

W B M \*

WEITERBILDUNGSMENTOR\*INNEN

DOKUMENTATION DER ABSCHLUSS- UND TRANSFERVERANSTALTUNG AM 27.06.2022

ZUR AUSBILDUNG 2021/2022

WEITERBILDUNG  
DURCH VERTRAUEN  
STÄRKEN

VERTRAUENSLEUTE ALS  
WEITERBILDUNGSMENTOR\*INNEN

GEFÖRDERT DURCH DAS MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND ENERGIE  
AUS MITTELN DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS UND  
DES LANDES BRANDENBURG



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



# WOZU WEITERBILDUNG IN BRANDENBURG FÖRDERN?

*Die Auswirkungen menschlichen Handelns und Wirtschaftens erfordern ein Umdenken in vielen Bereichen.*

*Herausforderungen unserer Zeit:*

Klimawandel, demographischer Wandel, Fachkräfte- und Arbeitskräfteknappheit, Krieg, steigende Energie- und Rohstoffpreise, Corona-Pandemie und viele weitere Faktoren sorgen für Transformationsdruck in Gesellschaft und Wirtschaft.

Vor allem auf Beschäftigte steigt der Druck: Arbeitsverdichtung, Arbeitsintensivierung, veränderte Anforderungen durch Digitalisierung und Automatisierung. Beschäftigte sollen unter diesen Bedingungen enorm flexibel agieren und auf dem aktuellen Wissensstand sein; gleichzeitig haben sie sich mit großen Unsicherheiten auseinander zu setzen.

**Es gibt viel zu tun!**



*„Die Relevanz der Weiterbildung als elementarer Baustein der Transformation ist im aktuellen Diskurs unumstritten.“*

Gregor Holst, Geschäftsführung IMU-Institut



Wie können Betriebe diese Herausforderungen mit den Belegschaften gemeinsam meistern?

**Genau an dieser Frage setzt unser WBM\*-Projekt an.** Beschäftigte werden zu Weiterbildungsmentor\*innen – WBM\* – ausgebildet. WBM\* agieren mit ihren Kolleg\*innen auf Augenhöhe. Im Gespräch können sie als Eine\*r von Ihnen individuell Fragen beantworten, informieren und Hemmnisse gezielt abbauen. WBM\* befördern die Weiterbildung unmittelbar vor Ort im Betrieb.

## DER WANDEL MIT SEINEN CHANCEN IST GESTALTBAR.

### Aufgaben für eine gelingende Transformation der Wirtschaft und Gesellschaft

- **Der Wandel ist arbeitsmarktpolitisch zu begleiten.** Absicherungen sind bereit zu stellen. Ängste, Unsicherheiten und Hemmnissen sind zu mindern. Veränderungsbereitschaft gilt es zu befördern.
- **Innovationen in Produkte und Prozesse** – nicht zuletzt in Industrie – sind zu entwickeln und zu fördern.
- **Die Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten** ist voran zu bringen. Weiterbildung muss zu einem gelebten Teil von Erwerbsbiografien werden.

**Menschen sind zu befähigen, dem Wandel zu begegnen und ihn zu gestalten.**

# DIE IDEE DER WBM\*

*Weiterbildungsmentor\*innen als  
Expert\*innen und Multiplikator\*innen  
in den Betrieben.*

Geleitet vom **Peer-Education-Ansatz** – der Idee sich „unter Gleichen“ gegenseitig zu bilden – tragen WBM\* das Thema Weiterbildung direkt zu den Beschäftigten.

Vertrauensleute oder aktive Beschäftigte als ausgebildete Weiterbildungsmentor\*innen motivieren und unterstützen ihre Kolleg\*innen bei ihrem individuellen Bildungsweg. Diese wiederum teilen ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit anderem Kolleg\*innen.

So wird jede beteiligte Person zu einem Weiterbildungsmultiplikator in einem wachsenden Netzwerk.

Weiterbildungsmentor\*innen  
arbeiten auf Augenhöhe mit den  
Kolleg\*Innen und genießen ihr  
Vertrauen.



Das Projekt bindet verschiedene Institutionen und Akteure ein, um auf allen relevanten Ebenen wirksam zu werden.



