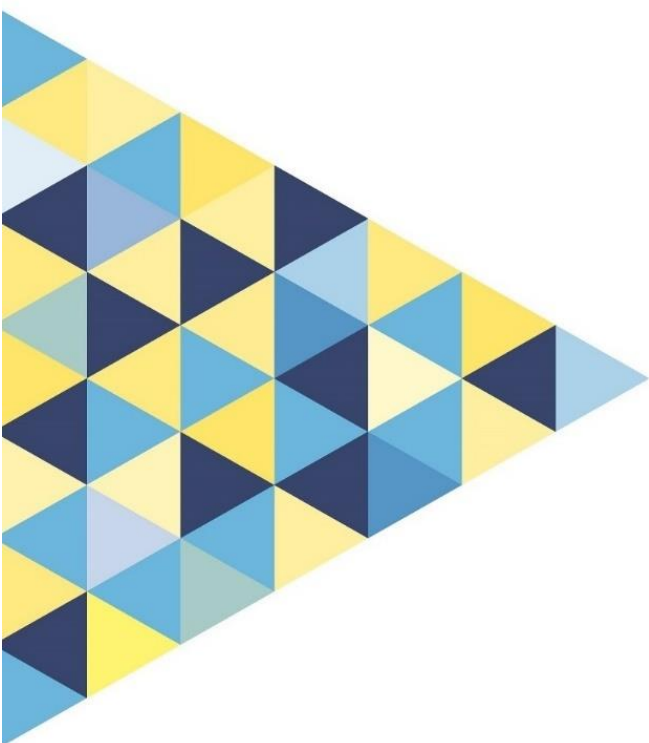


Karin Langenkamp | Markus Linten

Berufliche und betriebliche Weiterbildung

Zusammenstellung aus dem VET Repository

Version: 3.0, November 2025



VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
REPOSITORY
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

Die vorliegende Auswahlbibliografie zum Themenkomplex „**Berufliche und betriebliche Weiterbildung**“ wurde aus dem VET Repository zusammengestellt und beinhaltet chronologisch absteigend Literaturnachweise aus den vergangenen Jahren. Bei Online-Dokumenten sind die Nachweise über die URL direkt mit den jeweiligen Volltexten verlinkt. Die Literaturzusammenstellungen zu Themen der Berufsbildung finden Sie im Internet zum Download unter www.bibb.de/auswahlbibliografien.

Das **VET Repository** ist der zentrale Publikationsserver für Berufsbildungsliteratur und unter www.vet-repository.info kostenfrei recherchierbar. In ihm weist das Dokumentationsteam des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) systematisch die deutschsprachige Fachliteratur zu allen Aspekten der Berufsbildung, Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 nach. Den Kernbestandteil bildet die bisherige Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB), die im Februar 2019 durch das Repository abgelöst wurde. Neben reinen Literaturnachweisen finden Sie im VET Repository einen stetig wachsenden Bestand an Open Access verfügbaren Publikationen. Für den Zeitraum von 1988 bis heute sind über 68.500 Literaturnachweise im Repository nachgewiesen, wovon ca. 21.000 direkt mit den jeweiligen Volltexten verlinkt sind. Es werden neben Monografien schwerpunktmäßig Aufsätze aus Zeitschriften und Sammelbänden fachlich ausgewählt und mittels des Berufsbildungsthesaurus, Klassifikation und Abstracts inhaltlich erschlossen.

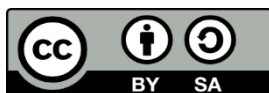
Unterstützt wird das Repository für die Berufsbildung von der [Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz \(AG BFN\)](#).

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Friedrich-Ebert-Allee 114-116, 53113 Bonn

www.bibb.de



Der Inhalt dieses Werks steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen - 4.0 international). Weitere Informationen finden Sie im Internet auf der Creative-Commons-Infoseite <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Erstveröffentlichung im Internet: Dezember 2019

2025

Der AI Act und das KI-Trilemma : Herausforderungen und Chancen für die Professionalisierung des Personals in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung /

Grundschober, Isabell; Pallhuber, Patrick. 2025.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2025), H. 48, Seite 1-25

https://res.bibb.de/vet-repository_783871

Die zunehmende Integration generativer Künstlicher Intelligenz (KI) in die Arbeitswelt erfordert eine gezielte Professionalisierung des Weiterbildungspersonals, um den Anforderungen des AI Acts gerecht zu werden. Dieser Beitrag entwickelt ein Kompetenzstrukturmodell, das fünf zentrale KI-Kompetenzbereiche für Anwender:innen identifiziert und durch handlungsorientierte Lernergebnisse operationalisiert. In der Analyse wird das Wissenstrilemma nach Gössling & Ostendorf (2021) herangezogen, um die Verzahnung von KI-Fachwissen, KI-Praxiswissen und KI-Didaktik in der Weiterbildung zu untersuchen. Die Ergebnisse zeigen, dass eine effektive Professionalisierung des Weiterbildungspersonals interdisziplinäre Fortbildungen, die didaktische Operationalisierung der KI-Kompetenzen sowie die nachhaltige Implementierung KI-gestützter Lern- und Lehrmethoden erfordert. Dies ermöglicht nicht nur die Vermittlung regulatorischer Vorgaben, sondern auch die Förderung praxisnaher und adaptiver Lernprozesse, die den sich wandelnden Anforderungen der KI-gestützten Arbeitswelt gerecht werden.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Strategien der Fachkräftesicherung / Leber, Ute; Schwengler, Barbara. 2025.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 54 (2025), H. 1, Seite 8-12

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/20167> (Volltext)

"Zur Begegnung von Fachkräfteengpässen wird ein Bündel an Maßnahmen diskutiert. Welche Bedeutung Betriebe einzelnen Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs beimessen, untersucht der Beitrag auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Aus- und Weiterbildung gerichtet und der Frage nachgegangen, welche Betriebe von diesen Möglichkeiten der Fachkräftesicherung besonders häufig Gebrauch machen." (Autorenreferat ; Doku).

Betriebliche Weiterbildung als Gegenstand der Nachhaltigkeitsberichterstattung / Hoang L. Nguyen; Krüger, Kathrin. 2025.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2025), H. 48, Seite 1-24

https://res.bibb.de/vet-repository_783769

„Bisher wird in der Weiterbildungsforschung kaum thematisiert, wie sich regulatorische Anforderungen an die Unternehmensberichterstattung auf die betriebliche Weiterbildung und deren Darstellung in Nachhaltigkeitsberichten auswirken. Dies liegt u. a. daran, dass eine gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung in Deutschland überhaupt erst seit dem Geschäftsjahr 2017 besteht und bisher nur ein überschaubarer Kreis von Unternehmen berichtspflichtig war. Zudem fehlte bislang eine Vorgabe zur Verwendung einheitlicher Berichtsstandards. Mit der 2023 in Kraft getretenen europäischen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der verpflichtenden Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) könnte sich dies ändern. Vor dem Hintergrund untersucht dieser Beitrag, (1) welche Informationen zum Thema „betriebliche Weiterbildung“ in die Berichterstattung der Unternehmen aufzunehmen sind und (2) wie Unternehmen Berichtsstandards anwenden. Mittels einer Dokumentenanalyse werden Einblicke herausgearbeitet und es wird diskutiert, inwiefern sich die Regulatorik zur Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die Forschung und Praxis der betrieblichen Weiterbildung auswirken könnte.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Betriebliche Weiterbildung im digitalen Wandel effektiv gestalten / Alagöz-Gessler, Helin; Piepenbring, Amelie; Winter, Jagraj. 2025.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 54 (2025), H. 1, Seite 34-36

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/20185>

"Der Beitrag gibt einen Einblick in die sich wandelnden Kompetenzanforderungen am Arbeitsplatz infolge der digitalen Transformation. Deutlich wird, dass nicht nur digitale Kompetenzen gefragt sind, sondern auch transformativ und personale Kompetenzen. Herausforderungen sowie Best Practices bei deren Vermittlung im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung werden vorgestellt." (Autorenreferat ; BIBB-Doku).

Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben : wo können öffentliche Förderungsinstrumente ansetzen? / Hefler, Günter. 2025.

