



Fakultät für  
**Kultur- und  
Sozialwissen-  
schaften**

# Weiterbildungsmentor\*innen zur Stärkung arbeitnehmerorientierter Weiterbildung

Geschichten vom Brückenbauen und noch mehr

Fakultät für **Kultur- und Sozialwissenschaften**

Hoai Nam Huynh M.A., Martina Thomas M.A.  
Lehrgebiet Lebenslanges Lernen

## Agenda

- Kurze Einordnung unserer Begleitforschung
- Arbeitnehmerorientierte Weiterbildung
- Erfolgsgeschichten vom Brückenbauen und noch mehr
- Schlussfolgerungen

## Unsere Begleitforschung:

kurze Einordnung



Daniel - stock.adobe.com

## WBM: Ein Ansatz aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie

„Ziel ist ein **niedrigschwelliges, arbeitsplatzbezogenes Beratungsangebot**, um Beschäftigte, die bislang kaum an Weiterbildung teilgenommen haben, zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren und sie dabei zu unterstützen.“

(BMAS/BMBF 2019: 12)

NATIONALE  
WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

- **BMBF fördert die Qualifizierung von WBM**
- **Umsetzung durch die Gewerkschaften**

## Gewerkschaftliche WBM-Projekte

Weiterbildungsmentor\*innen: Rahmungen. Rollen.  
Erfolgsfaktoren



Mentoren. Bilden.

Zukunft

**mendi**.net  
Netzwerk für  
Weiterbildungs-  
mentor\*innen

Hans **Böckler**  
**Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Begleitforschung mit  
19 WBM in 10 Betrieben

Laufzeit:  
01.07.2022 – 31.03.2025

**QUALIFIZIERUNG<sup>2</sup>**  
BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSMENTOR\*INNEN IN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

## Arbeitnehmerorientierte Weiterbildung:

Warum sie wichtig ist.



