

## Initiative für Professionals

## Zukunft der Weiterbildung und der Beratung

entstanden im Rahmen von:

RegionetWL

gefördert von:



EUROPÄISCHE  
UNION

Die vorliegende Dokumentation beschreibt den Diskussionsprozess innerhalb der Initiative für Professionals zu den zukünftigen Entwicklungen der Weiterbildungs- und Beratungsbranche. Diese Initiative bildete sich im Jahr 2002 im Rahmen des Projekts Regionet-OWL, um bildungsbereichsübergreifend Curricula zu entwickeln und zu erproben sowie die Ausrichtung der eigenen Branche zu besprechen.

In den Sitzungen der Initiative für Professionals wurden zunächst die Erfahrungen im Tagesgeschäft der BeraterInnen und WeiterbildnerInnen ausgetauscht, später wurde an Hand der Thesen von Matthias Horx, der Deutschen Bank Research, der Lünendonk-Studie, Veröffentlichungen der Bundesregierung und der Europäischen Union die Diskussion systematisiert und auf die eigene Praxis bezogen. Dieser Prozess soll weitergeführt werden.

Das Netzwerk ist offen. Wir freuen uns über weitere, interessierte Mitglieder.

Bielefeld, im Juli 2006

Regina Westerfeld  
Dipl. Betriebswirtin

**Bildungswerk der ostwestfälisch-  
lippischen Wirtschaft - BOW e. V.**

In Kooperation mit  
Lars Pielemeier  
EURO. I.E.  
REFA Nordwest e.V.

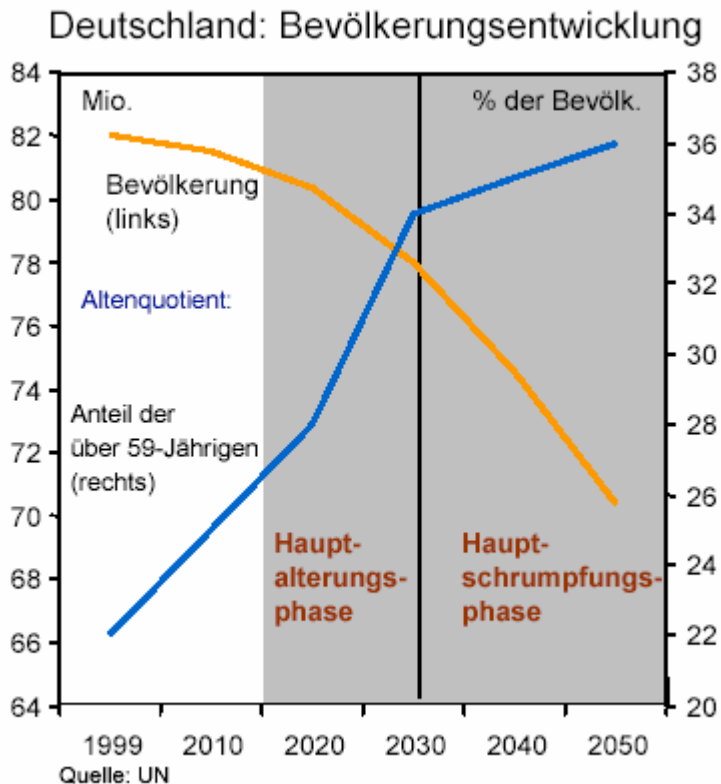
## Inhalt:

<b>1. Aktuelle Herausforderungen</b> .....	<b>4</b>
1.1. Rückläufige demografische Entwicklung.....	4
1.2. Beschäftigungsentwicklung in Deutschland.....	4
1.3. Bildungsstand: .....	5
1.3.1. Weiterbildungsmarkt .....	7
1.3.2. Beratungsmarkt .....	10
<b>2. Trends</b> .....	<b>11</b>
2.1. „Öffnung von Arbeit und Gesellschaft“ .....	12
2.1.1. Trendbeschreibung.....	12
2.1.2. Trendtreiber .....	12
2.1.3. Handlungsnotwendigkeiten für Bildungssysteme .....	12
2.1.4. Handlungsnotwendigkeiten für Individuen: .....	12
2.2. „Prozessvirtualisierung in Netzwerken“.....	13
2.2.1. Trendbeschreibung.....	13
2.2.2. Trendtreiber .....	13
2.2.3. Handlungsnotwendigkeiten für Bildungssysteme .....	14
2.2.4. Handlungsnotwendigkeiten für Individuen .....	14
2.3. „Ausdehnung des Lebens“.....	15
2.3.1. Trendbeschreibung.....	15
2.3.2. Trendtreiber .....	15
2.3.3. Handlungsnotwendigkeiten für Bildungssysteme .....	15
2.3.4. Handlungsnotwendigkeiten für Individuen .....	15
2.4. „Beschränkung des Wachstums“.....	16
2.4.1. Trendbeschreibung.....	16
2.4.2. Trendtreiber .....	16
2.4.3. Handlungsnotwendigkeiten für Bildungssysteme .....	16
2.4.4. Handlungsnotwendigkeiten für Individuen .....	16
2.5. „Globale Vernetzung von Wirtschaft und Politik“.....	17
2.5.1. Trendbeschreibung.....	17
2.5.2. Trendtreiber .....	17
2.5.3. Handlungsnotwendigkeiten für Bildungssysteme .....	17
2.5.4. Handlungsnotwendigkeiten für Individuen .....	18
2.6. „Eroberung kleinster Strukturen“ .....	19
2.6.1. Trendbeschreibung.....	19
2.6.2. Trendtreiber .....	19
2.6.3. Handlungsmöglichkeiten für Bildungsträger.....	20
2.6.4. Handlungsmöglichkeiten für Individuen .....	20
<b>3. Zukunftsszenarien (Impulse von Siemens, Horx und der Theorie nach Kondratjew)</b> .....	<b>21</b>
3.1. Horizonte 2020 – Zukunftsdiallog von Siemens .....	21
3.2. Kondratjew-Zyklen .....	21
3.3. Beschreibungen von M. Horx .....	22
<b>4. Weichenstellungen</b> .....	<b>23</b>
4.1. Im Bildungssystem .....	23
4.2. Individuell .....	24
4.3. Politische Ebene .....	25
4.3.1. Land NRW.....	25
4.3.2. Bundesebene .....	25
4.3.3. Ebene der Europäischen Kommission: .....	26
<b>5. Aus- und Weiterbildung als Spiegel der Wirtschaft</b> .....	<b>27</b>
<b>6. Ausblick</b> .....	<b>29</b>

## 1. Aktuelle Herausforderungen

### 1.1. Rückläufige demografische Entwicklung

Die Tatsachen sind zwar lange bekannt, geraten jedoch aktuell in den Fokus der öffentlichen Diskussion. Deutschland altert und die Bevölkerung nimmt bis 2050 drastisch ab.<sup>1</sup>



### 1.2. Beschäftigungsentwicklung in Deutschland

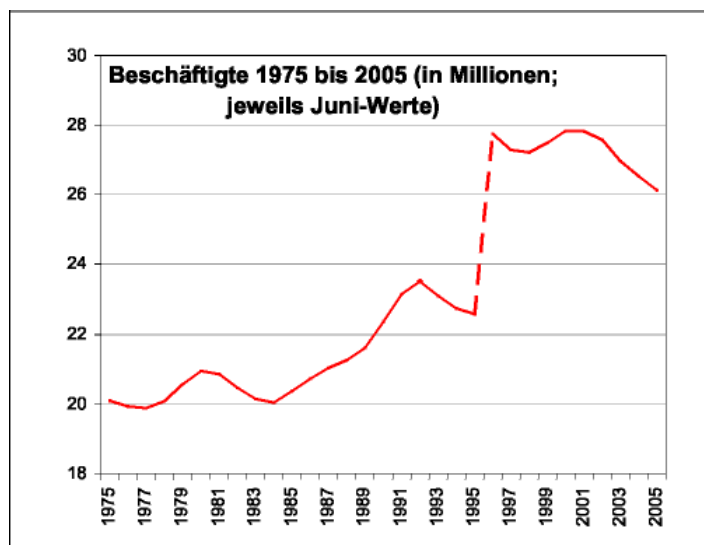
26.007.600 Personen standen noch im Juni 2005 in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Das waren 402.000 (oder 1,5 Prozent) weniger als im gleichen Monat des Vorjahres. Dieser starke Beschäftigungsabbau ist nun bereits im fünften Jahr zu verzeichnen. Die Graphik zeigt die Beschäftigungsentwicklung der Jahre 1975 bis heute jeweils mit den "Juni-Werten". Erkennbar ist, dass erst im Jahre 1996 die Beschäftigungszahlen der neuen Länder hinzukamen (daher der "Sprung"); bis dahin spiegelt die Zahlenreihe lediglich die alten Länder in ihrer Beschäftigungsentwicklung wider.

