

## Erweiterte Kompetenzen für einfache Tätigkeiten? Betriebe reagieren auf Qualifikationsentwicklungen unterhalb der Facharbeiterebene

Die Anforderungen an die Mitarbeiter unterhalb der Facharbeiterebene haben sich sowohl in fachlicher als auch in überfachlicher Hinsicht in den letzten Jahren deutlich verändert, weil manuelles Arbeitshandeln zunehmend mit Verantwortung, Entscheidung, Kommunikation und Verstehen verknüpft wird. Daher bekommen selbstverantwortliches Arbeiten, Kommunikationsfähigkeit und bestimmte Elemente fachlichen Wissens eine größere Bedeutung auch für die Erledigung einfacher Tätigkeiten. Die fachlichen Qualifikationsbestandteile sind in unterschiedlichen Branchen und Betrieben in verschiedenem Ausmaß erforderlich.



An- und Ungelernte in der Produktion einer Großbäckerei: von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung.

Vor diesem Hintergrund wird von den Verantwortlichen in den Betrieben mehrheitlich ein Handlungsbedarf bei der Qualifizierung der Mitarbeitergruppe An- und Ungelernte gesehen. Dabei gilt: Je größer der Betrieb und je technischer das Einsatzfeld, desto mehr wird auf systematische Weiterbildung und teilweise auch auf nachholende Ausbildung Wert gelegt.

Eine Bedarfsstudie des f-bb zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen bei einfachen Tätigkeiten hat sich an Personalverantwortliche, Betriebs- und Werksleiter aus Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, von Einzel- und Großhandelsunternehmen sowie von Logistikdienstleistern gerichtet. Expertengespräche dienten der Klärung des Bedarfs der Unternehmen nach Instrumenten zur Erstellung von Anforderungsprofilen und für die Qualifizierung an- und ungelerner Mitarbeiter.

### Dienstleistungssektor

Die Verantwortlichen im Dienstleistungsbereich sehen lediglich punktuellen Bedarf an Schulung. Nachqualifizierungen zum Erwerb von anerkannten Abschlüssen werden von ihnen nicht gefordert, selbst dann nicht, wenn geeignete Fortbildungs-

berufe existieren. Interne Anlernphasen, die überwiegend am Arbeitsplatz stattfinden und mit einer bedarfsorientierten Weiterqualifizierung durch kurze Schulungen und Coaching am Arbeitsplatz verbunden sind, betrachten die Personalverantwortlichen im Allgemeinen als effizienteren Weg der Potenzialzerzeugung und -sicherung.

Die Notwendigkeit einer standardisiert und systematisch vorgehenden Personalarbeit wird vor allem mit Blick auf die quantitative Geschäftsausweitung gesehen (Großhandel, Logistikdienstleister). Sobald die Mitarbeiterzahl ein bestimmtes Maß übersteigt und informelle Routinen nicht mehr greifen, entsteht der Bedarf nach Arbeitshilfen für die Personalverwaltung und -entwicklung (z.B. in Form von Checklisten oder Formularen).

Konkretes Interesse besteht an der Optimierung der bisherigen Vorgehensweisen. Dies betrifft insbesondere die Einarbeitung neuer Mitarbeiter, für die es Pläne ähnlich denen der Ausbildung geben sollte (Baumärkte), und die kontinuierliche Einschätzung und Bewertung der angelernten Mitarbeiter auch im Hinblick auf einen möglichen Qualifizierungsbedarf und die Eröffnung von Aufstiegsmöglichkeiten.

