



TraSaar

Netzwerk für Transformation

Beim Teilprojekt „Qualifizierung“ des Transformationsnetzwerkes Saarland (TraSaar) werden die großen Zukunftsthemen und ihre Auswirkungen auf Qualifikationsanforderungen in den Blick genommen. Mehr Informationen dazu finden Interessierte auch im Internet unter www.arbeitskammer.de/bildung/transformatiionsnetzwerk-saarland-trasaar-1

Das macht TraSaar

Das Transformationsnetzwerk Saarland (TraSaar) ist ein Zusammenschluss verschiedener Organisationen auf Grundlage einer Förderrichtlinie des BMWK. Ziel des Netzwerkes ist es, für das vom Strukturwandel besonders betroffene Saarland eine Transformationsstrategie zu entwickeln. Die Arbeitskammer des Saarlandes ist mit einem eigenen Teilprojekt und dem Arbeitskreis „Qualifizierung in der Transformation“ vertreten. Im Rahmen der Projektarbeit wird untersucht, welche Auswirkungen die Transformation auf die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten hat.

RÜCKBLICK AUF RUND DREI JAHRE PROJEKTARBEIT IM TRANSFORMATIONSNETZWERK SAARLAND |

Qualifizierung als Schlüssel zur erfolgreichen Transformation

Die industrielle Transformation ist im Saarland Realität: Standortentscheidungen globaler Konzerne, der technologische Wandel zur Elektromobilität und die Digitalisierung verändern Strukturen, Prozesse und Berufsbilder tiefgreifend. Zahlreiche tariflich gesicherte Arbeitsplätze sind bedroht, gleichzeitig entstehen neue Anforderungen an Unternehmen und Beschäftigte. Wer in diesem Wandel bestehen will, braucht mehr als technologische Innovation – er braucht Orientierung, Qualifizierungsangebote und Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung.

Von Simone Bubel

Genau hier setzt das Teilprojekt 2 „Qualifizierung“ des Transformationsnetzwerkes Saarland (TraSaar) an. TraSaar wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert und vereint Gewerkschaften, Unternehmen, Bildungsinstitutionen, Kam-

mern, Forschung, Landesregierung und Arbeitsverwaltung mit dem Ziel, eine tragfähige Transformationsstrategie für das Saarland zu entwickeln. Das Teilprojekt 2, koordiniert von der Arbeitskammer des Saarlandes, legt dabei den Fokus auf Fachkräftesicherung durch gezielte, strukturierte und beteiligungsorientierte Qualifizierung. Seit 2022 bündelt das Projekt zahlreiche Maßnahmen, um Qualifizierung im Wandel sichtbar, strategisch ausgerichtet und praktisch nutzbar zu machen. Im Zentrum stehen drei Leitfragen: Welche neuen Qualifikationsbedarfe entstehen? Welche Instrumente helfen bei der Anpassung? Und wie lassen sich Weiterbildungsangebote besser zugänglich und verständlich gestalten?

Dazu wurden fundierte Analysen zur Transformation in Schlüsselbranchen wie der Automobilindustrie, Wasserstoffwirtschaft und Digitalisierung erstellt. Die Ergebnisse wurden über die Veranstaltungsreihe „Arbeitskreis

Qualifizierung in der Transformation“ breit kommuniziert und in praxisnahe Formate überführt – etwa durch Informationen zu Förderprogrammen, Beratungsmöglichkeiten und Lernwegen. Ein zentrales Ergebnis ist der Ausbau des Weiterbildungsportals Saarland als digitale Anlaufstelle. Mit Themenkacheln, Kompetenzlandkarte und Entwicklungskompass bietet es einen niedrigschwelligen Einstieg in das Thema berufliche Weiterbildung.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der betrieblichen Umsetzung. Mit dem Transformationsmentor:innen-Programm wurde ein innovatives Qualifizierungsformat entwickelt, das Beschäftigte darin stärkt, im eigenen Betrieb als Ansprechpersonen für Weiterbildung zu agieren. Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen, die häufig über keine eigene Personalentwicklung verfügen, bietet dieses Modell einen praxisnahen Zugang zur strategischen Qualifizierung. Rund 90

Transformationsmentorinnen und -mentoren wurden bislang geschult – weitere folgen.