## Das Projekt WEITERBILDUNGS MENTOR\*INNEN

Das IMU-Institut startete das zweijährige **Modellprojekt** im September 2020 und setzte es in Zusammenarbeit mit den IG Metall Geschäftsstellen Oranienburg und Potsdam sowie dem IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen um.

In fünf Betrieben der Metall- und Elektroindustrie Brandenburgs wurden Beschäftigte zu betrieblichen Weiterbildungsmentor\*innen ausgebildet.

Gefördert wurde das Projekt durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

# DAS PROGRAMM

*Inhalte der Transferveranstaltung  
vom 27. Juni 2022*

Auf unserer Transferveranstaltung lernten die Gäste aus Brandenburger Betrieben, Gewerkschaften, (Bildungs)-Netzwerken und der Wirtschaftsförderung Brandenburg die Grundidee unseres Projektes sowie unser Konzept kennen. Zudem hatten sie Gelegenheit mit uns, dem IMU-Projektteam, unseren Partnern und vor allem mit den Weiterbildungsmentor\*innen über deren Erfahrungen zu sprechen.

Das Projekt legt viel Wert darauf, die Wirksamkeit der Maßnahmen zu prüfen und die Meinungen der Teilnehmenden zu berücksichtigen. Daher wurde das Projekt von Beginn an wissenschaftlich begleitet.

09:50

## **Weiterbildung durch Vertrauen stärken. Weiterbildungsmotivation von unten.**

Gesprächsrunde mit

- *Stefanie Jahn*, 1. Bevollmächtigte der IG Metall Oranienburg und Potsdam
- *Verena Sdorra*, Geschäftsführerin Qualifizierungszentrum der Wirtschaft, Eisenhüttenstadt/ QCW
- *Dr. Franziska Scheier*, Leitung des Modellprojekts

10:50

## **Das WBM\*-Ausbildungsprogramm und die Ergebnisse des Modellprojekts**

Vorstellung der Ausbildungsreihe und zentraler Ergebnisse des Modellprojekts  
*IMU-Projektteam*

11:30

Pause // Lunchtalk bei kleinem Imbiss

12:15

## **„Aus dem Nähkästchen geplaudert...“ – Erfahrungen der Weiterbildungsmentor\*innen**

Gesprächs- und Diskussionsrunde mit den *Weiterbildungsmentor\*innen aus den beteiligten Betrieben und den Teilnehmenden*

13:45

## **Ausblick: Wie weiter?**

*IMU-Projektteam*



*„Ein wesentlicher Schlüssel für Veränderung ist Weiterbildung. Diesen Weg zu ebnen und Menschen hierfür zu begeistern, können Beschäftigte als Weiterbildungsmentor\*innen. Die Anerkennung der Ausbildungsmodule als Bildungsurlaub in Brandenburg half dabei.“*

*Dr. Franziska Scheier*

**Warum sind Projekte wie die Ausbildung von WBM\* aus betrieblicher, gewerkschaftlicher und gesellschaftlicher Perspektive wichtig?**

## Gesprächsrunde

*Stefanie Jahn, 1. Bevollmächtigte der IG Metall Oranienburg und Potsdam*

*Verena Sdorra, Geschäftsführerin Qualifizierungszentrum der Wirtschaft, Eisenhüttenstadt*

*Dr. Franziska Scheier, Leiterin des Modellprojektes*

**Unsere Gäste erfuhren von Frau Dr. Scheier, warum es zum IMU-Ausbildungsprogramm kam, wie das Projekt startete und was dessen Besonderheiten sind.**


**Frau Jahn führte die Motive zur Beteiligung der IG Metall an dem Modellprojekt aus und betonte die Wichtigkeit von Weiterbildung in der Transformation aus gewerkschaftlicher Sicht.**

**Einen Einblick in die Perspektive von Unternehmen gab Frau Sdorra. Sie schilderte ihre Erfahrungen und die bereits jetzt spürbaren positiven Effekte der WBM\* in ihrem Unternehmen.**

