

UNIVERSITÄT
BAYREUTH



Fachkräftesicherung durch Weiterbildung an Universitäten und Hochschulen

Dokumentation der ersten QuoRO-Konferenz

29. Juni 2015 | 13 bis 17 Uhr | Sitzungssaal des Studentenwerks Oberfranken |
Campus der Universität Bayreuth | Universitätsstraße 30 | 95447 Bayreuth

Stand: 23. Juli 2015

Konzertierte Qualifizierungsoffensive der Region Oberfranken zur Weiterbildung von Fachkräften für die Zukunft

Universität Bayreuth | Weiterbildung | QuoRO
E-Mail: QuoRO@uni-bayreuth.de | www.QuoRO.de



Inhalt

1. Das Forschungsprojekt QuoRO	3
2. Konferenzprogramm im Überblick	6
3. Ergebnisse der ersten QuoRO-Konferenz	7
4. Pressespiegel.....	26
5. Ausblick	27

Die vorliegende Dokumentation wurde durch das Projektteam der Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung erstellt. Die Projektleiter und Projektmitarbeiter von QuoRO möchten sich bei allen Teilnehmern der Veranstaltung für Ihr Interesse bedanken. Ein besonderer Dank gilt zudem den studentischen Hilfskräften Christina Cammerer, Franziska Krämer, Laura Lindner, Claudiu Popescu, Maximilian Schneider, Johannes Schullerus und Martin Stephan für die Unterstützung bei Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Tagung.

1. Das Forschungsprojekt QuoRO

Oberfranken gehört als ländlich-peripherer Raum zu den Regionen, die besonders stark vom demographischen Wandel betroffen sind. Rückläufige Bevölkerungszahlen sind in weiten Teilen der Region bereits seit mehreren Jahrzehnten festzustellen und in den nächsten Jahren wird sich diese Entwicklung weiter verschärfen, was spürbare Herausforderungen für den Arbeitsmarkt mit sich bringt. Bereits heute verzeichnet die oberfränkische Wirtschaft in vielen Bereichen einen Mangel an Fachkräften. Aktuelle Prognosen gehen davon aus, dass 2030 in der Region mehr als 50.000 Fachkräfte fehlen werden. Sich diesem Trend entgegenzustellen, ist eine große Aufgabe; ihre Bewältigung erfordert eine eng aufeinander abgestimmte Handlungsweise vieler verschiedener Akteure. Weiterbildung spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. Sie ist ein wichtiger Baustein, um Arbeitnehmer in der Region fachlich weiterzuqualifizieren und zugleich die Attraktivität der Arbeitsplätze so zu erhöhen, dass Fachkräfte eher zu- als abwandern.

Die Universität Bayreuth ist bereits seit längerem im Bereich der Weiterbildung erfolgreich tätig und bietet über ihre Campus-Akademie berufsbegleitende Kurse und Studiengänge an. Diese werden sehr gut nachgefragt, sind jedoch inhaltlich bisher noch nicht auf die besonderen Belange der Region zugeschnitten. Um passgenaue, am Bedarf der in der Region ansässigen Unternehmen ausgerichtete Weiterbildungsangebote zu entwickeln und zu erproben, wurde im vergangenen Jahr das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung durch den Projektträger VDI/VDE geförderte Projekt QuoRO, die Konzertierte Qualifizierungsoffensive der Region Oberfranken zur Weiterbildung von Fachkräften für die Zukunft, gestartet. Das Projekt ist im Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ ausgewählt worden und wird bis Anfang 2018 gefördert. QuoRO wird an der Universität Bayreuth bearbeitet von der der Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung, der Campus-Akademie und dem Zentrum für Energietechnik (siehe Infokasten).

Die Beteiligten im Projekt QuoRO

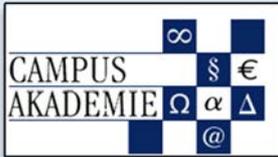
Das Projekt QuoRO wird an der **Universität Bayreuth** durchgeführt, die als eine noch junge, forschungsorientierte Hochschule international agiert und zugleich ihre regionale Verantwortung bewusst wahrnimmt. Zur erfolgreichen Durchführung des Forschungsprojektes wird innerhalb der Universität Bayreuth ein interdisziplinäres Team eingesetzt. Die sich ergänzenden Expertisen der Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung, der Campus-Akademie für Weiterbildung und des Zentrums für Energietechnik werden miteinander verknüpft.

Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung

Die **Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung** am Geographischen Institut der Universität Bayreuth ist mit den regionalwissenschaftlichen Grundlagenerhebungen und Bedarfsanalysen sowie mit der begleitenden Evaluierung im Rahmen des Projektes QuoRO betraut. Die von **Prof. Dr. Manfred Miosga** geleitete Abteilung zeichnet sich durch eine anwendungsbezogene Forschung und Lehre zu den Schwerpunkten nachhaltige Raumentwicklung, demographischer Wandel,

raumbezogene Innovationsforschung und partizipative Planung aus, die für eine arbeitsmarktbezogene Ausbildung in den Berufsfeldern der Stadt- und Regionalentwicklung sorgen soll.

Projektmitarbeiter: Daniela Steppert (M.Sc.), Patrick Dichtler (M.Sc.), Sebastian Norck (M.Sc.), Daniela Boß (M.Sc.)



Die **Campus-Akademie** wurde 2003 als eigenständige Organisationseinheit der Universität Bayreuth zur Weiterqualifizierung von Berufstätigen gegründet. Sie wird geleitet von **Prof. Dr.-Ing. Dieter Brüggemann**, Inhaber des Lehrstuhls für Technische Thermodynamik und Transportprozesse und Weiterbildungsbeauftragter der Universität Bayreuth. Die Campus-Akademie zeichnet sich durch ein umfangreiches Angebot an bedarfsorientierter berufsbegleitender Weiterbildung aus, wozu Seminare zu aktuellen Themen, Zertifikatskurse und Studiengänge mit akademischen Abschlussgrad ebenso wie firmenspezifische Weiterbildungsangebote gehören. Die Campus-Akademie bringt ihre Erfahrungen mit akademischer Weiterbildung in das Projekt Quoro ein und ist für die künftige organisatorische Umsetzung der zu entwickelnden Angebote verantwortlich.

Projektmitarbeiter: Michael Renz (M.A.)



Das **Zentrum für Energietechnik** umfasst derzeit acht Lehrstühle der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und ist im Projektteam, da ein Schwerpunkt des Weiterbildungsbedarfs in Oberfranken bei angewandten Naturwissenschaften und im technischen Bereich liegt. Durch die Einbindung des Zentrums für Energietechnik sollen grundlegende wissenschaftliche Erkenntnisse frühzeitig in die Weiterbildung einfließen und an ausgewählten Beispielen gespiegelt werden, um ein ausgewogenes Wechselspiel zwischen Abstraktion und Konkretisierung zu gewährleisten.

Projektmitarbeiter: Tim Eller (M.Sc.)

Das Projekt Quoro verfolgt die Zielsetzung, den Bedarf an akademischer Weiterbildung in Oberfranken, einer industrialisierten ländlichen Region, systematisch zu erfassen und bisherige Hemmnisse bei der Umsetzung von Weiterbildung zu beseitigen. Hierzu sollen bedarfsorientierte akademische Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt und auf die unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten werden. Zugleich soll ein Netzwerk oberfränkischer Weiterbildungsakteure etabliert werden, um erstmalig ein abgestimmtes und verzahntes Weiterbildungsprogramm für Oberfranken zu entwickeln. Durch die Maßnahmen sollen Fachkräfte mobilisiert und damit die demographischen Herausforderungen in der Region bewältigt werden, um die Wirtschaftsleistung Oberfrankens langfristig zu sichern.

Um Interessierte über die Ziele und die ersten Ergebnisse des Projektes QuoRO zu informieren und mit Ihnen in einen Dialog darüber zu treten, wie es gelingen kann, die Qualität von Oberfranken als Lebens- und Arbeitsraum noch weiter zu steigern und die Region zu stärken, indem Weiterbildung gefördert wird, fand am 29. Juni 2015 die erste QuoRO-Konferenz an der Universität Bayreuth statt. Die Veranstaltung stand unter dem Motto „Fachkräftesicherung durch Weiterbildung an Universitäten und Hochschulen“ und brachte interessierte Akteure der Weiterbildung – sowohl Anbieter als auch Nachfrager – zusammen, um wesentliche Fragen zum Thema gemeinsam zu diskutieren. Neben einer Projektvorstellung und einem Impulsvortrag zur Bedeutung akademischer Weiterbildung standen vier Diskussionsrunden im Zentrum der Veranstaltung. In den Diskussionen wurden die Themenfelder Fachkräftemangel, Weiterbildungstrends, Lücken im bestehenden Weiterbildungsangebot sowie zielgruppenorientierte Programmentwicklung behandelt. Die vorliegende Dokumentation fasst die zentralen Erkenntnisse der ersten QuoRO-Konferenz zusammen.