### Industriesektor

In der gewerblichen Produktion wird zunehmend eine Qualitätsmanagement-Zertifizierung nach der ISO-Normenreihe 9000 oder anspruchsvolleren branchenspezifischen Varianten angestrebt oder ist bereits erfolgt. Dies erfordert systematische Personalarbeit: Soll-Ist-Qualifikationsprofile der Mitarbeiter müssen erstellt, Weiterbildungsmaßnahmen müssen entwickelt, dokumentiert, kontrolliert und evaluiert werden. Bei kleineren Unternehmen ohne explizite Personalarbeiterfahrung führt das zu einem dringenden Bedarf nach Werkzeugen und Konzepten („konkreten Arbeitshilfen“) für die Qualifikationserfassung, die Durchführung von

## Inhaltsverzeichnis

Erweiterte Kompetenzen für einfache Tätigkeiten? Betriebe reagieren auf Qualifikationsentwicklungen unterhalb der Facharbeiterebene

.....Seite 1

ausbilder-netz.de online

.....Seite 2

2. Partnerworkshop des Leonardo Projekts EXEMPLO

.....Seite 3

„Es lohnt sich, die Beziehungen von Frauen und Technik auszubauen“

.....Seite 4

Konferenz des BIBB und f-bb: Betriebliche Veränderungen wissenschaftlich unterstützen

.....Seite 4

Schulungen, die Erfolgskontrolle und die Praxis der Bewerberauswahl.

Neben eher reaktiven Vorgehensweisen finden sich hier auch strategisch angelegte Personalentwicklungskonzepte für angelernte Mitarbeiter. Insbesondere für die Zuarbeit an modernen Anlagen und die Bedienung elektronisch gesteuerter Maschinen betrachten die befragten Personal- und Ausbildungsverantwortlichen ein höheres Qualifikationsniveau als unabdingbar, das jedoch in der Regel nicht auf Facharbeiterniveau liegt.

Ein Beispiel dafür ist ein mittelständischer Zulieferer von großen Automobilunternehmen mit mehreren Werken in Deutschland, der bereits nach einer branchenspezifischen Qualitätsmanagementnorm zertifiziert ist. Sein Bedarf besteht in der systematischen Weiterbildung von angelernten Kräften, die zum Teil noch in relativ großer Anzahl beschäftigt werden. Gerichtet ist diese Strategie auf den Erwerb anerkannter Abschlüsse in einfachen Berufen (ein- bis zweijährige Ausbildung neben dem Beruf).

Fortsetzung auf Seite 4

## ausbilder-netz.de online

Im Frühjahr 2004 ist ausbilder-netz.de, das bayerische Portal zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung im Mittelstand, online gegangen. Es wurde mit Förderung durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie entwickelt. ausbilder-netz.de bietet Basisinformationen für kleine und mittlere Unternehmen, die bereits ausbilden oder die Aufnahme einer Ausbildungstätigkeit in Betracht ziehen.



Zur Verfügung stehen rechtliche, betriebsorganisatorische und berufspädagogische Grundinformationen, Kommunikationsangebote und eine „Mediathek“, in der Interviews mit betrieblichen und außerbetrieblichen Experten und Praktikern abgerufen werden können. Das Portal realisiert mediendidaktische Ansätze, die in Forschungsprojekten des f-bb entwickelt wurden.

Die Ausbildungstätigkeit bringt gerade für den Mittelstand vielfältige Herausforderungen mit sich. Entscheider und Ausbilder sehen sich mit Situationen konfrontiert, für deren Bewältigung Informationen und Instrumente oft erst mühsam aus verteilten Ressourcen – intern oder extern – zusammengesucht werden müssen. Das webbasierte Portal ausbilder-netz.de ist als lebenslagenorientiertes,

arbeitsplatznahes Instrument zur selbst gesteuerten Wissensorganisation konzipiert. Es ermöglicht den Akteuren der betrieblichen Ausbildung raschen Zugriff auf jeweils erforderliche Wissensbausteine und Handlungskonzepte. Informationen und arbeitsintegrierte Werkzeuge werden zu situationsorientierten Angeboten zusammengefasst.

