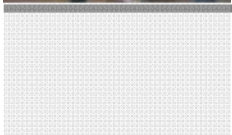
II Herausforderungen für betriebliche Qualifizierung durch demografischen Wandel



III Erbschaften der Vergangenheit: Aktuelle Probleme betrieblicher Qualifizierung



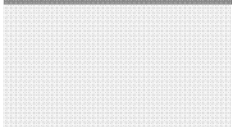
IV Fazit





I Definition und theoretische Bezüge betrieblicher Qualifizierung

- Berufliche Ausbildung
- Berufliche Weiterbildung
- Informelle berufliche Qualifizierung
- Lernförderliche Arbeitsgestaltung



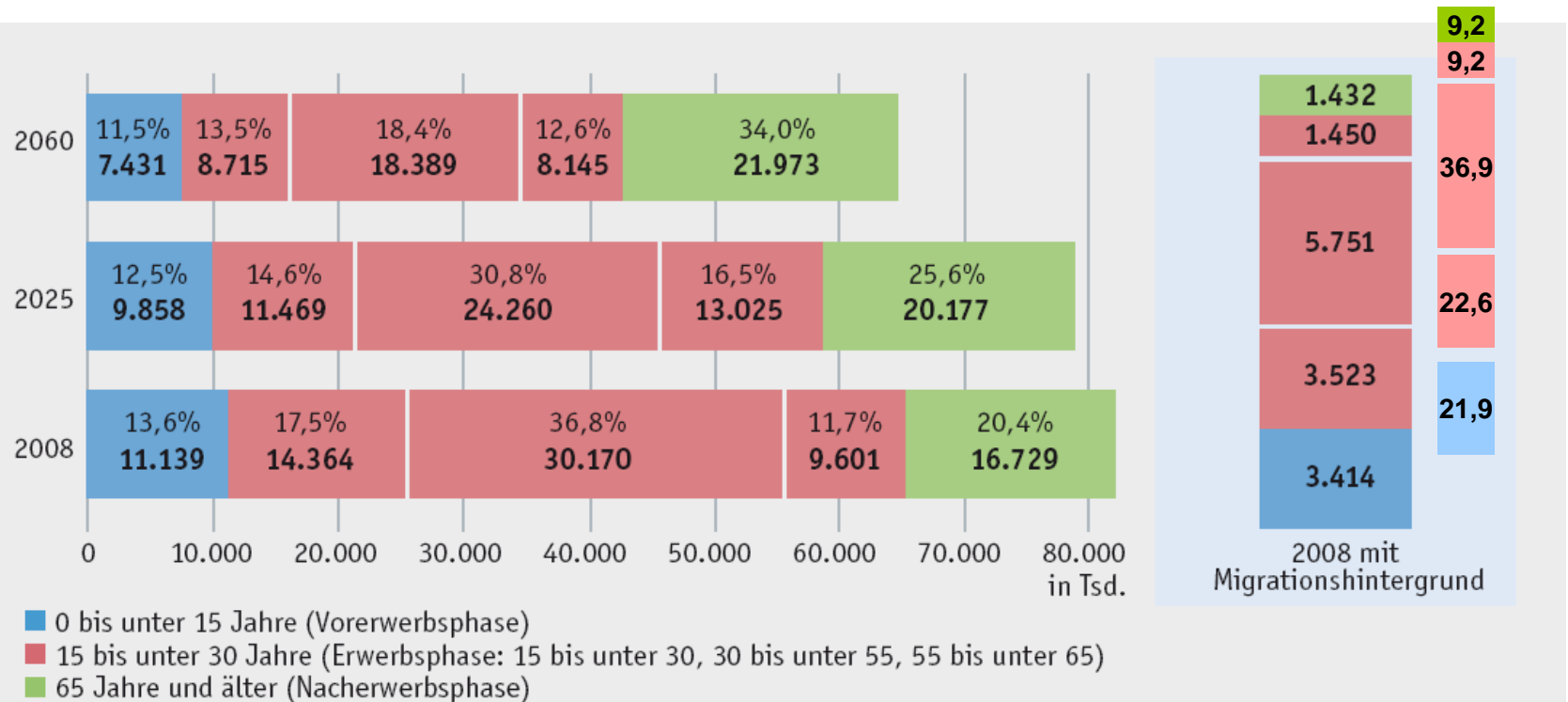


I Theoretische Bezüge betrieblicher Qualifizierung aus Perspektive von ...

- **Arbeitsmarkttheorie**
 - o **Konzept interner Arbeitsmärkte konstitutiv für industriellen Entwicklungspfad Deutschlands**
- **Theorie der Wissensentwicklung**
 - o **von impliziten zu expliziten Wissen (und zurück)**
- **Theorie Lebenslangen Lernens**
 - o **betriebliche Weiterbildung zentraler Ort von Qualifizierung im Erwerbsverlauf**
- **internationale Wettbewerbsfähigkeit**

