

Im Blick: das Beschäftigungssegment „einfache Arbeit“ – Bedeutung und Handlungsbedarf

Die Beiträge dieser Ausgabe befassen sich mit dem Bereich der einfachen Arbeit an der Schnittstelle zur Facharbeit. In der berufspädagogischen Diskussion spielt dieser Beschäftigungsbereich noch immer eine kaum wahrnehmbare Rolle. Einfache Tätigkeiten – so wird unterstellt – werden zunehmend verschwinden, und damit auch die für sie geforderten Qualifikationen.



Segmentierung von Arbeit: Druck auf die Facharbeit?

Eine berufspädagogische Befassung mit dem Thema sei auch deswegen nicht erforderlich, weil die Tätigkeiten ja gerade einfach seien: von jedermann auszuführen. Den allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung von Erwerbspersonen behandelt die Berufspädagogik vor allem unter dem Blickwinkel neuer Qualifikationsanforderungen an Facharbeiter, die Beschäftigungsfelder unterhalb der Facharbeiterebene werden weitgehend ausgeblendet.

Trend zu steigenden Qualifikationsanforderungen

Der Trend zu steigenden Qualifikationsanforderungen hat inzwischen auch den Bereich unterhalb der Facharbeiterebene erfasst. Aktuelle Untersuchungen der quantitativen und qualitativen Nach-

frageentwicklung nach Hilfs- und einfachen Tätigkeiten zeigen, dass sich „einfache Tätigkeiten“ längst nicht mehr dadurch charakterisieren lassen, dass für ihre Ausführung keine besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind. Einfache Arbeit wird komplexer und erfordert mehr und andere Kompetenzen als noch vor zehn Jahren.

Diese Veränderungen werden ausgeblendet, wenn betriebliche Arbeitssysteme nur auf der Ebene des Berufsbildungssystems betrachtet werden. Eine Beschreibung auf der Ebene von Tätigkeiten ergibt dagegen ein differenzierteres Bild. Branchenbezogene Untersuchungen von Tätigkeitsanforderungen im Bereich der einfachen Arbeit und ihrer Schnittstelle zur Facharbeit

zeigen, dass sich in den Betrieben eine Entwicklung in zwei Richtungen abzeichnet.

Segmentierung der Arbeit

Im Beschäftigungsbereich der einfachen Arbeit zeigt sich deutlich eine Segmentierung. Neben einfach strukturierte Hilfstätigkeiten treten Tätigkeiten, die komplexere Fähigkeiten und erweitertes Wissen voraussetzen, ohne dass dabei das an Facharbeitsplätzen geforderte Wissens- und Könnensniveau erreicht wird. Gleichzeitig lässt sich im Bereich der Facharbeit neben der Tendenz zu steigenden Anforderungsniveaus eine gegenläufige Tendenz zur „Retaylorisierung“, d.h. zur Rückführung von Facharbeitertätigkeiten in Tätigkeiten mit weniger komplexen Anforderungen, beobachten, die jedoch weiterhin eine breite Grundqualifikation erforderlich machen.

Herausforderungen für das Berufsbildungssystem

Während sich so das Anforderungsniveau der Tätigkeiten gegenläufig auseinander entwickelt, hält das Berufssystem weiter einheitliche Berufe vor und blendet mit den Einfacharbeitsplätzen einen ganzen Bereich vollständig aus. Das führt schon heute zu Friktionen. Die Rekrutierung von Arbeitskräften für Einfacharbeitsplätze ist für die Unternehmen oft schwierig. Mangels verlässlicher Qualifikationsbedarfs- und Eignungskriterien werden oftmals formal Qualifizierte bevorzugt eingestellt. Es besteht die Gefahr, dass formal gering Qualifizierte von einem Beschäftigungsbereich ausgeschlossen bleiben, der gerade für sie die Chance einer Aufwärtsmobilität eröffnen könnte. Auf der Ebene der Facharbeit ist es die sich abzeichnende Segmentierung in einfachere und komplexere Tätigkeiten, die durch die monolithischen Ausbildungsgänge des

Inhaltsverzeichnis

Im Blick: das Beschäftigungssegment „einfache Arbeit“ – Bedeutung und Handlungsbedarf
.....Seite 1

Der Niedriglohnsektor im Brennpunkt der Arbeitsmarktpolitik
.....Seite 2

Das Segment unterhalb der Facharbeiterebene in der Kreislauf- und Abfallwirtschaft. Einfache Arbeit – heute alles andere als einfach
.....Seite 2

Der zweijährige Ausbildungsberuf des Maschinen- und Anlagenführers
.....Seite 3

EQJ Praktikumsbörse erleichtert die Vermittlung von Einstiegsqualifizierungen für Jugendliche
.....Seite 4

Neue Publikationen
.....Seite 4

Impressum
.....Seite 4

Berufssystems nicht hinreichend abgebildet wird. Die mangelnde innere Differenzierung der Berufsbildungsniveaus führt zu Überqualifikation und Abwanderungstendenzen von Fachkräften auf der einen Seite, zu Überforderung von Auszubildenden und Ausbildungsabbrüchen auf der anderen Seite. Die Einführung von Ausbildungsberufen für einfachere und komplexere Fachkräftetätigkeiten könnte Abhilfe schaffen.

Im Arbeitsbereich Ausbildung und Bildungsplanung des f-bb wird die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen an dieser Schnittstelle in mehreren Projekten untersucht. Die Beiträge geben einen Einblick in unsere Arbeit. Sie wollen Handlungsbedarf aufzeigen und Handlungsoptionen für die Aus- und Weiterbildung deutlich machen.

Beate Zeller

Differenzierung des Berufsbildungsniveaus:

Der zweijährige Ausbildungsberuf des Maschinen- und Anlagenführers

Der seit Sommer 2004 existierende Beruf des Maschinen- und Anlagenführers ist Beispiel gebend für die Entwicklung von Ausbildungsberufen für einfachere Fachkräftetätigkeiten. Er reagiert auf den wachsenden betrieblichen Bedarf an speziell ausgebildeten Fachkräften für die Einrichtung und Bedienung von Maschinen.

Eine vom f-bb im Auftrag von BayME und VBM bayernweit durchgeführte Untersuchung zur erstmaligen Umsetzung des neuen Berufsbilds kommt zu dem Ergebnis, dass die zweijährige Ausbildung für die Anforderungen des definierten Tätigkeitsfelds ausreicht. Das Berufsbild ist passgenau, auch wenn Qualifikationsniveau und Breite der Ausbildung von Betrieb zu Betrieb stark voneinander abweichen. Die Offenheit des Berufsbilds lässt die Ausrichtung am speziellen betrieblichen Bedarf zu.

Beispiele aus der Praxis

Das Beispiel eines Kunststofftechnik-Herstellers verdeutlicht den Bedarf an Mitarbeitern mit einem technischen Sachverstand, über den Angelernte im Normalfall nicht verfügen. Die Firma ist spezialisiert auf Formenbau und Antriebstechnik im Hightech-Bereich, sie entwickelt und pro-

duziert technische Kunststoffteile wie Sonderverzahnungen und Mikrobauteile mit hohen Qualitätsanforderungen im Bereich der Mikrotechnologie und Medizintechnik. Es werden Individuallösungen und Einzelanfertigungen erstellt. Der Betrieb bildet einen Maschinen- und Anlagenführer als Basisunterstützung für den Formenbau aus. Eine zweijährige Ausbildung entspricht den Anforderungen an diesem Arbeitsplatz – Mitarbeiter mit dreieinhalbjähriger Ausbildung übernehmen diese einfacheren Tätigkeiten nur ungern.

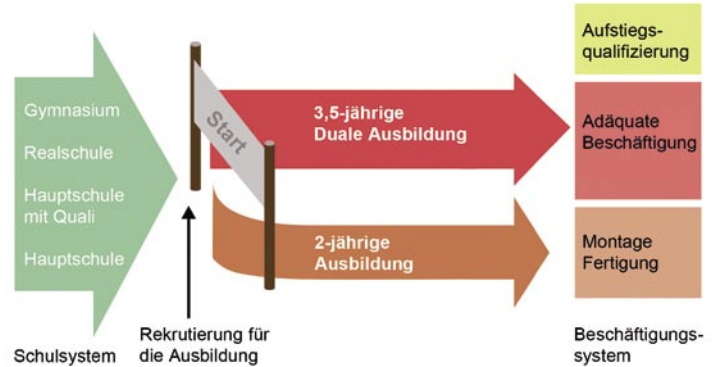
In einem anderen Betrieb, der Glasfaserkabel für den Bereich der Telekommunikation produziert, müssen die zukünftigen Maschinenführer 400 verschiedene Produkte kennen und technisch unterscheiden können. Sie ändern täglich mehrmals die Produktlinie, arbeiten dabei selbstständig und müssen in der Lage

sein, auf Fehler zu reagieren.

Beide Beispiele zeigen, dass Maschinen- und Anlagenführer für technologisch anspruchsvolle und vielfältige Tätigkeiten ausgebildet werden, bei der Herstellung komplexer Einzelanfertigungen

teresse unterschiedliche Optionen offen, in einem Anschlussberuf weiter zu lernen.

Last not least soll nicht unerwähnt bleiben, dass in zweijährigen Berufen auch solche Jugendliche die Chance zu einer



Neue Chancen am Übergang Schule – Beruf

mitarbeiten und auch Reparaturen durchzuführen haben. Die Tätigkeiten sind nicht zu verwechseln mit Einfacharbeiten im alten Sinn, in denen die Mitarbeiter nach einer kurzen Einarbeitungszeit an einem Arbeitsplatz die dort anfallenden Aufgaben übernehmen konnten. Gute Ausbildung ist an diesen Arbeitsplätzen unverzichtbar, auch wenn keine in die Tiefe gehenden Kenntnisse wie beispielsweise beim Industriemechaniker benötigt werden.

Facharbeiterausbildung erhalten, die bislang an den hohen Anforderungen vieler Ausbildungsberufe scheiterten oder schon bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz auf der Strecke blieben.

Fazit

Das neue Berufsbild ist nach den bisherigen Ergebnissen ein gelungenes Beispiel für eine Ordnungspolitik, die auf neue Anforderungen im Segment der einfachen Arbeit angemessen reagiert. Der Maschinen- und Anlagenführer entspricht dem wachsenden Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich und stellt eine sinnvolle Ergänzung der dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufe im Metallbereich dar.

Sabine Gruber

Neue Perspektiven für Jugendliche

Zudem eröffnen Facharbeiterausbildungen den Aufbau in einem höher qualifizierten Beruf. So stehen Maschinen- und Anlagenführern bei Eignung und In-

Maschinen- und Anlagenführer

- richten Maschinen und Anlagen ein und/oder programmieren sie
- bedienen und bestücken sie und überwachen den Materialfluss
- inspizieren und warten Maschinen und Anlagen
- beheben Störungen und sind zuständig für Qualitätssicherung

Das Segment unterhalb der Facharbeiterebene in der Kreislauf- und Abfallwirtschaft Einfache Arbeit – heute alles andere als einfach

Die Kreislauf- und Abfallwirtschaft ist eine sehr veränderungsintensive Branche mit einem vergleichsweise hohen Anteil an- und ungelerner Arbeitnehmer (knapp die Hälfte der gewerblichen Mitarbeiter), die immer komplexeren, durch neue gesetzliche Regelungen hervorgerufenen fachlichen wie überfachlichen Anforderungen ausgesetzt sind.

Dass diese Entwicklung gerade an- und ungelernete Beschäftigte im besonderen Maße tangiert, zeigen erste Ergebnisse eines am f-bb durchgeführten Projektes. Die Arbeitsplatz- und Stellenangeigenanalysen haben ergeben, dass sich das Arbeitsumfeld der Beschäftigten infolge technischer Modernisierung und einer gestiegenen Automatisierung erweitert hat: so ist zum Beispiel der Arbeitsplatz durch die Ablösung der händischen durch die maschinelle Sortierung nicht mehr räumlich begrenzt.

Gestiegene Anforderungen auf allen Hierarchieebenen

Die gewerblichen Mitarbeiter überwachen und organisieren Abläufe, sie sind zunehmend in Geschäftsprozesse eingebunden, die auch kaufmännische und kommunikative Fähigkeiten erfordern. Wer in einem modernen Recycling- oder Entsorgungsbetrieb arbeiten will, muss in erster Linie technisches Verständnis mitbringen, muss Maschinen (Bagger, Gabelstapler, Radlader, Pressen etc.) und computerge-

steuerte Anlagen bedienen können und benötigt genaue Materialkenntnisse (Papier, Kunststoff, Metall). Daneben werden Lernfähigkeit, gepflegtes Äußeres und Sprachkenntnisse genauso gefordert wie der souveräne Umgang mit Kunden.

Instrumente für eine vorausschauende Personalarbeit

Die an- und ungelerneten Beschäftigten werden künftig verstärkt in das Blickfeld betrieblicher Personalarbeit geraten. Die Tätigkeiten und Anforderungen dieser Beschäftigtengruppe sind in den meisten Betrieben größtenteils noch unbekannt und nach wie vor mit dem Vorurteil behaftet, einfache Arbeit ohne besondere Anforderungen zu sein. Die im Rahmen des Projektes gemeinsam mit den betrieblichen Akteu-

ren erstellten Tätigkeits- und Anforderungsprofile konnten diese Vorurteile jedoch widerlegen. In einem zweiten Schritt wurden Instrumente erarbeitet, mit denen die Betriebe die Anforderungen ihrer Beschäftigten unterhalb der Facharbeiterebene selbstständig ermitteln können. Diese Arbeitshilfen sollen eine vorausschauende Personalarbeit ermöglichen und Grundlage sein für Stellenneubesetzungen oder betriebsinterne Arbeitsplatzzrotationen.

Berufsausbildung und betriebliche Anforderungen

Die zunehmende Erhöhung der Anforderungen wird auch durch die aktuelle Diskussion über die Einführung zweijähriger Berufe belegt. Der dreijährige Beruf der Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (früher:

Ver- und Entsorger) hat aufgrund seines umfassenden Zuschnittes lediglich einen untergeordneten Stellenwert in der Beschäftigtenstruktur, da dieser eher als mittlere Führungskraft mit Fachverantwortung in größeren Unternehmen eingesetzt wird. Die speziellen Kenntnisse dieser Fachkraft sind aber für viele manuelle und einfachere Anlagentechnik und Logistik nicht nötig.

Wenn also künftig auf der einen Seite die Anforderungen steigen, auf der anderen Seite aber die dreijährige Berufsausbildung zu komplex und umfassend für die Betriebe ist, muss gefragt werden, inwieweit die große und in den letzten Jahren anteilmäßig stabil gebliebene Gruppe der An- und Ungelernten in diesem Bereich den künftigen Anforderungen gewachsen sein wird. Zur Aufklärung dieser Frage wäre



Stellen für An- und Ungelernte in der Entsorgungswirtschaft

mehr Transparenz bezüglich der in den Betrieben tatsächlich vorfindbaren Anforderungsprofile notwendig, dies erfordert jedoch betriebsspezifische Arbeitshilfen.

Das f-bb entwickelt mit den Betrieben solche Arbeitshilfen und stellt diese auch anderen interessierten Firmen zur Verfügung.