2. Konferenzprogramm im Überblick

13.00	Registrierung und Begrüßungskaffee
13.30	Eröffnung Prof. Dr.-Ing. Dieter Brüggemann, Projektleiter QuoRO
13.35 – 13.45	Grußwort des Präsidenten der Universität Bayreuth Prof. Dr. Stefan Leible, Präsident der Universität Bayreuth
13.45 – 14.15	Offene Hochschulen: Ziele, Entwicklungen und erste Befunde Dr. Eva Cendon, Leiterin der Forschungsstelle Weiterbildungsfor- schung und Bildungsmanagement, Deutsche Universität für Weiterbil- dung, Berlin
14.15 – 15.00	QuoRO: Die Qualifizierungsoffensive der Region Oberfranken – Pro- jektvorstellung und erste Ergebnisse Prof. Dr.-Ing. Dieter Brüggemann Prof. Dr. Manfred Miosga, Projektleiter QuoRO
15.00 – 15.10	Einführung in die Diskussionsrunden Prof. Dr. Manfred Miosga
15.10 – 15.30	Kaffeepause
15.30 – 16.30	Diskussion Wie sieht Weiterbildung im Jahr 2030 aus? Impulsreferat: Dr. jur. Karel Kovařík, Leiter Die Weiterbildung für Ober- franken, Industrie- und Handelskammer für Oberfranken Bayreuth Welche Rolle spielt die Weiterbildung für Unternehmen bei der Fach- kräftesicherung aktuell? Wo sind Lücken im aktuellen und zukünftigen akademischen Weiterbil- dungsangebot Oberfrankens? Impulsreferat: Tobias Beuschel, Projektkoordinator, L ³ – Institut für le- benslanges Lernen der Hochschule Coburg Kann Weiterbildung besondere Zielgruppen fit für den Arbeitsmarkt machen? Impulsreferat: Marietta Eder, Regionssekretärin für Oberfranken, Deutscher Gewerkschaftsbund
16.30 – 17.00	Vorstellung der Ergebnisse der Diskussionsrunden
17.00	Verabschiedung Prof. Dr.-Ing. Dieter Brüggemann

3. Ergebnisse der ersten QuoRO-Konferenz

Eröffnung

Prof. Dr.-Ing. Dieter Brüggemann, Projektleiter von QuoRO, der Konzertierten Qualifizierungsoffensive der Region Oberfranken zur Weiterbildung von Fachkräften für die Zukunft, begrüßte zu Beginn der Veranstaltung die Teilnehmer und umriss die Ziele der ersten QuoRO-Konferenz, welche neben einer Vorstellung des Projektes und erster ausgewählter Ergebnisse vor allem dazu dienen sollte, in den Diskussionsrunden Meinungen und Anregungen der Veranstaltungsteilnehmer zur Weiterentwicklung des Projektes aufnehmen zu können.

Grußwort des Präsidenten der Universität Bayreuth



Prof. Dr. Stefan Leible, Präsident der Universität Bayreuth, lobte in seinem Grußwort den Beitrag des Projektes QuoRO für die Weiterentwicklung der Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung an der Universität Bayreuth. Er betonte die Bedeutung von Weiterbildung an der Universität Bayreuth, die neben den bereits etablierten Aufgaben in Forschung und Lehre gemeinsam mit dem

Bereich Entrepreneurship zunehmend zu einer tragenden Säule der Hochschule werde. Durch ihr Angebot an akademischer Weiterbildung leiste die Universität Bayreuth einen Beitrag zur Stärkung der Region, da Weiterbildung als zentraler Bestandteil lebenslangen Lernens ein wichtiger Schlüssel zur Bewältigung des mit dem demographischen Wandel einhergehenden Fachkräftemangels sei. Die Universität Bayreuth ist bereits seit mehr als zehn Jahren mit der Campus-Akademie in der Weiterbildung tätig. Durch das Projekt QuoRO, so die Hoffnung des Präsidenten der Universität Bayreuth, sei es möglich, neue Angebote zu entwickeln, die speziell auf die Nachfrage von Unternehmen in der Region ausgerichtet sind. Stefan Leible sah in der ersten QuoRO-Konferenz einen wichtigen Schritt, dieses Vorhaben voranzutreiben und bat darum, die mit der Veranstaltung gebotene Chance für den Austausch unter den teilnehmenden Anbietern und Nachfragern von Weiterbildung rege zu nutzen.

Offene Hochschulen: Ziele, Entwicklungen und erste Befunde

Dr. Eva Cendon, Leiterin der Forschungsstelle Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement der Deutschen Universität für Weiterbildung in Berlin, ging in ihrem Vortrag auf die Ziele, Entwicklungen und die ersten Befunde des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (siehe Infokasten) ein.

Der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“

Das Projekt QuoRO ist Teil der zweiten Förderrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Dessen Ziel ist die Förderung von Konzepten für berufsbegleitendes Studium und lebenslanges wissenschaftliches Lernen, wobei insbesondere Berufstätige, Personen mit Familienpflichten und Berufsrückkehrer als Zielgruppen im Fokus stehen. Der Wettbewerb, mit dem innovative, bedarfsorientierte und nachhaltige Konzepte von Hochschulen zur Fachkräftesicherung, zur Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Qualifizierung, zur schnelleren Integration von neuem Wissen in die Praxis und zur Profilierung der Hochschulen im Bereich des lebenslangen Lernens gefördert werden, startete 2011 als Teil der Qualifizierungsoffensive „Aufstieg durch Bildung“, mit der die Bildungschancen aller Bürger gesteigert werden sollen.



Eva Cendon stellte heraus, dass es wichtig sei, als Region ein abgestimmtes Vorgehen zu entwickeln, um für drängende Herausforderungen wie den demographischen Wandel Lösungen zu finden. Als Verantwortliche für Weiterbildung übergreifend zusammenzuarbeiten, sei von entscheidender Bedeutung und die Qualifizierungsoffensive QuoRO insofern ein vielversprechendes Vorhaben.

Im weiteren Verlauf ihres Vortrags ging Eva Cendon auf Erfahrungen aus der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ ein und leitete aus den bisherigen Erkenntnissen Empfehlungen für das Projekt QuoRO ab, wie der Anspruch eines konzertierten Vorgehens bei der Weiterbildung von Fachkräften verfolgt werden kann.



Um Weiterbildungsangebote erfolgreich zu entwickeln und zu verankern, sei es erforderlich, die Heterogenität der Zielgruppen zu berücksichtigen und zielgruppenspezifische Studienformate zu schaffen, wobei insbesondere die Flexibilität der Studienangebote von Bedeutung ist. In den bisherigen Projekten des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ habe sich dementsprechend herausgestellt, dass Organisationsentwicklung stärker in den Fokus rückt. Die konkrete Angebotsgestaltung müsse, so die Empfehlung auf Basis bisheriger Erkenntnisse, nicht nur zielgruppenspezifisch auf Grundlage einer umfassenden Bedarfs- und Nachfrageanalyse erfolgen, sondern auch die Lehrenden in den Blick nehmen, was beispielsweise die Entwicklung von Anreizsystemen und eine Qualifizierung für die Vermittlung theoretischer Inhalte an Berufspraktiker erfordert. Auf Hochschulebene müsse

eine Kultur des lebenslangen Lernens etabliert werden, um Weiterbildung als dritte Säule neben Forschung und Lehre festigen zu können. Insbesondere die Durchlässigkeit der Hochschulen für nicht traditionelle Studierende sei noch ausbaufähig.

Eine spannende Entwicklung zeige sich aus den Projekten des Wettbewerbs heraus neben der Umsetzung innovativer Konzepte für akademische Weiterbildung zudem auf der Ebene der Projektmitarbeiter. Es komme zu einem Professionalisierungsschub; neue Expertise an der Schnittstelle von Weiterbildungsforschung und Management akademischer Weiterbildung bilde sich heraus und es komme zur Entstehung projektübergreifender Praktikergemeinschaften.

