

Michael Kriegel

Vortrag zum 20-jährigen Jubiläum des Fort- und Weiterbildungsinstitutes der Johanna-Kirchner-Stiftung (FWIA), Frankfurt/Main am 26. September 2007

Perspektiven der beruflichen Fort- und Weiterbildung für Soziale Arbeit und Sozialwirtschaft

Meine Damen und Herren, lieber Kollege Bernhard Schyma, vielen Dank für die Einladung zu dieser Tagung.

Ich hatte das Vergnügen und die Ehre, bereits vor 10 Jahren, zum 10-jährigen Jubiläum, an gleicher Stelle einen ähnlich lautenden Vortrag zu halten. Aber keine Bange, meine Rede wird deshalb kein De javue. Ich habe mir schon etwas Mühe gegeben und werde nicht dasselbe wie vor 10 Jahren referieren.

Ich halte mir allerdings zugute, dass der Vortrag von vor 10 Jahren nicht so schlecht gewesen sein konnte, sonst stünde ich heute wohl nicht hier. Das freut mich natürlich - einerseits. Andererseits erschrickt mich aber auch, wie schnell 10 Jahre rum sind. Zeit, die der FWIA anscheinend nicht sonderlich viel angetan zu haben scheint, denn das Institut existiert immer noch - und das freut mich.

Bevor ich mit meinem Vortrag beginne, möchte ich Dir, lieber Bernhard und all den anderen hier anwesenden und nicht anwesenden Verantwortlichen der FWIA ganz herzlich zum 20-jährigen Bestehen des Instituts gratulieren. Das schaffen bei weitem nicht alle Weiterbildungseinrichtungen und es beweist, dass Ihr immer aktuell und auf der Höhe der Zeit geblieben seid und Euren Fortbildungsauftrag im Bereich Sozial- und Gesundheitswesen erfolgreich festigen konntet. An dieser Stelle auch die herzlichsten Glückwünsche und Grüße unseres Bundesgeschäftsführers Rainer Brückers aus Berlin. Er wünscht Ihnen und Euch weiterhin viel Erfolg und dankt für die bisherige gute und konstruktive Zusammenarbeit in verschiedenen bundeszentralen Gremien.

Ich habe es eben erwähnt, meine Damen und Herren, vor 10 Jahren habe ich ein ähnlich lautendes Referat gehalten. Damals ging es um die Zukunft, heute um die Perspektiven der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Die Themen sind also nicht so weit voneinander entfernt. Was liegt da näher, als noch einmal nachzuschauen, was ich damals verzapft habe. Als mich Bernhard Schyma zu dieser Veranstaltung angefragt hat, schrieb er, dass einiges von dem damaligen Vortrag noch aktuell sei. Das wollte ich nicht glauben: In unserer schnelllebigen Zeit passieren doch in 10 Jahren regelrechte Quantensprünge - auch auf diesem Gebiet. Vorgestern habe ich noch einmal nachgeschaut und der Kollege Schyma hat Recht.

Als Beweis möchte ich meinen heutigen Beitrag mit dem Schluss meines damaligen Vortrags beginnen. Ich zitiere: "Zusammenfassend gilt festzuhalten, dass die Faktoren Zeit, Geld, Service, virtuelles und interkulturelles Lernen die Zukunft der Bildungsarbeit maßgeblich beeinflussen werden und die Bereitschaft, einen offen und konstruktiven Diskurs hierüber zu führen, entscheidend dafür sein wird, wie wir die Zukunft der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu gestalten vermögen." Zitat Ende.

Diese Aussage, meine Damen und Herren, besitzt auch heute noch Aktualität. Wenngleich man natürlich das damals Gesagte in zeitlichen Kontext zu Heute setzen muss. Und damals habe ich beispielsweise das Thema des virtuellen Lernens oder besser gesagt, den Aspekt des E-Learnings weit überschätzt. In dieser Hinsicht sind viele Versprechungen gemacht und Hoffnungen geweckt worden, die letztendlich auf der Strecke blieben. Damit meine ich nicht die generelle Technologisierung in der Fort- und Weiterbildung, die natürlich Einzug gehalten hat, sondern die Vision, physische Präsenzzeiten, persönliche Begegnung und Interaktion, durch technisches Lernen gänzlich ersetzen zu wollen. Ein Irrtum, den auch sehr viele Software-Hersteller und -Anbieter sehr schnell wieder korrigierten.