---

<sup>1</sup>Deutsche Bank Research: Statistisches Kolloquium 2006, Universität Hohenheim, 30. Mai 2006, Bildung zukunftsgerichtet gestalten -

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung -

---



Der bisherige Höhepunkt bei der Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wurde im Jahr 2000 mit 27,83 Millionen Personen erreicht. Der Juni 2005 verzeichnete demgegenüber einen Rückgang um 1,7 Millionen Personen. Unumkehrbar ist diese Entwicklung nicht. Der lange Aufschwung der Jahre 1983ff. zeigt, dass auch ein starker Arbeitsplatzaufbau möglich ist. Wer sich allerdings an diese Jahre zurückerinnert, der weiß, dass mit dem damaligen Aufschwung auch ein erheblicher Fachkräftemangel einherging. Dieser Fachkräftemangel konnte dann durch die Wiedervereinigung zunächst gedeckt werden (daher der erkennbar steilere Anstieg in den Jahren 1990 bis 1992). Es ist absehbar, dass die Bundesrepublik, falls wieder ein vergleichbarer Aufschwung kommt, die gleiche Situation erleben wird: Fachkräftemangel trotz hoher Arbeitslosigkeit.<sup>2</sup>

### 1.3. Bildungsstand:

Obwohl der Bildungsstand in Deutschland vergleichsweise hoch ist, gilt es, die Anstrengungen zur Erhöhung deutlich zu verstärken, damit unsere Wirtschaft im internationalen Vergleich nicht ins Hintertreffen gerät. Die Initiative für Professionals ist ebenso wie die entsprechenden Publikationen der Ansicht, dass der Bildungsstand einer Volkswirtschaft einen entscheidenden Einfluss auf das Bruttoinlandsprodukt, auf Innovationen, auf die Gesundheit und die Einstellung zur Umgebung hat. So stellte diese Arbeitsgruppe fest, dass ein gebildetes Volk eher eine tolerante und verantwortliche Einstellung zu anderen Ländern, Kulturen, Ressourcen und dem eigenen Wohlergehen hat. M. Horx merkt hierzu an, dass Südkorea, Taiwan und Singapur einen breiteren und höheren Bildungsgrad haben als Zentraleuropa.

- **Einfluss des Bildungsstandes auf die Volkswirtschaft**

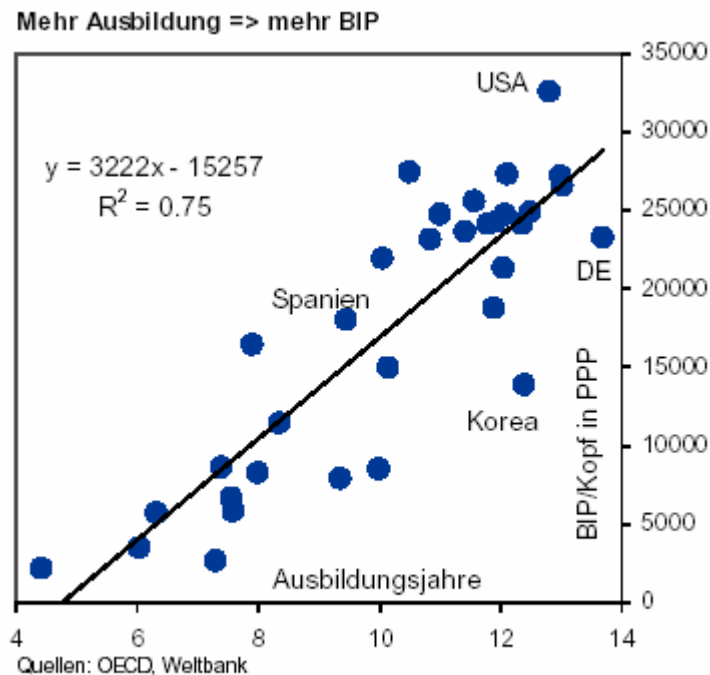
Die Deutsche Bank Research berichtet, dass bei Mehr-Investitionen in Bildung von 10 % das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf der Bevölkerung um etwa 8 – 9 % steigt (c.p.).<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Faw Newsletter 3/2005

<sup>3</sup> Deutsche Bank Research 15.0 3.2006

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung -



- **Kennzeichen des Bildungsstandes: Absolventenquoten / Anzahl der Zertifikate<sup>4</sup>**

In Deutschland haben nur 34 % der 20-jährigen eine Hochschulzugangsberechtigung, 25 % studieren und 18 % schließen das Studium ab. Zum Vergleich: In Finnland haben zu Beginn des 21. Jahrhunderts 85 % der 20-jährigen eine Hochschulberechtigung, 71 % dieser Zielgruppe beginnen ein Studium und 65 % schließen es auch ab<sup>5</sup>. Erfolgreiche Länder haben die Hochschulabsolventenquote auf (über) 40% angehoben<sup>6</sup>.

Die PISA-Ergebnisse zeigten, dass fast einem Viertel der SchülerInnen in Deutschland (22,3 %) eine Mindestkompetenz im Bereich Lesen abzusprechen<sup>7</sup> ist, dazu kommt, dass im Jahr 2003 der Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss bei dramatischen 9% lag. Hier muss investiert werden, die Quote derer ohne Schulabschluss sollte mindestens halbiert und eine (Fach)Abiturientenquote von 60% angestrebt werden (2004: 41,5%). Die (Fach)Hochschulabsolventenquote sollte sich in absehbarer Zeit auf 40% (heute: 22%) erhöhen.<sup>8</sup>

- **Langfristigkeit von Bildungsinvestitionen**

Es gilt also, zu investieren. Wer jedoch auf kurzfristige Erfolge hofft, wird hier enttäuscht. Bildungsinvestitionen zahlen sich nur langfristig aus.

*„Die positiven Erträge von Bildung lassen sich allerdings nur dann realisieren,*

<sup>4</sup> „Bildungsarmut und Humankapitalschwäche in Deutschland, Gutachten Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 19.06.2006

<sup>5</sup> Matthias Horx, „Wie wir leben werden – unsere Zukunft beginnt jetzt, Campus Verlag 2006 S. 71

<sup>6</sup> DB-Research, Bergheim, 15.03.2006

<sup>7</sup> „Bildungsarmut und Humankapitalschwäche in Deutschland, Gutachten Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 19.06.2006

<sup>8</sup> DB-Research, Bergheim, 15.03.2006

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung –

---

*wenn es Möglichkeiten gibt, die im Bildungsverlauf erworbenen Kompetenzen tatsächlich auch zu nutzen. Von selbst stellen sich positive Bildungserträge nicht ein. **Ein wesentliches Merkmal von Bildung ist die Langfristigkeit ihrer Wirkungen.** Damit wird die Gesellschaft insgesamt langfristig von den Ergebnissen der Bildungsanstrengungen vergangener Zeiten geprägt<sup>9</sup> vermerkt der Bildungsbericht der Bundesregierung im Juni 2006.*

- **Mehr Zertifikate, mehr Abschlüsse – und jegliche Bildung darüber hinaus!**

Es geht um mehr Abschlüsse an den Hochschulen, Fachschulen und allgemeinbildenden Schulen. Aber es geht auch um eine erweiterte Bildung, in deren Zentrum ein Menschenbild der Offenheit, der Selbstentwicklung und Selbstveränderung steht. Denn Bildung bestimmt auch andere Parameter: Die Gesundheit etwa, und die Lebenserwartung. Vor allem aber verändert die stetige Erhöhung der Bildungspotenziale die gesellschaftliche Stimmung. Wer (in einem neuen Sinn) gebildet ist, sieht optimistischer in die Zukunft. Die Alternative dazu können Ausländerfeindlichkeit, Angstkultur ..... sein.<sup>10</sup>

#### 1.3.1. Weiterbildungsmarkt

Wie bei den meisten Märkten für qualifizierte Dienstleistungen in Deutschland existieren auch für den Markt der beruflichen Weiterbildung keine amtlichen Struktur- und Entwicklungsdaten.

Der beschriebene Rückgang der Beschäftigtenzahlen bedeutet eine Verringerung der Marktgröße für die berufliche Weiterbildung. So erreichten beispielsweise auch in den BOW-Bildungseinrichtungen im Jahr 2000 die TeilnehmerInnenzahlen einen Höhepunkt. In den Folgejahren reduzierten sich die Zahlen der Weiterbildungsinteressierten sowohl durch den Rückgang der Nachfrage im IT-Bereich als auch durch die weitgehenden Streichungen der Mittel durch die Agentur für Arbeit.

Andere Weiterbildungsstatistiken berichten von gleich lautenden Trends: So beschreibt das bmbf in der Zusammenstellung „Bildung für Deutschland“<sup>11</sup> am 2.6.06 über einen Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten schon seit 1997. Die Bundesagentur für Arbeit halbierte in den Jahren 2001 – 2004 ihr Finanzvolumen für berufliche Weiterbildung von ca. 7 Mrd. auf 3,6 Mrd. und Bund, Länder und Gemeinden reduzierten ihre Weiterbildungsausgaben seit 2000 um 21,5 %, so dass sie unter das Niveau von 1995 gefallen sind<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> [www.bildungsbericht.de](http://www.bildungsbericht.de) – Zusammenstellungen für die Presse S. 34

<sup>10</sup> Matthias Horx, „Wie wir leben werden – unsere Zukunft beginnt jetzt, Campus Verlag 2006

<sup>11</sup> [www.bildungsbericht.de](http://www.bildungsbericht.de)

<sup>12</sup> [www.bildungsbericht.de](http://www.bildungsbericht.de) – Zusammenstellungen für die Presse

BOW -Statistik:

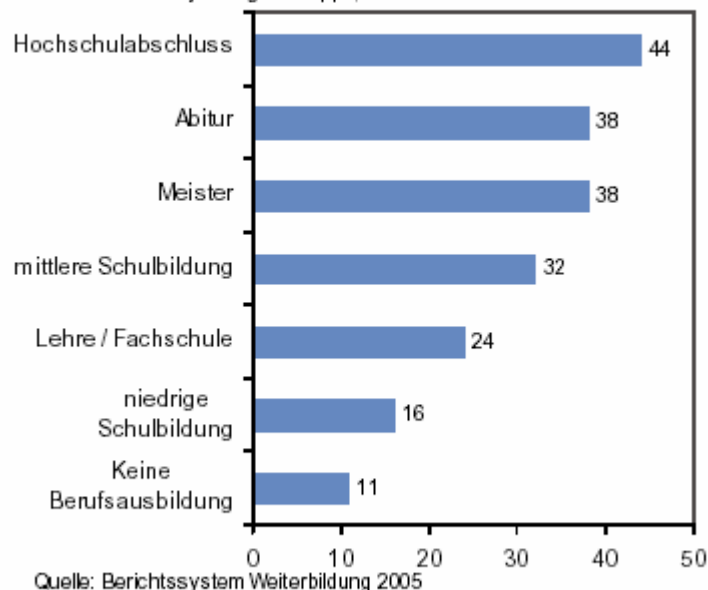
Themen	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Unternehmensführung, BWL, Orga	5.202	5.635	5.456	6.877	7.223	6.691	5.797	6.217	7.800	7.962	7.802
Technik, Produktion, Logistik	5.150	5.117	5.301	2.729	2.734	2.905	2.613	2.424	2.508	2.152	2.239
Informations- und Telekommunikationstechnologien	3.522	2.453	2.618	3.349	3.445	3.564	3.439	1.801	1.659	1.291	864
Abschlussbezogene Aus- und Weiterbildung	5.031	6.690	6.689	6.257	6.072	6.984	6.346	8.861	7.537	7.354	7.308
Firmenschulungen	3.189	5.654	5.833	5.709	6.399	6.688	9.052	7.143	5.676	7.894	8.888
Öffentliche finanzierte Maßnahmen	5.535	5.588	4.722	5.750	4.703	5.942	3.768	3.723	3.265	1.795	1.319
Studiengänge								0	0	742	646
Summe	27.629	31.137	30.619	30.671	30.576	32.774	31.015	30.169	28.445	29.190	29.066

- **Weiterbildungsbeteiligung**

Die Bildungsbeteiligung von einzelnen Personen hängt sehr stark von den vorher erreichten Qualifikationen ab. Diese Tendenz hat sich seit 1997 nicht verändert.<sup>13</sup>

**Mehr Bildung => mehr Weiterbildung<sup>14</sup>** (Bildung erzeugt Bildung!).

**Mehr Bildung => mehr Weiterbildung**  
 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Qualifikation und Abschluss in % der jeweiligen Gruppe, Deutschland 2003



<sup>13</sup> www.bildungsbericht.de – Zusammenstellung wesentlicher Ergebnisse des Berichts als Information für die Presse, S. 23  
<sup>14</sup> DB Research 15.03.2006

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung –

---

Während das Institut der deutschen Wirtschaft die Weiterbildungsbeteiligung bei 78 % der Erwerbstätigen feststellt<sup>15</sup>, berichtet die Bundesregierung von einer Quote von nur 68 % bezogen auf alle Lernformen<sup>16</sup>.

*„Das Geschäft mit beruflicher Weiterbildung ist (.....) rückläufig. Dies ist eine alarmierende Entwicklung, wenn man berücksichtigt, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Produktivität einer Volkswirtschaft, ihrer Unternehmen und den entsprechenden Weiterbildungsinvestitionen gibt“<sup>17</sup>*

Der Durchschnittswert der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit sinkt deutlich<sup>18</sup>. Auch dieser Trend lässt sich bei den BOW-Statistiken nachweisen. So sank die durchschnittliche Stundenzahl über alle Bereiche hinweg in den vergangenen 10 Jahren von 169 Stunden im Jahr 1995 auf 91 Stunden im Jahr 2005.

#### • Anbieter und Angebotsformen auf dem Weiterbildungsmarkt

Der Weiterbildungsmarkt insgesamt besteht aus privaten, gemeinnützigen und öffentlichen Einrichtungen, wobei etwa 60 Prozent der Anbieter Einzeltrainer oder kleinere Unternehmen mit max. 1 MitarbeiterIn sind. Lediglich 7 % der Weiterbildungsanbieter verfügen über mehr als 40 MitarbeiterInnen. Aus diesem Zusammenhang ergibt sich die häufig festzustellende mangelnde Professionalität, Kompetenz und Kontinuität im Angebotsverhalten ebenso wie die Bereitschaft, zu Dumping-Preisen anzubieten. Das Portfolio reicht von öffentlichen Seminaren und Langzeitlehrgängen über firmeninterne Veranstaltungen, Qualifizierungsberatung, Trainings-Outsourcing und Coaching bis hin zur Entwicklung von Weiterbildungsmedien in wechselnden Kombinationen. Darüber hinaus wird von verschiedenen Trägern in folgende Richtungen diversifiziert: Unternehmensberatung, IT-Beratung, Personalberatung, Personalentwicklungsberatung, Zeitarbeit, Personaltransfer, Outplacement-Beratung, Lernmedien, Fachliteratur<sup>19</sup>. Viele große Firmen sind dazu übergegangen, ihre Bildungsabteilungen auszulagern und sie als eigene Unternehmen zu betreiben. Beispiel dafür ist in OWL u. a. die Weidmüller Akademie.

Der gegenwärtige Anteil des Computer- und Web-gestützten Trainings am deutschen Weiterbildungsmarkt wird auf 6,8 Prozent geschätzt<sup>20</sup>. Ist der Einsatz von E-Training zurzeit nach übereinstimmender Ansicht der Weiterbildungsanbieter auch noch bescheiden, so werden die Zukunftschancen sehr positiv eingeschätzt. Auf 15 Prozent soll der Anteil des E-Trainings am deutschen Weiterbildungsmarkt bis 2010 steigen<sup>21</sup>.

Obwohl es sich um einen Käufermarkt handelt, auf dem verstärkt maßgeschneiderte, häufig modularisierte Konzepte angeboten werden, fehlt es doch häufig an dem wichtigen Kriterium der „Verfügbarkeit“, da viele offene Angebote auf Grund mangelnder TeilnehmerInnenzahlen nicht zustande kommen.

---

<sup>15</sup> Westfalen-Blatt – Ostern 2006

<sup>16</sup> Berichtssystem Weiterbildung IX

<sup>17</sup> Lünendonk-Studie 2005

<sup>18</sup> Berichtssystem Weiterbildung IX – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bundesministerium für Bildung und Forschung.

<sup>19</sup> Lünendonk-Studie 2005, S. 34

<sup>20</sup> Lünendonk-Studie 2005, S. 76

<sup>21</sup> Lünendonk-Studie 2005, S. 78

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung –

---

Der Strukturwandel erfordert eine hohe Anpassungsfähigkeit, d. h. die allgemeinen Fähigkeiten werden immer wichtiger, wobei firmen- und jobspezifische Fähigkeiten an Bedeutung verlieren. Dabei erleichtert eine Hochschulausbildung grundsätzlich die berufliche Neuausrichtung<sup>22</sup>.

Alle Beteiligten – Weiterbildungsanbieter, Lehrende, Unternehmen, PolitikerInnen – müssen dem Thema Weiterbildung in Zukunft wieder einen angemessenen Platz im öffentlichen Interesse und in den Budgets sichern<sup>23</sup>!

#### 1.3.2. Beratungsmarkt

Das „Old-School-Consulting“ mit verschiedenen großen Theorien (Re-Engineering, KVP, Lean Management, Dot-com (IT), Balanced Scorecard, Focussing (Rationalisierung), Outsourcing) begründete eine außergewöhnlich lang anhaltende Wachstumsphase auf dem Beratungsmarkt<sup>24</sup>. Inzwischen kam diese Branche stark in die Kritik, die traditionell hohe Autoritätszuschreibung gegenüber den BeraterInnen nahm rapide ab. Die Auftragsvolumina gingen zurück, die Wettbewerbsintensität nahm zu.

Die Vergabe von Beratungsaufträgen unterliegt heute neuen Spielregeln. Zwischen Berater und Klient treten weitere Entscheidungs- und Kontrollinstanzen (z. B. der Einkauf), es werden mehrere Angebote mit standardisierten Auswahlkriterien eingeholt und die Ressourcen im eigenen Haus (z. B. Moderationsaufgaben, Begleitung von Projekten oder Problemlösungsverantwortung der Führungskräfte) werden stärker genutzt.

Für den Berater bedeutet das, dass er einen hohen Aufwand in der Phase vor dem eigentlichen Vertrag betreiben muss. Darüber hinaus wird der Kontakt zu den Entscheidern im Klientensystem durch die o. g. Kontrollinstanzen und damit der Beziehungsaufbau am Anfang erschwert.

Die TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe „Initiative für Professionals“ meinen, dass Problemlösungsansätze individualisiert werden müssen. Da die Ansprüche und die eigene Kompetenz der Kunden gewachsen sind, muss sich der Berater vom Ratgeber zum Sparringspartner entwickeln. Berater werden also vor dem Hintergrund eines umfangreichen strategischen und methodischen Wissens zunächst mit klugen Fragen die Probleme des Kunden herausfinden. Die Antworten gilt es aufzunehmen und gemeinsam weiterzuentwickeln. Als wichtige Unterscheidungsmerkmale der Berater gelten deren Wissen, Innovationsgrad, Qualität, Reputation und die Einbindung in Netzwerke.

---

<sup>22</sup> Lünendonk-Studie 2005, S. 104

<sup>23</sup> Lünendonk-Studie 2005, S. 104

<sup>24</sup> Osb-international, 18.06.2004/Trends in der Beratung, Prof. Dr. Wimmer

### 2. Trends

Die Initiative für Professionals diskutierte allgemeine Trends, wie sie von der DB-Research und Siemens aufgezeigt werden sowie die Thesen von M. Horx.