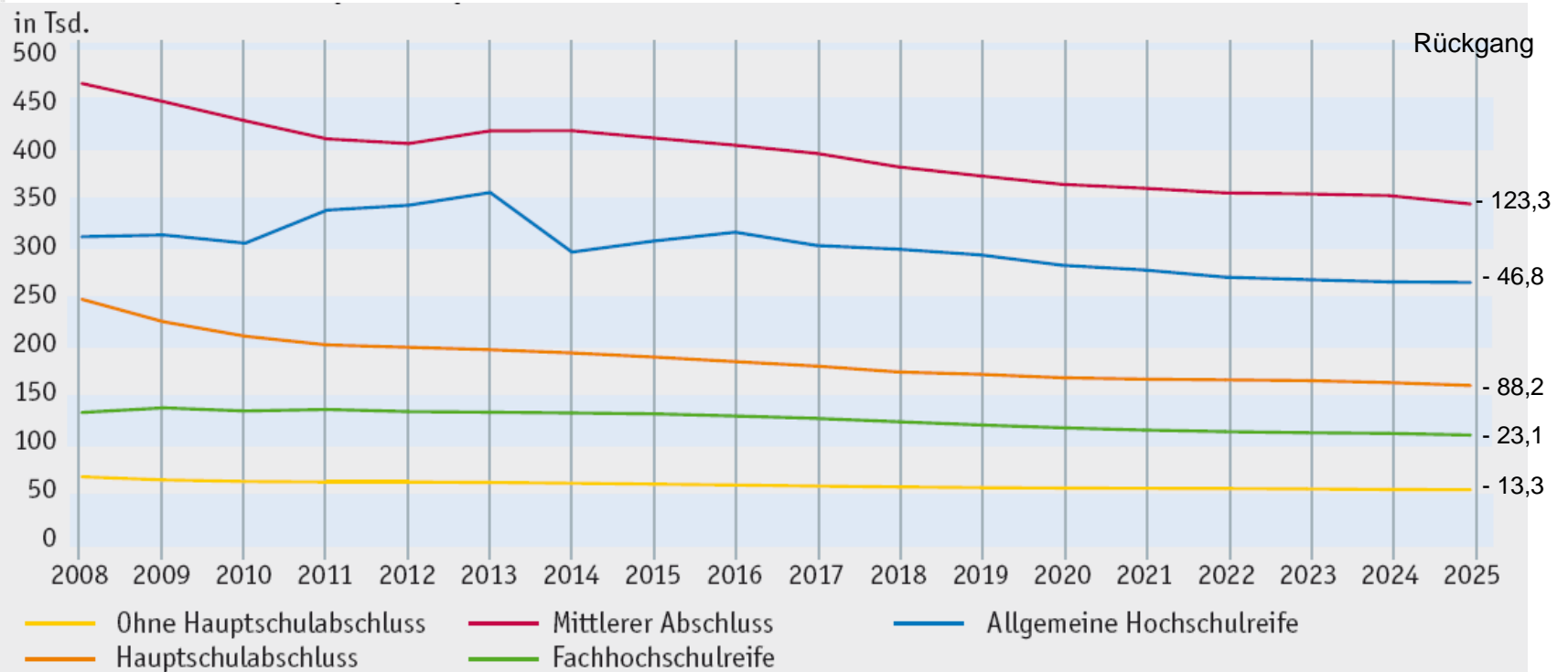
II Herausforderungen für betriebliche Qualifizierung durch demografischen Wandel

Anteile der Altersgruppen an der Bevölkerung insgesamt 2008, 2025 und 2060 sowie für die Bevölkerung mit Migrationshintergrund



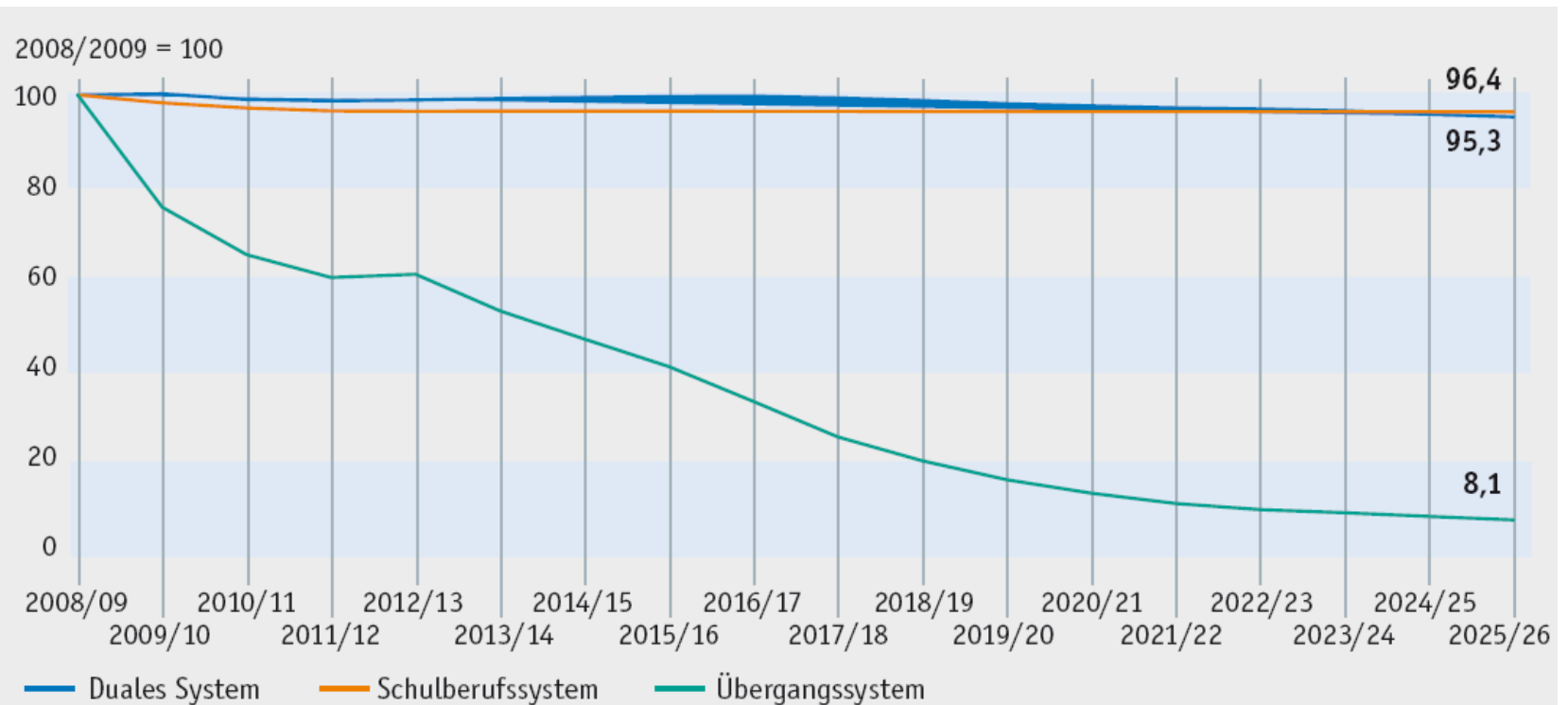
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Bevölkerungsstatistik, Mikrozensus 2008

Absolventinnen und Absolventen mit allgemeinbildendem Abschluss der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen 2008 bis 2025 nach Abschlussarten (in Tsd.)