Von großer Bedeutung für die berufliche Fort- und Weiterbildung sind damals wie heute die von mir genannten Faktoren Zeit, Geld und Service (heute würde ich von Dienstleistung sprechen). Ebenso die Forderung nach einem konstruktiven Diskurs. Damals meinte ich in erster Linie den zwischen Arbeitgebern und Weiterbildungsinstitutionen. Was ich noch nicht ahnte, dass es in den darauf folgenden Jahren auch zu einer intensiven Auseinandersetzung zwischen den Hochschulen und uns Weiterbil-

dungsanbietern kommen wird. Das hat seinen spezifischen Hintergrund in der europäisch forcierten Bildungsreform. Diese begann 1999 mit der Hochschul- und Studienreformdebatte und der Internationalisierung von Ausbildungsabschlüssen (Stichwort: Bologna-Prozess). Weitere Reformbeschlüsse der europäischen Kulturminister folgten, unter anderem die Reformen von Kopenhagen im Bereich der beruflichen Weiterbildung.

Zur Zeit dreht sich die bildungspolitische Diskussion um EQF (Europäischer Qualifikationsrahmen) und NQF (Nationaler Qualifikationsrahmen), bei denen es - sehr verkürzt dargestellt - darum geht, nicht nur formale sondern auch nicht-formale (also Fort- und Weiterbildung) und informelle Bildung (also Erfahrungen aus der Sozialisation, Schule, Beruf, sozialen Kontakten) als berufliche Kompetenzen anzuerkennen.

Es hat sich eine Menge bewegt in den letzten 10 Jahren, zumindest wird viel darüber debattiert. Mit dem Nebensatz will ich andeuten, dass sich an der von mir schon vor 10 Jahren kritisierte Diskrepanz zwischen der schöngefärbten Bildungsrhetorik und dem bildungspolitischen und bildungspraktischem Tun wenig getan hat. Bezogen auf die Fort- und Weiterbildung gibt es nach wie vor einen deutlichen Unterschied zwischen dem allseits betonten Bedeutungszuwachs und der Realität von Weiterbildung.

So vergeht kaum ein Tag, meine Damen und Herren, an dem Sie im Wirtschaftsteil oder im Feuilleton Ihrer Tages- oder Wochenzeitung nicht irgendetwas darüber lesen, wie wichtig Fort- und Weiterbildung für Ihre berufliche Zukunft und Existenz ist. Sie alle kennen die Botschaften vom Lebenslangen Lernen und bildungspolitische Paradesätze wie diese: „Wir leben in einer Wissensgesellschaft, in der Bildung, Aus- und Weiterbildung die wichtigsten Voraussetzungen für individuelle Zukunfts- und Arbeitschancen, gesellschaftliche Teilhabe und Integration sind.“

Jeder weiß, dass das so ist. Aber die Wenigsten kommen deshalb auf die Idee, größeres Bildungsengagement zu zeigen, Etats für Fortbildungen zu erhöhen oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu motivieren, mehr Weiterbildungen zu besuchen.

Wie kommt das?

Eine Frage die einem noch mehr Rätsel aufgibt, wenn Sie ein paar Tage später in der selben Tages- oder Wochenzeitung lesen, wie Deutschland mal wieder von der OECD abgewatscht wird. Pisa war, Sie alle wissen es, die erste große Klatsche und die letzte Rüge bekamen wir vor einigen Tagen mit dem Ergebnis, dass es in Deutschland an Abiturienten fehlt, an Akademikern, an gut ausgebildeten Fachkräften. Das deutsche Bildungssystem sackt damit im internationalen Vergleich von Rang 10 auf Rang 22 ab. So weit, so schlecht.

Und noch mal die Frage, wie kommt das? Woran liegt es, dass in Deutschland über Bildung zwar sehr viel geschrieben und geredet wird, aber de facto nicht viel Staat zu machen ist mit der Bildung im ehemaligen Land der Dichter und Denker?

Liegt es an der Politik, die kein adäquates Mittel findet, die entscheidenden Weichenstellungen in der Bildung vorzunehmen?