# Das WBM\*- Ausbildungs- programm und die Ergebnisse des Modellprojekts

## Vorstellung der Ausbildungsreihe und zentraler Ergebnisse des Modellprojekts

- *Der Grundgedanke des Konzepts*
- *Der Aufbau des Ausbildungsprogramms*
- *Die Inhalte der Module*
- *Zentrale Ergebnisse und Erfahrungen des Modellprojekts*



*„Weiterbildungsmentor\*innen verstehen sich nicht nur in der Weitergabe von Wissen. Bildung betrifft den ganzen Menschen – seine Gedanken, Gefühle und seine individuelle Entwicklung. Unsere WBM\* sehen den Menschen als soziales Wesen.“*

Hanna Kaiser, IMU-Projektteam



# Das WBM\*- Ausbildungsprogramm und die Ergebnisse des Modellprojekts

*Der Grundgedanke des Konzeptes*

**Betriebliche Umstände und individuelle Bedürfnisse, Eigenschaften und Stärken, aber auch Ängste und Hemmnisse der Kolleg\*innen können von WBM\* berücksichtigt werden.**



*WBM\* agieren mit den Kolleg\*innen auf Augenhöhe. Die Beziehung zu den Kolleg\*innen basiert auf Vertrauen.*

**„Lernen unter Gleichen“  
– Grundlage des Konzeptes ist  
der Peer-Education-Ansatz.**

**Nach diesem Ansatz findet Lernen unter Gleichen auf Augenhöhe statt. Die Hierarchie zwischen Lernenden und Lehrenden wird abgeflacht. Die Beziehung zwischen ihnen wird durch gegenseitige Unterstützung, Gleichberechtigung und erarbeiteten Respekt getragen.**

## **Mentor\*innen-Prinzip**

**Einzelne Beschäftigte werden ausgebildet, um ihr Wissen mit anderen teilen zu können. Grundlagen der Kommunikation, Stressbewältigung sowie Handlungskompetenzen zur Erhöhung der Selbstwirksamkeit zählen daher ebenso zur WBM\*-Ausbildung. Sowohl ausgebildete WBM\* als auch Personen, die von ihnen beraten werden, werden zu Multiplikatoren.**

# Das WBM\*-Ausbildungsprogramm

## Der Aufbau des Ausbildungsprogramms



*Wissen, Vernetzung und konkretes Arbeiten: Im WBM\*-Programm werden Theorie und Praxis zusammen gedacht.*

## DIE DREI SÄULEN DER AUSBILDUNG

### Erste Säule: Ausbildung

Vertrauensleute und aktive Beschäftigte werden zu betrieblichen Mentor\*innen der Weiterbildung in fünf Modulen und Coachings ausgebildet.

### Zweite Säule: Überbetriebliche Vernetzung

Die angehenden WBM\* tauschen sich während der Module untereinander aus. Sie lernen von den Erfahrungen der Anderen, erhalten neue Impulse und vernetzen sich für die Zeit nach der Ausbildung.

