

Verhaltensauffälligkeiten usw.), würden sich hier Chancen eröffnen, Neuanfänge zu gehen und ihr Optimum doch noch zu finden.

### Schluss

Eine differenzierte Unterrichtsmethodik kann sich heute nicht mehr mit einer Aufzählung von Artikulationsschemata, Sozialformen, Aktionsweisen, Führungsstilvarianten, Methodenkonfigurationen begnügen. Sie kann variable Lernwege entwickeln, die durch konventionellen Unterricht geleitet werden, die darüber hinaus die Verlaufs-, Inhalts- und Beziehungsdimensionen von Unterricht in einer Weise artikulieren, dass von ganz unterschiedlichen Ansätzen her der Unterrichtsalltag interessant und vielfältig werden kann. Und dies immer zum Wohl von Lernenden. Dies ist der archimedische Punkt aller Überlegungen!

### Literatur

- AEBLI, H.: Grundformen des Lehrens, Stuttgart 1981 12. Aufl.  
 BÖNSCH, M.: Intelligente Unterrichtsstrukturen, Baltmannsweiler, 2011, 5. Aufl.  
 BÖNSCH, M.: Heterogenität und Differenzierung, Baltmannsweiler, 2011  
 BÖNSCH, M.: Praxishandbuch Gute Schule, Baltmannsweiler, 2000  
 BÖNSCH, M.: Variable Lernwege. Ein Lehrbuch der Unterrichtsmethoden, St. Augustin, 2008, 4. Aufl.  
 BÖNSCH, M.: Nachhaltiges Lernen durch Üben und Wiederholen, Baltmannsweiler, 2010, 2. Aufl.  
 BÖNSCH, M.: Schüler aktivieren, Hannover 1993 3. Aufl.  
 BÖNSCH, M. (Hrsg.): Offener Unterricht in der Primar- und Sekundarstufe I, Hannover 1993  
 BÖNSCH, M.: Beziehungslernen, Baltmannsweiler, 2006, 2. Aufl.  
 BÖNSCH, M.: Erfolgreicheres Lernen durch Differenzierung im Unterricht, Braunschweig, 2009  
 DIETRICH, G.: Bildungswirkungen des Gruppenunterrichts, München 1969  
 EINSIEDLER, W.: Lehrmethoden, München 1981  
 HAGE, K.: Das Methoden-Repertoire von Lehrern, Opladen 1985  
 LAGING, R.: Altersgemischte Gruppen als Beitrag zur Schulreform, in: Deutsche Schule 1993, 5. 364–382  
 MEYER, H.: Unterrichtsmethoden, 2 Bde., Frankfurt a. M. 1987  
 RAUSCHENBERGER, H. (Hrsg.): Unterricht als Zivilisationsform, Königstein i. Ts. 1985  
 ROTH, L.: Effektivität von Unterrichtsmethoden, Hannover 1977 2. Aufl.  
 SCHULZE, TH.: Methoden und Medien in der Erziehung, München 1978

*Prof. Dr. Manfred Bönsch*

Schulpädagogik an der Leibniz-Universität Hannover  
 Bismarckstraße 2, 30173 Hannover

## AUS DER FORSCHUNGSPRAXIS DES F-BB

# ProfilPASS für junge Menschen

## Orientierung in der Ausbildung unterstützen

Katharina Kucher, Heike Richter

Die Kompetenzen der Mitarbeiter werden oft als wertvollste Ressource eines Unternehmens bezeichnet. Umso merkwürdiger und problematischer ist es, dass die Unternehmen über die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter oft nur wenig wissen. Wahrgenommen werden in erster Linie die formal erworbenen Qualifikationen und solche Kompetenzen, die unmittelbar im Arbeitsalltag beobachtet werden können (vgl. Geldermann et al. 2009). Ob ein Mitarbeiter über zusätzliches Potenzial verfügt, bleibt unsichtbar – für das Unternehmen und vielfach auch für den Mitarbeiter selbst. Dies gilt vor allem für informell erworbene Kompetenzen. Dass Zeugnisse und Zertifikate meist die einzigen Anhaltspunkte für Kompetenzeinschätzungen durch den Arbeitgeber sind, gilt für Auszubildende in besonderem Maße. Über einschlägige arbeitspraktische Erfahrungen verfügen diese in der Regel nicht. Die persönlichen Stärken zu erkennen und sichtbar zu machen, die die jungen Menschen in Lernfeldern und an Lernorten außerhalb des beruflichen Umfelds – aber auch durch formales und non-formales Lernen – erworben haben, fällt leichter, wenn Reflexion und Dokumentation durch ein geeignetes Instrument unterstützt werden. Der Einsatz von Kompetenzpässen hat sich hierfür bewährt.<sup>1</sup> Für die Zielgruppe der jungen Erwachsenen wurde deswegen im Projekt „Transferunterstützung von Kompetenzpässen in Unternehmen“ der Kompetenzpass „ProfilPASS für junge Menschen“ erprobt und in mehreren Unternehmen eingesetzt.

### Einsatzmöglichkeiten des „ProfilPASS für junge Menschen“ im Rahmen der Ausbildung

Der „ProfilPASS für junge Menschen“ ist bereits vielfach in außerschulischen und schulischen Kontexten eingesetzt worden, um bei Jugendlichen die Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen zu fördern und so die Basis für eine gelungene Berufsorientierung zu schaffen. Der Berufs-

<sup>1</sup> Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt „Transferunterstützung von Kompetenzpässen in Unternehmen“ erprobte 2009–2011 die Einsatzmöglichkeiten unterschiedlicher Kompetenzpässe in Unternehmen. Bei Kompetenzpässen handelt es sich um Instrumente der Kompetenzfeststellung die vornehmlich informell erworbene Kompetenzen systematisch erfassen (vgl. Kucher/Wehinger 2010).

wahlprozess endet aber nicht mit der ersten Schwelle und dem Eintritt in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis. Noch während der Ausbildung können und müssen die jungen Menschen weitere Entscheidungen fällen, die ihre weitere berufliche Entwicklung betreffen. Es geht dabei u. a. um

- den Besuch weiterführender (Hoch-)Schulen,
- eine mögliche berufliche Spezialisierung,
- das Wunscheinsatzgebiet nach einer Übernahme im ausbildenden Unternehmen,
- einen ggf. angestrebten Unternehmenswechsel nach der Ausbildung.

Der „ProfilPASS für junge Menschen“ fördert die Reflexion individueller Stärken, Neigungen und Interessen und kann so auch für Jugendliche, die sich bereits in der Ausbildung befinden, ein nützliches Instrument der Lebenswegplanung und der Auseinandersetzung mit dem eigenen lebenslangen Lernen sein. Selbstbewusstsein und Motivation werden gestärkt. Die Einsicht in die persönliche Verantwortung für Berufs- und Laufbahnentscheidungen wächst. Darüber hinaus unterstützt der „ProfilPASS für junge Menschen“ die Erarbeitung nötiger Realisierungs- und Qualifizierungsschritte.

### Ablauf des Einsatzes

Der Einsatz des „ProfilPASS für junge Menschen“ sollte im Idealfall folgendem Schema folgen:

#### 1. Vorbereitung

- a) Auf Initiative des Ausbildungsverantwortlichen fällt die Entscheidung für den Einsatz des Instruments. Es wird festgelegt, welche Person den Prozess betriebsintern steuert.
- b) Bereits eingesetzte Verfahren der Kompetenzfeststellung und andere Instrumente (z. B. Rotationssystem mit Durchlauf durch verschiedene Abteilungen, Teambuilding-Maßnahmen etc.) werden analysiert. Der „ProfilPASS für

junge Menschen“ sollte mit bestehenden Systemen, z. B. Kompetenzmanagementsystemen, verknüpft werden.

- c) Die Zielgruppe wird definiert (z. B. Auszubildende im letzten Lehrjahr, befristet übernommene Absolventen ohne Chance auf eine Weiterbeschäftigung, Auszubildende mit erhöhtem Förderbedarf oder Auszubildende, die als künftige Führungskräfte in Betracht gezogen werden). Die Zielstellung wird konkretisiert.

#### 2. Interne Unterstützung sichern und externen ProfilPASS-Berater gewinnen

- a) Ein externer zertifizierter ProfilPASS-Berater wird gewonnen und mit dem Einsatzszenario vertraut gemacht.
- b) Die zu beteiligenden Führungskräfte in der Ausbildung erhalten Informationen über Methode, Instrument und Ziele des Einsatzes. Sie werden als Mentoren gewonnen.
- c) Die Auszubildenden werden informiert und mit Vorgehensweise und Zielen vertraut gemacht.

#### 3. Durchführung

Die einzelnen Schritte der Umsetzung sind in Abbildung 1 dargestellt. Im ersten Schritt stellt ein ProfilPASS-Berater den Auszubildenden die Methode und den Aufbau des „ProfilPASS für junge Menschen“ vor. Gemeinsam werden erste Abschnitte des Passes bearbeitet und auftretende Fragen geklärt. Daran schließt eine freie Bearbeitungsphase an, in der die Auszubildenden den Pass in Eigenarbeit vervollständigen. Nach der freien Bearbeitungszeit reflektieren die Teilnehmer in Einzelgesprächen mit dem ProfilPASS-Berater die Ergebnisse. Abschließend haben die Auszubildenden die Möglichkeit, die Ergebnisse in einem Ausbildungs- oder Mitarbeitergespräch mit dem Ausbildungsbeauftragten bzw. auch mit anderen Führungskräften zu besprechen. Dabei können z. B. Entwicklungsschritte definiert und daraufhin Schwerpunkte der Ausbildung konkretisiert werden.

### Kurzbeschreibung des „ProfilPASS für junge Menschen“

Der „ProfilPASS für junge Menschen“ ist Teil des ProfilPASS-Systems, das die Instrumente „ProfilPASS für junge Menschen“, „ProfilPASS“, „eProfilPASS“ und eine qualifizierte Begleitung ihres Einsatzes durch zertifizierte Berater/-innen umfasst. Das ProfilPASS-System basiert auf einem entwicklungsorientierten Ansatz und zielt auf die Ermittlung der bis zur jeweils aktuellen biografischen Station des Nutzenden erworbenen Kompetenzen (vgl. Gutschow/Seidel 2010, S. 15).

Der „ProfilPASS für junge Menschen“ richtet sich speziell an die Zielgruppe der über Vierzehnjährigen und führt sie an die Reflexion über sich selbst und ihr Handeln heran. Er ist dem „ProfilPASS“ für Erwachsene vorgeschaltet und unterstützt die Jugendlichen bei der Erfassung von persönlichen Stärken und begleitet die persönliche Entwicklung.<sup>1</sup>

Der „ProfilPASS für junge Menschen“ führt den Nutzer von seiner allgemeinen Lebenssituation zu seinen Zielen:

1. Mein Leben
2. Meine Stärken
3. Mein Ziele
4. Nachweise sammeln

In den ersten beiden Schritten „Mein Leben“ und „Meine Stärken“ werden sowohl Aktivitäten und Interessen in der Schule oder Ausbildung als auch Betätigungen in der Freizeit, mit Freunden und in der Familie beleuchtet. Die Nutzerinnen und Nutzer finden heraus, was sie gut können und wie andere sie sehen. Im Modul „Meine Ziele“ formulieren sie für sich Ziele und Wünsche für die Zukunft, die auf den herausgearbeiteten Stärken basieren.

<sup>1</sup> vgl. [www.profilpass-online.de](http://www.profilpass-online.de)

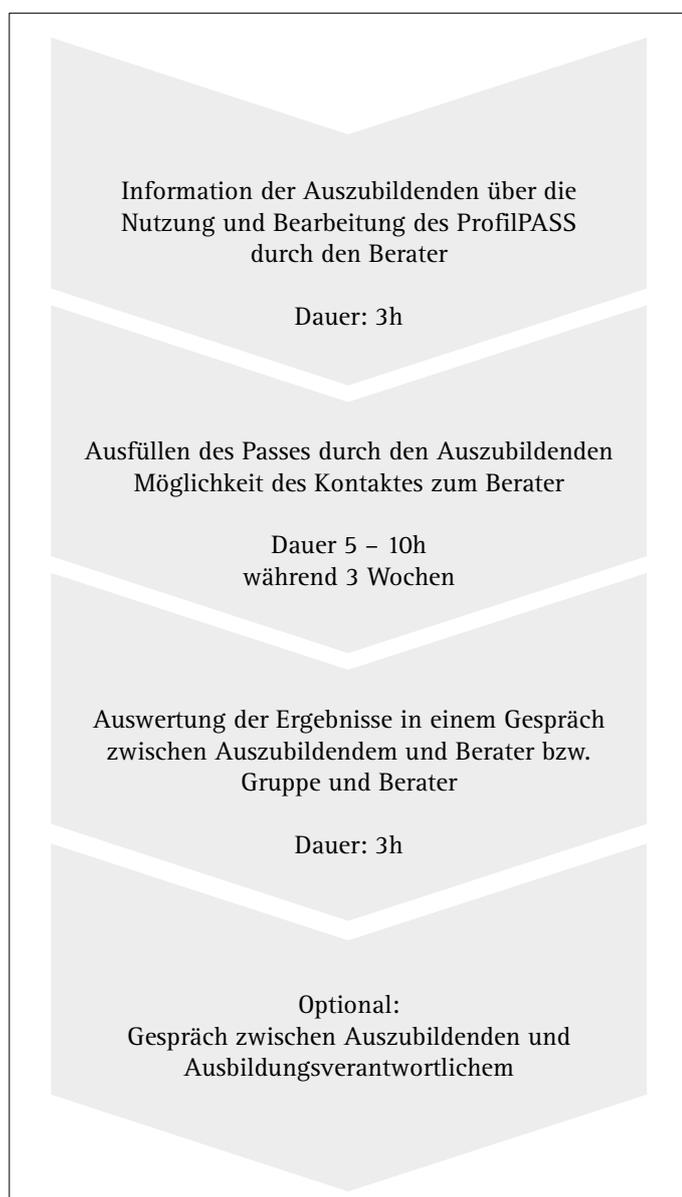


Abb. 1: Muster-Ablauf für die Durchführung des ProfilPASS-Einsatzes

#### 4. Abschluss

Am Ende des Einsatzes sollten Ausbildungsbeauftragte und ProfilPASS-Berater, ggf. auch zusammen mit beteiligten Führungskräften, den Verlauf analysieren und reflektieren, um Potenziale der Prozessoptimierung für den künftigen Einsatz zu identifizieren.

#### Erfolgsfaktoren

Wichtig ist es, allen Beteiligten von Beginn an transparent zu machen, welchen Zielen die Arbeit mit dem ProfilPASS dient. Dies ist nicht zuletzt vonnöten, um mögliche Vorbehalte der Teilnehmer frühzeitig zu besprechen. Für beide Seiten muss deutlich sein, dass die Durchführung einer Kompetenzfeststellungsmaßnahme zum beiderseitigen Nutzen erfolgt und nicht darauf zielt, dem Unternehmen einseitig Einblick in das vorhandene Kompetenzprofil zu verschaffen (vgl. Kucher 2010).

Die Ausbildungsverantwortlichen stellen dabei ein wichtiges Bindeglied dar. Sie können beispielweise vermitteln, dass es sich beim Einsatz des „ProfilPASS“ nicht um eine Beurteilung, sondern um die Entwicklung der Handlungskompetenz der jungen Erwachsenen geht. Schließlich ist es Aufgabe der Ausbildungsbeauftragten, die identifizierten informell erworbenen Kompetenzen zu bereits vorliegenden Einschätzungen von Kompetenzprofilen in Beziehung zu setzen.

Die Sicherheit des Datenschutzes und der Personenrechte sind zu gewährleisten. Das bedeutet, dass den Auszubildenden die Teilnahme freizustellen ist und dass die Weitergabe der Ergebnisse an Dritte nur mit Zustimmung des Nutzers erfolgen kann (vgl. Kucher/Wehinger 2010). Die Ergebnisse sind Eigentum des Nutzers und verbleiben bei ihm. Der Ergebnistransfer erfolgt optional in einem Gespräch zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildungsverantwortlichen.

#### Fazit

Der „ProfilPASS für junge Menschen“ hat sich in der Ausbildung als nützliches Instrument erwiesen, um die berufliche Orientierung von Auszubildenden zu unterstützen und ihr Bewusstsein über eigene Stärken und Interessen zu fördern. Dies zeigten erste Rückmeldungen der teilnehmenden Jugendlichen und der Personalverantwortlichen nach den Praxiseinsätzen im Projekt.

Für die jungen Menschen ist es wichtig, zu erkennen, dass nicht nur formal erworbene Qualifikationen ihre berufliche Handlungskompetenz determinieren: Sie verfügen über weitere Kompetenzen, auf die sie aufbauen und die sie einbringen können. Für das Unternehmen ergibt sich ein vielfältiger Nutzen, der von der Transparenz informell erworbener Kompetenzen über motivierte, einsatz- und ideenfreudigere Mitarbeiter bis hin zur Gewinnung einer Basis für gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen reicht. Künftiger Fachkräftenachwuchs kann so bereits während der Ausbildung gezielt gefördert werden. Ausbildung kann bedarfsgerechter und kompetenzorientierter gestaltet werden.

#### Literatur

- Geldermann, B./Seidel, S./Severing, E. (2009): Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Berufsbildung, Bielefeld
- Gutschow, K./Seidel, S. (2010): Kompetenzpässe – Verfahren und ihre Anwendung. In: Kieslinger, R. (Hg.): Wirtschaft und Berufserziehung, Heft 9/2010, S. 13 – 16
- Kucher, K. (2010): Feststellung informell erworbener Kompetenzen in Betrieben – Bedeutung, Notwendigkeit und Anknüpfungspunkte für Klein- und Mittelbetriebe. In: Loebe, H./Severing, E. (Hg.): Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis. Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen. Bielefeld, S. 9 – 19
- Kucher, K./Wehinger F. (2010): Kompetenzpässe – Überblick und Ansatzpunkte für ihren betrieblichen Einsatz. In: Loebe, H./Severing, E. (Hg.): Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis. Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen. Bielefeld, S. 51 – 86

# Talente entdecken – Gender und Diversity am Übergang Schule-Beruf

## Nachlese zu einem JOBSTARTER-Workshop

Sabine Fischer, Christa Oberth



Mädchen eignen sich eher für soziale Berufe, Jungen sind technisch begabt und tüfteln lieber. Diese Vorstellung hält sich hartnäckig. Sie ist bei vielen Jugendlichen ausschlaggebend für die Berufswahl und beeinflusst häufig auch die Bewerberinnen- und Bewerberauswahl der Betriebe. Dadurch bleiben viele Talente unerkannt, und viele Jugendliche – ob weiblich oder männlich – haben es schwer, ihren Traumjob zu finden.

Nicht nur die Jugendlichen können profitieren, wenn geschlechtsspezifische Voraussetzungen bei der Berufsorientierung, beim Bewerberinnen- und Bewerbermarketing und bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen stärker berücksichtigt werden. Vor dem Hintergrund rückläufiger Schulabgängerzahlen kann eine bessere Ausschöpfung vorhandener Talentpotenziale auch den Betrieben die Sicherung des Fachkräftenachwuchses erleichtern.

### Was ist JOBSTARTER?

Der Name „JOBSTARTER“ steht für ein seit 2006 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördertes Programm, das darauf zielt, regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern. Im gesamten Bundesgebiet beteiligen sich über 280 regionale Projekte an dieser Initiative. Sie alle schaffen in den Regionen zusätzliche Ausbildungsplätze und unterstützen mit zahlreichen Maßnahmen Betriebe bei der Sicherung ihres Fachkräftenachwuchses. Das Regionalbüro Süd, eines von insgesamt vier bundesweit etablierten Regionalbüros, begleitet und unterstützt die JOBSTARTER-Projekte in Bayern, Baden-Württemberg und Hessen bei der Umsetzung ihrer Ziele. Es führt Netzwerktreffen und Workshops durch und fördert den Transfer von Instrumenten und Strategien zur passgenauen Vermittlung und Besetzung von Ausbildungsplätzen.

Welche Strategien und Instrumente dafür von Nutzen sein können, war Thema des JOBSTARTER-Workshops „Talente entdecken – Gender und Diversity am Übergang Schule-Beruf“ am 16. und 17. März 2011 in Nürnberg, zu dem das im Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) angesiedelte JOBSTARTER-Regionalbüro Süd eingeladen hatte.

Rund 30 Vertreterinnen und Vertreter von JOBSTARTER-Projekten aus Baden-Württemberg, Bayern und Hessen tauschten sich darüber aus, wie das bei vielen Jugendlichen vorhandene klassische Rollenverständnis bei der Berufswahl durch praxisnahe Konzepte zur Berufsorientierung und zum Berufsmarketing durchbrochen werden kann. Außerdem diskutierten sie, wie Unternehmen für die Gleichstellung von Jungen und Mädchen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sensibilisiert werden können.

Beispiele guter Praxis zeigten konkrete Umsetzungsmöglichkeiten auf.

Sylvia Diesch-Sehrt, Ausbildungs- und Personalverantwortliche bei der Firma Koller + Schwemmer, einem mittelständischen Kfz-Dienstleister in Nürnberg, erläuterte, welche Vorteile dem Unternehmen die Ausbildung junger Frauen bringt. Eine angehende Kfz-Mechatronikerin, Sandra Jäger, hatte sie gleich mitgebracht. Von ihr erfuhren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops, wie es ihr gelungen ist, in dieser „Männerdomäne“ Fuß zu fassen.

*„Für unsere vielfältigen Dienstleistungen im Kfz-Bereich – Kundendienst-Service für Kraftfahrzeuge aller Marken, Instandsetzung von Oldtimern, Fertigung von Einspritzpumpen – brauchen wir gut qualifizierte und engagierte Fachkräfte. Aus diesem Grund ist für uns auch die Siche-*

„*ung unseres Fachkräftenachwuchses ein wichtiges Thema. Wir haben uns deshalb bereits vor 30 Jahren bewusst dafür entschieden, nicht nur junge Männer, sondern auch junge Frauen auszubilden und haben damit sehr gute Erfahrungen gemacht*“, berichtete Sylvia Diesch-Sehrt. Der Umgang in den gemischten Teams sei sehr kollegial. In fachlicher Hinsicht würden die jungen Frauen von ihren männlichen Kollegen geschätzt: „*Frauen haben eine andere Herangehensweise an Probleme und kommen oftmals auf andere Lösungswege. Dadurch sind sie eine echte Bereicherung für das Team*“, so Diesch-Sehrt. Auch von den Kunden würde es sehr positiv aufgenommen, wenn Inspektionen, Sicherheitschecks oder Reparaturen von jungen Frauen durchgeführt werden. „*Ich höre oft: ‚Toll, dass Sie das machen!‘*“, ergänzte Sandra Jäger, die seit knapp zweieinhalb Jahren eine Ausbildung zur Kfz-Mechatronikerin bei Koller + Schwemmer absolviert und dies als „*echten Glücksfall*“ sieht.

Der Weg dahin sei nicht einfach gewesen – auf viele Bewerbungen habe sie Absagen erhalten. „*Betriebe in diesem Bereich haben häufig keine Erfahrungen mit der Ausbildung junger Frauen. Oftmals fehlen auch die Voraussetzungen, wie z. B. entsprechende sanitäre Anlagen, weshalb männliche Bewerber vorgezogen werden*“, so Sandra Jäger. Bereits nach einem einwöchigen Praktikum bei Koller + Schwemmer sei sie sich schon sicher gewesen, den passenden Beruf und den „*richtigen Betrieb*“ gefunden zu haben. Die Teilnahme am „*Girls’ day*“ habe sie nur noch in ihrer Entscheidung bestärkt: „*Im Praktikum und auf dem ‚Girls’ day‘ habe ich alle Ausbildungsbereiche bei Koller + Schwemmer kennengelernt: den Fertigungsbereich für Einspritzpumpen, die Servicebereiche für moderne Kraftfahrzeuge und Oldtimer. Ich habe Reifen gewechselt, einen Einblick bekommen, wie man Standheizungen einbaut und vieles mehr. Alles hat gepasst – die interessanten und vielfältigen Aufgaben, nette und hilfsbereite Kolleginnen und Kollegen*“, so Sandra Jäger. Umso mehr habe sie sich gefreut, als sie dann vom Betrieb die Zusage für einen Ausbildungsplatz erhalten habe. Wichtig sei es, sich über seine Neigungen und Interessen klar zu werden und dann „*nicht locker zu lassen*“.