Oder liegt es an den Medien – nach der Politik übrigens immer gern genommenes Schimpf- und Schuldobjekt – die ihren kulturellen Auftrag zu wenig wahrnehmen und bezogen auf´s Fernsehen in der Tat ja auch lieber auf dumpfbackiges Entertainment setzen, denn auf Information und Kultur?

Liegt es am Geld, das bei bildungsfernen überhaupt nicht, aber auch bei bildungsinteressierten Bevölkerungsschichten immer weniger vorhanden ist, um Weiterbildung finanzieren zu können?

Liegt es an den Zugangsvoraussetzungen, an den Hürden, die unser deutsches Bildungssystem auferlegt, wenn z.B. ein Meister ohne Abitur ein Studium an seine bisherige Ausbildung anschließen möchte?

Liegt es an den Ausbildungsstätten wie Schulen, Hochschulen, an Fachschulen und Weiterbildungseinrichtungen, die alle ihr eigenes Süppchen kochen und damit die Segmentierung in der Bildungslandschaft zementieren?

Oder liegt es an uns selbst, dass wir zu wenig mutig, nicht gerade bildungshungrig oder einfach nur zu bequem sind, zu lernen und neues Wissen zu entdecken?

Mir scheint, meine Damen und Herren, es ist ein Konglomerat von alledem. Sie mögen nun sagen, nicht gerade sehr originell, Herr Kriegel. Stimmt. Aber deshalb nicht

weniger richtig. Komplexe Dinge sind nun mal einfach nicht einfach. Und deshalb versuche ich erst gar nicht, eine allumfassende Antwort zu dem mir gestellten Thema zu geben, sondern will lediglich ein paar Facetten aufzeigen, die meines Erachtens dazu gehören zur Perspektiven der beruflichen Fort- und Weiterbildung:

Das Aufbröseln spezifischer Faktoren unseres Bildungssystems zum Beispiel. Oder das Weiterbildungsmodell der AWO Bundesakademie. Aber auch Allgemeinplätze gehören dazu: Wie muss beispielsweise die berufliche Fort- und Weiterbildung für die Zukunft aufgestellt und organisiert sein. Facetten, wie gesagt, bei denen Sie feststellen werden, wie die Dinge miteinander zusammenhängen, ohne dass ich jeweils die wechselseitigen Bezüge immer wieder explizit benenne.

Fangen wir mit der Politik an. Die bundesdeutsche Bildungspolitik habe ich ja bereits zu Anfang ins Visier genommen. Einen Aspekt habe ich dabei außen vor gelassen: Bildung ist hierzulande Ländersache. Sie wissen das und Sie erahnen vielleicht auch, weshalb ein Riesentor dadurch verschlossen bleibt, um bundeseinheitliche Bildungsreformen einzuführen und umzusetzen. Aus Sicht von Föderalismusforschern ist beispielsweise die strikte Trennung der gesetzlichen Zuständigkeiten für Bildung und Erziehung ein Novum in der Geschichte.

Mir will – auch als Befürworter des Föderalismus - nicht in den Kopf, und man kann es eigentlich auch nur als Kleinstaaterei bezeichnen, weshalb unsere Bundesländer in der Bildungspolitik auf die substanzielle Mitwirkung ihrer Bundesregierung verzichten und akribisch darauf achten, dass beispielsweise die alleinige Hoheit über Schulen und Hochschulen nicht angetastet wird. Selbst Bundesstaaten wie die USA und Kanada tun das nicht. Aber das nur am Rande, obwohl man darüber vortrefflich streiten könnte.

Berufliche Weiterbildung hingegen ist Bundesangelegenheit. Aber glauben Sie nicht, dass dadurch die Abstimmungsschwierigkeiten zwischen den zuständigen Ressorts in den Bundesministerien für Arbeit, Bildung und punktuell auch Familie geringer sind, wenn es um bildungsrelevante Maßnahmen geht: Wir haben das als bundeszentrale Akademie häufiger mitbekommen in Gesprächen mit zuständigen Referenten und Staatssekretären in den Ministerien.