### Dritte Säule: Betriebliches Projekt

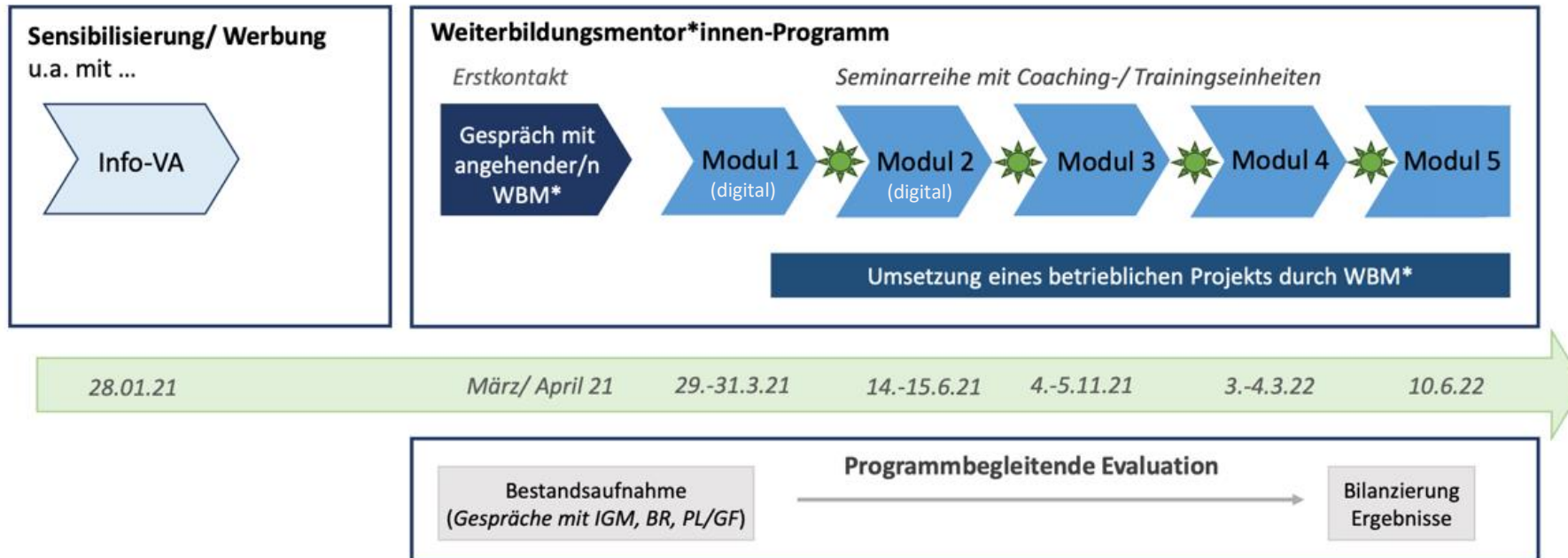
Die Mentor\*innen-Funktion „üben“ die WBM\*. Hierzu entwickeln und setzen sie ein Projekt zur Förderung der Weiterbildung im eigenen Betrieb um - unterstützt und begleitet durch das IMU-Ausbildungsteam.

# Die Grundstruktur

des WBM\*-Ausbildungsprogramms 2021/ 2022

Ein Wechsel zwischen Modulen, Coachings und Trainings sowie diversen Methoden, um alle Ebenen des Lernens abzudecken.

## ABLAUF DES PROGRAMMS (Anpassungen aufgrund Corona-Pandemie)



Erläuterung:

★ Coaching und Training

Flexibles Agieren vor dem Hintergrund der Pandemie: Coachings digital, Module partiell digital.

Selbstreflexion auch für das IMU-Team.

Zwischen allen Einheiten wurden Teamsitzungen zur Retrospektive eingerichtet, um die Effektivität und Effizienz der Methoden zu überprüfen. Von Beginn an wurde dies durch die wissenschaftliche Begleitung unterstützt.

# Die Inhalte der Ausbildungsmodule

## Was lernen unsere WBM\*?

### Modul 1: Grundlagen (3 Tage)

Die Rolle und Funktionen betrieblicher Weiterbildungsmentor\*innen werden geklärt. Entwickelt werden Ideen für Handlungsansätze im Betrieb. Die Fähigkeit der angehenden WBM\*, Gespräche und Diskussionen zu führen, wird gestärkt.

### Modul 2: Berufliche Weiterbildung (2 Tage)

Das Weiterbildungssystem und geltende Regelungen im Betrieb werden analysiert. Die Erkenntnisse hierzu werden in ein handhabbares Betriebsprojekt überführt. Die Projekte samt beteiligungsorientierter Umsetzung werden geplant.

### Modul 3: Projekt-(Selbst-)Management und betriebliche Kommunikation (2 Tage)

Zentrale Instrumente der Personalentwicklung wie das Mitarbeitergespräch werden in den Blick genommen und die Arbeit am Betriebsprojekt wird fortgeführt. Methoden der Stressbewältigung für WBM\* und die Arbeit in Gruppen werden erprobt. Instrumente und Strategien betrieblicher Kommunikation werden erschlossen.

### Modul 4: Kompetenzerfassung und Evaluation (2 Tage)

Das theoretische Rüstzeug zur Erfassung von Kompetenzen und Qualifizierungsbedarfen wird vermittelt und handlich in die Praxis überführt worden. Dabei wird die Rolle von Weiterbildungsmentor\*innen aufgegriffen. Praxistauglich wird auch die Evaluation von Projekten betrachtet und für das eigene Projekt vorbereitet.