Heiko Weber

Informationen zum Projekt

Das im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführte Projekt „Tool-PE – Einfache Arbeit im Wandel“ untersucht Qualifikationsentwicklungsprozesse an der Schnittstelle von Facharbeit und dem Segment der An- und Ungelernten. Das f-bb erstellt mit Unternehmen der Entsorgungswirtschaft Arbeitshilfen, die es den betrieblichen Akteuren (z. B. Personalverantwortliche, Abteilungsleiter, Schichtführer) ermöglichen soll, Tätigkeits- und Anforderungsprofile zu erstellen. Das Projekt ist Teil der Initiative „FreQueNz – Früherkennung von Qualifikationserfordernissen im Netz“. Link zur Projektseite: www.tool-pe.de

Der Niedriglohnsektor im Brennpunkt der Arbeitsmarktpolitik

Die Deregulierung des Arbeitsmarktes und die Reform der Sozialversicherungssysteme sollen neue Arbeitsplätze schaffen. Der Ausweitung des Niedriglohnsektors wird dabei eine wichtige Rolle zugeschrieben. Denn dort könnten auch geringqualifizierte und langzeitarbeitslose Erwerbspersonen wieder eine Beschäftigung finden. Über die Erfolgsaussichten von Lohn- oder Einkommenssubventionen gehen die Expertenmeinungen allerdings auseinander. Neben einer Flankierung der finanziellen Anreizsysteme mit Selektions-, Qualifikations- und Beratungsmaßnahmen sollte auch die gesellschaftliche Akzeptanz niedrig entlohnter Tätigkeiten berücksichtigt werden.

Trotz der Arbeitsmarktreformen vom Job-AQUTIV-Gesetz bis zu „Hartz IV“ bleibt die Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter angespannt. Auf der Suche nach Lösungen rangiert die Ausweitung des Niedriglohnsektors aktuell wieder weit oben auf der politischen Agenda. Begonnen hat die Debatte bereits Mitte der 90er Jahre mit der Entdeckung einer im Vergleich zu anderen Industrienationen existierenden Beschäftigungslücke im Dienstleistungsbereich, die durch niedrig entlohnte Tätigkeiten aufzufüllen sei. Dagegen gilt die Förderung des Niedriglohnsektors heute in Anbetracht der Billiglohnkonkurrenz aus Osteuropa und

Fernost als unabdingbare Anpassungsleistung an die veränderte internationale Wettbewerbssituation. Vor allem aber versprechen sich die Befürworter und die politischen Verantwortlichen von Lohnsubventionen die Lösung struktureller Probleme des Arbeitsmarktes.

Halbierung der Arbeitslosigkeit?

Die aktuellen Vorschläge von Wirtschaftsforschungsinstituten und einzelnen Ökonomen zielen im Wesentlichen darauf ab, durch Subventionen der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite einfache Tätigkeiten für beide Seiten wieder attraktiv zu machen. Die staatlichen Transferleistungen, z. B. Kombilöhne oder eine negative Einkommenssteuer, würden die niedrigen, aber marktgerechten Löhne aufstocken und ein Absinken der Einkommen unter das Arbeitslosengeld II verhindern. Von der Subventionierung niedrig bezahlter Tätigkeiten versprechen sich die Ökonomen bis zu 2,3 Millionen neue Jobs (in etwa eine Halbierung der derzeitigen Arbeitslosenquote).

Flankierende Maßnahmen nötig

Die nationalen und internationalen Erfahrungen auf diesem Feld zeigen allerdings, dass die Schaffung von regulären Beschäftigungsgelegenheiten für wettbewerbschwache Arbeitnehmer eine komplexe Aufgabe ist. Besonders wirksam scheinen Konzepte zu sein, die nicht allein auf die Wirkung finanzieller Anreize – niedrigere Arbeitskosten, aufgestockte Löhne, negative Einkommenssteuer – setzen. Denn Unternehmen haben neben den Arbeitskosten noch weitere Kriterien für die Schaffung neuer Stellen, wie etwa die Geschäftsaussichten, die Eignung und Motivation der potenziellen Bewerber und – gerade bei einfacheren Tätigkeiten – den Aufwand der Stellenbesetzung.