In: denk-doch-mal.de : Online-Magazin für Arbeit - Bildung - Gesellschaft. - (2025), H. 1, Seite 1-15

https://res.bibb.de/vet-repository_783669

„Den Blick zu öffnen auf Weiterbildungssysteme unserer europäischen Nachbarn, hat sich nicht nur bei der (österreichischen) Idee der Bildungs(tel)zeit als hilfreich erwiesen, um hierzulande neue Reformimpulse zu bekommen. Der Autor beschreibt in seinem Beitrag Ergebnisse aus europäischen und internationalen Studien, wo öffentliche Förderungsinstrumente ansetzen können, um Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben zu fördern. Er verweist dabei auf Ansätze, die deutlich über die klassische Arbeitsmarktförderung hinausgehen und betont die hohe Relevanz von

arbeitsplatzbezogenem Lernen und der Gestaltung von (lernförderlicher) Arbeit. Für die Planung und Umsetzung von Förderungsaktivitäten zur betrieblichen Förderung ist eine systematische, politikfeldübergreifende Perspektive genauso unverzichtbar wie ein Zusammenspiel mit anderen Instrumenten und der gegebenen Institutionenlandschaft.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

Betriebliche Weiterbildungsinvestitionen in Zeiten der Transformation / Baum, Myriam; Fournier, Lisa. 2025.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 54 (2025), H. 1, Seite 28-30

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/20179> (Volltext)

"Dieser Beitrag untersucht mit Daten des BIBB-Qualifizierungspanels 2023, ob betriebliche Weiterbildungsinvestitionen mit der aktuellen sozio-ökologischen Transformation zusammenhängen. Die Ergebnisse zeigen, dass das betriebliche Engagement im Bereich Nachhaltigkeit mit Weiterbildungsinvestitionen für Beschäftigte einhergeht, auch unter Berücksichtigung des betrieblichen Digitalisierungsgeschehens." (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Continuing Vocational Educational Training, self-directed ageism, and extending working lives : evidence from the German Ageing Survey / Naegele, Laura; Schmitz, Wiebke; Staniczek, Selina. 2025.

In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie : KZfSS. - 77 (2025), H. online, Online-Ressource (25 Seiten)

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/c2188da0-190e-49ba-a14d-f27b53ec0e90/retrieve>

"Continuing vocational education and training (CVET) is essential for prolonging working lives, as it improves the qualifications and skills of older workers, helps to prevent skill mismatches, and increases their employability. Research indicates that access to training throughout life is unequally distributed in society, with certain labour market groups, such as those with higher education and better working conditions, benefiting more. This disparity results in social inequality and long-term negative effects on the employment trajectories of disadvantaged older workers. The impact of internalised ageist stereotypes regarding older workers' ability to acquire knowledge later in life is underexplored but may significantly affect their motivation to participate in CVET and indirectly influence their labour market participation in later life. Utilising data from three waves of the German Ageing Survey (DEAS) covering the years 2014 to 2021, descriptive statistics and mediation analyses are employed to investigate the unequal distribution of CVET participation among older workers and to examine how self-directed ageism-specifically, one's perceived ability to learn-affects the degree of CVET participation and subsequent employment trajectories

in later life. The findings reveal differences in the level of CVET participation among older workers and highlight the role of ageist self-stereotyping in CVET engagement and late working-life employment trajectories. To extend working lives, policymakers, trade unions, employers, and stakeholders must provide CVET opportunities for older workers while actively combating age stereotypes to encourage participation and maximise training benefits." (authors abstract; BIBB-Doku).

Continuous vocational education and training and new technologies : on the importance of educational level and technology in the workplace / Stöckl, Andreas; Struck, Olaf. 2025.

In: Journal for labour market research. - 59 (2025), Article 12, Seite 1-21

https://res.bibb.de/vet-repository_783788

“Continuing vocational education and training (CVET) can support technical and digital developments. At the same time, company-based training increases employability in the face of technical rationalization. Multiple studies show that the highly qualified undertake further training more often than the less qualified. This increases their educational and employment inequality. However, it is unclear whether this general finding also applies to participation in CVET when new technologies are introduced in companies. Companies could have an interest in the deployment of all their employees. The introduction of new technologies in a company context could lead to people with professional qualifications as well as those with higher qualifications taking part in CVET. Using the Linked Personnel Panel (LPP) and the IAB Establishment Panel, we investigate whether the participation of employees with university-level education and upper secondary vocational education differ if the participation in CVET is attributed directly to the introduction of technology in the workplace. The outcomes show that the more highly qualified use forms of self-study more frequently. However, there are only marginal differences between highly qualified and professionally qualified employees when it comes to the use of courses as part of in-house training.” (authors’ abstract; BIBB-Doku).

Digitale Weiterbildungsnachweise – Potenziale, Bewertungen und Anschlussfragen für die berufliche Weiterbildung / Neumann, Jörg; Riedel, Jana; Stark, Lydia. 2025.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2025), H. 48, Seite 1-17

https://res.bibb.de/vet-repository_783868

„Der vorliegende Beitrag beschreibt, inwiefern digitale Weiterbildungsnachweise die Dokumentation und Beurteilung von Lernergebnissen verändern können. Neben der theoretischen Einordnung der Bedeutung von Weiterbildungsnachweisen wird dargestellt, welche technischen und inhaltlichen Merkmale bei digitalen Weiterbildungsnachweisen umgesetzt werden können. Anschließend werden die Perspektiven der unterschiedlichen Nutzenden solcher Nachweise – Lernende, Bildungseinrichtungen und Arbeitgebende –

anhand empirischer Daten dargelegt. Auf dieser Grundlage wird abschließend reflektiert, welche Potenziale digitale Nachweise für das Weiterbildungssystem und die jeweiligen Akteur:innen haben und welche Fragestellungen sich daraus für die Weiterbildungsforschung ergeben.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Erfahrungswissen aufnehmen, Perspektiven verschränken, Kompetenz entwickeln.

Partizipation in der betrieblichen Weiterbildungsplanung / Hösel, Fanny; Hufnagl, Julia; Haberzeth, Erik. 2025.

In: Schweizerische Zeitschrift für Weiterbildung. - (2025), H. 1, Seite 43-55

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/c243eeb9-13c6-4c3f-810c-288dc7cdd4da/retrieve>

"Der Beitrag zeigt, wie eine partizipative Bedarfserschliessung im Kontext betrieblicher Weiterbildungsplanung möglich wird, die das für gelingende Arbeitsprozesse unersetzliche Erfahrungswissen der Beschäftigten aufnimmt. Dabei stehen neben Kompetenzentwicklungsperspektiven, die sich an den betrieblichen Bedarfen orientieren, vor allem auch individuelle Entwicklungsbedürfnisse der Beschäftigten im Mittelpunkt, die Raum bieten für Persönlichkeitsentwicklung und Subjekt- mit Arbeits- und Geschäftsorientierung verbinden. Auf der Grundlage einer Systematik von Kompetenzen, die die inhaltliche Planung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten anleiten kann, stellen wir mit der Methode des Expertenworkshops ein Vorgehen vor, welches das Austarieren relevanter Interessen in einem strukturierten Vorgehen ermöglicht." (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fördern Weiterbildungsvereinbarungen die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten? /

Weis, Kathrin. 2025.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 54 (2025), H. 1, Seite 23-27

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/20176>

"Betriebliche Weiterbildung ist gleich in zweierlei Hinsicht von Bedeutung: Zum einen ist sie ein wichtiges Instrument für Betriebe, um ihren Qualifikationsbedarf zu decken, zum anderen leistet sie einen Beitrag zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen. Allerdings ist die Teilnahme an Weiterbildung ungleich verteilt. Dabei spielen auch Faktoren auf betrieblicher und institutioneller Ebene eine Rolle. Im Beitrag wird mit den repräsentativen Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) untersucht, ob Weiterbildungsvereinbarungen die Weiterbildungsteilnahme für Beschäftigte steigern und ob dies für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen gilt." (Autorenreferat ; BIBB-Doku).

Die Förderung der betrieblichen Weiterbildung aus Unternehmenssicht : eine Standortbestimmung / Schäfer, Peter. 2025.

In: denk-doch-mal.de : Online-Magazin für Arbeit - Bildung - Gesellschaft. - (2025), H. 1, Seite 1-5

https://res.bibb.de/vet-repository_783700

„Aus Sicht des Autors ist die betriebliche Weiterbildung unerlässlich, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern. Betriebliche Weiterbildung wandelt sich derzeit rasant durch die Digitalisierung und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

Personalengpässe : was tun Betriebe gegen den Fachkräftemangel? / Ahlers, Elke. 2025.

