

SMALO

Smartes Lernen in der Logistik

Handreichung Personalentwicklungsmaßnahmen

Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung
+
Fachkraft für Lagerlogistik



Januar 2024

Autorengruppe¹:

Dr. Reinhard Ahlers (BALance Technology Consulting GmbH)

Dr. Daniela Ahrens (Universität Bremen, ITB)

Iven Dersch (Universität Bremen, ITB)

Dr. Heiko Duin (BIBA - Bremer Institut für Produktion und Logistik GmbH)

Dr. Gesa Friederichs-Büttner (Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen, wisoak)

Emelie Hofemeister (Universität Bremen, ITB)

Susanne Knieriem (to-be-now-logistics-research-gmbh)

Steffen Nestler (LUB Consulting GmbH)

Dr. Thomas Nobel (to-be-now-logistics-research-gmbh)

Onno Reiners (M.I.T.)

Christine Siemer (Universität Bremen, ITB)

Svenja Steffens (ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH)

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im gesamten Dokument auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichwohl für alle Geschlechter (m/w/d). Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Future Skills und Weiterbildung über Plattformen	6
2.1 Future Skills.....	6
2.2 Weiterbildung über digitale Plattformen	9
3. Weiterbildung - ein notwendiges Instrument bei der Bewältigung der Herausforderungen durch die Transformation der Arbeitswelt	12
3.1 Einleitung in die Weiterbildungsberatung.....	12
3.2 Steigender Bedarf an Beratung	13
3.3 Weiterbildungsberatung - erweiterter Kundenkreis und Veränderungen im Beratungsprozess und -angebot	15
3.4 Niedrigschwelliger Zugang	17
3.5 Online-Beratung	17
3.6 Einsatz von Chatbots in der Weiterbildungsberatung.....	18
3.7 Herausforderungen bei der Weiterbildungsteilnahme	18
3.8 Weiterbildungsberatung für KMU	19
3.9 Exkurs: Datenethik	20
4. Fokus außerbetriebliche Weiterbildungsberatung	23
5. Fazit und Ausblick	26
6. Literatur	29

1. Einleitung

In der Logistik besteht seit Jahren ein hoher Fachkräftebedarf sowie ein Wandel bezüglich der Kompetenzanforderungen durch fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung der Tätigkeitsfelder². Um mit den laufenden Veränderungen Schritt halten zu können, stehen Beschäftigte und Unternehmen vor der Herausforderung, passende Weiterbildungsangebote zu finden.

Das Projekt „Smartes Lernen in der Logistik“ (SMALO) entwickelt daher ein digitales Lern-Ökosystem, welches eine Angebotsübersicht bietet und darüber hinaus mit Hilfe von KI-gestützten Verfahren ein individuelles Lernen auf der Basis flexibler Lernpfade ermöglicht. SMALO wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE³ gefördert.

Ziel der vorliegenden Handreichung ist es, den Aufbau von Personalentwicklungsmaßnahmen in KMU der Logistikwirtschaft zu unterstützen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Berufsbilder

- **Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung sowie**
 - **Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist/-in.**

Dieses Dokument soll somit den Zugang der beiden genannten Zielgruppen (Beschäftigte) sowie von Unternehmen (z.B. Personalverantwortliche) zum SMALO-Lern-Ökosystem erleichtern und zur Akzeptanz der Nutzung von Lernplattformen bzw. digitaler Weiterbildungsformate beitragen. Damit baut SMALO unmittelbar auf bestehenden Beratungsangeboten für die berufliche Weiterbildung sowie auf Ergebnissen aus vorangegangenen Vorhaben⁴ auf. Neu ist hingegen die Fokussierung auf die Logistikbranche und den sich dort tendenziell verstärkenden Fachkräftebedarf sowie auf die sich ändernden beruflichen Anforderungen.

² Vgl. Bertelsmann Stiftung (2023)

³ <https://www.bibb.de/de/158052.php>

⁴ z.B. „Maritimes Regionalnetzwerk für Integratives Digitales Arbeiten und Lernen“ (MARIDAL), vgl. www.maridal.de

Obwohl das SMALO-Projektkonsortium mehrheitlich einen Bezug zur Region Bremen (Norddeutschland) aufweist, ist der Katalog zielgruppenorientierter Personalentwicklungsmaßnahmen regional unabhängig anwendbar. Vielmehr wird die Spezifik der beiden betrachteten Zielgruppen in den Fokus genommen, u. a. betrifft dies deren Größe sowie Heterogenität:

- Nach Erhebungen des Bundesamts für Logistik und Mobilität (BALM)⁵ gibt es bundesweit ca. 170.000 Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung sowie ca. 1,44 Mio. Beschäftigte in den Berufen der Lagerwirtschaft.
- Im kaufmännischen Bereich verläuft die Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung i.d.R. eher strukturiert und geplant. Hier finden sich gute Aufstiegschancen und diverse etablierte Abschlüsse für die Aufstiegsweiterbildung, z.B. Fachwirt für Güterverkehr und Logistik bzw. für Logistiksysteme, bis hin zum Hochschulstudium (Anteil akademischer Abschlüsse von 8,9 % im Jahr 2015 auf 12,2 % im Jahr 2021 gestiegen).
- Im gewerblichen Bereich, d.h. in den Tätigkeiten der Lagerwirtschaft, liegt mit 27 % der Anteil der Beschäftigten ohne jeglichen beruflichen Abschluss im Vergleich zum kaufmännischen Bereich (13 %) deutlich höher. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass etwas mehr als zwei Drittel der Beschäftigten als Helfer tätig sind. Seit 2016 ist der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft von 17 auf 29 % gestiegen, was Auswirkungen insbesondere hinsichtlich der Sprachkompetenz der Zielgruppe hat. 19 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit, hiervon sind annähernd zwei Drittel ausschließlich geringfügig beschäftigt.
- Bei der Altersstruktur beider Zielgruppen ergibt sich hingegen ein eher einheitliches Bild: Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten gehören der Gruppe der 25- bis 55-Jährigen an. 15 % (kaufmännisch) bzw. 19 % (gewerblich) der Beschäftigten sind zwischen 55 und 65 Jahre alt. Der Anteil der unter 25-Jährigen liegt bei 13 % im kaufmännischen und 12 % im gewerblichen Bereich. Die Altersstruktur sowie die weiteren vorgenannten Aspekte sind in Bezug auf die Gestaltung beruflicher Weiterbildung im Allgemeinen

⁵ ehem. Bundesamt für Güterverkehr (BAG)

sowie die Vermittlung transformativer Kompetenzen der Zielgruppen zu berücksichtigen.

Nach den einführenden Erläuterungen des Kapitels 1 beschreibt das sich anschließende Unterkapitel 2.1 die zukünftigen und generellen Anforderungen an die Arbeitnehmer, die auch für die beiden SMALO-Berufsbilder eine zunehmende Bedeutung haben. Hierbei handelt es sich um die sogenannten Future Skills, die sich in vier Kategorien unterteilen lassen. Die gewünschte Nutzung von Lernplattformen soll durch einen Ein-/Überblick in die vorhandenen Strukturen und Lösungen unterstützt werden. Dieser Einstieg wird im Unterkapitel 2.2 geleistet.

Das Kapitel 3 erläutert ausführlich, warum die Weiterbildung ein so wichtiges Instrument zur Bewältigung der Herausforderungen der Transformationsprozesse in der Arbeitswelt ist. Neben Fragestellungen der Weiterbildungsberatung und des niedrigschwelligen Zugangs werden die Herausforderungen bei der Weiterbildungsteilnahme exemplarisch thematisiert.