Grundsätzlich meint M. Horx, dass Formulierungen wie "Im Jahre 2050 werden wir alle..." entweder irreführend oder falsch<sup>25</sup> seien. Vielmehr gelte das "Und-Prinzip": es werde die Globalisierung und die Regionalität geben, die Beschleunigung und die Verlangsamung, die Individualisierung und die Universalisierung. Aber: Zur Bewältigung der Zukunftsaufgaben bedarf es grundsätzlich einer großen Portion Optimismus, also einer Orientierung am Gelingenden und Akzeptanz des Nicht-Gelingenden. Für Gesellschaften als Ganze ist es das Zukunfts-Elixier schlechthin<sup>26</sup>. Dieser Meinung schloss sich die Initiative für Professionals an.

Die Deutsche Bank Research beschreibt die aktuellen Trends in 6 verschiedenen Clustern:<sup>27</sup>

- Öffnung von Arbeit und Gesellschaft
- Prozessvirtualisierung in Netzwerken
- Ausdehnung des Lebens
- Beschränkung des Wachstums
- Globale Vernetzung von Wirtschaft und Politik
- Eroberung kleinster Strukturen

Die Trends im Einzelnen:

---

<sup>25</sup> Matthias Horx, „Wie wir leben werden – unsere Zukunft beginnt jetzt, Campus Verlag 2006 S. 15

<sup>26</sup> Horx 14.01.06 „Die Presse“

<sup>27</sup> Ingo Rollwagen, Statistisches Kolloquium 2006, Universität Hohenheim, 30. Mai 2006

Bildung zukunftsgerichtet gestalten - Wachstumstrends, die die Qualifikationen von morgen bestimmen  
„Deutsche Bank Research“ 2006

#### 2.1. „Öffnung von Arbeit und Gesellschaft“<sup>28</sup>

- die Urbanisierung steigt
- die Arbeitsmigration nimmt zu
- Karrierewege und Arbeitsumfelder werden flexibler
- Frauen gewinnen an Bedeutung im Erwerbsleben.

##### 2.1.1. Trendbeschreibung:

- Ein verstärktes Auftreten von anderen Arbeitsformen: (mehr flexible Arbeitszeiten, mehr Teilzeitarbeit, mehr Sabbaticals)
- Zeitliche und örtliche Verflechtung von Arbeit und Freizeit (mehr Zeitkonten, Zeitarbeit, Telearbeit)
- Häufigerer Wechsel von Beschäftigung (bzgl. Beschäftigungsformen (selbständig, angestellt, Familienarbeit), Beschäftigungsinhalten (nicht 45 Jahre im gleichen Job, sondern 3 mal 15 Jahre in verschiedenen))
- Etablierung neuer Erwerbsbiografien  
Standarderwerbsbiografien erhalten Brüche, lösen sich in einigen Berufen auf (YoYo-Biografien)

##### 2.1.2. Trendteiber:

- mehr Frauen im Erwerbsleben
- längeres Erwerbsleben
- stärkeres Streben nach beruflicher Zufriedenheit
- stärkerer Fokus auf individuelle Bildungsrenditen
- weniger Bindung durch Familie und Kinder
- wachsende Konkurrenz in Arbeitsmärkten, Streben nach „Employability“
- neue Berufsbilder und Wertschöpfungsfelder

##### 2.1.3. Handlungsnotwendigkeiten für Bildungssysteme

- Bildungsberatung fördern und intensivieren (z. B. durch Bildungskoaching, um mehr Transparenz und Orientierung zu ermöglichen)
- Entwicklung neuer, besser strukturierter Angebote (z.B. durch Bereitstellung modularisierter Abschlüsse und neuer Curricula)
- Offenerere Gestaltung der Bildungssysteme (Anschlüsse statt Abschlüsse!)

##### 2.1.4. Handlungsnotwendigkeiten für Individuen:

- Neue biographische- und Selbstmanagementkompetenzen entwickeln (= Herausforderung an Selbstmanagement, Motivationskompetenz, Mobilität, Flexibilität der Individuen)
- Qualifikationsbasis verbreitern (mehr Weiterbildung, „lebenslanges Lernen“; von Tiefe zu Breite, Lernfähigkeiten aufrechterhalten)

---

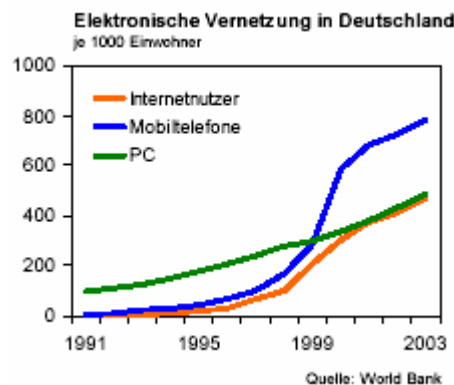
28 28 Ingo Rollwagen, Statistisches Kolloquium 2006, Universität Hohenheim, 30. Mai 2006  
Bildung zukunftsgerichtet gestalten-Wachstumstrends, die die Qualifikationen von morgen bestimmen  
„Deutsche Bank Research“ 2006

#### 2.2. „Prozessvirtualisierung in Netzwerken“<sup>29</sup>

- Annäherung von Mensch und Maschine
- Elektronische Vernetzung wird breiter und besser
- Organisations- und Marktprozesse werden virtualisiert.

##### 2.2.1. Trendbeschreibung:

- Elektronische Vernetzung über mehr Kanäle [(neben klassischen (Telefon, Fax; TV, Radio, Print) starke Zuwachsraten bei Internet (allgemein sowie Breitband), Mobilfunk; aber auch Konvergenz verschiedener Kanäle (z. B. TV und Internet)]
- Größerer Teil der Bevölkerung in mehr Regionen vernetzt (nicht nur mehr Personen, sondern auch mehr Ältere vernetzt)
- Zugriff wird allgegenwärtig (Individuen können an immer mehr Orten und zu immer mehr Zeiten auf Netze und Anwendungen zugreifen)
- Wachsende Übertragungskapazitäten (von bit zu kbit zu Mbit)
- Zunehmende Intelligenz von Netzen - wachsende Anforderungen an Verarbeitungskapazität von Netzen (Verlagerung der Intelligenz vom Endgerät ins Netz)



##### 2.2.2. Trendtreiber:

- Technischer Fortschritt  
durch verschärften globalen Innovationswettbewerb  
mehr, verbesserte und billigere Endgeräte, Übertragungshardware,  
Übertragungsprotokolle und Dienstleistungen (insb. Übertragung)
- (De-) Regulierung  
Regulierung: barrierefreier Zugang  
Deregulierung in Telekommunikation und verschärfte Wettbewerbspolitik  
zerschlägt Monopole
- Höherwertige, komplexere Anwendungen treiben Vernetzung  
Anwendungen wie Web-TV, Internettelefonie, Stromnetzsteuerung verlangen nach  
unterbrechungsfreien Übertragungen bzw. Dienstleistungsqualität
- Mehr Nachfrage nach elektronischer Vernetzung  
Steigender Bildungsstand und Zunahme wissensintensiver Arbeit fördern

---

<sup>29</sup> Ingo Rollwagen, Statistisches Kolloquium 2006, Universität Hohenheim, 30. Mai 2006  
Bildung zukunftsgerichtet gestalten-Wachstumstrends, die die Qualifikationen von morgen bestimmen  
„Deutsche Bank Research“ 2006

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung –

---

Nachfrage nach informatorischen Anwendungen (z.B. e-learning), damit nach Bandbreite

- Veränderte Lebensstile  
Wachsender Bedarf der Individuen nach Unterhaltung, Information, Kommunikation, Mobilität und Bequemlichkeit treibt Vernetzung voran

#### **2.2.3. Handlungsnotwendigkeiten für Bildungssysteme**

- Neue Lernangebote fördern  
Bildungseinrichtungen dazu befähigen zur Avantgarde in der Anwendung neuer IT-Technologien und des „Blended Learning“ zu werden
- Neue Curricula entwickeln  
mit stärkerer Berücksichtigung von Medienkompetenz, der Fähigkeiten im Umgang mit Informationstechnologien („digital literacy“) und der Datenschutzfragen

#### **2.2.4. Handlungsnotwendigkeiten für Individuen**

- Mit neuen Informationstechnologien experimentieren  
Produktivität im Arbeiten durch IT-Einsatz steigern
- Neue Lernangebote annehmen!  
Berührungängste in puncto IT-Technologien überwinden

#### 2.3. „Ausdehnung des Lebens“<sup>30</sup>

- Bevölkerungen altern
- Gesundheitssektor wächst

##### 2.3.1. Trendbeschreibung:

- Anstieg der Lebenserwartung in D auf 88 Jahre für Frauen, 82,5 Jahre für Männer bis 2050  
linearer Anstieg um 2,5 J./Dekade in den letzten 160 Jahren
- Sinkende Geburtenrate, z. Z. 1,4 Kinder pro Frau, seit 30 Jahren unter dem Reproduktionsniveau von 2,1

##### 2.3.2. Trendtreiber:

- Medizinischer Fortschritt  
Mortalitätsreduktion im vorgerückten hohen Alter (insbesondere bei chronischen Erkrankungen), Kontrazeptiva
- Demografisch-ökonomisches Paradoxon  
Mit steigendem Einkommen der Frau steigen die Opportunitätskosten der „Babypause“. 1/3 der nach 1965 geborenen Frauen bleibt kinderlos. 40% der kinderlosen Frauen haben einen Hochschulabschluss!
- Gesellschaftliche Veränderungen  
Instabilere Partnerbeziehungen.  
Unregelmäßigere Erwerbsbiographien, andere Formen der Lebensgestaltung

##### 2.3.3. Handlungsnotwendigkeiten für Bildungssysteme

- Öffnung bestehender Bildungsangebote für ältere Kundengruppen  
Zugangsvoraussetzungen für Bildungsgänge neu klären
- Neue modularisierte Curricula und neue Berufsbilder einführen  
Gesundheitscoaching als neues Feld?