In: WSI Report ; 103. , 1 Online-Ressource (13 Seiten)

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/7348503b-f01b-4c99-ae4b-da31aeb2ae9b/retrieve>

„Der Mangel an Arbeitskräften stellt für Betriebs- und Personalräte eine zentrale Herausforderung dar. Die Folgen dieser Personalknappheit sind für die Unternehmen vielfältig, die Hauptlast tragen aber vor allem die aktuell Beschäftigten. Sie müssen durch Mehrarbeit die fehlenden Kapazitäten ausgleichen. Die vorliegenden Befunde zeigen, dass viele betroffene Betriebe zur Fachkräftesicherung vor allem auf betriebliche Weiterbildungsprogramme setzen, um Fachkräfte aus den eigenen Reihen zu qualifizieren. Gleichzeitig wird auch das Angebot an zeit- und ortsflexiblen Arbeitsmodellen erhöht, um offene Stellen attraktiver machen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Systematisches Kompetenzmanagement im Betrieb : Konsequenzen für die Weiterbildungsteilnahme geringqualifizierter Beschäftigter / Schlieker, Mortimer; Dietzen, Agnes. 2025.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 54 (2025), H. 1, Seite 18-22

<https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/20170>

"Der Beitrag untersucht die Verbreitung von systematischem Kompetenzmanagement in deutschen Betrieben und geht der Frage nach, ob es die Teilnahme geringqualifizierter Beschäftigter an non-formaler Weiterbildung beeinflusst. Auswertungen des BIBB-Qualifizierungspanels zeigen, dass stark systematisierte Formen des Kompetenzmanagements in etwa einem Viertel der Großbetriebe etabliert sind und dazu beitragen, dass die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten steigt, wobei sich ein stark systematisiertes Kompetenzmanagement für Hochqualifizierte positiver auswirkt." (Autorenreferat ; BIBB-Doku).

Transferstudie zum betrieblichen Weiterbildungsmentoring (WBM) / Becker, Carsten; Leopold, Enrico; Witthuhn, Nils. Bonn. 2025., 1 Online-Ressource (196 Seiten)
https://res.bibb.de/vet-repository_783544

"Die Transferstudie hat die Übertragbarkeit und Weiterentwicklung des Ansatzes des betrieblichen Weiterbildungsmentorings (WBM), wie er in vier Pilotprojekten erprobt wurde, untersucht. Ziel war es, die in diesen Projekten gewonnenen Erfahrungen systematisch auszuwerten und deren Potenzial insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu bewerten. Im Mittelpunkt standen qualitative Analysen zu Wirkmechanismen, Erfolgsfaktoren und Herausforderungen bei der Umsetzung von WBM in unterschiedlichen betrieblichen und regionalen Kontexten. Die Ergebnisse zeigen, dass das WBM-Modell geeignet ist, Weiterbildung in KMU nachhaltig zu fördern – vor allem durch betriebsnahe, vertrauensvolle Beratung, die Beschäftigte aktiviert und betriebliche Lernkulturen stärkt. Die Studie leitet daraus konkrete Handlungsempfehlungen für den Transfer und die Verstetigung des WBM in der Breite ab, einschließlich struktureller, institutioneller und förderpolitischer Ansatzpunkte." (BIBB-Autorenreferat).

Die Vielfalt der Aufgaben des betrieblichen Weiterbildungspersonals : eine empirische Analyse der Aufgabenspezifik / Martin Schwarz; Becker, Günter. 2025.
In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2025), H. 48, Seite 1-26
https://res.bibb.de/vet-repository_783940

"Der Beitrag knüpft an die Diskussionen um das betriebliche Bildungspersonal in der Berufsbildungsforschung an und rückt dabei das bisher kaum erforschte betriebliche Weiterbildungspersonal in den Vordergrund. Bisher liegen zwar einige theoretische Differenzierungen von Aufgaben und Handlungsformen des betrieblichen Weiterbildungspersonals vor, aber es fehlen empirische Untersuchungen hierzu. Ergebnisse einer empirischen Analyse der Aufgaben des betrieblichen Weiterbildungspersonals werden dargestellt, wobei die komparative pädagogische Berufsgruppenforschung der zentrale theoretische Bezugspunkt ist. Die Ergebnisse zeigen, dass deren Aufgaben vielfältig und komplex, teilweise auch organisationsspezifisch, sind. Sie zeigen zudem, dass sich deren Aufgaben von den Aufgaben des Bildungspersonals in anderen pädagogischen Handlungsfeldern unterscheiden, d. h. eine Aufgabenspezifik vorliegt. Die vorgestellte Forschung kann also mit Daten zur betrieblichen Weiterbildung dazu beitragen, die eher allgemeinpädagogische Frage zu klären, inwieweit pädagogische Aufgaben und Handlungsformen handlungsfeldspezifisch sind oder handlungsfeldübergreifend gelten." (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Vor die Welle kommen: Ansätze des Innovationsmanagements für die evidenzbasierte Gestaltung von Weiterbildungsangeboten für die Transformation / Zerweck, Philip; Schmitt, Melanie; Schneider, Nico; Sebesta, Victor. 2025.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2025), H. 48, Seite 1-18

https://res.bibb.de/vet-repository_783869

„Die Zukunft der betrieblichen Weiterbildung hängt in großem Maße von der Zukunft der Betriebe ab und damit, wie die Betriebe diese bewerten, so eine Grundannahme des diesem Beitrag zugrunde liegenden Projektes. Der Beitrag ist ein Erfahrungsbericht über die strukturellen Herausforderungen bei der bedarfsorientierten Entwicklung von Weiterbildungsangeboten am Beispiel der Automobilbranche. Er bietet eine kritische Reflexion aus Perspektiven des Innovationsmanagements insbesondere, wenn ganze Branchen mit der Transformation konfrontiert sind. Im ersten Kapitel wird beschrieben, wie im Projekt die Bedarfe erhoben wurden und welche diese waren. Ab dem Kapitel 2 werden Herausforderungen aus der Sicht des Innovationsmanagements genannt, aus erhobenen Bedarfen direkte Angebote abzuleiten, sowie an Beispielen erläutert, wie im Projekt darauf reagiert worden ist.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und die Inanspruchnahme externer Weiterbildungsanbieter im Kontext betrieblicher Digitalisierung / Samray, David; Lukowski, Felix. 2025.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2025), H. 48, Seite 1-16

https://res.bibb.de/vet-repository_783870

„Der Beitrag untersucht auf Basis einer aktuellen Betriebsbefragung Zusammenhänge zwischen der Digitalisierung von Betrieben und Aspekten betrieblicher Weiterbildung. Im Fokus stehen die betriebliche Förderung von Weiterbildung, die Inanspruchnahme externer Weiterbildungsanbieter hierbei sowie Schwierigkeiten der Betriebe, passende externe Weiterbildungsangebote zu finden. Die Ergebnisse zeigen, dass besonders hochdigitalisierte Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern. Zudem setzen Betriebe, die neue Informations- und Kommunikationstechnologien oder künstliche Intelligenz eingeführt haben oder dies planen, verstärkt auf Weiterbildungsförderung. Hinsichtlich der Inanspruchnahme externer Weiterbildungsangebote zeigen die Ergebnisse, dass sowohl stark digitalisierte als auch weniger digitalisierte Betriebe überwiegend auf Angebote externer Anbieter zurückgreifen. Betriebe, die neue digitale Technik einsetzen, sind jedoch häufiger mit der Herausforderung konfrontiert, geeignete Weiterbildungsangebote zu finden.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Die Zukunft der beruflichen Weiterbildung : Szenarien und Handlungsempfehlungen für einen innovativen, digitalen Weiterbildungsraum 2035 : ein Dossier im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE / Blanc, Berit; Goertz, Lutz; Reichow, Insa; Buntins, Katja; Hochbauer, Monica; Rashid, Faisal. Essen : mmb Institut - Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung, 2025., 1 Online-Ressource (37 Seiten)

[https://www.pedocs.de/volltexte/2025/32740/pdf/Blanc et al 2025 Die Zukunft der beruflichen Weiterbildung.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2025/32740/pdf/Blanc_et_al_2025_Die_Zukunft_der_beruflichen_Weiterbildung.pdf)

"Dieses Dossier zeigt anhand von fünf Szenarien, wie der berufliche Weiterbildungsraum im Jahre 2035 aussehen kann. Die Arbeit entstand im Rahmen des Projektes „INVITE-Meta“, das Metavorhaben im BMBF-Innovationswettbewerb INVITE – Digitale Plattform berufliche Weiterbildung (2021-2025). Basierend auf den Ergebnissen und Erfahrungen der INVITE-Projekte und den aktuellen Entwicklungen am Bildungsmarkt fokussieren die Szenarien zu unterschiedlichen Dimensionen des beruflichen Weiterbildungsprozesses die folgenden Themen: „Kompetenzorientiertes Matching & Recommendersysteme“, „Personalisiertes Lernen mit Learning Analytics und Lernpfaden“, „KI-gestützte, virtuelle Lernbegleiter“, „Interoperabilität und Vernetzung“ und „Digitale Nachweise“. Jedes Szenario wird mit den zentralen Idealvorstellungen beschrieben, die Potenziale für die Kernzielgruppen – Lernende, Lehrende, Arbeitgeber und Weiterbildungsanbieter – werden aufgezeigt und durch Fallbeispiele illustriert. Komplettiert werden die Szenarien durch Einschätzungen und Umsetzungsempfehlungen aus zwei Validierungsworkshops mit namhaften Expert_innen aus INVITE-Projekten und darüber hinaus. Das Dossier schließt mit einer kurzen Diskussion der Szenarien in ihrem Zusammenspiel." (Autorenreferat, BIBB-Doku).