### Kompakt

- Das ausbilder-netz-Portal bietet Hilfen für Ausbilder im Mittelstand.
- Informationen, Instrumente und Praxisbeispiele stehen für den raschen Online-Zugriff unter: [www.ausbilder-netz.de](http://www.ausbilder-netz.de) bereit.

Entlang an typischen Fragestellungen betrieblicher Ausbildung – zu Grunde gelegt wird der chronologische Ablauf der Ausbildungstätigkeit vom Entschluss zur Ausbildung bis zum Ausbildungsende – werden handlungsrelevante Informationen und Instrumente auf eine Weise angeboten, die hohe Übereinstimmung mit der Nachfragesituation in den Betrieben aufweist.

Das Portal stellt den Akteuren

der betrieblichen Ausbildungspraxis gebündelt Informationen zur Verfügung:

- Anwendungsorientierte Informationsmodule zur Planung und Organisation betrieblicher Ausbildung: Bedarfsanalyse, Auswahlverfahren, Ausbildungsverbünde, Aspekte der Neuordnung von Ausbildungsberufen in verschiedenen Branchen etc.
- Für die Ausbildungspraxis in Betrieben wird eine Sammlung mit exemplarischen Lern- und Arbeitsaufgaben bereit gestellt. Die Ausbildungsverantwortlichen werden dabei unterstützt, ihre Arbeitsfelder als Lernfelder aufzubereiten, also selbst organisiertes Lernen an den Arbeitsplätzen zu gestalten und dauerhaft zu verankern.

ausbilder-netz.de ist eine Kommunikationsplattform für Ausbildungsbetriebe des Mittelstandes.

Wer Informationen, Diskussionsbeiträge oder Materialien bereitstellen möchte, wendet sich an: Nicolas Schöpf ([schoepf.nicolas@f-bb.de](mailto:schoepf.nicolas@f-bb.de)). Freien Zugang zu dem Web-Angebot erhält man unter [www.ausbilder-netz.de](http://www.ausbilder-netz.de).

Thomas Reglin / Nicolas Schöpf



Dr. Christof Prechtl ist Leiter der Abteilung Bildungspolitik der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) e. V.

**f-bb-Newsletter:** Welche – positiven und negativen – Tendenzen beobachten Sie gegenwärtig in der Ausbildungslandschaft?

**Dr. Prechtl:** Aus meiner Sicht steht fest, dass viele in den letzten zwei, drei Jahren neu geordnete Berufe hervorragende Möglichkeiten der individuellen und flexiblen Gestaltung in den Unternehmen aufweisen. Ich möchte zwei Beispiele nennen: auf der einen Seite der Beruf des Industriekaufmanns, der neu geordnet wurde, auf der anderen Seite die neuen Elektroberufe im Metall- und Elektrobereich. Diese Flexibilität muss vorangetrieben werden.

Wo man aber noch offener diskutieren, noch weiter voranschreiten müsste, das ist die Debatte über die Zeit der Ausbildung. Wir sprechen von lebenslangem Lernen. Wir haben heute Bachelor-Studiengänge, die in drei Jahren zu einem Hochschulabschluss führen, und führen noch die Diskussion, ob eine duale Ausbildung unbedingt dreieinhalb Jahre dauern muss. Hier, glaube ich, muss noch mehr Flexibilität an den Tag gelegt werden, muss noch offener diskutiert werden.

Man muss von solchen starren Regelungen mehr zu Modellen gehen, die modulare Ausbildungseinheiten vorsehen, um junge Menschen in einem ersten Step vorzubereiten und dann individuell Angebote zu unterbreiten, wie man auch in lebenslanges Lernen einsteigen kann, und nicht fest vorschreiben: „Dreieinhalb Jahre, dann ist er ein Facharbeiter!“ – und es wird die nächsten zehn Jahre reichen. Dies kann nicht Sinn und Zweck sein. Und ich denke, man sieht Offenheit, aber diese Diskussion muss noch enorm weiter getrieben werden.