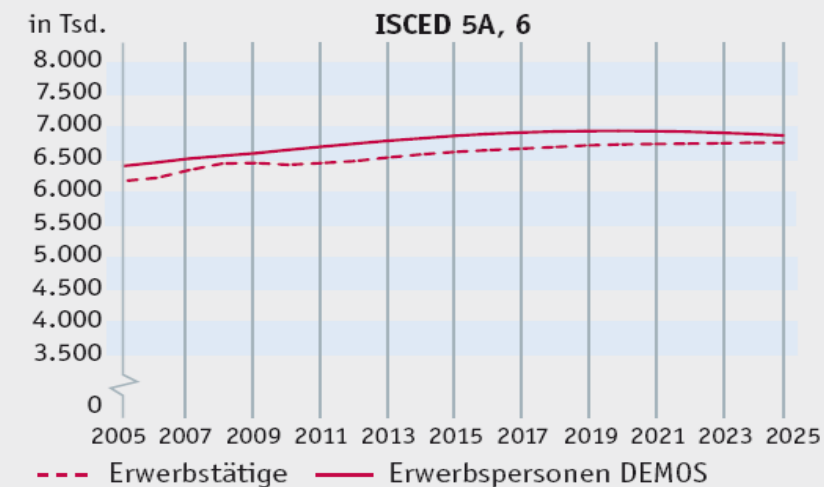
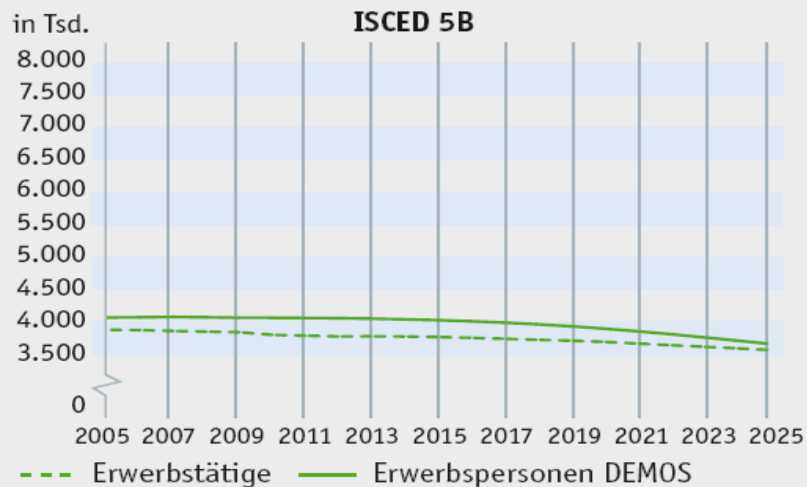
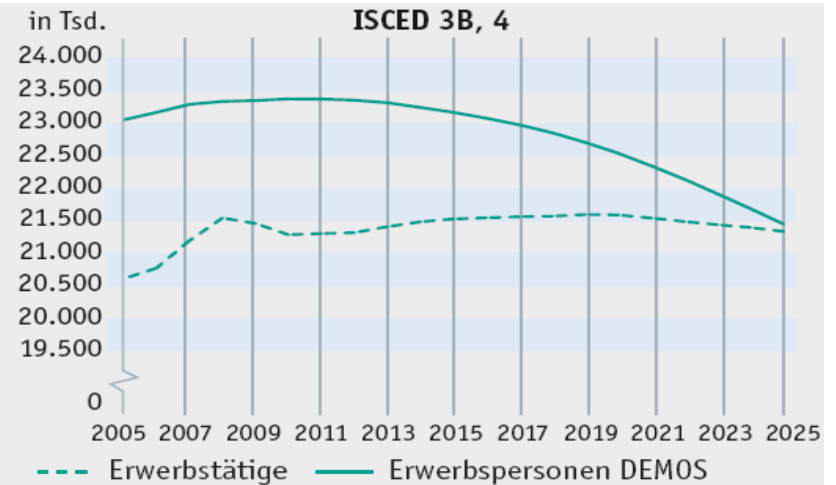
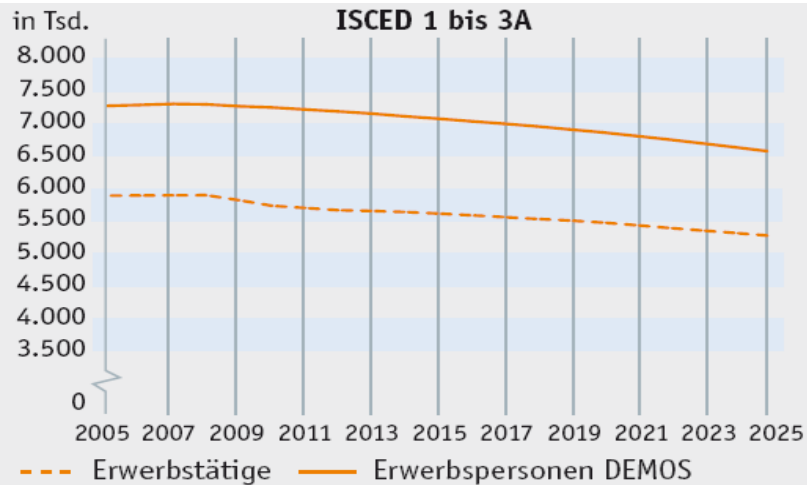
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Bildungsvorausberechnung 2010 – Basisvariante, vorläufige Ergebnisse

Angebotsorientierte Projektion der Neuzugänge 2008/09 bis 2025/26 in den Berufsbildungssektoren (Index 2008/2009 = 100)