Der Fokus wird anschließend durch das Kapitel 4 auf den Bereich der außerbetrieblichen Weiterbildungsberatung gerichtet, die seit einiger Zeit nachweislich an Bedeutung gewinnt.

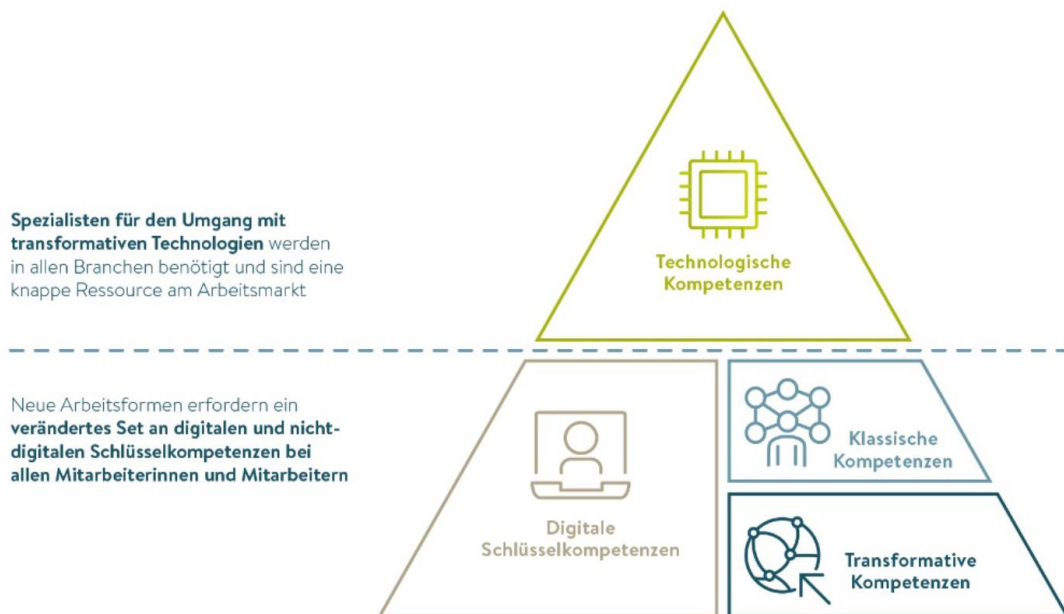
Abschließend enthält der Ausblick im Kapitel 5 die Aktivitäten, die das SMALO-Team zum Aufbau und zur Etappierung einer zielgerichteten SMALO-Weiterbildungsplattform unternommen hat. Dabei wird vor allem die praxisorientierte Einbindung von Weiterbildungseinrichtungen (z.B. durch Kurse) hervorgehoben. Ausführungen zur entwickelten „SMALO APP“ beenden die vorliegende Handreichung.

2. Future Skills und Weiterbildung über Plattformen

2.1 Future Skills

Die fortschreitende Digitalisierung mit ihren immer kürzeren Innovationszyklen sowie die Einflüsse von „New Work“, dem Verständnis einer modernen und flexiblen Arbeitsorganisation, verändern die Arbeitswelt und damit auch die Anforderungen an die künftigen beruflichen Kompetenzen, die sogenannten Future Skills. Dabei genügt es häufig nicht mehr, dass Beschäftigte lediglich fachlich gut ausgebildet sind. Es werden darüber hinaus auch persönliche Kompetenzen benötigt. Diese Kompetenzen beschreiben z.B. die Fähigkeit, selbstverantwortlich, motiviert und zielorientiert zu handeln. Dazu zählen eine Lern- und Veränderungsbereitschaft sowie die Fähigkeit zum Umgang mit komplexen und sich schnell wandelnden Prozessen. Einen Überblick über das Spektrum der künftig besonders relevanten Kompetenzen gibt das vom Stifterverband in Kooperation mit McKinsey & Company veröffentlichte Diskussionspapier „FUTURE SKILLS 2021 - 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel“⁶.

Abb. FUTURE SKILLS: 4 Kategorien



Quelle: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (Hrsg.) (2022)

⁶ Vgl. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (Hrsg.) (2022), S.5f

Die insgesamt 21 identifizierten Kompetenzen werden in vier Kategorien unterteilt: technologische, digitale, klassische und transformative Kompetenzen (vgl. Abb.).

Technologische Kompetenzen umfassen die Fähigkeiten, die insbesondere für die Gestaltung und die erfolgreiche und nachhaltige Nutzung von Technologien wichtig sind. Dazu zählen etablierte Technologien, die Kompetenzen wie Softwareentwicklung voraussetzen sowie Neuentwicklungen, welche zum Beispiel Kenntnisse in Data Analytics und Künstlicher Intelligenz (KI) benötigen. Da technologische Kompetenzen i.d.R. von Tech-Spezialisten benötigt werden, stehen sie im Kontext der hier fokussierten gewerblichen bzw. kaufmännischen Berufsbilder der Logistik weniger im Mittelpunkt der Betrachtung.

Als bedeutsam für die Personalentwicklungsmaßnahmen sind hingegen die drei anderen Kompetenzkategorien anzusehen:

Digitale Schlüsselkompetenzen befähigen die Beschäftigten, sich in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu orientieren und auch dort mitzuwirken. Neben dem Beherrschen von grundlegenden digitalen Fähigkeiten (z.B. der Nutzung gängiger Software oder mobiles Arbeiten) beinhaltet dies auch das Verständnis und die Einordnung digitaler Informationen sowie die Nutzung von Lern-Software bzw. Lern-Plattformen.

Die **klassischen Kompetenzen** zählen zu den nicht-digitalen Schlüsselkompetenzen. Sie haben einerseits unmittelbaren Einfluss auf den Berufserfolg des Einzelnen, andererseits aber auch eine indirekte Wirkung auf den Erfolg des gesamten Unternehmens. Hierzu gehören grundlegende Kompetenzen wie Lösungsfähigkeit, Kreativität, Eigeninitiative, das Beherrschen von Fremdsprachen sowie Resilienz.

Transformative Kompetenzen gehören ebenfalls zu den nicht-digitalen Schlüsselkompetenzen und bilden eine neue Kategorie von Fähigkeiten. Sie sind von hoher Relevanz, um große gesellschaftliche Herausforderungen, wie zum Beispiel dem Klimawandel oder Pandemien, im individuellen Umfeld lösungsorientiert anzugehen. Im Kern geht es darum, möglichst viele Beschäftigte in einer Gruppe oder im gesamten Unternehmen für ein gemeinsames Ziel (z.B. Erreichung der Klimaneutralität im Unternehmen) zu vereinen und so die erforderliche Dynamik

zu entfalten. Das Spektrum dieser Kompetenzkategorie umfasst u.a. das Generieren von Innovationen im beruflichen und privaten Umfeld, Veränderungskompetenz, Missionsorientierung sowie Dialog- und Konfliktfähigkeit.

Wie kann ein **Lern-Ökosystem** wie SMALO als Werkzeug bei der Vermittlung von Future Skills unterstützen? Ein Lern-Ökosystem bringt Elemente verschiedener Plattformen, Anbieter und Lernformate zusammen und macht sie insgesamt mit nur einem Login zugänglich. Für Lernende können so bedarfsorientierte und individualisierte Lernpfade gestaltet werden, die sich z.B. aus einem Kurs mit formalem Abschluss, ergänzenden und erklärenden Videos sowie regelmäßig stattfindenden Lerngruppen zusammensetzen. Auch Beratungsstellen, die Begleitung durch Coaches o.ä. werden in die Summe der Möglichkeiten integriert.