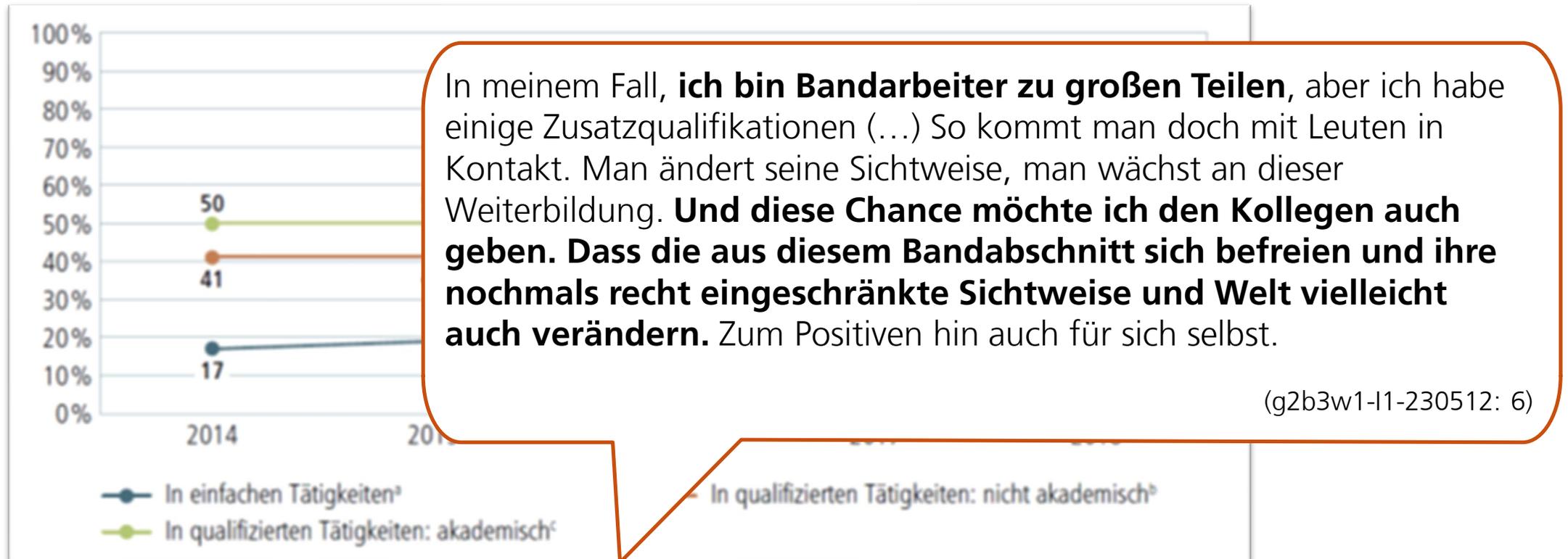
Daniel — stock.adobe.com

## Arbeitnehmerorientierte Weiterbildung

- Berücksichtigt ...
  - Wünsche, Erwartungen, Erfahrungen von Arbeitnehmer:innen
  - betriebliche Rahmenbedingungen und Lernkulturen
- Unterstützt **berufliche Entwicklungsperspektiven** mit Beratung und Begleitung ...
- und ist deshalb nicht auf die Verwertbarkeit im Betrieb gerichtet.
- Bezieht Interessenvertretungen ein

(Dehnbostel 2008/2009)

## Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung



Anteil Beschäftigter in betrieblich geförderter Weiterbildung nach erforderlicher Qualifikation von 2014 bis 2018 (in %).  
Quelle: Christ (2021: 170)

## Warum Weiterbildung [für euch] wichtig ist

### 1. Mobilität auf dem Arbeitsmarkt im Betrieb:

„Also ich möchte gerne helfen, dass die internen Kollegen sich entwickeln können und wir die Stellen halt nicht alle extern vergeben. Ich möchte das interne Potenzial weiter fördern.“ (g1b1w2-I1-230328, Pos. 6)

### 3. Daseinsvorsorge:

- Weiterbildung für eine höhere Lohngruppe und Erlangen von auskömmlichen Beschäftigungsverhältnisse für Ungelernte

### 2. Mobilität auf dem Arbeitsmarkt außerhalb des Betriebs:

„Hey, ich habe keinen abgeschlossenen Berufsabschluss, ich möchte für mich selber einfach weiterkommen und ich möchte für mich selber was in der Hand haben, weil morgen oder übermorgen, man weiß ja nie.“ (g2b2w2-I2-20240403, Pos. 14)

### 4. Die eigene Arbeit besser verrichten und gestalten können:

- Notwendige Kompetenzen entwickeln
- Verbesserung von Arbeitsprozessen  
→ Verbesserung Arbeitszufriedenheit

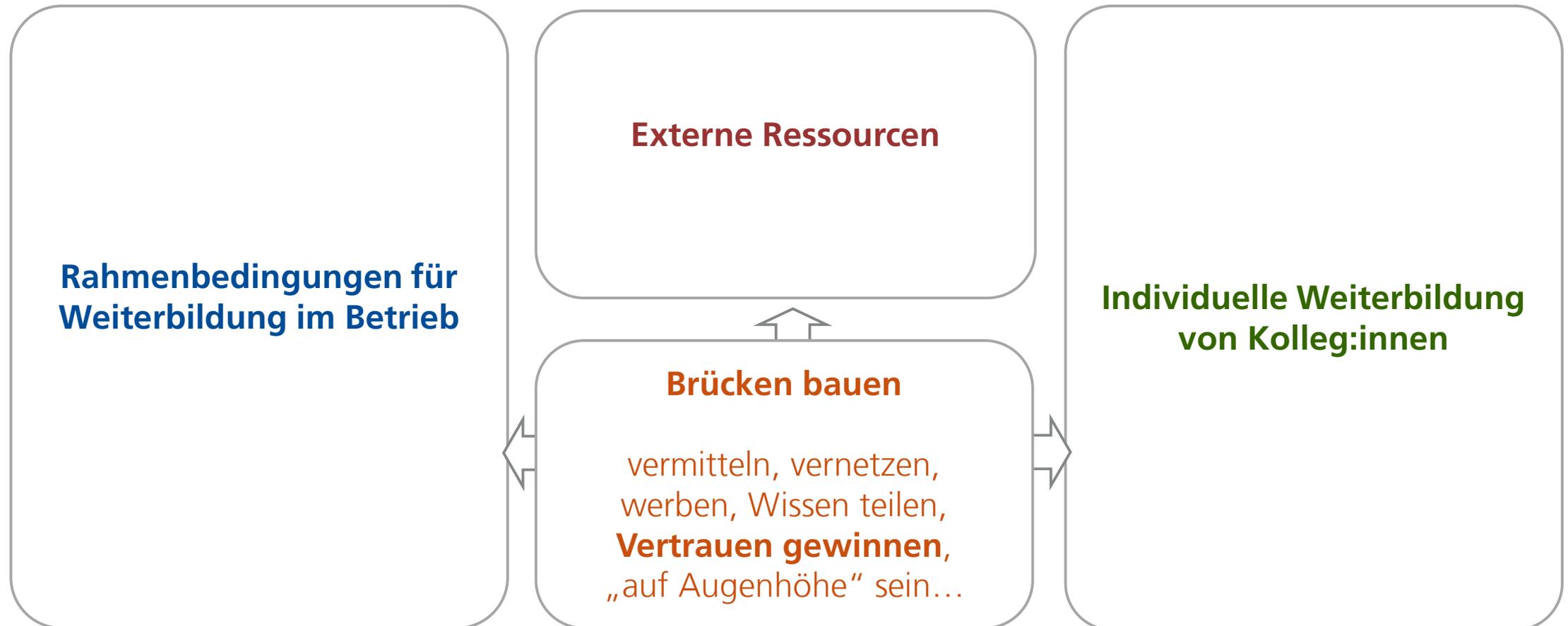
## Erfolgsgeschichten . . .

- vom Brückenbauen: Was WBM im Kern machen
- vom Starten: Wie der Start in die WBM-Arbeit gelingt
- vom Durchhalten: Wie sich Ausdauer und Geduld auszahlen
- vom Zusammenhalten: Mit Teamgeist und vernetzt unterwegs
- vom Wachsen: WBM-Arbeit als persönliche Angelegenheit

## ... vom Brückenbauen: Was machen WBM im Kern?

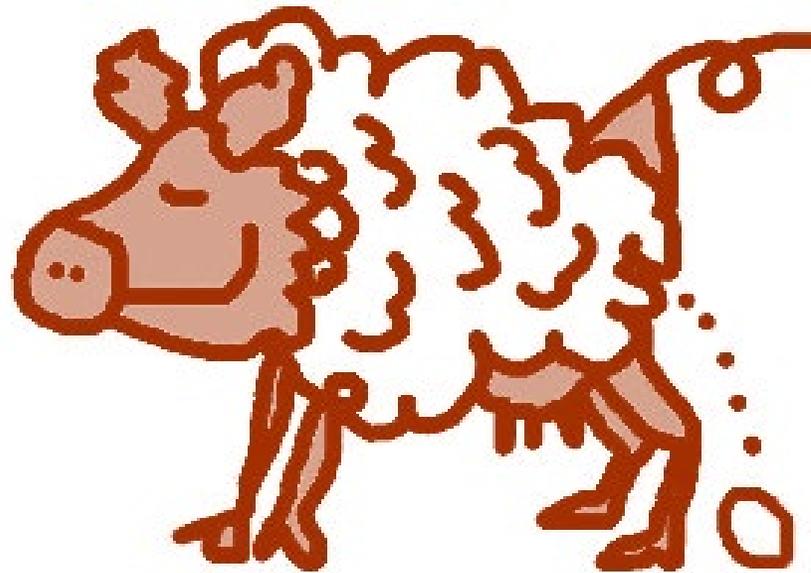


## Aufgabenfelder und Tätigkeitsbereiche von WBM



## Aufgabenfelder und Tätigkeitsbereiche von WBM

Rahmenbedingungen für  
Weiterbildung im Betrieb



Vertrauen gewinnen,  
„auf Augenhöhe“ sein...

Individuelle Weiterbildung  
von Kolleg:innen

## Fallbeispiel 1: Gestaltung von Rahmenbedingungen im Fokus

### Weiterbildung im Betrieb

„Wie kriegen wir es hin, [...] dass wir [an-/ungelernte] Beschäftigte aus dem Produktionsprozess rausnehmen und in den Qualifizierungsprozess mit begleiten können?“  
(WBM\_g2b2w2-I2)

### Externe Ressourcen

- mit Agentur für Arbeit: Qualifizierungschancengesetz

### Brücken bauen

- Vertrauen aufbauen zu HR/GF und Kolleg:innen
- Angebot bekannt machen
- Vorgesetzte überzeugen

