



Themenheft

Bildung und Qualifizierung

Fakten – Hintergründe – Beispiele

ARBEIT:
SICHER UND FAIR!

Bildung und
Qualifizierung

Vorwort

»Mit **guter Bildung** wird gute Arbeit erst möglich.«

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wichtige Faktoren für sichere und faire Arbeit sind Bildung und Qualifizierung. Es gilt, dort zu handeln, wo die Handlungsspielräume am größten sind: im Betrieb!

Bildung – eine Investition in die Zukunft

Bildung ist eine der wichtigsten Ressourcen einer demokratischen Gesellschaft. Der freie Zugang zu Bildung ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung und eine freie persönliche Entfaltung jedes Einzelnen. Mit guter Bildung wird gute Arbeit erst möglich: gute Arbeit, in der sich der Mensch einbringen kann und die nicht krank macht.

Beides, gute Bildung und gute Arbeit, sind auch Voraussetzungen für innovative Arbeitsprozesse und die Herstellung innovativer Produkte. Doch der Zugang zu Bildungsangeboten bleibt immer noch vielen Menschen verwehrt. Deshalb bleibt es für die IG Metall bedeutend, sich auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene für gute Bildung und vor allem für eine Beteiligung aller Menschen an Bildung einzusetzen.

Ihr Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter seid dabei wichtige Bildungsgestalter!



Detlef Wetzel
Zweiter Vorsitzender



Hans-Jürgen Urban
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

»Arbeit: sicher und fair« bedeutet **Chance auf Bildung**

Bildung und Qualifizierung sind die Grundlagen für den Zugang zum Arbeitsmarkt und für die beruflichen Perspektiven der Beschäftigten. Sie sind wichtige Faktoren bei der Frage des Entgeltes. Bildung ist Voraussetzung für einen beruflichen Aufstieg und schützt vor Arbeitslosigkeit. Deswegen ist das Thema von zentraler Bedeutung für die IG Metall.

Doch die Unzulänglichkeiten des Bildungssystems werden immer deutlicher. Die Bildungschancen sind in Deutschland ganz stark vom Geldbeutel der Eltern abhängig. Alleine die Tatsache, dass Kinder aus Arbeiterhaushalten es selten bis zum Abitur schaffen, zeigt, dass Bildung auch abhängig von der sozialen Schicht ist. Aber Bildung darf nach der Erstausbildung nicht aufhören. Die Anforderungen an den beruflichen Alltag wachsen und damit auch der Druck auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in ihre Qualifizierung zu investieren.

Wenn Beschäftigte ihren Job verlieren, im Niedriglohnssektor landen oder unter Lohndumping leiden, wird dies meist mit fehlender beruflicher Qualifikation gerechtfertigt. Auch der Anstieg von Leiharbeit oder Befristungen und der daraus resultierende häufige Wechsel der Tätigkeit erfordern von jeder und jedem Einzelnen eine hohe Verantwortung, nicht »den Anschluss« an technische Entwicklungen oder maßgebliche Veränderungen im Berufsbild zu verpassen.

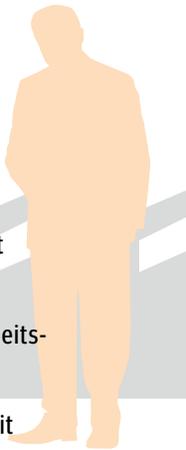
Das Thema bedarf einer intensiven betrieblichen Bearbeitung, denn die Bundesregierung kümmert sich mehr als unzureichend um diese Materie. Es gilt, insbesondere jungen Menschen, die am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen, Perspektiven zu eröffnen und fundierte Grundlagen für eine berufliche Zukunft zu schaffen.