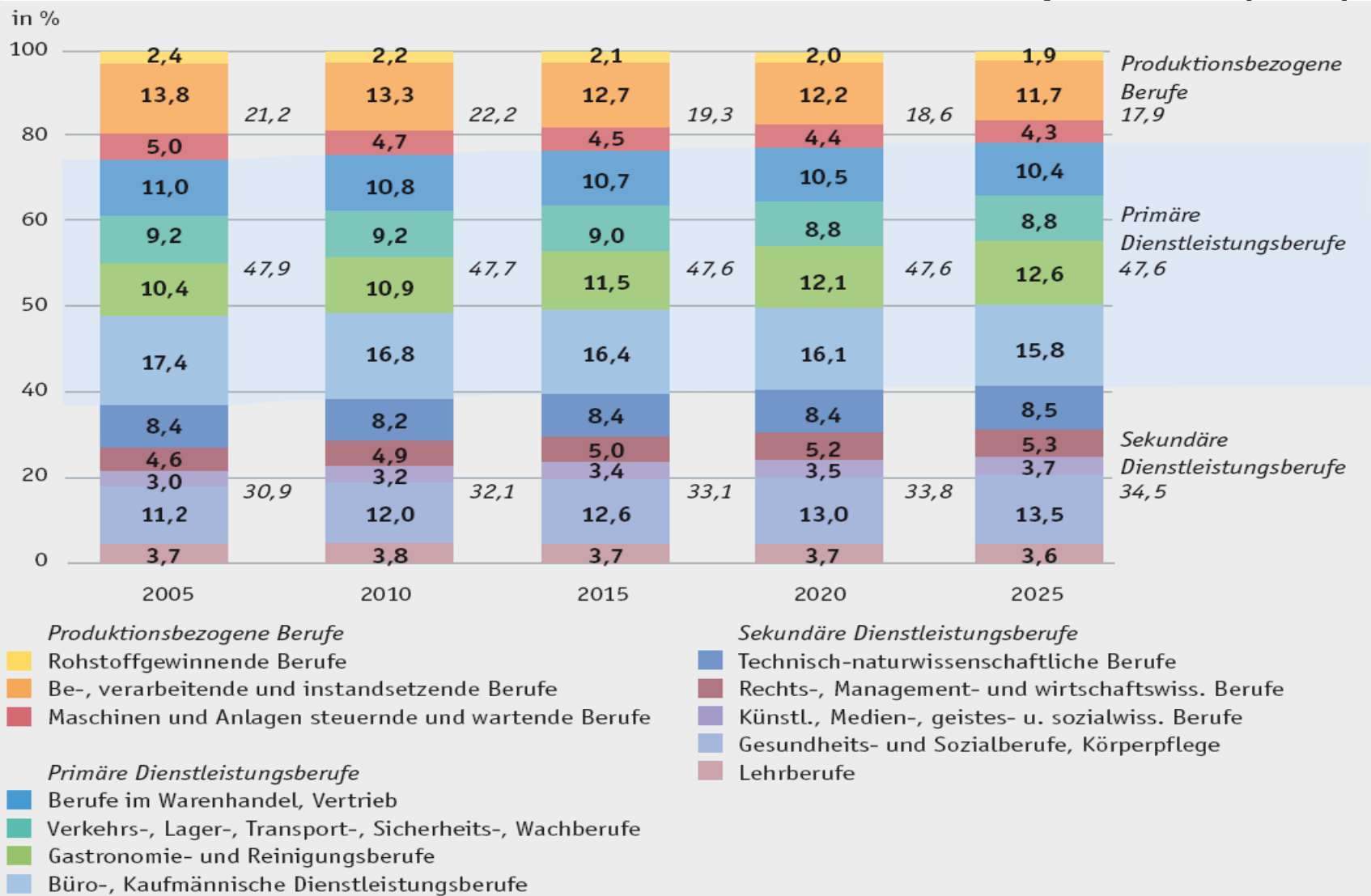


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Bildungsvorausberechnung 2010 – Alternativprojektion, vorläufige Ergebnisse

Arbeitsmarktbilanz (Arbeitskräftebedarf und –angebot) für die vier Hauptqualifikationsgruppen bis 2025



Arbeitskräftebedarf 2005 bis 2025 nach Berufshauptfeldern (in %)





Arbeitsmarktbilanzen nach Berufshauptfeldern (Arbeitskräftebedarf zu –angebot)



1. Berufshauptfelder mit ausreichendem Angebot 2025

- be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe
- Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe
- Berufe im Warenhandel und Vertrieb
- Büro-, kaufmännische Dienstleistungsberufe



2. Berufshauptfelder mit angespannter, aber rechnerisch noch ausgeglichener Angebots-Nachfrage-Relation

- rohstoffgewinnende Berufe
- technisch-naturwissenschaftliche Berufe
- Lehrberufe



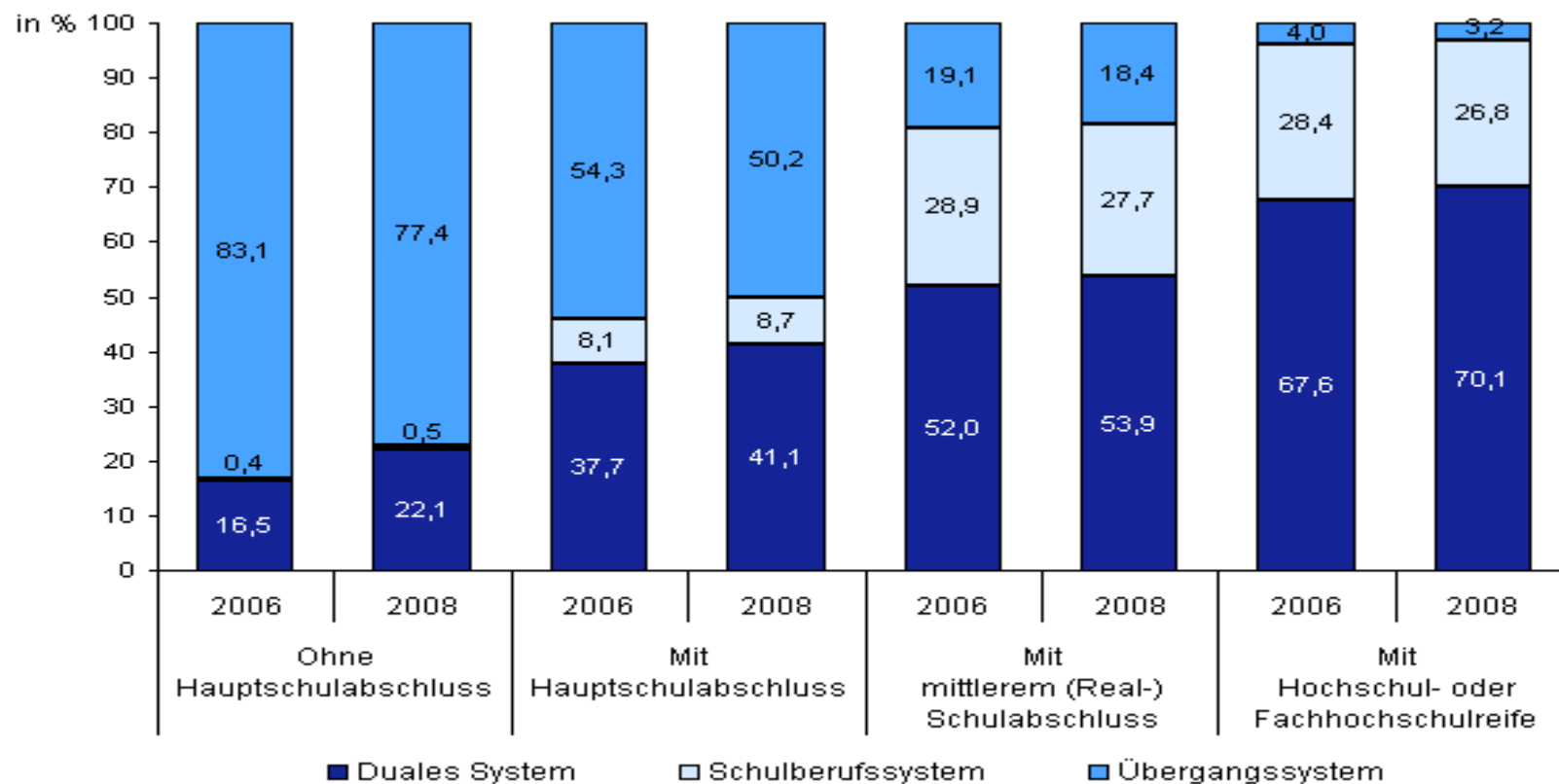
3. Berufshauptfelder ohne quantitativ ausreichendes Angebot

- Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufe
- Gastronomie- und Reinigungsberufe
- Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe
- künstlerische, medien-, geistes- und sozialwissenschaftliche Berufe
- Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpflege

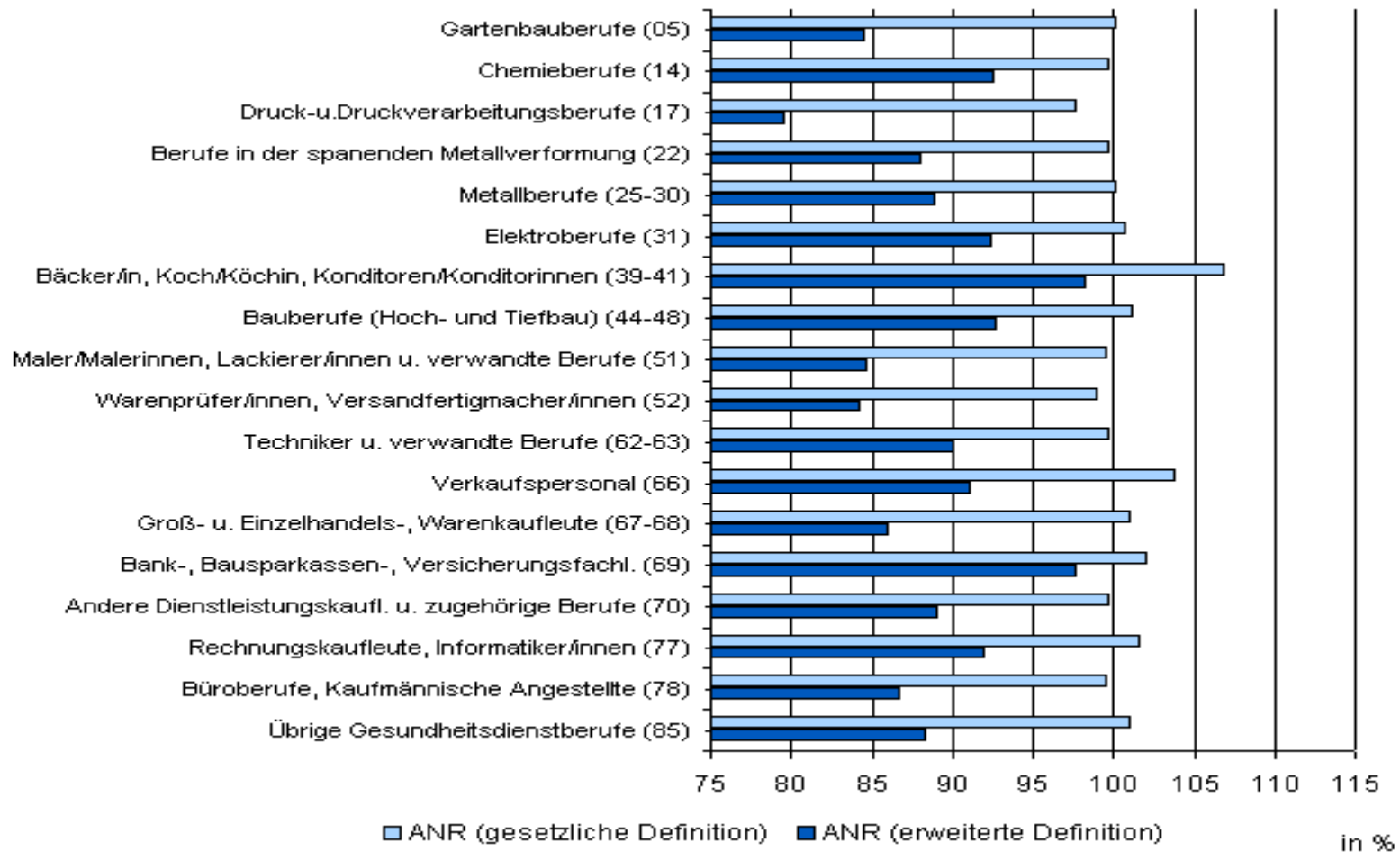


III Erbschaften der Vergangenheit: Aktuelle Probleme betrieblicher Qualifizierung

