

Handlungsfelder regionaler Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung

Dominique Dauser

1 Einführung

Eine Nachqualifizierung ist der Weg für beschäftigte und arbeitslose An- und Ungelernte, um über die Externenprüfung bei der zuständigen Stelle (v. a. Kammern oder sonstigen zur Abnahme von Prüfungen berechtigten Institutionen) den Berufsabschluss nachzuholen. Doch damit sowohl Unternehmen als auch An- und Ungelernte von dieser Qualifizierungsform profitieren können, gilt es, regional geeignete Rahmenbedingungen und Voraussetzungen zu schaffen, damit die Nachqualifizierung vor Ort auch umgesetzt und als Regelangebot verankert werden kann. Hierfür haben sich die folgenden vier zentralen Handlungsfelder regionaler Strukturentwicklung herauskristallisiert (vgl. Abb. 1):

1. Konzertierte Öffentlichkeitsarbeit der Akteure in der Region

Die Nachqualifizierung ist bisher sowohl bei Unternehmen als auch bei An- und Ungelernten kaum bekannt. Daher ist es wichtig, Betriebe und An- und Ungelernte für das Thema Nachqualifizierung zu sensibilisieren. Dies kann über eine intensive Öffentlichkeitsarbeit in regionalen Medien, Veröffentlichungen und Veranstaltungen erreicht werden.

2. Professionalisierung und Qualitätssicherung in der Beratung

Doch über Nachqualifizierung zu informieren genügt nicht. Da die Nachqualifizierung ein schwer zu vermarktendes Produkt ist, empfiehlt es sich, über eine unverbindliche Beratung das persönliche Gespräch zu suchen – auch wenn es zunächst nur darum gehen soll, Personalverantwortliche und An- und Ungelernte über die Möglichkeiten, nachträglich den Berufsabschluss zu erwerben, zu informieren. Zugänge zur Nachqualifizierung können durch regional abgestimmte Beratungsangebote für Unternehmen sowie für beschäftigte und arbeitslose An- und Ungelernte geschaffen werden. Für mehr Professionalität und Qualität in der Be-

ratung im Kontext der Nachqualifizierung sorgen die Vernetzung von Beratungsinstitutionen sowie die Entwicklung, Erprobung und regionale Implementierung von Beratungsinstrumenten.

3. Spektrum der Nachqualifizierungsangebote erweitern

Soll Nachqualifizierung regional zum Regelangebot werden, ist darüber hinaus ein breites Spektrum an Qualifizierungsmöglichkeiten zum Nachholen des Berufsabschlusses auf dem regionalen Bildungsmarkt erforderlich. Ziel ist es, das Nachqualifizierungsangebot auf- und auszubauen, sodass es an die Bedürfnisse der heterogenen Zielgruppe der An- und Ungelernten angepasst und gut in die betrieblichen Abläufe integriert werden kann und gegebenenfalls auch von den Arbeitsagenturen und den Trägern der Grundsicherung gefördert wird. Das setzt voraus, dass Qualitätsstandards zur Durchführung der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung in Kooperation von Betrieben und Bildungsanbietern regional etabliert werden.

4. Netzwerke als Motor regionaler Strukturentwicklung

Dies alles kann nur erreicht werden, wenn die regionalen Akteure aus Wirtschaft und Bildung in regionalen Netzwerken für Nachqualifizierung zusammenwirken: Die Service- und Unterstützungsleistungen verschiedener Institutionen sollten aufeinander abgestimmt sein und von den regionalen Netzwerkpartnern gemeinsam beworben werden. In das Marketing sollten neben Bildungsdienstleistern weitere regionale Arbeitsmarktakteure einbezogen werden, um nachhaltig möglichst viele potentielle Interessenten für die Nachqualifizierung zu erreichen.

Aus dem Monitoring der Programmmumsetzung hat das Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) als wissenschaftliche Begleitung der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) für diese vier Handlungsfelder der regionalen Strukturentwicklung transferierbare Verfahren abgeleitet. Bezogen auf die vier Handlungsfelder werden im Folgenden Erfolg versprechende Strategien regionaler Strukturentwicklung, Qualitätsmerkmale und ausgewählte Ergebnisse aus dem Monitoring vorgestellt. Berücksichtigt wurden dabei auch die Querschnittsthemen Gender und Cultural Mainstreaming, (über-)regionaler Transfer sowie Sicherung von Nachhaltigkeit (vgl. dazu auch Munk/Dauser/Schweigard-Kahn 2010).

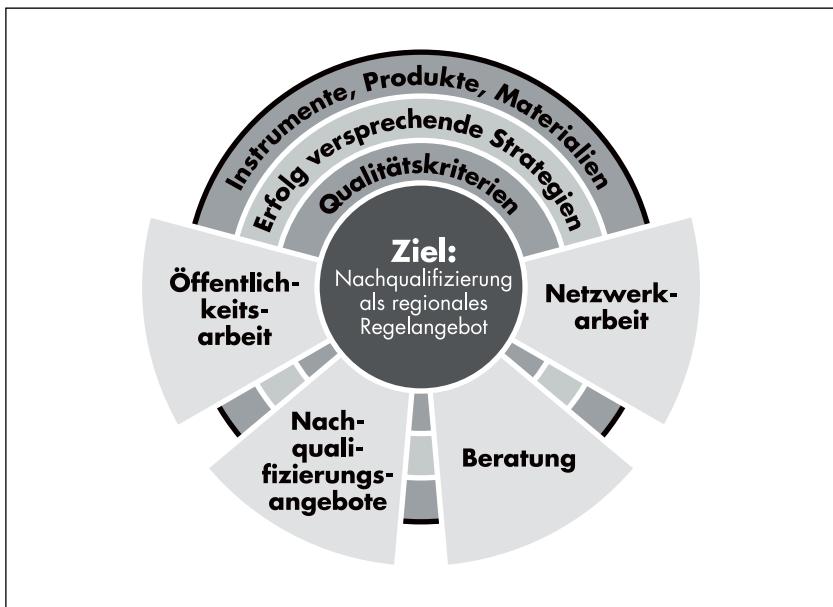


Abb. 1: Handlungsfelder regionaler Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung
(Quelle: f-bb)

2 Handlungsfeld: Netzwerke als Motor regionaler Strukturentwicklung

Gelingen kann die regionale Strukturentwicklung nur in enger Kooperation der relevanten regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktakteure. Netzwerke für die Nachqualifizierung streben eine intensive Zusammenarbeit zwischen Interessenvertretungen der Wirtschaft und der betroffenen (jungen) Erwachsenen, Vertretern der Bildungslandschaft, Institutionen der Förderlandschaft und Vertretern der regionalen Verwaltung und Politik an.