QuoRO: Die Qualifizierungsoffensive der Region Oberfranken – Projektvorstellung und erste Ergebnisse



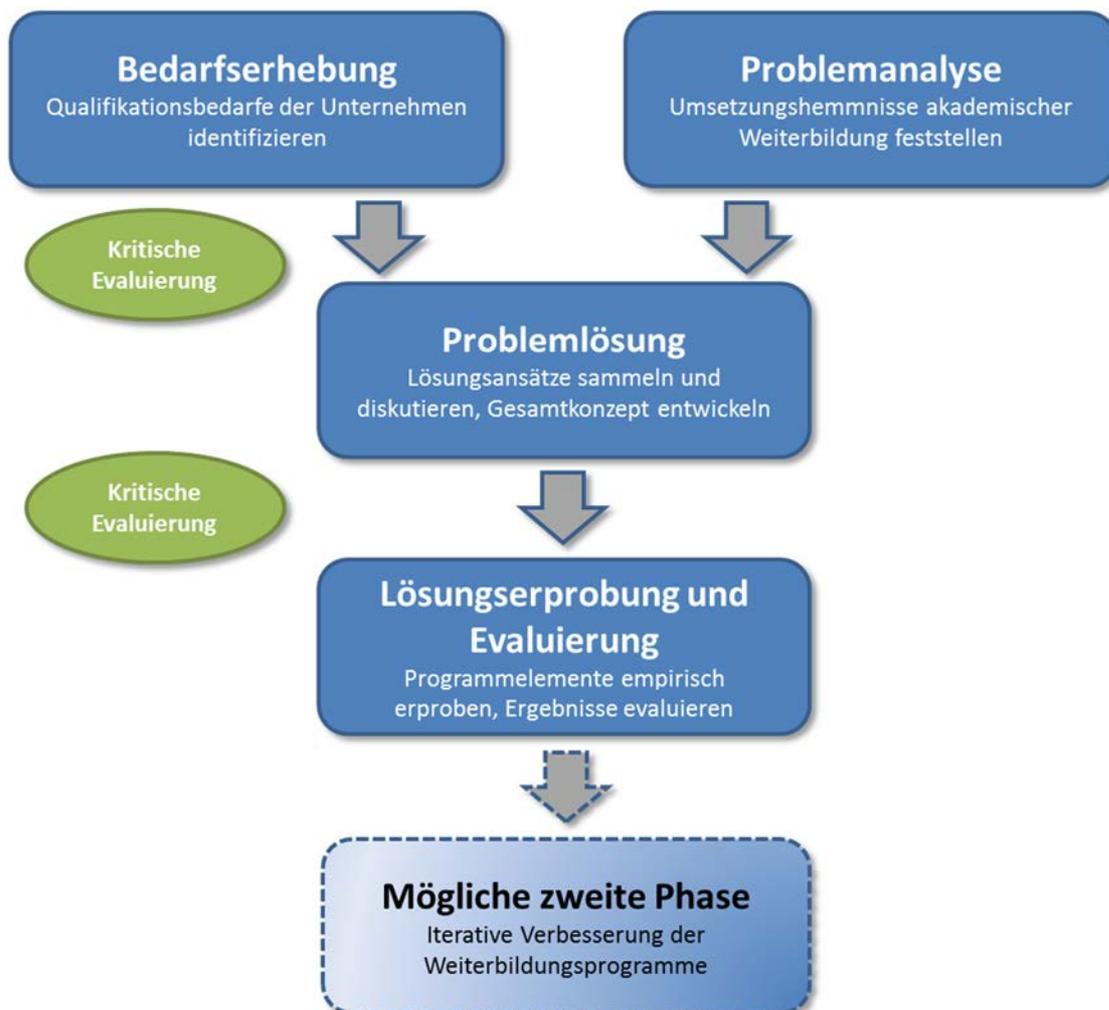
Prof. Dr.-Ing. Dieter Brüggemann schloss eine Vorstellung des Projektes QuoRO an. Er erläuterte zunächst die Motivation hinter dem Vorhaben. Er verwies dabei auf Megatrends des sozioökonomischen Wandels wie Veränderungen in der Bevölkerungszahl und -struktur oder die Herausbildung einer globalisierten Wissensgesellschaft. Diese Herausforderungen gingen

mit einem steigenden Bedarf an Weiterbildung einher, da der Arbeitsmarkt vorausschauend gestaltet werden müsse, um möglichen Problemlagen entgegenwirken zu können. Allerdings gebe es insbesondere im Bereich der akademischen Weiterbildung zahlreiche Hemmnisse, die identifiziert und beseitigt werden müssten. Dazu zähle die teilweise fehlende Motivation der Beschäftigten, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, aber auch Unternehmen förderten Weiterbildung oftmals nur unzureichend aufgrund der höheren Ansprüche, die weitergebildete Arbeitnehmer stellen könnten. Zudem sei die Bereitschaft bei vielen Lehrenden an den Hochschulen, sich im Bereich der Weiterbildung zu engagieren, aufgrund fehlender Anreize noch zu gering ausgeprägt. Schließlich gelte es, sich mit den Bedarfen in einer Region dezidiert auseinanderzusetzen, wofür eine Untersuchung der demographischen Entwicklung und der wirtschaftlichen Strukturen eines Raumes unabdingbar ist. Deshalb wurde für das Projekt QuoRO bewusst ein regionaler Ansatz gewählt – die Bedarfe der in Oberfranken ansässigen Unternehmen stehen im Fokus des Projektes, dessen Ziele Dieter Brüggemann im Folgenden im Detail erläuterte (siehe auch Kapitel 1).

Übergeordnetes Ziel des Projektes QuoRO, das seit dem 1. August 2014 läuft, ist es, Fachkräfte durch berufsbegleitende Weiterbildung zu mobilisieren und dadurch langfristig die Wirtschaftsleistung Oberfrankens zu erhalten und zu verbessern. Dabei soll gezielt der Bedarf von in der Region ansässigen Unternehmen bei der Entwicklung der Weiterbildungskonzepte berücksichtigt werden. Dazu ist zunächst der Weiterbildungsbedarf in Oberfranken zu ermitteln, wozu neben einer umfassenden Regionalanalyse vor allem eine detaillierte Bedarfsanalyse in

Form einer standardisierten Unternehmensbefragung durchgeführt wird. Im Sinne einer Problemanalyse sind zudem die Umsetzungshemmnisse akademischer Weiterbildung zu identifizieren. Auf dieser Basis werden passgenaue Weiterbildungsangebote entwickelt und erprobt. Einzelne Pilotangebote wurden bereits parallel zur Analysephase eingeführt und werden wie die noch zu entwickelnden Programmelemente einer begleitenden Evaluierung unterzogen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Vorgehen im Projekt QuoRO



Dieter Brüggemann stellte deutlich heraus, dass es im Rahmen des Projektes QuoRO nicht darum gehe, Angebote zu schaffen, die in Konkurrenz zu den bereits vorhandenen Angeboten anderer Weiterbildungsträger treten. Vielmehr sei das Ziel, ein aufeinander abgestimmtes, an den Erfordernissen der Unternehmen in der Region orientiertes Weiterbildungskonzept zu schaffen, indem die Weiterbildungsaktivitäten von Universitäten, Hochschulen, Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammer sowie weiteren Anbietern von berufsbegleitender Weiterbildung in Oberfranken miteinander verzahnt werden. Deshalb sei die Abstimmung mit den Projektpartnern (siehe Abbildung 2) ein wesentliches Ziel von QuoRO, das ein neuartiges Weiterbildungsnetzwerk in Oberfranken aufbauen will. Um dieses auf den Weg zu bringen, wurde unter anderem eine projektbegleitende Arbeitsgruppe eingerichtet (siehe Infokasten).

Abbildung 2: Projektpartner von QuoRO



**Handwerkskammer
für Oberfranken**



Industrie- und Handelskammer
zu Coburg



Industrie- und Handelskammer
für Oberfranken Bayreuth

Die projektbegleitende Arbeitsgruppe von QuoRO

Um eine möglichst umfassende Abstimmung in Oberfrankens Weiterbildungssektor zu erreichen, wurde mit der projektbegleitenden Arbeitsgruppe von QuoRO eine wesentliche Plattform zum gegenseitigen Austausch unter wichtigen Weiterbildungsträgern in der Region initiiert. Mit der projektbegleitenden Arbeitsgruppe sollen die bereits vorhandenen Angebote und die umfangreichen Erfahrungen anderer mit Weiterbildung befasster Institutionen von Beginn an in die Fortentwicklung des Projekts QuoRO einbezogen werden. Das Gremium dient dem Informationsaustausch und soll Ergebnisse des Projektes QuoRO diskutieren und kritisch reflektieren, um einen gemeinsamen Lernprozess anzuregen. Vor allem aber sollen durch die projektbegleitende Arbeitsgruppe weiterführende Kooperationen abgestimmt werden. Ziel ist es, ein innovatives Netzwerk der Weiterbildung für die Region zu schaffen, welches den Bogen von sehr praxisnahen bis zu wissenschaftlich-akademischen Angeboten spannt und diese miteinander verzahnt.



