

Erfolgsfaktoren für die Qualifizierung von An- und Ungelernten

Dominique Dauser

Abstract

Unternehmen sehen zunehmend die Notwendigkeit ihre An- und Ungelernten zu qualifizieren. Um Qualifizierung An- und Ungelernter im Unternehmen aber auch umsetzen zu können sind bedarfsgerechte Qualifizierungsformen gefragt. Vorgestellt wird ein Konzept zur modularen betriebsnahen Qualifizierung, das auf verschiedenen Ansätzen zur „Berufsbegleitenden Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen“ aus einer Modellversuchsreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) basiert. Strategien zur Umsetzung im Unternehmen werden durch Beispiele aus der Praxis illustriert. Dafür wie Erfolgsmodelle der Qualifizierung An- und Ungelernter über zielgruppengerecht aufbereitete Informationen Unternehmen zugänglich gemacht werden können steht das Informationsportal www.transfer-qualifizierungswege.de.

Qualifizierungsbedarf unterhalb der Facharbeiterebene

Vorausschauende systematische Personalentwicklung an der Schwelle und im Übergang zur Facharbeit wird zunehmend ein wichtiges Thema,

- weil Anlernen wie bisher einfach nicht mehr reicht, wenn die betrieblichen Anforderungen an angelernte Kräfte durch technische Innovationen und Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation steigen (Galiläer, 2006),
- weil Unternehmen ein Interesse daran haben langjährigen zuverlässigen Mitarbeitern eine berufliche Perspektive zu bieten,
- weil geeignete Fachkräfte wegen des sich abzeichnenden demographischen Wandels in einigen Branchen auf dem Arbeitsmarkt schon heute nicht mehr verfügbar sind.

Qualifizierung An- und Ungelernter – Hemmnisse

Es gibt von Seiten der Unternehmen also ein Interesse die Qualifizierungspotenziale An- und Ungelernter zu nutzen, dennoch stehen viele Personalverantwortliche der Qualifizierung ihrer angelernten Mitarbeiter eher reserviert gegenüber,

- weil sie sich meist gar nicht im Klaren darüber sind, welche Qualifizierungspotenziale Angelernte haben und wie groß das Interesse an Weiterbildung bei diesem Personenkreis ist,
- weil arbeitsintegrierte Qualifizierungsmodelle, durch die auch Lernungewohnte erreicht werden können, in den Unternehmen oft nicht bekannt sind,
- weil sie über Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung von Betrieben bei der Qualifizierung ihrer An- und Ungelernten über öffentliche Förderprogramme nicht informiert sind,
- weil sie Schwierigkeiten sehen die Weiterbildung in betriebliche Abläufe zu integrieren. Das trifft insbesondere auf Betriebe mit Schichtbetrieb zu, die die Freistellung ihrer Mitarbeiter organisieren müssen.

Qualifizierung An- und Ungelernter – Erfolgsfaktoren

Um auch unterhalb der Facharbeiterebene eine systematische Personalentwicklung umsetzen zu können, brauchen Unternehmen bedarfsgerechte Qualifizierungsformen. Dabei sind folgende Erfolgsfaktoren für das Gelingen der Qualifizierung beschäftigter An- und Ungelernter entscheidend:

- Die Qualifizierung findet zu einem möglichst großen Teil im Betrieb statt und gelernt wird, was am Arbeitsplatz auch tatsächlich gebraucht wird. So werden Freistellungszeiten reduziert und die Mitarbeiter können sich schon während der Qualifizierung in ihre künftigen Aufgabengebiete einarbeiten und das Gelernte unmittelbar in der Arbeit umsetzen.

- Die Qualifizierung kann flexibel gestaltet werden, genügt berufstypischen Standards und ist für das Unternehmen transparent. So können die Mitarbeiter passgenau für ihr jeweiliges Einsatzfeld qualifiziert werden und wenn erforderlich Schritt für Schritt zum Berufsabschluss geführt werden.
- Die Qualifizierung ist durch einen engen Praxisbezug auf die Bedürfnisse von Lernenden zugeschnitten und baut auf vorhandene Kompetenzen der Mitarbeiter aus langjähriger Arbeits- und Berufserfahrung auf.