### Individuelle Weiterbildung v. Kolleg:innen

- Ansprechbar sein für Kolleg:innen,
- zur Umschulung motivieren und beraten

## Fallbeispiel 2: Kolleg:innen im Fokus

### Weiterbildung im Betrieb

- Verabredung zur Begleitung interner Bewerbungsgespräche mit BR und PE treffen
- Verzahnung mit Personalentwicklung

### Externe Ressourcen

- z.T. externe WB-Möglichkeiten ermitteln

### Individuelle Weiterbildung v. Kolleg:innen

- „Rohdiamanten zum Strahlen bringen“ (g1b1w2-I2)
- Kolleg:innen beim Auf-/oder Umstieg innerhalb des Unternehmens helfen
- Benötigte Kompetenzen identifizieren und
- Kompetenzaufbau unterstützen

### Brücken bauen

- Vertrauen aufbauen zu HR/GF und Kolleg:innen
- Angebot bekannt machen
- Vorgesetzte überzeugen

## ... vom Starten: Wie der Start in die WBM-Arbeit gelingt



„.... Und es **hat vielleicht auch Auswirkungen auf mein Leben gehabt, dass es so eine [WBM-]Stelle nicht gab.** Ich möchte eben für junge Kollegen da sein und ihnen so ein bisschen mit Erfahrung beistehen, dass ich eben sag: Leute, Weiterbildung ist wichtig, macht was aus eurem Leben.“

(g2b3w1-I1)

## ... vom Starten: Wie der Start in die WBM-Arbeit gelingt



„Die ganze Art und Weise, wie die es vorgetragen haben. Ein Flipchart haben wir gemalt und dann mussten wir wieder selber was machen und die Gruppen wurden dann immer wieder neu gemischt. [...] Und ja, es stand nicht nur einer vorne, hat irgendwas erzählt, sondern **alle [wurden] mitgenommen und wir mussten uns das alles erarbeiten.**“ (g3b1w2-l1)

## ... vom Durchhalten: Wie sich Ausdauer und Geduld auszahlen



Mit einmaligen Aktionen ist es nicht getan:

- Vertrauen der Kolleg:innen gewinnen
- Das Angebot bekannt machen und immer wieder kommunizieren
  - Erfahrungswerte und gute Beispiele präsentieren
  - Mundpropaganda
- Verschiedene Kommunikationskanäle nutzen

## ... vom Durchhalten: Wie sich Ausdauer und Geduld auszahlen



Wahrnehmung als vertrauenswürdige Partner bei betrieblichen Entscheidungsträgern

- Ideen und Vorhaben hartnäckig und konstruktiv verfolgen
- Sich von Widerständen nicht entmutigen lassen
- Vertrauen wachsen lassen

## ... vom Zusammenhalten: Mit Teamgeist und vernetzt unterwegs

Vernetzung unter WBM:

- Stärkenorientiert als Team zusammenarbeiten
- mit WBM aus eigener Gewerkschaft über Seminarreihen und Lernplattformen
- **ueberaus:** mit WBM aus allen Projekten

Vernetzung mit Externen:

- Bundesagentur für Arbeit der Region
- Bildungsträgern
- ...



## ... vom Wachsen: WBM-Arbeit als persönliche Angelegenheit



Aber ich habe jetzt da auch so das Gefühl und das Vertrauen. **Wenn ich das bin oder reingewachsen bin, dann bleibe ich das**, in welcher Form auch immer.

(g1b3w1-l2)

## Schlussfolgerungen . . .



Daniel - stock.adobe.com

## Schlussfolgerungen

### Weiterbildungsmentor:innen ...

- sind ein Bestandteil arbeitnehmerorientierter Weiterbildung
- tragen dazu bei, wie die Arbeitswelt positiv verändert werden kann
- verändern betriebliche Strukturen und machen Einzelnen Mut
- wachsen persönlich durch diese Rolle

### Weiterbildungsmentor:innen in der NGG

- erreichen mit hohem Engagement und im besonderen Maße Beschäftigte, die üblicherweise selten an Weiterbildung partizipieren
- profitieren vom engagierten Qualifizierungs- und Begleitangebot aus Mentoren.Bilden.Zukunft

Wir freuen uns auf Fragen und Diskussionsbeiträge 😊



Daniel — stock.adobe.com