

Protokoll der Gesprächsrunde I Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter und Arbeitsloser – Erfahrungen, Konzepte, Fördermöglichkeiten 27.11.2008 (12:00 – 13:00 Uhr)

Gesprächspartner:

Heinrich Florian (DIS AG Nürnberg)

Werner Sodeur (bfz Nürnberg)

Jutta Sendelbeck (Agentur für Arbeit Nürnberg)

Christof Voigt (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit)

Herbert Pscherer (Bildungsinstitut Pscherer gGmbH)

Moderatorin: Katrin Oeder (Universität Bamberg)

Frau Oeder: Im Rahmen der folgenden Gesprächsrunde soll nun veranschaulicht werden, welche Erfahrungen, Konzepte und Fördermöglichkeiten es für die Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter – auf der einen – und an- und ungelernter Arbeitsloser auf der anderen Seite gibt. Heinrich Florian, Geschäftsführer der DIS AG, Nürnberg. Die DIS AG ist ein Personaldienstleister aus Nürnberg und hat sich als einer der wenigen Vertreter dieser Branche die Nachqualifizierung von An- und Ungelernten vorgenommen.

Herr Florian (DIS AG, Nürnberg)

Die DIS AG ist ein Personaldienstleister mit rund 10 000 Mitarbeitern. Ausgangspunkt für Qualifizierung ist, dass unsere Kunden qualifizierte Fachkräfte verlangen, also kann ein Personaldienstleister nur erfolgreich sein, wenn er Fachkräfte anbieten kann. Zunächst haben wir eine interne Analyse vorgenommen, um herauszufinden: Welche Kunden wollen wir ansprechen, mit welchen Bildungsdienstleistern können wir zusammenarbeiten? Wir haben dann den Beruf Gerätezusammensetzer/in ausgewählt, das Projekt „Nachqualifizierung zum/zur Gerätezusammensetzer/in“ entworfen und es einem Großkunden in Nürnberg vorgestellt. Wir haben kritisch überprüft, ob diese Fachkräfte nach der Qualifizierung tatsächlich in der Produktion gebraucht werden. Die Aussage des Meisters im Betrieb war: Wir brauchen Fachkräfte mit diesem Beruf, denn Mitarbeiter fühlen

sich häufig unterfordert und wandern deswegen ab. Denn nicht bei allen Arbeitsabläufen werden hochqualifizierte Mitarbeiter gebraucht. In einem nächsten Schritt wurde das Projekt zusammen mit Frau Sendelbeck besprochen. Zuerst wurde die Auswahl der Teilnehmer vorgenommen. Allgemeine Grundkenntnisse waren bei allen Teilnehmern vorhanden, aber es fehlte ein Abschluss in einem anerkannten Berufsfeld. Das Projekt wurde schließlich intern genehmigt und wir haben uns entschieden, das so durchzuziehen. Schließlich haben 13 Teilnehmer den Beruf des „Gerätezusammensetzer“ erlernt. Wir hatten eine sehr geringe Abbrecherquote, nur zwei Personen haben den Abschluss nicht gemacht. Die Altersstruktur setzt sich folgendermaßen zusammen: Der jüngste Teilnehmer ist 23 Jahre alt, der älteste Teilnehmer ist 61 Jahre. Die Gerätezusammensetzer sind gerade im produktiven Einsatz. Die Teilnehmer hatten Grundkenntnisse und Erfahrungen im Metallbereich, aber leider keinen Berufsabschluss. Die Arbeitstätigkeit im Dreischichtsystem gepaart mit dem Unterricht stellte eine hohe Belastung für die Teilnehmer dar.

Frau Oeder: Herr Sodeur kommt als Vertreter des bfz Nürnberg zu uns. Das bfz Nürnberg ist wichtiger Kooperationspartner der DIS AG und als Bildungsdienstleister verantwortlich für die Durchführung der Maßnahme.