Das Lern-Ökosystem von SMALO bündelt somit einen Großteil der Weiterbildungsangebote in der Logistik. Lernende können sich zunächst in einer Art Katalog umschauen und mithilfe von Kategorien das Angebot durchsuchen bzw. selektieren. Durch die Erstellung ihres Profils werden den Lernenden individuelle Lernpfade entsprechend ihrer Interessen und Vorerfahrungen angeboten, die sich selbstständig ergänzen bzw. anpassen lassen. Das Lern-Ökosystem von SMALO lernt zu jeder Zeit mit. Je länger und intensiver mit und über die Plattform gelernt wird, desto präziser werden die Empfehlungen von SMALO an den Lernenden. Die individuellen User-Daten sind dabei jederzeit sicher verwahrt und geschützt.

Zusammenfassend lässt sich daraus ableiten, dass bestimmte Schlüsselqualifikationen derzeit bereits unverzichtbar in der sich verändernden Arbeitswelt sind und zukünftig sogar immer wichtiger werden. Sie sind ebenfalls notwendig, um auch die stetigen gesellschaftlichen Veränderungen gestalten zu können.

Die Future Skills helfen Unternehmen und ihren Mitarbeitern auch in den nächsten Jahren und Jahrzehnten den Anforderungen der einzelnen Arbeitsbereiche gerecht zu werden. Denn wer beruflich weiterkommen möchte, wird nicht umhinkönnen, seine Kompetenzen stets zu erweitern.

Die nachfolgenden Ausführungen geben darauf aufbauend einen Überblick über Formen und Funktionen von diesbezüglichen Plattformen zur Weiterbildung.

2.2 Weiterbildung über digitale Plattformen

Digitale Plattformen bringen Bildungsanbieter und Nutzer zusammen. Die Akteure einer solchen digitalen Plattform setzen sich zusammen aus dem rechtlichen Eigentümer bzw. Betreiber und den Anbietern sowie den Kunden. Der Betreiber agiert dabei als Schnittstelle zwischen den Kunden und den Anbietern, die über die Plattform ihre Produkte oder Dienstleistungen anbieten.

Auf der Suche nach Qualifizierungsangeboten werden in der Regel Suchmaschinen wie beispielsweise Google genutzt, um passende Angebote zu finden. Das gelingt zwar ohne großen Zeitaufwand, führt aber häufig zu unübersichtlichen Ergebnislisten, aus denen dann langwierig die gewünschte Qualifizierung herausgefiltert werden muss. Je unpräziser die eigene Zielsetzung, desto aufwendiger wird es dann, das richtige Angebot herauszufiltern.

Durch unternehmensinterne Lern-Management-Systeme werden den Beschäftigten in mittleren und größeren Unternehmen häufig direkt Lernangebote zur Verfügung gestellt. Diese werden oft für Pflichtschulungen angeboten, aber auch für freiwillige Weiterbildungs- und Personalentwicklungsangebote. In diesem Zusammenhang wird auch zwischen klassischen Lernmanagementsystemen (LMS) und von Learning Experience Plattformen (LXP) gesprochen. Während LMS häufig für Top-Down-Lernangebote stehen, die sich am strategischen und operativen Bedarf der Organisation orientieren, stehen LXP häufig für offene und selbstgesteuerte Lernprozesse, die die Beschäftigten bottom-up als relevant oder interessant für sich selbst definieren. In der Praxis sind die Übergänge aber häufig fließend. Die Realität zeigt jedoch, dass in beiden Fällen nicht immer die individuellen Qualifizierungsinteressen von Beschäftigten berücksichtigt werden (Details s. Kap. 3.1). So könnten Beschäftigte z.B. an Weiterbildungen mit Abschlüssen oder Zertifikaten interessiert sein, die sie für den Arbeitsmarkt attraktiv machen, damit jedoch die Bindung an den aktuellen Arbeitgeber in Frage stellen. Auch ist es möglich, dass Vereinbarungen über die Arbeitszeit, die für die Weiterbildung verwendet werden darf, keinen Raum für individuelle und von den Organisationszielen abweichende Qualifizierungsinteressen lassen.

Darüber hinaus gibt es die internetbasierten Weiterbildungsdatenbanken, die vielen Nutzern jedoch nicht bekannt sind. Das Angebot ist sehr umfangreich, sodass es schwierig ist, den Überblick zu behalten bzw. darüber hinaus die für die Zielstellung geeignetste Datenbank auszuwählen.

Die Suchmaschine für Weiterbildung IWWB (<https://www.iwwb.de/kurssuche/startseite.html>) hat mit 3.483.075 Kursen (Stand August 2023) aus regionalen und überregionalen Weiterbildungsdatenbanken eine der größten Übersichten in Deutschland. Sie ist derzeit mit 77 Weiterbildungsdatenbanken verknüpft, die überregionale-private, überregionale und regionale (bundeslandbezogene) öffentlich geförderte Datenbanken und Datenbanken für die Lehrerfortbildung umfassen. Die Suche wird hier durch zahlreiche Filtermöglichkeiten unterstützt, wobei z.T. auch Fördermöglichkeiten aufgezeigt werden. Der Bezug zu spezifischen Berufsbildern fehlt jedoch.

Erwähnt werden soll an dieser Stelle auch die Weiterbildungssuche der Bundesagentur für Arbeit (<https://web.arbeitsagentur.de/weiterbildungssuche/>). Die berufsbildbezogenen Suchen ergeben lange Ergebnislisten, die dann durch entsprechende Filter eingegrenzt werden können. Die Berufsbilder sind jedoch auf einem sehr hohen Niveau. Für die hier relevanten Bereiche sind es die „Logistik – Allgemein“ mit 28.722 Treffern und das „Verkehrs- und Speditionswesen“ mit 3.856 Treffern (ohne Filter). Für die zahlreichen Kurse gibt es sehr detaillierte Beschreibungen, nichtsdestotrotz stellt der Auswahlprozess für den unerfahrenen Nutzer eine Herausforderung dar.

Die SMALO-Plattform soll hier Abhilfe schaffen und die Nutzer unter Berücksichtigung der Berufsbilder durch den „Angebotsdschungel“ führen. Es werden Angebote von Qualifizierungsanbietern mit logistischem Schwerpunkt mit der SMALO-Plattform vernetzt. Die Suche nach Qualifizierungsmöglichkeiten wird dann unter Berücksichtigung der Anforderungen aus der Logistikbranche fokussiert. SMALO unterstützt bei der Sondierung und Auswahl von Bildungsangeboten, ersetzt aber nicht die Weiterbildungsberatung. Die SMALO-Plattform kann ohne

Registrierung genutzt werden, um Qualifizierungsangebote zu finden, die für die Logistik relevant sind. Ihr komplettes Potenzial entfaltet die Plattform jedoch erst nach einer Registrierung. Erst dann können individuelle Ergebnisse erzielt werden.

Nachdem die Nutzer sich angemeldet haben, ihre Kompetenzprofile erstellt und ihre Interessen und Berufsziele sowie ihre Abschlüsse hinterlegt haben, werden individuelle Suchergebnisse dargestellt. Diese können dann gefiltert und in einer eigenen Merkliste gespeichert werden. Auf Wunsch wird dann auf der Basis des hinterlegten Profils mit KI-basierten Methoden ein anpassbarer, persönlicher Lernpfad entwickelt, der die Qualifizierungsmaßnahmen in eine zeitlich logische Reihenfolge sortiert und Empfehlungen für zusätzliche (optionale) Angebote in den Pfad einbaut. Dabei werden nicht nur die Bildungsbiografie, sondern auch weitere Präferenzen wie z.B. die Entfernung vom Wohnort oder vorhandene Lernzeiten (z.B. nur vormittags oder nur am Wochenende) berücksichtigt. Mithilfe des Lernpfades soll es dem Nutzer damit ohne Umstände gelingen, seine definierten Ziele zu erreichen.