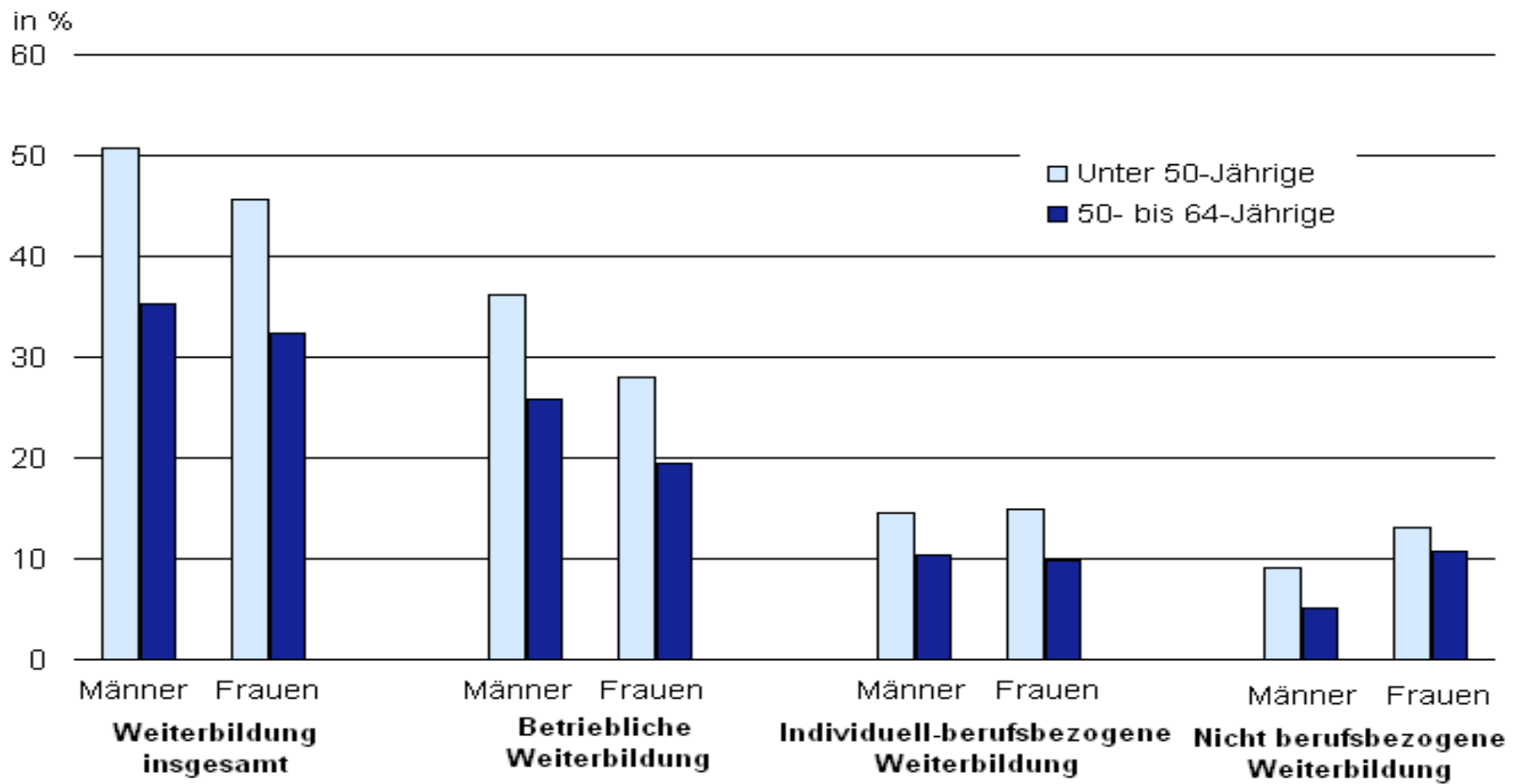
Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems nach schulischer Vorbildung* 2006 und 2008 (in %)



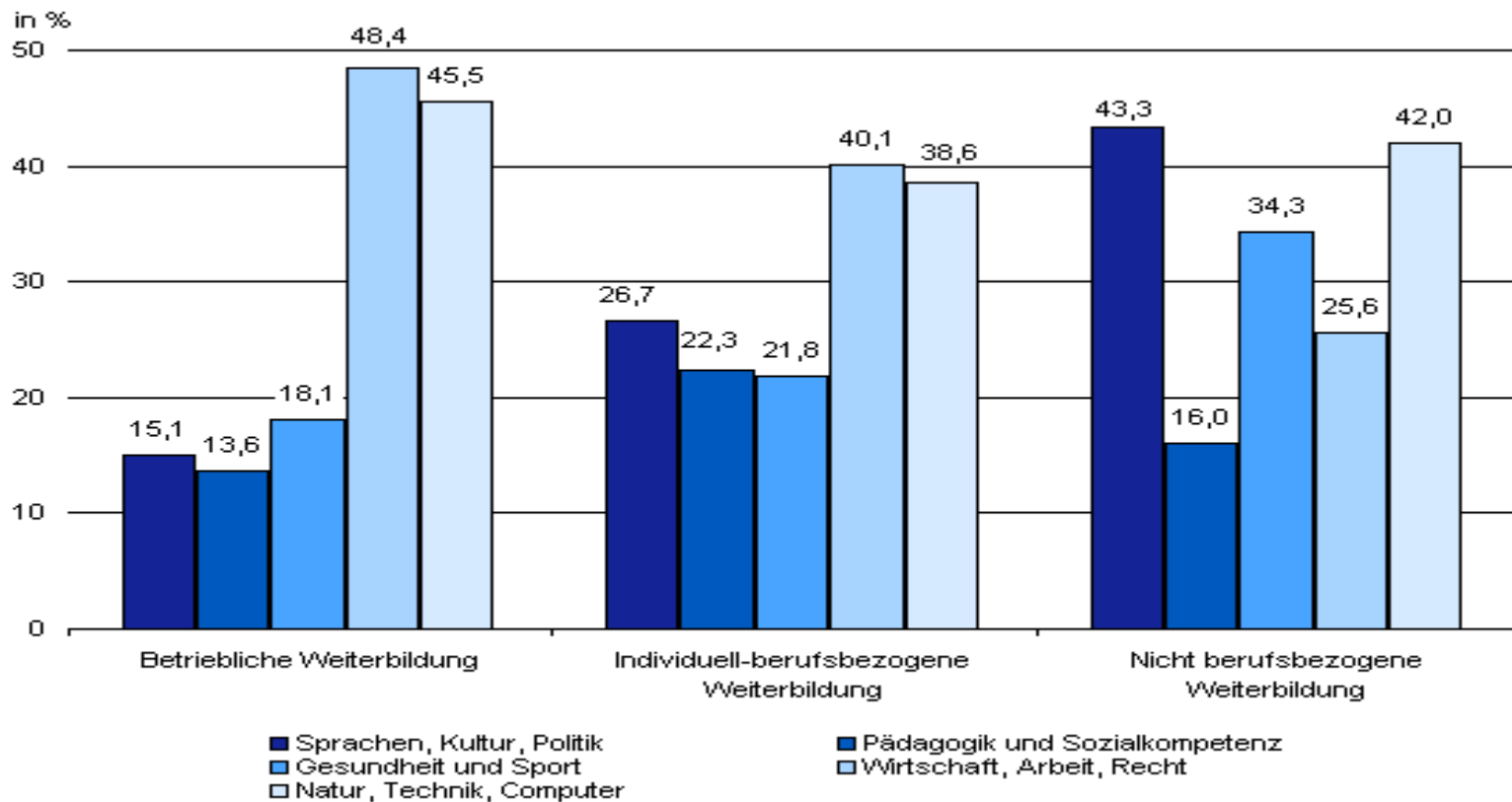
Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) in der dualen Ausbildung 2009 nach ausgewählten Berufsgruppen*