##### 2.3.4. Handlungsnotwendigkeiten für Individuen

- Neue biographische Kompetenzen  
Allgemeine Weiterbildung zur besseren Lebensgestaltung
- Bildung Weiterdenken  
Neue Arten des lebenslanges Lernens, Aufräumen mit Vorurteilen („was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“)

---

<sup>30</sup> Ingo Rollwagen, Statistisches Kolloquium 2006, Universität Hohenheim, 30. Mai 2006

Bildung zukunftsgerichtet gestalten-Wachstumstrends, die die Qualifikationen von morgen bestimmen  
„Deutsche Bank Research“ 2006

#### 2.4. „Beschränkung des Wachstums“<sup>31</sup>

- Potenzial für soziale Reibung steigt
- Bedrohung durch internationalen Terrorismus wächst
- Natürliche Ressourcen verknappen

##### 2.4.1. Trendbeschreibung:

- Steigende Rohstoffpreise  
Öl, Süßwasser, nutzbarer Boden; längerfristiger auch Gas, produktionskritische Rohstoffe
- Verknappung fossiler Reserven/Ressourcen wahrscheinlich  
Weltweites Ölfördermaximum zwischen 2005 und 2020 zu erwarten
- Zuverlässigkeit der Energiedistribution sinkt  
Unzureichende Investitionen in Stromnetze in vergangenen Jahrzehnten

##### 2.4.2. Trendtreiber

- Ressourcenverbrauch steigt  
aufgrund regional starken, energieintensiven Wirtschaftswachstums (insb. China)
- Erschließung und Ausbeutung von Rohstofflagerstätten wird kostenintensiver  
Niedrige Effizienz der Energieerzeugung und –nutzung
- Politische Spannungen und Konflikte  
2/3 der Ölreserven in arabischen Ländern
- Internationaler Terrorismus  
Hohe Verletzbarkeit zentralisierter Energieversorgung; Terrorgruppen meist in rohstoffexportierenden Ländern besonders aktiv

##### 2.4.3. Handlungsnotwendigkeiten für Bildungssysteme

- Neue Curricula und Berufsbilder einführen  
Zusatzqualifikationen wie z.B. Energiespararchitekten ermöglichen
- Forschung intensivieren und in neue Berufsbilder überführen

##### 2.4.4. Handlungsnotwendigkeiten für Individuen

- Spezialisierung in der Aus- und Weiterbildung  
Energiesparen als wichtige Kompetenz
- Aufmerksamere Umgang mit Energie  
Anderer Umgang auf Basis von Informations- und Lernangeboten

---

31 Ingo Rollwagen, Statistisches Kolloquium 2006, Universität Hohenheim, 30. Mai 2006  
Bildung zukunftsgerichtet gestalten-Wachstumstrends, die die Qualifikationen von morgen bestimmen  
„Deutsche Bank Research“ 2006

#### 2.5. „Globale Vernetzung von Wirtschaft und Politik“<sup>32</sup>

- Bedeutung transnationaler Unternehmen wächst
- Einfluss globaler Institutionen wächst
- Märkte werden national dereguliert
- Dienstleistungen werden verstärkt grenzüberschreitend angeboten
- Wissensintensive Dienstleistungen gewinnen an Bedeutung

##### 2.5.1. Trendbeschreibung

- Wissensintensive Dienstleistungen werden vermehrt angeboten und nachgefragt  
Anteil wissensintensiver Dienstleistungen an der Wertschöpfung wächst
- Güter werden mit Dienstleistungen angereichert  
z. B. Finanzierung oder Betreibermodelle für IT-Hardware, Anlagenbau, Automobile etc.
- Arbeitsteilung und Wertschöpfung werden differenzierter  
Differenziertes, vielfach internationales Sourcing in Wertschöpfungsnetzen
- Dienstleistungen werden zunehmend transnational angeboten und nachgefragt
- Offshoring  
Ausgliedern einer Leistung innerhalb des Unternehmens ins Ausland, Verlagerung von Aufgaben wie Accounting, Steuerberatung und Forschung in Niedriglohnländer
- Modularisierung/Industrialisierung der Leistungserstellung in der Produktion von Gütern und Dienstleistungen

##### 2.5.2. Trendtreiber:

- wachsender Kostendruck
- schwindende Attraktivität entwickelter Branchen
- erschwerte Differenzierung über rein technologische Merkmale
- wachsende Standortkonkurrenz
- international wachsende Rechtssicherheit ® mehr Lizenzhandel
- internationale Vernetzung
- steigende Bildungsniveaus
- Niedrigere Arbeitskosten
- Wachsendes Bildungsniveau in Entwicklungs- und Schwellenländern  
Die Verlagerung weitet sich dadurch auf komplexere Tätigkeiten aus und wird forciert
- Erschließung neuer Märkte  
Auch im Bereich der Dienstleistungen kommt es zunehmend darauf an, soweit wie möglich Services global anzubieten
- Öffnung und Deregulierung von Märkten
- Leistungsfähige IT-Systeme und –Netze  
Weiterentwicklung von IKT ermöglicht internationale Arbeitsteilung

##### 2.5.3. Handlungsnotwendigkeiten für Bildungssysteme

- Von der Forschung in die Umsetzung

---

32. Ingo Rollwagen, Statistisches Kolloquium 2006, Universität Hohenheim, 30. Mai 2006

Bildung zukunftsgerichtet gestalten-Wachstumstrends, die die Qualifikationen von morgen bestimmen

„Deutsche Bank Research“ 2006

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung –

---

Forschung zu Kundenbedarfen und Dienstleistungen verstärken und deren Umsetzung in Bildungsinhalte durch Pilotprojekte unterstützen

- Neue Curricula entwickeln  
Zusatzqualifikationen ermöglichen
- Bildung global denken: Internationale Anerkennung von Lernleistungen gewährleisten  
Auf internationaler Ebene aktiv sein, um Anerkennung neuer Lernangebote voranzutreiben
- Internationalere Curricula etablieren  
Zusatzqualifikationen ermöglichen

#### **2.5.4. Handlungsnotwendigkeiten für Individuen:**

- Lernen zu lernen und besser mit Wissen umgehen lernen  
Kompetenzen im Lernen und Motivationstechniken und Methodenkompetenz im Hinblick auf den Umgang mit Informationen verbessern
- Exzellenz in Wissensnischen durch Lernen erreichen  
Auf Spezialisierung achten
- Soft Skills trainieren  
vor allem Kontakt-, Motivations- und Selbstmanagementkompetenzen stärken
- Sprachkompetenzen aufbauen und trainieren  
Neben europäischen Sprachen sind auch zunehmend andere Sprachen wie Arabisch, Mandarin oder Hindi im Berufsleben wichtig
- Den anderen verstehen: Interkulturelle Kompetenzen stärken  
Multikulturelles Einfühlungsvermögen durch Studien- und Auslandsaufenthalte auch während der Berufstätigkeit trainieren

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung –

---

#### 2.6. „Eroberung kleinster Strukturen“<sup>33</sup>

- Biotechnologie wird zentrales Wachstumsfeld
- Mikro- und Nanotechnologie werden wichtige Innovationsfelder
- Regionale wirtschaftliche Kooperation und Integration werden intensiver
- Mehr Handel mit geistigem Eigentum / Nutzungsrechten

##### 2.6.1. Trendbeschreibung

- Mikrosystemtechnik  
*Nachfrage nach Technik, die die Erstellung technischer (Sub-)Systeme ermöglicht, deren Strukturen Abmessungen im Mikrometerbereich haben, steigt an*
- Nanotechnologie  
*Nachfrage nach Technologien, die die Manipulation von Strukturen im Nanometerbereich (kleiner als 100 Nanometer) ermöglichen, steigt an*
- Biotechnologien  
*Nachfrage nach Biotechnologien in der Landwirtschaft (grüne Biotech), der chemischen Industrie (weisse Biotech: Biokatalyse) und der Pharmaindustrie (rote Biotech: Produktion von Arzneimitteln) und der Medizintechnik steigt*

Produktbeispiele	Eigenschaften dank Nanotechnologie
Autolack	Kratzfest; behält den Glanz länger; kann je nach Lichteinstrahlung die Farbe wechseln
Backofen	Selbstreinigend: Spritzer können sich nicht einbrennen; keine Fettrückstände im Ofen und auf dem Gitterrost
Gesichtscreme	Längere Wirkung; gesünder und wertvoller für die Haut; besserer UV-Schutz
Fensterscheibe	Schmutzabweisend, kratzfest, kann Licht in Strom umwandeln

##### 2.6.2. Trendtreiber

- Grundlagenforschung  
*Großes akademisches Interesse an neuen Forschungsergebnissen*
- Konvergenz und Verschmelzung von Forschungsfeldern
- Technologischer Fortschritt
- Förderung und Investitionen durch Politik und Wirtschaft
- Aussicht auf marktreife Produkte mit großen Marktpotentialen
- Ausbau der Kompetenzbasis  
*Weiter wachsende Qualifikationen erleichtern die Weiterentwicklung von*