Der Einstieg in die SMALO-Plattform wurde sehr niederschwellig gestaltet z.B. durch eine barrierefreie Sprache, Verfügbarkeit auf mobilen Endgeräten und einem ChatBot, der bei der Nutzung den Anwender unterstützt (siehe auch Kap. 3).

3. Weiterbildung - ein notwendiges Instrument bei der Bewältigung der Herausforderungen durch die Transformation der Arbeitswelt

3.1 Einleitung in die Weiterbildungsberatung

Weiterbildung wird insbesondere von folgenden Personengruppen genutzt:

- Mitarbeitende in Unternehmen, die mit dem Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung und/oder dem Betriebsrat eine Anpassungs- oder Aufstiegsqualifikation suchen. Diese Fortbildung kann mit innerbetrieblichen Kursen, Trainings oder einem vorhandenen LMS (Lernmanagementsystem) durchgeführt werden. Beispiele dafür können sein: Onboarding, Sicherheitstrainings, Moderation, Führung & Kommunikation, Softwaretrainings.
- Mitarbeitende in Unternehmen, die mit dem Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung und/oder dem Betriebsrat eine Anpassungs- oder Aufstiegsqualifikation suchen. Diese Fortbildung kann ggf. nur durch außerbetriebliche Trainings und Kurse abgedeckt werden: Meisterkurse, Abschlüsse zu Fachkraftausbildungen, spezielle Urkunden/Scheine sowie Kurse zur Befähigung von Leitungsfunktionen oder Kommunikations- und EDV-Trainings.
- Mitarbeitende in Unternehmen, die ein Interesse an Aufstiegs- oder Anpassungsqualifikation haben, jedoch keine betriebliche Unterstützung durch den Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Betriebsrat erfahren. Diese Beschäftigten suchen außerbetriebliche Fortbildungen und entsprechende Kurse. Sie sind entweder an einer persönlichen Weiterentwicklung generell interessiert oder möchten einen Unternehmenswechsel mit zusätzlichen Qualifikationsanforderungen vorbereiten.
- Arbeitssuchende, die eine Fortbildung möchten oder diese benötigen, um eine berufliche Integration oder einen Job-Start zu ermöglichen.
- Arbeitssuchende, die eine Fortbildung benötigen, diese aber als nicht notwendig erachten.

3.2 Steigender Bedarf an Beratung

Die Herausforderungen an Bildungsanbieter sind nicht ausschließlich seit Beginn der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Notwendigkeit, Lehr- und Lernprozesse zu digitalisieren, gestiegen. Eine zunehmende Heterogenität der Teilnehmenden, eine wachsende Wertschätzung und Erwartung an und für personalisierte Lehr-/Lernprodukte und Dienstleistungen sowie die Veränderung klassischer Normalerwerbsbiografien und der damit einhergehenden beruflichen Neu- und Umorientierungen führen dazu, dass der Informations- und Beratungsbedarf in der Weiterbildung nicht nur quantitativ gestiegen ist, sondern sich auch qualitativ wandelt⁷. Trotz der Fülle und der zum Teil auch unübersichtlichen Beratungslandschaft auf kommunaler, regionaler und Bundesebene existiert bis heute keine flächendeckende, unabhängige und berufsbezogene Weiterbildungsberatungsinfrastruktur, die eine Grundversorgung aller Bürgerinnen und Bürger sicherstellt⁸. Laut OECD umfasst eine Bildungsberatung „ein Dienstleistungsangebot, das darauf ausgerichtet ist, Individuen jedes Alters zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen“⁹. Konkreter ist das Handlungsfeld der berufsbezogenen Weiterbildungsberatung. Diese findet in unterschiedlichen Kontexten statt und „bezieht sich auf das gesamte Spektrum von nachholender Qualifizierung, Qualifizierungen zum Wiedereinstieg in Beschäftigung, Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen, die sowohl formal geregelt, non-formal oder im betrieblichen Kontext angeboten oder auf dem freien Weiterbildungsmarkt erhältlich sein können“¹⁰. Weiterbildungsberatung lässt sich als eine spezifische Form der Bildungsberatung charakterisieren, die ausschließlich auf Weiterbildung bezogen ist. Als Entscheidungshilfe für eine Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme stellt sie einen personenbezogenen Ansatz dar. Zu den Aufgaben der Weiterbildungsberatung zählen Information und Unterstützung, Sondierung und die Auswahl von Bildungsangeboten¹¹.

⁷ Vgl. Meier, C. (2023)

⁸ Vgl. BIBB (2019), S. 6

⁹ Vgl. OECD (Hrsg.) (2004)

¹⁰ Vgl. BIBB (2019), S. 3

¹¹ Vgl. Strauch, A. (2010), S.26

Untersuchungen zeigen, dass die Transparenz der Angebote und die Beratungsinfrastruktur für Weiterbildungsinteressierte noch ausbaufähig ist¹². Ein nationales Monitoring zur Entwicklung der Beratung im Erwachsenenalter existiert bislang nicht, obgleich Konsens über die steigende Bedeutung einer Bildungsberatung besteht. Die Ergebnisse des Adult Education Survey (AES) 2020¹³ zeigen einen deutlichen Anstieg beim Wunsch nach mehr Information und Beratung (2018: 24 % gegenüber 2020: 39 % der Erwerbstätigen). Hinsichtlich der sozialstrukturellen Merkmale unterstreichen die Daten, dass der Beratungsbedarf mit steigendem Alter abnimmt und in der Altersgruppe der 18-25-Jährigen mit 56 % sehr hoch liegt. Zudem äußern mehr Frauen als Männer ihr Interesse nach mehr Beratung, wobei hier die Differenz gering ist (38 %/41 %). Zudem haben Personen ohne Berufsausbildung (45 %) ein hohes Beratungsinteresse sowie auch Menschen ohne eine Erwerbstätigkeit. Hinsichtlich des Sucherfolgs zeigt sich, dass rund ein Viertel der Befragten keinen Erfolg bei Ihrer Suche nach einem passenden Weiterbildungsangebot haben¹⁴. In ihrer Analyse der AES-Daten stellen Bilger und Käßplinger ernüchternd fest, dass 18,3 Millionen Menschen ihren manifesten Beratungsbedarf nicht umfassend befriedigen konnten¹⁵.

Zwar haben sich die Beratungsformen während der Corona-Pandemie deutlich zugunsten telefonischer und digitaler Beratung verschoben, aber auch während der Corona-Pandemie blieb das persönliche Beratungsgespräch die am häufigsten genutzte Beratungsform. Die Beratungsstellen verteilten sich 2020 wie folgt: Bildungseinrichtungen (27 %), Weiterbildungseinrichtungen (24 %), Arbeitgeber/Betrieb, (23 %), bei der Arbeitsagentur, dem Jobcenter und der ARGE (23 %)¹⁶. Daraus lässt sich ableiten, dass Weiterbildungseinrichtungen und Unternehmen mit insgesamt 47 % eine zentrale Bedeutung bei der Weiterbildungsberatung, der Suche nach einem passenden Weiterbildungsangebot, der Unterstützung der Beschäftigten hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme sowie der Beratung in Bezug auf das Weiterbildungsformat (online, hybrid, Blended-Learning oder Präsenz) einnehmen.

