

Die Nachqualifizierung von An- und Ungelernten ist eine praxisorientierte betriebliche Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Erwachsene ausbilden

Die demografische Entwicklung der Bevölkerung und die gleichzeitig erhöhte Qualifikationsanforderung infolge sich wandelnder Tätigkeitsstrukturen werden zu einem massiven Fachkräftemangel führen. Die Studie „Arbeitslandschaft 2030“ der Prognos AG von Ende 2008 beziffert für in 20 Jahren eine Arbeitskräftelücke von 5,5 Millionen Menschen.

Die Personalpolitik muss eine Antwort finden. Eine Strategie für Unternehmen, den Fachkräftemangel zu überwinden, eröffnet sich mit der Erschließung von Qualifizierungsreserven An- und Ungelernter durch modulare abschlussorientierte Nachqualifizierung. Mit diesem Instrument wird An- und Ungelernten die Möglichkeit gegeben, nachträglich einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben und so ihre Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung im veränderten Arbeitsumfeld zu verbessern.

Diesen Weg hat die Metallform Glaser GmbH in Bamberg eingeschlagen. Das mittelständische Unternehmen mit 65 Mitarbeitern fertigt technische Metallwaren, Stanzteile und roboter-geschweißte Baugruppen. Drei

Beschäftigte nehmen an einer berufsbegleitenden Nachqualifizierung zum Maschinen- und Anlagenführer (IHK) im bfz Bamberg teil und befinden sich nun kurz vor der Externenprüfung.

Transparenz und Qualität dokumentieren

Der Arbeitgeber wird durch zwei Erkenntnisse motiviert: Neben dem Fachkräftemangel erfordern die zunehmend komplexer werdenden Abläufe industrieller und industrienaher Strukturen umfassendere Kenntnisse des gesamten Prozessablaufs. Dafür braucht es mehr als Knöpflesdrücker. Berufliche Handlungskompetenz, die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz einschließt, gewinnt in Geschäftsprozessen mehr und mehr an Bedeutung. Durch den zusätzlichen Kompetenzerwerb können außerdem die Verantwortung im Hinblick auf Kosten und Qualität sowie die Selbstständigkeit der an- und ungelerten Mitarbeiter gesteigert werden. Gleichzeitig kann der Mittelständler seiner selbst gesetzten sozialen Verantwortung nachkommen, Mitarbeiter, die sich weiter qualifizieren möchten, zu unterstützen.

Das Besondere an dem Konzept der Nachqualifizierung ist, dass es von Anfang an eine Win-Win-Situation für Arbeitnehmer und Unternehmen schafft. Um eine flexible Gestaltung der beruflichen Qualifizierung zu ermöglichen, werden Modulsysteme mit Bezug zum Berufskonzept genutzt. Die Modularisierung gewährleistet, dass sich die Qualifizierung punktgenau am aktuellen Bedarf des Unternehmens ausrichten kann. Sie erfolgt in enger Kooperation zwischen Betrieb und Bildungsdienstleister und findet zu einem großen Teil im Betrieb statt.

Internet-Tipp

- www.perspektive-berufsabschluss.de
- www.berufsabschluss-bayern.bfz.de

Link NANO-Videoclip

- www.berufsabschluss-bayern.bfz.de/rootpbayern/news.php?newsid=23

Ausfallzeiten werden so minimiert, während die angehenden Mitarbeiter die erforderlichen Kompetenzen erwerben, mit deren Hilfe sie die komplexen Abläufe und Prozesse souverän beherrschen lernen. Das Gelernte kann unmittelbar in der Arbeit umgesetzt werden, und durch engen Bezug zur Praxis kann die Qualifizierung gut in die betrieblichen Abläufe integriert werden.

Transparenz und Qualität der Nachqualifizierung garantieren eine mit den regionalen Arbeitsmarktakteuren abgestimmte Dokumentation und Zertifizierung. Der Qualifizierungsprozess wird für das Unternehmen nachvollziehbar und das bessere Verständnis der Mitarbeiter, was sie in ihrer Aufgabe tun, führt dazu, dass sie die Qualität bewusster wahrnehmen und gestalten und somit Fehlerquoten gesenkt werden. Das ist ein Gewinn, der sich für das Unternehmen vom ersten Tag an einstellt, an dem der Mitarbeiter an einer Nachqualifizierung teilnimmt. Bei Metallform Glaser werden die drei Mitarbeiter nach ihrem Abschluss ihre Qualifikation nutzen und als Maschinen- und Anlagenführer arbeiten.

Stichwörter in diesem Beitrag

- Nachqualifizierung
- An- und Ungelernte
- Fachkräftemangel



*Gustav Naujoks,
Geschäftsführer,
Metallform Glaser
GmbH, Bamberg*

✉ gustav.naujoks@metallform-glaser.de



*Daniela Wild,
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin,
Forschungsinstitut
Betriebliche
Bildung (f-bb)
gGmbH, Nürnberg*

✉ wild.daniela@f-bb.de

Mittel- und langfristig erhöht sich damit nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, sondern auch die Motivation der Mitarbeiter, da durch die Qualifizierung ihr Arbeitsplatz sicherer wird. Außerdem erhalten sie mit dem IHK-Abschluss einen anerkannten Berufsabschluss nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), der den Anforderungen des klassischen Berufsbildes entspricht und zugleich einen wichtigen Baustein für die Sicherung ihrer persönlichen Zukunft darstellt.