Qualifizierung von An- und Ungelernten macht Schule

Das „Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte“ initiiert bundesweit regionale Netzwerke. Auf regionaler Ebene berät und unterstützt es Unternehmen, Bildungsträger und Arbeitsagenturen bei der Konzeption und Umsetzung bedarfsgerechter Qualifizierung von An- und Ungelernten. Das Projekt wird im Rahmen des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ durchgeführt und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds gefördert. Weitere Informationen im Internet unter www.qualifizierungswege.de

Termine/Veranstaltungen

Nürnberger Ethik-Kongress: Wert der Weiterbildung - Werte in der Weiterbildung

Gemeinsame Veranstaltung des f-bb, der Evangelischen Fachhochschule, Masterstudiengang Erwachsenenbildung, und des Bildungszentrums Nürnberg. 03.02.06, Fabersaal des Bildungszentrums der Stadt Nürnberg, Gewerbemuseumsplatz 1, 90402 Nürnberg
Programm und Anmeldung unter: www.f-bb.de

Forum „Ausbildung“ - Wettbewerbsfähig durch innovative Qualifizierung. LEARNTEC 2006

Wie können elektronische Medien das Lernen in betrieblichen Leistungsprozessen unterstützen? Antworten gibt dieser Workshop mit Beiträgen aus der betrieblichen Ausbildungspraxis und aus der Berufsbildungsforschung, den das Bundesinstitut für Berufsbildung und das f-bb gemeinsam im Rahmen des Forums „Ausbildung“ auf der LEARNTEC 2006 gestalten. 14.02.06, 14.00 - 17.15 Uhr, Kongresszentrum Karlsruhe

Für einen langfristig angelegten Erfolg der Ausweitung des Sektors niedrigproduktiver Tätigkeiten bei gleichzeitiger Minimierung sozialer, wirtschaftlicher und finanzieller Risiken verdienen u. a. die folgenden drei Aspekte Beachtung:

Kompakt

- Niedriglohnbeschäftigung soll den Arbeitsmarkt beleben
- Erfahrungen aus dem In- und Ausland zeigen die Komplexität der Aufgabe
- Flankierende Maßnahmen sind nötig

1. Positiv auf Beschäftigung und Wachstum wird die Ausweitung des Niedriglohnsektors nur wirken können, wenn sich durch spezielle Maßnahmen neue Beschäftigungsfelder erschließen lassen. Welche Arbeitsplätze, in welchen Wirtschaftszweigen und Branchen – neben der traditionellen Domäne „personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungen“ – das sein könnten und wie sie entstehen sollen, dazu äußern sich die aktuell diskutierten Modelle nur sehr vage.

2. Für die Mehrheit der zur Zielgruppe zählenden Personen stellt die marktgemäße Ausführung von Tätigkeiten eine erhebliche Hürde dar. Denn einerseits ist in der Industrie und im Dienstleistungsgewerbe das Anforderungsniveau auch bei Helfertätigkeiten deutlich gestiegen. Zum anderen sind gering Qualifizierte, Langzeitarbeitslose und ehemalige Sozialhilfeempfänger gekennzeichnet durch ein geringes berufliches Ausbildungsniveau und wenig verwertbare Qualifikationen. Ohne spezifische Selektions-, Betreuungs- und Befähigungsmaßnahmen wird eine effektive Integration dieses Personenkreises in den ersten Arbeitsmarkt nicht gelingen.

3. Die Ausweitung niedrig entlohnter Tätigkeiten – vor allem im Dienstleistungssektor – ist schließlich auch eine Frage der gesellschaftlichen Akzeptanz. Dafür müssen diese Tätigkeiten vom Stigma des Sammelbeckens für gering qualifizierte Working-Poor befreit werden, etwa durch die Förderung von Aufstiegschancen. Diese setzen neben persönlicher Motivation auch Gelegenheiten zur Weiterbildung voraus.

Lutz Galiläer

EQJ Praktikumsbörse erleichtert die Vermittlung von Einstiegsqualifizierungen für Jugendliche

Im Rahmen des Ausbildungspaktes wurde mit der Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) ein Instrument zum Einstieg in eine Berufsausbildung geschaffen. Mit diesen Langzeit-Praktika von 6 bis 12 Monaten können Jugendliche den Beruf genau kennen lernen und auch ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen. Sie erhalten damit auch eine gute Chance zu einem direkten Einstieg in die Berufsausbildung.

EQJ-Praktikumsbörse unter www.eqj-bayern.de

Pünktlich am 01.09. ging die EQJ Praktikumsbörse online. Mit diesem neuen und innovativen Medium können sich Jugendliche

Neue Publikationen

Reihe Leitfaden für die Bildungspraxis:

Band 10

Lernberatung für selbstgesteuertes Lernen – Neue Aufgaben für Bildungsdienstleister

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2005

Sowohl für die Beratung individueller Weiterbildungswilliger, die im Bildungszentrum oder zu Hause lernen als auch für die Beratung von betrieblichen Lerngruppen werden in diesem Leitfaden Empfehlungen gegeben und Arbeitshilfen vorgestellt.

Reihe Wirtschaft und Weiterbildung, hrsg. von Herbert Loebe und Eckart Severing:

Band 39

Prozessorientierung in der Ausbildung – Ausbildung im Arbeitsprozess

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2005

ISBN: 3-7639-3280-1

An betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientierte

Ausbildungsformen zum Erfolg zu führen bedeutet eine Herausforderung für alle Beteiligten. Der vorliegende Band versammelt Beiträge von Berufsbildungsexperten zu Organisation, Didaktik und betrieblicher Praxis prozessorientierter Ausbildung.

Band 40

Weiterbildung auf dem Prüfstand – Innovation und Integration fördern durch neue Wege der Qualifizierung

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2005

ISBN: 3-7639-3281-X

Berufliche Weiterbildung muss sich neu positionieren, Fragen von Effektivität und Effizienz beantworten und neue Lernformen vor dem Hintergrund veränderter betrieblicher und arbeitsplatzbezogener Rahmenbedingungen einsetzen. Die Beiträge thematisieren, wie durch neue Wege der Qualifizierung diesen Anforderungen künftig Rechnung getragen werden kann.

ab sofort umfassend über Praktikumsangebote in der Region Nürnberg informieren. Die Börse leistet damit einen wesentlichen Beitrag für mehr Transparenz auf dem regionalen Arbeitsmarkt und unterstützt damit die zielgerichtete Zusammenführung von Jugendlichen, Ausbildungsbetrieben und Berufsberatung.

Betriebe können mithilfe der Online-Börse kurzfristig Ihre Angebote aktualisieren und somit verhindern, dass Bewerbungen auf bereits besetzte Plätze erfolgen. Ebenso können sie durch die individuelle Darstellung ihres Angebotes zu einer qualifizierten Vermittlung durch die Berufsberatung beitragen.

Das Projekt Praktikumsbörse EQJ wird vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie gefördert. Partner sind die Agentur für Arbeit Nürnberg, die Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken und die Handwerkskammer für Mittelfranken.

Angebote an Praktikumsplätzen vom Anlagenmechaniker über

die Kauffrau im Einzelhandel bis zur/m Zahntechniker/in findet man im Internet unter www.eqj-bayern.de.

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

Anfragen zum Newsletter

Natalie Morawietz

Telefon: +49 (911) 27 77 9-15

Fax: +49 (911) 27 77 9-50

eMail: info@f-bb.de

Bestellung

Der Newsletter kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:

www.f-bb.de