¹² Vgl. Reinhard (2021)

¹³ Vgl. BMBF (2021), S. 73

¹⁴ Vgl. Ebenda, S. 27

¹⁵ Vgl. Ebenda, S. 30

¹⁶ Vgl. Bilger, F. / Käßplinger, B. (2022), S. 29

3.3 Weiterbildungsberatung - erweiterter Kundenkreis und Veränderungen im Beratungsprozess und -angebot

Die klassischen Formate der Weiterbildungsberatung in Präsenz sind persönliche Sprechzeiten, Telefongespräche oder Seminarunterlagen. Unter zeitlichen Aspekt heraus betrachtet, sind Online-Beratungsgespräche kürzer als Beratungsgespräche in Präsenz. Auch bei Online-Beratungsgesprächen wird ein standardisierter Fragebogen zur Erfassung personenbezogener Daten (z.B. Deutschkenntnisse, Schulabschluss, Englischkenntnisse, etc.) eingesetzt, perspektivisch könnte dieser in digitaler Form schon vorab von den Weiterbildungssuchenden ausgefüllt werden. Aber auch ein bilateraler Austausch zwischen Weiterbildungsanbietern und Logistikunternehmen gehört zu den klassischen Vorgehensweisen. Im Sinne einer „Hands-on-Mentalität“ werden des Weiteren Verbandsveranstaltungen von Weiterbildungsanbietern genutzt, um relevante und aktuelle Weiterbildungsthemen innerhalb der Logistikbranche aufzuzeigen und zu verbreiten.

Der Beratungsprozess allgemein dient der Gewinnung von Erkenntnissen über die weiterbildungssuchende Person und ihrer bisherigen Bildungsbiografie. Diese Erkenntnisse bilden die Basis für einen gemeinsamen Dialog zwischen Weiterbildungsanbieter und Weiterbildungssuchende, um ein passendes Weiterbildungsangebot zu identifizieren. Im Bereich der Online-Beratung erfolgen Hinweise und Möglichkeiten zu Aufstiegsfortbildungen und Zugangsvoraussetzungen (z. B. zum Fachwirt Güterlogistik) über Online-Infoseminare. Aber auch zu einzelnen Kursen und Unterstützungsmaßnahmen, wie z.B. die Kostenübernahme und Fördermöglichkeiten (z. B. Aufstiegs-BAföG und Kinderbetreuungsgeld) wird im Rahmen von Infoseminaren online beraten. Bildungsangebote sollten so ausgerichtet werden, dass die Chance auf einen Arbeitsplatz nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahmen bei den Teilnehmenden erhöht wird. Somit liegt auch die Übernahme von Vermittlungsarbeit bei den Bildungsanbietern. Hierzu zählt u. a. das Onboarding in einen entsprechenden Kurs bis hin zur Integration in den Betrieb.

Die verstärkte Digitalisierung im Bereich der Online-Beratung führte dazu, dass einige Bildungsanbieter ihren Kundenkreis erweitern konnten und somit Unternehmen und Teilneh-

mende aus anderen Bundesländern hinzugewonnen haben. Hierbei gilt das Internet als Erfolgskonzept. Bildungsanbieter können daher prüfen, auf moderne, digitale Werbestrategien zu setzen und Portale (z.B. Instagram) zu nutzen, um potenzielle Teilnehmende zu erreichen. Erstgespräche mit neuen Unternehmenskunden sollten weiterhin vor Ort beim Kunden stattfinden, um das Vertrauen zu stärken, gegenseitige Erwartungen abzustimmen und zugleich Bildungsbedarfe der Zielgruppe zu erschließen. Eine besondere Hürde besteht hier für private Bildungsanbieter, die im Vergleich zu verbandsangehörigen Bildungsakademien weniger auf öffentliche Gelder zurückgreifen können, um die technische Infrastruktur für adäquate Online-Beratungsangebote auszubauen.

Die Gründe für eine Weiterbildungsberatung liegen auf der Beschäftigtenebene in der Unzufriedenheit ihrer bestehenden Arbeitssituation, befristeten Arbeitsverträgen sowie z.T. hohen psychischen und physischen Belastungen. Dadurch wächst der Wunsch nach einer beruflichen Umorientierung. Hervorzuheben ist, dass die Inanspruchnahme von Weiterbildungsberatungen alle Altersgruppen umfasst und nicht mehr wie bislang vornehmlich die Alterskohorte zwischen 30 und 45 Jahren, sondern sich auch bis in ältere Altersgruppen entwickelt.

Als wesentliche Gründe, Weiterbildungsberatung in Anspruch zu nehmen, werden folgende Aspekte genannt:

- Unzufriedenheit mit der Arbeit und der Wunsch nach beruflicher Umorientierung,
- Wunsch, durch Weiterbildung ein höheres Entgelt zu bekommen,
- Krankheit und hohe psychische Belastung,
- eine berufliche Erstausbildung stellt sich im Nachhinein für den Beschäftigten als falsche Entscheidung heraus,
- befristete Arbeitsverträge.

3.4 Niedrigschwelliger Zugang

Nach wie vor sind bestimmte Personengruppen in der Weiterbildung unterrepräsentiert – und zwar Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau¹⁷, Beschäftigte ab 50 Jahren, Wiedereinsteiger in den Arbeitsmarkt sowie Personen mit Migrationshintergrund. Eine niedrigschwellige Beratung hilft hier, die Kluft zwischen „objektiver“ Notwendigkeit und individueller Inanspruchnahme von Weiterbildungsberatung zu überbrücken und Bildungsangebote und Beschäftigte zusammenzubringen.

Notwendig werden Angebote, die

- als verlässliche Hilfs- und Unterstützungsangebot wahrgenommen werden,
- im Sinne „aufsuchender Beratung“ die Zielgruppen in ihrem privaten und/oder beruflichen Umfeld „abholen“.
- Auf betrieblicher Ebene können gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren im Sinne einer assistierten Weiterbildung einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, Beschäftigte anzusprechen und für eine Weiterbildungsteilnahme zu motivieren. Gerade Geringqualifizierte sind vielfach nicht im Fokus betrieblicher Personalentwicklung. Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren genießen ein hohes Vertrauen bei den Beschäftigten und sind deshalb vornehmlich geeignet, insbesondere diejenigen anzusprechen, die gegenüber Weiterbildungsmaßnahmen eher skeptisch sind.

3.5 Online-Beratung

In Deutschland existieren rund 200 Datenbanken, die Informationen zur Weiterbildung bereitstellen¹⁸. Dabei unterscheiden sich diese digitalen Plattformen erheblich voneinander (vgl. Kap. 2.2). Plattformen, die lediglich eine Kurssuche anbieten stehen jenen gegenüber, die weiterführende Informationen anbieten. Internationale Beispiele z.B. aus Dänemark oder Österreich zeigen, dass der Trend zur Online-Beratung (E-Counseling) geht¹⁹.

¹⁷ Als niedrig oder nicht-formal qualifizierte Beschäftigte gelten Personen ohne beruflichen Abschluss sowie Personen mit einem Abschluss unter Sekundar II-Niveau.

¹⁸ Vgl. BIBB (2019)

¹⁹ Österreichische Online-Bildungsberatung: www.bildungsberatung-online.at oder das dänische Modell: <https://www.voksenuddannelse.dk/evejledning>

KI-gestützte Beratungsdienste ermöglichen es, fortlaufende Anregungen für künftige Bildungswege zu ermitteln. Die Nutzerinnen und Nutzer können ein Kompetenzprofil erstellen, das ihre bisherige Ausbildung und ihre Interessen einschließt. Anhand dieser Daten und aktueller Informationen über das Weiterbildungsangebot können mittels natürlicher Sprachverarbeitung entsprechende Empfehlungen für Bildungsangebote ausgesprochen werden.

