

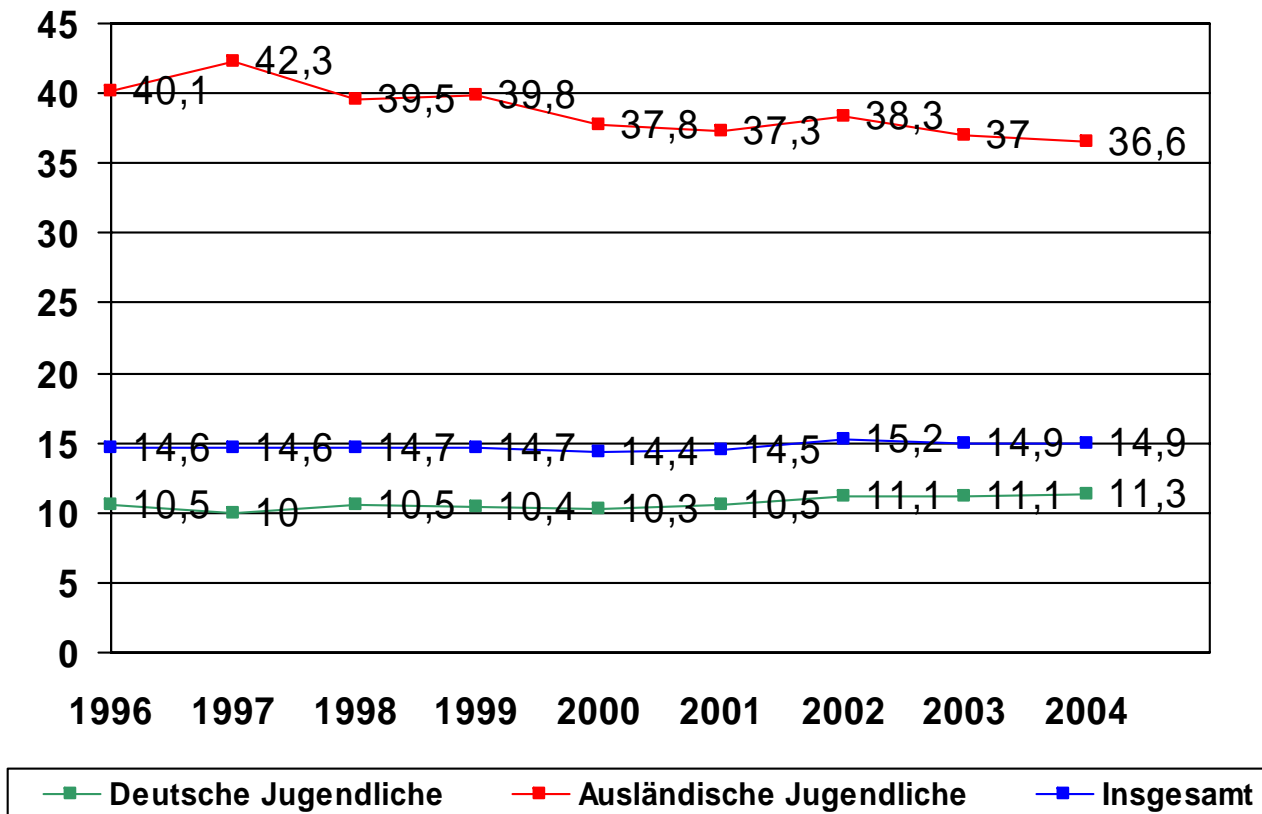


## Workshop

Qualifizierung An- und  
Ungelernter im Betrieb  
planen, durchführen und  
unterstützen

**Nachqualifizierung möglich machen –  
regionale Strukturen schaffen durch  
Netzwerke**

# Ungelerntenquote



Quelle: Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 53, S. 141



## An- und Ungelernte – formal definiert



Arbeitslose und beschäftigte junge Erwachsene:

- ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung
- mit einem in Deutschland nicht anerkannten Berufsabschluss
- mit einem nicht verwertbaren Berufsabschluss



## An- und Ungelernte – kurz charakterisiert



An- und Ungelernten sind eine sehr heterogene Gruppe mit ganz unterschiedlichen Lern- und Arbeitsbiographien.

Vertreten sind:

AltbewerberInnen, AusbildungsabbrecherInnen,  
StudienabbrecherInnen, angelernte Kräfte,  
BerufswechslerInnen, MigrantInnen, Leih- und  
ZeitarbeiterInnen, HilfsarbeiterInnen, Alleinerziehende,  
BerufsrückkehrerInnen...



# Qualifizierung An- und Ungelernter



Qualifizierungsangebote sollen

- auf vorhandene Kompetenzen aufbauen.
- auf die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten sein.
- so gestaltet sein, dass sie zur wirtschaftlichen, sozialen und persönlichen Situation der Betroffenen passen.