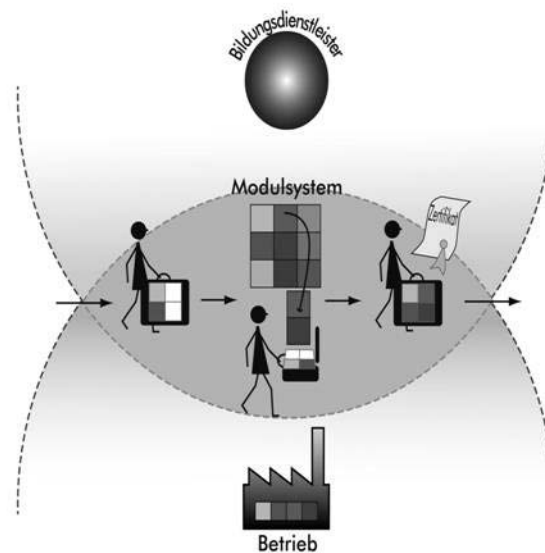
Kernelemente bedarfsgerechter Qualifizierung

Wie An- und Ungelernte, - eine bisher in der betrieblichen Personalentwicklung eher stiefmütterlich behandelten Gruppe -, flexibel, praxisnah und entlang den Bedürfnissen der modernen Betriebs- und Berufspraxis zu mehr Berufskompetenz geführt werden können, zeigen Konzepte zur „Berufsbegleitenden Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen“, die im Rahmen einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) betreuten Modellversuchsreihe zusammen mit Unternehmen, Bildungsdienstleistern und weiteren Akteuren beruflicher Bildung entwickelt und erprobt wurden (vgl. Oberth, Zeller, Krings, 2006). Kernelemente dieser modularen betriebsnahen Qualifizierungskonzepte, die sich inzwischen in vielen Betrieben bewährt haben,

1. sind eine enge Kooperation zwischen Betrieb und Bildungsdienstleister,
2. Flexibilisierung der Weiterbildung durch Modularisierung mit Bezug zum Berufskonzept,
3. Transparenz der Weiterbildung über Dokumentation und Zertifizierung.

Abbildung 1: Kernelemente bedarfsgerechter Qualifizierung

Bedarfsgerechte Qualifizierung durch Kooperation von Betrieb und Bildungsanbieter



- **Arbeitsintegriertes Lernen**
Einbindung von Unternehmen in den Qualifizierungsprozess
- **Modularisierung**
Flexible Gestaltung der Qualifizierung durch ein Modulsystem mit Bezug zum Berufskonzept
- **Zertifizierung**
Transparenz beruflicher Qualifikationen

1. Bildungsdienstleister und Betrieb – Partner im Qualifizierungsprozess

Gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die meist wenig Ressourcen für die eigene Personalentwicklung haben, ist eine Qualifizierung ihrer angelernten Kräfte in Kooperation mit einem Bildungsdienstleister interessant. Die Qualifizierung wird so organisiert, dass berufsbegleitendes Lernen am Arbeitsplatz durch strukturierte Lerneinheiten bei einem Bildungsdienstleister unterstützt wird. Ziel ist gemeinsam betriebsgerechte Lösungen zu erarbeiten.

1.1 Kooperation im Vorfeld der Qualifizierung

Dazu muss die Zusammenarbeit bereits im Vorfeld der eigentlichen Qualifizierung beginnen: Betrieb und Bildungsdienstleister klären gemeinsam den Qualifizierungsbedarf und planen die Qualifizierung gemeinsam. Das schließt eine Analyse der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz ein. Da Arbeitsplätze primär keine Lernorte sind und ihre Organisation an betriebswirtschaftlichen, technischen und ergonomischen Gesichtspunkten ausgerichtet ist, müssen Arbeitsprozesse gegebenenfalls so modifiziert werden, dass Lernen möglich wird. Zudem wird auf der Grundlage einer Analyse der personellen und organisatorischen Situation im Unternehmen sichergestellt, dass geeignete Fachkräfte des Unternehmens während der Qualifizierung für die fachpraktische Unterweisung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen.

1.2 Kooperation während der Qualifizierung – Verzahnung der Lernorte

Während der Durchführung der Qualifizierung schließlich geht es darum die Qualifizierungsinhalte, die beim Bildungsdienstleister vermittelt werden, auf die Anforderungen am Arbeitsplatz und die Bedürfnisse der Mitarbeiter abzustimmen. Dazu ist ein intensiver Austausch zwischen den Dozenten des fachtheoretischen Unterrichts und den Ausbildungsbeauftragten im Betrieb erforderlich zu Fragen der Organisation, zu Rollen und Verantwortungsverteilung, zum Bedarf nach weiteren Unterstützungsmaßnahmen durch den Bildungsdienstleister und um spezielle Probleme zu diskutieren. Dieser Austausch kann über Kooperationsworkshops oder informelle Absprachen organisiert sein. Um den Lernort Betrieb und den Lernort Bildungsdienstleister möglichst gut miteinander zu verzahnen, können außerdem verschiedene pädagogisch didaktische Methoden unterstützend wirken. So können zur Veranschaulichung betrieblicher Funktionszusammenhänge Planspiele einbezogen werden. Lehrbriefe dienen zur Vorbereitung, Unterstützung und Ergänzung der Lernprozesse am Arbeitsplatz und helfen den Mitarbeitern einen Zusammenhang herzustellen zwischen Theorie und Praxis. Projektaufträge haben sich als klar strukturierte selbständig zu bearbeitende Aufgaben bewährt, um, eingepasst in betriebliche Abläufe und ökonomische und technische Anforderungen des Betriebes, Arbeitsprozesse verständlich und Zusammenhänge nachvollziehbar zu machen.

2. Modularer Aufbau – Voraussetzung flexibler Gestaltung

Um eine flexible Gestaltung der Weiterbildung zu ermöglichen werden in der beruflichen Nachqualifizierung modularisierte Berufsbilder schon lange mit guten Erfahrungen genutzt. Unter Modulen werden hier in sich geschlossene Qualifizierungseinheiten verstanden, die tätigkeitsbezogen geschnitten sind und als Ganzes einen Ausbildungsberuf ergeben. Module können bedarfsgerecht und flexibel eingesetzt und einzeln geprüft und zertifiziert werden. Es sollte aber darauf geachtet werden, dass sie sich an betriebs- und trägerübergreifende Standards orientieren.

2.1 Modularisierung

Die Modularisierung einzelner Berufsbilder erfolgt ausgerichtet an der betrieblichen Realität wiederum in enger Kooperation zwischen Bildungsdienstleister und Unternehmen. Einbezogen werden dabei möglichst Unternehmen verschiedener Branchen, für die das Berufsbild relevant ist. Auf der Grundlage einer Analyse der betrieblichen Gegebenheiten werden relevante Handlungssituationen des Berufsfeldes in Unternehmen identifiziert und orientiert an konkreten betrieblichen Tätigkeitsfeldern zu Modulen gebündelt. Ausbildungsinhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan werden damit nicht nach einer Fachsystematik zu Lerneinheiten zusammengefasst, sondern wie sie als Einsatzbereiche von Mitarbeitern im betrieblichen Zusammenhang

vorkommen. Ein Mitarbeiter, der ein Modul durchlaufen hat, ist folglich für das entsprechende Aufgabengebiet im Unternehmen qualifiziert. Indem ein Mitarbeiter alle Module durchläuft, kann er bis hin zum Berufsabschluss geführt werden. Im Rahmen von Modellprojekten wurde bereits eine ganze Reihe von Berufsbildern modularisiert, die Modulsysteme sind überwiegend gut dokumentiert und frei verfügbar. Bei Bedarf kann jedoch jedes Berufsbild modularisiert werden (Hinweise zum Vorgehen bei der Modularisierung siehe z.B. Krings, Oberth, Zeller, 2001).

2.2 Modulsystem des Berufsbildes Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation

Die Modularisierung eines Berufsbildes soll im Folgenden kurz am Modulsystem des Berufsbildes Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation veranschaulicht werden. Die einzelnen Module beim Modulsystem des Berufsbildes Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation entsprechen den Funktionsbereichen einer modernen betrieblichen Verwaltung. Im kaufmännischen Bereich werden als zentrale betriebliche Tätigkeitsfelder das Personalwesen, die Produkt-erstellung, die Produktverteilung und das Rechnungswesen unterschieden und in Modulen abgebildet. Im Modul Personalwesen etwa werden alle Themenfelder zusammengefasst, die mit der betrieblichen bereichsbezogenen Personalarbeit in Zusammenhang stehen (Personalplanung, -beschaffung, -betreuung, -ausstellung; Entgeltabrechnung; Personalaktenführung; statistische Arbeiten). Im Modul Produktverteilung alle kaufmännischen Aufgaben in Zusammenhang mit der Fertigstellung des Produkts oder der Dienstleistung (vom Marketing bis zur Vertriebsorganisation) und so fort. Alle Module zusammen decken sämtliche Ausbildungsinhalte des Berufsbildes aus dem Ausbildungsrahmenplan ab. Zudem ist es über die Modularisierung einfach möglich bei Bedarf weitere unternehmensspezifische Qualifizierungsinhalte in einzelne Module zu integrieren. So kann im Modul Produktverteilung eine Lerneinheit Wirtschaftsenglisch integriert werden für Unternehmen mit internationalen Wirtschaftsbeziehungen oder im Modul Personalwesen können die Mitarbeiter im Umgang mit der betriebspezifischen Personalverwaltungssoftware geschult werden.

Abbildung 2: Modulsystem Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation



Der erfolgreiche Abschluss eines Moduls wird durch eine Prüfung festgestellt und dokumentiert. Wenn alle zu einem Berufsbild gehörenden Module im Rahmen der Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen wurden, folgt die Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle. Mit bestandener Prüfung erwirbt der Mitarbeiter einen anerkannten Berufsabschluss.

3. Transparenz der Qualifizierungswege

Module sind gut überschaubar und erlauben daher einen guten Überblick über bisher erworbene Kompetenzen. Indem auch einzelne Module geprüft werden, werden Qualifizierungswege nachvollziehbar gemacht. Die erworbenen Qualifikationen werden dabei tätigkeitsbezogen in Zertifikaten beschrieben. Dokumentiert wird nicht, was jemand gelernt hat, sondern was er kann. Erfasst werden auch die Lernprozesse am Arbeitsplatz. Das fördert die Anerkennung und Verwertbarkeit der erworbenen beruflichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt und ist ein Mittel für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung.

Praxisbeispiele

Betriebe, die sich erst einmal für die Qualifizierung ihrer angelernten Mitarbeiter entschieden haben, bewerten diese durchweg positiv und viele Personalverantwortliche sind überrascht, wie motiviert und lernbereit ihre angelernten Kräfte sind. Das folgende Beispiel aus der betrieblichen Praxis zeigt:

- Wie man Qualifizierungsreserven an- und ungelerner Beschäftigter mittels betriebsnaher modularer Qualifizierung flexibel und bedarfsgerecht erschließen kann,
- wie die Qualifizierung in Kooperation von Betrieb und Bildungsdienstleister gestaltet werden kann und
- wie die Qualifizierung An- und Ungelernter auch für kleine und mittlere Unternehmen finanzierbar wird.

Gute Praxis der Qualifizierung An- und Ungelernter

Bei der ZEITLAUF GmbH antriebstechnik & Co KG, einem mittelständischen Familienunternehmen mit 205 Mitarbeitern, das sich auf die Herstellung und Entwicklung leistungsstarker Getriebemotoren spezialisiert hat, wurde die Qualifizierung der gesamten Belegschaft in der Montage erforderlich, nachdem durch Einführung von Komplettmontage die Anforderungen an die angelernten Mitarbeiter erheblich gestiegen sind. Seit Anfang des Jahres werden 22 Mitarbeiter, – überwiegend Frauen im Alter zwischen 25 und 50 Jahren –, qualifiziert mit dem Ziel, einen anerkannten Berufsabschluss zum Gerätezusammensetzer zu erwerben. Die Qualifizierung erfolgt in enger Kooperation zwischen dem Betrieb und einem regionalen Bildungsdienstleister möglichst arbeitsplatznah. Angeboten werden praktische Unterweisungen direkt am Arbeitsplatz und innerbetrieblich organisierter Unterricht durch speziell dafür geschultes Fachpersonal. Die Praxisausbildung im Unternehmen wird vor allem durch die Meister geleistet. Ergänzend dazu werden den Teilnehmern durch den Bildungsdienstleister, im Sinne einer zielgerichteten Vorbereitung auf die Externenprüfung bei der IHK, eher theoretische Inhalte vermittelt. Die Meister stimmen die Qualifizierungsinhalte untereinander und vor allem auch mit den Dozenten des Bildungsdienstleisters eng ab. So gelingt es die Qualifizierung beim Bildungsdienstleister auf die betrieblichen Anforderungen auszurichten und einen direkten Praxisbezug herzustellen: Wenn es im theoretischen Unterricht um Fachzeichnen geht, werden beispielsweise Konstruktionszeichnungen aus dem Unternehmen verwendet. Zudem werden die Teilnehmer über regelmäßig stattfindende Workshops durch fachlich geschultes Bildungspersonal an das Lernen herangeführt, indem z.B. Lerntechniken vermittelt werden. Dieses Angebot hat sich als sehr hilfreich erwiesen die Teilnehmer, von denen die meisten lernentwöhnt sind bzw. Schwierigkeiten haben sich eher theoretisches Wissen anzueignen, wieder an das Lernen heranzuführen. Insgesamt ist es gut gelungen die Qualifizierung in die betrieblichen Abläufe zu integrieren: Die praktische Unterweisung im Betrieb wird über die Meister organisiert, wobei auch Mitarbeiter aus anderen Abteilungen eingebunden werden. Der theoretische Unterricht findet jeweils Montagvormittag während der Arbeitszeit und sporadisch auch samstags in der Freizeit statt. Soweit die Lehreinheiten während der Arbeitszeit stattfinden werden die Mitarbeiter dafür freigestellt, den Samstagsunterricht besuchen sie in ihrer Freizeit. Die Freistellung der Mitarbeiter für die Qualifizierung wird durch den Einsatz von Zeitarbeitern kompensiert. Eine weitere wichtige Rahmenbedingung für die Realisierung der Weiterbildung war die finanzielle Unter-

stützung durch die Agentur für Arbeit über das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU). Über dieses Fördermodell können Arbeitgeber einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge für Ausfallzeiten erhalten,

- wenn der Arbeitnehmer bisher keinen Berufsabschluss erworben hat bzw. vom erlernten Beruf entfremdet ist,
- im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses und unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes mit der Weiterbildung einen anerkannten Berufsabschluss bzw. Teilqualifizierung anstrebt
- und wegen der Teilnahme an der Weiterbildung die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann.

Zusätzlich ist die Förderung der Weiterbildungskosten möglich (Rechtsgrundlage § 235c SGB III, § 77 Abs. 2 SGB III, § 417 Abs. 1 SGB III). Insbesondere die geleisteten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt haben es der Firma sehr erleichtert, die Mitarbeiter für die Qualifizierung von der Arbeit teilweise freizustellen (Dauser & Hilger, 2007).

Qualifizierung An- und Ungelernter in der Umsetzung

In der Umsetzung, – das Beispiel verweist darauf –, erfolgt bedarfsgerechte Qualifizierung An- und Ungelernter im Prinzip in vier Schritten:

1. Erhebung des Qualifizierungsbedarfs:

In einem ersten Schritt geht es darum im Sinne einer zielgerichteten Qualifizierungsplanung den tatsächlichen Qualifizierungsbedarf zu ermitteln. Dazu werden betriebliche Anforderungen mit den vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiter abgeglichen. Für eine vorausschauende Personalplanung ist wichtig dabei auch künftige Marktentwicklungen und Strategien der Geschäftsleitung einzubeziehen. Ein probates Mittel, um sich ein Bild über bestehende Qualifikationsanforderungen und künftige Entwicklungen zu verschaffen, sind Mitarbeiterbefragungen und Qualitätszirkel, die ergänzt werden sollten um detaillierte Anforderungsanalysen an einzelnen Arbeitsplätzen. Die vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiter werden über eine systematisierte Einschätzung durch Vorgesetzte bzw. eine Selbsteinschätzung der Beschäftigten ermittelt. Zur Feststellung vorhandener Kompetenzen, um Basiswissen zu vermitteln und um zu prüfen, ob die Teilnehmer für eine Qualifizierung geeignet sind, haben sich auch so genannte Vorschaltlehrgänge bewährt.