Erwartungen an Weiterbildungsmaßnahmen

von Beschäftigten

- 
- 91 %** Lernfreude
 - 90 %** Beschäftigungsfähigkeit erhöhen
 - 87 %** Berufliche Kontakte aufbauen und pflegen
 - 85 %** Sich an wandelnde Anforderungen anpassen
 - 81 %** Arbeitsplatzsicherheit erhöhen
 - 78 %** Einkommen erhöhen

von Arbeitgebern

- 
- 87,9 %** Kompetenzen der Beschäftigten angemessen fördern
 - 86,8 %** Beitrag zur Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg
 - 84,8 %** Steigerung der Leistungsfähigkeit und Produktivität
 - 80,8 %** Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit
 - 79,3 %** Sicherung der Innovationsfähigkeit
 - 68,7 %** Mitarbeiterbindung

Bildung und Qualifizierung: ein **IG Metall-Klassiker**

Für die Beschäftigten ist berufliche Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Denn sie entscheidet mit über den Zugang zum und den Verbleib im Beschäftigungssystem, die Höhe des Einkommens, die Qualität der Arbeitsplätze und -bedingungen. Mit zunehmender Bildung sinkt das Arbeitsplatzrisiko und steigt die Arbeitszufriedenheit.

Diese größere Zufriedenheit bei höherem Qualifikationsniveau ist häufig mit einem höheren Status oder Berufsprestige verbunden. Hinzu kommt meist auch mehr Autonomie, etwa aufgrund größerer Entscheidungsfreiheit. Bildung beeinflusst aber nicht nur das Arbeits-, sondern auch das soziale Leben (kulturelle Veranstaltungen, Sport, Politik usw.) – und die Gesundheit.

Für Betriebe und Unternehmen ist die Qualifikation der Beschäftigten entscheidend. Sie garantiert deren Zukunftsfähigkeit. Beschäftigte mit entsprechenden fachlichen und sozialen Kompetenzen sichern die Innovationsfähigkeit eines Betriebes. Die Innovationsfähigkeit ist wiederum abhängig von Schnelligkeit, Flexibilität und kunden- und marktgerechtem Agieren.

Betriebliche Abläufe, Service und Produktionsverfahren befinden sich in Prozessen andauernder Veränderung und Anpassung. Technologien veralten aufgrund immer kürzerer Innovationszyklen immer schneller.

Bildung und Qualifizierung haben für die IG Metall daher einen zentralen Stellenwert. Von jeher setzen wir uns dafür ein, dass alle Beschäftigten in den Betrieben Zugang zu Bildung erhalten. Die im internationalen Vergleich erfolgreiche deutsche Gewerkschaftspolitik basiert auch auf der intensiven Interessenvertretung im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Ehrenamtliche gewerkschaftliche Interessenvertreter und Betriebsräte haben durch ihre Berufsbildungspolitik dazu beigetragen, dass es hochqualifizierte und selbstbewusste Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt. Die hohen fachlichen und sozialen Kompetenzen der Beschäftigten begründen die Spitzenstellung der deutschen Wirtschaft in vielen Feldern.

Nur in wenigen Bereichen ist die Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen durch das Betriebsverfassungsgesetz so umfassend geregelt wie bei der Aus- und Weiterbildung. Dies gilt es auch zukünftig zu nutzen. Gute Beispiele geben hier Anregungen für die eigene betriebliche Praxis.

Gesellschaft im Wandel:

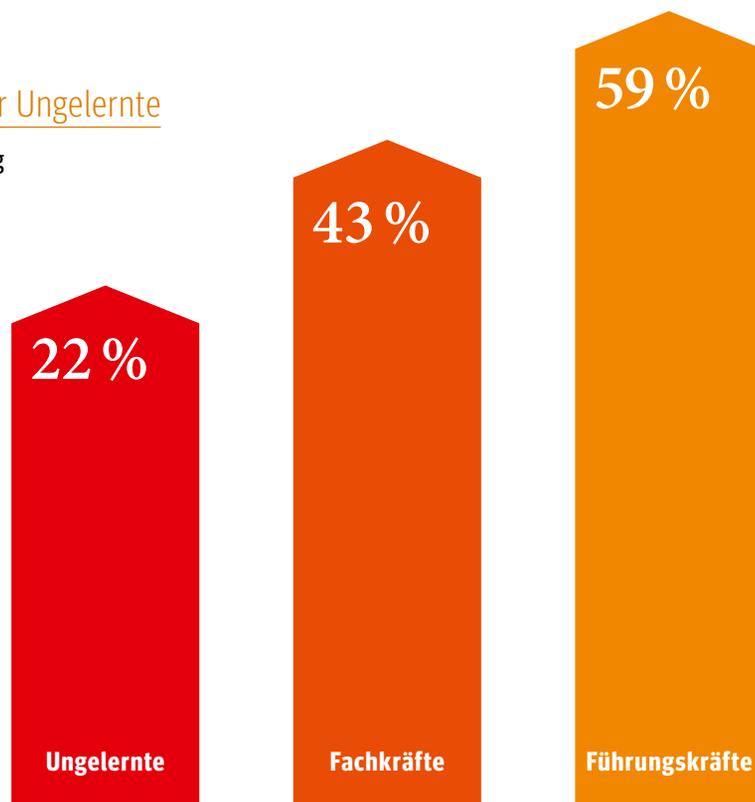
Weiterbildung eröffnet Chancen

Bildung und berufliche Weiterbildung sind für die Beschäftigten und die Unternehmen zentral. Trotzdem unterscheiden sich die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung deutlich nach dem Bildungs- und Ausbildungsniveau. Nur 22 Prozent der un- und angelernten Beschäftigten – gegenüber 43 Prozent der Fachkräfte und 59 Prozent der Führungskräfte – nehmen an betrieblicher Weiterbildung teil.

Der Wandel der Arbeitswelt und die demografische Entwicklung erfordern, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gesteigert wird, damit alle Beschäftigten den Wandel und die Anforderungen dauerhaft bewältigen können und auch Arbeitslose wieder einen Einstieg finden. Das gilt ganz besonders für benachteiligte Beschäftigtengruppen wie Menschen mit geringer Qualifikation oder prekär Beschäftigte.

Kaum Qualifizierung für Ungelernte

An betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben 2010 ...



Bildung und Qualifizierung – was wollen wir?

In keinem anderen Industrieland wird Bildungsbeteiligung so stark vererbt wie in Deutschland. Der Weiterbildungssektor fördert soziale Selektion und Ungerechtigkeit und ist zu wenig leistungsfähig, um alle vorhandenen Talente der Gesellschaft zur Entfaltung zu bringen. Das wollen und können Betriebsräte ändern.

Aus gewerkschaftlicher Sicht zielen Bildung und Qualifizierung auf Gerechtigkeit zwischen den Generationen. Diese Instrumente eröffnen Perspektiven auf gleiche Bildungschancen. Unterschiede wie soziale Herkunft, Migrationshintergrund oder Geschlecht spielen dabei keine Rolle. Unser Bildungsverständnis basiert auf der Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an betrieblichen und gesellschaftlichen Entscheidungen.

Bildung zielt auf die Befähigung, individuell und kollektiv Interessen durchzusetzen. Sie ist Grundlage für Persönlichkeitsentwicklung sowie gesellschaftliche und politische Teilhabe.

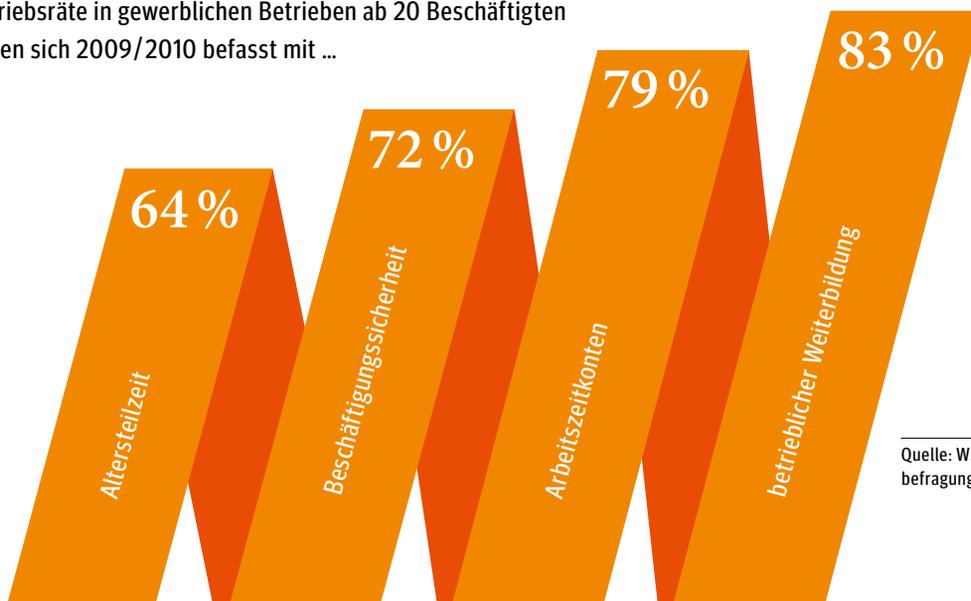
Unser Bildungsbegriff ist emanzipatorisch: Jeder Mensch wird befähigt, Zusammenhänge zu erkennen und soziale Interessen zu formulieren. Bildung ist unerlässlich, um eine gerechtere Gesellschaft zu ermöglichen. Weiterbildung ist eine langfristige Daseinsvorsorge, mit der Weichen für den Erwerbsverlauf und die soziale Zukunft gestellt werden.