# Unterstützungsbedarf von Unternehmen



Information, Beratung, Begleitung:

- Qualifizierungsmöglichkeiten für An- und Ungelernte
- Fördermöglichkeiten betrieblicher Weiterbildung
- Planung der Qualifizierung (organisatorisch und inhaltlich)
- Durchführung von Nachqualifizierungsmaßnahmen
- Dokumentation und Evaluation der Qualifizierung



# Ansatzpunkte regionaler Strukturentwicklung



- Ein bedarfsgerechtes Nachqualifizierungsangebot aufbauen,
- passgenaue Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Unternehmen sowie für arbeitslose und erwerbstätige an- und ungelernte junge Erwachsene bereitstellen,
- arbeitsmarktpolitische und zielgruppenspezifische Förderstrukturen transparent machen und verschiedene Fördermöglichkeiten bündeln.

# Regionale Initiativen

- Baden-Württemberg: 2
- Bayern: 2
- Berlin: 1
- Brandenburg: 3
- Bremen: 1
- Hessen: 3
- Mecklenburg-Vorpommern: 2
- Nordrhein-Westfalen: 2
- Saarland: 1
- Sachsen: 2
- Sachsen-Anhalt: 1
- Thüringen: 2

**22 regionale Initiativen  
in 12 Bundesländern**





## Regionale Netzwerkarbeit



Zusammenarbeit mit relevanten regional tätigen  
Arbeitsmarktakteuren:

- Unternehmen(sverbände),
- Interessensvertretungen der Zielgruppe,
- regionale Bildungsanbieter,
- zuständige Stellen,
- Träger der Arbeitsförderung/ Grundsicherung für  
Arbeitsuchende,
- kommunale/regionale Wirtschaftsförderung...



## Good-Practice dokumentieren, verstetigen und verbreiten



- Öffentlichkeitsarbeit
- Nachhaltigkeit sichern
- Transfer in Regelstrukturen durch:
  - politische Absicherung
  - Anbindung an bestehende oder neu geschaffene Institutionen
  - Akquisition alternativer finanzieller Ressourcen
  - Know-how-Transfer

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

## Kontakt:

Dominique Dauser

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstrasse 8, 90429 Nürnberg

☎ (0911) 27779-82

@ dauser.dominique@f-bb.de

🌐 <http://www.f-bb.de>

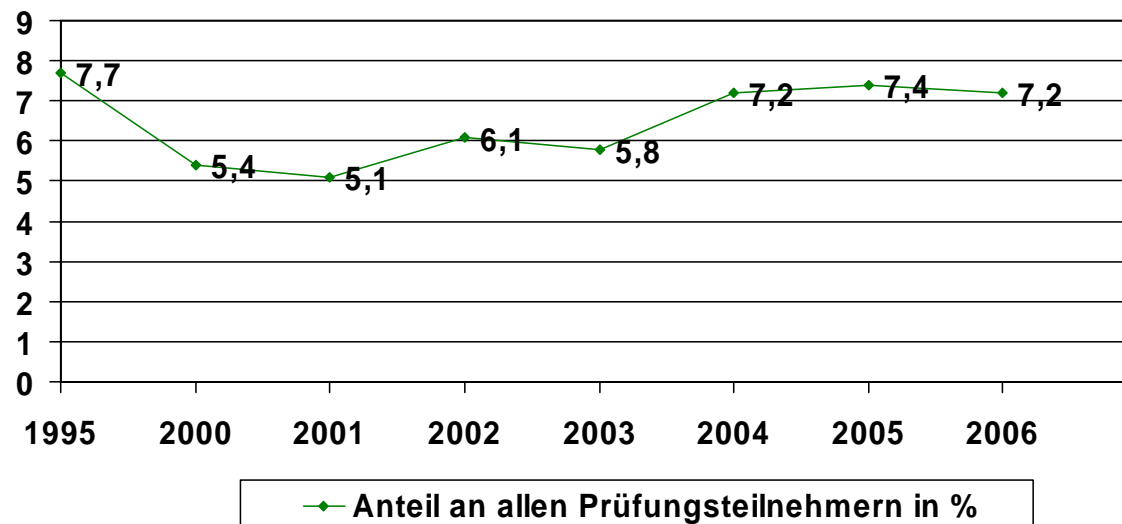


# Erfolgsfaktoren für Nachqualifizierung – Qualitätsstandards



- Aufteilung der Ausbildungsinhalte in so genannte Module, also Qualifikationseinheiten mit jeweils abgegrenzten berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die einzeln geprüft und zertifiziert werden.
- Orientierung am betrieblichen Bedarf bei der Entwicklung und Umsetzung von Nachqualifizierungsangeboten.
- Enge Verknüpfung von Lernen und Arbeiten – Nachqualifizierung findet zum großen Teil im Betrieb statt und wird durch strukturierte Lerneinheiten beim Bildungsträger ergänzt.

# Teilnahme an Externenprüfung



Quelle: Berufsbildungsbericht 2008, Übersicht 52



# Fachkräfte sichern durch Nachqualifizierung



Die Interessenslage in den Unternehmen:

- Die betrieblichen Anforderungen an angelernte Kräfte steigen durch technische Innovationen und Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation (Galiläer, 2006).
- Langjährige zuverlässige MitarbeiterInnen sollen auch nach Umstrukturierungen im Unternehmen gehalten werden.
- In einigen Branchen sind geeignete Fachkräfte wegen des sich abzeichnenden demographischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt schon heute nicht mehr verfügbar sind...