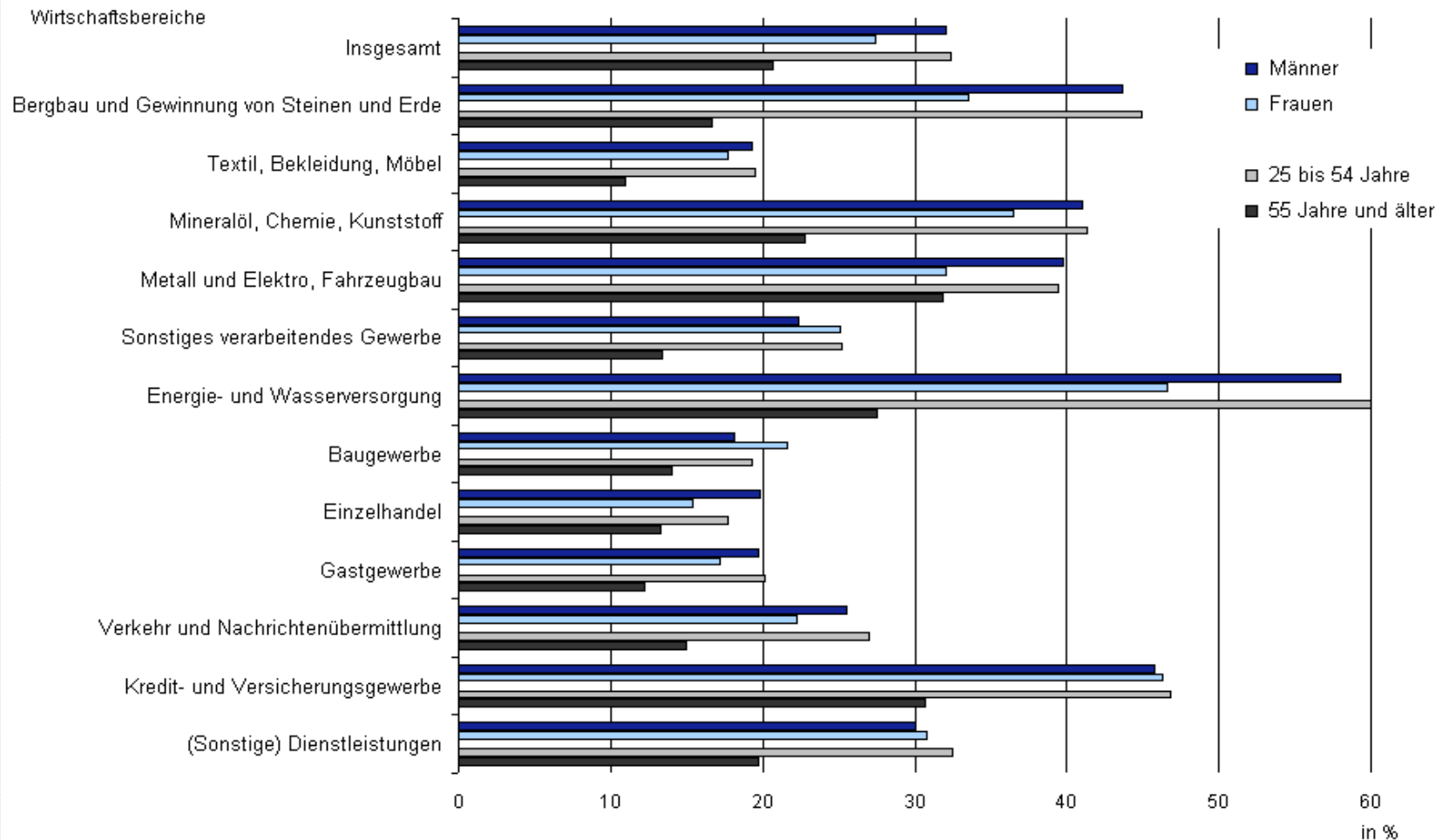
Teilnahme* an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen, Altersgruppen und Geschlecht (in %)



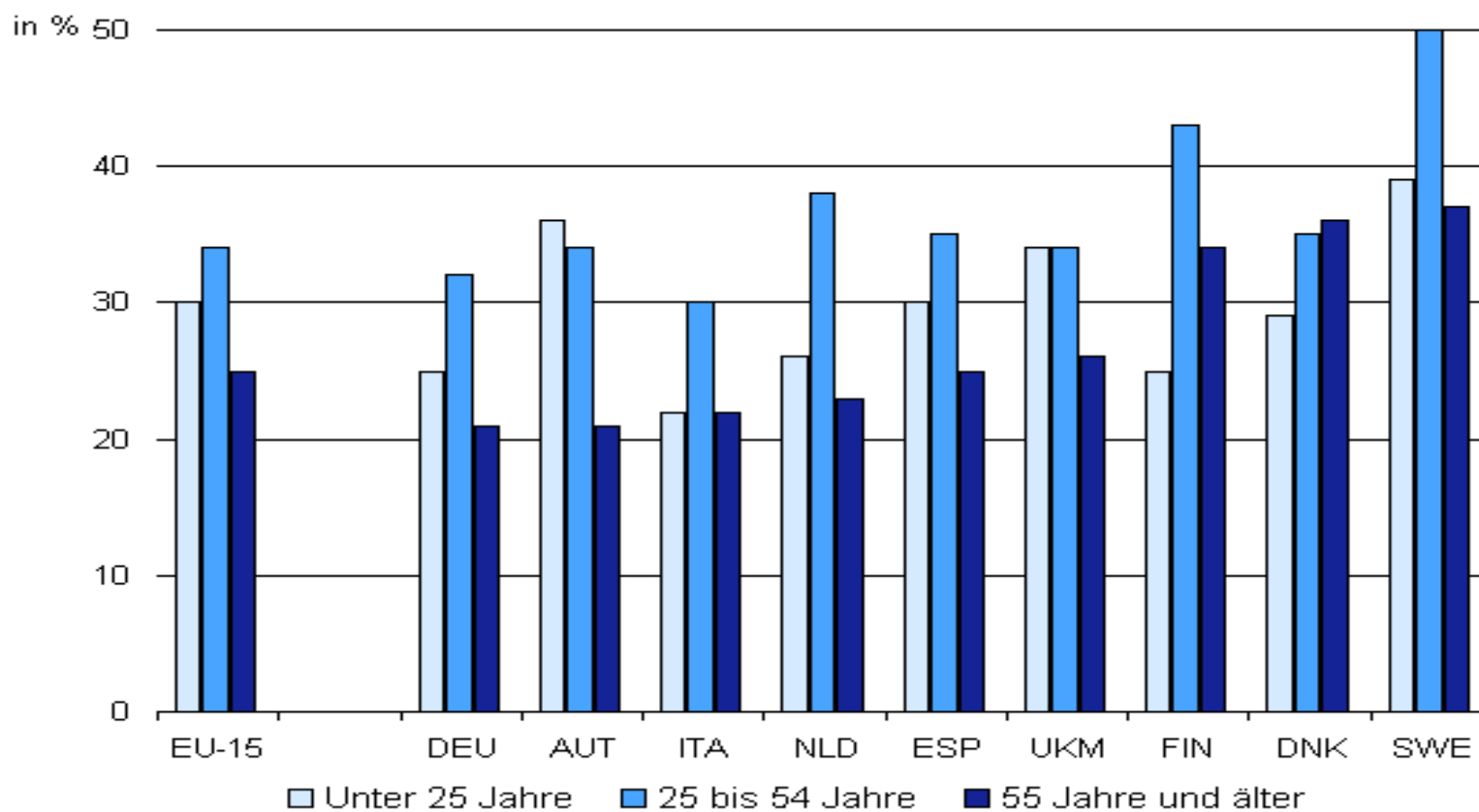
Teilnahme* an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen und Themenbereichen (in %)