Herr Sodeur (bfz-Nürnberg)

Das bfz war schon zu einem frühen Zeitpunkt in den Prozess der Planung dieser beruflichen Nachqualifizierung zum Gerätezusammensetzer/-in (1,5 jähriger IHK Berufsabschluss) eingebunden. Bei dem ersten gemeinsamen Besprechungstermin aller Beteiligten (Arbeitsagentur Nürnberg, IHK Nürnberg, DIS AG Nürnberg und bfz Nürnberg) wurde der zeitliche Ablaufplan dieses Projektes beschlossen. Alle beteiligten Personen bekamen „Hausaufgaben“: Die Agentur für Arbeit in Kooperation mit der DIS AG kümmerte sich um die Auswahl der Teilnehmer, das bfz übernahm die Auswahl der Referenten und erledigte die üblichen Formalitäten.

Die konkrete Festlegung der inhaltlichen Schwerpunkte dieser Bildungsmaßnahme fand eine enge Kommunikation zwischen der DIS AG, deren Kunden und dem Bildungsdienstleister statt.

Der Unterrichtsablauf gestaltete sich so, dass die Schulausbildung mit Wochenblöcken in Vollzeitunterricht begann, in deren Verlauf wichtige Aspekte der Arbeitssicherheit thematisiert sowie die Basis für Kenntnisse in der Elektrotechnologie geschaffen wurden. Im Weiteren ist auch vorgesehen, dass die Mitarbeiter als Eigenleistung an Samstagen einen Teil ihrer Freizeit in dieses Projekt mit einbringen.

Unter den Teilnehmern herrschte eine positive Stimmung. Die Mitarbeiter der DIS AG begleiten die Teilnehmer und erkundigen sich, ob Probleme

auftreten. Das Durchhaltevermögen der Teilnehmer ist bisher sehr groß, die geringe Abbrecherquote während der Qualifizierung zeigt dies. Wichtiger Erfolgsfaktor für das Gelingen des Projektes ist, den Mitarbeitern ständig zu vermitteln, dass sie Unterstützung von Seiten ihres Arbeitgebers bekommen, z.B. durch eine klare Kommunikation und Transparenz von Perspektiven, materielle Vorteile und bildungsökonomischen Vorteilen. Dadurch erhalten die Teilnehmer die nötige Sicherheit, um die doch große Belastung während der Qualifizierung meistern zu können. Die Möglichkeiten der Förderung im Rahmen des Programms WeGebAU und vor allem der Ansatz, Arbeitslosigkeit bereits vor ihrer Entstehung zu bekämpfen, sind nach meiner Einschätzung optimal. Erfreulich ist in diesem Zusammenhang auch, dass, wie in diesem dargestellten Fall, immer häufiger Firmen auf uns zukommen und Qualifizierungsmaßnahmen für größere Mitarbeitergruppen wünschen. Kommen alle Teilnehmer aus einem Unternehmen, ist der Bildungsdienstleister in der Lage, betriebspezifische Anforderungen und Gegebenheiten, wie zum Beispiel das betriebliche Schichtsystem, besser zu berücksichtigen.

Frau Oeder: Ein weiterer zentraler Kooperationspartner in diesem Projekt ist die Arbeitsagentur Nürnberg. Als deren Vertreterin darf ich Frau Sendelbeck begrüßen.

Frau Sendelbeck (Agentur für Arbeit, Nürnberg)