„Ich bin schon irgendwo ein Experte“ : Professionalisierung betrieblichen Weiterbildungspersonals / Nguyen, Hoang L.; Müller, Christian; Bohlinger, Sandra. 2025. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2025), H. 48, Seite 1-23
https://res.bibb.de/vet-repository_783941

“Die Professionalisierungsdebatte um das Personal in der betrieblichen Weiterbildung weist deutliche empirische Lücken auf. Nur wenig ist über die Qualifikationswege und Tätigkeitsfelder, die berufsverbandliche Zugehörigkeit und das berufliche Selbstverständnis von Personen bekannt, die in der betrieblichen Weiterbildung beschäftigt sind. Der Aufsatz leistet in diesem Zusammenhang zweierlei: Zum einen arbeitet er den professionalisierungstheoretischen Diskurs mit Blick auf das betriebliche Weiterbildungspersonal auf. Zum anderen gibt er darauf aufbauend mithilfe einer qualitativen Interviewstudie einen Einblick in dessen professionelles Selbstverständnis, seine Qualifikationswege und berufliche Aufgabenspektren, aber auch Einkommen und Zusatzqualifikationen.” (Autorenreferat; BIBB-Doku).

2024

Ältere Beschäftigte als Ressource der Fachkräftesicherung? Zur Rolle alter(n)sgerechter Arbeitswelten und der betrieblichen Weiterbildung im demografischen und digitalen Wandel / Naegele, Laura; Staniczek, Selina. 2024. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. - (2024), H. 46, Seite 1-24

https://res.bibb.de/vet-repository_782668

„Der Beitrag diskutiert die Rolle der wachsenden Gruppe älterer Beschäftigter im Zusammenhang mit der Bewältigung des steigenden Fachkräftemangels. Insbesondere werden hier die Bedeutung alter(n)sgerechter Arbeitswelten sowie der betrieblichen Weiterbildung in zunehmend digitalen Lernsettings thematisiert. Einführend werden zunächst allgemeine Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt beschrieben und das Potenzial älterer Beschäftigter für die Sicherung von Fachkräften diskutiert. Im Weiteren geht der Beitrag auf die Notwendigkeit ein, alter(n)sgerechte Arbeitswelten zu gestalten, und hebt in diesem Kontext die Bedeutung des lebenslangen Lernens bzw. der beruflichen Weiterbildung hervor. Vor dem Hintergrund, dass sich in der betrieblichen Weiterbildung starke Digitalisierungsprozesse identifizieren lassen, gibt der Beitrag anschließend Einblicke in die Ergebnisse einer systematischen Literaturanalyse, welche die Studienlage zur Qualifizierung älterer Beschäftigter in zunehmend digitalen Lernsettings systematisiert. Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Berufliche Weiterbildung aus betrieblicher und außerbetrieblicher Perspektive : Chancen und Herausforderungen im Kontext von Krisen und Strukturwandel (Themenschwerpunkt)

/ Bock-Schappelwein, Julia; Stöger, Eduard; Lassnigg, Lorenz; Juen, Isabella; Vogtenhuber, Stefan; Dehnbostel, Peter; Mayerl, Martin; Lachmayr, Norbert; Schmölz, Alexander; Lackinger, Franz-Josef. 2024.

In: Magazin Erwachsenenbildung.at : das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. - (2024), H. 51, Seite 28-92

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/d1308403-c1b8-40ff-8d88-cf602315e88e/retrieve>

„Der Strukturwandel am Arbeitsmarkt ist unübersehbar. Er umfasst ökologische, technologische und demografische Dimensionen und äußert sich aktuell z.B. im Fachkräftemangel und in sich verändernden Berufsfeldern. Als Folge sind Beschäftigte mehr denn je gefordert, sich über ihre gesamte Erwerbsbiografie hinweg weiterzubilden. Die Arbeitnehmer*innen sollen neue Kompetenzen erwerben und sie flexibel am Arbeitsmarkt einsetzen können, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Der Wandel stellt damit das berufliche Weiterbildungssystem in Österreich vor große Herausforderungen: Betriebe müssen anpassbare Bildungsstrukturen schaffen, um erforderliche Kompetenzen zu sichern. Dieses Erfordernis zeigt sich insbesondere im Kontext von Krisen wie z.B. der COVID-19-Pandemie. Fehlen innerbetrieblich die finanziellen und personellen Ressourcen, kommt insbesondere der außerbetrieblichen Weiterbildung eine tragende Rolle zu – vor allem in Bezug auf berufliche Umorientierung. Die Beiträge [dieser Ausgabe] erörtern die daraus resultierenden Anforderungen an die berufliche Weiterbildung in und außerhalb der Betriebe, um so dem skizzierten Wandel angemessen zu begegnen.“ Die Beiträge im Einzelnen: Berufliche Weiterbildung in einer sich wandelnden Arbeitswelt; Betriebliche

Weiterbildungsaktivitäten in Österreich und in Europa im Jahr 2020; Finanzierung und Beteiligung in der Erwachsenen- und Weiterbildung 2009 bis 2018; Neugestaltung der betrieblichen Weiterbildung in der digitalen Transformation; Betriebliche Weiterbildung im Kontext sozialer Ungleichheit; Berufliche Erwachsenen- und Weiterbildung für die Zukunft wappnen. (Hrsg; BIBB-Doku).

Betriebliche Weiterbildungsorientierung und Nachhaltigkeitsengagement / Baum, Myriam; Hufnagl, Julia; Mohr, Sabine; Annen, Silvia. 2024.

In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung - Report. - 47 (2024), H. online, Seite 1-34

https://res.bibb.de/vet-repository_783089

„Die Nachhaltigkeitsdiskussion ist in den letzten Jahren immer mehr in den Fokus der Berufsbildung gerückt. Einerseits beeinflusst die sozio-ökologische Transformation die Berufsbildung, andererseits braucht ihre Umsetzung die Berufsbildung, speziell die betriebliche Weiterbildung. Jedoch wird der dazugehörige theoretische und empirische Diskurs bisher nur marginal geführt. In diesem Beitrag werden in einem vertiefenden Mixed-Methods-Design quantitative Betriebsdaten mit qualitativen Interviewdaten verknüpft, um unter anderem der Frage nachzugehen, wie die betriebliche Weiterbildungsorientierung mit dem betrieblichen Nachhaltigkeitsengagement zusammenhängt. Die Ergebnisse zeigen, dass betriebliche Weiterbildungsorientierung und das Nachhaltigkeitsengagement von und in Betrieben positiv zusammenhängen. Neben der betrieblichen Weiterbildung sind jedoch auch andere Betriebsbereiche und -aktivitäten zur Umsetzung der betrieblichen Nachhaltigkeitsziele gefragt, wie beispielsweise das Controlling oder die Logistik.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

The COVID-19 pandemic and firms' E-learning use : implications for inequality in training opportunities / Müller, Christoph. 2024.

In: Journal for labour market research. - 58 (2024), H. online, Seite 1-15

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/73263fae-a1df-49cf-9525-6fb53627cd47/retrieve>

„This paper investigates whether the adoption of E-learning by firms contributed to offset the decrease in firm-sponsored training during the COVID-19 pandemic. Using a novel firm level survey linked with administrative data on the universe of workers within those firms, I study the role of E-learning in firms' training activities during the crisis. I find that the COVID-19 pandemic substantially decreased firm-sponsored training by up to 11 percentage points. However, firms' ability to use E-learning nullifies this negative effect. Furthermore, the differential capabilities of firms to apply E-learning might exacerbate already prevalent inequalities in training opportunities.“ (author's abstract; BIBB-Doku).