Nur wenn die lokalen Entscheidungsträger die Nachqualifizierung zu ihrem Thema machen, sind diese regionalen Netzwerke leistungsfähig und nachhaltig wirksam (vgl. Abb. 2).

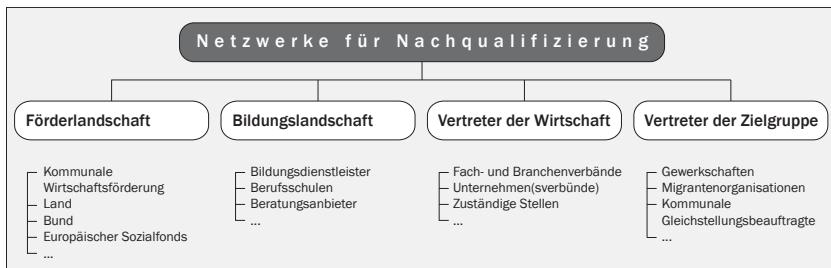


Abb. 2: Netzwerke für die Nachqualifizierung (Quelle: f-bb)

Die regionalen Netzwerke können dazu beitragen, Bedarfe transparent zu machen, Nachqualifizierungsangebote (weiter) zu entwickeln, Fördermöglichkeiten zu bündeln oder zu erschließen, Beratungsangebote für Unternehmen und An- und Ungelernte auszubauen und zu professionalisieren und Unternehmen und An- und Ungelernte zu sensibilisieren, zu aktivieren und zu informieren. Kurzum, funktionierende regionale Netzwerke wirken stark in die anderen drei Handlungsfelder regionaler Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung hinein. Die Partner in einem solchen Netzwerk übernehmen dabei folgende Funktionen:

Einrichtungen der Wirtschaftsförderung, von Fach- und Branchenverbänden, zuständigen Stellen und Arbeitsagenturen können Unternehmen fachgerecht Möglichkeiten der betrieblichen Qualifizierung Geringqualifizierter aufzeigen, über geeignete Qualifizierungsformen und -wege informieren, bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs und der zielgerichteten Planung der Qualifizierung unterstützen und Kontakte zu geeigneten regionalen Bildungsanbietern herstellen. Je mehr Bildungs- und Arbeitsmarktakteure ihr Beratungsangebot auf die Nachqualifizierung ausrichten, desto eher werden die Zielgruppen der Unternehmen und der beschäftigten und arbeitslosen An- und Ungelernten erreicht.

Bildungsanbieter können – zusammengeschlossen in einem regionalen Bildungsnetzwerk – aufeinander abgestimmte modulare Nachqualifizierungsangebote für die Zielgruppe bereitstellen. Diese sollten folgenden Anforderungen entsprechen:

- Die Nachqualifizierungsangebote entsprechen den Qualitätsstandards, die im Rahmen vorangegangener Modellversuche und Programme entwickelt wurden.²⁷

27 Vgl. Dauser/Krings/Schröer: „Nachqualifizierung (junger) Erwachsener in Forschung und Praxis“ in diesem Band.

- Die Angebotsentwicklung orientiert sich insbesondere am Bedarf der regionalen Wirtschaft.
- Die Nachqualifizierungsangebote werden immer mit den zuständigen Stellen abgestimmt, um die Zugangsmöglichkeiten zur Externenprüfung zu verbessern.
- Die Nachqualifizierungsangebote sind an den Richtlinien der Arbeitsagenturen und der Grundsicherungsträger nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) ausgerichtet, um ihre langfristige Finanzierung über die Regelinstrumente abzusichern.
- Die Nachqualifizierungsangebote stehen – entsprechend den Grundsätzen von Gender und Cultural Mainstreaming – allen Personengruppen gleichermaßen offen.

Interessenvertretungen der Zielgruppe, wie z.B. Migrantenorganisationen, kommunale Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsräte, können dazu beitragen, dass die besondere Lage der (jungen) Erwachsenen bei der Entwicklung und Ausgestaltung von Nachqualifizierungsangeboten berücksichtigt wird (z.B. Teilzeitqualifizierungsangebote für Alleinerziehende). Je mehr die Lebenssituation der (jungen) Erwachsenen in die regionalen Netzwerke eingebracht wird, desto leichter lassen sich auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen aufbauen (z.B. sozialpädagogische Begleitung von Personen mit besonderem Förderbedarf). Der Zugang arbeitsloser und beschäftigter An- und Ungelernter zu beruflicher Nachqualifizierung wiederum kann durch adressatengerechte Beratungsangebote im Rahmen der regionalen Netzwerke verbessert werden.

Eine gezielte Ansprache der Unternehmen ist wichtig. Sie können eine Vorreiterrolle bei der Nachqualifizierung An- und Ungelernter übernehmen. Außerdem sollten Unternehmensverbünde und wirtschaftnahe Institutionen wie die regionale Wirtschaftsförderung als Multiplikatoren in die Netzwerkarbeit einbezogen werden.

2.1 Phasen beim Aufbau regionaler Netzwerke

Der Auf- und Ausbau regionaler Netzwerke für die Nachqualifizierung erfolgt idealtypisch in drei Phasen (vgl. Abb. 3):

Phase 1: Um die regionale Strukturentwicklung im Kontext der Nachqualifizierung in Gang zu bringen, gilt es die relevanten Netzwerkpartner zu bestimmen und anzusprechen. Dabei ist es wichtig, an bereits bestehende Netzwerke anzuknüpfen und die Nachqualifizierung in ihrer Arbeit zu verankern.

Phase 2: Um Netzwerkpartner langfristig einzubinden, ist es wichtig, gemeinsame Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, die einen Mehrwert sowohl für die Netzwerkpartner selbst als auch für die Region darstellen. Im Kontext der Nachqualifizierung können dies Beratungsleitfäden, regionale Qualifizierungspässe oder auch regionale Nachqualifizierungskataloge sein. Des Weiteren fallen darunter unter anderem die Organisation öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen, die Abstimmung regionaler Beratungsangebote und die Entwicklung modularer abschlussorientierter Nachqualifizierungsangebote.

Phase 3: Ziel der Netzwerkarbeit ist es, relevante regionale Institutionen nachhaltig für die Nachqualifizierung zu gewinnen. Verbindliche Absprachen und/oder schriftlich fixierte Kooperationsvereinbarungen über die Regeln einer langfristigen Zusammenarbeit sowie ein Netzwerkmanagement, z.B. durch Anbindung an eine Institution, sorgen für Nachhaltigkeit.