### Modul 5: Veränderungen bilanzieren (1 Tag)

Es erfolgt der Abschluss der Ausbildung. Der eigene Entwicklungsweg als betriebliche Weiterbildungsmentor\*in wird reflektiert und das betriebliche Projekt bilanziert. Das weitere Wirken als Weiterbildungsmentor\*in wird durchdacht und geplant.

„Das Motto des Projektes ‚Weiterbildung durch Vertrauen stärken‘ haben wir auch bei den angehenden Weiterbildungsmentor\*innen ernstgenommen. Wir haben während der gesamten Ausbildung über auf eine vertrauensvolle Lernkultur hingearbeitet.“

Dr. Marcel Thiel, IMU-Projektteam

# AUSBILDUNG ZU BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNGSMENTOR\*INNEN

Ausbildungsstart

**Modul 1: Grundlagen (3 Tage)**

29.03. – 31.03.2021

**Modul 2: Berufliche Weiterbildung (2 Tage)**

14.06 – 15.06.2021

**Modul 3: Projekt-(Selbst-)Management & betriebl. Kommunikation (2 Tage)**

04.11 – 05.11.2021

**Modul 4: Kompetenzerfassung & Evaluation (2Tage)**

03.03 – 04.03.2022

**Modul 5: Veränderungen bilanzieren (1 Tag)**

10.06.2022

Betriebliches Coaching

Betriebliche Weiterbildungsmentor\*innen

## Themen der WBM\*-Projekte der Ausbildung 2021/22

- ▶ **Beschäftigungssicherung** durch Kompetenzerfassung und Vermittlung von Weiterbildungsmöglichkeiten
- ▶ Systematische **Strukturierung und Erhöhung der Transparenz** bei der Weiterbildung im Betrieb
- ▶ Transformation informiert durch **Belegschaftsbefragung** mitgestalten
- ▶ **Bildungsurlaub** als Chance zur Stressbewältigung und Weiterentwicklung

**Coachings** finden digital zwischen den Modulen statt – in unterschiedlicher Häufigkeit und inhaltlich abgestimmt auf die individuellen Lernbedarfe und Abstimmungsbedarfe zu den Projekten.

# ZENTRALE ERGEBNISSE UND ERFAHRUNGEN DES MODELLPROJEKTS

## *Vorgehen und Methoden der wissenschaftlichen Begleitung*

*Dr. Alexandra Wagner*

### **Standardisierte Befragung** der Teilnehmenden (WBM\*)

zu zwei Zeitpunkten

zu Beginn des Projekts

am Ende des Projekts

### **Qualitative Erhebung**

bei den Mitgliedern des Projektteams (begleitend)

bei den gewerkschaftlichen Partnern

bei den Arbeitgebern (zu Beginn und Ende des Projekts)

(nicht-)teilnehmende Beobachtung (Modul 5)