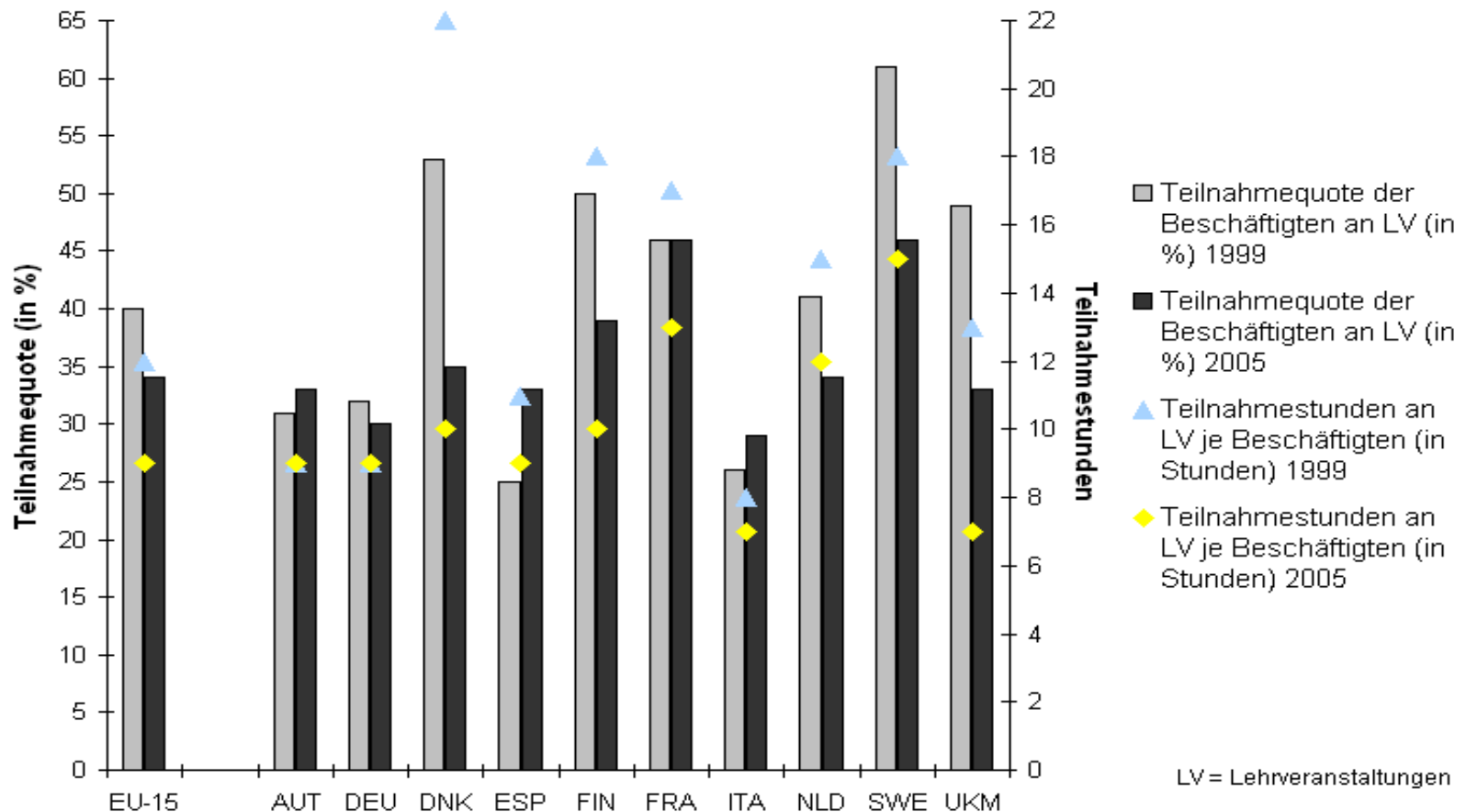
Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungskursen 2005 nach Branchen, Geschlecht und Altersgruppen (in %)



Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungskursen 2005 nach Altersgruppen und ausgewählten EU-Staaten (in %)



Teilnahme an Weiterbildungskursen und Teilnahmestunden je Beschäftigten 1999 und 2005 nach ausgewählten EU-Staaten



Quelle: Eurostat, CVTS



IV Fazit

- Betriebliche Qualifizierungsstrategien sind immer weniger als punktuelle Maßnahmeplanung und -implementation erfolgversprechend.
- Innerbetrieblich sind neue strategische Arrangements zwischen Erstausbildung und Weiterbildung, zwischen interner und externer Rekrutierung und zwischen formalisierten und informellen Lernprozessen anzustreben.
- Betriebliche Qualifizierungsstrategien erfordern deswegen einen systemischen, abteilungs- bzw. bereichsübergreifenden Steuerungsansatz, zunehmend mit betriebsübergreifender Netzwerkbildung mit anderen kommunalen/regionalen Akteuren in Bildung, Weiterbildung und auf dem Arbeitsmarkt.





**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit !**