

Mit Weiterbildung für die Zukunft wappnen

Von Dr. Heino Klingen



Foto: IHK

So viel Prominenz ist selten. Das halbe Bundeskabinett und fast die komplette Regierungsmannschaft aus dem Saarland gaben sich beim Nationalen IT-Gipfel Mitte November in Saarbrücken die Klinke in die Hand. Sein Thema lautete: „Lernen und Handeln in der digitalen Welt“. Damit traf der Gipfel den Nerv der Zeit. Denn die Digitalisierung krepelt unser Leben radikal um. Vom Gebrauch des Klein-Computers Calliope, der vom neuen Schuljahr an in den dritten Klassen der Grundschulen eingesetzt werden soll, über Smart-Home im Privatbereich bis hin zum App-gesteuerten Einsatz von Industrie-Robotern. Nichts bleibt wie es war. Nicht wenige fühlen sich dadurch verunsichert und suchen nach Orientierung.

Da trifft es sich gut, dass nur eine Woche nach dem IT-Gipfel das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ getagt hat und ein Aktionsprogramm „Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten“ auf den Weg brachte. Das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ ist ein Zusammenschluss verschiedener Akteure aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und der Regionaldirektion für Arbeit. Sie haben es sich zum Ziel gesetzt, dem vereinzelt schon spürbaren und künftig

weiter zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dazu wurden in den vergangenen Jahren bereits Aktionsprogramme zu den Themen Ausbildung, Zuwanderung und Frauenerwerbsbeteiligung erarbeitet und verabschiedet. Sie befinden sich allesamt in der Umsetzungsphase. Der Ende des vergangenen Jahres vorgelegte Maßnahmenkatalog zur Weiterbildung fügt sich in diese Reihe.

Zu seinen wichtigsten Handlungsfeldern gehören

- die Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen und Beschäftigten,
- der Ausbau der akademischen Weiterbildung,
- die finanzielle Förderung von angehenden Industrie- und Handwerksmeistern, um die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu unterstreichen,
- die Einrichtung einer umfassenden Informationsplattform und
- die Durchführung eines jährlichen Symposiums „Zukunft der Weiterbildung“.

Das Programm ist bewusst allgemein gehalten. Es trägt damit dem Umstand Rechnung, dass derzeit noch nicht hinreichend klar ist, welche neuen Anforderungen an die Mitarbeiter gestellt werden. Unter anderem, weil nicht wenige Unternehmen sich in einem Umsetzungsprozess befinden, der längst noch nicht abgeschlossen ist und auch noch nicht erkennen lässt, wohin die Reise „Wirtschaft 4.0“ letztlich geht. Es ist deshalb richtig, zunächst einen verlässlichen Überblick über den künftigen Qualifizierungsbedarf zu schaffen.

Weiterbildung passgenau auf das „Geschäftsmodell Saar“ zuschneiden

Dabei sollte berücksichtigt werden, dass das Saarland als Industriestandort durch eine enge Verflechtung von größeren Pro-

duktionsunternehmen, kleinen und mittleren industriellen Zulieferern sowie unternehmensnahen Dienstleistern geprägt ist. Dieses aufeinander abgestimmte Ineinandergreifen unterschiedlichster Unternehmen bildet den Kern des saarländischen „Geschäftsmodells“. Seine Stärke beruht darauf, dass jedes Unternehmen für sich Spezialisierungsvorteile nutzt und diese anderen zur Verfügung stellt. Es liegt in der Natur der Sache, dass diese Form der gesellschaftlichen Arbeitsteilung auf hochqualifizierte Fachkräfte aus dem akademischen und nicht-akademischen Bereich angewiesen ist. Es ist deshalb nicht überraschend, dass für die Unternehmen das Thema Weiterbildung höchste Priorität hat: Vier von fünf Unternehmen wollen mehr für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter tun.

Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, dass die saarländischen Hochschulen dabei sind, ein gemeinsames Weiterbildungszentrum aufzubauen, das mit passgenauen Angeboten unmittelbar an den Bedarfen der Saarländischen Wirtschaft ansetzen soll. Aus Sicht der IHK sollten die Hochschulen aber nur mit Angeboten an den Markt gehen, die von privaten Weiterbildungsträgern nicht abgedeckt werden können. Wünschenswert wäre zudem, dass die inhaltliche Ausgestaltung in Kooperation mit den adressierten Unternehmen erfolgt. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass die Kurse auch tatsächlich den Bedürfnissen der Unternehmen entgegenkommen und entsprechend nachgefragt werden.

Weiterbildung ist aber nicht nur eine originäre Aufgabe der Unternehmen. Auch jeder Beschäftigte muss eigenverantwortlich die Initiative dazu ergreifen, um seine Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft sicherzustellen. Es gehört inzwischen in vielen Betrieben zur Unternehmenskultur, strategische Weichenstellungen in die Belegschaft hinein zu kommunizieren. Die Mitarbeiter erhalten so rechtzeitig Gelegenheit, sich auf die neuen Gegebenheiten einzustellen. Je früher sie das tun, umso besser. Angst muss dann keiner mehr haben. Digitale Zukunft? Ja, bitte!