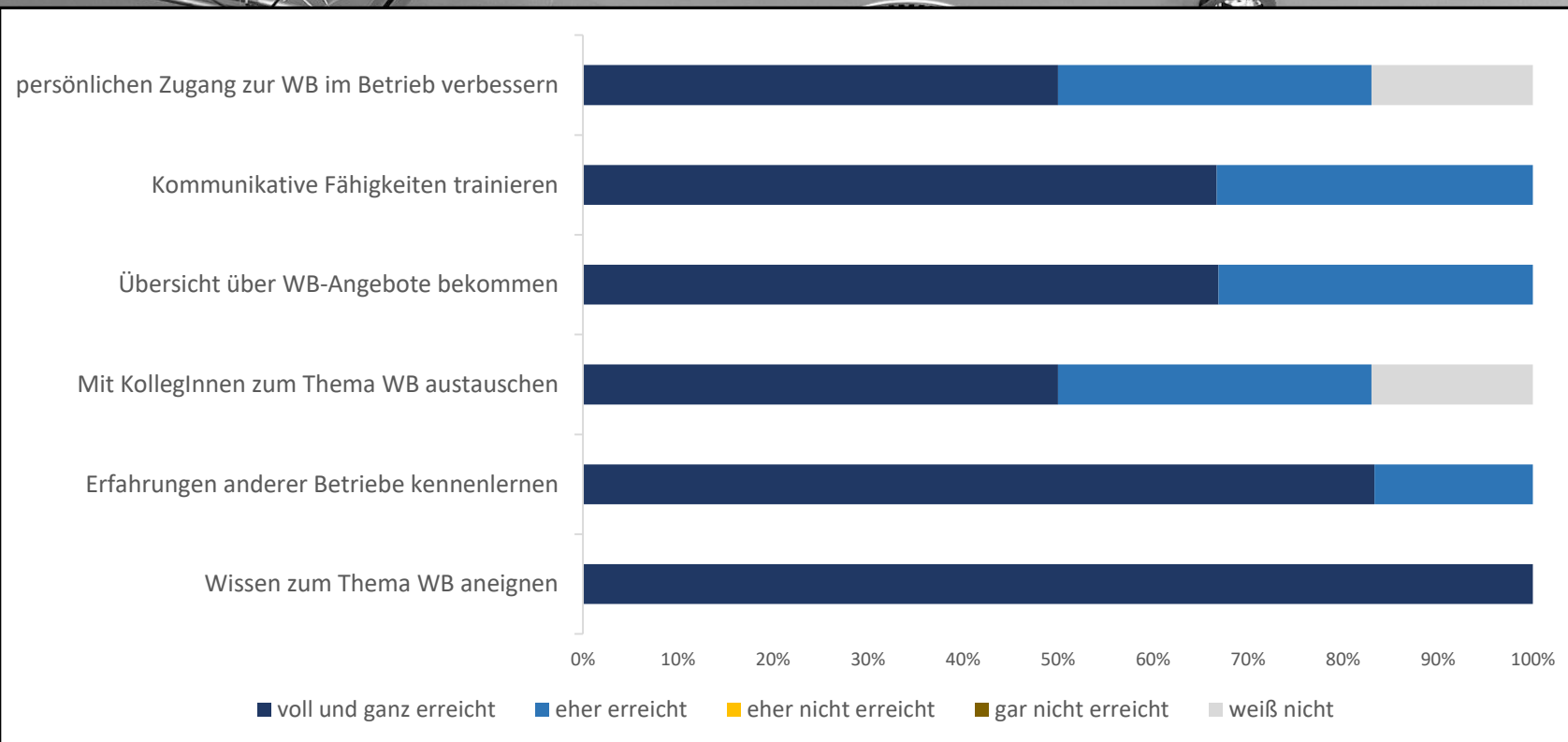


*„Die Weiterbildungsmentor\*innen haben Instrumente erlernt, die ihre Handlungsfähigkeit im Betrieb stärken.“*

*Dr. Alexandra Wagner, wissenschaftliche Begleitung*

# Zentrale Ergebnisse und Erfahrungen des Modellprojekts

*Was habe ich persönlich gelernt?  
Was hat sich im Betrieb verändert?*



**„Ich habe in diesem Projekt viel für mich persönlich gelernt.“**

83% der Befragten stimmten dieser bilanzierenden Aussage „voll und ganz“ und 17% „eher“ zu.

Die Evaluation zeigte, dass die Teilnehmenden im Zuge der Ausbildung in die Lage versetzt worden sind, die betrieblichen **Handlungserfordernisse deutlicher zu beschreiben.**