Die Teilnehmer der konstituierenden Sitzung der projektbegleitenden Arbeitsgruppe von QuoRO am 20. Januar 2015 (v.l.n.r.: Siegmар Schnabel (Hauptgeschäftsführer IHK zu Coburg), Daniela Steppert (UBT, Projektmitarbeiterin QuoRO), Rainer Beck (Geschäftsführer HWK für Oberfranken), Stefanie Grzeszyk (Leiterin Weiterbildung IHK zu Coburg), Claudia Iberle (UBT, Projektmitarbeiterin QuoRO), Christi Degen (Hauptgeschäftsführerin IHK für Oberfranken Bayreuth), Prof. Dr.-Ing. Dieter Brüggemann (UBT, Projektleiter QuoRO), Prof. Dr.-Ing. Andreas Jess (UBT, Projektkoordinator TechnologieAllianzOberfranken), Prof. Dr. Manfred Miosga (UBT, Projektleiter QuoRO), Michael Renz (UBT, Projektkoordinator Campus-Akademie), Dr.-Ing. Andreas Obermeier (UBT, Zentrum für Energietechnik))



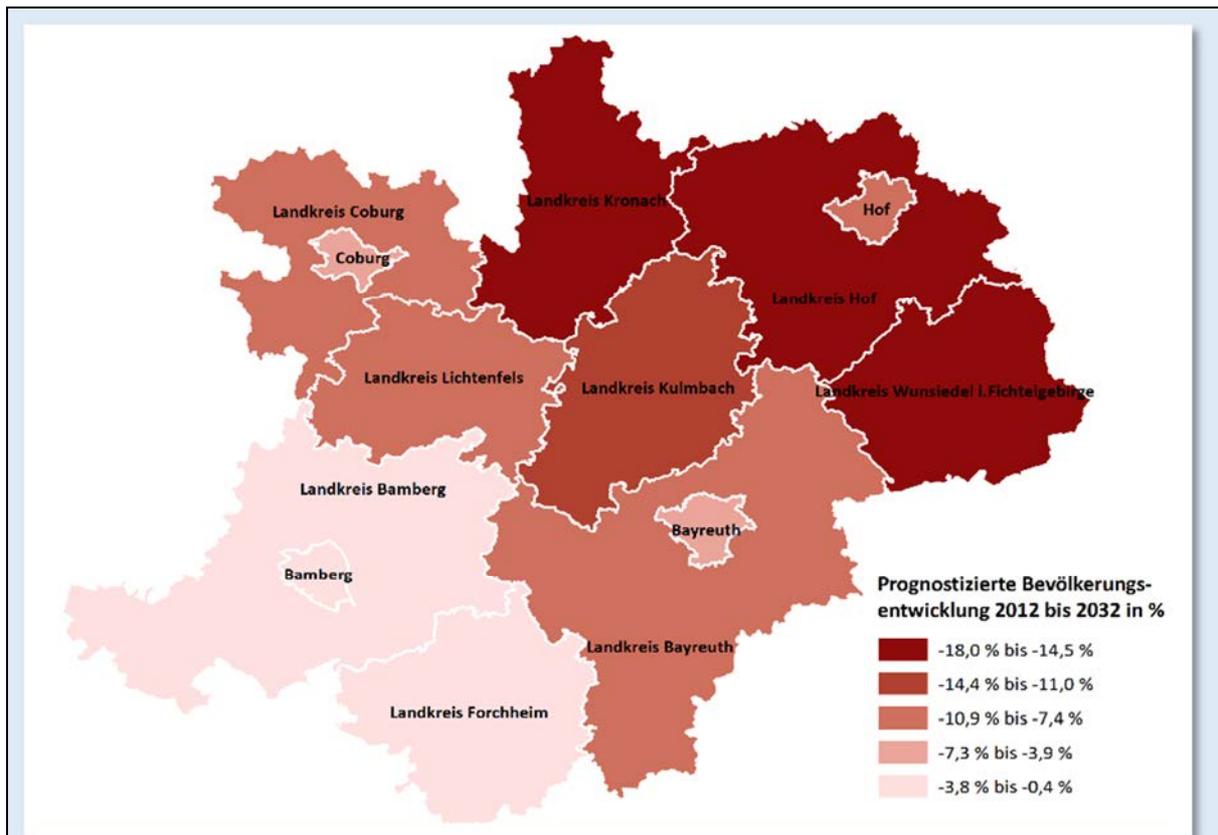
Prof. Dr. Manfred Miosga zeigte im Anschluss an die Projektvorstellung erste ausgewählte Ergebnisse des Projektes QuoRO. Zu Beginn seines Vortrags griff er nochmals die von Dieter Brüggemann angeführten Megatrends auf und zeigte anhand einer Zwischenauswertung einer seit Anfang Juni 2015 laufenden Befragung von Unternehmen zu ihrem Weiterbildungsbedarf auf, welche zentralen Herausforderungen sich daraus aus

betrieblicher Perspektive ergeben. Vor allem Fachkräftesicherung und die Sicherung der Unternehmensnachfolge stellen angesichts des demographischen Wandels Probleme dar. Allerdings wird auch die Sicherung des Standortes Oberfranken und seiner wie der unternehmerischen Wettbewerbsfähigkeit unter den Bedingungen der Globalisierung als Herausforderung gesehen.

Ausgewählte Ergebnisse der Regionalanalyse anführend, zeigte Manfred Miosga insbesondere, wie die demographische Entwicklung in Oberfranken – flächenhafter Bevölkerungsrückgang und überdurchschnittliche Alterung – mit einer zunehmenden Fachkräftelücke vor allem im technischen Bereich einhergeht (siehe Infokasten). Mit Verweis auf weitere Zwischenergebnisse der Unternehmensbefragung verdeutlichte er, dass diese Herausforderungen von den Unternehmen zwar bereits wahrgenommen werden, Weiterbildung an Universitäten und Hochschulen bislang aber noch kaum als Anpassungsstrategie praktiziert wird, obwohl Weiterbildung insgesamt bereits bei der großen Mehrzahl der befragten Unternehmen zum Ausbau von Kompetenzen der Mitarbeiter, der Erhöhung ihrer Arbeitszufriedenheit oder einer Steigerung ihrer Leistungsfähigkeit und Produktivität verbreitet ist. Gründe für die geringe Bedeutung akademischer Weiterbildung sind etwa die unzureichende Bekanntheit der bereits vorhandenen Angebote, eine kritische Einschätzung des Praxisbezugs von Hochschuldozenten oder die mangelnde Berücksichtigung spezifischer Anforderungen der Unternehmen.

Der Wirtschaftsstandort Oberfranken im demographischen Wandel

Bis zum Jahr 2032 wird die Bevölkerungszahl Oberfrankens nach Prognosen des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung um 8,1 % gegenüber dem Jahr 2012 zurückgehen. Im Vergleich zu den anderen Regierungsbezirken des Freistaates Bayern, der insgesamt im angegebenen Zeitraum 2,8 % an Einwohnern gewinnen soll, wird Oberfranken die Region mit der höchsten Bevölkerungsabnahme sein. Wie die folgende Karte zeigt, wird sich die negative Bevölkerungsentwicklung vor allem im Nordosten Oberfrankens bemerkbar machen (am stärksten betroffen der Landkreis Wunsiedel i.Fichtelgebirge mit einem Rückgang der Bevölkerung um 18 %), während der Südwesten aufgrund seiner Nähe zum Metropolkern des Verdichtungsraumes Nürnberg-Fürth-Erlangen nur moderate Bevölkerungsverluste zu verzeichnen haben wird (am stabilsten die Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Forchheim mit einem Rückgang von lediglich 0,4 %).