Die Qualifizierungsthemen in der Weiterbildung sehen wir eher als betriebliche Aufgabe. Bildung dagegen ist umfassender angelegt: Sie wird oft in Form von Bildungsabschlüssen erworben. Bildung hat auch für den Betrieb konkreten Nutzen. Denn gute Arbeit und gute Bildung sind Voraussetzungen für innovative Arbeitsprozesse und für die Herstellung innovativer Produkte.

Deswegen sind für den Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung Bildung und Qualifizierung zentrale Themen der betrieblichen Arbeit.

Weiterbildung ist ein wichtiges Thema

Betriebsräte in gewerblichen Betrieben ab 20 Beschäftigten haben sich 2009/2010 befasst mit ...



Fünf Punkte für die Praxis im Betriebsrat

1. Qualifizierungsbedarf ermitteln

Es gibt verschiedene Methoden, die dafür zur Verfügung stehen. Bei der Ermittlung des Bedarfs geht es um einen Vergleich: Über welche Qualifikationen verfügen die Beschäftigten derzeit (Ist)? Welche Qualifikationen werden aktuell und künftig benötigt (Soll)? Handlungsbedarf kann aus betrieblichen Veränderungen und Anforderungen (Marktentwicklung oder strategische Unternehmensentscheidungen) und/oder aus individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entstehen. Um einen Soll-Zustand zu definieren, müssen die aktuellen und künftigen Anforderungen sowie die Ziele des Unternehmens bekannt sein. Wird der Bedarf ermittelt, ist es wichtig, alle Beschäftigungsgruppen einzubeziehen.

2. Weiterbildungsplan abstimmen

Die Jahresplanung für betriebliche Weiterbildung wird zwischen Personalleitung und Betriebsrat abgestimmt. Grundlage ist der ermittelte Qualifizierungsbedarf aus Sicht des Unternehmens und der Beschäftigten.

3. Teilnehmer festlegen

Betriebsrat und Personalleitung verständigen sich über die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei sollte allen Beschäftigtengruppen ermöglicht werden, sich an einer Weiterbildung zu beteiligen. Es können Zielzahlen für bestimmte Beschäftigtengruppen festgelegt werden, etwa für un- und angelernte Beschäftigte.

4. Freistellung regeln

Die Freistellung von der Arbeit ist eine wichtige Voraussetzung für Weiterbildung. Entsprechende Regelungen können in einer Betriebsvereinbarung verankert werden. Dabei sollten alle Formen der Weiterbildung berücksichtigt werden, auch die persönliche Weiterbildung oder politische Bildung.

5. Kostenübernahme klären

Auch wer die Kosten übernimmt, muss geregelt werden: So kann Beschäftigten beispielsweise eine berufliche Aufstiegsfortbildung ermöglicht werden, die das Unternehmen finanziert.