Erfolgreich und zufrieden ohne Selbstständigkeit : Karrieren von Meisterinnen und Meistern im Handwerk / Rasch, Katrin. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2024), H. Spezial HT2023, Seite 1-23
https://res.bibb.de/vet-repository_782496

„Die Meisterqualifizierung ist für die Weiterbildung im Handwerk von zentraler Bedeutung. Während die aktuelle handwerkspolitische Diskussion durch die Diskrepanz zwischen der hohen Anzahl zur Übergabe anstehender handwerklicher Betriebe und der zu geringen Anzahl von Meisterabsolvent:innen und den hieraus resultierenden Konsequenzen geprägt ist, bleibt im Kontext der Fachkräftesicherung eine wichtige Zielgruppe unberücksichtigt: So zeigt die seit 2014 regelmäßig durchgeführte Meister-Absolvent:innenstudie des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln, dass rund die Hälfte der Absolvent:innen sich drei bis vier Jahre nach dem Ablegen der Meisterprüfung in einer Anstellung und ohne Absicht einer Selbstständigkeit befindet. Warum sich Menschen im Handwerk auch ohne den Wunsch einer Selbstständigkeit für die Meisterqualifizierung entscheiden, welche Entwicklungsmöglichkeiten sich ihnen bieten und wie sie ihren Weg rückblickend beurteilen, steht im Fokus dieses Beitrags. Im Ergebnis zeigt sich, dass Karrieren jenseits der Selbstständigkeit im Kontext der Fachkräftesicherung ein wichtiger Ansatzpunkt der betrieblichen Personalarbeit sind und entsprechende Qualifizierungsangebote und Unterstützungsmöglichkeiten gleichermaßen geschaffen werden müssen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Die Ermöglichungsdidaktik in der Weiterbildung zur Praxisanleitung am Beispiel

„Förderung der emotionalen Kompetenz“ / Kienitz, Tanja. Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024., 1 Online-Ressource (93 Seiten)

https://res.bibb.de/vet-repository_782570

"Im Jahr 2020 wurden mit Inkrafttreten des neuen Pflegeberufegesetzes (PflBG) weitreichende Änderungen in der Pflegeausbildung umgesetzt. So gibt es nun erstmalig eine bundesweit einheitlich geregelte generalistische Ausbildung mit dem Abschluss zum Pflegefachmann/ zur Pflegefachfrau / zur Pflegefachperson. Ziel dieser generalistischen und bundesweit einheitlichen Ausbildung ist die Steigerung der Attraktivität und Qualität der Pflegeberufe. Pflegefachpersonen stehen häufig vor erheblichen emotionalen Herausforderungen, die neben hohen fachlichen und körperlichen Anforderungen auftreten können. Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit der Weiterbildung zur Praxisanleitung in der Pflege und legt dabei einen besonderen Fokus auf die emotionale Kompetenz. Sie untersucht, ob das Thema emotionale Herausforderungen in der Weiterbildung zur Praxisanleitung ausreichend berücksichtigt wird und ob der Einsatz der Ermöglichungsdidaktik ein geeignetes Mittel zur Aneignung emotionalen Kompetenz sein kann. Die Ergebnisse einer systematischen Literaturanalyse weisen zum einen auf ein noch relativ unerforschtes Gebiet hin, zum anderen wird deutlich, dass die Förderung emotionaler Kompetenz ein zentraler Bestandteil der Weiterbildung zur Praxisanleitung sein

sollte, um Praxisanleitende zu befähigen, professionell mit emotionalen Belastungen umzugehen und gleichzeitig Auszubildende darin zu unterstützen, emotionale Kompetenz zu entwickeln. Basierend auf den bisherigen Erkenntnissen der Literaturanalyse, wurde in ein praxisnahes Beispiel einer Lerneinheit zur Förderung emotionaler Kompetenz unter Berücksichtigung der Ermöglichungsdidaktik erstellt. Deutlich wird, dass die Ermöglichungsdidaktik ein geeignetes Mittel zur Förderung emotionaler Kompetenz in der Weiterbildung zur Praxisanleitung sein kann. Zudem können die Ergebnisse als Grundlage für weitere Untersuchungen genutzt werden." (BIBB-Autorenreferat).

Fachexperte Ausbildung : ein Weiterbildungsangebot für ausbildende Fachkräfte / Dienel, Juliana; Kresse, Luisa; Niethammer, Manuela. 2024.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 78 (2024), H. 202, Seite 48-52

„Um die Qualität der betrieblichen Aus- und Weiterbildung angesichts der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformationsprozesse halten und steigern zu können, ist es unumgänglich die Qualifizierung und Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals zu fördern. Im Rahmen des BMBF-Wettbewerbs InnoVET wurde u. a. das Weiterbildungsangebot „Fachexperte Ausbildung“ konzipiert und erprobt. Dieser Beitrag legt den Fokus auf die Vorstellung des Konzepts, gibt Einblicke in die praktische Umsetzung und diskutiert die Ergebnisse der Erprobung.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Fortbildungskonzept für Pflegepädagog*innen und Praxisanleiter*innen zum Einsatz von digital gestützten Lernaufgaben mit virtueller Realität in der Pflegeausbildung / Pfeifer, Lydia; Fries, Sophia; Marienfeld, Senta; Freese, Christiane; Nauerth, Annette; Rascher, Patrizia. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2024), H. Spezial HT2023, Seite 1-21

https://res.bibb.de/vet-repository_782528

„Im Hinblick auf eine zukunftsweisende Qualifizierung bieten digitale Medien vielfältige Möglichkeiten für individualisierte Lernerfahrungen. Indes liegen Defizite bei der individuellen Medien- und medienpädagogischen Kompetenz des Bildungspersonals vor. Hinzu kommt ein Mangel an entsprechenden Weiterbildungsangeboten, sodass die systematische Integration von digital gestützten oder immersiven Lernangeboten erschwert wird. Im Rahmen des Forschungsprojekts "Virtual Reality basierte Digital Reusable Learning Objects in der Pflegeausbildung" (ViRDIPA), welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde, wurde ein Fortbildungskonzept zur Förderung der Medien- und medienpädagogischen Kompetenz des schulischen und betrieblichen Bildungspersonals entwickelt, erprobt und evaluiert. Dieses neue didaktische Instrumentarium fördert die Verknüpfung der theoretischen und praktischen Ausbildung und motiviert die Auszubildenden zur selbstständigen und reflektierten Auseinandersetzung

mit einem im Curriculum festgelegten Lerngegenstand, über die Grenzen der Lernorte hinweg. Damit wird ein möglicher Beitrag geleistet zu einer Attraktivitätssteigerung der Ausbildung.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen non-formaler beruflicher Weiterbildung /

Seegers, Marco. Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024. - 978-3-96208-480-6

In: BIBB Forschungsberichte. , 1 Online-Ressource (308 Seiten)

https://res.bibb.de/vet-repository_783029

"Basierend auf einem mechanistischen Theorieansatz und mit Daten des Nationalen Bildungspanels wurden geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen non-formaler beruflicher Weiterbildung untersucht. Dabei bildet die geschlechtliche Differenzierung und Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit den Ausgangs- und das geschlechtsspezifische Weiterbildungsverhalten - vermittelt über die betriebliche Positionierung - den Endpunkt der angenommenen mechanistischen Wirkungskette. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer insgesamt länger und Frauen (grundsätzlich) häufiger an non-formaler Weiterbildung teilnehmen (gender training gap). Der selektive Arbeitsmarktzugang von Frauen wirkt sich aufgrund von Sorgeverantwortung (gender time & care gap) negativ auf die betriebliche Positionierung aus, was besonders den Zugang für Mütter zu non-formaler Weiterbildung einschränkt (motherhood training penalty)." (Autorenreferat, BIBB-Doku).

Handbuch betriebliche Weiterbildung : kritisch-emanzipatorische Ansätze in Theorie und

Praxis / Allespach, Martin; Kämpf, Bernd; Wienberg, Jana. Frankfurt am Main : Bund-

Verl., 2024. - 978-3-7663-7415-8, 524 Seiten

<https://d-nb.info/1313070807/04> (Inhaltsverzeichnis)

"Dieses Handbuch bietet einen umfassenden Überblick über das Thema der betrieblichen Weiterbildung und richtet sich an Wissenschaftler:innen, Praktiker:innen und Studierende. Es stellt eine wertvolle Ressource dar, um theoretische Grundlagen zu verstehen und praktische Handlungsempfehlungen umzusetzen. In den wissenschaftlichen und praktischen Diskussionen zur betrieblichen Weiterbildung kommt es häufig zu Verengungen, bei denen Anpassung an Transformationen, der Anforderungsbezug und damit die qualifikatorischen Aspekte dominieren. Die Perspektive der Beschäftigten aus einer explizit emanzipatorischen Perspektive ist ein wichtiger Bestandteil des Handbuchs und fokussiert nicht nur auf berufliche Tüchtigkeit, sondern zugleich auf berufliche Mündigkeit sowie Mitbestimmung. Das Handbuch setzt sich aus interdisziplinären Beiträgen zusammen, die von renommierten Expert:innen auf ihren jeweiligen Gebieten verfasst wurden. Jedes Kapitel bietet fundierte Analysen, aktuelle Erkenntnisse und praxisnahe Perspektiven, um die Komplexität der betrieblichen Weiterbildung besser zu verstehen und erfolgreiche Strategien zu entwickeln.“ (Verlag, BIBB-Doku).