Prognose der Bevölkerungsentwicklung in den Landkreisen und kreisfreien Städten Oberfrankens 2012 bis 2032 (Eigene Darstellung nach Daten des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung)

Die flächenhafte Bevölkerungsabnahme geht einher mit einer überdurchschnittlichen Alterung der Bevölkerung. Das Durchschnittsalter in Oberfranken wird von 44,7 Jahren im Jahr 2012 auf 48,6 Jahre im Jahr 2032 ansteigen. Damit weist Oberfranken das höchste Durchschnittsalter aller Regierungsbezirke in Bayern auf. Das Durchschnittsalter in Bayern wird im gleichen Zeitraum von 43,3 Jahre auf 46,5 Jahre ansteigen.

In Folge dieser demographischen Veränderungen wird sich die Fachkräftesituation in Oberfranken deutlich verschärfen. Bereits aktuell fehlen in Oberfranken laut IHK-Fachkräftemonitor 18.000 Fachkräfte. Bis zum Jahr 2030 könnte sich der Engpass auf 53.200 fehlende Fachkräfte erhöhen.

Abschließend zeigte Manfred Miosga die nächsten Schritte im Projekt QuoRO auf. Auf Grundlage der Regionalanalyse folgt nun die Erstellung einer SWOT-Analyse für den Wirtschaftsstandort Oberfranken und die Entwicklung von Szenarien für die Zukunft Oberfrankens. Die bis Anfang August 2015 laufende Unternehmensbefragung zum Weiterbildungsbedarf oberfränkischer Unternehmen wird ausgewertet, ausgewählte Ergebnisse in Interviews mit Unternehmen vertieft. Darüber hinaus werden Interviews mit Weiterbildungsträgern in Oberfranken zu den Hemmnissen der Weiterbildung durchgeführt. Parallel wird der Aufbau des Weiterbildungsnetzwerks fortgeführt. Erste Pilotangebote für akademische Weiterbildung befinden sich mit einem mathematischen Vorkurs für MINT-Studienfächer und einem Intensivseminar Einkaufsmanager derzeit bereits in der Umsetzung, weitere Pilotangebote sollen folgen, bevor ausgewählte Programmelemente vertieft werden (siehe Infokasten).

Wie sieht Weiterbildung im Jahr 2030 aus?

Die Diskussionsrunde leitete nach einer kurzen Vorstellung der Teilnehmer ein Impulsvortrag von **Dr. Karel Kovařík**, Leiter Die Weiterbildung für Oberfranken bei der IHK für Oberfranken Bayreuth, ein. Karel Kovařík referierte zur Bedeutung betrieblicher Weiterbildung, welche er aus individueller Perspektive als Schlüssel zum beruflichen Erfolg und aus betrieblicher Perspektive



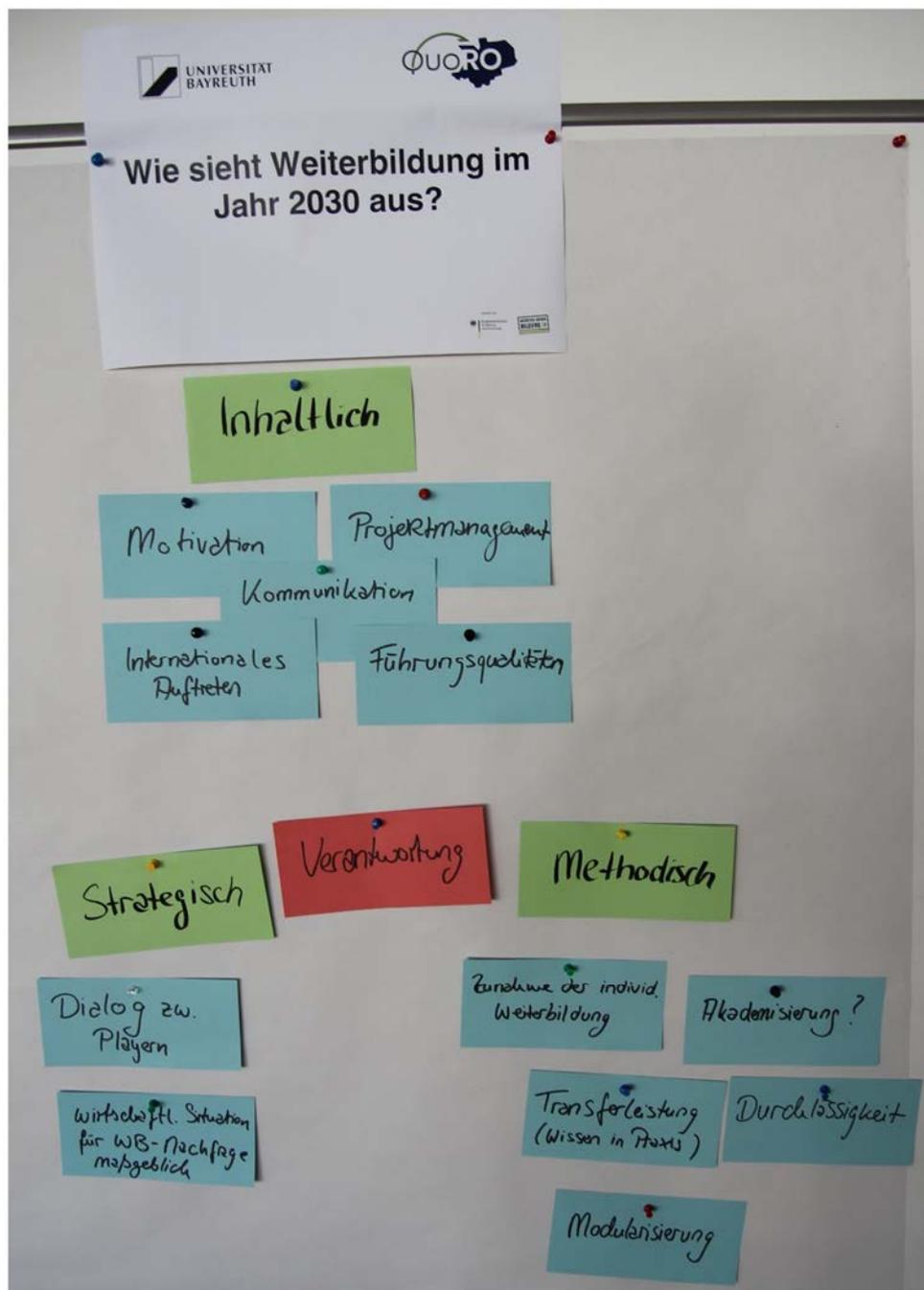
als Faktor für wirtschaftlichen Erfolg sieht. Im Folgenden ging er auf die Ergebnisse einer Delphi-Studie im Auftrag der F.A.Z. Executive School, Institute of Corporate Education e.V., Bayer Material Science und Corporate Campus für Management & Strategie der DZ Bank zur Zukunft der betrieblichen Weiterbildung aus dem Jahr 2012 ein. Es wurde ein Mangel an Unterstützung betrieblicher Weiterbildung seitens der Politik konstatiert und die befragten Experten gingen davon aus, dass auch künftig keine gravierenden politischen Interventionen zu erwarten sind. Außerdem wurde ersichtlich, dass der Markt einen transparenten Ausweis des vor allem unternehmensspezifischen Mehrwertes von Weiterbildung fordert, da Qualität und Glaubwürdigkeit durch die Vielzahl von Anbietern häufig in Frage gestellt werden. Weiterbildungsmaßnahmen sind von großer Bedeutung, da die Verantwortung in Führungspositionen stetig steigt und Bildung zum Konsumgut wird. Die Weiterbildungsanbieter erwarten, so die Wahrnehmung der in der Delphi-Studie befragten Experten, starke Marktbewegungen, welche durch neue technische Entwicklungen und gesellschaftliche Forderungen ausgelöst werden. Wesentliche Trends wurden in der Digitalisierung und Individualisierung von Weiterbildungsangeboten ausgemacht. Qualität, Glaubwürdigkeit und Transparenz der Weiterbildungsanbieter werden zukünftig ebenso wie Rentabilitätsnachweise zunehmend an Bedeutung gewinnen.

In der anschließenden Diskussion, die durch **Claudia Iberle** von der Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung moderiert wurde, ging es um die strategische Ausrichtung, die inhaltlichen Schwerpunkte und die methodische Umsetzung von Weiterbildung. Auf strategischer Ebene wurde für einen intensiveren Dialog zwischen den Akteuren der Weiterbildung – sowohl den Anbietern als auch den Nachfragern – plädiert. Zudem wurde herausgestellt, dass die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation eng mit der Nachfrage nach Weiterbildung korreliert. Damit im Zusammenhang stehend wurden auch die Finanzierungsmöglichkeiten diskutiert, wobei die Mehrheit die Unternehmen in der Zahlungspflicht sah, denn das Humankapital als Ressource wird immer knapper. Die Betriebe müssten attraktiver werden, Zusatzleistungen bieten und die Beschäftigten an den spezifischen Bedarf anpassen.