Ausführliche Infos zum Thema Bildung und Betriebsrat:

IG Metall-Handlungshilfe 28 für Betriebsrat und Vertrauensleute, »Der Bildungsausschuss des Betriebsrats«, zum Herunterladen oder Bestellen: www.extranet.igmetall.de › Praxis › Rat + Tat › Qualifizierung

Beispiele

Gute Praxis – so kann es gehen

Persönliche Weiterbildung – Ardagh Metal Packaging Germany GmbH, Werk Cuxhaven

Im Betrieb der Ardagh-Group in Cuxhaven stellen rund 280 Beschäftigte Lebensmittelkonserven – überwiegend für die Fischindustrie – her. Auf Initiative des Betriebsrates gibt es eine »Rahmenbetriebsvereinbarung Qualifizierung« auf Grundlage des Qualifizierungstarifvertrags der Feinstblechpackungsindustrie.

Dabei geht es vor allem auch um die persönliche Weiterbildung, die nicht auf die Erfordernisse aus dem Arbeitsprozess abzielt. Es geht also um die Entwicklung der Persönlichkeit. Das kann in beruflicher Hinsicht sein, aber auch dazu dienen, die persönliche Handlungskompetenz, individuelle Fähigkeiten oder politische Beteiligungskompetenz zu entfalten.

Persönliche Weiterbildung ist auch im betrieblichen Interesse, da sie sich positiv auf Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft auswirken kann. Mitwirkungsrechte des Betriebsrates aus dem Betriebsverfassungsgesetz bestehen in Fragen der persönlichen Weiterbildung allerdings nicht.

Persönliche Weiterbildung hat bei Ardagh in Cuxhaven mit der »Rahmenbetriebsvereinbarung Qualifizierung« deutlich an Bedeutung gewonnen. Zentrales Element der Vereinbarung ist ein Qualifizierungsfonds auf betrieblicher Ebene, in den 1,3645 Prozent der jährlichen Entgeltsumme vom Arbeitgeber eingezahlt werden.

Hinzu kommen zwei Drittel der ermittelten Summe, die als Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung eingespart wurden. Die Mittel sind ausschließlich für die persönliche Weiterbildung vorgesehen.

Mit ihnen werden die direkten Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen finanziert, beispielsweise Fahrtkosten, Unterbringung, Spesen und Entgeltfortzahlungen für die Beschäftigten. Die indirekten Kosten, etwa für die Vertretung am Arbeitsplatz, trägt der Arbeitgeber.

Der größte Teil des Angebotes kommt durch Wünsche der Beschäftigten zustande. Entscheidungen über die Finanzierung einer Weiterbildungsmaßnahme aus dem Fonds trifft die paritätisch besetzte Bildungskommission im Betrieb. Diese setzt sich aus je drei Personen des Betriebsrats und des Managements zusammen.



*»Gäbe es die Vereinbarung
persönliche Qualifizierung nicht,
müssten wir sie erfinden.«*

Ulrich Köhler, Betriebsratsvorsitzender bei Ardagh



E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH – Qualifizierung von un- und angelernten Beschäftigten

E.G.O. gehört weltweit zu den führenden Zulieferern der Hersteller von Hausgeräten. Das Unternehmen hat seinen Stammsitz in Oberderdingen, Baden-Württemberg. Im Stammwerk sind 1.750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Der Betriebsrat und die Personalabteilung der Firma E.G.O. haben die Qualifizierung für un- und angelernte Beschäftigte mit der Agentur Q (Gemeinschaftsprojekt von IG Metall und Südwestmetall zur Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags) auf den Weg gebracht. Betriebsrat und Geschäftsleitung reagierten damit auf die veränderten Anforderungen an die Qualifizierung der Beschäftigten und bereiteten sich so auf einen demografisch erwarteten Fachkräftemangel vor.

Die Qualifizierung von un- und angelernten Beschäftigten ist eine zentrale Aufgabe vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung. Wenn der entsprechende Fachkräftebedarf der Unternehmen gedeckt werden soll, müssen die vorhandenen Beschäftigten nachqualifiziert werden.

Im Mittelpunkt des Konzepts steht, dass An- und Ungelernte verstärkt an innerbetrieblichen Weiterbildungsprojekten teilnehmen. Diese Projekte werden auf Basis der täglichen Inhalte am Arbeitsplatz selbst gesteuert. Überbetriebliche fachliche Seminare bereiten das arbeitsgebundene Lernen vor bzw. ergänzen es je nach Bedarf.

Damit solch eine moderne Lernform erfolgreich umgesetzt werden kann, werden die betrieblichen Rahmenbedingungen weiterentwickelt, also lernförderlich gestaltet. Dazu gehört die innerbetriebliche Ausbildung von Multiplikatoren und Lernberatern. Ziel ist es, die Beteiligung an Weiterbildungen bei An- und Ungelernten zu erhöhen.

Die Entwicklung von arbeitsplatzrelevanten Kompetenzen dieser Beschäftigten hat zwei Vorteile: Sie sichert individuell die Beschäftigungsfähigkeit und begegnet auf betrieblicher Ebene dem Fachkräftemangel. Hierzu wurden bisher bereits sieben Multiplikatoren, 30 Lernberaterinnen und -berater und rund 100 Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer qualifiziert.



»Lernen im Prozess der Arbeit ist dann erfolgreich, wenn beide Betriebsparteien der Weiterbildungsmethode offen gegenüberstehen und dadurch die betroffenen Beschäftigten Beteiligte des Prozesses werden. Unsere Beschäftigten haben das Angebot genutzt und sind dadurch heute in der Lage, anspruchsvolle Tätigkeiten auszuführen.«

Bruno Nehring, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats der E.G.O.

»Die Zukunft unserer Gesellschaft und unserer Wirtschaft kann nur gesichert werden, wenn wir alle vorhandenen Leistungspotenziale erschließen und entwickeln. Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung sind die Voraussetzung für erfolgreiche Unternehmen.«

Wolfgang Schwarz, GBR- und KBR-Vorsitzender Paul Hartmann AG

Finanzierung von Weiterbildung, Paul Hartmann AG

Im Heidenheimer Textilbetrieb der Paul Hartmann AG stellen rund 1.800 Beschäftigte Medizin- und Hygieneprodukte her. Eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, ist eine entsprechende Finanzierung.

Mit dem Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie wurde ein passendes Instrument geschaffen. Für alle Beschäftigten muss der Arbeitgeber einen Bildungsbeitrag in einen Fonds abführen.

Aus den Mitteln des Fonds wird jährlich zwei Prozent der Beschäftigten eine Weiterbildung von bis zu einer Woche ermöglicht. Reisekosten, Unterbringung und Verpflegung sind inklusive. Die Teilnehmenden werden für die Weiterbildung freigestellt. Das Vorschlagsrecht für die Teilnahme liegt beim Betriebsrat. Der Tarifvertrag ist ein voller Erfolg. Das zur Verfügung stehende Budget wird jedes Jahr ausgeschöpft.

In einer Gesamtbetriebsvereinbarung über die Anrechnung von Arbeitszeit für Weiterbildungsmaßnahmen werden drei Kategorien unterschieden

- A. Maßnahmen im unmittelbaren Interesse des Unternehmens. Hier wird die Arbeitszeit zu 100 Prozent angerechnet.**
- B. Produktschulungen, gesetzlich geforderte Schulungen, Problemlösungs- und Entscheidungstechniken oder SAP-Schulungen werden zu 50 Prozent als Arbeitszeit gerechnet. 50 Prozent der Weiterbildungszeit müssen von den Beschäftigten in Form von Freizeit oder aus dem Arbeitszeitkonto eingebracht werden.**
- C. Maßnahmen, die im mittelbaren betrieblichen Interesse stehen, wie etwa Schulungen in Rhetorik, Kommunikations- und Konfliktlösung oder Selbst- und Zeitmanagement, müssen zu 100 Prozent von den Beschäftigten in Form von Freizeit oder aus dem Arbeitszeitkonto eingebracht werden.**

»Arbeit: sicher und fair« heißt handeln!

IG Metall-Mitglieder mitnehmen, Beschäftigte motivieren, Belegschaften für Ziele begeistern und zum Mitmachen gewinnen: Das ist die Grundlage für erfolgreiches Handeln im Betrieb.