IW-Weiterbildungserhebung 2023 : Investitionsvolumen auf Höchststand / Susanne Seyda; Köhne-Finster, Sabine; Orange, Fritz; Schleiermacher, Thomas. 2024.

In: IW-Trends : Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln. - 51 (2024), H. 2, Seite 1-23

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2024/IW-Trends_2024-02-01-Seyda_et_al.pdf

„Die Weiterbildungsaktivität erreichte im Jahr 2022 laut IW-Weiterbildungserhebung, an der sich 953 Unternehmen beteiligten, einen Höchststand: 93 Prozent der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Weiterbildung an. Jeder Beschäftigte investierte durchschnittlich 20,3 Stunden – ein Plus von zwei Stunden oder rund 10 Prozent gegenüber 2019. Die Investitionen in Weiterbildung betrugen im Durchschnitt 1.347 Euro pro Mitarbeiter. Insgesamt investierte die Wirtschaft 46,4 Milliarden Euro in Weiterbildung und damit real 2,3 Prozent mehr als 2019. Über 90 Prozent der Unternehmen bieten informelle und non-formale Weiterbildungen an. Mehr als ein Drittel ermöglicht den Erwerb formaler Abschlüsse durch betriebliche Weiterbildung, zum Beispiel Aufstiegsfortbildungen oder Teilqualifikationen. Die Nutzung digitaler Lernangebote ist mittlerweile fest etabliert. Besonders beliebt ist dabei das interaktive webbasierte Lernen. Die meisten Weiterbildungen vermitteln inhaltlich berufliches Fachwissen, IT-Anwendungs- und Branchenkenntnisse. Soziale Kompetenzen, Führungskompetenzen und Nachhaltigkeit werden hingegen seltener behandelt. Größtes Hemmnis der Weiterbildung ist Zeitmangel. Trotz zahlreicher Herausforderungen durch die Transformation sieht ein Teil der Unternehmen keinen weiteren Weiterbildungsbedarf oder bemängelt ein zu geringes Interesse der Beschäftigten. Hier könnten neben einer finanziellen Förderung individuell zugeschnittene Weiterbildungsangebote und die Möglichkeit, von anderen Unternehmen zu lernen, sinnvoll unterstützen.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

IW-Weiterbildungserhebung 2023. ökologische Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Weiterbildung / Köhne-Finster, Sabine; Seyda, Susanne. 2024.

In: IW-Trends : Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln. - 51 (2024), H. 4, Seite 49-73

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2024/IW-Trends_2024-04-03_K%C3%B6hne-Finster_Seyda.pdf

„Die IW-Weiterbildungserhebung 2023 zeigt, dass sich viele Unternehmen intensiv mit Nachhaltigkeit auseinandersetzen. Bei der Umsetzung und Planung ökologisch nachhaltiger Maßnahmen zeigt sich hingegen erst eine moderate Aktivität. Dabei engagieren sich Industrie- und Großunternehmen deutlich stärker. Auf Basis der IW-Erhebung können 28 Prozent der Unternehmen zu den etablierten Nachhaltigkeitspraktikern gezählt werden, die bereits seit vielen Jahren zahlreiche Maßnahmen zur ökologischen Nachhaltigkeit umsetzen. 45 Prozent der Unternehmen gelten als Nachhaltigkeits-Newcomer, die erst in den letzten Jahren begonnen haben, nachhaltig zu agieren. Weitere 27 Prozent setzen bislang nur

erste nachhaltige Maßnahmen um und werden deshalb als Nachhaltigkeitsnachzügler eingeschätzt. Zwei zentrale Faktoren zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit werden in der vorliegenden Studie untersucht: Weiterbildung und Digitalisierung. Unternehmen, die bereits nachhaltige Praktiken etabliert haben oder diese weiter ausbauen möchten, können besonders hohe Effekte auf ihre Nachhaltigkeit erzielen, wenn sie in die Weiterbildung der Belegschaft investieren. Diese Unternehmen nutzen häufig bereits digitale Technologien oder wissen, dass die Digitalisierung nachhaltige Geschäftsprozesse erleichtert. Nachhaltigkeitsnachzügler hingegen investieren weniger in Kompetenzvermittlung zur ökologischen Nachhaltigkeit und in Digitalisierung. Hier werden Potenziale nicht ausgeschöpft, um das Know-how der Beschäftigten und die Digitalisierung für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen zu nutzen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Die Nationale Weiterbildungsstrategie : eine bildungspolitische Initiative zur Stärkung der Weiterbildung in Deutschland / Körfer, Aileen; Köster, Florian; Winkler, Marina; Scheren, Pascal. 2024.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2024), H. Spezial HT2023, Seite 1-21
https://res.bibb.de/vet-repository_782550

„Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) ist eine bildungspolitische Initiative, in der Bund, Länder, Sozialpartner und die Bundesagentur für Arbeit sich im Sinne eines übergreifenden und partnerschaftlichen Handelns für die Stärkung der Weiterbildung engagieren. Dabei wird sowohl die individuelle als auch die betriebliche Ebene in den Blick genommen: Einerseits soll die wirtschaftliche und soziale Teilhabe der erwerbsfähigen Personen gesichert werden. Dafür sollen u. a. Zielgruppen erreicht werden, die in der Weiterbildung unterrepräsentiert sind, wie bspw. formal gering oder nicht qualifizierte Personen. Andererseits werden Betriebe bei der Gestaltung der Transformationsprozesse unterstützt. Hier gilt das Augenmerk auf kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), insbesondere im Hinblick auf die Ermöglichung von Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden. In dem vorliegenden Beitrag werden die Grundlagen und die zentralen Elemente der NWS vorgestellt. Im Mittelpunkt steht, deren Themen und Ziele in Bezug auf aktuelle Weiterbildungsdiskurse darzulegen. Verbunden damit ist weder ein wissenschaftlicher Anspruch noch eine kritische Auseinandersetzung mit der NWS – was an anderer Stelle geschieht und geschehen sollte – sondern vielmehr der Versuch, einen Überblick über die Vielfalt der Herausforderungen zu geben, mit denen sich die bildungspolitischen Akteure auseinandersetzen müssen, wenn sie gestaltend auf die allgemeine und berufsbezogene Weiterbildung wirken wollen. Gerahmt wird der Beitrag von einer Darstellung des durch die Transformation hervorgerufenen Wandels der Wirtschafts- und Arbeitswelt sowie einer bildungspolitischen Einordnung von zwei wichtigen Diskursen über die Förderung der Teilnahme an Weiterbildung sowie den Erwerb von Kompetenzen zur Gestaltung der Zukunft, die beide zentral für die Ausrichtung der NWS sind.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Qualifizierungsanforderungen von Weiterbildungen in der Pflege / Bergmann, Dana; Kretschmer, Susanne; Müller, Julia; Pedde, Charley; Richter, Katja; Schatt, Viktoria; Scheele, Melanie; Weber, Heiko; Wittig, Wolfgang. Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024. - 978-3-96208-488-2

In: Forschung zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf. 1 Online-Ressource (93 Seiten)
https://res.bibb.de/vet-repository_782793

"Ziel dieser Publikation ist es, den Status quo der pflegeberuflichen Weiterbildungen (ohne die Weiterbildungsangebote für Führungspersonen) in Deutschland nach einer dreijährigen Pflegeausbildung abzubilden. Damit wird eine wichtige Informationsgrundlage zur zukunftsfähigen Gestaltung des Bildungssystems in der Pflege sowie der Anpassung der Weiterbildungen an die primärqualifizierenden Ausbildungen in der Pflege geschaffen. Die Ergebnisse der durchgeführten Studien verdeutlichen, dass die pflegeberufliche Weiterbildung in Deutschland durch Heterogenität gekennzeichnet ist. Es bestehen auf terminologischer Ebene keine einheitlichen Begriffsverständnisse hinsichtlich der Verwendung des Fortbildungs- und des Weiterbildungsbegriffes. Erhebungen bei den für Weiterbildungsordnungen zuständigen Stellen der Länder zeigen widersprüchliche Tendenzen auf. Darüber hinaus fehlt es an allgemeingültigen Kennzeichen und Rahmenbedingungen, anhand derer eine bundeslandübergreifende Systematisierung sowie Einordnung auf den Niveaustufen des DQR möglich wären. Aus den Ergebnissen wurden Empfehlungen für Wissenschaft, Weiterbildungspraxis und Weiterbildungsordnungsarbeit abgeleitet und dargestellt." (Hrsg., BIBB-Doku).

Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungswünsche von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern : Analyse der Online-Befragung - Schlussbericht / Wenger, Matilde; Lamamra, Nadia. Renens : Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung, 2024., 1 Online-Ressource (111 Seiten)
https://www.ehb.swiss/sites/default/files/2025-01/Weiterbildungsbedarf_20und_20Weiterbildungsw_C3_...n_20Berufsbildnerinnen_20und_20Berufsbildnern.pdf (Vollext)

"Der vorliegende Bericht beinhaltet konkrete Informationen zu den bevorzugten Weiterbildungsthemen, den erwünschten Bildungsformen, Modalitäten, Kurszeiten und zum erwünschten Umfang von Weiterbildungen von Berufsbildnern und Berufsbildnerinnen. In den Analysen werden verschieden kontextabhängige Faktoren wie Unternehmensgrösse, Branche, Region usw. berücksichtigt. So können personalisierte und möglichst praxisorientierte Angebote geschaffen werden. Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Zuerst werden die Ergebnisse präsentiert (Bericht Wenger und Lamamra, Dezember 2022) und anschliessend mit Korrelationsanalysen, Vergleichs- und Profilanalysen ergänzt. Ein Kapitel beschäftigt sich mit der Frage, welche Schlussfolgerungen aus den gewonnenen Erkenntnissen für das weitere Projektvorgehen gezogen werden können, sowohl in Bezug auf die Angebotsentwicklung und -umsetzung als auch in Bezug auf das Wissen über die Bildungsverantwortlichen als Zielpublikum. Und schliesslich fassen Merkblätter die

wichtigsten Ergebnisse nach Branche, Region und Unternehmensgrösse zusammen." (Textauszug, BIBB-Doku).

2023

Berufliche Fortbildung – gleichwertige Alternativen zum Hochschulabschluss : erste Erkenntnisse aus dem Innovationswettbewerb InnoVET / Bednarz, Sigrid; Martens, Stephanie; Peitz, Nina-Madeleine. 2023.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 52 (2023) H. 1, Seite 35-38

[https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/18295 \(Volltext\)](https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/18295 (Volltext))

"InnoVET-Projekte entwickeln und erproben berufliche Fortbildungen mit dem Anspruch, zu akademischen Abschlüssen gleichwertige Angebote zu schaffen. Der Beitrag skizziert anhand von Kriterien, wie Gleichwertigkeit in diesem Kontext verstanden wird, und verdeutlicht dies am Beispiel von zwei ausgewählten Projekten. Analysiert wird, welche Kriterien aus dem wissenschaftlichen Diskurs sich in der Projektpraxis widerspiegeln und wie sie aus der Sicht der Projekthandelnden gewichtet sind." (Autorenreferat ; BIBB-Doku).

Berufliche Weiterbildung im Kontext der digitalen Transformation : digitale Methoden und Medienformate zur Gestaltung beruflicher Bildungsinhalte / Richter, Katja E.; Müller, Julia. 2023.

In: f-bb online ; 2023,4. , 1 Online-Ressource (32 Seiten)

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/4b11e90a-df3c-435b-8c58-8b43511eb91f/retrieve>

„Im Rahmen des Projektes Zukunftszentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt wurde der vorliegende Beitrag „Berufliche Weiterbildung im Kontext der digitalen Transformation - Digitale Methoden und Medienformate zur Gestaltung beruflicher Bildungsinhalte“ erarbeitet. Ziel ist es, eine Zusammenfassung über klassische und digitale Methoden der beruflichen Weiterbildung zu geben sowie einen Überblick über die weitverbreitetsten digitalen Medienformate und dessen Mehrwert und Mehraufwand zu verdeutlichen. Lehrende sollten die didaktischen Möglichkeiten des digitalen Lernens und Lehrens kennen, um diese „zielgerichtet und wirkungsvoll einsetzen zu können“. Im Rahmen des Methodenkoffers finden sich neben der definitorischen Begriffserklärung, zur Kennzeichnung von Merkmalen der unterschiedlichen Medienformate, relevante Hinweise zu Medienformaten sowie eine ausführliche Darstellung von Vor- und Nachteilen der einzelnen Formate wieder. Die dargestellten Vor- und Nachteile sind Ergebnisse empirischer Untersuchungen in mediendidaktischen Kontexten und als solche kenntlich gemacht. Erweitert wurden diese durch die Ergebnisse eines Gruppendiskussionsverfahrens aus Expert*innen der Medienbildung, Medienpädagogik, der betrieblichen Berufsbildung und Wirtschaftspädagogik, die aus ihren Erfahrungen des Lehrens und Lernens die Medienformate betrachtet und diskutiert haben.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation : eine Analyse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung / Erol, Serife; Ahlers, Elke. 2023.

In: Policy Brief ; 2023,004. , 1 Online-Ressource (23 Seiten)

https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008599/p_wsi_pb_77_2023.pdf

„Für Betriebsräte ist Fort- und Weiterbildung ein Dauerthema. Schließlich sind Qualifikationen auf der Höhe der Zeit entscheidend für die Beschäftigungschancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Mitbestimmte Betriebe tun insgesamt mehr für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten als solche ohne Mitbestimmung. Trotzdem halten zahlreiche Betriebsräte die Weiterbildungsanstrengungen ihrer Unternehmen nicht für ausreichend. Das ergibt eine neue Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. In jedem zweiten Betrieb bemüht sich der Arbeitgeber, die Beschäftigten für aktuelle Anforderungen zu qualifizieren, zeigt die Untersuchung, die auf einer Umfrage unter mehr als 2700 repräsentativ ausgewählten Betriebsräten basiert. Nur knapp 43 Prozent der Unternehmen betreiben laut Beschäftigtenvertreter*innen eine langfristige Planung der Qualifizierung, die strategisch darauf abzielt, die Beschäftigten auch fit zu machen für zukünftige Anforderungen. Doch auch wenn mitbestimmte Betriebe damit im Mittel besser abschneiden als nicht mitbestimmte: Auch dort gibt es nach Einschätzung der Mitte bis Ende 2021 befragten gut 2700 Betriebsräte auch bei wichtigen Rahmenbedingungen noch häufig Luft nach oben. Lediglich knapp 48 Prozent gaben an, der Arbeitgeber unterstütze Beschäftigte bei der Weiterbildung finanziell ausreichend. Und nur gut 38 Prozent konstatieren, den Beschäftigten werde genug Zeit eingeräumt, sich weiterzubilden. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse bewerten die WSI-Forscherinnen den Gesetzentwurf zur Weiterbildung in Zeiten beschleunigter Transformation als wichtigen Schritt in die richtige Richtung.“ (Textauszug; BIBB-Doku).

Betriebliches Bildungspersonal in den Gesundheitsfachberufen : eine Annäherung über Herausforderungen und Ansprüche ; Editorial / Weyland, Ulrike. 2023.

In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - 119 (2023), H. 4, Seite 559-578

<https://biblioscout.net/content/10.25162/zbw-2023-0022.pdf>

kienitzheitsbereich und die zugehörigen Gesundheitsfachberufe sind in besonderem Maße von aktuellen Entwicklungen betroffen. „Dazu zählen neben dem demographischen Wandel, der angesichts des Anstiegs der Versorgungsempfänger:innen gleichsam mit einer Verschärfung der Fachkräftebedarfssituation einhergeht (vgl. Statista 2024; Senghaas/Struck 2023; PcW 2022), auch solche Herausforderungen, die durch die digitale Transformation bedingt sind (vgl. Haring 2019). Darüber hinaus korrespondiert mit der fortschreitenden Akademisierung die Forderung nach stärker evidenzbasiertem Arbeiten und einer Intensivierung interprofessioneller Zusammenarbeit.“ [...] „Für den Erwerb solcher Kompetenzen bietet der Betrieb als Lern- und Arbeitsort besondere Lernmöglichkeiten, die

allerdings einer gezielten Unterstützung und Gestaltung im Rahmen betrieblicher Bildungsarbeit bedürfen, um das betriebliche Lernen in den zu definierenden Zieldimensionen zu fördern.“ Im Editorial wird daher die fehlende Strukturierung und Anschlussfähigkeit von Fort- und Weiterbildungen thematisiert, die sich insbesondere auf das betriebliche Bildungspersonal auswirkt, welche für die Vermittlung von weitreichenden Fachkompetenzen zuständig ist. (BIBB-Doku).

