

**Podcast 2 - Manuskript****Mandy Walczak und Falk Hold im Gespräch über den Hamburger Weiterbildungsbonus im Kontext Unternehmen/Arbeitgeber****Dauer ca. 6 Minuten, aufgezeichnet am 28.05.2020**

**Intro allgemein:** Herzlich willkommen zum Podcast der SBB Gruppe. Heute stellen die Kolleg\*innen von der zwei P den Hamburger Weiterbildungsbonus, ein Projekt des Europäischen Sozialfonds und der FHH, vor. Hierzu begrüßen wir Mandy Walczak und Falk Hold, die im Gespräch auf Erfahrungen und Aspekte des HH WB eingehen, die insbesondere Unternehmen interessieren werden.

**MW:** Hallo, ich bin Mandy Walczak und mir gegenüber ist mein Kollege Falk Hold.

**FH:** Ja, ein Hallo auch von mir!

**MW:** Unser Thema ist der HH WB, den es ja mittlerweile seit 10 Jahren gibt. Mit dem Förderinstrument werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Kleinen und Mittleren Unternehmen angesprochen, die eine berufliche Weiterbildung machen und sich dabei fördern lassen wollen. In diesem Zusammenhang sind auch die Unternehmen angesprochen, eine Begründung zu liefern, warum diese Fortbildung sinnvoll und zielführend für Mitarbeitende und Unternehmen sein kann.

**FH:** Ja, es ist in der Tat so, dass Unternehmen in die Beantragung des Hamburger Weiterbildungsbonus eingebunden sind. Grundlage hierfür ist ein Passus im operationellen Programm des ESF der Freien und Hansestadt Hamburg. Hier heißt es, dass Betriebe aufgrund unserer Beratung Weiterbildung der Belegschaft als Notwendigkeit der Zukunftssicherung erkennen; sie sollen in die Lage versetzt werden, Weiterbildung als Baustein der Unternehmensplanung zu verstehen. Der Weiterbildungsbonus ist ein Instrument, das die Interessen der Arbeitgeber berührt: Nämlich aus den eigenen Reihen, Fachkräftepotenziale zu generieren, um damit auch marktfähig zu bleiben und Arbeitsplätze zu sichern.

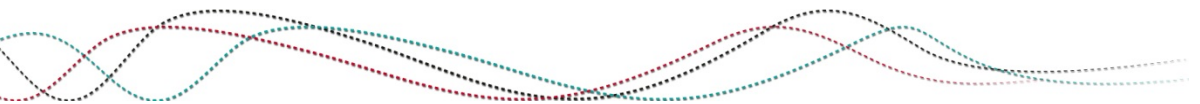
**MW:** Quasi eine Win-win-Strategie, um den Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

**FH:** Und auch Beschäftigte an das Unternehmen zu binden. Es ist bekannt, dass nicht nur das Gehalt ausschlaggebend für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist. So können gerade in Kleinstbetrieben Überlegungen zur Personalentwicklung initiiert werden, mit der die Positionierung am Markt gefestigt werden kann. Jedes Unternehmen macht in diesen Zeiten – nicht nur Corona bedingt – Veränderungen mit. Da gilt es die Beschäftigten mitzunehmen, was immer eine gute Investition ist.

**MW:** Da fällt mir natürlich sofort Digitalisierung ein. Reden ja alle von, machen auch alle irgendwie mit und ...

**FH:** ...müssen unterschiedlichste Anforderungen bewältigen...

**MW:** ...und die Corona Krise wirkt dabei ja gerade wie ein Schwungrad. Das merken wir ja selbst in unserem Alltag: Telefonische Beratung, Chatkonferenzen usw.



**FH:** Ja, lass uns dann gern mal beim Thema Digitalisierung bleiben. Denn der HH WB hat ja u.a. das Programm „Digitalisierung“ aufgelegt. Es geht dabei darum, dass viele kleinere Unternehmen dabei unterstützt werden sollen, diesen Transformationsprozess zu bewältigen. Dabei ist es uns sehr wichtig, dass nicht nur an die Neu-Installierung von Hard- und Software gedacht wird, sondern auch an dann den Umgang damit.

**MW:** Das betrifft natürlich viele Bereiche. Das ist ja in Unternehmen oft gar nicht bekannt. Allein der Umgang mit neuen Softwareprogrammen oder auch das Verhalten am Arbeitsplatz, im Homeoffice, die Definition von Einsatz neuer Technik soll ja von allen mitgetragen werden.

**FH:** Genau richtig! Digitalisierung ist vielschichtig und sollte in Unternehmen strukturiert angegangen werden.

**MW:** Oh ja, das kann ich nur aus eigenen Erfahrungen bestätigen...

**FH:** ... dazu kann auch der Weiterbildungsbonus beitragen. Indem nämlich Fortbildungen wie z.B. Mobiler Monteur, Online-Marketing oder Führung im Rahmen digitaler Transformation gefördert werden. Diese Themenvielfalt und Anforderungen können viele kleine und mittlere Unternehmen gar nicht allein stemmen. Eine Studie aus 2018 vom Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien, Bitkom, hat festgestellt, dass 42% der Unternehmen über keine Reserven verfügen, um den Transferprozess finanziell zu meistern.

**MW:** Das heißt, wir könnten Betriebe dabei unterstützen ein Bildungsprogramm zusammenzustellen, mit welchem „Schlüsselpersonen“ befähigt werden, zielführend den Transformationsprozess zu gestalten.

**FH:** Das unterschreib ich sofort. Ja, das ist unsere Zielrichtung. Dabei können wir auch verschiedene Fördermittel kombinieren und auch Programme wie „unternehmensWERT:MENSCH“ aktivieren. Gerade diese Vielfalt der Möglichkeiten, haben kleine und mittlere Unternehmen nicht unbedingt im Griff. Unser Angebot ist es, mit den Unternehmen gemeinsam Wege zu entwickeln und aufzuzeigen, welche Fortbildungen notwendig sind und wie die Mitarbeitenden gefördert werden können.

**MW:** Damit geht man schon sehr auf die individuellen Bedürfnisse von Betrieb und Belegschaft ein. Und damit sich das nicht verliert, können diese Fortbildungen zum Teil ja auch Inhouse stattfinden oder online abgefragt werden.

**FH:** Da kommen nun die Bildungsträger mit ins Boot. Wir haben schon einige Erfahrungen damit gemacht, dass Qualifizierer passgenaue Angebote konfektioniert und erfolgreich im Betrieb durchgeführt haben.

**MW:** Ja, besser ist das! Weil alle am gleichen Strang ziehen und das Erlernte schneller in Anwendung kommen kann.

**FH:** Genau das ist es. Deshalb müssen wir die Unternehmer\*innen auch immer wieder ansprechen: Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!