Wie durch frühzeitige Förderung von Interessen, Fähigkeiten und Neigungen junge Männer für eine Ausbildung in einem „*typischen Frauenberuf*“ und junge Frauen für eine Ausbildung in „*typischen Männerberufen*“ gewonnen werden können, zeigte Christianne Voack, Fachlehrerin im hauswirtschaftlichen Ausbildungsbereich der Rudolf-Steiner Schule in Nürnberg, auf. Als dreizügige Schule mit den Klassen 1 bis 13 bietet die Schule – neben dem Abitur und dem Realschulabschluss – drei Ausbildungsgänge im Bereich Hauswirtschaft, Metallbau und Schreinerei mit staatlicher Abschlussprüfung an. Von der 10. Klasse an bestehe dann die Möglichkeit, parallel zur allgemeinbildenden schulischen

Ausbildung eine berufliche Ausbildung zu absolvieren. „*Die Jugendlichen können wählen zwischen einer Ausbildung im Metallbau, im Schreinerhandwerk und im Hauswirtschaftsbereich. Alle drei Ausbildungsgänge werden mit einer staatlich anerkannten Prüfung abgeschlossen*“, so Voack. Bereits ab der 6. Klasse biete die Schule – neben den allgemeinbildenden Fächern – praxisbezogenen Unterricht an, in dem die Schülerinnen und Schüler handwerkliche Bereiche kennenlernen. Die Praxisanteile würden dann in den folgenden Jahrgangsstufen sukzessive gesteigert. Gegen Ende der 8. Klasse könnten sich die Schülerinnen und Schüler für ein Praktikum in der freien Wirtschaft bewerben. Sie haben aber auch die Möglichkeit, in einer der schuleigenen Lehrwerkstätten Berufe kennen zu lernen. Wichtig sei es, den gesamten Prozess der Berufsorientierung zu begleiten. „*Wir berücksichtigen dabei ihre Interessen und Neigungen, beraten sie und bieten ihnen die notwendigen Informationen zu Ausbildungsberufen und ihren Anforderungen. In welche Richtung sie gehen wollen, entscheiden sie selbst*“, so Christianne Voack. Dass dies der richtige Weg ist, zeigen die Ergebnisse: „*Seitdem wir die Ausbildungsgänge durchführen, haben viele junge Frauen eine Ausbildung im Metallbau und im Schreinerhandwerk absolviert. Und im hauswirtschaftlichen Ausbildungsgang sind junge Männer mittlerweile keine Seltenheit mehr. Wir haben derzeit im hauswirtschaftlichen Bereich sechs Auszubildende im dritten Lehrjahr, darunter sind zwei junge Männer*“, so Voack.

#### Fazit der Veranstaltung:

Viele neue Impulse, gute Tipps und Hinweise für die Arbeit der JOBSTARTER-Projekte. Weitere Informationen zum Thema „*Gleichstellung von jungen Frauen und Männern am Übergang Schule-Beruf und in der Berufsausbildung*“ finden sich unter [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de).

## Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

**Geschäftsführer: Prof. Dr. Eckart Severing**

Obere Turnstraße 8  
90429 Nürnberg  
Tel.: 09 11 / 277 79-0  
Fax: 09 11 / 277 79-50  
Internet: [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)  
E-Mail: [info@f-bb.de](mailto:info@f-bb.de)



## Der Markt für Qualifizierungsberatung – Fiktion, Realität oder Vision?

Zahlreiche Studien belegen, dass sich der „Fachkräfte-Engpass“ aufgrund des demografischen Wandels in den kommenden Jahren verschärfen wird. Wie können Unternehmen angesichts dieser Entwicklung ihren Fachkräftebedarf decken? Die Wettbewerbsstärke eines Unternehmens lässt sich nur sichern, wenn kontinuierlich in die eigenen personellen Ressourcen investiert wird. Während sich Großunternehmen bereits für den demografischen Wandel rüsten, liegen kleine und mittelständische Unternehmen in diesem Punkt meist noch zurück. Sie haben häufig Schwierigkeiten bei der Planung und Durchführung ihrer Weiterbildung, weil ihnen die erforderlichen Planungskapazitäten und fachlichen Kenntnisse fehlen. Externe Beratung kann den Unternehmen dabei helfen, ein nachhaltiges Weiterbildungsmanagement zu etablieren. Allerdings nehmen viele Unternehmen das vielfältige Angebot an Qualifizierungsberatung noch nicht wahr. Dies liegt vor allem daran, dass sie den Nutzen und die Qualität der Beratungsleistung nicht in hinreichendem Maße erkennen können. Der Grund: Qualifizierungsberatung stellt sich noch immer als unspezifische Dienstleistung mit einem unklaren Leistungsprofil und diskontinuierlichen Strukturen dar. Soll Qualifizierungsberatung eine verbesserte Akzeptanz bei Unternehmen finden, muss sie durch höhere Qualität, bessere Erkennbarkeit und stabilere Strukturen überzeugen. Der Forschungsband zeigt Handlungsoptionen auf, um Qualifizierungsberatung deutlicher auf dem Beratungsmarkt zu positionieren. Die Autorinnen und Autoren stützen sich dabei auf die Erfahrungen und Ergebnisse, die im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „MARQA - Strukturen und Strategien für eine marktfähige Qualifizierungsberatung“ gewonnen wurden. Basierend auf Interviews mit Experten, Qualifizierungsberatern und Betriebsvertretern beleuchten sie verschiedene Faktoren, die die Marktfähigkeit der Qualifizierungsberatung beeinflussen, reflektieren Erkennbarkeit, Strukturen und Qualitätsverständnis der Beratung, analysieren Entwicklungsprobleme und zeigen mögliche Handlungsstrategien zur Unterstützung eines funktionierenden und transparenten Marktes für Qualifizierungsberatung auf.