Und dabei gibt es durchaus kluge und verfolgenswerte Projekte und Initiativen, die sich lohnen in konzertierter Aktion umgesetzt zu werden. Ich möchte hier nur einige exemplarisch nennen: Investitionsprogramm "Zukunft Bildung und Betreuung", Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Oder im Bereich berufliche Weiterbildung das Projekt "Lernende Regionen", der "Innovationskreis Weiterbildung", die "Kommission zur Finanzierung des Lebenslangen Lernens" etc.

All diese Programme und Initiativen haben wir als bundeszentrale Akademie der Wohlfahrtspflege im Blick und bieten immer wieder unsere inhaltliche Unterstützung oder Mitwirkung an. Nur, meine Damen und Herren, und jetzt kommt's: Im Bewusstsein des Bildungsministeriums scheint berufliche Weiterbildung für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft gar nicht zu existieren. Als gäbe es diese überhaupt nicht. Berufliche Weiterbildung, so bekommt man den Eindruck (auch auf der Homepage des BMBF), vollzieht sich ausschließlich im gewerblichen Bereich, in der Industrie, in der Produktion. Da ist die Rede von Qualifizierungen für Industriemeister, Fachwirte, Fachkaufleute, Handwerker usw. Berufe wie Pflegefachkraft, Kindertagesstättenleiterin, Sozialmanager oder ähnliche tauchen in diesem Kontext gar nicht auf. Gemäß dieser Wahrnehmung sind auch die Sachverständigenräte zusammengesetzt: Vertreter der IHK; des DIHT, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Ministerielle etc. Vertreter der BAGFW, der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Sozialverbände o.ä. finden Sie dort nicht.

Das verzerrt natürlich das Bild der Erwerbs- und Beschäftigungsrealität hierzulande; um so mehr noch, wenn man bedenkt dass alleine in den Betrieben, Unternehmen und Dienstleistungen der Wohlfahrtverbände Hunderttausende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind und damit verbunden ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot.

Um dieses Defizit immer wieder deutlich zu machen, mischen wir uns - das heißt die bundeszentralen Wohlfahrtsakademien - bildungspolitisch immer wieder ein, haken nach, mal mit mehr oder weniger Erfolg. Weshalb zum Beispiel wird berufliche Weiterbildungen im sozialwirtschaftlichen Bereich nicht analog des Meister Bafög's gefördert? Warum greifen bei betrieblich organisierter Weiterbildung - wie wir sie betreiben - die neuen Unterstützungsangebote des Weiterbildungssparens nicht? Weshalb sind die bundeszentralen Wohlfahrtsakademien nicht in das Konsultationsverfahren,

in dem die Förderrichtlinien des Weiterbildungssparens ausgearbeitet werden, einbezogen oder in andere Initiativen?

Ein anderes sehr gewichtiges Thema, meine Damen und Herren, das wir auch mit dem Bundesbildungsministerium erörtern, aber noch viel mehr mit den Hochschulen ist das der Transparenz und Durchlässigkeit zwischen Bildungsbereichen, Bildungsgängen und zwischen Bildungssystemen. Wenn wir von Perspektiven in der Fort- und Weiterbildung sprechen, dann liegt hierin die eigentliche Zukunft.

Durchlässigkeit, meine Damen und Herren - zum Beispiel die Anerkennung beruflicher Kompetenzen oder bereits erbrachter Weiterbildungsleistungen beim Zugang zum Studium oder deren Anrechnung auf Studienleistungen - heißt, dass wir endlich die Gleichwertigkeit von Kompetenzen anerkennen müssen, und zwar unabhängig davon, wie und wo sie erworben wurden.

Gesellschaftspolitisch herunterdekliniert ist der Aspekt der Durchlässigkeit von tiefgreifender Bedeutung: Er trägt nämlich auch - nicht nur, aber auch - zum Abbau ungerecht verteilter Bildungschancen in dieser Gesellschaft bei. Auch wenn dies sehr pauschal klingen mag, so wissen wir doch alle, dass nach wie vor die soziale Herkunft über den individuellen Bildungserfolg entscheidet. Es müssen von daher andere Formen, durchlässigere Formen der Leistungs- und Anerkennung von Kompetenzen und Fähigkeiten entworfen werden, die über die Grenzen des bisherigen Bildungssystems und der bisher traditionellen Lernwege gehen. Dazu gehört der allgemeine Auftrag an die Fort- und Weiterbildung, niedrighschwellige Angebote zu konzipieren und Zugangsmöglichkeiten zu erleichtern.