Andreas Kohl ist Gründer und Gesellschafter eines mittelständischen Unternehmens, der cobax gesellschaft für medieninformatik mbh.

**f-bb-Newsletter:** Ist selbst auszubilden wichtig für Ihr Unternehmen?

**Andreas Kohl:** Ja, auszubilden ist wichtig. Wir sind vor über fünf Jahren direkt von der Industrie- und Handelskammer angesprochen worden und haben erst gedacht, dass so ein kleines Unternehmen das gar nicht schaffen kann, die Ausbildung zu bewerkstelligen. Wir haben dann zusammen mit Kollegen, die ein ähnliches Unternehmen haben – allerdings etwas anders spezialisiert sind – die Ausbildungsplanung analysiert und festgestellt, dass wir das doch eigentlich leisten können. Und im Verlauf unserer ersten Ausbildung haben wir dann gemerkt, dass wir eigentlich alles abdecken können – und unter Umständen sogar besser abdecken können als andere Unternehmen –, weil wir eigentlich doch ein relativ vielfältiges Aufgabenspektrum im Bereich der neuen Medien haben.

**f-bb-Newsletter:** Rechnet sich die Ausbildung?

**Andreas Kohl:** Ja, sie rechnet sich dann, wenn Sie die Ausbildung Ernst nehmen und ein neues Teammitglied in dem Auszubildenden sehen. Sie wird sich nie rechnen, wenn Sie der Meinung sind, dass Sie nur einen preiswerten Helfer haben und dort immer nur die Arbeiten ansiedeln, die sonst keiner machen will. Wenn Sie klipp und klar selber das Ziel haben: ‚Das ist unser neues Mitglied im Team!‘ – dann rentiert sich Ausbildung.“

Zu Gast beim „Kompetenzclub“ des MEDEF Franche Comté

## 2. Partnerworkshop des Leonardo Projekts EXEMPLO

Der regionale Arbeitgeberverband MEDEF Franche Comté und Regionalvertreter der Gewerkschaften Cfdt und CFE/CGC waren die Gastgeber des 2. transnationalen Workshops des Leonardo da Vinci Projekts EXEMPLO, zu dem Berufsbildungsexperten aus sechs weiteren europäischen Ländern eingeladen waren. Im Mittelpunkt stand die Diskussion des unterschiedlichen Stands der Ermittlung und Anerkennung beruflicher Kompetenzen in Unternehmen der beteiligten Länder. Von besonderem Interesse waren die Erfahrungen der französischen Gastgeber.



Michel Bourgeois stellt den Gästen die Aktivitäten des MEDEF vor.

Europäische Zusammenarbeit bietet sich bei einem Thema wie der Anerkennung non-formal erworbener Kompetenzen aus zweierlei Gründen an:

- Mit zunehmender Internationalisierung von Geschäftsbeziehungen einschließlich der Verlagerung von Firmenstandorten auch mittelständischer

Unternehmen ins Ausland und steigenden Anforderungen an die Mobilität der Mitarbeiter entsteht überall in Europa Bedarf nach Transparenz beruflicher Kompetenzen, unabhängig davon, wo und wie diese erworben wurden.

- Auf der anderen Seite existieren in vielen europäischen Ländern bereits weit reichende Erfahrungen mit der Ermittlung und Bewertung von Kompetenzen.

### Vielfalt der europäischen Erfahrungen nutzen

Die Diskussionen auf dem EXEMPLO-Workshop in Besançon haben ein breites Spektrum an Erfahrungen und Praktiken der Erhöhung der Transparenz außerhalb formaler Bildungsgänge erworbener Kompetenzen aufgezeigt:

Das NVQ-System, das im Vereinigten Königreich seinen Ursprung hat, ist durch radikale Output-Orientierung gekennzeichnet. Offen für alle Lernformen und Lernwege betont es das erfahrungsgestützte Lernen am Arbeitsplatz und bewertet dieses. Als kritischer Einwand wurde diskutiert: Die radikale Modularisierung dieses seit 15 Jahren ständig

verfeinerten Systems zieht einen nicht unerheblichen Aufwand, auch von Seiten der Unternehmen, nach sich.

