



Nachqualifizierung als Möglichkeit, nachträglich einen Berufsabschluss über die Externenprüfung bei der zuständigen Stelle zu erwerben, ist weder bei Unternehmen noch bei der Zielgruppe wirklich bekannt. Die Autorin beschreibt, wie zielgerichtete Beratung für Unternehmen und an- und ungelernete Beschäftigte und Arbeitslose Zugänge zu Nachqualifizierung schaffen kann.

Beratung zur Nachqualifizierung zeigt Personalverantwortlichen anhand des Qualifizierungsbedarfs ihrer angelernten Belegschaft passgenaue Qualifizierungsmöglichkeiten auf, verbessert die Zusammenarbeit zwischen Bildungsdienstleistern und Betrieben und begleitet An- und Ungelernte auf ihrem Weg zum Berufsabschluss. Regional abgestimmte Beratungsangebote bewirken, dass Betriebe verstärkt auch in die Weiterbildung von Geringqualifizierten investieren und An- und Ungelernte motiviert werden, eine berufliche Qualifizierung zu wagen.

Das gesamte Spektrum an erforderlichen Beratungsleistungen rund um die Nachqualifizierung kann nur gewährleistet werden, wenn Beratungsangebote verschiedener Institutionen ineinander greifen.

Dominique Dauser

Was kann Beratung für die Nachqualifizierung leisten?

Sensibilisieren und informieren

Nachqualifizierung ist eine innovative Qualifizierungsform speziell für die Zielgruppe der An- und Ungelernten. Wie maßgeschneiderte Qualifizierung angelernter Kräfte entlang am betrieblichen Bedarf aussehen kann, wird durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit anhand von Good-Practice Beispielen illustriert. Medienwirksam aufbereitete Fallbeispiele von Personen, die bereits erfolgreich ihren Berufsabschluss nachgeholt haben, schaffen Identifikationsmöglichkeiten und machen Mut selbst den Weg der Nachqualifizierung zu beschreiten. Zielgruppengerechte Medienarbeit sorgt für eine gewisse Aufmerksamkeit für das Thema Nachqualifizierung, aber erst die persönliche Ansprache durch Beratungsanbieter verschiedener Profession als Multiplikatoren eröffnen An- und Ungelernten am individuellen Bedarf orientierte Qualifizierungswege.

Fördermöglichkeiten aufzeigen

Wirtschaftlichkeit ist ein zentrales Argument für Unternehmen angelernte Beschäftigte weiterzuqualifizieren oder Arbeitslose im Zuge einer Nachqualifizierung in den Betrieb zu integrieren. Öffentliche Fördermöglichkeiten wie zum Beispiel über das Sonderprogramm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) der Bundesagentur für Arbeit, das speziell auf die berufliche Qualifizierung geringqualifizierter Beschäftigter ausgelegt ist, können dahingehend durchaus Anreize schaffen. Für arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte An- und Ungelernte (Rechtskreis SGB II und III) wurde durch die 2010 aufgelegte Initiative zur

Flankierung des Strukturwandels (IFLAS) von der Bundesagentur für Arbeit ein speziell auf Nachqualifizierung zugeschnittenes Förderinstrument geschaffen. Das Sonderprogramm zielt auf den nachträglichen Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse beziehungsweise von Teilqualifikationen ab. Insgesamt gilt: Je transparenter und aufeinander abgestimmter die arbeitsmarktpolitischen und zielgruppenspezifischen Förderstrukturen durch die Beratung gemacht werden, desto eher können sie auch abgerufen werden. Das betrifft insbesondere auch spezielle Fördermöglichkeiten für Personen mit Migrationshintergrund.

Bedarfe analysieren

Ermittelt werden können die tatsächlichen Qualifizierungsbedarfe in Unternehmen, indem betriebliche Anforderungen mit den vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiter abgeglichen werden. Für eine vorausschauende Personalplanung ist wichtig, dabei auch künftige Marktentwicklungen und Strategien der Geschäftsleitung einzubeziehen. Ein probates Mittel, um sich ein Bild über bestehende Qualifikationsanforderungen und künftige Entwicklungen zu verschaffen, sind Mitarbeiterbefragungen und Qualitätszirkel, die ergänzt werden sollten um detaillierte Anforderungsanalysen an einzelnen Arbeitsplätzen. Die vorhandenen Kompetenzen der An- und Ungelernten werden über eine systematisierte Einschätzung durch Vorgesetzte bzw. eine Selbsteinschätzung der Beschäftigten festgestellt. Zur Prüfung beruflicher Vorerfahrungen im Praxistest, um Basiswissen zu vermitteln und um zu prüfen, ob die Teilnehmer für eine Qualifizierung geeignet sind, haben sich einer Nachqualifizierung vorge-schaltete Lehrgänge bewährt.



Weiterbildung planen, organisieren und begleiten

Obwohl Unternehmen zunehmend die Notwendigkeit erkennen, auch Qualifizierungsreserven Geringqualifizierter zu erschließen, wagen sie diesen Schritt oft nur, wenn sie bei der Planung, Durchführung und Evaluation von Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden. Bei der Konzeptentwicklung und Organisation der Nachqualifizierung sollten Bildungsdienstleister anstreben, gemeinsam betriebsgerechte Lösungen zu entwickeln und auch im Hinblick auf die Bedürfnisse der Zielgruppe durch eine intensive Kooperation mit dem Betrieb Lernen im Arbeitsprozess zu ermöglichen. Für eine erfolgreiche Umsetzung von Nachqualifizierungsmaßnahmen im Zusammenwirken von Betrieb und Bildungsdienstleistern ist deshalb ein regelmäßiger Austausch zwischen den Beteiligten sowie wechselseitige und regelmäßige Information des Lehr- und Ausbildungspersonals über den Fortschritt der Lernenden bei der Durchführung der Qualifizierung erforderlich. Zudem kann es nötig sein, das Ausbildungspersonal im Unternehmen für die praktische Unterweisung zu schulen, eine Veränderung der betrieblichen Arbeitsprozesse vorzunehmen oder Lerninseln einzurichten, um das Lernen am Arbeitsplatz zu unterstützen. Wenn Lernschwierigkeiten auftreten, kann es hilfreich sein, flankierende Maßnahmen wie Stützunterricht für die Teilnehmer anzubieten. Betrachtet man die Lebensumstände vieler potentieller Interessenten für Nachqualifizierung, ist im Einzelfall flankierend eine Hilfestellung bei der

Organisation des (Lern-)Umfeldes durch sozialpädagogische Begleitung bereitzustellen.

Qualität sichern

Damit über Beratung die intendierten Effekte erzielt werden können, muss die Qualität der Beratungsangebote stimmen. Trägerübergreifende Beratung hilft den Bildungsmarkt transparent zu machen und Qualitätsstandards für Nachqualifizierungsangebote zu etablieren. In Abstimmung mit den regionalen Netzwerkpartnern entwickelte Beratungsinstrumente sichern unabhängig vom Beratungsanbieter Professionalität. Spezielle für die Beratung in der Nachqualifizierung wurden verschiedene Beratungsinstrumente entwickelt, die im Rahmen eines Know-how Transfers auch den regionalen Netzwerkpartnern verfügbar gemacht werden. Es liegen Leitfäden zu Nachqualifizierung allgemein für verschiedene Zielgruppen (Unternehmen, An- und Ungelernte, Bildungsanbieter und weitere regionale Arbeitsmarktakteure) und verschiedene thematische Leitfäden (z. B. zur Anmeldung zur Externprüfung und zu Fördermodellen) sowie Checklisten, Interviewleitfäden und Erhebungsbögen zur Bedarfsanalyse vor. Eine wichtige Funktion kommt dabei der Kompetenzfeststellung zu.

Von den regionalen Vorhaben aus dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierten Programm „Perspektive Berufsabschluss“ (weiter-)entwickelte Handreichungen zur Bedarfserhebung, Durchführung von Beratung, Umsetzung von Qualitätsstandards in der Nachqualifizierung und zur Unterstützung der Netzwerkarbeit und der Öffentlichkeitsarbeit können thematisch gegliedert abgerufen werden unter: <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/393.php>.

Im Beratungsnetzwerk kooperieren

Wie beschrieben umfasst ein nachfrageorientiertes Beratungsangebot neben der

eigentlichen Qualifizierungsberatung immer auch Anteile von Unternehmens-, Bildungs- und sogar Lebensberatung. Ein derart weitgefasster Beratungsansatz kann nur über eine Vernetzung der regionalen Beratungsanbieter geleistet werden. Als regionale Beratungsanbieter sind für Beratungsnetzwerke in der Nachqualifizierung wirtschaftsnahe Bildungsdienstleister, Aus- und Weiterbildungsberater der Kammern, Regionalmanager der kommunalen Wirtschaftsförderung, Bildungsreferenten von Fach- und Branchenverbände und Arbeitsgeberservice, Arbeitsvermittler und Fallmanager der Arbeitsagenturen bzw. Grundsicherungsträger nach dem SGB II angesprochen.

Um Zugang zur Zielgruppe der An- und Ungelernten zu finden und adressatengerecht über das Thema Nachqualifizierung zu informieren, ist es sinnvoll, weitere (öffentliche) Beratungseinrichtungen für besondere Zielgruppen (Gleichstellungsbeauftragte, Migrantenselbstorganisationen, Betriebsräte, ...) sowie Beratungsstellen zur allgemeinen Lebensberatung einzubeziehen. Um Beratungskompetenzen und -ressourcen zu bündeln, haben sich als Multiplikatorenschulungen konzipierte thematische Workshops und die gemeinsame Entwicklung von Beratungsinstrumenten bewährt. Um die Zusammenarbeit verschiedener Berater im Netzwerk zu unterstützen und Kontinuität im Beratungsablauf zu sichern, können gemeinsam genutzte Beratungsdatenbanken hilfreich sein.

Ziel ist, Beratungsleistungen zur Nachqualifizierung für Unternehmen und die Zielgruppe der An- und Ungelernten an bestehende Institutionen anzubinden und so langfristig abzusichern.



Kontakt:
Dominique Dauser,
wissenschaftliche
Mitarbeiterin im f-bb
Tel.: 0911/27779-82,
E-Mail:

dauser.dominique@f-bb.de
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
(f-bb) gGmbH
Obere Turnstr. 8, 90429 Nürnberg
www.f-bb.de