3.6 Einsatz von Chatbots in der Weiterbildungsberatung

Chatbots sind intelligente text- oder sprachbasierte Dialogsysteme (engl. Conversational Systems). Systeme, mit denen sich Nutzer auf einfache Art und Weise unterhalten können²⁰. Neben ihrer dauerhaften Verfügbarkeit (24/7) sind folgende Einsatzszenarien von Chatbots in der Weiterbildung möglich:

- Informationsbedarf: Unterstützung bei der Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten, Auskünfte zu Trainingsorten, Preisen, rechtlichen Ansprüchen zur finanziellen Unterstützung von Qualifizierungsangeboten.
- Lern- und Karriereberatung: Aufzeigen von möglichen, personalisierten Lernpfaden.
- Entlastungsfunktion: Entlastung von Weiterbildungsberatenden und Personalentwicklern bei Routineanfragen im Sinne von Frequently Asked Questions (FAQ)-Bots. Entlastung bei Lernenden durch Terminerinnerungen.

3.7 Herausforderungen bei der Weiterbildungsteilnahme

Empirische Ergebnisse des SMALO-Projekts zeigen folgende Herausforderungen für potenzielle Weiterbildungsteilnehmer:

- Je älter die Teilnehmenden einer Weiterbildungsmaßnahme sind, desto eher ergeben sich mit Blick auf die Dauer und Länge der Unterrichtseinheiten Probleme, etwa durch Konzentrationsschwierigkeiten sowie Aufrechterhaltung der Lernmotivation. Hier das passende Format zu finden, stellt Bildungsanbieter immer wieder vor Herausforderungen.

²⁰ Vgl. Satow, L. (2018)

- Sprachbarrieren: Eine weitere Hürde liegt im Bereich der Sprachkompetenz, die z.T. durch den hohen Migrationsanteil der Weiterbildungssuchenden entsteht. Demnach ergeben sich bereits im ersten Beratungsgespräch Herausforderungen beim gegenseitigen Verständnis und den Erwartungen an potenzielle Weiterbildungsmaßnahmen. Gerade auf Online-Portalen erweist sich das Kriterium Sprache vielfach als Exklusionsfaktor. So scheitert die Suche nach passenden Weiterbildungsmaßnahmen auf Online-Portalen oftmals schon allein durch die sprachliche Barriere und somit dem Verständnis über die Nutzung und die integrierten Themen, Kurse und Inhalte.
- Verfügbarkeit mobiler Endgeräte bei den Teilnehmenden: Insbesondere Geringqualifizierte verfügen oftmals nicht über das notwendige technische Equipment, um vollumfänglich an Online-Kursen teilnehmen zu können. Umso wichtiger ist es, dass gleichermaßen Unternehmen wie auch Weiterbildungsanbieter mobile Endgeräte wie beispielsweise Tablets für die Weiterbildungsteilnehmenden zur Verfügung stellen.
- Medienkompetenzen: Durch die steigende Anzahl von Online-Weiterbildungsmaßnahmen gewinnt die Frage der Medienkompetenzen an Bedeutung.
- Technische Ausstattung der Weiterbildungsanbieter: Neben zusätzlichen Kosten für die Anschaffung neuer Hard- und Software werden auch zusätzliche personelle Ressourcen im IT-Bereich benötigt. Der Zuwachs an Online-Beratungs- und Bildungsangeboten erweitert somit die bisherigen technischen Support-Strukturen durch die Betreuung der Plattformen und die technische Unterstützung während der Online-Kurse. An dieser Stelle wird ein Professionalisierungsbedarf an Weiterbildungsmaßnahmen für das Bildungspersonal wahrgenommen, damit in Zukunft kompetente Online-Beratung seitens der Bildungsanbieter gewährleistet werden kann.

3.8 Weiterbildungsberatung für KMU

Nach wie vor fehlen in KMU die Personalkapazitäten und Kompetenzen zur Umsetzung eines systematischen Weiterbildungsmanagements, das auf der sorgfältigen Feststellung von Qualifizierungsbedarfen basiert. Notwendig für die betriebliche Weiterbildungsberatung sind:

- Vorausschauende Kompetenzentwicklung des Personals, damit mit gezielter Weiterbildung Fachkräftelücken geschlossen werden können.
- Mehr als bislang wird es notwendig, Geringqualifizierte, Teilzeitkräfte und Ältere für betriebliche Weiterbildung zu motivieren, um so die Herausforderungen der digitalen Transformation besser zu meistern.

Darüber hinaus muss die Weiterbildungsberatung durch Kammern und Weiterbildungseinrichtungen gestärkt werden. Gerade KMU benötigen eine Weiterbildungsberatung zur systematischen und zukunftsorientierten Steuerung ihrer betrieblichen Lernprozesse. Die Entwicklung hin zu einer vermehrten Online-Beratung führte seitens der Bildungsanbieter dazu, dass diese ihren Kundenkreis erweitern konnten und sowohl Unternehmen als auch Teilnehmende aus anderen Bundesländern hinzugewonnen werden konnten.

3.9 Exkurs: Datenethik

Für die SMALO-Plattform gelten die etablierten Standards, die sich insbesondere an der DSGVO und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) orientieren. Die Umsetzung der technischen Datensicherheit könnte beispielsweise in Form eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) gewährleistet werden, das durch einen IT-Sicherheitsbeauftragten verwaltet wird²¹. Dieses hat das Ziel, Informationen einer Organisation vor Cyber-Angriffen zu schützen. Die Internationale Organisation für Normung (ISO) hat mit der ISO 27001 eine international anerkannte Norm zur Zertifizierung eines ISMS veröffentlicht. Neben der ISO 27001 als Hauptnorm gibt es in der Normreihe 27000 des Weiteren die unterstützenden und ergänzenden Normen 27002 bis 27007. In den unterstützenden Normen werden bestimmte Sachverhalte aus der Hauptnorm vertiefend dargestellt. Die ISO 27002 beschreibt Maßnahmen für die Informationssicherheit. Sie beinhaltet Vorschläge, wie bestimmte Sicherheitsmaßnahmen umgesetzt werden können. Im Gegensatz zur ISO 27001 ist sie nicht bindend, sondern soll lediglich die „Best Practice“ der Informationssicherheit darstellen²². Damit wird als Ziel des

²¹ Vgl. Kilian, D. (2007)

²² Vgl. Kretzmann, T. (2017)

ISMS verfolgt, die Kontinuität des Geschäfts zu sichern und Geschäftsrisiken zu minimieren (ISO 27002:2017). Zur Auslegung empfiehlt die Datenethikkommission der Bundesregierung ein fünfstufiges System zur Bewertung der sogenannten System-Kritikalität, das das Risiko eines informationstechnischen Zugriffes und mögliche Folgeschäden einbezieht. Aus der Risikoklasse wird der Umfang der zu ergreifenden Sicherheitsmaßnahmen abgeleitet²³. Die Stufen definieren sich wie folgt aus:

Tab.: Systemkritikalität

Stufen	Risikopotenzial	Beschreibung
Stufe 1	Anwendungen ohne oder mit geringem Schädigungspotenzial	keine gesonderten Maßnahmen
Stufe 2	Anwendungen mit einem gewissen Schädigungspotenzial	z. B. formelle und materielle Anforderungen (wie Transparenzpflichten, Veröffentlichung einer Risikofolgenabschätzung) oder Kontrollverfahren (wie Offenlegungspflichten gegenüber Aufsichtsinstanzen, Ex-post-Kontrolle, Auditverfahren)
Stufe 3	Anwendungen mit regelmäßigem oder deutlichem Schädigungspotenzial	zusätzlich z. B. Ex-ante-Zulassungsverfahren
Stufe 4	Anwendungen mit erheblichem Schädigungspotenzial	zusätzlich z. B. Live-Schnittstelle zur kontinuierlichen Kontrolle durch Aufsichtsinstanz
Stufe 5	Anwendungen mit unverträglichem Schädigungspotenzial	vollständiges oder teilweises Verbot eines algorithmischen Systems

Quelle: DEK (2019), S. 19

Neben der Datensicherheit müssen Aspekte des Datenschutzes hinsichtlich persönlichkeitsrechtseinschränkender Nutzung berücksichtigt werden. Dazu wird parallel zum ISMS ein Datenschutzmanagementsystem (DSMS) eingerichtet. Es sichert, dass nur berechtigte Anspruchsgruppen Zugang zu den Nutzerdaten erhalten und die Daten ausschließlich für Zwecke

²³ Vgl. DEK (2019)

nutzen, über die der Nutzer zuvor informiert wurde. Dafür ist ein Dokument oder eine Internetseite zur Information des Nutzers über die Verwendung der Daten nötig (Art. 39 DSGVO). Insbesondere müssen nach den Vorgaben der Datenethikkommission folgende Datennutzungen generell verhindert werden:

- Maßnahmen totalitärer Überwachung,
- Beeinflussung von Wahlen,
- kommerzieller Handel mit Daten und jede Art von systematischer Schädigung von Verbrauchern²⁴.