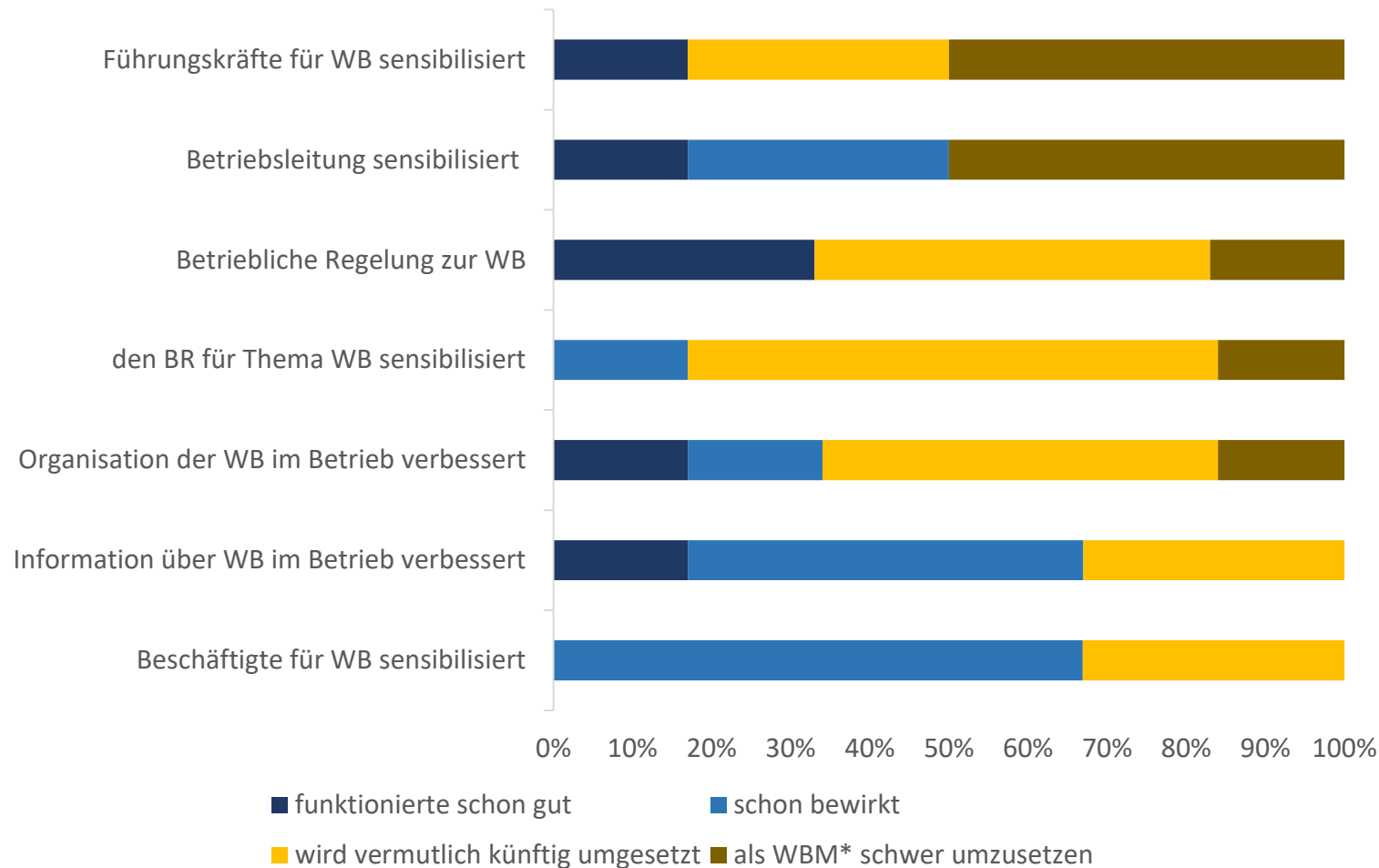
Die **Ziele und Erwartungen** wurden aus Sicht der WBM\* in **hohem Maße** erfüllt.

Die Weiterbildungsmentor\*innen schätzen den Lernerfolg für sich persönlich als sehr positiv ein.



# Zentrale Ergebnisse und Erfahrungen des Modellprojekts

*Welche Ziele konnten erreicht werden?*



Die Beschäftigten für Weiterbildung zu sensibilisieren, war ein wichtiges Ziel der WBM\*. Knapp 70% der Befragten haben bereits in diese Richtung wirken können; der Rest erwartet dies in Zukunft.