### Markt für Qualifizierungsberatung – Fiktion, Realität oder Vision?

**Band 63**

Herbert Loebe, Eckart Severing (Hrsg.)

W. Bertelsmann Verlag Bielefeld

ISBN: 978-3-7639-3608-3



## Fehlende Reife ist Ausbildungshemmnis Nummer eins

Fehlende Ausbildungsreife und mangelnde Berufsorientierung bei den Bewerbern erschweren es vielen Unternehmen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. So bilanziert der Niedersächsische Industrie- und Handelskammertag (NIHK) eine Umfrage in mehr als 1.000 Ausbildungsbetrieben. Dank der positiven wirtschaftlichen Entwicklung wollen demnach drei von vier Unternehmen mehr oder gleich viele Ausbildungsplätze wie im letzten Jahr bereitstellen. Solch optimistische Planungen habe es zuletzt Mitte des letzten Jahrzehnts gegeben, so Volker Linde, Sprecher für berufliche Bildung beim NIHK. Allerdings hätten laut der Studie fast 23% der Unternehmen beklagt, dass sie 2010 nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten. „Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt hängt zunehmend von der Verfügbarkeit der Bewerber ab“, fasst Linde zusammen.

Mit fast 80% werde die fehlende Ausbildungsreife von den befragten Betrieben als größtes Ausbildungshindernis eingeschätzt. Dabei würden vor allem mangelndes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen (56%), fehlende Rechenfertigkeiten (52%) und Disziplin (49%) sowie nicht ausreichende Leistungsbereitschaft und Motivation (48%) genannt. Jeder zweite Betrieb beklage laut NIHK zudem die unklaren Berufsvorstellungen vieler Schulabgänger. Abiturienten entscheiden sich offensichtlich nicht wie erwartet für eine betriebliche Ausbildung. Trotz des doppelten Abitur-Jahrgangs sei der Anteil an Auszubildenden mit Hochschulreife in diesem Jahr um nicht einmal zwei Prozentpunkte angestiegen. Die von vielen befürchteten Verdrängungseffekte für Haupt-, Realschul- und Berufsfachschulabsolventen seien damit bisher ausgeblieben.

Um die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu verbessern und Fachkräftemangel entgegen zu wirken, fordert der NIHK Land und Kommunen auf, offensiv Partnerschaften zwischen Schule, Wirtschaft und kommunalen Einrichtungen zu unterstützen. So könne man dazu beitragen, Schüler frühzeitig auf das Berufsleben vorzubereiten. Insbesondere die neue Oberschule müsse sich an dem politischen Ziel einer vorbildlichen Berufsorientierung messen lassen. Darüber hinaus müssten die Schulinspektionsergebnisse offensiver kommuniziert und genutzt werden, um den Unterricht zu verbessern, betont der schulpolitische Sprecher des NIHK, Dr. Dirk Luerßen. Die Begabungspotenziale niedersächsischer Abiturienten sollten zudem konsequenter genutzt werden. Der NIHK appelliert an die Landesregierung, durch die Schaffung zusätzlicher Studienplätze die Abwanderung von Studierenden in andere Bundesländer zu verhindern. Außerdem sei die Reduzierung der Studienabbrecherquoten unerlässlich.