Jüngere und auf den ersten Blick pragmatischer anmutende Ansätze wurden aus den beiden skandinavischen Ländern Norwegen und Finnland vorgestellt. Hier ist die Debatte um Förderung non-formaler Lernprozesse in den letzten Jahren an vorderster Stelle gerückt. Bei den jüngsten Reformen des norwegischen Berufsbildungssystems spielte die Ermittlung und Bewertung von Kompetenzen („Realkompetanse“) eine entscheidende Rolle. Auch in Finnland hat der Kompetenzansatz („kompetenzbezogene Qualifikationen“) Einzug in das nationale Berufsbildungssystem gehalten.

Besondere Aufmerksamkeit wurde dem Gastgeberland Frank-

### Good Practice: »Club des Compétences« des MEDEF Franche Comté

Der „Kompetenzclub“ wurde bereits 1998 vom MEDEF Franche Comté ins Leben gerufen, um das Modell des Kompetenzmanagements („gestion des compétences“) in Unternehmen der Region zu etablieren. Dem „Kompetenzclub“ gehören 65 überwiegend kleinere und mittlere Unternehmen verschiedener Branchen und unterschiedlicher Mitarbeiterzahl an. Experten des nationalen Dachverbandes des MEDEF bringen regelmäßig Expertise ein. Auf regionaler Ebene fördert der MEDEF den sozialen Dialog um die Frage der Kompetenzentwicklung und arbeitet eng mit den regionalen Verbänden der Gewerkschaften Cfdt und CFE/CGC zusammen. Vertreter dieser beiden Verbände sind auch in die monatlichen Arbeitstreffen des Kompetenzclubs einbezogen, in denen Erfahrungsaustausch, insbesondere der Transfer von Best Practice der betrieblichen Kompetenzentwicklung zwischen den Unternehmen, gefördert wird.

reich geschenkt. Hier hat die Ermittlung, Bewertung und Anerkennung non-formal erworbener Kompetenzen wohl die längste Tradition in Europa. Der Grund hierfür ist in mehreren Faktoren wie der nationalen Gesetzgebung (bereits 1985 wurde von staatlicher Seite mit der „Bilan de compétence“ ein Verfahren der Validierung von Kompetenzen eingeführt) oder der Art und Weise der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung zu sehen.

### Den Kompetenzansatz durch Initiativen der Sozialpartner in den Unternehmen verankern

Staatliche Initiativen stellen allenfalls eine Voraussetzung für die Kompetenzförderung dar. „Wichtig ist es, dass Unternehmen und Mitarbeiter die Methoden des Kompetenzmanagements als Mittel für sich begreifen. Dazu ist vor allem die Initiative der Sozialpartner gefragt! Der MEDEF hat dies schon sehr früh erkannt“

## Termine/Veranstaltungen

### Betriebliche Veränderungen wissenschaftlich unterstützen

Gemeinsame Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) am 30.9.2004 und 1.10.2004 in Nürnberg

### Transnationaler Partnerworkshop im Cork Institute of Technology

Veranstaltung im Rahmen des Projekts NeWorkers am 4.10.2004 und 5.10.2004 in Cork in Irland

### Ausbilden in Bayern 2004

Fachtagung des „Zentrums für Ausbildungsmanagement Bayern <zab>“ am 19.10.2004 in München

### Was ist EXEMPLO?

In EXEMPLO wird die in den beteiligten Ländern vorliegende Expertise genutzt, um Unternehmen, insbesondere KMU und ihren Mitarbeitern Unterstützung bei der Ermittlung und Bewertung von Kompetenzen zu bieten. Beteiligt sind Länder (Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Norwegen, Polen, Spanien) mit sehr unterschiedlichen Berufsbildungssystemen und Traditionen der Kompetenzförderung. Der Bottom-up Ansatz wird durch Einbeziehung unterschiedlicher Akteure in das Projekt sichergestellt: In EXEMPLO arbeiten Berufsbildungsexperten öffentlicher und privater Forschungseinrichtungen, Vertreter der Sozialpartner, Bildungsanbieter sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zusammen.