---

<sup>33</sup> Ingo Rollwagen, Statistisches Kolloquium 2006, Universität Hohenheim, 30. Mai 2006

*Bildung zukunftsgerichtet gestalten-Wachstumstrends, die die Qualifikationen von morgen bestimmen*  
„Deutsche Bank Research“ 2006

#### *Technologien*

##### **2.6.3. Handlungsmöglichkeiten für Bildungsträger**

- Spezialisierung begleiten, Grundlagenforschung unterstützen und Lehre ermöglichen  
*Mix zwischen Grundlagenwissen und der Vermittlung dieses Wissens ist Gebot der Stunde*
- Neuartige Kombinationen von Kompetenzen in neuen Curricula  
*Vermischung der Kompetenzfelder verlangt Integration und Ergänzung von Studiengängen (vor allem auch in der dualen Ausbildung (neue Facharbeiter), das Aufbrechen des Fachunterrichts und die Schaffung von Multi- und Zusatzqualifikationen*
- Erhöhung der Attraktivität von Ingenieurstudiengängen  
*Neugier schaffen und Berufschancen aufzeigen*
- Neubestimmung des Stellenwertes von humanistischer Bildung  
*um Herausforderungen der Technologien wie in der Bioethik zu begegnen*

##### **2.6.4. Handlungsmöglichkeiten für Individuen**

- Forschen als neue Kernkompetenz  
*Neugier, Umgang mit Instrumenten, methodische Kompetenzen, Bewertungsfähigkeit, auf Basis von Spezialisierung und breitem Grundlagenwissen werden wichtiger*

### 3. Zukunftsszenarien (Impulse von Siemens, Horx und der Theorie nach Kondratjew)

#### 3.1. Horizonte 2020 – Zukunftsdialog von Siemens

Die Initiative für Professionals setzte sich auch mit den Zukunftsszenarien auseinander, die die Fa. Siemens veröffentlichte.<sup>34</sup> Hier werden bekannte Szenario-Techniken mit Expertenbefragungen kombiniert, so dass ein Panorama von zwei Zukunftsbildern entstanden ist.

Beide Zukunftsbilder – Horizon1 und Horizon2 – orientieren sich an gegensätzlichen möglichen Entwicklungen von Politik und Gesellschaft:

- **Horizon1** beschreibt eine Entwicklung in europäischer Tradition mit relativ starkem Staat und einer Gesellschaft, die hohen Wert auf Solidarität und Nachhaltigkeit legt und dafür geringeres wirtschaftliches Wachstum in Kauf nimmt – mit allen Folgen für ihre Sozialsysteme.
- **Horizon2** skizziert eine wirtschaftlich sehr dynamische Entwicklung, gesteuert vom Markt und von globalem Wettbewerb. Das setzt allerdings eine flexible Gesellschaft voraus: mit der Bereitschaft zu hoher Eigenverantwortung und größerem sozialen Risiko.

Beide bilden den Rahmen, in dem sich die Entwicklungen in Europa bis 2020 bewegen werden. Zwischen beiden Szenarien entsteht so ein Möglichkeitsraum für das, was in der Zukunft sein wird – es ist keine Vorhersage. Die Zukunftsbilder beinhalten aus heutiger Sicht Licht und Schatten, positiv und negativ, gut und schlecht.

Ein offener Dialog über die Gestaltung unserer künftigen Lebenswelten ist notwendig.

#### 3.2. Kondratjew-Zyklen

Es wurden in der Initiative für Professionals die **Kondratjew-Zyklen** vorgestellt, die eine zyklische Wirtschaftsentwicklung beschreiben.<sup>35</sup> Obwohl die Existenz von "Kondratjew-Zyklen" nicht unumstritten ist, wurde eine mögliche Anlehnung der Aktienkursentwicklung an diese Zyklen kurz angesprochen.

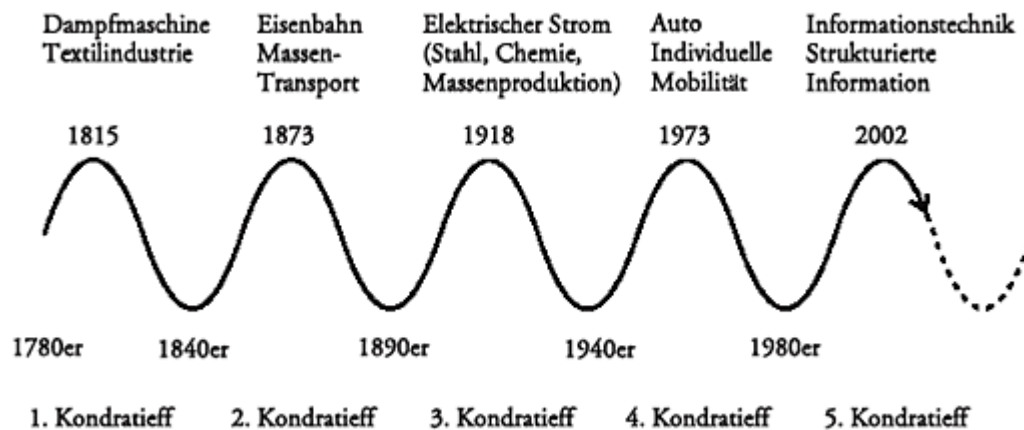
---

<sup>34</sup> [www.siemens.de/horizons2020](http://www.siemens.de/horizons2020)

<sup>35</sup> [www.wikipedia.de](http://www.wikipedia.de)

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung -

---



Die Frage, welche technologischen Schwerpunkte oder Basisinnovationen den 6. Kondratjew dominieren werden, ist umstritten. Mögliche Kandidaten sind die Biotechnologie, die Nanotechnologie, Technologie der regenerativen Energien oder psychosoziale Gesundheit und Kompetenz<sup>36</sup>.

### 3.3. Beschreibungen von M. Horx

Bis zum Jahr 2050 wird die durchschnittliche Lebenserwartung auf 88 Jahre steigen. Schon jetzt wird sichtbar, dass eine Kultur der bewussten Lebenskunst entsteht und Fragen der richtigen Lebensführung eine zunehmende Bedeutung erhalten. Dabei geht es um die gelungene Moderation von biografischer Komplexität zwischen 2 - 3 Familiengründungen und 4 - 5 verschiedenen Berufen im Lauf eines Lebens. Notwendig werden in diesem Kontext Life-Coaches und biografische Therapeuten für alle Menschen (nicht nur für die Reichen!).

Beruflich lösen sich viele der bisherigen Strukturen auf, es wird einen starken Trend zur Verselbstständigung geben, in dem die Menschen als „Selbstunternehmer“ in Netzwerken arbeiten<sup>37</sup>. In diesem Zusammenhang werden insbesondere die überfachlichen Kompetenzen (z. B. Kommunikationsfähigkeit) eine besondere Bedeutung gewinnen.

Auch wenn die Tendenz zur ständigen Intelligenzsteigerung nach einigen neueren Forschungen ein Ende gefunden hat: Im Kontext der globalen Wissensgesellschaft mit ihren immer vielfältigeren Verknüpfungssystemen von Mobilität, Medien und Netzwerken wird der Geist unaufhörlich stimuliert, herausgefordert, in Lernstress versetzt. Er antwortet darauf mit immer filigraneren Fähigkeiten<sup>38</sup>.

In einer gereiften Individualkultur<sup>39</sup> wird sich ein Bedürfnis nach mehr Zeit für sich selbst und nach mehr Aufmerksamkeit entwickeln. Auch hier entwickelt sich ein großes Arbeitsfeld für BeraterInnen, Coaches, TrainerInnen.

---

<sup>36</sup> [www.wikipedia.de](http://www.wikipedia.de)

<sup>37</sup> Horx, *Manager Seminare* Dez. 2005

<sup>38</sup> Horx, *Wie wir leben werden – unsere Zukunft beginnt jetzt*, Campus, 2006, S. 66

#### 4. Weichenstellungen

Die Initiative für Professionals beschäftigte sich auch mit dem Thema, ob und inwieweit die Weichen für die Zukunft der Qualifizierung und Beratung schon gestellt werden. Auch zu diesem Zweck wurden die Quellen herangezogen und eigene Erfahrungen und Einschätzungen diskutiert.

##### 4.1. Im Bildungssystem

- **Trends aktiv gestalten**

Für die Gestaltung der Zukunft sollten die aufgezeigten Trends nicht nur wahrgenommen, sondern auch aktiv mit gestaltet werden.

##### **Weiterbildungsbeteiligung erhöhen - Bildung braucht Werbung!**

Als großes Problem sah die Initiative für Professionals auf ihrer Sitzung am 31.03.06 an, dass die Kluft zwischen den lernungeübten Menschen, die, wie oben beschrieben, verstärkt von Arbeitslosigkeit bedroht sind und denjenigen, die das Lernen gewohnt sind und sich auf Grund dieser geistigen Haltung leichter umstellen können, deutlich wächst.