2. Geeignete Partner einbinden:

Ein wichtiger Erfolgsfaktor, damit Qualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter gelingen kann ist, dass Bildungsdienstleister und Betrieb eng bei der Planung und Umsetzung der Qualifizierung zusammenarbeiten. Eine gelungene Zusammenarbeit ist gekennzeichnet durch eine intensive Beratung im Vorfeld der Qualifizierung über organisatorische Fragen und inhaltliche Schwerpunkte. Der Bildungsdienstleister kann aber auch schon bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs einbezogen werden. Das bietet sich insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen an, die über keine eigene Personalabteilung verfügen. Gemeinsam mit dem Bildungsdienstleister werden dann die Rahmenbedingungen der Qualifizierung geklärt. Das betrifft den möglichen Bezug zur Beruflichkeit und auch die zeitliche und inhaltliche Planung. Abgestimmt wird, was während der Arbeit im Unternehmen vermittelt werden kann, welche Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssen und was beim Bildungsdienstleister gelernt werden soll. Die Kosten der Qualifizierung werden kalkuliert und Fördermöglichkeiten ausgelotet.

3. Lernorte optimal verzahnen:

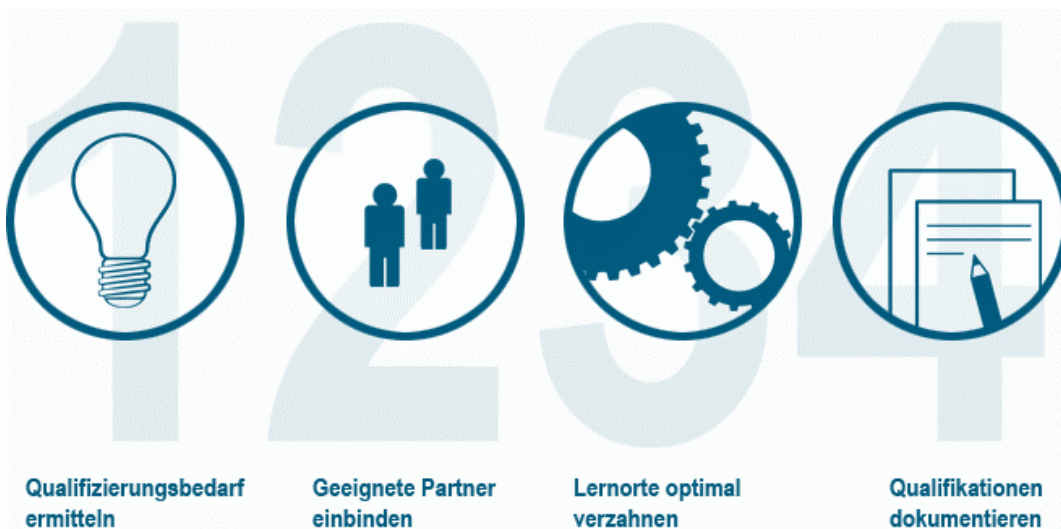
Ziel ist gemeinsam betriebsgerechte Lösungen zu entwickeln und auch im Hinblick auf die Bedürfnisse der Zielgruppe durch eine intensive Kooperation Lernen in der Arbeit zu ermöglichen und zu unterstützen. Dazu ist ein regelmäßiger Austausch zwischen den Beteiligten und

wechselseitige und regelmäßige Information des Lehrpersonals des Bildungsdienstleisters und des betrieblichen Fachpersonals über den Fortschritt der Lernenden bei der Durchführung der Qualifizierung erforderlich. Zudem kann es nötig sein, das Fachpersonal im Unternehmen für die praktische Unterweisung zu schulen, eine Veränderung der betrieblichen Arbeitsprozesse vorzunehmen oder Lerninseln einzurichten, um Lernen am Arbeitsplatz überhaupt erst zu ermöglichen. Zur Vorbereitung, Unterstützung und Ergänzung der Lernprozesse am Arbeitsplatz werden verschiedene didaktische Methoden genutzt wie Projektaufträge, Lehrbriefe und Erkundungsaufträge. Wenn Lernschwierigkeiten auftreten kann es hilfreich sein flankierende Maßnahmen wie Stützunterricht für die Teilnehmer anzubieten.