1. Schritt: Ziele definieren und recherchieren

- › Was soll und was kann im Zusammenhang mit dem Thema **Bildung und Qualifizierung inhaltlich erreicht werden?**
- › Wo gibt es im Betrieb konkrete Handlungsansätze?
- › Besteht die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschließen?
- › Gemeinsam mit den Beschäftigtengruppen gilt es herauszufinden, wo beim Thema **Bildung und Qualifizierung Handlungsbedarf besteht.**

2. Schritt: Belegschaft beteiligen

- › Wie steht es um die Bedürfnisse der Beschäftigten?

Eine Kurzbefragung der Belegschaft kann helfen herauszufinden, wie es um deren Bedürfnisse steht. Wie eine solche Kurzumfrage aussehen könnte, ist der Folgeseite zu entnehmen.

3. Schritt: Belegschaft organisieren

Nur gut organisierte Belegschaften schaffen es, gute Ergebnisse zu erzielen. Wenn der Gewerkschaftliche Betriebsplan im Betrieb genutzt wird, ist dies ein gutes Instrument, einen Überblick über Beschäftigte und Mitglieder zu erhalten.

4. Schritt: Erfolge kommunizieren

Jedes erreichte kleine Ziel bietet Anlass, die Belegschaft zu informieren. Das kann in Gesprächen, mit Aushängen und Flugblättern oder in Abteilungs- oder Mitgliederversammlungen geschehen. Solche Mitteilungen motivieren. So lassen sich neue IG Metall-Mitglieder gewinnen.

Für Bildung und
Qualifizierung

Für Bildung und
Qualifizierung

Umfrage im Betrieb

Wie eine betriebliche Kurzumfrage zum Thema Bildung und Qualifizierung aussehen könnte, zeigt das folgende Beispiel.

Angaben zur Person (bitte stets angeben)

männlich im gewerblichen Bereich Alter _____
 weiblich im Angestelltenbereich

Ich arbeite bei der Firma _____

Fragebogen (bitte ankreuzen)

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft nicht zu
Ich kann meine Stärken und Fähigkeiten in meiner Arbeit optimal einsetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde gerne meine Fähigkeiten ausbauen und mein Wissen erweitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin schon einmal von meiner Firma aufgefordert worden an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mir sind betriebliche Weiterbildungsangebote ausreichend bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, zu der ich freigestellt war und die vom Arbeitgeber bezahlt wurde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wünsche mir zum Thema Weiterbildung weitere Angebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auf Veränderungen an meinem Arbeitsplatz wurde ich von der Firma gut vorbereitet/qualifiziert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen hat selten Wettbewerbsvorteile gegenüber Mitbewerbern im Markt und es gehen oft Aufträge über den Preis verloren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Produkte werden nur unzulänglich weiterentwickelt oder modernisiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In den letzten Jahren sind fast keine neuen Produkte entwickelt und in den Markt eingeführt worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bezogen auf das Thema Weiterbildung/
Innovation ist mir Folgendes wichtig/möchte ich anregen: _____

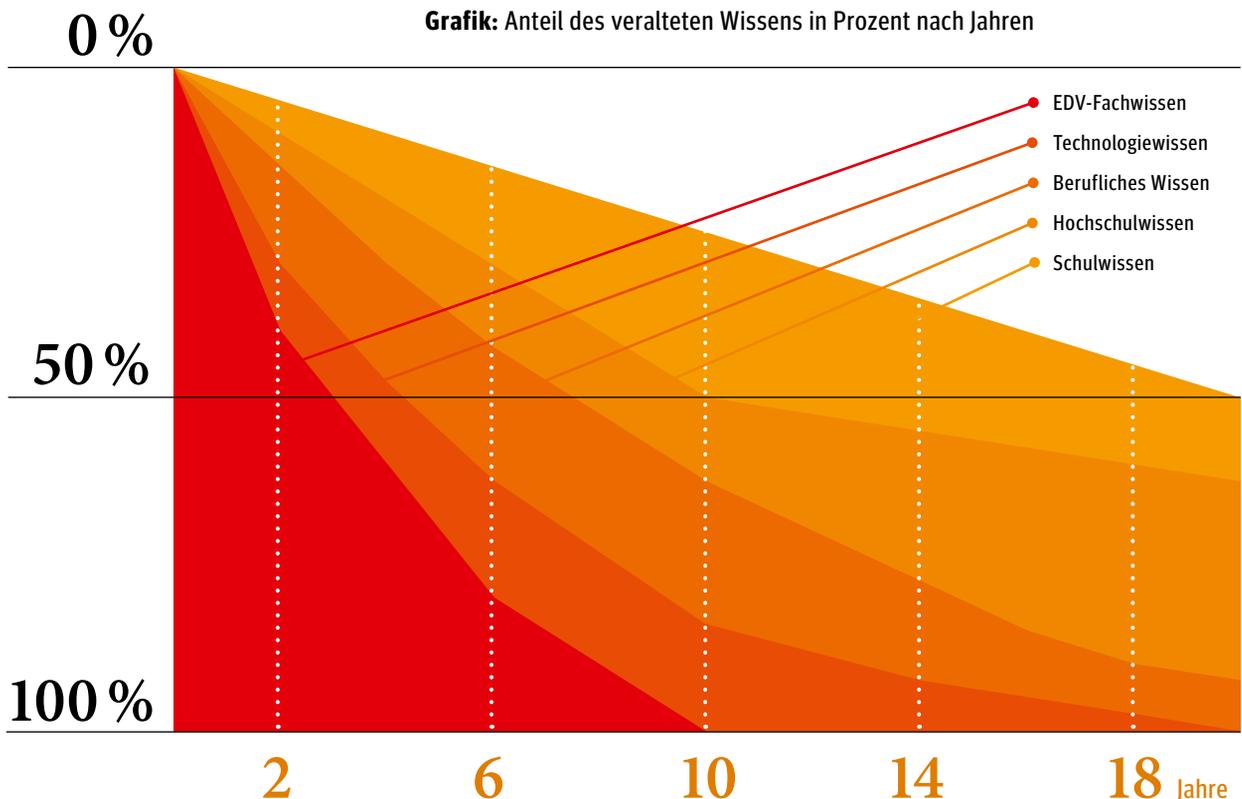
Warum das Thema Bildung und Qualifizierung so wichtig ist

- › Der Strukturwandel verlangt höhere Qualifikation
- › Die Arbeitsbedingungen wandeln sich rapide
- › Die Arbeitsanforderungen verändern sich ständig
- › Berufliche Qualifizierung bringt ein Mehr an Arbeitsplatzsicherheit
- › Unzureichende Innovationen gefährden Arbeitsplätze
- › Wissen veraltet schneller, als man denkt

Wissen veraltet schneller, als man denkt

Die Halbwertszeit des Wissens verkürzt sich immer mehr. Die Hälfte des EDV-Wissens ist nach zwei Jahren schon veraltet; bei Technologiewissen dauert es vier Jahre; bei beruflichem Fachwissen ist nach sechs Jahren die Hälfte veraltet.

Grafik: Anteil des veralteten Wissens in Prozent nach Jahren



Infomaterial zum Thema

Alle Materialien können auf der Website der IG Metall bestellt werden:

www.igmetall.de/ratundtat



Beratungsheft für Betriebsräte und Vertrauensleute: Perspektiven eröffnen. Fort- und Weiterbildung – nicht nur für junge Beschäftigte



Der Gewerkschaftliche Betriebsplan



Kaufmännische Angestellte – Aufstiegsfortbildung – wäre das nicht etwas für Sie?



Karriere im Beruf – so kann es gehen

Weiterführende Links

www.uni-ohne-abi.de

www.wap.igmetall.de

IG Metall Bildungsportal

www.jobnavigator.org

Berufliche Zukunftsberatung – Jobnavigator der IG Metall

www.kursnet.arbeitsagentur.de

Weiterbildungsdatenbank der Arbeitsagentur

Weiterführende Materialien

› Tarifvertrag Qualifizierung – Eine Handlungshilfe

› Weiterbildung im Betrieb, gute Praxis – 10 Beispiele

Zu bestellen unter:

www.extranet.igmetall.de › Praxis › Rat + Tat › Qualifizierung

Herausgeber

IG Metall Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

E-Mail: kampagnen@igmetall.de
www.igmetall.de