Hinsichtlich der Organisation von Weiterbildung wurde die zunehmende Individualisierung als methodische Herausforderung diskutiert. Ebenso wurde darauf hingewiesen, dass die Transfersicherung, die Übertragung von theoretischen Wissen in die Praxis, besonders bei akademischer Weiterbildung eine hohe Anforderung darstelle.

Inhaltlich wurde schließlich betont, dass bereits seit längerem ein Bedarf an Projekt- und Kommunikationsmanagement herrsche und auch die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen und internationalem Auftreten stetig an Bedeutung gewinnt. Speziell für Führungskräfte sind zudem Weiterbildung bei Führungsqualitäten und Mitarbeitermotivation noch ausbaufähig, wobei ein akademischer Hintergrund bei der Vermittlung von Vorteil sein könne, wohingegen in handwerklichen Berufen eine Anhebung des Niveaus auch auf anderen Wegen stattfinden könne.

Im Fokus der Diskussion der Ergebnisse der Runde auch im Plenum stand dann die Frage nach der Verantwortung für die Konzeption der Inhalte der Weiterbildungskurse, wobei abermals die Vernetzung unter den Anbietern und deren konsequente Ausrichtung an den Bedarfen als wesentlich hervorgehoben wurden.



Welche Rolle spielt die Weiterbildung für Unternehmen bei der Fachkräftesicherung aktuell?



Nach einer Vorstellungsrunde wurde zunächst in einem kurzen Vortragsimpuls am Beispiel des in Bayreuth ansässigen Unternehmens British American Tobacco (BAT) aufgezeigt, welchen Beitrag Weiterbildung zur Fachkräftesicherung leisten kann. Für BAT stelle anforderungsgerechte Weiterqualifizierung vor allem einen Schlüssel zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und damit auch an die Re-

gion dar. Weiterbildung sei ein wichtiger Faktor für die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter und steigere die Motivation der Beschäftigten, was wiederum zum Unternehmenserfolg beitrage. Insbesondere qualifizierte Mitarbeiter werden bei BAT durch Weiterqualifizierung gefördert, wobei es zwar verschiedene firmeninterne Angebote gebe, Möglichkeiten zum Einschlagen einer akademischen Laufbahn aber noch nicht ausgeschöpft seien.

In der an den Vortragsimpuls anschließenden Diskussion, die **Patrick Dichtler** von der Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung moderierte, wurde zunächst versucht, Herausforderungen, welche sich für die regionalen Unternehmen im Hinblick auf Weiterbildung stellen, auszumachen. Hierbei wurden die unterschiedliche Motivation für Unternehmen und Mitarbeiter, Weiterbildung anzubieten und anzunehmen, genannt. Da Beruf und Studium oftmals schwer miteinander zu vereinbaren seien, werde die Bereitschaft der Arbeitnehmer, sich akademisch weiterzubilden, geschmälert. Bei anderen Angestellten fehle auch generell die Bereitschaft sich weiterzubilden. Das Potenzial der Mitarbeiter, das hierdurch verloren geht, doch noch auszuschöpfen, wurde als eine der zentralen Herausforderungen für Unternehmen herausgestellt. Aber auch die Heterogenität der Unternehmen mache es schwer, ein Weiterbildungsprogramm für alle zu entwickeln, weshalb auf die spezifischen Bedarfe individuell abgestimmte Weiterbildungsmaßnahmen von zentraler Bedeutung seien. Zudem wurde das in Teilbereichen ausgeprägte Konkurrenzdenken auf dem Weiterbildungsmarkt thematisiert.

In Anschluss wurde versucht, Lösungsbeiträge zu entwickeln, die Weiterbildung an Universitäten und Hochschulen bieten kann. Um Beruf und Studium besser miteinander vereinbaren zu können, wurde vorgeschlagen, Weiterbildungsangebote verstärkt modular aufzubauen und somit von vollständigen berufsbegleitenden Studiengängen etwas abzurücken. Jedoch wurde auch im Ausbau von berufsbegleitenden Masterstudiengängen durchaus noch Potenzial gesehen. Um der breitgefächerten Nachfrage entsprechen zu können, sollten fachübergreifende Kurspläne angeboten werden. Im Bereich des Handwerks fehlten außerdem Führungskräfte, weshalb beispielsweise spezielle Kurse zum Thema Unternehmensführung anzustreben wären, um diese gezielt aus- und weiterzubilden zu können.

Um diese Lösungen umzusetzen, bedürfe es aber einiger Anpassungen im Angebot und der Organisation von Weiterbildung. Die Einführung des oben genannten Modulstudiums sei ein

erster notwendiger Schritt. Studiengänge sollten außerdem durch Weiterbildungsinteressierte modular komplettiert werden. Eine wichtige Institution, um diese Lösungen zu begleiten und umzusetzen, sei die TechnologieAllianzOberfranken. Wichtig sei es zudem, dass sich die Weiterbildungsanbieter untereinander vernetzen, sich organisieren und absprechen. Darüber hinaus waren sich die Teilnehmer einig, dass die Durchlässigkeit zwischen universitärer und beruflicher Bildung generell verbessert werden müsse.

Abschließend wurden Ideen gesammelt, welchen Beitrag das Projekt QuoRO beim Angehen der genannten Herausforderungen leisten kann. Das angesprochene Netzwerk zwischen den Weiterbildungsanbietern – Universitäten, Hochschulen, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammer und private Anbietern – könne durch QuoRO gebildet und dadurch eine bessere Abstimmung bei den Angeboten erreicht werden. Es könnten weiterhin gemeinsame Kurse entwickelt werden, beispielsweise zur gezielten Spezialisierung im Bereich Führungskompetenz. QuoRO habe somit das Potential, einen Startschuss für die stärkere Vernetzung und einen Bedeutungsgewinn von Weiterbildung in Oberfranken zu geben. Eine Möglichkeit hierzu biete insbesondere die Konzeptionierung gemeinsamer Weiterbildungsangebote mit den beiden oberfränkischen Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammer Oberfranken. Anhand der durchgeführten Grundlagenanalyse im Rahmen des Projekts verschaffe es zudem einen Überblick über die Weiterbildungsbedarfe der Region.



Wo sind Lücken im aktuellen und zukünftigen akademischen Weiterbildungsangebot Oberfrankens?



Die Diskussionsrunde zu den Lücken im bestehenden Weiterbildungsangebot in Oberfranken leitete nach kurzer Vorstellung der Teilnehmer ein Impulsvortrag von **Tobias Beuschel**, Projektkoordinator beim L³ – Institut für lebenslanges Lernen der Hochschule Coburg, ein. Er referierte über das aktuelle Angebot der Weiterbildung an Hochschulen in Oberfranken und skizzierte inhaltliche Schwerpunkte der von den jeweiligen Weiterbildungsinstituten an den

Universitäten und Hochschulen in Bamberg, Bayreuth, Coburg und Hof ausgerichteten Studiengänge, Seminare, Zertifikatskurse und individuell auf Unternehmen zugeschnittenen Angebote. Auf der Basis seines Überblicks stellte Tobias Beuschel die These auf, dass es im Bereich der akademischen Weiterbildung eigentlich keine Lücken gebe. Er plädierte für eine differenzierte Betrachtung von Weiterbildungsangeboten für Unternehmen und Weiterbildungsangeboten für private Nachfrager, die neben institutionalisierten Angeboten auch die Belegung von Kursen als Gasthörer, ein modulares Teilzeitstudium oder das Angebot der Virtuellen Hochschule Bayern umfassten. Seiner Ansicht nach bestehen insbesondere bei den Angeboten für Unternehmen insofern keine Lücken, als die Unternehmen nur aktiv auf die Hochschule zugehen müssten, dann könnten mit einer Vorlaufzeit von zwei Wochen bis drei Monaten passende nachfrageorientierte akademische Weiterbildungsangebote entwickelt werden. In dieser Mitgestaltung sieht Tobias Beuschel einen zentralen Erfolgsfaktor für die akademische Weiterbildung, das aus seiner Sicht ein noch junges und dynamisches Feld darstelle und entsprechende Möglichkeiten biete, sich bei der Ausgestaltung einzubringen.