Durchlässigkeit, meine Damen und Herren, setzt eine hohe Bereitschaft der Aus- und Weiterbildungsstätten voraus, ihre Selbstbezüglichkeit in Qualifikations- und Qualifizierungsfragen abzulegen, zugunsten gemeinsamer Modelle und Konzepte zur gegenseitigen Anerkennung.

Ich möchte Ihnen das an einem exemplarischen Beispiel deutlich machen. Sie sind Erzieherin oder Pflegefachkraft und besuchen bei der AWO Bundesakademie oder hier beim Fort- und Weiterbildungsinstitut eine zweieinhalbjährige Kursreihe zum Thema Leitung und Personalführung. Ihr Ziel ist es, Ihre Aufstiegschancen in ihrem Beruf zu erhöhen. Bislang verläuft der Prozess so, dass Sie die Weiterbildung durch-

laufen und am Ende ein Zertifikat der Akademie oder des Instituts erhalten. Nehmen wir an, Sie beabsichtigen, zum Beispiel nach einer Elternphase daran wieder anzudocken und wollen ein Zusatzstudium anschließen. Nehmen wir weiterhin an, Sie haben entsprechende Hochschulzugangsvoraussetzungen, z.B. Abitur, und wollen die Studienzeiten durch die bereits absolvierte Weiterbildung verkürzen. Dann ist noch lange nicht gesagt, beziehungsweise nach jetzigem Stand davon auszugehen, dass Ihnen die Hochschule die zweieinhalbjährige Weiterbildung nicht anerkennt. Sollten Sie keine Hochschulzugangsvoraussetzung nachweisen können, dann bleibt ihnen mit großer Wahrscheinlichkeit das Studium ohnehin verwehrt.

Genau das wollen wir ändern und zusammen mit anderen innovativen Bildungsakteuren durchlässige Strukturen im Bildungssystem schaffen. Unseren Weiterbildungsteilnehmenden soll ermöglicht werden, sich von einem Lernkontext in einen anderen beziehungsweise von einem Qualifikationssystem in ein anderes begeben zu können. Wir wollen erreichen, dass Abschlüsse zu Anschlüssen werden. Abschlüsse also nichts statisches bleiben, wie früher, wenn man eine Ausbildung hinter sich hatte, sozusagen ausgelernt hatte. Das ist heute in unserer mobilen Welt mit ihren immer flexibler werdenden Arbeitsbedingungen auch gar nicht mehr möglich.

Um das Ziel der Durchlässigkeit, zum Beispiel zwischen uns als Weiterbildungsakademie und den Hochschulen zu erreichen, bedarf es zweier Grundvoraussetzungen:

1. Sie brauchen eine oder mehrere Hochschulen, die gewillt sind, mit Ihnen zu kooperieren und Sie brauchen
2. ein mit der Hochschule und/oder unabhängigen Zertifizierungsagentur erarbeitetes Anerkennungssystem, das Ihre Curriculas bzw. Module im Rahmen eines europäisch anerkannten Leistungspunktesystems mit sogenannten Credit-Points ausstattet.

Lassen Sie mich an dieser Stelle kurz aus der Praxis der AWO Bundesakademie berichten: Wir haben, bezüglich des Durchlässigkeitsanspruchs und der Vernetzung von Aus- und Weiterbildung, schon einige Modellversuche hinter uns gebracht und haben daraus gelernt! Die Erfahrungen bringen wir nun aktuell in einen Kooperationsverbund mit der Universität Leuphana in Lüneburg ein. Das von uns, der Hans-Weinberger-Akademie, gos, der Paritätischen Bundesakademie und der Uni Lüneburg initiierte und konzipierte Gemeinschaftsprojekt von Wissenschaft, Aus- und Wei-

terbildung strebt im Rahmen eines Transferzentrums an der Professional School der Universität die systematische Durchlässigkeit verschiedener Bildungsgänge an.