Für die weitere Ausgestaltung des Datenschutzes ist neben der DSGVO als international bindender EU-Verordnung noch das nationale Bundesdatenschutzgesetz relevant. Hieraus ergeben sich die Anforderungen an die Umsetzung der Informationspflicht gegenüber den Plattformnutzern durch eine Datenschutzerklärung. Zudem ergibt sich nach Art. 13 DSGVO eine Auskunftspflicht auf Nachfrage der Nutzer und Nutzerinnen der Plattform.

²⁴ Vgl. DEK (2019)

4. Fokus außerbetriebliche Weiterbildungsberatung

Weiterbildung und entsprechende Beratungsangebote, die außerbetrieblich angeboten werden, können seitens der an Weiterbildung interessierten Personen über unterschiedliche Institutionen und Anlaufstellen erreicht werden. Interessierte Personen können sich selbstständig Unterstützung über diese Stellen einholen und in Anspruch nehmen oder die Institutionen können ihre Teilnehmenden bezüglich der Möglichkeiten aktiv informieren und beraten.

Folgende überregionale Weiterbildungsberatungen / Institutionen existieren:

- (Industrie- und) Handelskammern in Deutschland verstehen sich selbst als Partner in allen Qualifizierungsfragen und listen in Datenbanken (bspw. HK-BIS - www.hkbis.de) ein breites, sich ständig erweiterndes Angebot von (in der Regel) abschlussorientierten Maßnahmen. Darüber hinaus bieten sie Weiterbildungsberatung für Unternehmen und Bildungsinteressierte an.
- Handwerkskammern in Deutschland unterstützen Unternehmen und deren Beschäftigte durch regionale Bildungszentren und entsprechende Fortbildungen bei der Anpassung an das sich immer schneller verändernde berufliche Umfeld. Weiterbildungsexperten helfen mit individueller Unterstützung, das richtige Angebot mit der passenden Förderung zu finden.
- Jobcenter und Agenturen für Arbeit unterstützen Arbeitssuchende und an beruflicher Veränderung (Anpassungs- und Aufstiegsqualifikation) interessierte Menschen bei der Suche nach der passenden Fortbildung / Umschulung oder entsprechenden Einstiegen in ggf. neue Branchen und bei anstehenden Berufswechseln. Die Unterstützung erfolgt durch entsprechende Integrationsvermittlungsfachkräfte sowie durch spezielle Beratungsangebote und die finanzielle Übernahme von Kurskosten / Fahrtkosten und ggf. monatlichem Unterhalt.

Folgende regionalen Weiterbildungsberatungen / Institutionen existieren (hier mit Blick auf den regionalen Raum Bremen):

- Die Landesagentur für berufliche Weiterbildung (Labew) ist die zentrale, unabhängige und kostenlose Anlaufstelle für alle Fragen zur beruflichen Weiterbildung im Bundesland Bremen für Weiterbildungsinteressierte & Unternehmen und Weiterbildungsakteure. Hier bekommen alle eine entsprechend individuelle Beratung für Weiterbildung, Ziele und Möglichkeiten sowie Informationen über existierende Finanzierungshilfen.
- Die Arbeitnehmerkammer (ANK) Bremen berät alle Arbeitnehmer sowie auch Auszubildende und Mini-Jobber, die im Land Bremen beschäftigt sind und Arbeitssuchende, die zuletzt in Bremen angestellt waren, kostenfrei, vertraulich und unabhängig zu Fragen der Weiterbildung und einer entsprechenden Förderung. Die Mitgliedschaft in der ANK für diesen Personenkreis ist automatisiert und der Anspruch auf Beratungsunterstützung unmittelbar gewährleistet.
- Es gibt diverse regionale und überregionale privatwirtschaftlich organisierte Weiterbildungsanbieter sowie eine namhafte Anzahl zertifizierter Weiterbildungsträger, die geförderte Maßnahmen anbieten. Die Bandbreite der Kursangebote ist mit Blick auf die Branchen, als auch mit Blick auf die Inhalte der Fortbildungen und deren Tiefe überaus vielfältig und geht von sehr kurzen, eintägigen Unterweisungen und Maßnahmen bis zu Langzeitmaßnahmen mit Abschlüssen bei Handelskammern / universitären Lernorten. Viele dieser Weiterbildungsanbieter arbeiten mit Berufsberatern und Weiterbildungsexperten, die potenziell interessierte Teilnehmende individuell beraten. Finanzielle Fördermöglichkeiten werden oft mit der Beratung einhergehend individuell aufgezeigt.
- Des Weiteren gibt es (freiberufliche) Berufsberatende und Integrationscoaches, die sowohl in Präsenz und auch virtuell viele an Fortbildung interessierte Personen mit Blick auf die persönliche Entwicklung beraten. Diese Berater & Coaches agieren sowohl freiberuflich als auch gebunden an die unterschiedlichen Institutionen und handelnden Akteure und sind überwiegend übergeordnet branchenunabhängig und generell tätig.

Die obige Auflistung zeigt, dass außerbetriebliche Weiterbildungsberatungsmöglichkeiten überaus vielfältig, aber damit leider oft auch unübersichtlich sind. Außerdem fehlt es an einem branchenspezifischen Beratungsansatz für die Logistik, der weiterbildungsträgerübergreifend fungiert und somit Angebote für Weiterbildungssuchende von mehreren Anbietern in nur einem System bündelt.

Die SMALO-Anwendung führt darum branchenrelevante Weiterbildungen von unterschiedlichen Anbietern zusammen und stellt diese in übersichtlichen Suchergebnissen (in Listenfunktion oder als individualisierbaren Lernpfad) dar. Aus diesem Grund arbeitet SMALO u.a. mit Stakeholdern aus der Logistik, der Weiterbildungslandschaft, Interessensvertretungen, Plattformanbietern zusammen. Dadurch entsteht ein SMALO Ökosystem, bestehend aus einer technischen Plattform und diversen Multiplikatoren.

5. Fazit und Ausblick

Die vorliegende Handreichung verdeutlicht zum einen den steigenden Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten und die Unternehmen²⁵, zum anderen die Notwendigkeit, Beratungsleistungen so zu verbessern, dass Anbietende und Suchende besser zusammenfinden. Um den Matching-Prozess zu erleichtern, etablieren sich Plattformen als neue Akteure auf dem Weiterbildungsmarkt. Die SMALO-Plattform setzt hier an und ermöglicht ein besseres Matching für Suchende und Anbietende in der Logistik.

Der Aufbau und die Funktionen der SMALO-Lernplattform-Architektur werden nachstehend zusammenfassend dargestellt.