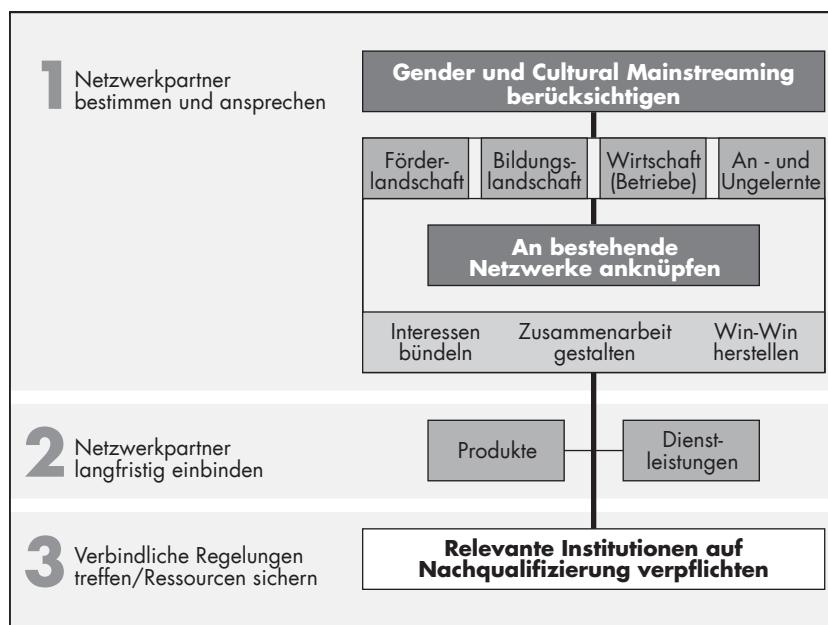


Abb. 3: Aufbau regionaler Netzwerke in der Nachqualifizierung – Phasen
(Quelle: f-bb)

2.2 Qualitätsmerkmale regionaler Netzwerkarbeit

Grundlegende Erfolgsbedingungen sowie hinderliche und förderliche Faktoren für die regionale Netzwerkarbeit, die in Vorläuferprogrammen des BMBF²⁸ herausgearbeitet wurden, lassen sich auch auf die Netzwerkarbeit in der Nachqualifizierung anwenden. Förderlich für den Zusammenhalt im Netzwerk sind eine gleichwertige Stellung aller Partner und kurze Wege. Ist bereits eine Kooperationskultur mit informellen und formellen Partnerschaften vorhanden, erleichtert das den Netzwerkaufbau. Attraktiv ist ein Netzwerk, wenn die Netzwerkmitgliedschaft als Privileg wahrgenommen wird. Als hinderliche Faktoren für eine nachhaltige Installation von regionalen Netzwerken haben sich Konkurrenzdenken, sich abgrenzende Subnetzwerke und eine hohe Fluktuation unter den Netzwerkmitgliedern erwiesen. Außerdem sollten Netzwerke nicht nur auf der institutionellen Leitungsebene verankert sein, damit die Zusammenarbeit vom persönlichen Kontakt auf operationaler Ebene profitieren kann (vgl. Strobel/Kuwan/Reupold 2009).

Neben der relativen Vollständigkeit des Netzwerkes ist ein Mindeststandard für Netzwerke in der Benachteiligtenförderung, dass Gender und Cultural Mainstreaming gelebt werden (vgl. Boos-Nünning 2006; Boos-Nünning/Bylinski 2006). Dies sollte auch bei Netzwerken für Nachqualifizierung berücksichtigt werden. Um Gender und Cultural Meanstreaming nachhaltig im Netzwerk zu

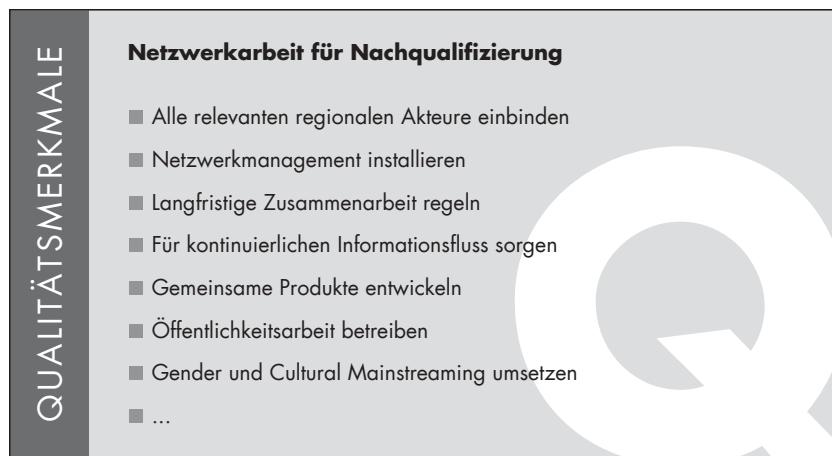


Abb. 4: Qualitätsmerkmale regionaler Netzwerkarbeit (Quelle: f-bb)

28 Genannt seien hier exemplarisch: „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm), JOBSTARTER und „Lernende Regionen“.

verankern, müssen alle Netzwerkpartner für das Thema sensibilisiert und dafür Verantwortliche im Netzwerk festgelegt werden.²⁹ Zentrale Qualitätsmerkmale für die Netzwerkarbeit in der Nachqualifizierung sind in Abbildung 4 zusammengefasst dargestellt.

2.3 Ausgewählte Ergebnisse aus dem Monitoring zur Netzwerkarbeit

Die der wissenschaftlichen Begleitung vorliegenden Daten zu den Netzwerkaktivitäten der Projekte der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ bestätigen die Bedeutung der Netzwerkarbeit für die regionale Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung, wie im Folgenden gezeigt werden soll.³⁰

2.3.1 Beratungsleistungen für Netzwerkpartner im Vergleich

In den ersten zweieinhalb Jahren der Programmlaufzeit wurden von den 22 Projekten der ersten Förderrunde insgesamt 21.861 Beratungskontakte³¹ zu regionalen Netzwerkpartnern realisiert (vgl. Abb. 5).

Die wichtigsten Netzwerkpartner sind die *regionalen Bildungsdienstleister*. Die Kontakte zu regionalen Bildungsdienstleistern wurden kontinuierlich ausgebaut und haben sich auf hohem Niveau eingependelt (insgesamt 7.216 Beratungskontakte).