Als Ausweg wurde beispielsweise vorgeschlagen, dass Lernen einen höheren Imagewert erhalten müsste, das es „sexy“ sein müsste, sich um neue Wissensinhalte zu kümmern. „Wie wäre es beispielsweise mit einer großen Kampagne, die ähnlich aufgebaut wäre wie ‚Du bist Deutschland‘?“ meinte eine Teilnehmerin, „es müssten Personen unterschiedlichster Herkunft präsentiert werden, die über gute Beispiele andere zum Nachmachen anregen.“ Quintessenz: Bildung braucht Werbung! Und das sowohl über eine Dachkampagne, aber auch für die einzelne Maßnahme, z.B. in Internetportalen, etc. Schön wäre es auch, wenn gute Beispiele aus Unternehmen präsentiert werden könnten, da sich mittelständische Betriebe üblicherweise an dem nächst größeren Unternehmen orientieren.

Die Initiative für Professionals ist sich einig, dass es gravierende Folgen für unsere Volkswirtschaft haben wird, wenn bildungsferne Gesellschaftsschichten nicht in den lebenslangen Lernprozess einbezogen werden. Es könnte zu einer Spreizung der Gesellschaft, ggf. Unruhen kommen, der Unmut zwischen Arbeitenden und Nichtarbeitenden würde zunehmen, es ergäben sich wirtschaftliche Probleme durch mangelnde Innovationen, die an der Kompetenzschwelle abreißen. Deutschland würde ein Abwanderungsland mit großen sozialen Problemen.

- **Entwicklung des Weiterbildungsmarktes:**

Die Bildungsanbieter erwarteten kurzfristig nur eine durchschnittliche Marktveränderung von 0,2 Prozent, längerfristig sind die Umsatzprognosen jedoch deutlich optimistischer.<sup>40</sup>

Die Initiative für Professionals sieht für Weiterbildungsanbieter die Notwendigkeit, die Zusammenarbeit mit Unternehmen im Bereich der Personalentwicklung zu intensivieren.

---

40 Lünendonk – Studie 2005, S. 31

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung –

---

Sie rät den Bildungsträgern, nicht unbedingt als Generalisten aufzutreten (viele Geschäftsfelder / Umsätze über die Masse - Gefahr des Qualitätsverlustes), sondern sich auf die Kernkompetenzen zu beschränken, das eigene Profil zu schärfen und in Netzwerken zu arbeiten. Wichtig ist in diesem Markt für qualifizierte Dienstleistungen, dass ein guter persönlicher Kontakt zu KundInnen und TeilnehmerInnen gehalten wird, die Projekte gut inszeniert werden und gute Kontakte zur Presse gehalten werden.

Auf der Ebene der didaktischen Konzeption sollten die Bildungsträger den TeilnehmerInnen Unterstützung bei der Entdeckung individueller Stärken geben, die Reflexion informeller Lernprozesse ermöglichen, sowie das Lernen in Erfahrungsräumen und das selbst gesteuerte Lernen fördern.

Der **Ausbau jeglicher Beratung** wird notwendig werden. Dazu gehört zunächst die Bildungsberatung, die im Hinblick auf die vielfältigen Möglichkeiten Orientierung schaffen könnte. Da die Qualifikationen immer kurzlebiger werden, muss mit der Beratung der Wille zu individuellen Entwicklungsprozessen gelegt werden. Die Initiative für Professionals beurteilt die Zukunft auf dem Beratungsmarkt so, dass es immer höhere Anforderungen an die BeraterInnen geben wird. Diese müssen individuelle Problemlösungskonzepte gemeinsam mit dem Klienten entwickeln. In diesem Prozess kann und muss jeder von dem anderen lernen. Sowohl die Full-Service-Beratung im Firmenkundengeschäft als auch die ganzheitliche Beratung (Laufbahnberatung) für Einzelne scheinen ein lohnendes Geschäftsfeld zu sein. Insgesamt benötigt eine Volkswirtschaft künftig eine gute und funktionierende Beratungsinfrastruktur.

Die TeilnehmerInnen der Initiative für Professionals sind sich einig, dass die Bildung der BeraterInnen breit angelegt sein muss und dass die Arbeit in einem Netzwerk wünschenswert ist.

Es ist notwendig, dass sich das **Bildungssystem öffnet**, dass es Anschlüsse statt Abschlüsse mit neuen modularisierten Curricula (Zusatzqualifikationen) möglich macht. Es sind schon viele Schritte in diese Richtung getan worden. Beispielhaft sei hier nur die Möglichkeiten der Anerkennung von Auslandssemestern oder die Anerkennung einer Handwerksmeisterprüfung bei Studien an Fachhochschulen genannt.

Die **Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen** und von international erreichten Lernleistungen ist das Gebot der Stunde und dasjenige der Zukunft. „Ehre wem Ehre gebührt“<sup>41</sup>.

Zugleich ist die **Forschungsförderung** unabdingbar: Grundlagenwissen muss geschaffen und vermittelt werden. Lehrende sollten die Begeisterung für Naturwissenschaften vermitteln, wecken, fördern.

#### 4.2. Individuell

Jede/r Einzelne muss etwas tun. Lernen. Sich verändern. Die Weichen für die eigene Zukunft stellen. Selbst in Bildung investieren: Denn dies lohnt sich - persönlich und monetär. Wichtig ist dabei die richtige Mischung aus Spezialisierung und Allgemeinwissen („Multi-Qualifikationen“). Darüber hinaus sollte das multikulturelle Einfühlungsvermögen durch Studien- und Auslandsaufenthalte auch während der Berufstätigkeit trainiert werden, die Soft Skills weiterentwickelt und methodische Kompetenzen erworben werden.

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung –

---

Grundsätzlich gilt: Lernen zu lernen<sup>42</sup>– „am Ball bleiben“.

So resümiert der Bildungsbericht:

#### **Kumulation von Bildung als Chance**

*Welche Erträge oder Wirkungen Bildung langfristig im Lebensverlauf hat, hängt immer weniger allein vom ersten Schul- oder Ausbildungsabschluss ab, sondern zunehmend von der Wahrnehmung lebensbegleitender Bildungsangebote. Von dieser Öffnung des Bildungssystems profitieren aber nicht alle gleichermaßen. Mit derselben ausdifferenzierten Bildungslandschaft konfrontiert, polarisieren sich die Chancen zwischen erfolgreichen „Bildungskumulierern“ und weniger erfolgreichen, zum Teil scheiternden Ausbildungslosen. Individuen können ihr Leben auf einer soliden Grundbildung aufbauen und von den vielfältigen Chancen zur Kumulation weiterer Bildung profitieren. Umgekehrt tragen sie aber auch lebenslang die Folgen von Bildungsdefiziten und Bildungsarmut.<sup>43</sup>*

### **4.3. Politische Ebene**

#### **4.3.1. Land NRW**

Die **Finanzierung von Bildungsinvestitionen** muss auch von der Politik gesichert werden.

Das Land NRW hat in den vergangenen Jahren einige innovative Finanzierungsmöglichkeiten für die Weiterbildung initiiert. Stellvertretend sei hier nur das Bildungsscheck-Verfahren genannt, das sich an alle Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen richtet.

#### **4.3.2. Bundesebene**

- **Kommission lebenslanges Lernen**

Der Deutsche Bundestag initiierte die Kommission Lebenslanges Lernen, die im Sommer 2005 ihre Ergebnisse vorstellte und die Bedeutung des Lernens für die gesamte Volkswirtschaft eindrucksvoll unterstrich.

- **Innovationskreis zur Weiterbildung**

**„Die Motivation zum ständigen Lernen ist unsere wichtigste Ressource“**

Bundesbildungsministerin Annette Schavan berief im April 2006 hochrangige Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis, die bis zum Sommer 2007 Empfehlungen für die Stärkung der Weiterbildung erarbeiten sollen.<sup>44</sup> Frau Schavan verweist auf den direkten Zusammenhang zwischen Innovation und Lernen. „Die berufliche Weiterbildung ist die entscheidende Voraussetzung für den Innovationsstandort Deutschland.“ Neben die laufende wissenschaftliche **Qualifizierung** der Fachkräfte müsse verstärkt auch die Weiterbildung nicht oder nur schlecht ausgebildeter Menschen treten. „Bildung ist unsere Chance, der sozialen Spaltung unserer Gesellschaft entgegen zu wirken und die demographischen Herausforderungen zu meistern.“

---

<sup>42</sup> DB Research

<sup>43</sup> [www.bildungsbericht.de/Bericht für die Presse](http://www.bildungsbericht.de/Bericht_für_die_Presse), S. 33

<sup>44</sup> Pressemitteilung bmbf 17. Mai 2006 082/2006

### - Zukunft der Weiterbildung und der Beratung –

---

- **Zentrale Leistungskontrolle – dezentrale Leistungserstellung**

Die bundesweite Erfolgskontrolle (PISA) korrespondiert mit mehr Autonomie in der lokalen Leistungserstellung (Auswahl Studenten, Lehrende, selbständige Schule).

Darüber hinaus fordert die DB Research, den Preis als Allokationsvehikel einzusetzen und Studiengebühren nach Kosten, Qualität und Nachfrage zu staffeln.

- **Anerkennung von außerberuflich erworbenen Kompetenzen**

„Wer ehrenamtlich tätig ist, lernt täglich viele neue Dinge, die auch für die berufliche Karriere anerkannt werden können,“ sagte Annette Schavan, Bundesbildungsministerin<sup>45</sup>. Die Bundesregierung werde neue Anreize für das individuelle Engagement setzen. Dafür würden unter anderem Modelle des Bildungssparens geprüft. Außerdem könnten alternative Formen der Weiterbildung stärker berücksichtigt werden, sagte Schavan.