Wir sind Ansprechpartner, Kooperationspartner und Wegbegleiter. Das Programm WeGebAU ist nicht nur für Produktionsmitarbeiter da, sondern für Mitarbeiter in allen Bereichen, wie z.B. in der Verwaltung. Wir wollen ins Gespräch mit den Betrieben kommen und bei der Qualifizierung helfen. Es gibt dabei zwei Möglichkeiten der Unterstützung: Einerseits haben wir die Möglichkeit der Übernahme der Weiterbildungskosten bei vorliegender AZWV-Zertifizierung, andererseits gibt es den Arbeitsentgelt-Zuschuss. Unser Ziel ist die gemeinsame Unterstützung von Menschen; wir wollen Fähigkeiten entdecken. Eine Bedingung für die Unterstützung ist, dass die Qualifizierung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt anerkannt und akzeptiert sein muss. Wir möchten Ihnen zuhören und mit Ihnen nach Lösungen suchen. Unseren Part sehen wir in einer offenen und pragmatischen Umsetzung/Bearbeitung aller Förderanfragen. Unser Weg, das Programm WeGebAU zu verbreiten, verläuft über die direkte Kommunikation, wir sprechen Betriebe konkret an, nutzen die Möglichkeit von Multiplikatorenveranstaltungen und verschiedenen Werbeträgern.

Frau Oeder: Könnte die aktuelle Situation eventueller Auftragslöcher für die Qualifizierungen nicht besonders gut genutzt werden?

Frau Sendelbeck: Bei der Inanspruchnahme von Kurzarbeit, also eindeutig produktionsbedingten Ausfallzeiten, darf WeGebAU nicht eingesetzt werden.

Herr Heinrich: Wir sind sehr froh, dass wir die Nachqualifizierung genau zur richtigen Zeit begonnen haben. Momentan würde das wahrscheinlich nicht so gut gehen, da Großkunden gegenwärtig andere Prioritäten setzen. Es kommt auch aufs richtige Timing an!

Frau Oeder: Daneben steht die Nachqualifizierung arbeitsloser An- und Ungelernter als nicht weniger wichtige Aufgabe. Herr Voigt vom sächsischen Wirtschaftsministerium wird uns dazu ein Programm des Landes Sachsen vorstellen.

Herr Voigt (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit)

Die guten Erfolge des Ausbildungsplatzprogramms Ost und der wegen bürokratischem Aufwand ansonsten zunehmend schlechte Mittelabfluss im Europäischen Sozialfonds, waren der Ausgangspunkt für das Programm QAB (Qualifizierung Arbeitsloser zum Berufsabschluss). Wir haben überlegt, wie wir eine staatlich finanzierte Berufsausbildung auch für ältere Langzeitarbeitslose umsetzen können. Zielgruppen im Projekt QAB sind „Arbeitslose ohne Berufsabschluss und „Langzeitarbeitslose ohne verwertbaren Berufsabschluss“. Die Vermittlung der Teilnehmer erfolgte durch die Arbeitsagenturen; rund 30% der Teilnehmer waren Nicht-Leistungsempfänger, 70% Leistungs-Empfänger. Projektkoordinatoren – einer davon ist Herr Pscherer – haben das Programm und die Teilnehmer begleitet. Eine Komponente des Projektes war die Kompetenzbilanzierung; zudem wurde ein Pool aus Bildungsdienstleistern gebildet, die entsprechend des Bildungsbedarfes der Teilnehmer zur Antragsstellung aufgefordert wurden.

Es gibt einen individuellen Bildungsplan für jeden Teilnehmer, der das komplette Projekt bis zum Berufsabschluss umfasst. Die Bildungspläne wurden von der Kammer einzeln überprüft; die Kammer lässt daraufhin den Teilnehmer zur Externenprüfung zu. Die Arbeit der Kammern ist wirklich sehr zu loben: wo anderswo noch darüber nachgedacht wird, ob Ausbildungsbausteine nicht Teufelszeug sind, haben die sächsischen Kammern mit großem Aufwand sogar individuelle Bildungspläne geprüft. Viel Wissen, das die Teilnehmer zuvor schon erworben hatten, konnte angerechnet werden. Dies führt in mehr als 50% der Fälle zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit um mindestens 1/2 Jahr. Schulisch und beruflich ver-