Abb. SMALO-Lernplattform-Architektur



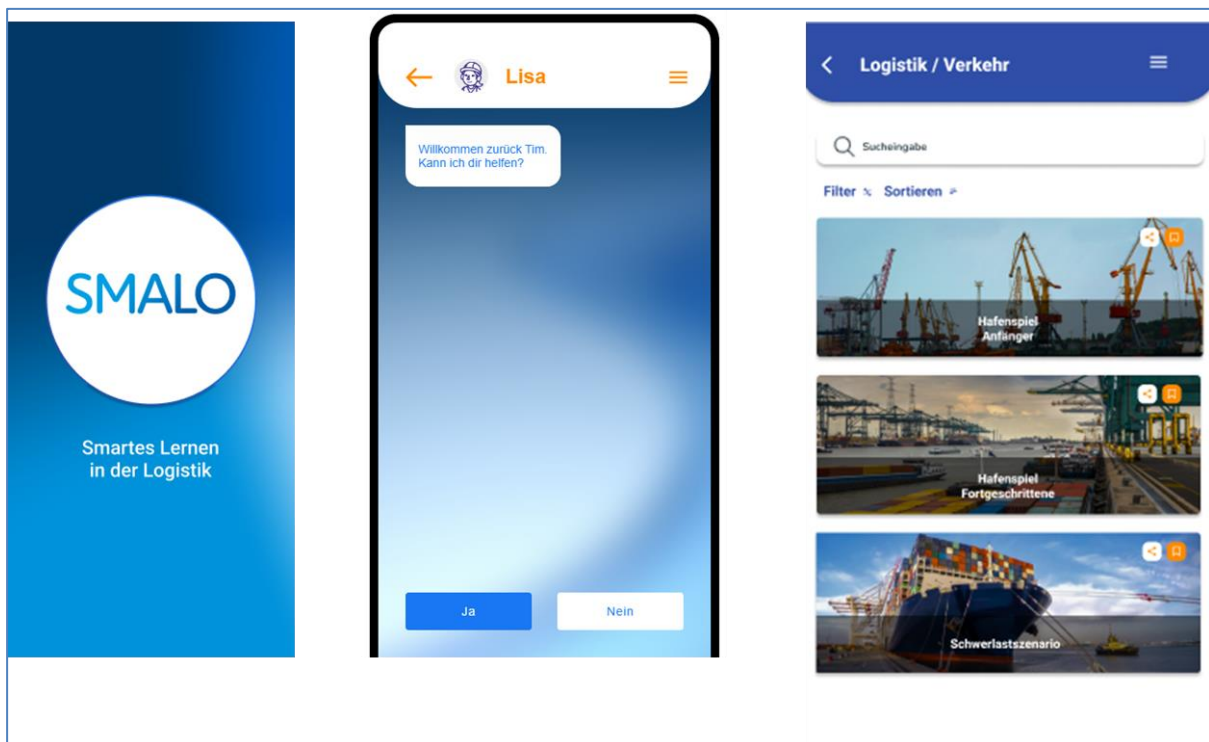
Quelle: SMALO Team

Die Nutzung der SMALO-Lernplattform durch die Lernenden kann in mobiler APP-basierter Form oder am Desktop-PC erfolgen. Die SMALO-Lernplattform verfolgt dabei zwei aufeinander aufbauende Zielsetzungen. Zum einen das Auffinden von Qualifizierungsoptionen für die

²⁵ Vgl. DIHK (2023)

beiden Berufsbilder „Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung“ sowie „Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist/-in“, zum anderen die KI gestützte Lernpfaderstellung. Die Qualifizierungsoptionen werden innerhalb der Plattform durch verschiedene Schnittstellen unterstützt und sichergestellt. Die Schnittstellen ermöglichen beispielsweise die Nutzung verschiedener Kursangebote, die einen hohen Logistikbezug haben und sich somit quasi „maßgeschneidert“ für die persönlichen (KI gestützten) Lernpfade eignen. Des Weiteren ist eine Zertifikatsverwaltung für die erzielten Abschlüsse und Leistungsnachweise in die Plattform integriert.

Abb. SMALO „APP“



Quelle: SMALO Team

Die SMALO „APP“ ermöglicht ebenfalls die (mobile) Suche nach bzw. das Auffinden von Qualifizierungsmöglichkeiten durch die Anlage eines persönlichen Profils. Dadurch können z.B. Zwischenschritte im Qualifizierungsprozess besser erfasst und zielgerichtet - in Richtung eines

individuellen Lernpfads - unterstützt werden. Selbstverständlich ist auch in der mobilen Anwendung die Nutzung ohne das Anlegen eines persönlichen Profils möglich.

6. Literatur

- Bertelsmann Stiftung (2023):** Das große Berufe-Ranking - Wie sich die Nachfrage nach Berufen in Deutschland verändert, Gütersloh.
- Bilger, F./Käpplinger, B. (2022):** Veränderte Strukturen der Weiterbildungsberatung in der Corona-Krise. In: dvb-forum (1), S. 25-30. o.O..
- BMBF (2021):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht. Berlin.
https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4.
- Bundesamt für Güterverkehr (2021):** Marktbeobachtung Güterverkehr, Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2021-II, Berufe der Lagerwirtschaft, Berufe für Post- und Zustelldienste, o.O..
- Bundesamt für Logistik und Mobilität (2023):** Marktbeobachtung Güterverkehr, Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2022-II, Kaufmännische Berufe, o.O..
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2019):** Weiterbildungsberatung in Deutschland – Angebote, Strukturen und Entwicklungsfelder, Bonn.
- DEK-Datenethikkommission (2019):** Gutachten der Datenethikkommission der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Berlin.
- Dietrich, H. et al (2023):** Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) – Weiterbildungsgesetz. Stellungnahme des IAB vom 13.1.2023 im Rahmen der Verbändebeteiligung zum BMAS-Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit, Bremen.
- DIHK Deutsche Industrie und Handelskammer (2023):** 10. DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung 2023, Zentrale Ergebnisse, Berlin.
- Kilian, Detlef (2007):** Einführung in Informationssicherheitsmanagementsysteme (IV): Vereinfachte IT-Risikoanalyse. Erschienen in: Datenschutz und Datensicherheit – DuD 04/2007. Wiesbaden: Springer Science and Business Media LLC.
- Kretzmann, Tobias (2017):** Analyse und Implementierung eines Datenschutzmanagementsystems (DSMS) gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in ein bestehendes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) nach

- ISO 27001 am Beispiel eines mittelständischen Unternehmens. Hamburg: Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg.
- Meier, C. (2023):** Technologien zur Unterstützung von personalisierter Aus-, Fort- und Weiterbildung. In: Education Permanente. Schweizerische Zeitschrift für Weiterbildung, S. 71-82. <https://www.alexandria.unisg.ch/handle/20.500.14171/117411>
- OECD (Hrsg.) (2004):** Career Guidance and Public Policy - Bridging the Gap, Paris.
- Reichart, E. (2021):** Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen für Weiterbildung. in: Widany, S. et al. (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021, S. 35-66, Bielefeld.
- Satow, L. (2018):** Lernen mit Chatbots und digitalen Assistenten. In: Wilbers, K. (Hrsg.), Handbuch E-Learning, S. 1-14, Köln, www.drSATOW.de/blog/lernen-mit-chatbots-und-digitalen-assistenten.html
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (Hrsg.) (2022):** „FUTURE SKILLS 2021 - 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel“, in Kooperation mit McKinsey & Company, Diskussionspapier Nr. 3, Essen.
- Strauch, A. (2010):** Wirksame Weiterbildungsberatung. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung (2), S. 26-27 <http://www.die-bonn.de/id/8918>

Kontakt:

to-be-now-logistics-research-gmbh

Dr. Thomas Nobel

nobel@tbnlr.de