Begleitet wurden die Aktivitäten durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen, Fachveranstaltungen und Messeauftritte. Die vorliegende Gesamtausgabe der Reihe „AK Forum Qualifizierung“ dokumentiert die Ergebnisse, zieht Bilanz und gibt einen Ausblick: Im zweiten Halbjahr 2025 rücken die Verstetigung der Strukturen und der Transfer in politische, betriebliche und bildungspolitische Prozesse in den Mittelpunkt – begleitet von einer Kommunikations- und Werbeoffensive für das Weiterbildungsportal.

Die Bilanz aus Teilprojekt 2 zeigt: Transformation ist gestaltbar – wenn Qualifizierung strategisch gedacht, regional verankert und praktisch umgesetzt wird.

Transformationsmentorinnen und -mentoren: Wandel mit Haltung begleiten

Die Anforderungen in der Arbeitswelt verändern sich – oft schleichend, manchmal abrupt. Neue Technologien, digitale Prozesse und veränderte

Der Strukturwandel ist kein Naturereignis – er ist politisch gestaltbar. Qualifizierung ist dabei das entscheidende Werkzeug, um Perspektiven zu sichern, soziale Spaltung zu verhindern und regionale Wirtschaftskraft zu erhalten.

Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitskammer des Saarlandes



Abläufe halten in nahezu allen Branchen Einzug. Vielen Beschäftigten ist dabei zunächst nicht bewusst, dass sich auch ihre beruflichen Kompetenzen mitverändern müssen – oder dass kontinuierliches Lernen längst zu einer Schlüsselanforderung geworden ist.

Und selbst wenn dieses Bewusstsein vorhanden ist, fehlt es häufig an Orientierung im unübersichtlichen Weiterbildungsangebot – oder am Mut, den ersten Schritt zu machen. Damit dieser Wandel im Betrieb frühzeitig erkannt, eingeordnet und begleitet werden kann, braucht es Menschen, die beides verbinden: Nähe zur Belegschaft und ein fundiertes Wissen über Qualifizierungsmöglichkeiten. Genau hier setzt das Transformationsmentor:innen-Programm, ein gemeinsames Programm des Weiterbildungsverbundes Saarland und TraSaar, an. Seit 2023 qualifiziert es Beschäftigte, Interessenvertretungen und Personalverantwortliche zu Transformationsmentorinnen und -mentoren – betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern für Weiterbildung und berufliche Entwicklung im Kontext der Transformation. Sie helfen dabei, Qualifizierungsbedarfe sichtbar zu machen, informieren über Beratungs- und Förderangebote und unterstützen Kolleginnen und Kollegen beim Einstieg in den Weiterbildungsprozess – mit Sachkenntnis, Verständnis für individuelle Lebensrealitäten und einem klaren Blick für das, was auf Betriebe und Beschäftigte zukommt.



Das Foto zeigt einen Blick in die Weiterbildungsmesse 2023.

Veränderung braucht vertrauensvolle Begleitung

Transformationsmentorinnen und -mentoren sensibilisieren für die Notwendigkeit beruflicher Weiterentwicklung – und tun dies oft dort, wo klassische Informationsformate nicht greifen. Denn Weiterbildungsbedarfe entstehen nicht nur durch Stellenprofile oder Fachkräftemangel, sondern auch durch persönliche Gespräche, beobachtete Unsicherheiten oder neue Anforderungen im Arbeitsalltag. Mentorinnen und Mentoren begegnen diesen Themen auf Augenhöhe: niedrigschwellig, unterstützend und immer mit dem Ziel, Perspektiven zu eröffnen.

Ihre Rolle ist dabei keine formale Führungsfunktion, sondern die einer qualifizierten Schnittstelle zwischen Belegschaft, Bildungslandschaft und betrieblicher Realität. Sie wissen, wie man Zugänge zu Förderprogrammen organisiert, wer im Saarland berät und wie man erste Hemmnisse im Kreis der Kolleginnen und Kollegen überwindet. Gerade dieser Vertrauensvorsprung macht sie so wirksam.

Strukturiert lernen, gezielt begleiten

Das Programm besteht aus drei kompakten Modulen, die an drei Nachmittagen im Bildungszentrum Kirkel der Arbeitskammer stattfinden:

- Modul 1 beleuchtet die gesellschaftlichen, technologischen und ökologischen Treiber der Transformation und zeigt, wie sich Berufsbilder und Kompetenzanforderungen verändern.
- Modul 2 vermittelt praxisnahes Wissen über Förderinstrumente und Beratungsmöglichkeiten im Saarland – mit einem World-Café, das direkten Austausch mit Expertinnen und Experten aus Arbeitsagentur, Ministerien, Kammern und Weiterbildungsinitiativen ermöglicht.
- Modul 3 stärkt kommunikative Fähigkeiten, zeigt Handlungsspielräume auf und unterstützt die Entwicklung eigener Aktivitäten zur Verankerung des Themas im Betrieb.

Begleitet werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch Fachreferentinnen und -referenten, Praktikerinnen und Praktiker sowie Netzwerkakteure aus dem Weiterbildungsverbund Saarland. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten eine Teilnahmebe-



Auch in diesem Jahr hat das TraSaar-Teilprojekt Qualifizierung Informationsveranstaltungen angeboten.

scheinigung sowie weiterführende Vernetzungsangebote.

Ein konkreter Hebel für Transformation im Betrieb

Der besondere Mehrwert des Programms liegt in seiner Praxisnähe und dem konsequenten Fokus auf die Stärkung individueller Handlungskompetenz. Transformationsmentorinnen und -mentoren werden befähigt, die eigene Rolle im Wandel aktiv zu gestalten – und Kolleginnen und Kollegen dabei zu unterstützen, selbstwirksam mit Veränderung umzugehen. Sie helfen dabei, Weiterentwicklung als etwas Gestaltbares zu begreifen und konkrete Schritte möglich zu machen – jenseits abstrakter Anforderungen

oder externer Vorgaben. So wird das Thema „Lebenslanges Lernen“ nicht nur kommuniziert, sondern im betrieblichen Alltag verankert – getragen von Menschen, die Veränderung im direkten Arbeitsumfeld mitgestalten – und nicht zuletzt zeigen Rückmeldungen aus den bisherigen Jahrgängen: Transformationsmentorinnen und Transformationsmentoren sind wirksame Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Sie stoßen Gespräche an, geben Orientierung und zeigen: Qualifizierung ist kein Selbstzweck, sondern ein Schlüssel, um Wandel gestaltbar zu machen – individuell wie organisatorisch.

Simone Bubel ist Teilprojektleiterin Qualifizierung im Projekt TraSaar.

INTERVIEW MIT DER TRANSFORMATIONSMENTORIN SANDRA WAGNER |

„Weiterbildung ist kein Risiko – sondern eine Investition in die Zukunft“

Sandra Wagner (Foto: Sebastian Pink), Employer Branding & HCM / Feel-Good-Managerin, hat an der Qualifizierung zur Transformationsmentorin teilgenommen und berichtet im Interview mit dem Tra Saar-Projektteam von ihren Erfahrungen.

Was war der Auslöser für Ihre Teilnahme am Transformationsmentor:innen-Programm?

Für persönliche Weiterentwicklung habe ich mich schon immer begeistert. Als ich das Programm entdeckte, hat mich die Idee sofort gepackt: Ich wollte verstehen, wie ich Veränderung professionell begleiten kann. Der Auslöser waren also meine eigene Neugier und der Wunsch, Impulse für mein berufliches Umfeld mitzunehmen.

Wie sah Ihr Arbeitsalltag vor der Teilnahme aus und was konkret wollten Sie verändern?

Ich wollte Weiterbildung bei der CLC xinteg sichtbarer machen. Die Herausforderungen durch volle Projektpläne und knappe Zeit erfordern klare Prioritäten. Gleichzeitig ist Lernen bei uns tief verankert: Kolleginnen und Kollegen teilen Wissen, helfen einander, probieren aus. Genau das wollte ich stärken – mit Struktur, Fokus und neuen Impulsen.

Gab es eine persönliche Verbindung zum Thema Weiterbildung – etwa durch eigene Betroffenheit, Verantwortung oder Überzeugung?

Absolut. Ich bilde mich ständig weiter – ob durch Onlinekurse, Fachbücher oder Webinare. Ich weiß, wie erfüllend es ist, Neues zu lernen. Diese Haltung bringe ich bei der CLC an passenden Stellen ein. Mal sichtbar, mal im Kleinen. Denn wer sich beruflich weiterbilden möchte, braucht einen Rahmen, innerhalb dessen das Lernen mit dem Arbeitsalltag zusammenpasst.

Welche Module oder Inhalte waren für Sie besonders prägend – und warum?

Die Einblicke in die Fördermöglichkeiten der fitt gGmbH und des iso-Instituts,



in die Praxisbeispiele anderer Branchen und die Rollenspiele waren echte Aha-Momente. Das war so hilfreich – und die Fördermöglichkeiten haben wir bei der CLC seitdem auch viel in Anspruch genommen.

Welche Kompetenzen konnten Sie für sich persönlich weiterentwickeln?

Ich habe gelernt, welche unterschiedlichen Lerntypen es gibt, was sie motiviert – und wie ich sie anspreche. Außerdem habe ich gelernt, Veränderungsprozesse geduldiger zu begleiten und kleine Fortschritte bewusst wahrzunehmen.

Welche konkreten Schritte haben Sie nach der Weiterbildung eingeleitet?

Ich habe beim iso-Institut eine Weiterbildungsberatung beantragt – der Kontakt entstand übrigens ganz beiläufig im World-Café. Die Beratung war auf den Punkt, inspirierend, praxisnah. Sie hat mir gezeigt, wie ich Weiterbildung strategisch aufsetzen

kann. Danach habe ich das Thema Personalentwicklung bei der CLC komplett übernommen.

Haben Sie ein konkretes Bildungsprojekt angestoßen oder begleitet? Wenn ja, wie sah das aus?

Ein konkretes Bildungsprojekt? Nein, aber viele kleine, individuelle. Die Inhalte kommen meist selbst von den Mitarbeitenden. Oder entwickeln sich bei den Feel-Good-Spaziergängen, die ich mit ihnen mache. Da frage ich gezielt nach: Brauchst du etwas, um dich fachlich oder persönlich weiterzuentwickeln? Sobald es konkret wird, gehe ich in die Umsetzung: Anbieter-Recherche, Buchung, Antrag bei der fitt gGmbH. Auch dafür war die Qualifizierung hilfreich. Denn durch das Netzwerk und die Weiterbildungsberatung bin ich mit sehr vielen qualifizierten Anbietern in Kontakt gekommen. Das hilft enorm.

Was hat gut funktioniert – und was war schwieriger als gedacht?

Gut funktionieren die persönlichen Gespräche mit den Mitarbeitenden. Und die Unterstützung durch die Ge-



Das Transformationsmentor:innen-Programm findet im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel statt.

schäftsführer, für die das Thema Personalentwicklung kein Nice-to-have, sondern strategisch wichtig ist. Wer Zukunft gestalten will, investiert ins Team.

Schwieriger: Weiterbildung sichtbar zu halten im Projekt-Alltag. Da braucht es immer wieder mal einen Reminder.

Hat sich die Wahrnehmung Ihrer Rolle im Unternehmen durch das Programm verändert?

Ja. Heute werde ich auch häufiger angesprochen, wenn es um Lernen geht. Ich bin als Impulsgeberin und Unterstützerin des Weiterbildungsprozesses sichtbar geworden.

Konnten Sie Veränderungen im Denken oder Handeln Ihrer Kolleginnen und Kollegen beobachten?

Weiterbildung war bei uns nie ein Fremdwort. Wissen teilen? Gehört bei der CLC längst zum Alltag – ob im Fachmeeting oder zwischendurch. Was neu ist: Der Blick auf den Prozess. Heute läuft alles über mich. Heißt: keine Orga für die Mitarbeitenden, voller Fokus auf die Inhalte der Weiterbildung. Genau so soll es sein.

Gibt es Rückmeldungen, auf die Sie besonders stolz sind?

Ein Kollege sagte nach einem Selbst- und Zeitmanagement-Seminar: „Ich

kann meinen beruflichen und privaten Alltag jetzt viel entspannter organisieren.“ Das hat mich gefreut. Genau das will ich bewirken: Lust auf Lernen wecken. Und wenn es auch privat hilft, umso besser.

Was haben Sie über sich selbst im Prozess gelernt?

Ich habe gelernt, dass sich Veränderung nicht auf Knopfdruck zeigt. Ich brauche keine perfekte Strategie, sondern Vertrauen und vor allem Ausdauer.

Gibt es eine Erkenntnis, die Sie seitdem immer begleitet?

Ja: Kleine Impulse reichen oft, um etwas in Bewegung zu bringen. Ich gehe lieber einen kleinen Schritt heute als den großen nie.

Welche Bedeutung hatte der Austausch mit anderen Teilnehmenden für Sie?

Der Austausch war Gold wert. Ich habe gesehen, wie unterschiedlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Organisationen mit Wandel, mit Weiterbildung umgehen. Bei der CLC ist das Thema ja mehr oder weniger ein Selbstläufer. Es hat mir aber gezeigt, wo wir dranbleiben müssen.

Gab es inspirierende Kontakte, die Sie

bis heute begleiten?

Ja, mit einigen Teilnehmenden bin ich vernetzt und im Austausch geblieben – zu Projekten, Angeboten, Ideen. Wir treffen uns auf themenbezogenen Messen und Veranstaltungen. Das Netzwerk ist alltagstauglich, ehrlich und hilfreich. Das schätze ich sehr.

Was würden Sie Beschäftigten und Unternehmen raten, die noch zögern, sich mit Weiterbildung auseinanderzusetzen?

Nicht warten. Anfangen. Zuhören. Weiterbildung ist kein Risiko – sondern eine Investition in die Zukunft. Wer klug fragt, findet schnell heraus, was wirklich gebraucht wird.

Was braucht es Ihrer Meinung nach, damit die Integration von Weiterbildung langfristig in den Arbeitsalltag gelingt?

Vor allem: Freiwilligkeit, Vertrauen, Formate mit Mehrwert, so, dass es ins Leben passt – und Vorbilder! Wenn Führungskräfte selbst lernen, wirkt das stärker als jeder Leitfaden.

Was möchten Sie künftigen Teilnehmenden des Programms mit auf den Weg geben?

Geht offen rein. Fragt nach. Probiert aus. Nutzt das Netzwerk. Ihr könnt mehr bewegen, als ihr denkt.



Foto: Dirk Foerster

Beim Transformator:innen-Programm lernen die Teilnehmenden, wie sie den Kolleginnen und Kollegen das Thema Weiterbildung vermitteln können.

Transfer- und Bildungsräume – Infrastruktur für regionales Lernen und Wandel

Wie lässt sich im Saarland eine tragfähige Infrastruktur für Lernen im Wandel schaffen – genau dort, wo Transformation konkret stattfindet? Und wie gelingt das, ohne Menschen und Unternehmen zu überfordern? Diese Fragen stehen im Zentrum einer im Auftrag von TraSaar erstellten Machbarkeitsstudie des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS). Ziel war es, die Umsetzbarkeit sogenannter Transfer- und Bildungsräume systematisch zu prüfen und ihre Praxistauglichkeit zu bewerten. Gemeint sind damit keine klassischen Weiterbildungseinrichtungen, sondern flexible und vernetzte Orte, an denen Transformation methodisch begleitet, betriebliche Veränderung unterstützt und Lernen als strategisches Instrument organisiert wird.

Von **Simone Bubel**

Im Unterschied zu projektbezogenen Einzelmaßnahmen verfolgen die Transfer- und Bildungsräume einen infrastrukturellen Ansatz. Sie sollen langfristig angelegte Anlaufstellen sein, die Transformation strategisch begleiten – von der Bewusstseinsbildung über das Zukunftsscouting bis hin zur Entwicklung passgenauer Lernformate in Zusammenarbeit mit Universitäten und Bildungsanbietern. Es geht um eine institutionalisierte Unterstützung für Beschäftigte und Unternehmen im Wandel: niedrigschwellig, regional verankert, fachlich versiert. Im Fokus stehen dabei kleine und mittlere Unternehmen. Diese stehen aktuell unter besonders großem Druck: neue Technologien, veränderte Geschäftsmodelle, Fachkräftemangel – die Herausforderungen sind vielfältig. Zugleich fehlen oft Zeit, Personal und finanzielle Mittel, um gezielt in Weiterbildung und Personalentwicklung zu investieren.

Genau hier setzen die Räume an. Sie unterstützen nicht nur beim Zugang zu bestehenden Angeboten und Fördermitteln, sondern helfen auch dabei, Veränderungsprozesse zu strukturieren, neue Kompetenzerfordernungen



Foto: Adobe Stock/GHotz

Transfer- und Bildungsräume können wesentlich dazu beitragen, den Strukturwandel im Saarland zu bewältigen.

zu erkennen und Qualifizierung mit der betrieblichen Realität zu verzahnen. Ein zentrales Element ist das sogenannte Zukunftsscouting. Ziel ist es, technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und daraus relevante Qualifizierungsbedarfe abzuleiten. Daraus können neue Lernformate entstehen – passgenau, modular und möglichst nah am Arbeitsplatz.

Die Transfer- und Bildungsräume sind dabei ausdrücklich nicht als Konkurrenz zu bestehenden Angeboten gedacht. Vielmehr sollen sie diese sinnvoll ergänzen. Kammern, Bildungsträger, Beratungsstellen und regionale Netzwerke werden systematisch einbezogen. Durch kontinuierliche Bedarfserhebung und die Möglichkeit zur kooperativen Angebotsentwicklung profitieren insbesondere Weiterbildungsträger von der Vernetzung, die Transfer- und Bildungsräume bieten.

Auch digitale Elemente spielen eine wichtige Rolle – etwa für die individuelle Lernbegleitung, digitale Beratung oder regionale Austauschformate. Die Räume sollen methodisch einheitlich, aber inhaltlich offen arbeiten. Das er-

möglicht eine übertragbare Struktur mit regionalem Profil.

Vorgesehen ist der Aufbau kleiner Teams mit Transformations- und Beratungserfahrung, die eng mit den Akteuren vor Ort zusammenarbeiten. Sie begleiten Betriebe, bieten Orientierung und entwickeln gemeinsam mit den Beschäftigten neue Wege der Qualifizierung.

Damit rückt die Studie auch das Thema Strukturentwicklung in den Fokus: Weiterbildung soll kein Add-on sein, sondern Teil einer vorausschauenden regionalen Entwicklungspolitik. Gerade im Saarland mit seiner industriellen Basis und den Umbrüchen in der Fahrzeugindustrie ist es wichtig, Räume zu schaffen, in denen gemeinsam an Zukunft gearbeitet wird. Die Transfer- und Bildungsräume könnten dafür ein entscheidender Baustein sein. Die Transfer- und Bildungsräume schließen eine bislang bestehende Lücke in der saarländischen Transformationspolitik: Sie schaffen die notwendige Verbindung zwischen strategischer Strukturpolitik, betrieblicher Wirklichkeit und praktischer Qualifizierung. Der politisch formulierte Anspruch, den Wandel im Sinne der Menschen und der regionalen Wertschöpfung aktiv zu gestalten, braucht Orte, an denen genau das passiert – mit Expertise, Ausdauer und lokaler Verankerung. Nicht zuletzt können die Transfer- und Bildungsräume auch einen Beitrag zur Stärkung regionaler Fachkräfteallianzen leisten. Sie bündeln Informationen, fördern Kooperationsprozesse und machen die Vielfalt an Weiterbildungszugängen sichtbarer und anschlussfähiger – gerade auch für Zielgruppen, die bislang wenig Zugang hatten. Damit sind sie nicht nur ein ergänzendes Angebot, sondern ein strukturelles Instrument, das auf Nachhaltigkeit und Breitenwirkung zielt.

Jetzt liegt es an politischen und institutionellen Akteuren, diesen Impuls aufzugreifen – und gemeinsam mit Wirtschaft, Gewerkschaften und Bildungsakteuren konkrete Umsetzungsschritte zu gestalten.

ALLE WESENTLICHEN INFORMATIONEN AUF EINEN BLICK |

Das saarländische Weiterbildungsportal: Die zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte, Unternehmen und Arbeitsuchende

Wo lassen sich relevante Informationen rund um das Thema Weiterbildung bündeln? Wo finden Weiterbildungsinteressierte für sie passende Angebote? Wo gibt es Kontextinformationen zu zukunftsrelevanten Themen wie neuer Mobilität oder industrieller Transformation? Die Antwort auf all diese Fragen lautet: auf dem saarländischen Weiterbildungsportal (www.weiterbildungsportal.saarland). Das von der Arbeitskammer des Saarlandes im Auftrag der saarländischen Landesregierung betriebene Portal wurde im Zuge der TraSaar-Projektarbeit an verschiedenen Stellen weiterentwickelt, um den Nutzerinnen und Nutzern ein optimales Angebot bereitstellen zu können.

Von Magnus Barth

Die „Themenkacheln“: Informationen zu Zukunftsthemen und deren Auswirkungen auf unsere Arbeit

Wer sich über Themen wie Elektromobilität oder die industrielle Transformation informieren möchte, stößt im Internet auf ein scheinbar unendlich großes Informationsangebot. Das Problem: Die Flut an ungeordneten Informationen kann Suchende durchaus überfordern. Welche Informationen sind seriös? Was davon ist für mich und meinen Berufsalltag überhaupt relevant? Und welche Auswirkungen ergeben sich daraus für meine Arbeit? Genau hier setzen die Themenkacheln

des Weiterbildungsportals an: In verständlicher Sprache sind hier relevante Informationen für Beschäftigte und Arbeitsuchende zu verschiedenen Themenfeldern übersichtlich zusammengetragen.

Die Nutzerinnen und Nutzer des Portals können sich unter anderem über die Themen neue Mobilität, industrielle Transformation, Wasserstoff oder Digitalisierung informieren. Sie erhalten Informationen, wie sich berufliche Tätigkeiten in diesen Bereichen verändern und welche passenden Weiterbildungsangebote es in der Region gibt. Die Themenkacheln bieten eine optimale Anlaufstelle für Personen, die sich niederschwellig über relevante Zukunftsthemen informieren

WEITERBILDUNGS PORTAL SAARLAND

JOB-SUPPORTER-PORTAL.

weiterbildungsportal.saarland

EIN KLICK, MEHR CHANCEN!

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

TraSaar
Netzwerk für Transformation

möchten, dabei aber nicht auf ein qualitativ hochwertiges inhaltliches Angebot verzichten möchten. Die Erkenntnisse der TraSaar-Projektarbeit wurden in Kooperation mit den Fachreferaten der Arbeitskammer sowie der Redaktion des Weiterbildungsportals für die Themenkacheln aufbereitet.

Die KI-gestützte Weiterbildungsberatung: Orientierung bei der Suche nach dem passenden Angebot

Wer auf klassischen Weiterbildungsportalen nach Weiterbildungsangeboten sucht, gibt in der Regel Begriffe über eine Suchmaske ein und hat ergänzend die Möglichkeit, die Suchergebnisse anhand verschiedener Filter gegebenenfalls noch zu verfeinern. Das Problem bei dieser Form der Suche: Der bzw. die Suchende muss schon recht genau wissen, welches Angebot eigentlich zu ihm oder ihr passt. Was fehlt, ist eine Art Kurzberatung, die auf Grundlage der beruflichen Qualifikation, der eigenen Interessen sowie individuellen Zielsetzung (zum Beispiel beruflicher Aufstieg) passende Vorschläge liefert. Genau diese Lücke wollte das TraSaar-Projektteam schließen, weshalb ein IT-Dienstleister beauftragt wurde, eine entsprechende Lösung zu entwickeln. Mit Erfolg: Das KI-Suchmodul wurde entwickelt, wird aktuell in die bestehende Infrastruktur integriert und wird in den nächsten Wochen in den Live-Betrieb gehen.

Fit für die Zukunft: Die Neuentwicklung der Weiterbildungsdatenbank

Neben dem redaktionellen Bereich des Weiterbildungsportals, zu dem auch die Themenkacheln gehören, stellt die Weiterbildungsdatenbank quasi die „Herzkammer“ des Portals dar: Hier stellen regionale Bildungsanbieter ihre Angebote ein. Die Nutzerinnen und Nutzer des Portals können die Datenbank durchsuchen, Detailinformationen zu den Angeboten einsehen und so ein für sie passendes Angebot finden. Über eine Schnittstelle werden die Angebote auf dem saarländischen Weiterbildungsportal auch an überregionale Portale übertragen. Vor dem



Magnus Barth bei einer Veranstaltung des TraSaar-Teilprojekts Qualifizierung.

Hintergrund der zu erwartenden Umbruchprozesse auf dem saarländischen Arbeitsmarkt (Werksschließungen, Stellenabbau, etc.) war es dringend notwendig, die Weiterbildungsdatenbank technisch auf einen zeitgemäßen Stand zu bringen, um sowohl Nutzerinnen und Nutzern als auch Bildungsanbietern eine benutzerfreundliche und leistungsfähige Lösung zur Verfügung stellen zu können.

Im Rahmen der TraSaar-Projektförderung konnte ein IT-Dienstleister mit der Neukonzeption der saarländischen Weiterbildungsdatenbank beauftragt werden. Die Arbeiten am System laufen auf Hochtouren, sodass das „neue“ Weiterbildungsportal voraussichtlich im Oktober zur Verfügung stehen wird.

Magnus Barth ist Referent für Aus- und Weiterbildung.

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; Kontakt: Telefon 0681 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur), Simone Hien, Alexander Stallmann.