Förderung beruflicher Weiterbildung zwischen Standardisierung und Individualisierung /

Diettrich, Andreas; Matthias Kohl; Mara Fausten. 2023.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 77 (2023), H. 199, Seite 37-40

„Im Kontext der Transformation von Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft steigt die Relevanz beruflicher Weiterbildung. Durch staatliche Interventionen, z. B. durch die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA), sollen Unternehmen und Einzelpersonen gefördert werden. Allerdings existiert ein Spannungsfeld zwischen Standards der Förderpolitik und individuellen Weiterbildungsbedarfen, wie auch die Ergebnisse des Forschungsprojekts ErWeiterBAR zeigen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Im Osten nichts Neues? Über (un)bekannte Akteure in der regionalen

Weiterbildungslandschaft / Bieß, Anne; Bohlinger, Sandra; Krause, Ina. 2023.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2023), H. 44, Seite 1-19

https://res.bibb.de/vet-repository_781972

„Am Beispiel Ostdeutschlands zeigt dieser Beitrag, welche Rolle zwei bislang wenig beachtete Akteure in der regionalen Weiterbildungslandschaft einnehmen: Gemeint sind zum einen Volkshochschulen, die neben anderen Bildungsangeboten auch seit langem berufliche Weiterbildung anbieten, sowie zum anderen Coworking Spaces als junge Akteure in ländlichen Regionen. Anhand von zwei qualitativen Studien zeigen wir, wie diese neuen bzw. wiederentdeckten Bildungsanbieter die Strukturentwicklung von Bildungsräumen und Netzwerkbildung in ländlichen Regionen mitgestalten können. Der Beitrag schließt mit Ansatzpunkten für veränderte Konzepte der beruflichen Weiterbildung im ländlichen Raum und einer Auslotung der Möglichkeiten und Notwendigkeiten, um regionale Netzwerkstrukturen zu generieren und für eine positive Gestaltung des Strukturwandels zu nutzen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Integrierte Weiterbildungsberichterstattung - Aufbau einer systematischen

Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBB) : Projektendbericht /

Münchhausen, Gesa; Reichert, Elisabeth; Müller, Normann; Gerhards, Pia; Echart, Nicolas;

Vinke, Alina; Kann, Timo. Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2023. - 978-3-96208-394-

In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere ; Heft 246. , 1 Online-Ressource (134 Seiten)

https://res.bibb.de/vet-repository_781351

"Der vorliegende Bericht beinhaltet wesentliche Inhalte und Ergebnisse des Projektes 'Integrierte Weiterbildungsberichterstattung - Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBB)', welches im Zeitraum von August 2020 bis Oktober 2022 im Rahmen eines Kooperationsprojektes vom BIBB und DIE im Auftrag des BMBF bearbeitet wurde. Er liefert Ansatzpunkte, um eine verbesserte Kohärenz und damit Qualität in der Berichterstattung zu erreichen. Als kurzfristige Maßnahme wird die Umsetzung eines digitalen, interaktiven 'Dashboard Weiterbildung' angeregt, um Verfügbarkeit, Auffindbarkeit und Integration von Informationen zur beruflichen Weiterbildung zu verbessern. Daneben werden Verbesserungspotenziale für die inhaltliche Aussagekraft aufgezeigt, indem die vorhandenen Datenquellen hinsichtlich der definierten Steuerungsbereiche beruflicher Weiterbildung möglichst vollumfänglich ausgeschöpft, die Datendefizite systematisch behoben und die Weiterbildungsforschung künftig direkt mit der Berichterstattung verknüpft werden." (Hrsg., BIBB-Doku).

Reformvorschläge für das Monitoring zur beruflichen Weiterbildung / Müller, Normann;

Münchhausen, Gesa; Reichart, Elisabeth; Echarti, Nicolas; Gerhards, Pia. Bonn :

Bundesinstitut für Berufsbildung, 2023., 1 Online-Ressource (10 Seiten)

https://res.bibb.de/vet-repository_781838

"Der folgende Beitrag fasst die wesentlichen Reformideen für das Monitoring zur beruflichen Weiterbildung zusammen, welche vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und vom Deutschem Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in einem gemeinsamen Projekt zur Entwicklung einer integrierten Weiterbildungsberichterstattung erarbeitet wurden. Zu den Kernempfehlungen gehören a) die Strukturierung des Monitorings nach bestimmten Teilbereichen beruflicher Weiterbildung, b) die Einbeziehung verschiedener Datenquellen unter Aufklärung divergenter Befunde, c) die Schließung inhaltlicher Lücken inklusive einer Darstellung des Forschungsstandes für nicht durch Indikatoren abbildbare Sachverhalte sowie d) die niedrigschwellige digitale und interaktive Aufbereitung und Vermittlung der Information („Dashboard“). Mittelfristig wird aber auch eine Anpassung der Datenerhebung und die Erschließung neuer Datenquellen für unabdingbar gehalten." (BIBB-Autorenreferat).

Warum Betriebe die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte bislang eher wenig nutzen

/ Biermeier, Sandra; Dony, Elke; Greger, Sabine; Leber, Ute; Schreyer, Franziska; Strien, Karsten. 2023.

In: IAB-Forum : das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. - (2023), H. online, Seite 1-6

<https://www.iab-forum.de/warum-betriebe-die-weiterbildungsfoerderung-fuer-beschaeftigte-bislang-eher-wenig-nutzen/>

„Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ stehen Betrieben verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung für ihre Beschäftigten zur Verfügung. Bislang werden diese aber eher wenig in Anspruch genommen. In einem qualitativen IAB-Forschungsprojekt wurden Betriebe sowie Fach- und Führungskräfte aus dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit zu möglichen Gründen befragt. Dabei zeigt sich: Insbesondere eine bessere Information der Betriebe und der Abbau administrativer Hürden könnten die Inanspruchnahme steigern.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku).

Weiterbildungsunterschiede zwischen Betrieben setzen sich auch digital fort : Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur digitalen betrieblichen Weiterbildung im ersten Jahr der Corona-Pandemie / Gerhards, Christian; Heyer, Philipp; Mohr, Sabine. Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2023.

In: BIBB Discussion Paper. , 1 Online-Ressource (24 Seiten)

https://res.bibb.de/vet-repository_781354

"Welche Betriebe in Deutschland nutzen digitale Weiterbildung und welche Schwierigkeiten gibt es dabei? Ergebnisse aus dem BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) 2021 liefern Erkenntnisse zur Nutzung, den Lernformen und den Schwierigkeiten der digitalen Weiterbildung in Betrieben. Die Ergebnisse zur Nutzung digitaler Weiterbildungsangebote zeigen, dass viele Betriebe digitale Weiterbildung erst 2020 – im ersten Jahr der Corona-Pandemie – eingeführt haben. Besonders wird digitale Weiterbildung in Großbetrieben sowie in den Branchen unternehmensnahe, medizinische und öffentliche Dienstleistungen eingesetzt. Außerdem nutzen Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad, sowie Betriebe, in denen Beschäftigte häufig kognitive Tätigkeiten durchführen, eher digitale Weiterbildung. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden unter den Beschäftigten mit hochqualifizierten Tätigkeiten ist in Betrieben mit digitaler Weiterbildung wesentlich höher als in Betrieben mit nicht-digitaler Weiterbildung. Zudem werden in Betrieben mit digitaler Weiterbildung häufiger nicht-kursförmige Weiterbildungsformen genutzt als in anderen Betrieben. Als Schwierigkeiten bei der Umsetzung digitaler Weiterbildung im Betrieb geben Betriebe vor allem an, dass sie keine technischen oder fachlichen Ressourcen haben und keine passenden externen Angebote gefunden haben. Letzteres nannten vor allem Betriebe im verarbeitenden Gewerbe." (BIBB-Autorenreferat).

Wie kommen wir zu passenden betrieblichen Angeboten? : Reflektionen zu dem Ansatz der regionalen Weiterbildungsverbünde / Sauviat, Luciole; Müller-Greifenberg, Lea; Roggenkamp, Martin. 2023.

In: denk-doch-mal.de : Online-Magazin für Arbeit - Bildung - Gesellschaft. - (2023), H. 3, Seite 1-4

https://res.bibb.de/vet-repository_781767

„Der Beitrag stellt die derzeit vom BMAS geförderten regionale Weiterbildungsverbünde (2020-2024) vor. Weiter werden die Herausforderungen bei der Identifizierung und Vermittlung von Weiterbildungsbedarfen thematisiert. Zudem wird der Ansatz der aufsuchenden Weiterbildungsberatung der Weiterbildungsverbünde und die besondere Rolle von Brückenmenschen erläutert. Bei den abschließenden aufgeführten Faktoren, die das Entwickeln von passenden Weiterbildungsaktivitäten begünstigen, werden insbesondere regionaler Bezug und Vernetzung, die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung und der Aufbau von Vertrauensstrukturen hervorgehoben.“ (Hrsg.; BIBB-Doku).

Die Auswahlbibliografie „**Berufliche und betriebliche Weiterbildung**“ mit **älteren Literaturnachweisen** (Version 2.0, Stand: Oktober 2022) finden Sie unter https://res.bibb.de/AB_WeiterbildungV2 .

Weitere Fachpublikationen können komfortabel im VET Repository unter www.vet-repository.info recherchiert werden.