

Regionaltagung

„Wettbewerbsfähig durch betriebsnahe Qualifizierung“

am 2. Dezember 2004 im SINTEC Gründer- und Technologiezentrum Singen

Ausschnitte aus der Gesprächsrunde:

Erfolgsfaktoren für die Qualifizierung von An- und Ungelernten

Modulare und arbeitsplatznahe Nachqualifizierung am Beispiel des Berufsbilds Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation

Das vorgestellte Konzept wurde im Bereich Nachqualifizierung am Berufsbild Kauf- frau/Kaufmann für Bürokommunikation mit an- und ungelerten arbeitslosen Frauen erprobt. In der Gesprächsrunde kamen zunächst die Akteure zu Wort, die an der Umsetzung beteiligt waren. Sie illustrierten aus ihrer jeweiligen Perspektive die Vorteile und Anforderungen die- ses Konzepts.

Irmgard Kneißl (Lucent Technologies) benannte die wichtigsten Argumente, die von Unter-nehmensseite für diese Qualifizierungsform sprechen. Ihrer Ansicht nach war es vor allem positiv, dass die Teilnehmenden zwei Jahre kontinuierlich im Betrieb einsetzbar sind. *„Wir haben inzwischen taube Ohren, wenn es um eine Anfrage für einen Praktikumsplatz für 6 Wochen geht. Das bedeutet für uns nur einen hohen Betreuungsaufwand und für den Ler- nenden ist es kaum möglich selbstständig zu arbeiten.“* Von Anfang an hatten die beiden Teilnehmerinnen einen festen Arbeitsplatz und nach einer kurzen Integrationsphase von vielleicht zwei Monaten wurden sie wie eigenständige Mitarbeiterinnen behandelt und konn- ten produktiv eingesetzt werden. Sie hatten einen eigenen Arbeitsbereich, den sie verant- wortlich bearbeiteten. Irmgard Kneißl stellt klar: *„Für uns als Betrieb war klar, dass sich unser Engagement in einer Qualifizierungsmaßnahme auch lohnen muss. Wir haben gemerkt, dass wir davon profitieren, deswegen legen wir Initiative in die Weiterbildung, haben Inte- resse an den Leuten und investieren auch gerne Zeit in die Betreuung. Das ist für uns keine Benefizveranstaltung.“*

Aber auch für die Lernenden bietet ein solches arbeitsplatznahes und praxisorientiertes Kon-zept Vorteile. **Angela Reisz** (Dr. Städtler GmbH) schätzte besonders die Mischung aus The-orie und Praxis: *„Ich bin kein Theoretiker – für mich war sehr hilfreich, dass ich alle Inhalte aus dem Unterricht sofort an meinem Arbeitsplatz im Unternehmen umsetzen konnte. Ich war als Mitarbeiterin integriert im Unternehmen und verantwortlich für eigene Arbeitsberei- che. Das hat mich sehr motiviert und ich habe mich im Lauf der zwei Jahre dort einfach un- abkömmlich gemacht. Ich wurde übernommen und bin auch heute noch in diesem Unter- nehmen tätig.“*

Für Bildungsträger ergeben sich aus einer solchen Konzeption eine Reihe von neuen Anfor-derungen. Laut **Kerstin Viktorin** (bfz Nürnberg) wurden die Betriebe sehr sorgfältig ausge- wählt: *„Wichtig war uns, dass den Teilnehmenden Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt wur- den, die auch Spielraum für das Lernen bieten – z.B. Denk- und Lernpausen zulassen – und vielfältige Einblicke in die betrieblichen Abläufe ermöglichen.“* Auch die Betreuung durch ei- nen festen Ansprechpartner musste gewährleistet sein. *„Um erfolgreich zu sein haben wir sehr eng mit den beteiligten Betrieben kooperiert, der persönliche Kontakt mit den verant-*

wortlichen Betreuern war uns sehr wichtig. Dazu gehörten regelmäßige Abstimmungsgespräche über die Lerninhalte der jeweiligen Module, um den Betrieben die Möglichkeit zu geben, den praktischen Einsatz am Lernort Betrieb auch sinnvoll gestalten zu können. Dies war auch die Gelegenheit, Hinweise auf eventuelle Lernschwierigkeiten der Teilnehmerinnen zu bekommen, um entsprechend intervenieren zu können“, so Kerstin Viktorin.

Auch für **Irmgard Kneißl** (Lucent Technologies) erwies sich die Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger als sehr positiv. Bei Schwierigkeiten konnte vermittelt werden. Der Betrieb war immer auf dem Laufenden über die aktuellen Themen des Unterrichts und konnte die Teilnehmerinnen entsprechend einsetzen.

Innovative Qualifizierungskonzepte für An- und Ungelernte aus der Region

In mehreren regionalen Unternehmen wurden bereits in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern und Kammern vergleichbare Konzepte berufbegleitend verwirklicht. Zunächst beschreibt **Günther Smekal** (GETRAG) die Entwicklung der letzten Jahre in seinem Unternehmen und den enormen technologischen Fortschritt, der dazu führte, dass Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten in großer Anzahl wegbrachen. „Wir mussten An- und Ungelernte weiterqualifizieren, da wir heute mehr Mitarbeiter mit höherem Qualifikationsniveau brauchen, die dann auch flexibel einsetzbar sind.“

Die GETRAG beteiligte sich am regionalen Esslinger Modell (ESMO), einem Projekt, bei dem Mitarbeiter im Verbund mit anderen Unternehmen zum Teilezurichter nachqualifiziert wurden. In der ursprünglichen Konzeption war kein Berufsabschluss vorgesehen. Nach Gesprächen mit dem Betriebsrat und Mitarbeitern setzte sich die GETRAG für die Möglichkeit ein, mit der Maßnahme einen anerkannten Abschluss zu erwerben. „Mit einem Berufsabschluss steht man auf dem Arbeitsmarkt einfach besser da – das wollten wir unseren Mitarbeitern ermöglichen. Zum anderen sind qualifizierte Mitarbeiter motivierter und haben ein größeres Qualitätsbewusstsein. Sowohl Mitarbeiter, als auch Unternehmen profitieren demnach von Qualifizierungsmaßnahmen“, machte Günther Smekal deutlich.

Die Qualifizierungsmaßnahme wurde in Form von Modulen durchgeführt. Die beteiligten Unternehmen haben die Inhalte wesentlich mitbestimmt und somit ein bedarfsgerechtes und anwendungsorientiertes Lernen ermöglicht. Für einen Teil der Lerninhalte, die für den Betrieb nicht direkt relevant waren, aber im Rahmenlehrplan vorgesehen sind, mussten die Lernenden Freizeit investieren. Ein wesentlicher Teil des Lernens spielte sich jedoch direkt am Arbeitsplatz ab, durch sogenannte „Paten“ angeleitet und begleitet. Günther Smekal betonte auf Nachfrage hin, dass das Unternehmen seine Aktivitäten im Rahmen der regulären Berufsausbildung nicht zurückgefahren hat. Die Weiterqualifizierung erfolgt zusätzlich.

Peter Dostal war für die IHK Bodensee-Oberschwaben, Weingarten verantwortlich für die Durchführung von drei Qualifizierungslehrgängen, die sich an dem bereits genannte Esslinger-Modell anlehnten. Die Weiterqualifizierung zum Fräser, Schleifer und Teilezurichter erfolgte mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses. Als vierter Durchgang ist die Ausbildung zum Maschinenzusammensetzer geplant. „Hierfür suchen wir noch interessierte kleine und mittlere Unternehmen, die sich an einem Qualifizierungsverbund beteiligen möchten“, so Peter Dostal. Die Zusammenarbeit hat den Vorteil, dass die IHK mit Kooperationspartnern theoretische und praktische Inhalte übernehmen kann, die nicht im Betrieb gelernt werden können, für die Erfüllung des Ausbildungszieles aber notwendig sind. Zur

Frage nach Finanzierungsmöglichkeiten äußerte sich Peter Dostal folgendermaßen: *„Die Lehrgangskosten wurden in den bisherigen Lehrgängen zum Teil von den Betrieben zum Teil von den Teilnehmenden erbracht. Hier sind verschiedene Varianten vorstellbar.“* Die Vermittlung der praktischen Inhalte geht über die mittelbaren und unmittelbaren Freistellungskosten zu Lasten der Unternehmen. *„Aber die Unternehmen profitieren ja auch. Die Mitarbeiter werden so am betrieblichen Bedarf entlang qualifiziert und sind in die betriebliche Praxis integriert.“*

Aktuelle Fördersituation in der Region

Manfred Peters von der Agentur für Arbeit Singen macht klar, dass sich die Bundesagentur für Arbeit von ihrer *„Monopolstellung“* in der Finanzierung beruflicher Weiterbildung verabschiedet hat. Inzwischen sind alle Fördermöglichkeiten als „Kann-Bestimmungen“ geregelt, die abhängig von der aktuellen Haushaltslage bewilligt werden. Der zur Verfügung stehende Rahmen wurde stark eingeschränkt, in erster Linie werden kurzfristige Maßnahmen gefördert, kaum jedoch langdauernde Nachqualifizierungen oder Umschulungen. Sein Appell an Betriebe, die nach Fördermöglichkeiten suchen: *„Nehmen Sie Kontakt mit uns auf! Es gibt mögliche Wege!“* Beispielsweise über den europäischen Sozialfond, über Landesmittel oder Modellversuchsreihen – eine generelle, verbindliche Aussage ist jedoch nicht möglich.

Klaus Koch vom Wirtschaftsministerium Baden Württemberg stellte drei aktuell laufende Förderprogramme für kleine und mittlere Unternehmen vor. Betriebe werden hier unterstützt, wenn sie Qualifizierung für ältere Beschäftigte oder für An- und Ungelernte anbieten. Das dritte Programm bezieht sich auf die Vermittlung von Kulturtechniken für nicht deutschsprachige Beschäftigte. Kontrovers diskutiert wurde, dass Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten von einer Förderung ausgeschlossen sind. Unternehmen, die hier Bedarfe haben, sollten dies signalisieren, um bei neuen Förderprogrammen berücksichtigt werden zu können.