Ich möchte es an einem weiteren Beispiel deutlich machen, was ich damit meine: Weiterbildungsinteressierten soll zukünftig die Möglichkeit eingeräumt werden, beim Transferzentrum der Universität Leuphana direkt oder bei einem der genannten Kooperationspartnern nach einem noch auszuarbeitenden Leistungspunktesystem anerkannte, wissenschaftliche Weiterbildung zu absolvieren. Sie erhalten - so ist es beabsichtigt - für Ihre Weiterbildungsleistungen entsprechende Credit-Points. Aufbauend können Sie ebenfalls bei der Universität Lüneburg von den Kooperationspartnern konzipierte berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengänge belegen (Bachelor, danach Master) und, falls der Ehrgeiz reicht, die dritte akademische Stufe, die der Promotion, erklimmen.

An dieser Stelle vielleicht eine Nebenbemerkung: Manche Kritiker werfen uns vor, wir wollten mit diesem Universitäts-Modell eine generelle Akademisierung sozialer Berufe herbeiführen. Das wollen wir nicht! Nicht jeder Beruf der Sozialen Arbeit oder des sozialwirtschaftlichen Handelns muss mit einem akademischen Titel versehen sein. Aber es muss die Möglichkeit, die Chance eröffnet werden, denjenigen, die in Leitungs- und Führungspositionen gelangen wollen oder ihre fachlichen Kenntnisse auf wissenschaftliche Basis stellen wollen, dies tun zu können, auch wenn bestimmte formale Voraussetzungen dafür nicht gegeben sind.

Damit verbunden der zweite Vorwurf: Wenn wir die formalen Kriterien unberücksichtigt ließen, würden wir einen "Dambruch" provozieren. Auch das ist nicht richtig. Wir wollen keine Zugangsvoraussetzungen an Hochschulen, die der Beliebigkeit ausgesetzt sind. Natürlich muss es weiterhin Kriterien geben, um studieren zu können. Aber bitte solche, die langjährige Kompetenzen und profunde Berufserfahrungen von geeigneten Persönlichkeiten in entsprechender Form anerkennen.

Die Systematik durchlässiger Angebotsstrukturen besteht in unserem Modell aus einer „Unten-nach-Oben-Strategie“. Kurzfristige Weiterbildungsmodul können Basis (aus Sicht des Anbieters) oder Anreiz (aus Sicht des Kunden) für langfristige Qualifizierungsreihen werden, die ihrerseits wiederum mit der entsprechenden Zertifizierung Hochschulzugangsberechtigungen erleichtern.

Das zweite Kernstück der Kooperation mit Lüneburg - um diesen Part zu komplettieren, meine Damen und Herren - ist der Aufbau eines kontinuierlichen Wissenstransfers von Theorie und Praxis. Durch diesen sollen die Erfahrungen und Interessen der sozialwirtschaftlichen Praxis, z.B. der Arbeiterwohlfahrt durch Lehrveranstaltungen und Forschungsvorhaben in die Wissenschaft der Uni transferiert werden. Umgekehrt soll der Einzug wissenschaftlicher Weiterentwicklungen und Erkenntnisse in die Weiterbildungspraxis der verbandlichen Sozialwirtschaft sichergestellt werden. Gemeinsam konzipierte Weiterbildungsprodukte und Forschungsgegenstände bilden die inhaltliche Grundlage und so genannte Transferassistenten die personelle Grundlage dieses Kooperationsmodells.

Durchlässigkeit, Vernetzung und Transferleistung also als wesentliche Prinzipien zukünftiger Fort- und Weiterbildung. Fragezeichen. Nein. Ausrufezeichen.

Allerdings mit folgender Ergänzung: Die von mir eben geschilderten, eher nach außen gerichteten Initiativen, meine Damen und Herren, entbinden die Weiterbildungsanbieter nicht von dem nach innen gerichteten Weiterbildungsmanagement, das zum Erhalt der Zukunftsfähigkeit ihrer Fort- und Weiterbildungsangebote immanent wichtig ist. Die Topthemen eines professionellen Weiterbildungsmanagement sind: Qualitätsmanagement, Transfersicherung und Bildungscontrolling.