Im Fokus der anschließenden Diskussion, die **Daniela Boß** und **Sebastian Norck** von der Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung moderierten, wurde zunächst eingegrenzt, was aus Anbieter- und Nutzersicht unter akademischer Weiterbildung zu verstehen sei. Auf Anbieterseite sei die Diskussion um eine fachlich oder abschlussorientierte Ausrichtung der Weiterbildungsangebote, die Frage nach dem Selbstverständnis akademischer Weiterbildung und der Praxisbezug der Teilnehmer, welcher eine andere Didaktik als grundständige Lehre erfordere, im Fokus. Aus Nutzerperspektive stehe dagegen vor allem die Transfersicherung, verstanden als die Übertragung des erworbenen Wissens in die Praxis, sowie die Qualität der Angebote im Vordergrund.

Nach dieser Klarstellung standen die Fragen nach Hemmnissen und Herausforderungen für die Weiterbildung an Hochschulen sowie mögliche Ansätze zum Ausbau akademischer Weiterbildungsangebote im Zentrum der Diskussion. Als eine zentrale Herausforderung wurde die Vergleichbarkeit der bei den unterschiedlichen Trägern von Weiterbildungsmaßnahmen zu erwerbenden Abschlüsse und Probleme bei der Anrechnung für die Zulassung zu Weiterbildung an Universitäten und Hochschulen genannt. Als ein wesentliches Hemmnis wurde angemerkt,

dass seitens der Unternehmen und privaten Nachfrager Unsicherheit darin bestehe, ob akademische Weiterbildung tatsächlich zu einem Wissenstransfer in die Praxis führt. Weiterhin sahen einige Teilnehmer der Diskussionsrunde Weiterbildung bei den Unternehmen selbst nicht ausreichend im Fokus, da bislang noch keine ausreichende Auseinandersetzung mit der Fachkräfteproblematik stattfinde. Als ein weiteres Hemmnis wurde angeführt, dass die Angebote der akademischen Weiterbildungsträger nicht ausreichend bekannt seien. Neben diesen Hemmnissen aus der Nutzerperspektive wurden auch Hemmnisse auf Anbieterseite angeführt. So erschweren es interne Strukturen der Hochschulen wie etwa Kosten für Dozenten, Personal und Infrastruktur, attraktive Weiterbildungsangebote zu konzipieren. Bisweilen sei es zudem schwer, Professoren zu vermitteln, gerade für geringer Qualifizierte Weiterbildungsangebote zu schaffen.

Für die Hochschulen sei es wichtig, die Weiterbildungslandschaft nicht nur im Hinblick auf die Nachfrage, sondern auch hinsichtlich des bereits vorhandenen Angebotes genau zu analysieren, um nicht Angebote aufzulegen, die bereits durch andere Träger bedient werden. Gerade im technischen Bereich gebe es Lücken, die durch Angebote an den Universitäten und Hochschulen geschlossen werden könnten, da es in diesem Bereich auch eine schnelle Entwicklung neuen Wissens gibt, das durch die Wissensproduzenten aus der Grundlagen- und angewandten Forschung an den Universitäten und Hochschulen unmittelbar in die Praxis vermittelt werden könnte.

Als ein erster Schritt, um den herausgearbeiteten Hemmnissen und Herausforderungen zu begegnen, wurde das aktive Aufsuchen von Unternehmen durch die Weiterbildungsanbieter genannt, um sie auf bestehende Angebote und Möglichkeiten wie die Erarbeitung individueller Weiterbildungskonzepte hinzuweisen. Ein weiterer Aspekt sei die Kooperation akademischer Weiterbildungsträger mit Externen zur Konzeption von Angeboten. Als weitere Lösungsansätze wurde ein umfassenderes Marketing genannt sowie die Zukunftsvision, akademische Weiterbildung als eigene Fakultät an Universitäten und Hochschulen zu integrieren.



Kann Weiterbildung besondere Zielgruppen fit für den Arbeitsmarkt machen?

Die Diskussionsrunde wurde nach einer kurzen Vorstellung der Teilnehmer durch einen Impulsvortrag von **Marietta Eder**, Regionssekretärin für die DGB-Region Oberfranken, eingeleitet. In ihrem Impulsvortrag stellte sie vier zentrale Thesen zur Weiterbildung auf. Zunächst setzte sie sich mit der These von Bildung als einem Menschenrecht auseinander. Jedoch spiegle die aktuelle Situation des Bildungssektors dies nicht wider, sondern weise erhebliche Mängel in Qualität und Verteilung von Bildung auf. Marietta Eder verdeutlichte dies anhand aktueller Zahlen zum Abitur in Bayern, wonach in München etwa die Hälfte der Schüler Abitur machten, in Kronach jedoch nur weniger als ein Fünftel. Außerdem betrachtete Marietta Eder die These von Bildung als einem Aufstiegsversprechen. Diese Ansicht sei mittlerweile ebenfalls

überholt, da unter anderem durch befristete Arbeitsverträge, prekäre Arbeitsbedingungen sowie niedrige Löhne das Karriereversprechen nicht mehr in vollem Umfang gewährleistet sei. Die Referentin nannte Bildung ein Luxusgut, welches nicht für alle Berufsgruppen beziehungsweise in allen Regionen gleichermaßen zugänglich sei. Zugleich werde es immer schwerer, die Qualität der unterschiedlichen Angebote zu bewerten. Marietta Eder formulierte hierbei auch die Forderung nach einem Bildungsurlaub, einer gesetzlich festgeschriebenen Freistellung für Weiterbildung, die es Arbeitnehmern erleichtere Angebote in Anspruch zu nehmen. Die letzte These thematisierte Bildung als eine Frage des Ortes und der Zeit. So dürfe Weiterbildung keinen zusätzlichen Druck für die Arbeitnehmer bedeuten, vielmehr solle durch Unterstützungsangebote und finanzielle Beihilfen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf garantiert werden.



In der anschließenden Diskussionsrunde, welche durch **Daniela Steppert** von der Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung moderiert wurde, stand zunächst die Frage nach besonderen Zielgruppen von Weiterbildung im Raum. Insgesamt wurden drei Zielgruppen identifiziert, bei welchen es häufig Probleme gebe, sie schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zu diesen Gruppen zählen akademische Fachkräfte, ältere Erwerbstätige sowie Migranten und

Flüchtlinge. Bei der Zielgruppe der akademischen Fachkräfte wurde diskutiert, dass es in Oberfranken entgegen der weitverbreiteten Annahme eines Fachkräftemangels in diesem Bereich keine Engpässe gebe. Demgegenüber stehe ein deutliches Defizit bei den beruflich qualifizierten Fachkräften. Bei der akademischen Weiterbildung könnte über eine „integrierte Weiterbildung“ nachgedacht werden, welche vor allem Berufseinsteiger fit für den Arbeitsmarkt machen könne. Das Projekt QuoRO könnte hier als Schnitt- und Anlaufstelle dienen. Eine weitere Zielgruppe sei die der älteren Arbeitnehmer. Meist hätten sich diese im Laufe ihres Erwerbslebens nicht ausreichend weitergebildet, was im Falle des Arbeitsplatzverlustes enorme Schwierigkeiten bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bereite. Daher sei es wichtig, diese Menschen beispielsweise bezüglich alternativer Berufe oder Bewerbungsverfahren zu beraten und umfassend zu unterstützen. Die dritte Zielgruppe, die der Migranten und Flüchtlinge, habe vor allem mit sprachlichen Barrieren sowie mit der Anerkennung von Schul- und Ausbildungsabschlüssen zu kämpfen. Auch Finanzierungsprobleme spielten hierbei eine Rolle.

Zum Abschluss der Diskussionsrunde wurde die Frage aufgeworfen, was durch das Projekt QuoRO bei den diskutierten Thematiken geleistet werden kann. Es kam zur Sprache, dass QuoRO vor allem berufsbegleitende Weiterbildungsangebote initiieren und ein Ziel auch die stärkere Vernetzung mit Unternehmen aus der Region sein müsse. Jedoch wurde auch darauf hingewiesen, dass Weiterbildung eigentlich stärker finanziell unterstützt werden müsse, nicht nur durch Projektfinanzierung, sondern vielmehr durch eine Grundfinanzierung, um den Zugang aller Zielgruppen zu Weiterbildungsangeboten zu gewährleisten.

Kann Weiterbildung
besondere Zielgruppen fit für
den Arbeitsmarkt machen?

Beruflich
Qualifizierte

Bachelor und
Berufseinführung

Persönliche
formale Hochschul-
zugangsberechtigung

Alter

Migranten

berufliche
Aufsteiger

Fachkräftemangel
im akademischen
Bereich in Oberbayern

Arbeitsmarkt muss
für verschiedenste
Zielgruppen offen sein!