fügen die Teilnehmer eher über eine heterogene Vorbildung: Etwa 27% hatten Hauptschulabschluss, 7% Abitur; besonders häufig waren mehrfach abgebrochene Ausbildungen. Die Teilnehmerstruktur war folgendermaßen: Männer und Frauen waren in etwa gleichmäßig verteilt; 61% waren im Alter zwischen 26 und 40 Jahren, 4,8% waren Migranten, das ist für Sachsen viel bei 1,2% Ausländeranteil. Ca. 24% der Teilnehmer haben Stützunterricht und ca. 44% eine soziale Betreuung erhalten. Zu den Zahlen insgesamt: 8900 Teilnehmer wurden dem Programm zugewiesen, davon haben 3791 Teilnehmer einen konkreten Bildungsvertrag erhalten, 690 Teilnehmer haben zum 30.8.2008 erfolgreich einen Berufsabschluss gemacht; die meisten Teilnehmer werden Mitte 2009 und 2010 ihre Qualifizierung beenden. Insgesamt werden 136 Berufe realisiert; 42% der Teilnehmer sind in den zehn häufigsten Berufen vertreten. Zur Abbrecherquote: 67% der Teilnehmer sind uns im Prozess insgesamt „verloren gegangen“. Die Gründe hierfür sind sehr vielfältig: hohe Belastung oder durch Jobaufnahme, unregelmäßige Anwesenheit, Krankheit, viele Teilnehmer haben auch einfach ihre Eingliederungsvereinbarung nicht unterschrieben oder sind gar nicht erst zum Startgespräch erschienen.

Frau Oeder: Im Rahmen dieses Programms hat Herr Pscherer vom Bildungsinstitut Pscherer die zentrale Rolle eines Projektkoordinators inne. Sie werden uns berichten, was das konkret bedeutet und wie die weiteren Erfahrungen in der praktischen Umsetzung des Programms sind.

Herr Pscherer (Bildungsinstitut Pscherer gGmbH)

Ich realisiere und begleite das Programm QAB. Ich bin das „Rund-Um-Sorglos-Paket“! Ich kümmere mich um alle Beteiligten. Eine geringe Teilnehmerzahl erhöht die Qualität und die Erfolgsquote von der angesprochenen Bildungsmaßnahme. Zudem haben wir regional zusammengearbeitet: Es gab einen Beirat aus Projektkoordinator und den regionalen Akteuren Agentur für Arbeit, Kammern, ARGEn, Bildungsdienstleister, IHKn. Besonders wichtig dabei war, dass derjenige, der die Kompetenzen bilanziert, nicht die gleiche Person ist wie die, die auch Bildungsangebote organisiert. Danach haben wir die ersten 200 Teilnehmer in Absprache mit den Trägern der Grundsicherung ausgewählt und ca. 140-150 Personen in die Maßnahmen zugewiesen. Der Ablauf war folgendermaßen: Zuerst gab es ein individuelles Gespräch, in dem das Programm erläutert wurde, Perspektiven und Möglichkeiten aufgezeigt wurden. Dann wurde die Kompetenzfeststellung/-bilanzierung durch das Ministerium durchgeführt. Das dauerte insgesamt fünf Tage, wovon drei Tage praktische Erprobung beinhalteten, die zum Teil in Betrieben erfolgten. Dann wurde eine Vereinbarung getroffen, die sich in der Eingliederungsvereinbarung niederschlägt. Schließlich wurde ein individuelles modular aufgebautes Curriculum entwi-

ckelt. Diesbezüglich gab es Absprachen mit der IHK, ggf. auch bei anschließenden Änderungen. Der Erfolgsfaktor des Projektes war vor allem, dass die Kammern eine wichtige Rolle dabei innehatten: Sie führen Zertifizierungen der Module durch und nehmen die Externenprüfungen ab. Mit den Kammern gab es eine sehr gute Zusammenarbeit. Vier mal im Jahr erfolgte außerdem ein Austausch im Beirat, z.B. über LOS-Projekte. Bei 44% der Teilnehmer erfordert die Programmteilnahme eine sozialpädagogische Betreuung, da jeder Teilnehmer seine individuellen Bedingungen mitbringt. Diese Betreuung ist letztendlich der Erfolgsgarant dieser Qualifizierungsmaßnahme. In folgenden positiven Beispielen, die ich Ihnen erzählen will, wird deutlich, wie erfolgreich das Ganze ablaufen kann: Eine polnische Krankenschwester, die seit 8 Jahren in Deutschland ist und deren Abschluss in Deutschland nicht anerkannt wurde, hat in drei Monaten ihren anerkannten Abschluss gemacht. Dazu muss allerdings gesagt werden, dass doch viel „Papierkram“ und Arbeit dahintersteckte. Zweites Beispiel: Eine Restaurantfachfrau, die zwei Kinder erzieht und deren Mann im Schichtdienst arbeitet: Ihre kaufmännischen Fähigkeiten wurden bei der Kompetenzbilanzierung entdeckt. Daraufhin wurde ihre Ausbildungszeit um ein Jahr verkürzt. Während der Ausbildung erhielt sie dann noch ein Angebot vom Arbeitgeber. Daraufhin wurde gemeinsam überlegt, wie der weitere Vorgang organisiert werden kann, so dass sie dennoch ihren Abschluss machen kann. Das Curriculum wurde letztendlich angepasst, so dass sie nun neben der Arbeitstätigkeit die Nachqualifizierung absolvieren kann. Und das dritte Beispiel: Ein alleinerziehender Vater ohne Berufsabschluss, der für zwei Jahre in einem Holzverarbeitenden Betrieb als Hilfsarbeiter tätig war, hat nach der Familienphase im Verfahren zur Kompetenzbilanzierung ausgeprägte handwerkliche Fähigkeiten gezeigt, die für eine Ausbildung zum Tischler angerechnet werden konnte, insgesamt 1,5 Jahre Berufspraxis. Die Gründe für einen Maßnahmeabbruch waren häufig entweder die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit oder andere Probleme wie z.B. Drogen oder Alkohol.

Herr Voigt: Die Zwischenergebnisse des Projektes ermutigen die Beteiligten, weiterzumachen. Das Projekt wird durch die Firma Rambøll wissenschaftlich begleitet. Letztendlich wollen wir damit beweisen, dass sich eine solche Investition in Bildung auch volkswirtschaftlich rechnet. Ein solcher Beweis ist aber nicht kurzfristig zu erbringen, kommt es doch vor allem auf die dauerhaft erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt an. Durch den hohen Anteil an Betriebspraktika gelangten bislang 60% der bisherigen Abschlusskandidaten sofort in Arbeit. Es sind 84 Mio € an Mitteln für das Projekt vorgesehen. Ein weiteres Programm soll im Sommer 2009 starten.

Frau Oeder: Welche Empfehlungen können sie mitgeben? Was sind aus Ihrer Sicht die zentralen Erfolgsfaktoren, dass Nachqualifizierung An- und Ungelernter – Beschäftigter und Arbeitsloser – gelingt?

Herr Florian: Unentdeckte Talente müssen gefördert werden! Dies stellt einen Frühindikator für den Aufschwung dar. Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten muss die Ausbildung und Qualifizierung weiter gefördert werden, um in der Zukunft gut qualifizierte Fachkräfte anbieten zu können

Herr Sodeur: Der Garant für den Erfolg ist eine punktgenaue Ermittlung des Bildungsbedarfs; die Identifikation der Teilnehmer mit den Maßnahmen und die Unterstützung von Seiten der Betriebe. Durch ihre Rückmeldung an die Teilnehmer wird ihnen die Botschaft übermittelt „ihr Engagement wird gewürdigt“, was zu sehr viel Motivation führt.

Frau Sendelbeck: Die Möglichkeiten sollten genutzt werden! Lasst uns anfangen! Nutzen Sie die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter und die Möglichkeiten der Agenturen für Arbeit. Allerdings müssen die Abschlüsse auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt anerkannt und verwertbar sein.