Unterstützung für die Nachqualifizierung

Trotz erfolgreicher Beispiele wie bei Metallform Glaser findet Nachqualifizierung An- und Ungelernter in der Praxis nach wie vor zu selten statt. Denn die konkrete Umsetzung einer Nachqualifizierung stellt einige Anforderungen an die unterschiedlichen Beteiligten. Es fehlt, wie oft bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen, sowohl an personellen Ressourcen, um die komplexen Abläufe und Abstimmungsprozesse mit den verschiedenen Akteuren steuern zu können, als auch an Wissen hinsichtlich der Frage, wie An- und Ungelernte flexibel, praxisnah und entlang der modernen Betriebsbedürfnisse zu mehr Berufskompetenz geführt werden können.

Die größte Herausforderung liegt nach den Erfahrungen des Bamberger Mittelständlers darin, die Qualifizierung in die betrieblichen Abläufe zu integrieren und die Schichtpläne so zu gestalten, dass die Mitarbeiter regelmäßig für die Unterrichtszeiten frei gestellt werden können. Denn für ein Unternehmen mit 65 Mitarbeitern ist es nicht einfach, gleichzeitig drei Mitarbeiter an einer Nachqualifizierung teilnehmen zu lassen.

Das belegen auch die zentralen Ergebnisse einer telefonischen Befragung von 321 Personalverantwortlichen, die im Auftrag der bfz Bildungsforschung mit Unterstützung des Zentrums für betriebliches Weiterbildungsmanagement (zbw) 2007 durchgeführt wurde. Als weiteres Hemmnis wurde damals ein Mangel an geeigneten modularen

Qualifizierungsangeboten angeführt, was jedoch wiederum auf die bisher geringe Nachfrage zurückzuführen ist. Die Finanzierung der Qualifizierung stellt dagegen für die wenigsten befragten Firmen ein Problem dar. Denn in vielen Fällen wird die Nachqualifizierung An- und Ungelernter von der Agentur für Arbeit oder mit anderen öffentlichen Mitteln finanziell gefördert. Arbeitgeber können zum Beispiel über das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge für Ausfallzeiten erhalten, wenn der Arbeitnehmer bisher keinen Berufsabschluss erworben hat.

Viele Betriebe sehen die berufliche Weiterbildung ihres Personals primär unter Kosten-Nutzen-Aspekten und beschränken sich auf traditionelle Qualifizierungsformen im Helferbereich wie Anlernen am Arbeitsplatz oder kurzfristig angelegte interne Schulungen. Dabei ist es schon jetzt teuer, ausgebildete Mitarbeiter im Wettbewerb mit anderen Unternehmen zu rekrutieren, und es wird zukünftig noch teurer – zumal nicht jede Einstellung und Einarbeitung erfolgreich verläuft. Denn es gilt das Motto: „Neue Besen kehren gut, dafür kennen die Alten sämtliche Ecken.“

Nachqualifizierung in regionalen Netzwerken

Um Nachqualifizierung gleichermaßen Betrieben und An- und Ungelernten zugänglich zu machen, hat sich die Entwicklung regionaler Netzwerke bewährt. Dazu müssen alle relevanten Akteure, wie die Agenturen für Arbeit, ARGEn, Entscheidungsträger von Unternehmen, Verbände, Bildungsträger, Gewerkschaften und Kammern eingebunden werden.

Welche Bedeutung solch ein funktionierendes Netzwerk in der Nachqualifizierung haben kann, zeigt das Unternehmensbeispiel Metallform Glaser: Ohne die externe Unterstützung des Projektes „NANO – Nachqualifizierung Nordbayern“ des Be-

ruflichen Fortbildungszentrums der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH Bamberg hätte das Unternehmen einen derart komplexen Ablauf selbst nicht organisieren können. Erst der Kontakt zu NANO, einem der bundesweiten Projekte im Programm „Perspektive Berufsabschluss“, und deren Mitwirkung im Aufbau regionaler Netzwerkstrukturen, haben zu einer tatsächlichen Inangriffnahme der Nachqualifizierungsmaßnahme geführt.

Ziel des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aufgelegten Programms „Perspektive Berufsabschluss“ mit der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ (FÖ2) ist es, durch nachhaltige Strukturentwicklung in ausgewählten Regionen ein auf den regionalen Bedarf abgestimmtes Nachqualifizierungsangebot aufzubauen und passgenaue Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Unternehmen sowie für An- und Ungelernte bereitzustellen. Wissenschaftlich begleitet das f-bb die geförderten regionalen Vorhaben bei der Umsetzung, unterstützt sie bei der Umsetzung und der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien und koordiniert die bundesweite Vernetzung. Ein wesentliches Ergebnis der bisherigen Arbeit ist es, dass die vorhandenen Finanzierungsmöglichkeiten und Beratungsstrukturen im regionalen Kontext besser auf den tatsächlichen Bedarf ausgerichtet, miteinander verzahnt und damit effektiver eingesetzt werden können.