Bildungsaustausch

Notwendigkeit
der Anpassung an
Hochschulen

gezielte
Beratung

Anerkennung-
problematik

Zielgruppen

Sprachprobleme

DUORO als
Anlaufstelle

Finanzierungs-
probleme

integrierte
Weiterbildung

These 1:
BILDUNG IST EIN MENSCHENRECHT

Fokus auf
andere Zielgruppen
richten

Berufsbegleitende
Ausbildung als
Chance

These 2:
BILDUNG IST EIN ,AUFSTIEGSPERSPEKTIVE'

These 3:
BILDUNG IST EIN ,LUXUSGUT'

Vereinbarkeit
Familie - Beruf!

Finanzielle
Unterstützung
notwendig

These 4:
BILDUNG IST EINE FRAGE DER ZEIT UND DES ORTES

Vorstellung der Ergebnisse der Diskussionsrunden

Die Ergebnisse der einzelnen Diskussionsrunden wurden von den Moderatoren im Plenum präsentiert. Manfred Miosga fasste auf dieser Basis wesentliche Impulse für die Weiterentwicklung des Projektes QuoRO zusammen. So habe sich gezeigt, dass es nicht darum gehen dürfe, Konkurrenz aufkommen zu lassen, sondern vielmehr sei nach Kompatibilitäten unter den vorhandenen Angeboten zu suchen und bestehende Lücken zu schließen. Damit wurde zugleich das Ziel von QuoRO unterstrichen, passgenaue Weiterbildungsangebote durch eine verbesserte Zusammenarbeit unter den Weiterbildungsträgern zu schaffen. Wesentlich sei in diesem Zusammenhang vor allem die Bedarfsorientierung. Letztlich gehe es um die Frage, welche Angebote aufgrund der speziellen Bedarfe in der Region im Konzert der Anbieter entwickelt werden können. Dabei seien auch solche Themen in der Angebotskonzeption zu berücksichtigen, die manche Unternehmen bislang noch nicht als Herausforderung erkannt hätten. Neben inhaltlichen Fragen müssten aber auch organisatorische Aspekte wie Finanzierung und Marketing oder flexible Studienformen wie modular aufgebaute Studiengänge oder zertifizierte Module verstärkte Berücksichtigung in der Angebotskonzeption finden. Besonders im Hinblick auf berufsbezogene akademische Weiterbildung müssten zudem Verbesserungen in der Didaktik vorgenommen werden.

Verabschiedung

Zum Ende der Konferenz stellte Dieter Brüggemann vor seinem Dank für das zahlreiche Erscheinen und die produktiven Diskussionen nochmals heraus, was durch die erste QuoRO-Konferenz erreicht werden sollte. Die Organisatoren wollten einerseits über das Projekt informieren und erste Einblicke in den bisherigen Fortschritt geben. Des Weiteren erhofften sie sich Input durch die Konferenzteilnehmer, um herauszufinden, wie das Projekt ergänzt oder angepasst werden könnte hinsichtlich der Schwerpunktsetzung. Abschließend bat der Projektleiter von QuoRO um eine weiterhin enge Zusammenarbeit unter den Projektpartnern und mit allen Interessierten und lud ein, sich in die weitere Entwicklung des Projektes aktiv einzubringen, da mit der ersten QuoRO-Konferenz ein kontinuierlicher Diskussionsprozess angeschoben werden sollte.

Ein Aufstiegsversprechen

Fachkräftemangel: Weiterbildung muss individueller werden

BAYREUTH
Von Anne Müller

Wie können Fachkräfte für die Region gewonnen werden? Von dieser Frage hängt die wirtschaftliche Zukunft Oberfrankens ab. Welchen Beitrag Universitäten und Hochschulen bei der Fachkräftesicherung leisten können, war Thema einer Konferenz an der Uni Bayreuth.

Es war die erste Quoro-Konferenz zum Thema. Quoro ist ein vom Bundesbildungsministerium gefördertes Vorhaben, den Weiterbildungsbedarf in Oberfranken zu erforschen. Es wird an der Universität Bayreuth vom Lehrstuhl für Technische Thermodynamik und Transportprozesse sowie der Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung durchgeführt.

Bei der Konferenz standen vier Themen im Fokus, die die Optimierung von Weiterbildungsangeboten zum Inhalt hatten. Die Diskussion zeigte, dass das Thema Weiterbildung künftig immer individueller sein muss, um möglichst vielen Menschen eine solche Maßnahme zu ermöglichen. Die Diskussion unter der Leitfrage „Kann Weiterbildung besondere Zielgruppen fit für den Arbeitsmarkt machen?“ ergab, dass Bildung zwar ein Menschenrecht und ein Aufstiegsversprechen ist, doch die Faktoren Zeit und Geld stellen immer wieder Herausforderungen dar. „Gezielte Beratungen scheinen hier die beste Möglichkeit zu sein, um be-

stimmte Zielgruppen zu erreichen“, so Daniela Steppert von der Abteilung Stadt- und Regionalmarketing der Universität. „Die Weiterbildungsangebote müssen den Bedürfnissen der Zielgruppen mehr angepasst werden.“

Die zweite Diskussionsrunde beschäftigte sich mit den Lücken im akademischen Angebot in Oberfranken. Das Fazit dieser Gruppe war, dass für die momentanen Angebote die Nachfrage noch nicht erschöpfend ist. Anders ausgedrückt, es ist viel möglich, viel wird bereits gemacht, aber die Angebote sind noch zu wenig bekannt.

„Die Angebote müssen den Zielgruppen mehr angepasst werden.“

Daniela Steppert,
Regionalmarketing der Uni Bayreuth

„Weiterbildung ist noch ein junges Feld, das gut erweitert werden kann. Die Herausforderungen sehen wir vor allem in der Finanzierung und der speziellen Didaktik, die dafür notwendig ist“, so Tobias Beuschel vom Institut für lebenslanges Lernen der Hochschule Coburg.

Die Rolle der Weiterbildung in der aktuellen Fachkräftesicherung war Kern der dritten Diskussionsrunde. Patrick Dichtler vom Bayreuther Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie führte aus, dass ein Lösungsbeitrag darin bestehen könnte, die Weiterbildung mo-

dular zu gestalten und die Angebote flexibler zu halten. „Die Motivation für eine Weiterbildungsmaßnahme ist verschieden, je nachdem, ob sie von einem Unternehmen oder einem Arbeitnehmer kommt. Daher sind konkrete Anknüpfungspunkte und eine Anpassung an die aktuelle Situation besonders wichtig.“

Die vierte Runde wagte einen Ausblick, wie Weiterbildung im Jahr 2030 aussehen könnte, und bilanzierte im Grunde eine Zusammenfassung dessen, was in den anderen Diskussionen schon angesprochen worden war. Die Individualisierung des Weiterbildungsangebots scheint dem Bedarf am ehesten gerecht zu werden, und die Anbieter werden sich wahrscheinlich noch stärker in der Beraterposition finden. „Unserer Einschätzung nach wird die enge Vernetzung der einzelnen Player, also Arbeitnehmer, Unternehmen, Politik und Anbieter, eine Voraussetzung für den Erfolg der Weiterbildungsmaßnahmen sein“, so Claudia Iberle, ebenfalls von der Abteilung für Stadt- und Regionalmarketing der Uni.

Quoro-Projektleiter Prof. Dieter Brüggemann zeigte sich beeindruckt von den Diskussionen: „Es ist klar, dass solche Konferenzen lediglich Zwischenstationen in einem kontinuierlichen Prozess sind. Doch das Feedback in einem solchen Rahmen ist extrem wichtig für die Fragen, die uns zu diesem Thema in der Zukunft erreichen werden.“

5. Ausblick

Die nächste Sitzung der projektbegleitenden Arbeitsgruppe findet am 8. Oktober 2015 statt und dient der Vorstellung der Ergebnisse der wissenschaftlichen Analysen und der derzeit noch laufenden Bedarfserhebung bei den in Oberfranken ansässigen Unternehmen. Die Ergebnisse sollen mit den Projektpartnern diskutiert und kritisch reflektiert werden, um daraus Schlüsse für das weitere Vorgehen im Projekt ziehen zu können. Darüber hinaus sind Interessierte jederzeit herzlich eingeladen, sich mit Vorschlägen und Anregungen an das Projektteam zu wenden. Über die Fortschritte im Projekt können Sie sich jederzeit unter www.quoro.de informieren.