Weitere Informationen zu EXEMPLO finden Sie unter [www.exemplo.de](http://www.exemplo.de).

Gabriele Fietz

## „Es lohnt sich, die Beziehungen von Frauen und Technik auszubauen“



Foto: Hans Linke

OB Ulrich Maly übergibt den Preis 2004 an Christa Oberth und Monika Gerhardinger im Beisein der Frauenbeauftragten Ida Hiller (v.l.).

Unter diesem Motto wurde am 19. März der Nürnberger Frauenförderpreis 2004 verliehen, den die Stadt Nürnberg bayernweit vergibt. Prämiert wurden zwei Projektleiterinnen, die Mädchen und junge Frauen an Technik orientierte Berufe heranzuführen. Christa Oberth vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung/bfz Bildungsforschung erhielt die Auszeichnung für die Konzeption und Durchführung des Projekts „Girls just do IT!“, das vom europäischen Sozialfonds und vom Freistaat Bayern gefördert wird. Es bietet Mädchen, die vor der Berufswahl stehen, die Möglichkeit, sich praxisnah mit den Berufen der Informations-

und Kommunikationstechnologie auseinander zu setzen. Die Teilnehmerinnen werden so an eine „Männerdomäne“ herangeführt, zu der sie sonst oft nur schwer Zugang finden. Rund 200 Schülerinnen haben in den letzten drei Jahren an dem umfangreichen Programm teilgenommen. Die Bilanz ist erfreulich. Knapp die Hälfte der Mädchen konnte sich am Ende des Projekts vorstellen, eine Ausbildung in einem der IT-Berufe zu absolvieren. Für das Ausbildungsjahr 2004 haben bereits 12 Mädchen einen Ausbildungsvertrag für die Berufe Fachinformatikerin, Informatikkauffrau oder IT-Systemkauffrau abgeschlossen.

und Ungelernten werden erkannt, ohne dass damit die Notwendigkeit einer grundlegend neuen Personalverwaltungs- bzw. -entwicklungsstrategie gesehen wird. Stattdessen rückt die Optimierung der bisherigen Vorgehensweise in den Blick, etwa in Gestalt von systematischeren Einarbeitungs- und Qualifizierungsplänen, von dokumentierbaren Lern-Erfolgskontrollen sowie der genaueren Erfassung der Anforderungen an den einzelnen Arbeitsplätzen.

3. Die Personalarbeit ist auf die systematische Qualifizierung von an- oder ungelernten Mitarbeitern ausgerichtet. Die Unternehmensstrategie und die technisch -arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten deren tendenzielle Entwicklungsrichtung erzeugen den Bedarf nach grundständig qualifizierten Mitarbeitern, die allerdings keine Facharbeiter sein müssen. Die Qualifizierung soll

## Konferenz des BIBB und des f-bb: Betriebliche Veränderungen wissenschaftlich unterstützen

Am 30. September und 1. Oktober 2004 findet in Nürnberg eine Konferenz des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) zum Thema „Betriebliche Veränderungen wissenschaftlich unterstützen“ statt.

Hintergrund ist die wachsende Nachfrage nach wissenschaftlichen Dienstleistungen, die in den gesellschaftlichen Praxisfeldern unterschiedliche Typen von Beratung und neue Formen der Kooperation zwischen Unternehmen, Beratern, Bildungsdienstleistern und regionalen Akteuren hervorgerufen hat. Ziel ist es, durch Verbindung des Sachverständigen aus Praxis und Wissenschaft in Betrieben gemeinsam neue und bessere Lösungen für erkannte Probleme zu entwickeln. Gerade in Wirtschaftsmodellversuche hat sich ein Beratungsverständnis herausgebildet, das sowohl praxisbezogene Wissensanwendung zur Unterstützung und Bewältigung von Innovations- und Transferprozessen beinhaltet als auch auf Erprobung und Weiterentwicklung vorhandener Erkenntnisse abzielt.