**Erwartungen zu Beginn der WBM\*-Ausbildung:**

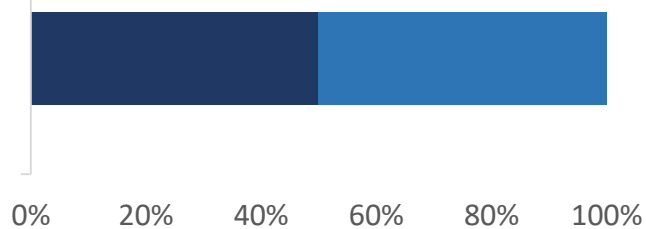
- 75% wollen **Kolleg\*innen im Betrieb unterstützen**.
- 50% wollen mehr über die **Möglichkeiten zur betrieblichen Umsetzung von Weiterbildung wissen**.

**Bilanz am Ende der Ausbildung:**

- „**Unterstützung für die betriebliche Arbeit erhalten**“ stimmten 83% „voll und ganz“ sowie 17% „eher“ zu.
- „**Positive Veränderungen im Betrieb erwirkt**“ stimmten 33% „voll und ganz“, 50% „eher“ und 17% „weiß nicht“ zu.



Ich werde das Netzwerk der WBM\* auch nach Projektende weiter nutzen.



■ stimme voll und ganz zu ■ stimme eher zu ■ stimme eher nicht zu  
■ stimme gar nicht zu ■ weiß nicht

Das Netzwerk der WBM\* wird auch nach Ende der Ausbildung weiter funktionieren und in den Betrieben wirken.

## Zentrale Ergebnisse und Erfahrungen des Modellprojekts

Wie sollte es weitergehen?

*„Die Fortsetzung des Projekts zur Ausbildung von Weiterbildungsmentor\*innen und die Gewinnung weiterer Betriebe und Personen ist sinnvoll und aussichtsreich.“*

Dr. Alexandra Wagner

**Frage an die Weiterbildungsmentor\*innen:**

„Was möchtest Du dem Projektteam mit auf den Weg geben?“

- „Weiter so, es war alles gut!“
- „einfach nur Klasse!“
- „Macht weiter so!“

# Ausblick



*„Der Schwung der Weiterbildungsmentor\*innen kann die Weiterbildung im Betrieb voranbringen. Gemeinsam mit den Unternehmen kann viel erreicht werden.“*

*Dr. Franziska Scheier*

Weiterbildungsmentor\*innen fördern die Weiterbildung im Betrieb. Sie sind eine hilfreiche Stütze und Ansprechpartner bei der Qualifizierung und Weiterentwicklung ihrer Kolleg\*innen. Einblicke in die WBM\*-Ausbildung liegen nunmehr vor. Eine ausführliche Ergebnisdarstellung der wissenschaftlichen Begleitung folgt und wird auf der [Projekt-Internetseite](#) veröffentlicht.

An die gesammelten Erfahrungen und guten Ergebnisse des Modellprojekts „Weiterbildung durch Vertrauen stärken“ werden wir als IMU-Institut anknüpfen. Die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch zwischen den WBM\* werden wir weiterhin fördern.

Die WBM\*-Ausbildung wird zudem fortgeführt; mehr [dazu hier](#). In Brandenburg können Beschäftigte für die WBM\*-Ausbildung den Bildungsurlaub nutzen. Unternehmen in Brandenburg sollen mit der neuen Weiterbildungsrichtlinie des Landes ebenso Unterstützung in Anspruch nehmen können.



Gemeinsam können wir die Transformation gestalten.



**Das IMU-Projektteam bedankt sich bei allen Beteiligten, den Projektpartnern und Förderern für die Unterstützung!**

## Impressum

Herausgeber: IMU-Institut Berlin GmbH, Alte Jakobstraße 76,  
10179 Berlin, [www.imu-berlin.de](http://www.imu-berlin.de)  
Büro Brandenburg: Straße 16 Nr. 1, 15890  
Eisenhüttenstadt

Redaktion: Hanna Kaiser, Marcel Thiel, Franziska Scheier,  
Alexandra Wagner

Gestaltung: Hanna Kaiser

Eisenhüttenstadt, Juli 2022

Gefördert durch das Ministerium für  
Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des  
Europäischen Sozialfonds und des Landes  
Brandenburg

  
EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

  
LAND  
BRANDENBURG  
Ministerium für Wirtschaft,  
Arbeit und Energie

