

**Nadja HEMMING<sup>1</sup>, Per KROPP<sup>2</sup>, Sebastian SCHUH-  
MANN<sup>1</sup>, Franziska HEIN-PENSEL<sup>1</sup> & Stefan THEUER<sup>2</sup>**

(<sup>1</sup> Kompetenzzentrum KMI Leipzig & <sup>2</sup> IAB)

**Kooperation und Netzwerkbildung als Motor nachhaltiger  
Regionalentwicklung – Erfahrungen aus der Weiter-  
bildungslandschaft Westsachsens**

*bwp@*-Format: **Berichte & Reflexionen**

Online unter:

[https://www.bwpat.de/ausgabe50/hemming\\_etal\\_bwpat50.pdf](https://www.bwpat.de/ausgabe50/hemming_etal_bwpat50.pdf)

in

*bwp@* Ausgabe Nr. **50** | Juni 2026

**Nachhaltigkeit in der Berufsbildung – kritisch-konstruktive Bilanzierung**

Hrsg. v. **Lars Windelband, Karl Wilbers, Julia Kastrup & Harald Hantke**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2026



[www.bwpat.de](http://www.bwpat.de)



Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

**Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online**

**NADJA HEMMING<sup>1</sup>, PER KROPP<sup>2</sup>, SEBASTIAN SCHUHMAN<sup>1</sup>,  
FRANZISKA HEIN-PENSEL<sup>1</sup> & STEFAN THEUER<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Kompetenzzentrum KMI, Leipzig, <sup>2</sup> Institut für Berufs- und Arbeitsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Halle an der Saale

---

## **Kooperation und Netzworkebildung als Motor nachhaltiger Regionalentwicklung – Erfahrungen aus der Weiterbildungs- landschaft Westsachsens**

---

### **Abstract**

Westsachsen steht vor großen Transformationsherausforderungen, welche zu einem Wandel an Qualifikationsbedarfen führen. Um entstehende Lücken an neuen Qualifikationen zu schließen und die regionale Innovationsfähigkeit zu stärken, werden betriebliche Weiterbildungen unumgänglich. Dieser Beitrag stellt die Veranstaltungsreihe „Future Skills – Betriebliche Weiterbildung im Mitteldeutschen Revier“ vor, durch welche untersucht wurde wie der Wissenstransfer zwischen unterschiedlichen Akteur:innen der Weiterbildungslandschaft verbessert und regionale Netzwerke gestärkt werden können. Im Rahmen dieser Reihe wurden die interaktiven Präsenzformate für den multiperspektivischen Austausch positiv von den Teilnehmenden hervorgehoben, da diese sich förderlich für eine nachhaltige Netzworkebildung auswirken können. Sie bieten vertrauensbasierte Austauschräume, die organisationsübergreifendes Lernen ermöglichen und Lern- und Kooperationsstrukturen stärken. Dabei wurde deutlich, dass sowohl die Integration digitaler Technologien als auch die Gestaltung geeigneter Lernformate eine Herausforderung für alle darstellen. Dabei wurde künstliche Intelligenz gleichzeitig als Lerninhalt und didaktisches Instrument verstanden. Die Ergebnisse verdeutlichen das Potenzial solcher Formate als Instrument der Beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung.

---

## **Cooperation and networking as drivers of sustainable regional development – experiences from the continuing education land- scape in Western Saxony**

---

Western Saxony faces major transformation challenges, leading to changes in qualification requirements. To close emerging gaps in novel qualifications and to strengthen regional innovation capacity, continuous vocational training becomes inevitable. This report examines a workshop event series and how both knowledge transfer between various actors in the continuous education landscape could be improved and regional networks strengthened. During the workshop series, participants highlighted interactive in-person formats for multi-perspective exchange, which can promote sustainable networking. Workshop event series with in-person formats can thus provide spaces for trust-based exchange that enable cross-organizational learning and strengthen regional cooperation structures. During the exchange, it became evident that the integration of digital technologies and the design of suitable learning formats pose a challenge for everyone. Artificial intelligence was understood as both learning content and a didactic tool. The results highlight the potential of such formats as a tool for vocational education for sustainable development.

**Schlüsselwörter:** Kooperation, soziale Nachhaltigkeit, Weiterbildung, Regionalentwicklung

**bwp@-Format:**  **BERICHTE & REFLEXIONEN**

## 1 Einleitung

Die Region Westsachsen steht als traditioneller Standort der Automobil- und Zuliefererindustrie für den Transformations- und Handlungsdruck, der durch Dekarbonisierung, Digitalisierung, demografischen Wandel und nicht zuletzt den Verwerfungen des Welthandels entsteht (Hein-Pensel et al., 2025; Kroeger et al., 2025). Die Region gehört zugleich zum Mitteldeutschen Revier, für das ein Ende der Kohleverstromung bis spätestens 2035 vorgesehen ist (Berkner et al., 2022). Insbesondere Unternehmen der Energie- und Mobilitätsbranche sind von tiefgreifenden Veränderungen in Wertschöpfung, Arbeitsprozessen und Qualifikationsanforderungen betroffen. Im Mitteldeutschland-Monitor (MAS Gesellschaft für Marktanalyse und Strategie mbH, 2025) landete die Automobilwirtschaft nur bei einem Viertel der Befragten unter den Top-Zukunftsbranchen. Zugleich zählt die Automobilwirtschaft mit ca. 13.000 Beschäftigten und hoher Wertschöpfung zu den Leitbranchen der Region (Metropolregion Mitteldeutschland Management GmbH, 2022).

Für eine nachhaltige Regionalentwicklung wird von verschiedenen Akteur:innen, als auch Unternehmen und Verbänden, die Notwendigkeit von Weiterbildungen thematisiert. Es gibt bereits explizite Weiterbildungskonzepte und -angebote (Haunstein, 2023; BMBFSFJ, 2025b), welche jedoch selten multiple Perspektiven berücksichtigen. Genau diese können jedoch einen nutzbringenden Wissenstransfer ermöglichen (Granovetter, 1973; Burt, 1992). Dafür ist ein Verständnis von geteilten und unterschiedlichen Erfahrungen aus bisherigen Kooperationsformaten hilfreich.

Im Fokus dieses Beitrags stehen die Fragen, wie sich Wissenstransfer zwischen verschiedenen Akteursgruppen nachhaltig verbessern lässt, welche Rolle dabei verschiedene Erfahrungen in Kooperationsformen spielen und schließlich, welche Veranstaltungsformate einen Beitrag leisten können. Ein Fokus liegt hier auf der Stärkung regionaler Kooperationen und Netzwerke als institutioneller Rahmen – sowohl im Sinne ökonomischer Resilienz als auch sozialer Gerechtigkeit. Diese tragen zu einer nachhaltigen Regionalentwicklung von Lern- und Organisationskulturen bei (Alke & Jütte, 2018; Nuissl, 2010) und unterstützen erforderliche innovative Lernformate (Dauser et al., 2021).

Dazu wurde eine Veranstaltungsreihe mit dem Titel „Future Skills – Betriebliche Weiterbildung im Mitteldeutschen Revier“ durchgeführt, die primär dem Erfahrungsaustausch diente. Methodisch kombiniert wurden Impulsvorträge mit themengeleiteten Gruppendiskussionen und Reflexionsphasen. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe haben Akteur:innen verschiedener Hintergründe die Bedarfe, Kompetenzprofile und Lernformate unter den Leitmotiven Digitalisierung, Dekarbonisierung und sozialer Nachhaltigkeit diskutiert.

In diesem Beitrag werden die Erkenntnisse unseres explorativen Prozesses im Kontext der Beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) in strukturschwachen Regionen reflek-

tiert. Die Auswertung erfolgte iterativ entlang thematischer Kategorien (Kompetenzanforderungen, Netzwerkstrukturen, Bildungsformate).

In Kapitel 2 wird zunächst der Ausgangspunkt bzw. Kontext des vorliegenden Berichts unter Beachtung regionaler Spezifika beschrieben. Daraus resultierend wird das Forschungsproblem im Kapitel 3 erörtert. Kapitel 4 beschreibt, wie eine Veranstaltungsreihe zur Lösung dieser Problemlage beitragen kann. Anschließend schildert Kapitel 5 das methodische Vorgehen zur Vorbereitung, Durchführung und Analyse der Ergebnisse der Veranstaltungsreihe. Diese Ergebnisse werden in Kapitel 6 analysiert. In Kapitel 7 werden die Erfahrungen der Veranstaltungen zur Lösung des Forschungsinteresses reflektiert und ein Fazit gezogen.

## **2 Wirtschaftlicher und berufsbildungspolitischer Kontext Westsachsens**

Betriebliche Weiterbildung findet stets in einem spezifischen Kontext statt, der regionale Angebote und Anforderungen zusammen und idealerweise in Einklang bringt. Zum besseren Verständnis der konkreten Problemlage wird dazu zunächst die Ausgangslage der Region Westsachsen beschrieben. Westsachsen ist eine von vier Planungsregionen des Freistaates Sachsen. Sie besteht aus der kreisfreien Stadt Leipzig und den Landkreisen Nordsachsen und Leipzig.<sup>1</sup>

### **2.1 Wirtschaftsstruktur Westsachsens**

Industriell ist das Mitteldeutsche Revier, zu der die Region Westsachsen (und speziell das Umland Leipzigs) gehört, stark vom Berg- und Tagebau (v.a. Braunkohle) geprägt, der zur Ansiedlung energieintensiver Industrie geführt hat. Die Bedeutung des Bergbaus ist seit der Wiedervereinigung stetig gesunken und durch den Beschluss zum „Kohleausstieg“ weiter marginalisiert. Die Region ist heutzutage von einer großräumigen Bergbaufolgelandschaft im Umland der Stadt Leipzig geprägt (Decker, 2014) und in besonderem Maß vom regionalen Strukturwandel betroffen (Hein-Pensel et al., 2025). Aktuelle Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zielt darauf ab, wirtschaftliche Verwerfungen und dadurch bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden (Greve, 2021). Dabei bietet der bundeslandüberschreitende Ansatz der Metropolregion Mitteldeutschland eine angemessene Perspektive, denn sie nimmt sowohl die Grenzen des Mitteldeutschen Reviers auf als auch die der Arbeitsmarktregion Leipzig (Kropp & Schwengler, 2011). Für den vorliegenden Beitrag liegt der Fokus dennoch auf der westsächsischen Region (der Planungsregion Leipzig), um auf die bundeslandspezifischen Regelungen der Weiterbildung einzugrenzen.

Westsachsen ist weiterhin ein wichtiger Industriestandort, im welchen neben der Energiewirtschaft v.a. die Automobil-, Zuliefer- und Chemieindustrie relevant sind (SAS, 2022). Auch diese Sektoren sind derzeit von hohem Anpassungsdruck geprägt (bspw. durch den Umstieg von Verbrennungsmotor zu E-Mobilität). Zudem spielen die Logistik- und Tourismusbranche eine wichtige Rolle für die Region.

---

<sup>1</sup> Auf einer Fläche von ca. 3.965 km<sup>2</sup> leben ca. 1 Million Menschen, was einer Einwohnerdichte von 252 Einwohnern pro km<sup>2</sup> entspricht (RPV Leipzig-West Sachsen, 2026). Der Stadt Leipzig kommt mit einer Bevölkerungszahl von 632.563 (Stand 2024) eine große Bedeutung zu.

Der demografische Wandel Westsachsens weist dabei gegensätzliche Entwicklungsdynamiken auf. Auf der einen Seite ist die Stadt Leipzig von einem Bevölkerungswachstum der letzten Jahre (+ 5,5 % zwischen 1990 und 2018) gekennzeichnet, wobei der ländliche Raum auf der anderen Seite eine Bevölkerungsabnahme verzeichnet (- 3,9 % im Landkreis Leipzig und – 16,3 % im Landkreis Nordsachsen) (Metropolregion Mitteldeutschland Management GmbH, 2022). Oft geht dies mit einer Abwanderung junger Menschen und einer Überalterung der zurückbleibenden Gesellschaft einher. Diese Entwicklung wird sich laut aktuellen Bevölkerungsprognosen fortsetzen (Metropolregion Mitteldeutschland Management GmbH, 2022). Das macht es für ansässige Betriebe schwierig, junge Fachkräfte zu gewinnen.<sup>2</sup> Dieser Fachkräftemangel kann auch durch Zuwanderung nicht (vollständig) kompensiert werden (Jäckel & Fehser, 2025). Qualifizierungen und Weiterbildungen sind zentral, um künftig auch mit weniger Beschäftigten den Wohlstand der Region zu halten oder zu steigern.

Die Region ist überproportional stark von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMUs) geprägt, und die privatwirtschaftlichen Ausgaben für Forschung und Entwicklung liegen unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt (SMWA, 2023). Bedingt durch begrenzte interne Ressourcen greifen viele KMUs auf Formen externer Kooperationen zurück. Damit werden externe Netzwerke für eine interorganisationale Zusammenarbeit wichtig. Zudem werden gezielte Vernetzungsmaßnahmen für die Bereiche Bildung, Arbeitsmarktintegration, Zukunftstechnologien und regionale Entwicklungsstrategien empfohlen und staatlich gefördert, um gemeinsam langfristige Lösungen für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Zukunft, insbesondere im Kontext der Migration, zu gestalten (Jäckel & Fehser, 2025).

## **2.2 Berufsbildungspolitischer Kontext Westsachsens**

Die betriebliche Weiterbildungslandschaft in Westsachsen ist – im Unterschied zum stärker formalisierten schulischen Bildungsbereich und der Initiative Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) – durch eine hohe Heterogenität der beteiligten Akteur:innen, Formate und Förderstrukturen gekennzeichnet und bildet damit einen zentralen Ansatzpunkt für die Umsetzung der BBNE. Innerhalb dieser werden die normativen Zielsetzungen der BNE für den Kontext der beruflichen Aus-, Fort- und insbesondere Weiterbildung konkretisiert. Hierzu gehören in diesem Kontext die Zukunftssicherung von Fachkräften, der Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie, die Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit und die Förderung von Verantwortung und Partizipation. Die Grundlage hierfür bilden die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen und die Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Dabei sollen Lernprozesse und Arbeitspraxis verknüpft, neue Lösungen und Innovationen gefördert und Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft vorangetrieben werden (BMBF, 2024). Mit der Schaffung verschiedener Institutionen und Initiativen wurde bereits auf den genannten regionalen Kontext (und speziell auf die sich daraus ergebenden Herausforderungen) reagiert.

---

<sup>2</sup> Insgesamt werden in den nächsten 15 Jahren 12,9 Millionen Erwerbstätige das Renteneintrittsalter erreichen; dem gegenüber stehen laut Prognose nur 8,5 Millionen Menschen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren (Statistisches Bundesamt, 2022).

Bundesweite Initiativen und Fördermaßnahmen, getragen unter anderem durch Bundesministerien<sup>3</sup> sowie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zielen darauf ab, neue Kompetenzen systematisch in Qualifizierungsprofile und (Weiter-)Bildungsangebote zu integrieren. Ergänzend eröffnen bundesweite Programme zur Förderung von Ausbildungs-, Innovations- und Transferclustern Möglichkeiten Bildungsträger und Forschungseinrichtungen in projektförmigen Verbänden zusammenzuführen und so Weiterbildungs- und Transferstrukturen auch regional zu verankern.

Auf Landes- und Regionalebene bilden die Sächsische Landesstrategie BNE, die Landeskoordination sowie das BNE-Portal Sachsen einen wichtigen institutionellen Rahmen für die konkrete Umsetzung von BBNE-Ansätzen. Diese Strukturen ermöglichen nicht nur die Sichtbarmachung und Vernetzung von Bildungsangeboten, sondern zielen auch auf die Förderung des Austauschs zwischen schulischer, beruflicher und betrieblicher Bildung. Ergänzt werden sie durch das sächsische BNE-Lotsenprogramm und regionale Servicestellen, die auf die Qualifizierung von Multiplikatoren, Bildungsanbietenden und Beratenden ausgerichtet sind und damit die Professionalisierung von BBNE-relevanten Weiterbildungsangeboten unterstützen. Für den Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsnetzwerke sind zudem spezifische Förderinstrumente des Freistaates Sachsen von Relevanz, insbesondere die der Sächsischen Aufbaubank (SAB). Diese ermöglichen und verteilen die finanzielle Unterstützung von Kooperationsstrukturen, einschließlich der Koordination von Netzwerken, gemeinsamen Weiterbildungsformaten und Transferaktivitäten. Flankierend wirken regionale Transfer- und Beratungsakteure<sup>4</sup>, die mit niedrighschwelligem Veranstaltungsformaten, Fachforen und individueller Beratung Betriebe praxisnah unterstützen.

Ergänzend tragen Forschungs- und Berufsbildungsinstitutionen wie das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) zur konzeptionellen Weiterentwicklung von BBNE bei, indem sie Modelle, Methoden und Qualifizierungsansätze entwickeln, erproben und evaluieren. Programme wie die ESF-Plus-Richtlinie „Zukunft berufliche Bildung“, das Projekt „Wandel durch Weiterbildung“ am FTZ Zwickau oder landesweite Vernetzungsangebote wie ZEFAS adressieren sowohl innovative Weiterbildungsformate als auch Bedarfsanalysen und Austausch zwischen Akteur:innen.

In Westsachsen existieren darüber hinaus spezielle regionale Initiativen und Weiterbildungsverbände, die eine Brücke zwischen betrieblichen Bedarfen und nachhaltiger Qualifizierung schlagen, etwa der Weiterbildungsverbund Südwestsachsen. Diese regionalen Verbände sind wichtig, weil sie KMUs den Zugang zu koordinierten, praxisorientierten Weiterbildungsformaten und Erfahrungsaustausch ermöglichen und zugleich Anknüpfungspunkte für die Implementierung BBNE-bezogener Inhalte in Trainingsprogramme bieten. Vor dem Hintergrund struktureller Förderbedingungen – etwa im Rahmen von ESF-Plus-Richtlinien der SAB Sachsen zur zukunftsorientierten beruflichen Bildung – eröffnet die Vernetzung überbetrieblicher

---

<sup>3</sup> V.a. Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ), das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), das Bundesministerium für Umwelt, Klimaschutz, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMUKN)

<sup>4</sup> z.B. RKW Sachsen, das Zukunftszentrum Sachsen sowie die Industrie- und Handelskammern

Akteur:innen zudem Chancen, innovative Weiterbildungsformate zu entwickeln, die den Transformationsbedarf der lokalen Wirtschaft in Richtung Nachhaltigkeit adressieren.

### **3 Diskrepanzen zwischen Qualifikationen als regionale Herausforderung**

Die gegenwärtigen technologischen, gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen sowie die daraus resultierenden wirtschaftlichen Transformationsprozesse stellen Unternehmen zunehmend vor die Herausforderung, bestehende Geschäftsmodelle und Produktionsverfahren anzupassen. Da die Entwicklungsrichtungen solcher Transformationsprozesse häufig mit erheblichen Unsicherheiten behaftet sind, gewinnt die Notwendigkeit strategischer Überlegungen zur zukünftigen wirtschaftlichen Neuausrichtung an Bedeutung, etwa im Hinblick auf die Frage, welche Standortvorteile künftig mobilisiert werden können.

Mit dem strukturellen Wandel in zentralen Berufsfeldern gehen tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsanforderungen einher, die wiederum eine Verschiebung der benötigten Qualifikationen und Kompetenzen bedingen. In diesem Zusammenhang passen vorhandene Qualifikationen nicht mehr zu den inzwischen nachgefragten Qualifikationen, die in der arbeitsmarktökonomischen Forschung als Qualifikationsmismatch beschrieben werden (Hall, 2021). Diese Dynamiken bergen Risiken sowohl für die Fachkräftesicherung als auch für die soziale Teilhabe der Erwerbstätigen. Strukturwandel und die damit verbundenen Veränderungen regionaler Produktions- und Wertschöpfungsmuster können unterschiedliche Effekte entfalten und zusätzliche Ungleichheiten zwischen Gewinner- und Verliererregionen erzeugen. Neue Qualifikationsprofile der Beschäftigten können nicht vorausgesetzt, sondern müssen erst durch gezielte Lern- und Qualifizierungsprozesse aufgebaut werden. Die Kompetenzentwicklung im Rahmen beruflicher Weiterbildung gewinnt vor diesem Hintergrund als Schlüssel für die erfolgreiche Bewältigung des regionalen Strukturwandels und im Sinne einer „Just Transition“ an Bedeutung (Röhrig & Schmidt, 2023).

Die diesbezügliche Bedeutung von Bildung und Qualifizierung wird in Wissenschaft und Politik weitgehend anerkannt. Exemplarisch hierfür steht die Einrichtung des Kompetenzzentrums Bildung im Strukturwandel (BiSMit), das darauf abzielt, Transformationsprozesse insbesondere in den Kohleregionen aktiv zu begleiten und die regionale Bildungslandschaft zu stärken (BMBFSFJ, 2026). Vor diesem Hintergrund rücken die frühzeitige Identifikation sowie die systematische Entwicklung neuer Qualifikations- und Kompetenzanforderungen in den Fokus. Das Themenfeld der sogenannten Zukunftskompetenzen hat in den vergangenen Jahren in unterschiedlichen Branchen und methodischen Zugängen zunehmend an Aufmerksamkeit gewonnen (AgenturQ, 2021; Baumann et al., 2025; Weber et al., 2025).

Überfachliche Kompetenzen – wie Kommunikationsfähigkeit, Teamarbeit oder digitale Kompetenzen – gewinnen zunehmend an Bedeutung, wengleich fachliche Kompetenzen weiterhin eine zentrale Rolle in Transformationsprozessen spielen. Letztere lassen sich insbesondere im Rahmen betrieblicher Tätigkeitsscreenings systematisch erfassen (Weber et al., 2025). In regionaler Perspektive zeigen sich entsprechende Kompetenzbedarfe exemplarisch in der Automobil- und Zulieferindustrie, da diese in besonderem Maße von technologischen Umbrüchen betroffen ist.

Eine nachhaltige Berufsbildung muss dabei jedoch nicht nur ökologische, sondern ebenso ökonomische und soziale Dimensionen berücksichtigen. Speziell in strukturschwachen Regionen wie Westsachsen stoßen individuelle und betriebliche Bewältigungsstrategien angesichts der durch KMUs geprägten Wirtschaftsstruktur an ihre Grenzen. Kooperationen zwischen Weiterbildungseinrichtungen, Betrieben, Sozialpartnern und weiteren regionalen Akteur:innen erweisen sich daher als zentrale organisationale Hebel, um Wissen, Ressourcen und Innovationspotenziale zu bündeln (Feld, 2011; Warnhoff et al., 2024) und tragfähige regionale Unterstützungsstrukturen aufzubauen (Diettrich, 2011). Durch die Vielfältigkeit der Förder- und Netzwerklandschaft in der Region, ist es wichtig sich mit der Frage auseinanderzusetzen welche Formate für einen multiperspektivischen Austausch sich besonders eignen und welche Themen weiteren Austausch benötigen. Durch die inhaltliche Auseinandersetzung verschiedenster Akteur:innen und ihrer Perspektiven kann die Qualität der Bündelung aller Innovationspotenziale potenziell erhöht werden.

#### **4 Vernetzung als Mittel zur Stärkung regionaler Innovationsfähigkeit**

Mit dem Verständnis der Problemlage stellt sich die Frage nach geeigneten Lösungsansätzen. Auf der Grundlage zentraler Erkenntnisse der Innovations- und Wissensökonomie sowie der Netzwerkforschung wurde eine Veranstaltungsreihe konzipiert, welche durch eine heterogene Teilnehmendenstruktur unterschiedliche Perspektiven, Expertisen und Interessen zusammenführt und auf den Aufbau bzw. die Stärkung regionaler Netzwerke in der betrieblichen Weiterbildungslandschaft abzielen.

Der Ansatz trägt der Heterogenität regionaler Akteurskonstellationen Rechnung und ermöglicht über mehrere Zeitpunkte hinweg wiederholte Interaktions- und Austauschprozesse. Der Mehrwert dieses explorativen Vorgehens liegt in der kombinierten Erhebung von Bedarfen sowie der Schaffung eines kontinuierlichen Raums für Vernetzung und Wissenstransfer. Im Unterschied zu Einzelveranstaltungen begünstigt eine Veranstaltungsreihe durch ihre zeitliche Kontinuität den Aufbau von Vertrauen, stabilen Beziehungen und die schrittweise Weiterentwicklung gemeinsamer Themen, Ideen und Projekte (Nielsen, 2004).

Aus sozial- und innovationswissenschaftlicher Perspektive stellen solche Formate einen zentralen Mechanismus zur Förderung von Wissenstransfer und regionaler Innovationsfähigkeit dar. Netzwerk- und Sozialkapitaltheorien betonen, dass insbesondere die Verknüpfung verschiedenartiger Akteur:innen den Zugang zu nicht-redundantem Wissen eröffnet und damit die Voraussetzungen für Lern- und Innovationsprozesse verbessert (Granovetter, 1973; Burt, 1992). Wissens- und innovationsökonomische Ansätze verdeutlichen diesen Zusammenhang, indem sie Innovation als Ergebnis der Rekombination unterschiedlicher Wissensbestände und der absorptiven Kapazität von Akteur:innen begreifen (Cohen und Levinthal, 1990; Weitzman, 1998). Veranstaltungen fungieren in diesem Sinne als temporäre boundary spaces, in denen organisations- und sektorübergreifendes Lernen ermöglicht wird.

Für regionale Transformationsprozesse, die durch Unsicherheit und unterschiedliche Betroffenen gekennzeichnet sind, kommt der Qualität von Vernetzung und Kooperation besondere Bedeutung zu. Tafel-Viia et al. (2012) zeigen für den Kontext von schulischen Lehrtätigkeiten,

dass Netzwerke zwischen Lehrkräften positiv mit der Häufigkeit von Reformen im Bildungsbereich korrelieren und bieten so empirische Evidenz für die Steigerung des Innovationsgeschehens durch regionale Netzwerke. Des Weiteren heben Theorien regionaler Innovationssysteme hervor, dass Innovationsfähigkeit weniger aus der Stärke einzelner Akteur:innen als aus der Dichte und Qualität ihrer Interaktionsbeziehungen resultiert (Lundvall, 1992; Cooke, 2005; Jacobs, 1969). Regionale Veranstaltungsformate können somit als institutionelle Ausgestaltung verstanden werden, die sozialen Zusammenhalt, geteilte Problemdeutungen und kreative Entwicklungsprozesse im Weiterbildungsbereich fördert.

Daraus leiten sich folgende Forschungsfragen ab:

1. Welche gemeinsamen und divergierenden Erfahrungen zeigen sich in bestehenden Kooperationsformaten?
2. Wie lassen sich nutzbringende Formen des Wissenstransfers zwischen Akteur:innen gestalten?
3. Welche Veranstaltungsformate tragen zur nachhaltigen Netzwerkstärkung bei?

## **5 Methodisches Vorgehen**

### **5.1 Veranstaltungsdesign / Design des Formats**

Die Region Westsachsen weist eine enge Verzahnung von Akteur:innen aus Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt auf, an der u.a. IHK, HWK, Bildungswerke, Hochschulen, Jobcenter, regionale Initiativen und Verbände beteiligt sind. Die beabsichtigte Entwicklung und Stärkung regionaler Netzwerke sollte durch eine Veranstaltungsreihe ermöglicht werden. Dazu wurden 2025 in Kooperation zwischen dem Institut für Angewandte Informatik e.V. (InfAI), dem ACOD e.V. und mit Beteiligung des Instituts für Berufsforschung (IAB) die Veranstaltungsreihe „Future Skills“ durchgeführt die sich durch ihre Gelegenheitsstruktur auszeichnet. Diese Struktur lässt sich durch folgende Elemente kennzeichnen:

- Räumliches Zusammenkommen,
- Geteilter Input schafft eine Verbundenheit,
- Arbeiten in Gruppen erleichtert das Kennenlernen,
- Diskussion zu geteilten Themen ermöglicht es gemeinsame Interessen zu identifizieren,
- Ausgiebige Pausen bieten Raum zum vertieften, bilateralen Kennenlernen,
- Das sequenzielle Design; mehrere Veranstaltungen können Interaktionsmuster verfestigen.

Mit der Entscheidung für den beschriebenen Ansatz wird die Sichtbarmachung bisher unentdeckter Erkenntnisse, Bedarfe und Fragestellungen durch kollaborative Wissensgenerierung und aktive Einbindung verschiedener Perspektiven angestrebt.

## 5.2 Beschreibung der Veranstaltungsreihe/Praktische Umsetzung

Die Veranstaltungsreihe bestand aus drei Sitzungen – Kick off, Deep dive, Wrap up. Diese hatten jeweils ein spezifisches Profil, um unterschiedliche Interessen anzusprechen, und waren so konzipiert, dass die jeweiligen Inhalte aufeinander aufgebaut haben. Eine Teilnahme an den vorherigen Sitzungen war jedoch nicht notwendig. Für den Deep dive wurde zudem ein Online-Format gewählt, um zu untersuchen, ob ein ortsunabhängiger Zugang Hürden für die Teilnahme reduziert. Methodisch kombiniert wurden Impulsvorträge mit themengeleiteten Gruppendiskussionen und Reflexionsphasen. Abbildung 1 zeigt den Ablauf der Veranstaltungsreihe.

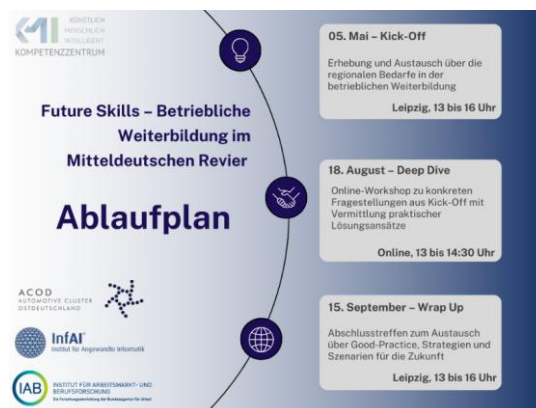


Abbildung 1: Ablaufplan der Veranstaltungsreihe „Future Skills – Betriebliche Weiterbildung im Mitteldeutschen Revier“.

Durch das Netzwerk des ACOD e.V. konnten 16 Akteur:innen aus den Bereichen Aus- (2) und Weiterbildung (2), Vermittlung (3), Wirtschaft bzw. Betriebsrat (1), Dienstleistung (2), Forschung (1), Beratung (1), Bildung (1), Vernetzung (1), Institution zu Strukturwandel (1) und Gewerkschaft (1) akquiriert werden, darunter Personen direkt aus Ausbildung und Weiterbildung, Hochschulen, der Agentur für Arbeit, Netzwerkbüros, Unternehmen und Institutionen im Bereich Strukturwandel.

### 5.2.1 Die Kick Off-Veranstaltung

Die Kick Off-Veranstaltung diente der Einführung der Veranstaltungsreihe, dem Kennenlernen der Teilnehmenden (TN) und der Erfassung konkreter Weiterbildungsformate. Die Erfassung der regionalspezifischen Weiterbildungsbedarfe erfolgte explorativ in einem World Café-Format mit drei Thementischen für jeweils 25-minütige Gruppendiskussionen, wobei auf Heterogenität innerhalb der einzelnen TN-Gruppen für die Diskussionen geachtet wurde.<sup>5</sup> Die TN durchliefen mit ihren Gruppen die Thementische rotierend und in gleicher Reihenfolge. Die Moderation erfolgte durch das Organisationsteam. Um eine spätere wissenschaftliche Auswertung sicherzustellen, wurden für alle Gruppendiskussionen Verlaufsprotokolle und Audioaufzeichnungen erstellt.

Der erste Thementisch nahm die Veränderung der inhaltlichen Schwerpunkte betrieblicher Weiterbildung der letzten Jahre und die sich daraus ergebenden Kompetenzerfordernisse für

<sup>5</sup> Der vollständige Ablaufplan kann bei den Autor:innen angefragt werden.



### 5.2.2 Die Deep Dive-Veranstaltung

Für die Deep Dive-Veranstaltung wurden die im Kick-off bestimmten Themen wissenschaftlich aufgearbeitet und in der Präsentation um Ansätze des Change Managements ergänzt. So wurden die Bedarfe in der betrieblichen Weiterbildung mit innerbetrieblichen Veränderungsprozessen verknüpft. Ziel war es dabei, durch eine hohe Praxisnähe die Relevanz der Inhalte für die Umsetzung in Betrieben sicherzustellen. Der Umgang mit Unsicherheiten und Ängsten spielt auch in diesem Zusammenhang eine Rolle. Wichtige Themen für organisationale Veränderungsprozesse (auch im Kontext der Einführung von KI-Technologien) waren dabei:

- Beteiligung und Mitbestimmung,
- Change Communication,
- Blueprints und kontinuierliche Begleitung,
- Menschzentrierte Einführung von KI,
- Corporate Digital Responsibility Framework (CDR).

Die theoretischen Ausführungen wurden durch Erfahrungsberichte aus der Praxis von Vertretern der Betriebe Magna, Vitesco Technologies und Wiewald GmbH ergänzt. In parallelen Sitzungen teilten diese ihre Expertise für die Umsetzung einzelner Methoden in ihrem beruflichen Umfeld. Trotz des Online-Formats nahmen lediglich 14 Personen daran teil.

### 5.2.3 Die Wrap up-Veranstaltung

Ausgangspunkt der dritten Veranstaltung (Wrap up) war die Studie von Blanc et al. (2025), die Zukunft der beruflichen Weiterbildung bis 2035 analysiert und fünf Szenarien<sup>7</sup> entwirft, die zeigen, wie digitale Technologien, künstliche Intelligenz und Datenstandards Lern- und Arbeitswelten verändern könnten. Im Zentrum steht die Frage, wie Weiterbildungssysteme so gestaltet werden, dass sie Lernende, Lehrende, Arbeitgebende und Weiterbildungsanbieter gleichermaßen unterstützen können. Die Studie bewertet dabei jeweils den Grad der Erwünschtheit, Wahrscheinlichkeit, Chancen und Risiken dieser Entwicklung. Insgesamt zeigt sich, dass viele Szenarien als wünschenswert und realistisch eingeschätzt werden, jedoch rechtliche, organisatorische und gesellschaftliche Fragen – insbesondere rund um Datenschutz, Akzeptanz und Standardisierung – zentrale Erfolgsfaktoren bleiben. In zwei Gruppen wurden die Szenarien hinsichtlich ihrer Wunsch- und Erwartbarkeit in der Praxis der TN diskutiert. Dafür wurde das Schema aus Abbildung 3 angewandt. Sechs TN nahmen teil.

In einem Workbook, das allen TN zur Verfügung gestellt wurde, ist die Veranstaltung dokumentiert worden, und es wurden wichtige Inputs zusammengefasst.

---

<sup>7</sup> Die fünf Szenarien umfassen, (1) Kompetenzorientiertes Matching & Recommendersysteme – KI schlägt Lernenden passende Kurse und Lernpartner vor; (2) Personalisiertes Lernen mit Learning Analytics & Lernpfaden – adaptive Lernrouten passen sich kontinuierlich an das Lernverhalten an; (3) Virtuelle Lernbegleiter – KI-Avatare begleiten, motivieren und unterstützen Lernende; (4) Interoperabilität & Plattformvernetzung – einheitliche Standards ermöglichen den nahtlosen Zugang zu verschiedenen Angeboten; und (5) Digitale Bildungsnachweise – Zeugnisse und Zertifikate werden digital, fälschungssicher und international vergleichbar (Blanc et al., 2025).

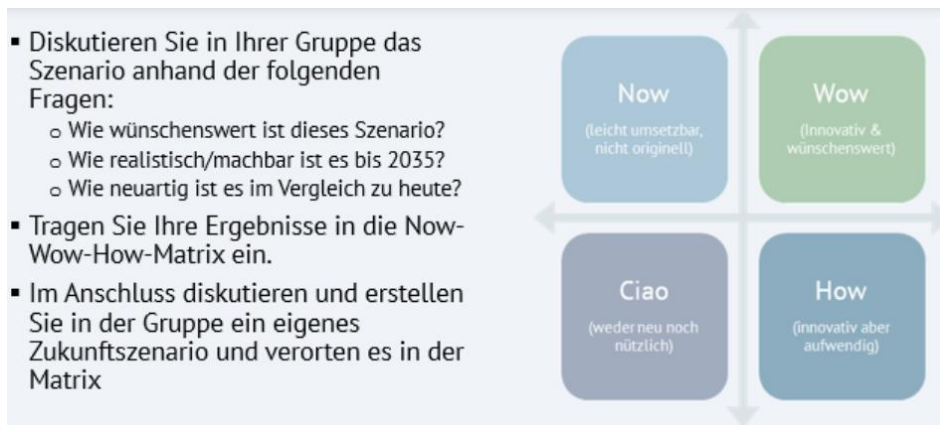


Abbildung 3: Gruppendiskussion zu den Szenarien nach Blanc et al. (2025).

### 5.3 Inhaltliche Analyse der gesamten Veranstaltungsreihe

Die Auswertung erfolgte iterativ entlang thematischer Kategorien u.a. Kompetenzanforderungen, Netzwerkstrukturen und Bildungsformate. Inhalte der Gruppendiskussionen zwischen den Akteur:innen wurden erfasst und stehen für die qualitative Auswertung zur Verfügung, ebenso wie Protokolle zu den anderen Veranstaltungsteilen.

Die Auswertung und Analyse des Materials erfolgte nach Mayring (2022) und Kuckartz und Rädiker (2020). Demnach wurden die Audioaufnahmen der Gruppendiskussionen zunächst mit der Audiotranskriptionssoftware f4transkribiert. Anschließend wurden deduktiv Basiskategorien anhand des Interviewleitfadens gebildet. Danach folgte der ausführliche Kodierprozess, in dem die grobe Basiskodierung mittels eines iterativen Prozesses in eine Feinkodierung mit Ausdifferenzierung der Kategorien in Sub- und Subsubkategorien übergeführt wurde.

Um die Hintergründe der verschiedenen TN zu erfassen, wurden pseudonymisierte Personen-codes erstellt, welche lediglich Rückschluss auf die kategorisierte Berufsgruppe einzelner TN ermöglichte. Darauf folgte eine weitere Iteration an der oben beschriebenen Grobkodierung. Im nächsten Schritt folgte eine explorative Feinkodierung, in der die zuvor erstellten Kategorien um die Inhalte der Thementische aus der Kick-off-Veranstaltung erweitert wurden.

## 6 Kritische Bewertung der Ergebnisse der Veranstaltungsreihe

In diesem Beitrag werden die Erkenntnisse unseres explorativen Prozesses im Kontext des BBNE-Programms reflektiert und Ansatzpunkte für eine nachhaltige Regionalentwicklung abgeleitet. Mit der Veranstaltungsreihe wurde gleichzeitig verschiedene Ziele verfolgt: Zum einen diente sie als empirische Erhebung, um Material für unsere Forschungsziele zu gewinnen. Hierfür wurden teilstrukturierte Gruppendiskussionen gewählt. Durch die Teilstrukturierung konnten sowohl die Forschungsfragen adressiert werden als auch Raum für Inhaltsetzungen durch die TN bleiben. Zum anderen sollte damit ein Ansatz getestet werden, der unterschiedliche Anbietende und Koordinierende regional der beruflichen und betrieblichen Weiterbildungslandschaft miteinander vernetzt - ohne finanzielle Interessen als Hauptziel. Hiermit sollte so-

wohl ein innovatives Lernformat hervorgebracht (Dauser et al., 2021) als auch eine hohe Funktionsfähigkeit bei differenzierten strukturellen Rahmenbedingungen erreichen werden (Meyne & Peters, 2022). Um dies sicherstellen, wurden während der Impulsvorträge die unterschiedlichen Wissensstände und Bedarfe der Akteur:innen berücksichtigt. Schließlich sollte mit der Reihe sowohl der Austausch mit uns Expert:innen als auch insbesondere der Austausch untereinander angeregt werden.

## 6.1 Kritische Bewertung aus Sicht der Teilnehmenden

Insbesondere die Kick off-Veranstaltung wurde von den TN als sehr netzwerkorientiert wahrgenommen. Dies lag zum einen am interaktiven Format der Veranstaltung, die als Präsenzveranstaltung reichlich Gelegenheit für Diskussionen und Gespräche auch außerhalb der Tagesordnung erlaubte. Zum anderen konnten durch den offenen inhaltlichen Charakter die heterogenen Perspektiven der Akteur:innen berücksichtigt werden und ein multiperspektivischer Austausch stattfinden.

In der Bewertung der Veranstaltungsreihe urteilten die TN, dass ungeachtet des breiten Herkunftsspektrums ähnliche Grundproblematiken vorliegen, wie beispielsweise die technologische Entwicklung bei der Digitalisierung schnell und adäquat in Inhalte und Methoden der Weiterbildung einzubauen - „wir sitzen alle in einem Boot“, war hier eine oft genutzte Metapher (siehe Abbildung 4). Künstliche Intelligenz (KI) wurde sowohl als Lerninhalt von Weiterbildungen als auch Instrument für Weiterbildungen bewertet. Allerdings wurde KI von einer TN nicht als unmittelbares Lernziel gesehen: „Also der Bezug zu KI muss auch gar nicht so unmittelbar oder ganz direkt da sein, sondern uns geht es jetzt erstmal darum, ein besseres Verständnis zu bekommen.“

### Was haben Sie heute aus der Veranstaltung mitgenommen?

35 responses



Abbildung 4: Mentimeter der Kick off-Veranstaltung.

Inhaltlich wurde ein breites Spektrum von Themen angesprochen: Von den (Spät-)Folgen der Coronapandemie, mit dem sprunghaften Anstieg von Onlineschulungen, bis hin zur Frage, ob

angesichts der rasanten und disruptiven Entwicklung von generativer KI zukünftig eine Marginalisierung der menschlichen Beiträge zu Weiterbildungsangeboten erwartet werden kann. TN betonten hier, neue Denkanstöße erhalten zu haben (siehe Abbildung 4). Positiv wurde von der TN zudem hervorgehoben, dass das Format insbesondere die Chancen eröffnet hat, persönliche Kontakte aufzubauen und Netzwerke aufzubauen. Bei der vertiefenden Onlineveranstaltung (Deep Dive) vermissten die TN einen noch exakteren Praxisbezug mit den drei Industriepartnern und monierten die knappen Zeitressourcen. Die Anzahl der TN war bei der abschließenden Wrap Up-Veranstaltung am geringsten, was aus deren Sicht jedoch die persönliche Interaktion wesentlich erleichterte. Die Rückmeldungen zur Wrap Up-Veranstaltung zeigten, dass die TN die vertiefte inhaltliche Auseinandersetzung mit Hintergründen und Zukunftsthemen als sehr sinnvoll und nutzbringend empfanden. Dafür fehle in deren beruflichen Alltag oftmals die Zeit. Das übergeordnete Ziel der Veranstaltungsreihe, praktische Einblicke in betriebliche Praxis zu gewähren, wurde ebenfalls positiv bewertet. Eine weitere Vertiefung der Inhalte wäre sogar gewünscht worden.

## 6.2 Kritische Bewertung aus Sicht der Organisierenden

TN berichteten während der Gruppendiskussionen über Kompetenzanforderungen im Rahmen der Kick-off-Veranstaltung von der aus ihrer Sicht großen Bedeutung regionaler Netzwerke für die Organisation betrieblicher Weiterbildung. So merkte beispielsweise ein TN an: “Wir sind auch konsortial aufgestellt in unserem Verbund”. Die TN ergriffen während der Diskussionen und auch in den Pausen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen aus der Praxis zu teilen und neue Kontakte herzustellen. Insbesondere ein TN mit Gewerkschaftshintergrund äußerte sich zum Thema Netzwerkstärkung und Gestaltung von Wissenstransfer: “[...] Was wir feststellen, dass das ein Peer-to-Peer-Ansatz und eine Beschäftigtenvertretung, die begriffen hat, dass Bildung ein wichtiger Schlüsselfaktor für das Weiterbestehen eines Unternehmens ist und das nicht nur der Unternehmensseite überlässt, sondern da selbst aktiv wird.” Obendrein wurden im Rahmen derselben Veranstaltung Erfahrungen zur Ausgestaltung und Wirksamkeit regionaler Weiterbildungsangebote hinsichtlich ihrer Förderlichkeit für Kooperationen ausgetauscht. So lassen sich verschiedene Präferenzen für die Wahl geeigneter Formate wiederfinden. Eine TN sprach sich für Präsenz- in Gegensatz zu Online- bzw. hybriden Formaten aus: “Aber alle anderen [...] versuchen wir schon in Präsenz wieder zu organisieren. [...] Die Interaktion [...] fehlt. Man kriegt gar nicht mit [...] hat jemand was nicht verstanden? [...] Und online trauen sich auch viele gar nicht, da wirklich, das so zu sagen, wie ich es jetzt in einem Seminarraum wäre.“ Eine andere TN befindet hingegen: “Kürzere Kurse [...] selbst bei Modulen finde ich, da ist was Hybrides einfach besser, um einfach den Austausch zu haben, um mit anderen ins Gespräch zu kommen, um Gedanken und Ideen auszutauschen. Ich glaube nicht, dass man das vor einem Rechner macht. Die meisten oder die wenigsten [...] machen die Kamera an [...] Man macht nebenbei noch was anderes“. Eine weitere TN betont: “Rein online oder auch nicht nur reine Präsenz, sondern eine Mischung, weil die Zeit natürlich ist ein Faktor, die für Unternehmen sehr wichtig ist. Sie können es sich nicht leisten, einen Mitarbeiter für zwei Wochen, sogar zwei Wochen oder zwei Tage sogar einen Tag[sic!] frei lassen [...] für die Weiterbildung”. Die Effektivität verschiedener Lehr- und Lernformate scheint demnach von Kontextfaktoren wie z.B. Inhalt, Umfang und Gruppengröße abhängig zu sein. In dieser Stichprobe der regionalen Wei-

terbildungslandschaft zeigt sich die Tendenz der Eignung hybrider Formate für betriebliche Weiterbildung. Dadurch ließen sich zudem Zeitressourcen einsparen.

Diese ersten explorativen Ergebnisse zeigen somit zum einen die Bedeutung von gezielten, netzwerkstärkenden Maßnahmen im Kontext von BBNE, um die Innovationsfähigkeit der Weiterbildungslandschaft in Regionen zu fördern, die intensiv von Strukturwandel betroffen sind. Zum anderen wird verdeutlicht, dass die Wahl geeigneter Formate ausschlaggebend für einen nachhaltigen Wissenstransfer der Region ist.

## 7 Reflexion und Fazit

Im Fokus dieses Berichts aus der Praxis standen die Fragen, wie sich der Wissenstransfer zwischen verschiedenen Akteursgruppen nachhaltig verbessern lässt, welche Rolle dabei verschiedene Erfahrungen in Kooperationsformen spielen und schließlich welche Veranstaltungsformate einen Beitrag leisten können. Die Veranstaltungsreihe „Future Skills“ wurde explorativ als Instrument zur Netzwerkstärkung konzipiert und organisiert. Die Durchführung in Kooperation mit dem ACOD e.V., dem IAB und dem Kompetenzzentrum KMI demonstriert exemplarisch, wie ein multiperspektivischer Austausch für nachhaltiges Netzwerken angelegt werden kann. Dieser Beitrag soll nun im Kontext von BBNE und nachhaltiger Regionalentwicklung reflektiert und bilanziert werden.

Gemeinsame und divergierende Erfahrungen mit Kooperationsformaten im Kontext der ersten Forschungsfrage zeigen sich in den inhaltlichen Rückmeldungen im Rahmen der Kick Off- und der Wrap Up-Veranstaltung und verdeutlichen die Bedeutung von bestehenden Netzwerken in der Region. Unsere Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der Beteiligung von Arbeitnehmenden an der Gestaltung der betrieblichen Transformation, wie sie zuvor auch in den stärker auf Thüringen fokussierten Studien des Projektes „Berufliche Bildung erneuern für die automobilen Transformation (BeaT)“ herausgestellt wurde (Chmelik et al., 2024). Die Bedeutung der direkten, persönlichen Interaktion in Präsenzformat als gemeinsame Praxiserfahrung wird als Erfolgskriterium für aufmerksamen und langfristigen Austausch in allen Veranstaltungen der Reihe erachtet. Die Ergebnisse bestätigen vorausgehende Forschungsarbeiten, die zeigen, dass so die Qualität der Interaktionsbeziehungen gestärkt werden kann (Lundvall, 1992; Cooke, 2005; Jacobs, 1969). In die Gestaltung von netzwerkstärkenden Lern- und Lehrformaten sollte dieser Aspekt demzufolge einbezogen werden und auch, inwiefern das Präsenzformat sich positiv auf Wissenstransfer auswirkt.

Potenziale zur Gestaltung von nutzbringendem Wissenstransfer im Rahmen der zweiten Forschungsfrage, werden durch das Feedback zur Wrap Up-Veranstaltung in Abschnitt 6.1 im Ansatz illustriert. Eine gemeinsame inhaltliche und moderierte Auseinandersetzung mit Zukunftsthemen habe demnach das Potenzial, einen wirkungsvollen Raum für Stärkung von Netzwerken zu schaffen. Dieser Raum – ohne rein ökonomische Verwertung – bietet einen eigenständigen Mehrwert für alle Beteiligten, indem durch den (zum teils abstrakten) Austausch und Perspektivwechsel Wissenstransfer verstärkt wird. Temporäre *boundary spaces*, zu diesen auch die Veranstaltungsreihe zählen kann, können in der Region unterstützend für ganzheitliches Lernen über Organisationen und Branchen hinweg gelten (Cohen und Levinthal, 1990; Weitz-

man, 1998). Im Kontext des BBNE werden Lernortkooperationen als unverzichtbares Element beschrieben (BMBFSFJ, 2025a).

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe lassen sich Tendenzen für Erfolgsbedingungen für nachhaltige Netzwerkeffekte diskutieren. So kann die Veranstaltungsreihe als Instrument verstanden werden, welches einen offenen Diskursraum für potenziell langfristige und nachhaltige Netzwerke bietet, indem neben Inhalten und herausfordernden Fragestellungen auch weiterführende gesellschaftliche Aspekte besprochen und multiperspektivisch verhandelt werden können. Eine Stärke dieser Herangehensweise stellt der Einbezug verschiedener Akteur:innen sowohl intern in Form der Kooperation zwischen ACOD, KMI und IAB dar, als auch die Reichweite an TN verschiedener beruflicher Kontexte. Zudem wurde nach unserem Kenntnisstand selten eine Veranstaltungsreihe konzipiert, welche Bedarfe partizipativ erfasst und darauf aufbauend thematisiert. Dies kann deutlich dynamischer und gezielter auf Interessen der TN reagieren und konkrete regionale Themen fokussieren. Im Kontext des BBNE-Programms können Veranstaltungsreihen wie diese für die Schaffung von inhaltlichen, aber auch konzeptionellen Austauschräumen zur Netzwerkstärkungen (Nuissl, 2010) genutzt werden.

Die sukzessive Fluktuation der TN über den Verlauf der Veranstaltungsreihe erschwert die Beobachtung von nachhaltigen, langfristigen Effekten. Trotz des ursprünglich erwarteten Angebots eines digitalen Formats in der Deep Dive-Veranstaltung zur Erweiterung der Reichweite wurde deutlich, dass die TN einen regionalen Austausch in Präsenzformaten bevorzugen. Die Wirksamkeit des Formats wird durch das dokumentierte Feedback der TN bestätigt, deutet aber parallel auf strukturelle Herausforderungen zur Etablierung einer solchen Veranstaltungsreihe hin. Präsenzformate erweisen sich in Zukunft als geeignet, um regionale Herausforderungen zu adressieren. Angebote im Online-Format sorgten hingegen für eine erhöhte Fluktuation und geringen persönlichen Austausch. In ähnlichen Formaten sollte in Zukunft die Vermeidung von Drop-out-Effekten durch z.B. Präsenzformate und regelmäßige Erinnerungen zur Teilnahme adressiert werden.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe wurden strukturelle Grenzen sichtbar, welche nachhaltige Netzwerkverfestigungen erschweren. Dazu gehören fehlende Ressourcen, heterogene Zielsetzungen und unklare Verantwortlichkeiten. Deutlich wird hierbei, dass es an Räumen mangelt, welche multiperspektivisch und frei von Förderauflagen gestaltet sind. In Zukunft sollte die Bereitstellung und Schaffung eben solcher Räume auf regionaler Ebene der BBNE angeregt werden. Didaktische Empfehlungen für Lern- und Lehrformate lassen sich in zukünftigen, multiperspektivischen Veranstaltungsreihen erörtern. Die Veranstaltungsreihe lieferte Impulse für die systematische Verankerung von Nachhaltigkeit durch Kooperationen als lern- und entwicklungsorientierte Praxis zur regionalen Lernkulturentwicklung (Kandler & Tippelt, 2009; Feld & Dollhausen, 2010; Pfeil, 2024). Die Veranstaltungsreihe konnte zu einem interorganisationalen Austausch beitragen und den Wissenstransfer zwischen Weiterbildungsinstitutionen der Region fördern. Diese „Motoren“ können in der Region den Einbezug diverser Perspektiven und Raum zur Innovationsförderung schaffen.

## Literatur

AgenturQ (Hrsg.) (2021). *Future Skills: Welche Kompetenzen für den Standort Baden-Württemberg heute und in Zukunft erfolgskritisch sind*. Agentur Q. [https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2021/10/2109091\\_Broschu%CC%88re-Future-Skills\\_FINAL.pdf](https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2021/10/2109091_Broschu%CC%88re-Future-Skills_FINAL.pdf)

Alke, M. & Jütte, W. (2018). Vernetzung und Kooperation in der Weiterbildung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 605–621). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-19979-5\\_30](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19979-5_30)

Baumann, F.-A., Busch, A., Fünfhaus, A. & Heins, C. (2025). Ausbildungscluster in ostdeutschen Braunkohlerevieren: Wie regionale, branchenspezifische und ausbildungsbezogene Bedingungen Innovationsprozesse und Innovationstransfer prägen. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 49, 1–22. [https://www.bwpat.de/ausgabe49/baumann\\_etal\\_bwpat49.pdf](https://www.bwpat.de/ausgabe49/baumann_etal_bwpat49.pdf)

Berkner, A., Dähnhardt, G., Falke, J., König, A., Kynast, K., Lüdenbach, K., ... & Zettwitz, W. (2022). *Braunkohlenplanung, Strukturwandel und Kohleausstieg in Deutschland (No. 135)*. Positionspapier aus der ARL.

Blanc, B., Goertz, L., Reichow, I., Buntins, K., Hochbauer, M. & Rashid, S. F. (2025). *Die Zukunft der beruflichen Weiterbildung. Szenarien und Handlungsempfehlungen für einen innovativen, digitalen Weiterbildungsraum 2035*. Ein Dossier im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE. <https://doi.org/10.25656/01:32740>

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024). *Nachhaltigkeit im Berufsalltag. Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung*. [bmfr.de/SharedDocs/Publikationen/DE/3/30964\\_Nachhaltigkeit\\_im\\_Berufsalltag.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](https://www.bmfr.de/SharedDocs/Publikationen/DE/3/30964_Nachhaltigkeit_im_Berufsalltag.pdf?__blob=publicationFile&v=11)

BMBFSFJ – Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025a). *Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung durch Lernortkooperationen zwischen Betrieb und Schule stärken*. [https://www.bne-portal.de/bne/shareddocs/downloads/files/f-bb-papier-lernortkooperationen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bne-portal.de/bne/shareddocs/downloads/files/f-bb-papier-lernortkooperationen.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

BMBFSFJ – Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025b). Gesamtüberblick der berufsbildungspolitischen Aktivitäten und Programme der Bundesregierung. In Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), *Berufsbildungsbericht 2025* (S. 122–151). <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/273880/f5330ba9181acb9f5bd87a69da672848/berufsbildungsbericht-2025-data.pdf>

BMBFSFJ – Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2026). *Kompetenzzentrum Bildung im Strukturwandel wird fortgeführt: Bildungsnetzwerk unterstützt Kohleregionen im Wandel*. Pressemitteilung. <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/pressemitteilungen/kompetenzzentrum-bildung-im-strukturwandel-wird-fortgefuehrt-bildungsnetzwerk-unterstuetzt-kohleregionen-im-wandel-279210>.

Burt, R.S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Harvard University Press.

Chmelik, R., Dörre, K., Hünninger, J., Rehfeldt, T. & Seitz, S. (Hrsg.) (2024). *Die Zukunft des Automobils: Innovation, Industriepolitik und Qualifizierung für das 21. Jahrhundert*. Campus Verlag.

Cohen, W.M & Levinthal, D.A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128–152.

Cooke, P. (2005). Regionally asymmetric knowledge capabilities and open innovation: Exploring ‘globalisation 2’. *Research Policy*, 34(8), 1128–1149.

Dauser, T., Fuchs, K. & Kleeberger, A. (2021). *Digital und regional vernetzt – Ansätze zur Optimierung der Lernortkooperation in der beruflichen Bildung: Ein Leitfaden zum Online-Selbstcheck*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Decker, A. (2014). Bergbaufolgelandschaft des Leipziger Landes (BFLLA). In *Fachbeitrag zum Landschaftsprogramm – Naturraum und Landnutzung – Steckbrief „Bergbaufolgelandschaft des Leipziger Landes“*. Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie, Referat 61 „Landschaftsökologie, Flächennaturschutz“.

[https://www.natur.sachsen.de/download/3\\_Bergbaufolgelandschaft\\_des\\_Leipziger\\_Landes.pdf](https://www.natur.sachsen.de/download/3_Bergbaufolgelandschaft_des_Leipziger_Landes.pdf)

Dietrich, A. (2011). Übergänge ermöglichen und gestalten durch regionale Netzwerke. In K. Hahn & H. Meyer (Hrsg.), *Regionale Bildungslandschaften in Deutschland* (S. 85–98). Waxmann.

Feld, T. (2011). Netzwerke und Organisationsentwicklung in der Weiterbildung. In T. Feld & B. Schulte (Hrsg.), *Kooperation und Vernetzung in der Weiterbildung* (S. 13–32). W. Bertelsmann Verlag.

Feld, T. & Dollhausen, K. (2010). *Für lebenslanges Lernen kooperieren: Entwicklungslinien und Perspektiven für Kooperationen in der Weiterbildung*. Bonn: DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.

Granovetter, M.S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.

Greve, D. (2021). *Strukturwandel in Sachsens Kohleregionen*.

<https://weiterdenken.de/de/2021/02/07/strukturwandel-sachsens-kohleregionen>

Hall, A. (2021). *Qualifikationsmismatch – alles eine Frage der Messmethode? Ausmaß und Determinanten von über- und unterqualifizierter Erwerbstätigkeit im Vergleich*. Bonn.

Haunstein, S. (2023). *Berufsbezogene Weiterbildung im Strukturwandel. Ein Blick ins Mitteldeutsche Revier*. Studienbericht.

[https://www.bismit.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Publikationen/DJI\\_BiSMit\\_Studienbericht\\_Weiterbildung\\_gesamt\\_web.pdf](https://www.bismit.de/fileadmin/user_upload/pdf/Publikationen/DJI_BiSMit_Studienbericht_Weiterbildung_gesamt_web.pdf)

Hein-Pensel, F., Schließer, J., Hemming, N. & Schuhmann, S. (2025). *Strukturwandel im Mitteldeutschen Kohlerevier. Gelingensbedingungen für einen erfolgreichen Wandel*. Whitepaper. [https://kmi-leipzig.de/sdc\\_download/12209/?key=1vhx8dnj32fcax7vmivdibg3mpglw4](https://kmi-leipzig.de/sdc_download/12209/?key=1vhx8dnj32fcax7vmivdibg3mpglw4)

Jäckel, C. & Fehser, S. (2025). *Die Entwicklung der ausländischen Bevölkerung im Mitteldeutschen Revier im Kontext des Strukturwandels. Thematische Analyse*. Leipzig/Halle (Saale) Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland – BiSMit.

Jacobs, J. (1969). *The economy of cities*. New York: Vintage.

Kandler, M. & Tippelt, R. (2009). Weiterbildung und Umwelt: Bildung für nachhaltige Entwicklung. In R. Tippelt & A. Von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung* (S. 707–727). VS Verlag für Sozialwissenschaften.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-531-91834-1\\_43](https://doi.org/10.1007/978-3-531-91834-1_43)

Kroeger, T., Schaffranka, C. & Schnitzer, M. (2025). Strukturwandel in den Regionen: Was sich ändert und wie die Politik reagieren sollte. *Wirtschaftsdienst*, 8, 546.

Kropp, P. & Schwengler, B. (2011). Probleme der kreisscharfen Abgrenzung von Arbeitsmarktregionen und ein Vergleich von funktionalen Arbeitsmarkt-Abgrenzungen. In Dreger, C., Kosfeld, R., Türck, M. (Hrsg.), *Empirische Regionalforschung heute: Festschrift für Professor Hans-Friedrich Eckey* (S. 195-211). Gabler.

Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2020). Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA. *Schritt Schritt*, 55-74.

Lundvall, B.A. (1992). *National systems of innovation: Towards a theory of innovation and interactive learning*. Pinter.

MAS Gesellschaft für Marktanalyse und Strategie mbH (Hrsg.). (2025). *Mitteldeutschland Monitor: 6. Befragung* (März/April 2025).  
[mitteldeutschland-monitor.de/wp-content/uploads/2025/07/25-md-monitor-veroeffentlichung-250615.pdf](https://www.mitteldeutschland-monitor.de/wp-content/uploads/2025/07/25-md-monitor-veroeffentlichung-250615.pdf)

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (13. Aufl.) Beltz.

Metropolregion Mitteldeutschland Management GmbH (Hrsg.). (2022). *Revierkompass: Neue Wege für Innovation und Wertschöpfung. Strukturwandel im Mitteldeutschen Revier*.  
[https://www.mitteldeutschland.com/wp-content/uploads/2022/06/strategiepapier\\_irmd\\_revierkompass.pdf](https://www.mitteldeutschland.com/wp-content/uploads/2022/06/strategiepapier_irmd_revierkompass.pdf)

Meyne, J., & Peters, S. (2022). Transfer in international VET cooperation: Development of a typology. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 9(3), 423–447. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.9.3.6>

Nielsen, B. B. (2004). The Role of Trust in Collaborative Relationships: A Multi-Dimensional Approach. *M@n@gement*, 7(3), 239. <https://doi.org/10.3917/mana.073.0239>

Nuissl, E. (2010). *Netzwerkbildung und Regionalentwicklung*. Waxmann.

Pfeil, P. (2024). Die Bedeutung regionaler BNE-Netzwerke für die Umsetzung von BNE an Volkshochschulen. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 97, 60–68.  
<https://doi.org/10.3278/HBV2401W007>

RPV Leipzig-West-sachsen – Regionaler Planungsverband Leipzig-West-sachsen (2026). *Regionaler Planungsverband Leipzig-West-sachsen*.  
<https://www.rpv-west-sachsen.de/planungsregion/>

Röhrig, M. & Schmitt, A. (2023). Wie Kompetenzentwicklungen für nachhaltige Entwicklung mit der digitalen Transformation zusammengebracht werden können. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 48, 1–18.

[https://www.bwpat.de/ausgabe48/roehrig\\_schmitt\\_bwpat48.pdf](https://www.bwpat.de/ausgabe48/roehrig_schmitt_bwpat48.pdf)

SAS – Sächsische Agentur für Strukturentwicklung GmbH (2026). *Das Mitteldeutsche Revier*.

<https://sas-sachsen.de/de/reviere/mitteldeutsches-revier>

SMWA – Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2023). *Innovationsverhalten der sächsischen Wirtschaft. Datenreport zur Befragungswelle 2022*. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/42997/documents/65208>

Statistisches Bundesamt (2022). Pressemitteilung Nr. 330 vom 4. August 2022.

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22\\_330\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_330_13.html)

Tafel-Viia, K., Loogma, K., Lassur, S. & Roosipõld, A. (2012). Networks as agents of innovation: teacher networking in the context of vocational and professional higher education reforms. *Vocations and Learning*, 5(2), 175–193.

Warnhoff, K., Dabrowski, S., Müller-Greifenberg, L., Gramß, D., & Stricker, M. (2024). Lernfabriken als innovative Weiterbildungsorte für KMU. *Industry 4.0 Science*, 40(4), 32–41.

<https://doi.org/10.30844/I4SD.24.4.32>

Weber, L., Schmidt, L., Kommer-Hasenest, M. & Jöchner, A. (2025). Zukunftsberuf oder Auslaufmodell? Anpassung der beruflichen Bildung an die Transformation der Automobilindustrie. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 49, 1–19.

[https://www.bwpat.de/ausgabe49/weber\\_etal\\_bwpat49.pdf](https://www.bwpat.de/ausgabe49/weber_etal_bwpat49.pdf)

Weitzman, M.L. (1998). Recombinant growth. *Quarterly Journal of Economics*, 113(2), 331–360.

## **Zitieren des Beitrags** (25.06.2026)

---

Hemming, N., Kropp, P., Schuhmann, S., Hein-Pensel, F. & Theuer, S. (2026). Kooperation und Netzwerkbildung als Motor nachhaltiger Regionalentwicklung – Erfahrungen aus der Weiterbildungslandschaft Westsachsens. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 50, 1–21. [https://www.bwpat.de/ausgabe50/hemming\\_etal\\_bwpat50.pdf](https://www.bwpat.de/ausgabe50/hemming_etal_bwpat50.pdf)

## Die Autor:innen

---



### **NADJA HEMMING**

Kompetenzzentrum KMI, Institut für Angewandte Informatik e.V. (InfAI)

Goerdelerring 9, 04109 Leipzig

[hemming@infai.org](mailto:hemming@infai.org)

<https://kmi-leipzig.de/ueber-uns/nadja-hemming/>



### **Dr. PER KROPP**

Institut für Berufs- und Arbeitsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)

Regensburger Straße 100, 90478 Nürnberg

[per.kropp@iab.de](mailto:per.kropp@iab.de)

<https://iab.de/mitarbeiter/kropp-per/>



### **Dr. SEBASTIAN SCHUHMAN**

Kompetenzzentrum KMI, Institut für Angewandte Informatik e.V. (InfAI)

Goerdelerring 9, 04109 Leipzig

[sebastian.schuhmann@infai.org](mailto:sebastian.schuhmann@infai.org)

<https://kmi-leipzig.de/ueber-uns/sebastian-schuhmann/>



### **Dr. FRANZISKA HEIN-PENSEL**

Kompetenzzentrum KMI, Institut für Angewandte Informatik e.V. (InfAI)

Goerdelerring 9, 04109 Leipzig

[heinpensel@infai.org](mailto:heinpensel@infai.org)

<https://kmi-leipzig.de/ueber-uns/franziska-hein-pensel/>



### **STEFAN THEUER**

Institut für Berufs- und Arbeitsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)

Regensburger Straße 100, 90478 Nürnberg

[stefan.theuer@iab.de](mailto:stefan.theuer@iab.de)

<https://iab.de/mitarbeiter/theuer-stefan/>