Der systematischen Messung, Sicherung und Entwicklung von Qualität kommt eine Schlüsselbedeutung zu. Dabei geht es um verbesserte Angebote, die die Bedarfe der Nachfrager möglichst aktuell, passgenau und effektiv bedienen. Mit der gesellschaftlichen Ausdifferenzierung der sozialen Arbeit ist eine angebotsorientierte Fort- und Weiterbildung notwendiger denn je geworden. Die Organisationen, Betriebe und Unternehmen der sozialen Arbeit und Sozialwirtschaft hinterfragen sehr viel genauer die angebotenen Veranstaltungen hinsichtlich ihres eigenen organisations- und einrichtungsbezogenen Nutzens und setzen begrenzte Fortbildungsmittel in diesem Sinne zielgenauer ein.

Damit einher geht die Transfersicherung. Transfersicherung steht für alle Interventionen, vor, während und nach der Maßnahme, die zur Aufnahme neuen Wissens bzw. zur Einübung von Veränderungen und zur wirksamen innerbetrieblichen Umsetzung

notwendig sind. Hierbei ist der Transferzyklus zwischen Nachfrager, Anstellungsträger und Weiterbildungsanbieter von ausschlaggebender Bedeutung.

Transfersicherung und Bildungs-Controlling gehen Hand in Hand. Beides sind sehr komplexe Vorgänge, d. h. in dem Augenblick, in dem wir uns Gedanken über den Erfolg machen, gehen wir auch automatisch bewusster mit der Transfersicherung und auch der Erfolgsmessung um. Ein effektiver Transfer ist nur möglich, wenn die notwendigen Ergebnisse bereits zu Beginn der Planung berücksichtigt werden.

Um passgenaue Weiterbildungsangebote machen zu können und entsprechende Transfers sicher stellen zu können, müssen die Weiterbildungsanbieter in Dialog mit Arbeitgebern und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten. Dazu gehören Beratungsangebote die beiden "Kunden" helfen, sich auf veränderte Rahmenbedingungen einzustellen und/oder aufzeigen, wie sie ihre Dienstleistung am Markt besser platzieren können. Beratung auch bei anstehenden Entwicklungs- und Veränderungsprozessen mit der Erarbeitung eines in sich abgestimmten Konzeptes von Maßnahmen der Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Fortbildung. Damit verbunden gilt es, Innovationen zu begleiten, Lernprozesse effektiv zu gestalten und individuelle Lernintentionen und Selbstlernprozesse zu fördern (Stichwort Life-work-balance). Nicht zu vergessen, die Entwicklung von passenden Inhouse-Seminaren und regionalen Veranstaltungen.

So gesehen, meine Damen und Herren, geht der berufliche Fort- und Weiterbildungsauftrag über die übliche Angebotsstruktur weit hinaus und bildet somit die Perspektiven der beruflichen Fort- und Weiterbildung aus Anbietersicht.

Unser Thema ließe sich an dieser Stelle sicherlich noch sehr viel breiter ausführen. Ich möchte aber zum Ende meiner Überlegungen kommen und Ihnen abschließend noch einige Rahmenbedingungen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung stichwortartig skizzieren und zusammenfassen.

Die Perspektiven der beruflichen Fort- und Weiterbildung hängen unter anderem, meines Erachtens, davon ab,

- ob und inwieweit die bildungspolitischen Reformen sowohl national wie international greifen (ob EQF und NQF gelebt werden oder nicht),
- wie das Bildungssystem zukünftig organisiert wird - weiterhin segmentiert oder offen und transparent -,
- ob und wie Faktoren wie Durchlässigkeit, Vernetzung und Interdisziplinarität bewusst umgesetzt werden,
- inwieweit Träger und Organisationen Personalentwicklung als zentrales Instrumentarium ihrer Unternehmensstrategie anwenden,
- inwieweit Weiterbildungsanbieter bereit sind, ihren Fort- und Weiterbildungsauftrag zu erweitern, Kooperationen eingehen und Bestandteil eines Gesamtsystems Bildung werden,
- inwieweit Bildungsakteure über die Grenzen schauen und von ihren europäischen Nachbarn lernen (nicht kopieren).

Meine Damen und Herren, wir werden uns 2017 hoffentlich alle wiedersehen, um uns dann beim 30-jährigen Jubiläum der FWIA darüber auszutauschen, was aus alledem geworden ist.

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit!