



## Fachkräftenachwuchs sichern: Flexible (Aus-)Bildungswege zur Förderung heterogener Zielgruppen

### Fachkräftesicherung – Qualifizierung auf heterogene Zielgruppen ausrichten

1 Neusten Studien zufolge werden bis 2020 in Deutschland zwei Millionen Fachkräfte fehlen. Viele Unternehmen müssen bereits jetzt verstärkte Anstrengungen unternehmen, ihren Fachkräftebedarf zu sichern.

Daher gilt es, bisher wenig genutzte Arbeitskräftepotenziale auszuschöpfen und auch denjenigen Zielgruppen eine Ausbildung zu ermöglichen, die diese Option aus unterschiedlichen Gründen bislang nicht ausreichend hatten: An- und Ungelernten, Behinderten oder Personen mit Migrationshintergrund.

Verschiedene Programme zur flexiblen (modularen) Gestaltung von Ausbildungen tragen dazu bei, dass auch Menschen mit differenzierten Problemlagen in die Qualifizierung einbezogen werden. Um das Fachkräftepotenzial besser zu nutzen, werden Unternehmen dabei unterstützt, die Ausbildungen im Betrieb bestmöglich umzusetzen.

  
Beate Zeller

### Themen

- 1 Fachkräftesicherung – Qualifizierung auf heterogene Zielgruppen ausrichten
- 2 Nachqualifizierung von An- und Ungelernten als betriebliche Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs
- 3 Zertifizierte Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit
- 4 Damit kein Talent ungenutzt bleibt – Transfer erfolgreicher Instrumente zur Stärkenanalyse von Jugendlichen
- 5 Veranstaltungen
- 6 Ausbildung behinderter Jugendlicher
- 7 Neue Publikationen

# Nachqualifizierung von An- und Ungelernten als betriebliche Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

**2 Eine Strategie für Unternehmen, Fachkräftelücken zu begegnen, eröffnet sich mit der Erschließung von Qualifizierungsreserven An- und Ungelernter durch modulare abschlussorientierte Nachqualifizierung. Mit diesem Instrument wird An- und Ungelernten die Möglichkeit gegeben, über Qualifizierungsmodule, die am betrieblichen Arbeitsgeschehen ausgerichtet und in dieses eingepasst sind, nachträglich einen anerkannten Berufsabschluss nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu erwerben.**

Eine Unternehmensbefragung des fbb hat ergeben, dass insbesondere folgende Erkenntnisse die Arbeitgeber motivieren, entsprechende Ausbildungen anzubieten: Neben dem Fachkräftemangel erfordern zunehmend komplexer werdende Abläufe industrieller und industrienaher Strukturen umfassendere Kenntnisse des gesamten Prozessablaufs. Ein zusätzlicher Kompetenzerwerb infolge der Nachqualifizierung

kann das Kosten- und Qualitätsbewusstsein sowie die Selbstständigkeit der an- und ungelerten Mitarbeiter steigern.

Eine Modularisierung gewährleistet, dass sich die Qualifizierung punktgenau am aktuellen Bedarf des Unternehmens ausrichten kann. Sie erfolgt zu einem großen Teil im Betrieb, so dass das Gelernte unmittelbar in der Arbeit umgesetzt werden kann und Ausfallzeiten minimiert werden. Mittel- und langfristig erhöht sich damit nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, mit höherer Qualifikation steigt auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Viele Betriebe sehen die berufliche Weiterbildung ihres Personals noch primär unter Kosten-Nutzen-Aspekten. Insbesondere im Helferbereich beschränken sie sich auf traditionelle Qualifizierungsformen wie das Anlernen am Arbeitsplatz oder kurzfristig angelegte interne Schulungen. Dabei ist es schon jetzt teuer, ausgebildete Mitarbeiter im Wettbewerb mit anderen Unternehmen

zu rekrutieren. Und es wird mit zunehmendem Fachkräftemangel noch teurer werden – zumal nicht jede Einstellung erfolgreich verläuft.

Häufig mangelt es Unternehmen an Wissen, wie sich An- und Ungelernte flexibel, praxisnah und entlang den modernen Betriebsbedürfnissen zu mehr Berufskompetenz führen lassen. Zudem fehlen personelle Ressourcen, um die komplexen Abläufe und Abstimmungsprozesse mit den verschiedenen Akteuren steuern zu können.

Um Nachqualifizierung gleichermaßen Betrieben wie auch An- und Ungelernten zugänglich zu machen, hat sich die Kooperation aller relevanten Arbeitsmarktakteure – von Arbeitsagenturen bis hin zu Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – in regionalen Netzwerken bewährt.

*Daniela Wild  
Claudia Achtenhagen*

## Zertifizierte Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit

**3 Über standardisierte und zertifizierte Teilqualifikationen (TQ) sollen gering qualifizierte Erwachsene breit verwertbare berufliche Kompetenzen erwerben, die ihnen zu einer möglichst dauerhaften und fachlich anspruchsvollen Beschäftigung verhelfen.**

Das fbb hat im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit ein modulares Qualifizierungskonzept entwickelt. Dieses Konzept berücksichtigt sowohl die Anforderungen der Betriebe an qualifiziertes Personal als auch die individuelle Ausgangslage der zu qualifizierenden An- und Ungelernten. Mittels bundeseinheitlich standardisierter TQ können Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zukünftig entlang von Berufsbildern durchgeführt werden. TQ umfassen in der Summe alle Inhalte der Ordnungsmittel eines Berufs. Gleichzeitig bildet jede TQ für sich bestimmte berufs- und einsatztypische Arbeits- und Geschäftsprozesse vollständig ab. Der Abschluss einer jeden TQ stellt

somit für einen abgegrenzten Tätigkeitsbereich berufliche Handlungsfähigkeit sicher.

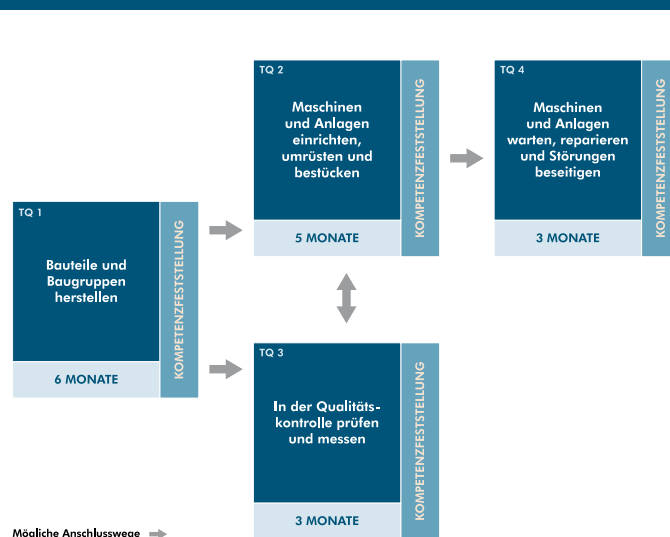
Für Arbeitgeber erhöht sich so die Transparenz über fachliche Kompetenzen potenzieller Bewerber. Den Maßnahmeteilnehmern wird neben einer qualitätsgesicherten Weiterbildung ein systematischer Weg hin zu anerkannten Berufsabschlüssen ermöglicht.

Die TQ berücksichtigen in besonderer Weise die unterschiedlichen Ausgangslagen gering qualifizierter Erwachsener:

- 1) Das TQ-System erlaubt einen individuellen Einstieg: Personen ohne Vorerfahrung beginnen mit der jeweils ersten TQ und erwerben grundständige berufliche Qualifikationen. Personen, die bereits über berufliche

Erfahrungen verfügen, können ihre Kompetenzen in nachfolgenden TQ erweitern, um sich so für zusätzliche Arbeitsbereiche zu qualifizieren. Jede TQ schließt mit einer individuellen Kompetenzfeststellung ab, über die ein bundeseinheitliches Zertifikat ausgestellt wird.

2) Über festgelegte Curricula, die vollständig die Arbeits- und Geschäftsprozesse



# Damit kein Talent ungenutzt bleibt – Transfer erfolgreicher Instrumente zur Stärkenanalyse von Jugendlichen

**4 Unternehmen brauchen gut ausgebildete Nachwuchskräfte. Doch nicht alle Bewerberinnen und Bewerber erscheinen auf den ersten Blick für die Besetzung eines Ausbildungsplatzes geeignet. Zunehmend rücken Jugendliche unterschiedlicher kultureller Herkunft, mit divergenten Bildungsbiografien – leistungsstarke und leistungsschwache – Jungen und Mädchen in den Fokus der Unternehmen. Dies erfordert einen Perspektivwechsel in der Gestaltung von Auswahlverfahren. Differenzierte Verfahren müssen eingesetzt werden, die die Bildungspotenziale und Talente auch leistungsschwächerer Jugendlicher aufdecken, informell erworbene Kompetenzen mit einbeziehen und das Matching optimieren.**

Der im JOBSTARTER-Projekt von Strahlmann e.V. entwickelte Talent-Check „Talent2Go“ ist ein Instrument, das Jugendlichen die Berufswahl und Arbeitgebern die Auswahl eines geeigneten Bewerbers erleichtert. Mit Hilfe dieses Verfahrens können Jugendliche entlang ihren Potenzialen ihren Berufsweg planen und über einen Online-Fragebogen ein persönliches Stärken-Profil erstellen. Dabei reflektieren Jugendliche ihre Berufswahlentscheidung im Hinblick auf ihre eigenen Fähigkeiten

und Neigungen. Das Stärken-Profil kann Bewerbungsunterlagen beigelegt werden und ermöglicht Ausbildungsbetrieben einen vertieften Blick auf die Potenziale der Jugendlichen.

Erfolgreiche Instrumente wie dieses werden in der Regel nur in der Projektregion eingesetzt und bleiben ohne gezielte Transferaktivitäten weitgehend unbekannt. Das am f-bb angesiedelte JOBSTARTER-Regionalbüro Süd betreut rund 40 Projekte in Bayern, Baden-Württemberg und Hessen und bereitet gute Verfahren des qualifizierten, stärkenorientierten Matchings für den Transfer auf. In regionalen Workshops und überregionalen Fachtagungen moderiert das JOBSTARTER-Regionalbüro Süd den Erfahrungsaustausch der JOBSTARTER-Projekttäger und gewährleistet, dass Good-Practice-Strategien der Besetzungspraxis kontinuierlich weiterentwickelt, auf den aktuellen Bedarf angepasst und gebündelt einem breiten Fachpublikum zugänglich gemacht werden.

## Literaturhinweis:

Eine ausführliche Darstellung verschiedener Auswahlverfahren finden Sie in „JOBSTARTER PRAXIS: Service für Betriebe: Externes Ausbildungsmanagement“. Das JOBSTARTER-Regionalbüro Süd veröffentlicht in Band 4 der Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) verschiedene Beiträge zum Thema.

abdecken, werden Absolventen einer TQ für ein definiertes Einsatzfeld umfassend qualifiziert. Der Übertritt in berufliche Beschäftigung ist dadurch nach jeder TQ möglich.

3) TQ haben einen zeitlichen Umfang von je drei bis sechs Monaten. Sie stellen damit eine sinnvolle Alternative für Personen dar, die aus sozialen, persönlichen oder beruflichen Gründen keine vollständige Umschulung absolvieren können.

4) TQ-Maßnahmen sind so konzipiert, dass sie mit anderen Fördermaßnahmen wie etwa sozialpädagogischer Begleitung und Sprachkursen kombinierbar sind.

Die entwickelten TQ werden bis Januar 2011 in zehn Arbeitsagenturbezirken erprobt. Das f-bb begleitet die Erprobung wissenschaftlich.

*Florian Neumann*

## 5 Veranstaltungen

### Fachtagung: Ressource Wissen als Wettbewerbsfaktor nutzen, bewerten, gestalten

Auf der Fachtagung diskutieren Experten aus Wissenschaft und Praxis ihre Erfahrungen mit der Entwicklung eines betrieblichen Wissensmanagements: Wie wird Wissen bedarfsorientiert genutzt? Und wie kann es als Bestandteil des immateriellen Vermögens mit der „Wissensbilanz Made in Germany“ bewertet und entwickelt werden? Die Fachtagung findet am 11. November 2010 in Nürnberg statt. Sie beschließt das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie geförderte Projekt „Zukunft Wissen“.

### Workshop für Lehrerinnen und Lehrer auf dem 11. Bayerischen Berufsbildungskongress: Den Übergang gestalten – ein Gewinn für Schulen und Unternehmen

Immer mehr Unternehmen beklagen, dass sie keine passenden Bewerberinnen und Bewerber für die Besetzung ihrer Ausbildungsplätze finden. Jugendliche dagegen haben oftmals Schwierigkeiten, an Informationen zu attraktiven Berufen und Ausbildungswegen heranzukommen und wissen nicht, was Unternehmen von ihnen erwarten. Was liegt also näher als einen Schritt aufeinander zuzugehen und sich besser kennenzulernen? Welchen Beitrag Betriebe und Schulen dazu leisten können und wie man den Prozess des Kennenlernens gestalten und unterstützen kann, ist Thema des Workshops am 8. Dezember 2010 im Messezentrum Nürnberg. Bayerische JOBSTARTER-Projekte stellen praxisnahe Konzepte zur Berufsorientierung und zum Berufemarketing sowie innovative Besetzungsstrategien vor.



Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie im Internet unter [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

*Simone Adler*

# Ausbildung behinderter Jugendlicher

**6** Der Großteil der Jugendlichen mit Behinderungen wird außerbetrieblich in Berufsbildungswerken und anderen besonderen Leistungen der Bundesagentur für Arbeit ausgebildet. Die geförderte Ausbildung in Betrieben hingegen ist seit Jahren rückläufig: Im Jahr 2008 wurden ca. 2.050 jugendliche Rehabilitanden betrieblich ausgebildet und dabei mit allgemeinen Leistungen der Agenturen für Arbeit gefördert. Acht Jahre zuvor gab es noch knapp 15.000 betriebliche Ausbildungen.

Ob der prognostizierte Rückgang der Schülerzahlen in den nächsten Jahren be-

dagogischem Förderbedarf an allgemeinen Schulen, die Gestaltung niedrigschwelliger Einstiege in eine Berufsausbildung und die Vorbereitung von Betrieben auf künftig deutlich heterogenere Gruppen von Auszubildenden.

Im Projekt „TrialNet“ entwickeln und erproben Berufsbildungswerke und Bildungsträger gemeinsam die Ausbildung behinderter junger Menschen in modularer Form. Ein zentrales Ziel ist es, den Kreis der ausbildungsbereiten Betriebe zu erweitern. Förderer des Vorhabens ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Das fbb koordiniert dieses Projekt und ist für die wissenschaftliche Begleitung verant-



hinderten Jugendlichen mehr Chancen auf eine reguläre Berufsausbildung verschafft, ist fraglich. Denn auch die allgemein steigenden beruflichen Anforderungen stellen für diese Gruppe eine hohe Hürde dar. Um die Teilhabemöglichkeiten von Jugendlichen mit Behinderungen zu verbessern, bedarf es deshalb struktureller Veränderungen. Dazu gehören die vermehrte integrative Beschulung von Jugendlichen mit sonderpä-

wortlich. Projektpartner sind die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), Bildungswerke der Wirtschaft, weitere Bildungsträger sowie das Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg.

 Nähere Informationen zum Projekt „TrialNet“ finden Sie unter [www.trialnet.de](http://www.trialnet.de)


Lutz Galiläer

## 7 Neue Publikationen

### Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 46), ISBN 978-3-7639-4667-9, Best.-Nr. 6004109

Der Handlungsleitfaden will Verantwortliche in Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenpflege bei der Entwicklung und Umsetzung einer altersgerechten Personalpolitik unterstützen. Er enthält zahlreiche praxisnahe Informationen, Checklisten und betriebliche Umsetzungsbeispiele.

 Information und Bestellung aller Publikationen unter [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

 Weitere Informationen zu den Themen des Newsletters finden Sie auch online: Auf der Seite [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de) haben wir die **Plattform InfoForum** für Sie eingerichtet.

## IMPRESSUM

Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH  
Obere Turnstraße 8  
90429 Nürnberg  
[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)  
Herausgeber (V.i.S.d.P.):  
Prof. Dr. Eckart Severing

### ANFRAGEN zum InfoForum

Nadine Wacker  
Tel.: +49 (911) 277 79-379  
Fax: +49 (911) 277 79-50  
E-Mail: [info@f-bb.de](mailto:info@f-bb.de)

### BESTELLUNG

Der Newsletter InfoForum kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:  
[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)