Herr Voigt: Bei der Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen ist in der Summe zu beachten: Der individuelle Ansatz bzw. das Coaching im individuellen Zuschnitt wirkt sich sehr günstig auf das Ergebnis aus, ist ein wirklicher Erfolgsfaktor. Wichtig ist außerdem, dass das Finanzierungsprogramm den individuellen Ansatz bis zum Schluss durchfinanzieren muss. Hier sind die öffentlichen Haushalte gefordert! Zu beachten ist auf der anderen Seite, dass bei Benachteiligten bildungsbedingte Nebenkosten entstehen, zum Beispiel durch Fahrtkosten, Unterrichtsmaterial, Kinderbetreuung und Arbeitskleidung. Diese Kosten müssen auch irgendwo aufgefangen werden und können nicht vom Teilnehmer getragen werden. Des Weiteren hat uns zum Erfolg verholfen, dass unser Ansatz sehr betriebsnah angelegt ist: Mindestens 25% der Zeit wird als Praktikum genutzt. Und zu guter Letzt muss gesagt werden, dass sich für viele Bildungsdienstleister eine große Herausforderung einstellt! Die Teilnehmer sind zwar anfangs hoch motiviert, überschätzen sich aber oft selbst und brauchen viel Unterstützung und auch mal „einen Tritt in den Hintern“, wenn sie aufgeben wollen. Dies stellt an die Lehrkräfte neue große Herausforderungen!

Herr Pscherer: Die Erfolgskriterien der Nachqualifizierung sind der Wille aller Beteiligten wie z.B. die Agentur für Arbeit, die Kammern und die Bildungsdienstleister; außerdem die ständige Kontrolle des Lernprozesses. Durch Dokumentation und Evaluation und in manchen Fällen auch einmal kritische Hinweise an Bildungsdienstleister muss der Prozess immer über-

prüft werden. Ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor ist die individuelle Betreuung bei Motivationslücken, z.B. wenn ein Teilnehmer vor den Prüfungen große Angst vor Versagen hat. Insgesamt hat es uns geholfen, immer frühzeitig nach Lösungen zu suchen. Zusätzlich ist die Zusammenarbeit mit den relevanten Akteuren sehr wichtig wie z.B. den Arbeitsagenturen, wenn die Arbeitsplatzsuche bereits im Vorfeld nötig war.

Frau Oeder: Wie wurde sichergestellt, dass der Abschluss auch zu einer Arbeitstätigkeit führt?

Herr Florian: Schon in der Teilnehmer ist dies das vorrangige Ziel; der „Kunde“ braucht ja schließlich die Qualifikationen. Somit ergibt sich eine Win-Win-Situation. Die Finanzierung läuft über den Betrieb.

Frau Oeder: Wie erfolgte die Auswahl der Bildungsdienstleister für die Bildungsmaßnahmen?

Herr Pscherer: Die Bildungsdienstleister wurden zu Ausschreibung aufgefordert. Es gab glücklicherweise ein gutes Verhältnis in der Region. Auf Grund der unterschiedlichen Qualität der Bildungsdienstleister müssen manche allerdings genauer überprüft werden.

Frau Oeder: Gibt es solche Programme nur in Sachsen?

Antwort aus dem Publikum: In NRW gibt es z.B. das Programm „Dritter Weg“.

Frau Oeder: Gab es Hürden bei dem Projekt QAB?

Herr Voigt: Der Übergang vom „alten“ ESF 2000 – 2006 zum neuen ESF 2007 – 2013 gestaltete sich sehr bürokratisch. Die Fortfinanzierung des Programms in Sachsen wurde jedoch allen Beteiligten von Anfang an politisch zugesichert. Daraufhin haben alle Beteiligten das Programm 2006 begonnen, obwohl sie eine rechtlich belastbare Mittelzuweisung für den neuen Förderzeitraum erst im Laufe des Jahres 2008 erhalten haben.

Herr Pscherer: Die Sicherstellung der Fortfinanzierung war schon problematisch und schwierig zu regeln, das war ein großer bürokratischer Aufwand.