4. Qualifikationen dokumentieren:

Die im Verlauf der Qualifizierung erworbenen Qualifikationen werden über Zertifikate tätigkeitsorientiert dokumentiert. Geprüft und zertifiziert werden dabei immer Teilbereiche der Ausbildungsordnung, die über Module als tätigkeitsbezogene Lerneinheiten vermittelt werden. Zu jedem Modul gibt es eine Modulprüfung. Teilnehmer die alle Module, die sich auf den jeweiligen Ausbildungsberuf beziehen, durchlaufen haben, sind für die Externenprüfung bei der zuständigen Stelle vorbereitet. Der modulare Aufbau und die Möglichkeit die Module auch einzeln zu prüfen und zu zertifizieren erlaubt eine flexible Gestaltung der Qualifizierung einzelner Mitarbeiter. Bei der modularen betriebsnahen Qualifizierung können die Mitarbeiter über ein Modulsystem mit Bezug zum Berufskonzept, aufbauend auf bereits vorhandenes Fachwissen und die Erfahrungen aus ihrer bisherigen Tätigkeit, gezielt für bestimmte Einsatzbereiche im Unternehmen qualifiziert werden und bei Bedarf, Interesse und Eignung Schritt für Schritt zum Berufsabschluss geführt werden.

Abbildung 3: Schritte zur Umsetzung modularer betriebsnaher Qualifizierung



Weiterführende Informationen:

Hilfestellung für Betriebe, die ihre An- und Ungelernten qualifizieren möchten, werden auf dem Internetportal www.transfer-qualifizierungswege.de bereitgestellt. Anhand von zahlreichen Best-Practice-Beispielen wird illustriert, auf welche Weise betriebsnahe modulare Qualifizierung Arbeitsloser und Beschäftigter bereits erfolgreich durchgeführt wurde. Hintergrundinformationen zum Thema werden praxisnah dargestellt und für die Umsetzung werden Hilfestellungen in Form von Checklisten und Hinweisen auf erprobte Instrumente bereitgestellt.

Aufgezeigt wird:

- wie man im Abgleich der betrieblichen Anforderungen mit den vorhandenen Kompetenzen den Qualifizierungsbedarf ermittelt,

- wie Betrieb, Bildungsdienstleister, Arbeitsagentur und weitere Akteure als Partner bei der Qualifizierung zusammenarbeiten,
- wie man das Lernen mittels eines erprobten modularen Qualifizierungskonzeptes bedarfsgerecht, flexibel, arbeitsplatznah und abgestimmt auf die Bedürfnisse der Zielgruppe gestalten kann,
- wie die erworbenen Qualifikationen über ein unkompliziertes Verfahren geprüft und dokumentiert werden, damit Qualifizierungserfolge messbar und damit auch nachweisbar werden,
- wie Qualifizierung An- und Ungelernter finanzierbar wird, indem Unterstützungsmöglichkeiten über aktuelle Förderprogramme genutzt werden.

Erstellt wurde das Internetangebot von der bfz gGmbH Bildungsforschung (<http://bildungsforschung.bfz.de>) im Projekt „Transfer von Know-how für die berufliche Nachqualifizierung“ im Rahmen der Transferphase des BQF-Programms „Kompetenzen fördern - berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (www.kompetenzen-foerdern.de).

Literaturhinweise:

- Dauser, Dominique; Hilger, Annelies: Berufliche Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter im Betrieb am Beispiel der Zeitlauf GmbH. In: Kompetenzen fördern. Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf. Newsletter zur Transferphase (2007), 12 Lernortkooperation, S. 20-24. - URL http://www.kompetenzen-foerdern.de/Newsletter12_07.pdf [Zugriff: 02.08.2007]
- Galiläer, Lutz: Qualifikationsentwicklung und -forschung für die berufliche Bildung : Segmentierung von Anforderungsniveaus – Das Erkenntnispotential von Qualifikationsentwicklungsforschung. In: bwp@ (2006), 11. - URL http://www.bwpat.de/ausgabe11/galilaer_bwpat11.shtml [Zugriff: 02.08.2007]
- Krings, Ursula; Oberth, Christa; Zeller, Beate: Flexible Wege zum Berufsabschluss : Modulare Nachqualifizierung im Betrieb. Bielefeld : Bertelsmann, 2001
- Oberth, Christa.; Zeller, Beate; Krings, Ursula: Expertise Lernort Betrieb – Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen : Methodische Ansätze für Ausbilder und Ausbilderinnen. Bonn, 2006. (Informationen für Akteure der Benachteiligtenförderung des Bundesinstituts für Berufsbildung) – URL <http://www.qualifizierungswege.de/download/bfz/expertise.pdf> [Zugriff: 02.08.2007]