#### 4.3.3. Ebene der Europäischen Kommission:

- **Europäisches Bewertungssystem für berufliches Können**<sup>46</sup>

Auf europäischer Ebene findet derzeit eine intensive bildungspolitische Diskussion statt, die das Ziel verfolgt, für berufliche Qualifikationen gemeinsame europäische Bezugsebenen zu definieren, um so die Vergleichbarkeit zu erhöhen. Die praktische Umsetzung erfolgt durch die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens. Kernidee ist, die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen des Einzelnen in den Vordergrund zu stellen und nicht (wie bisher) die formal erworbenen Bildungsabschlüsse. Denn: Die vielfältigen Bildungsabschlüsse der EU-Staaten sind nicht auf einen Nenner zu bringen. Entscheidend soll deshalb künftig sein, was jemand kann, und nicht, wo, wie, wann und wie lange jemand etwas gelernt hat. Wesentliche Aspekte der Diskussion sind die kompetenzorientierte Beschreibung von Qualifikationen und die mögliche Standardisierung einzelner Kompetenzen sowie deren Zertifizierung.

---

<sup>45</sup> Pressemitteilung bmbf 17. Mai 2006 082/2006

<sup>46</sup> Informationen finden Sie im WWW: ~ <http://www.bibb.de/>

24.05.2006 / Andreas Pieper / Informationsdienst Wissenschaft

#### 5. Aus- und Weiterbildung als Spiegel der Wirtschaft

Wie wirken sich veränderte Rahmenbedingung der Wirtschaft in einzelnen Wirtschaftszweigen auf die Weiterbildungsnachfrage aus? Auch mit dieser Frage beschäftigten sich die TeilnehmerInnen der Initiative und bemerkten, dass diese Nachfrage bei den vertretenen Institutionen nicht in dem vollen Ausmaß ankommt, da spezielle Fachkenntnisse in Spezialinstituten bzw. von den Herstellern der EDV-Programme oder der Maschinen angeboten und durchgeführt werden. Der allgemeine Trend zu verstärkter Weiterbildung im überfachlichen Bereich wurde bestätigt.

Die Weiterbildungsnachfrage spiegelt die wirtschaftlichen Bewegungen einigermaßen genau wieder. Wenn die Unternehmen verstärkt auf die Zusammenarbeit mit anderen Ländern setzen, steigt die Nachfrage nach fremdsprachlichen Kursen, nach Informationen über andere Kulturen und über Zoll- und Exportformalitäten. Internationale Bilanzierungsvorschriften ziehen eine entsprechende Nachfrage der Buchhaltungsfachkräfte nach sich und Sicherheitsvorschriften im Bewachungsgewerbe zeigen die Notwendigkeit entsprechender Qualifizierungen.

Grundsätzlich berichten die Bildungsträger, dass in Zeiten guter konjunktureller Entwicklungen eher das offene Seminarangebot oder inhouse-Schulungen von den Unternehmen nachgefragt werden, während in rezessiven Zeiten die einzelnen Bildungsinteressierten Aufstiegsfortbildungen nachfragen (z. B. Meisterkurse), um ihrer individuellen Karriere neuen Schwung zu geben.

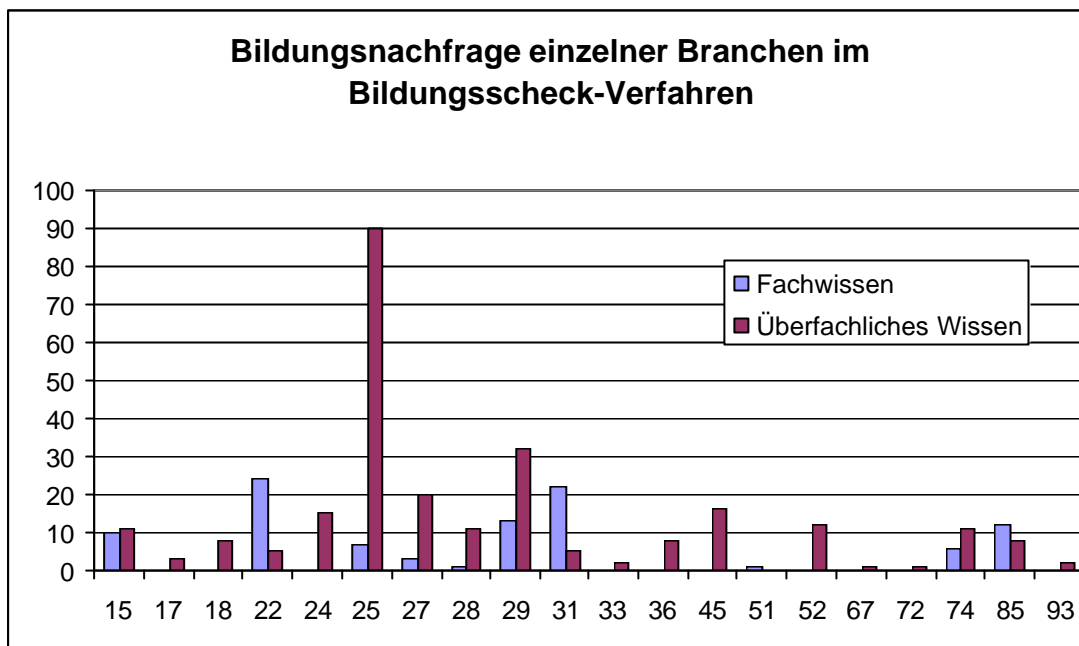
Nach einer Umfrage der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bei 212 Firmen verschiedener Branchen und Betriebsgrößenklassen wird der Schwerpunkt künftiger Weiterbildung von Führungskräften nicht bei fachbezogenen Veranstaltungen, sondern bei verhaltensbezogenen Themen bestehen. Neue Ansätze zur Unternehmens- und Arbeitsorganisation, wie sie zur Zeit fast überall in den Betrieben umgesetzt werden, erfordern Verhaltensänderungen (z.B. in der Mitarbeiterführung, in Kommunikation und Kooperation), was sich in der Weiterbildungsnachfrage widerspiegelt.<sup>47</sup>

Auch die kleinen und mittleren Unternehmen, die im Frühjahr 2006 den Bildungsscheck des Landes NRW nachfragten, focussierten ihr Interesse auf die überfachlichen Themen (*Führungskräfteentwicklung, Telefontraining, Konfliktmanagement, Problemlösungstechniken, Rhetorikschulung - erfolgreiches Verkaufen, Mitarbeiterführung u. aktives Selbstmanagement für Führungskräfte, Business-Englisch, Französisch*)

Bei den fachlichen Schulungen war die Druckereibranche (22) (*PackEdge Training, MAC OS x 10.4 Workshop, Druckprobleme und Lösungsansätze, Digitale Daten effektiv verwalten mit Digital-Asset-Management Systemen, Adobe Photoshop CS 2 für Einsteiger, Colormanagement*) und die Elektroindustrie (31) (*Electro Static Discharge (ESD), Elektrostatische Entladungen, Elektroinstallation, Fertigungssteuerung mit KANBAN, Getaktete Stromversorgungen, Leiterplatten-Design, Zuverlässigkeitssicherung elektronischer Bauelemente u. Systeme*) führend.

---

<sup>47</sup> Autor: Dipl.-Pol. Pierre Kramer, Deutsche Vereinigung zur Förderung der Weiterbildung von Führungskräften, Köln



Nachfrage nach Bildungsschecks in den BOW-Einrichtungen vom 1.1.2006 – 30.06.2006

**Erklärung:** Branchen-Nr. 15 = Ernährungsgewerbe, Branchen-Nr. 17 = Textilgewerbe, Branchen-Nr. 18 = Bekleidungs-gewerbe, Branchen-Nr. 22 = **Verlags-gewerbe, Druck-gewerbe, Vervielfältigung**, Branchen-Nr. 24 = Herstellung von chemischen Erzeugnissen, Branchen-Nr. 25 = **Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren**, Branchen-Nr. 27 = Metallerzeugung und -bearbeitung, Branchen-Nr. 28 = Herstellung von Metallerzeugnissen, Branchen-Nr. 29 = **Maschinenbau**, Branchen-Nr. 31 = **Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung**, Branchen-Nr. 33 = Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Opt, Branchen-Nr. 36 = Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Branchen-Nr. 45 = Baugewerbe, Branchen-Nr. 51 = Handelsvermittlung und Grosshandel, Branchen-Nr. 52 = Einzelhandel, Branchen-Nr. 67 = Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbunden, Branchen-Nr. 72 = Datenverarbeitung und Datenbanken, Branchen-Nr. 74 = Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen, Branchen-Nr. 85 = **Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen**, Branchen-Nr. 93 = Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

### 6. Ausblick

Wichtige Ursachen für die mangelnden Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe und der Einzelnen liegen überwiegend in der Unvollkommenheiten des Weiterbildungsmarktes, in der fehlenden Transparenz hinsichtlich der Angebote, Schwierigkeiten bei der Einschätzung der Qualität der Maßnahmen, Probleme bei der Finanzierung der Kurse und in der Freistellungsproblematik der Mitarbeiter.<sup>48</sup> Hier besteht ein großer Handlungsbedarf insbesondere für die regionale Weiterbildungspolitik.

Die Initiative für Professionals hält es für ganz wichtig, die Vernetzung der Bildungsanbieter weiter voranzutreiben, die Beratungskompetenz auszubauen und für Weiterbildung zu werben. Die TeilnehmerInnen werden sich auch nach Beendigung des Förderzeitraumes von Regionet-OWL weiterhin diesem Themenfeld widmen.

---

<sup>48</sup> Prof. Dr. Alfons Schmid, Dipl. Vw. Birgit Wagner, Universität Frankfurt