Sozialwissenschaftlich orientierte Beratung ermöglicht es, aktuelles inhaltliches und methodisches Wissen in die Veränderungsprojekte einzubringen und damit den betrieblichen Akteuren zur Seite zu stehen sowie - umgekehrt - über die Kooperationserfahrungen neue Perspektiven und Fragestellungen für die Berufsbil-

dungsforschung zu gewinnen.

Im Mittelpunkt der Konferenz stehen entsprechende Potenziale und Leistungen von Modellversuchen vorrangig aus der Sicht der Bildungspraxis. Bezogen auf drei aktuell relevante Modellversuchsschwerpunkte stellen Vertreter von Betrieben und wissenschaftlicher Begleitung Beispiele für ein gelungenes Zusammenwirken bei der Realisierung von Innovations- und Transferprojekten vor. In Arbeitsgruppen werden Erfahrungen zu folgenden Themenfeldern präsentiert:

- AG1: Prozessorientierte Ausbildung im dualen System,
- AG2: Bildungsmarketing und Qualitätssicherung,
- AG3: Informelles Lernen im Betrieb.

Am zweiten Tag werden die Impulse aus wissenschaftlich begleiteten Modellversuchen aus der Sicht von Experten aus der betrieblichen Bildungspraxis, der Bildungspolitik und Bildungsforschung gemeinsam reflektiert im Hinblick auf eine perspektivische Weiterentwicklung des bewährten Instruments Modellversuche.

Dorothea Schemme (BIBB-Arbeitsbereich Modellversuche)

Fortsetzung von Seite 1

### Resümee

Ausgehend von den verschiedenen Lagen und Interessen in den Betrieben lassen sich drei Niveaus des Umgangs mit gestiegenen Anforderungen an einfache Arbeit unterscheiden:

1. Die Diagnose des Qualifikationsschiffs wird nicht geteilt oder nicht berücksichtigt. Dies drückt sich beispielsweise darin aus, dass der gestiegene Grad der Selbstorganisation der einfachen Arbeit als selbstverständlich betrachtet wird. Handlungsbedarf wird auf der Ebene punktueller und personen- und aufgabenspezifischer Qualifizierung im Sinne von Einarbeitung und bei technischen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen gesehen.

2. Veränderungen der Qualifikationsanforderungen von An-

auf einem betriebsübergreifend anerkannten Ausbildungsplan basieren, aus theoretischen und praktischen Anteilen bestehen und idealiter zu einem anerkannten Abschluss führen. Die Voraussetzung und Kehrseite dieser Strategie ist der ersatzlose Wegfall von klassischen Helfertätigkeiten in der gewerblichen Produktion, d. h. es wird tendenziell nur noch qualifizierte Arbeit nachgefragt.

Lutz Galiläer

### Weiterführende Informationen im Artikel:

Zeller, B.: Einfache Tätigkeiten im Wandel - Chancen für Benachteiligte. Früherkennung von Qualifikationsanforderungen für benachteiligte Personengruppen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 1/2002, S. 25-28. unter [http://www.f-bb.de/f-bbv9/newsletter/1\\_2004.pdf](http://www.f-bb.de/f-bbv9/newsletter/1_2004.pdf)

## Impressum

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

### Anfragen zum Newsletter

Julia Busse  
Telefon: +49 (911) 27 77 9-15  
Fax: +49 (911) 27 77 9-50  
eMail: [info@f-bb.de](mailto:info@f-bb.de)

### Bestellung

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