Neben den regionalen Bildungsdienstleistern ist die *Arbeitsförderung* derjenige Netzwerkpartner, mit dem der engste Austausch besteht (insgesamt 6.110 Beratungskontakte). Als zentrale Ansprechpartner für die Förderung abschlussorientierter modularer Nachqualifizierung sind die regionalen Agenturen für Arbeit (2.900 Beratungskontakte) und die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II (3.210 Beratungskontakte) gut in die regionalen Netzwerke für Nachqualifizierung eingebunden. Auch die Beratungskontakte zur Arbeitsförderung sind über die Programmlaufzeit kontinuierlich gestiegen. Jedoch kann

29 Praxisnahe Umsetzungshilfen für eine nachhaltige Netzwerkarbeit: vgl. Dauser/Longmuß 2010.

30 Ausgewiesen werden im Folgenden nur die Daten der 22 regionalen Projekte der ersten Förderrunde. Die Angaben beziehen sich auf den Berichtszeitraum Mai 2008 bis Dezember 2010. Die 20 Projekte der zweiten Förderrunde starteten erst im September 2010. Somit lagen zum Zeitpunkt der Drucklegung kaum verwertbare Daten zu den erbrachten Beratungsleistungen vor.

31 Als Beratungskontakt werden dabei ein persönlicher Besuch, eine längere E-Mail oder eine telefonische Beratung gezählt (keine Mailingaktion).

Beratungskontakte zu Netzwerkpartnern durch Projekte der 1. Förderrunde

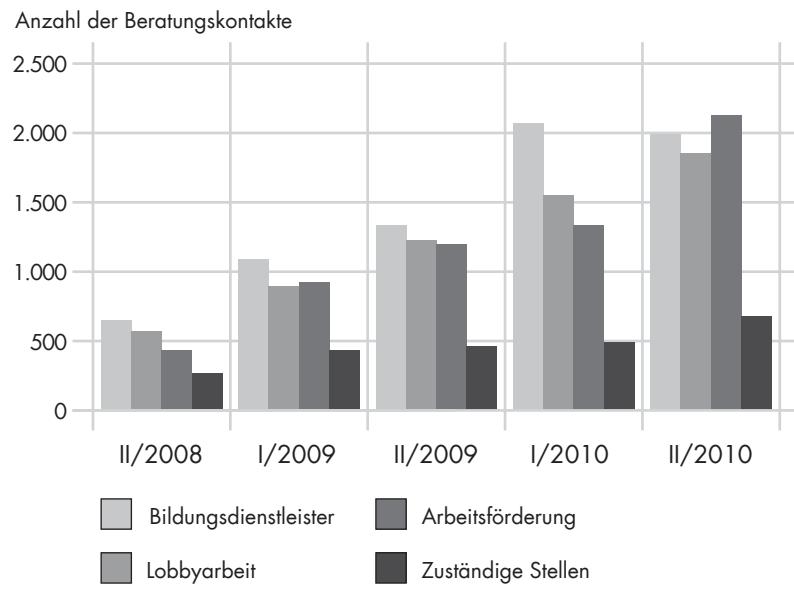


Abb. 5: Aufnahme von Beratungskontakten zu Netzwerkpartnern durch regionale Projekte der ersten Förderrunde (Quelle: f-bb)

man eine Verschiebung der Beratungsdienstleistungen zugunsten der Träger der Grundsicherung nach dem SGB II konstatieren. Zurückzuführen ist dies darauf, dass einige Projekte, die ursprünglich ihren Schwerpunkt auf die Nachqualifizierung Beschäftigter gelegt hatten, ihre Aktivitäten wegen Schwierigkeiten des Zugangs zu Betrieben aufgrund der Krise 2008/09 verstärkt auch auf arbeitslose An- und Ungelernte fokussiert haben (vgl. Abb. 6).

Ein weiterer wichtiger Netzwerkpartner sind die *zuständigen Stellen* (insgesamt 2.295 Beratungskontakte). Dazu zählen neben den Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern (HWK) insbesondere Kreishandwerkerschaften, Innungen, Ärztekammern, zuständige Stellen für grüne Berufe und Anlaufstellen für schulisch organisierte Berufe im sozialen Bereich (Erzieher- und

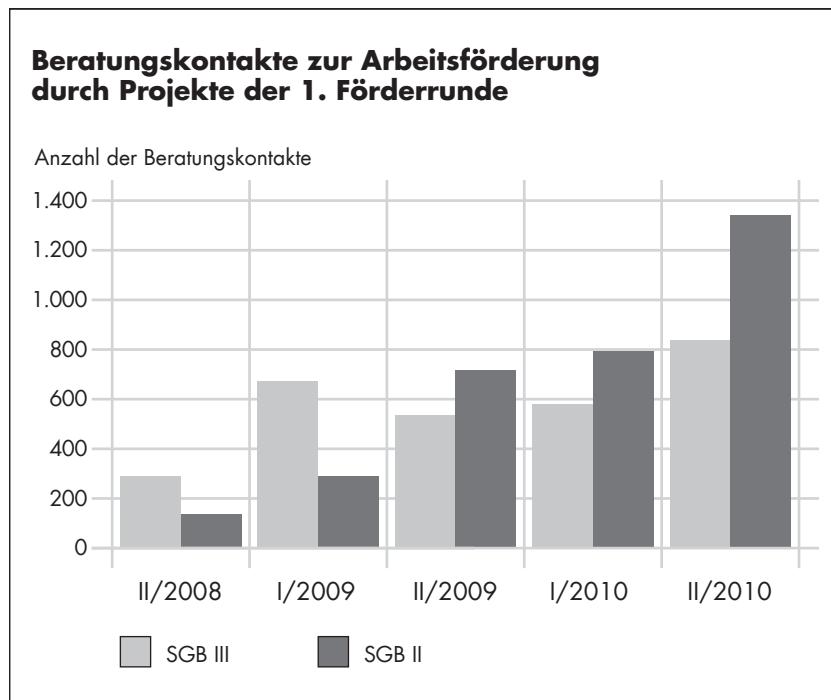


Abb. 6: Aufnahme von Beratungskontakten zur Arbeitsförderung durch regionale Projekte der ersten Förderrunde (Quelle: f-bb)

Pflegebranche). Die zuständigen Stellen sind die zentralen Ansprechpartner, wenn es um die Zulassung zur Externenprüfung geht, und eine wichtige Instanz zur Qualitätssicherung von Nachqualifizierungsangeboten. Auch die Zahl der Beratungskontakte zu den zuständigen Stellen stieg im Programmverlauf kontinuierlich: Die intensivere Kooperation mit IHKn (1.234 Beratungskontakte) gegenüber HWKn (752 Beratungskontakte) ist dadurch zu erklären, dass die Branchenschwerpunkte der regionalen Projekte eher im Bereich der IHK-Berufe liegen. Ein Grund dafür ist, dass die Nachqualifizierung in HWK-Berufen wegen der dort vorherrschenden Unternehmensstruktur mit Klein- und Kleinstbetrieben nur bedingt umsetzbar ist. Zudem erschweren die internen Strukturen im HWK-Bereich den Zugang zur Externenprüfung. Denn hier sind neben den Prüfungsausschüssen noch Kreishandwerkerschaften und Innungen in das Zulassungsverfahren eingebunden (vgl. Grund/Kramer 2010). Erfolge in der Kooperation mit anderen zuständigen Stellen

als IHKs und HWKs wurden bisher vor allem im Garten- und Landschaftsbau erzielt (309 Beratungskontakte). Kooperationen mit weiteren zuständigen Stellen, wie Ärzte- oder Zahnärztekammern, gab es nur in Einzelfällen.

Zudem leisten die Projekte *Lobbyarbeit*. Das heißt, sie gewinnen Akteure auf politischer und strategischer Ebene als Multiplikatoren für das Thema Nachqualifizierung. Die Zahl der Beratungskontakte in der Lobbyarbeit stieg im Programmverlauf kontinuierlich (vgl. Abb. 5; insgesamt 6.240 Beratungskontakte). Erreicht wurden auf diesem Wege Multiplikatoren aus Verwaltung und Politik (2.401 Beratungskontakte) und aus Verbänden, insbesondere Fach- und Branchenverbänden sowie Verbänden und Institutionen im Bereich Migration und Integration (965 Beratungskontakte). Zugenumommen hat vor allem die Kooperation mit Migrantenorganisationen (711 Beratungskontakte), auch bedingt durch die Aktivitäten des Begleitprojektes von MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH „Mit MigrantInnen für MigrantInnen“³² (vgl. den Artikel von Özer und Witsch in diesem Band). Die Kooperation mit den Gewerkschaften bewegt sich auf konstantem Niveau (159 Beratungskontakte). Hier sind insbesondere die Betriebsräte wichtige Kooperationspartner. Lobbyarbeit wurde des Weiteren gegenüber Beratungsstellen, sozialen Diensten, Berufsschulen und den regionalen Wirtschaftsförderungen (2.004 Beratungskontakte) geleistet.

Neben dem bilateralen Austausch sind die *Einrichtung von projektbegleitenden Beiräten und Steuerungsgruppen sowie selbstorganisierten Netzwerktreffen* und die aktive Teilnahme an bestehenden Netzwerken wichtige Instrumente regionaler Netzwerkarbeit. Allein im zweiten Halbjahr 2010 haben die Projekte der ersten Förderrunde insgesamt zehn Treffen mit projektbegleitenden Beiräten und Steuerungsgruppen mit insgesamt 106 Teilnehmern arrangiert sowie 158 Netzwerktreffen mit 3.557 Teilnehmern selbst organisiert und 95 thematische Arbeitskreise mit 1.300 Teilnehmern durchgeführt.

2.3.2 Kooperation mit Projekten und Programmen im Kontext der Nachqualifizierung

Netzwerkarbeit schließt auch eine enge Kooperation mit anderen Projekten und Programmen ein, in deren Kontext Nachqualifizierung eine Rolle spielt. Die wichtigsten Beispiele werden im Folgenden dargestellt.

³² Hintergrundinformationen zum Begleitprojekt von MOZAIK: www.bildung-interkulturell.de, abgerufen am 19.09.2011.

Beispiel 1: Neben der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ bezieht sich mit JOBSTARTER CONNECT³³ ein weiteres Bundesprogramm direkt auf die Nachqualifizierung. Im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT können Projekte gefördert werden, die Maßnahmen der Nachqualifizierung für junge un- und angelernte Erwachsene, insbesondere für die Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen, durch den Einsatz von bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteinen strukturieren. Eine gute Abstimmung auf regionaler bzw. überregionaler Ebene vorausgesetzt, können die Programme „Perspektive Berufsabschluss“ und JOBSTARTER CONNECT mit ihren unterschiedlichen Ansätzen wechselseitig voneinander profitieren. Einerseits kann über die regionale Strukturerentwicklung bei „Perspektive Berufsabschluss“ die Erprobung der BIBB-Ausbildungsbausteine unterstützt werden: Zugänge zu Unternehmen werden erleichtert; bei Bedarf wird die Kooperation mit regionalen Bildungsdienstleistern koordiniert und die Abstimmung mit den zuständigen Stellen vorbereitet. Verfahrensweisen und Instrumente, die für die Netzwerkarbeit und die Beratung von An- und Ungelehrten sowie Unternehmen entwickelt wurden, können transferiert werden. Andererseits können gemeinsam mit JOBSTARTER CONNECT an die regionalen Erfordernisse angepasste Nachqualifizierungskonzepte entwickelt werden. Eine Kooperation zwischen den Projekten der beiden Programme wurde auch bereits in den Förderrichtlinien von JOBSTARTER CONNECT festgeschrieben. So wird dort explizit darauf hingewiesen, dass eine Verzahnung mit anderen Fördermaßnahmen wie insbesondere mit der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ im Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ erwünscht ist. Realisiert wurde eine intensive Zusammenarbeit in 19 Regionen. So wurde z.B. kooperiert, um die Finanzierung flankierender Leistungen, wie der Kompetenzfeststellung oder der sozialpädagogischen Begleitung, sicherzustellen.

Beispiel 2: Auch mit der ESF-geförderten Initiative „Lernen vor Ort“ gibt es Gemeinsamkeiten bei Zielsetzungen und -gruppen.³⁴ In beiden Programmen liegt ein Schwerpunkt auf der individuellen Beratung in Fragen der beruflichen Weiter-

33 Das BMBF und der ESF fördern mit JOBSTARTER CONNECT (2009–2012) die Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine. Einer der vier Anwendungsbereiche zur Erprobung der Ausbildungsbausteine in der Praxis sind Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung. Für insgesamt 14 Ausbildungsberufe im Bereich Industrie, Handel und Handwerk liegen die Ausbildungsbausteine als Produkte zur modellhaften Erprobung vor.

34 Die vom ESF geförderte Initiative „Lernen vor Ort“ (2009–2012, mit Option auf zweijährige Verlängerung) schafft für Kreise und kreisfreie Städte Anreize, ein kohärentes Bildungsmanagement vor Ort zu entwickeln und zu verstetigen. Stärker als bisher sollen die Bildungsangebote aufeinander abgestimmt und miteinander verzahnt werden. Die Initiativen unterstützen den Austausch zwischen den Institutionen ebenso wie die Abstimmung der Bildungsinhalte.

bildung bzw. der Nachqualifizierung. Funktioniert die Zusammenarbeit, ergänzen sich die Beratungsangebote wechselseitig: Zum einen transferiert das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ Verfahren und Instrumente zur Beratung in der Nachqualifizierung, z.B. über Multiplikatorenschulungen. Zum anderen gestalten beide Programme gemeinsam öffentlichkeitswirksame Aktionen, wie z.B. Bildungskonferenzen. Intensive Kooperationen mit „Lernen vor Ort“ gab es in acht Regionen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“.

Beispiel 3: Mit den Beratungsstellen im Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“³⁵ besteht in zehn Regionen der Förderinitiative eine intensive Kooperation. Das Beratungsangebot richtet sich an Frauen und Männer, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, um Familienarbeit zu leisten, und die danach wieder in den Beruf zurückkehren möchten. Ziel ist es, Voraussetzungen für den (Wieder-)Einstieg und den dauerhaften Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Synergien mit „Perspektive Berufsabschluss“ können bei der Beratung der Zielgruppe und bei der Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen erzielt werden.

Beispiel 4: Bei der Nachqualifizierung von Personen mit Migrationshintergrund besteht eine enge Kooperation mit dem ESF-BAMF-Programm.³⁶ Es richtet sich an Personen mit Migrationshintergrund, die eine berufsbezogene sprachliche und fachliche Weiterqualifizierung benötigen. Die angebotene Sprachförderung können Interessenten mit Defiziten in der Fach- und Bildungssprache Deutsch als Vorbereitung auf eine Nachqualifizierung nutzen. Ein weiterer Ansatz der Kooperation ist, dass Teilnehmer der ESF-BAMF-Sprachkurse durch gezielte Information auf die Nachqualifizierung verwiesen werden. Ähnlich gelagert ist die Zusammenarbeit mit „XENOS – Integration durch Vielfalt“.³⁷ Eine Zusammenarbeit

35 Das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ (2009–2012) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützt an 20 Modellstandorten Frauen, die familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit mehrere Jahre unterbrochen haben und nun wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen.

36 Für die Förderperiode 2007–2013 hat die EU das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit der Durchführung des nationalen ESF-Programmteils „Qualifikation und Weiterbildung für Personen mit Migrationshintergrund durch berufsbezogene Maßnahmen, insbesondere berufsbezogene Sprachkurse und Praktika“ beauftragt.

37 „Das ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlchen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ (2008–2014) soll Begünstigte bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Gefördert werden Netzwerke auf lokaler und regionaler Ebene unter Einbeziehung der Arbeitsgemeinschaften und der zugelassenen kommunalen Träger. Die miteinander vernetzten Beratungsstellen sollen unter anderem in Zusammenarbeit mit Unternehmen durch berufsbegleitende Qualifizierung den Beschäftigungserhalt der Zielgruppe sowie deren Verblebsaussichten auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Das Programm richtet sich sowohl an Bleibeberechtigte (gesetzliche Altfallregelung für langjährig Geduldete im Aufenthaltsgesetz) als auch an Personen mit Flüchtlingshintergrund, die einen – mindestens nachrangigen – Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ mit dem ESF-BAMF-Programm bestand in 21 Regionen, mit XENOS in 13 Regionen.

2.4 Gender und Cultural Mainstreaming

Einige der genannten Programme sind in den Bereichen Gender und Cultural Mainstreaming aktiv, sodass auch diese Zielsetzungen durch Kooperationen gefördert werden. Dies ist z.B. bei „Perspektive Wiedereinstieg“, dem ESF-BAMF-Programm oder XENOS der Fall. Zudem besteht eine enge Zusammenarbeit mit kommunalen Projekten, Arbeitskreisen und Netzwerken, die sich für eine Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation der (jungen) Erwachsenen einsetzen, wie z.B. für Personen mit Migrationshintergrund oder mit Familienpflichten. Personen und Institutionen, die diese Themen qua Funktion in der Region repräsentieren, wie Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte, sind in die Netzwerke für Nachqualifizierung eingebunden. Gleichzeitig besteht Kontakt zu Vereinen und Verbänden, die als Interessenvertretungen der Zielgruppe wirken. Dazu gehören Institutionen, welche die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen fördern, Unternehmen der ethnischen Ökonomie, Institutionen der Frauenförderung in Kommunen und in Unternehmen, zielgruppenspezifische regionale Netzwerke und Beratungsstellen sowie soziale Beratungsstellen. Handlungsempfehlungen speziell für die Ansprache von MigrantInnenorganisationen hat das Informations- und Beratungsnetzwerk für Menschen mit Migrationshintergrund „Pro Qualifizierung“ des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ (IQ-Netzwerk)³⁸ zusammen mit der MOZAIK gGmbH vorgelegt (2006). Unterstützung bei der Umsetzung erhalten die regionalen Projekte im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ durch das Projekt „Mit MigrantInnen für MigrantInnen – Interkulturelle Kooperation zur Verbesserung der Bildungsintegration“ von MOZAIK.

38 Um die Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu verbessern, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2005 das bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) ins Leben gerufen. Das Netzwerk hat in den vergangenen Jahren Instrumente, Handlungsempfehlungen sowie Beratungs- und Qualifizierungskonzepte entwickelt und erprobt. Diese sollen jetzt flächendeckend umgesetzt und in Regelangeboten verankert werden. Dazu hat das BMAS 2011 gemeinsam mit dem BMBF und der BA das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ initiiert.

2.5 Nachhaltigkeitsstrategien für regionale Netzwerke

Um die Nachqualifizierung bei den Netzwerkpartnern nachhaltig zu platzieren, sind regelmäßige Treffen zur Abstimmung erforderlich. Dies geschieht über die Verankerung der Nachqualifizierung in bereits bestehenden Netzwerken, aber auch durch die Gründung regionaler Nachqualifizierungsnetzwerke. Ein weiteres wichtiges Instrument ist die Gremienarbeit. Viele Projekte haben einen Steuerungskreis mit Akteuren auf strategischer Ebene und thematische Arbeitskreise mit Akteuren auf operativer Ebene ins Leben gerufen. Gemeinsame regionale Öffentlichkeitsarbeit erhöht die Identifikation mit dem Thema Nachqualifizierung. Auch die politische Absicherung der Nachqualifizierung durch Lobbyarbeit und verbindliche Vereinbarungen, z.B. durch die Verankerung in kommunalen Integrationskonzepten, erhöht die Nachhaltigkeit der Netzwerkarbeit.

Funktionierende Trägernetzwerke konnten in vielen Regionen erst durch die Projekte der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ nachhaltig initiiert werden. Dies ist als großer Erfolg zu bewerten, da die vorherrschende Konkurrenz der Bildungsanbieter um Marktanteile die Zusammenarbeit erschwert. Ihre Vernetzung wurde angestoßen durch die gemeinsame Arbeit an regionalen Bildungskatalogen, durch gemeinsam organisierte Veranstaltungen wie regionale Weiterbildungsmessen oder durch die Entwicklung regionaler (Beratungs-)Instrumente für die Nachqualifizierung wie Qualifizierungspässe. Einige Netzwerke agieren eher regional, wie der „aktivierende Netzwerk-Knotenpunkt“ in Ostwestfalen-Lippe, das „Netzwerk Nachqualifizierung Nordbayern“³⁹, das „Netzwerk Pro Beruf Halle“⁴⁰ oder das „Netzwerk Pro Beruf Magdeburg“⁴¹, andere sogar landesweit, wie z.B. das „Thüringer Netzwerk Nachqualifizierung“⁴² (vgl. Dauser/Longmuß 2010).

In allen Regionen ist es gelungen, das Thema Nachqualifizierung in bestehenden Netzwerken der regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktakteure zu etablieren. Lobbyarbeit in der Region hat bewirkt, dass die Bedeutung des Themas auch auf politischer Ebene erkannt wurde. Vertreter zentraler Institutionen wie der Arbeitsförderung, der zuständigen Stellen und der Berufsschulen, Akteure aus dem Bereich Migration und Integration sowie zum Teil auch aus Ministerien sind in die Projektarbeit eingebunden, beispielsweise über Steuerungsgruppen oder Beiräte. Die Vernetzung auf Leitungsebene hat es ermöglicht, gemeinsame Leitbilder für

³⁹ Vgl. PT-DLR 2011, S. 141 ff.

⁴⁰ Online unter: www.pro-beruf-halle.de, abgerufen am 13.10.2011.

⁴¹ Online unter: www.pro-beruf-magdeburg.de, abgerufen am 13.10.2011.

⁴² Online unter: www.nachqualifizierung-thueringen.de, abgerufen am 16.04.2012.

die Nachqualifizierung zu entwickeln. Diese bilden die Basis der Kooperation auf operativer Ebene. Die Erfahrungen der Projekte der ersten Förderrunde zeigen, dass sich die Kooperation im Projektverlauf von der Steuerungsebene zunehmend auf die operative Ebene verlagert. Sind die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit geklärt und stabilisiert, ist eine Vernetzung auf Steuerungsebene nicht dauerhaft erforderlich. Nur wenn sich politische Vorgaben ändern, kann noch eine punktuelle Abstimmung erforderlich sein. Außerdem ist die intensive Zusammenarbeit mit einzelnen Akteuren von Vorteil – als wichtiger Kooperationspartner hat sich in einigen Regionen die kommunale Wirtschaftsförderung erwiesen. Eingerichtet wurden – zum Teil themenbezogene – regionale Arbeitskreise der Vertreter der genannten Institutionen mit regelmäßigen Treffen. Wie die regionalen Projekte bei der Einrichtung von Arbeitskreisen vorgehen, wurde exemplarisch für das Projekt „Service Nachqualifizierung Oberrhein“ (SeNO) dokumentiert (vgl. PT-DLR 2011, S. 133 ff.). Bei Unternehmen wurde das Thema insbesondere über branchenspezifische Vernetzung, Branchenforen und den direkten Kontakt verankert. Die Projekte wirken darauf hin, dass die Netzwerkpartner das Thema auch nach Auslaufen des Programms weiter bearbeiten. Die durchführenden Institutionen halten das Thema zum einen durch die Netzwerkarbeit, zum anderen durch ihr Agieren in den wichtigen regionalen Arbeitskreisen präsent. Durch die interne Organisationsentwicklung ist die Nachqualifizierung in diesen Institutionen mittlerweile gut verankert.

Einschränkend ist zu bemerken, dass Netzwerkarbeit sehr personal- und zeitintensiv ist. Die durchführenden Institutionen werden daher nach Ablauf des Programms ihre Ressourcen zurückfahren müssen.

Als die Nachhaltigkeit limitierender Faktor hat sich insbesondere der Wechsel von Schlüsselpersonen (im Projekt oder bei den Netzwerkpartnern) erwiesen. Vor dem Hintergrund der Konkurrenzsituation, in der die regionalen Bildungsanbieter stehen, reichen verbindliche Absprachen und schriftlich fixierte Kooperationsvereinbarungen oft nicht aus. Personelle Kontinuität ist wichtig, um ein Vertrauensverhältnis zu schaffen und zur Zusammenarbeit zu motivieren. Welche Bedeutung die Nachqualifizierung in den regionalen Netzwerken künftig einnehmen wird, hängt zudem stark vom politischen Stellenwert des Themas ab. So wird es insbesondere entscheidend sein, wie die Arbeitsförderung nach der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente mit dem Thema Nachqualifizierung umgehen wird.⁴³

43 Das „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ wurde am 27.12.2011 im Bundesgesetzblatt verkündet und ist im April 2012 in Kraft getreten vgl. www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/gesetz-ampi-bgbL.pdf?__blob=publicationFile, abgerufen am 29.03.2012.

3 Handlungsfeld: Gut beraten zum Berufsabschluss

Die Erfahrungen aus der Netzwerkarbeit zeigen: Selbst bei Bildungs- und Arbeitsmarktakteuren ist die Möglichkeit, einen anerkannten Berufsabschluss über eine Externenprüfung bei der zuständigen Stelle nachzuholen, bisher wenig bekannt. Sowohl An- und Ungelernten als auch Personalverantwortlichen von Unternehmen ist die Nachqualifizierung in der Regel kein Begriff. Eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit mit Berichten in lokalen Medien und Veranstaltungen

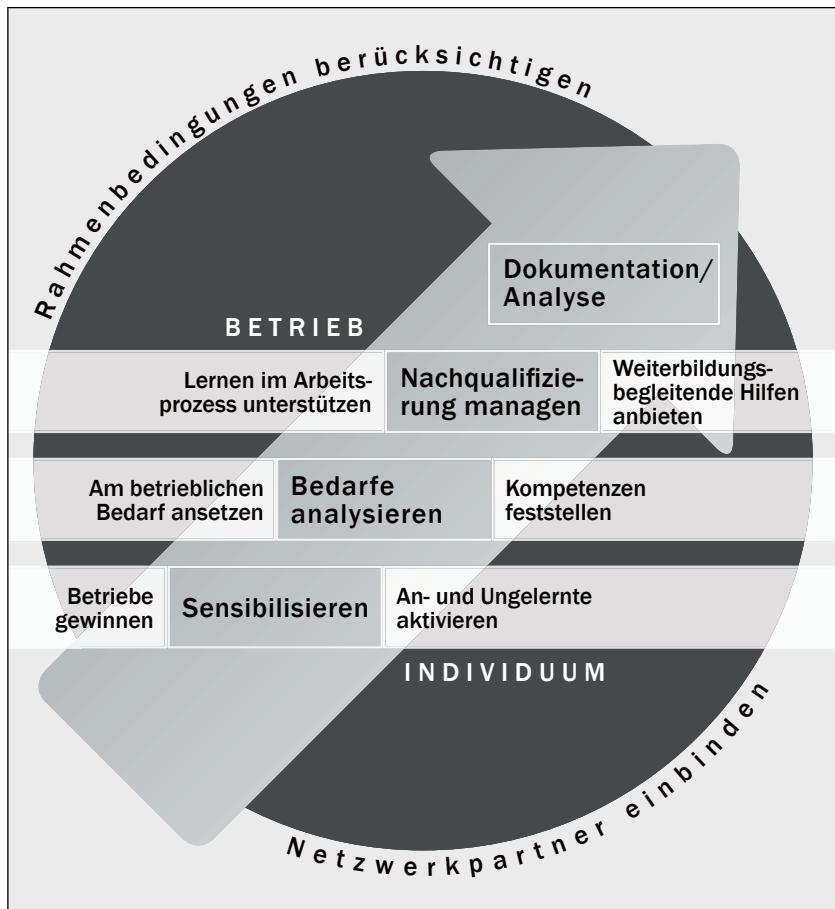


Abb. 7: Der Beratungsprozess in der Nachqualifizierung (Quelle: f-bb)

kann Interesse wecken. Doch um beschäftigte und arbeitslose An- und Ungelernte sowie Personalverantwortliche umfassend zu informieren, sind zielgerichtete Beratungsangebote erforderlich.

Insbesondere die für die Nachqualifizierung kennzeichnende individuelle Qualifizierungsplanung kann nur im Rahmen persönlicher Beratung geleistet werden: Berater helfen durch systematische Bedarfsanalysen in Unternehmen und durch eine umfassende Kompetenzfeststellung bei beschäftigten und arbeitslosen An- und Ungelernten, Qualifizierungsbedarfe zu klären. Sie kennen den regionalen Bildungsmarkt und können passgenaue Qualifizierungsangebote vermitteln. Als Experten für Finanzierung beruflicher Weiterbildung können sie für den konkreten Fall relevante Fördermöglichkeiten ermitteln. Bei der Umsetzung der Nachqualifizierung unterstützen sie die Verzahnung der Lernorte Betrieb und Bildungsträger bzw. Berufsschule und geben Hinweise für die Organisation des Lernumfelds. Um dabei regionale Rahmenbedingungen berücksichtigen und gegebenenfalls auch Netzwerkpartner einbinden zu können, dokumentieren und analysieren sie ihre Beratungsleistungen systematisch (vgl. Abb. 7).

Ziel der Strukturentwicklung im Bereich der Beratungsangebote ist es, nachhaltig professionelle Service- und Unterstützungsangebote rund um die Nachqualifizierung für An- und Ungelernte sowie Unternehmen auf- oder auszubauen. Im Folgenden werden transferierbare Strategien zur Professionalisierung von Beratungsprozessen aus der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ vorgestellt.

3.1 Phasen des Auf- und Ausbaus regionaler Service-Angebote

Der Auf- und Ausbau eines regionalen Service-Angebotes für die Nachqualifizierung erfolgt idealtypisch in drei Phasen (vgl. Abb. 8).

Phase 1: Um die notwendige Professionalität und Qualität in der Beratung zur Nachqualifizierung zu gewährleisten, bauen die regionalen Projekte innerhalb der durchführenden Organisationen Beratungskompetenzen auf und entwickeln Beratungsinstrumente, die dem regionalen Bedarf entsprechen. Diese tragen dazu bei, Qualitätsstandards und Vorgehensweisen für die Beratung von Nachqualifizierungsinteressenten und Unternehmen zu dokumentieren und nachhaltig verfügbar zu machen.

Phase 2: Um bereits institutionell verankerte Beratungsangebote im Bildungsbereich auf die Nachqualifizierung auszurichten, eruieren und koordinieren die Projekte die vorhandenen Beratungsangebote im Kontext der Nachqualifizierung,

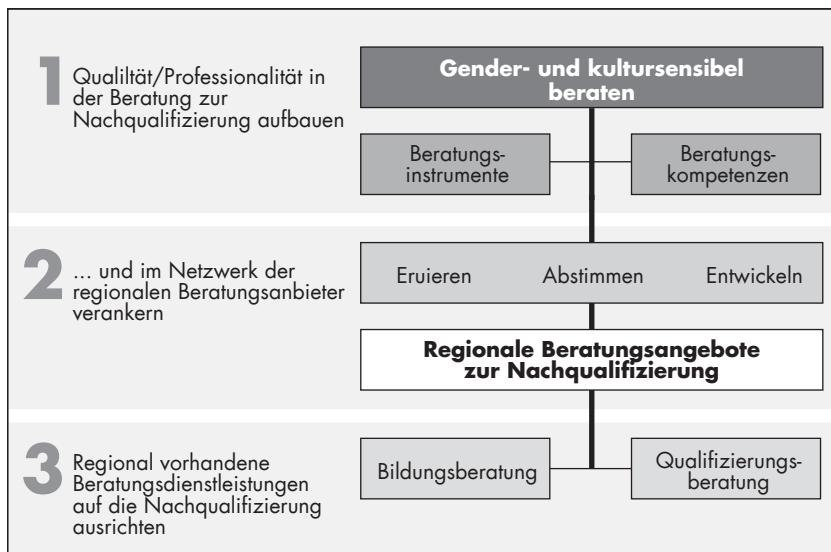


Abb. 8: Auf- und Ausbau des regionalen Service-Angebotes für die Nachqualifizierung – Phasen (Quelle: f-bb)

klären Zuständigkeiten und stimmen die Beratungsinstrumente regional ab. Um Beratungskompetenzen und -ressourcen im regionalen Netzwerk der Beratungsanbieter zu bündeln, haben sich neben der gemeinsamen Entwicklung von Beratungsinstrumenten als Multiplikatorenschulungen konzipierte thematische Workshops bewährt. Um die Zusammenarbeit verschiedener Berater im Netzwerk zu unterstützen und Kontinuität im Beratungsablauf zu sichern, können gemeinsam genutzte Beratungsdatenbanken hilfreich sein.

Phase 3: Ziel ist, Beratungsleistungen zur Nachqualifizierung für Unternehmen und An- und Ungelernte an bestehende Institutionen anzubinden und so langfristig abzusichern. Ein von der wissenschaftlichen Begleitung entwickelter Leitfaden unterstützt Bildungs- und Arbeitsmarktakteure – insbesondere Bildungsdienstleister und Beratungsstellen – bei der Einführung und Verankerung von regionalen Service-Angeboten für die Nachqualifizierung (Dauser/Schweigard-Kahn 2011). Auf weitere Qualitätsmerkmale für die Professionalisierung und nachhaltige Etablierung von Service-Angeboten für die Nachqualifizierung im Netzwerk der regionalen Beratungsanbieter wird im Folgenden eingegangen.

3.2 Qualitätsmerkmale

Allgemeine Qualitätsmerkmale für die Beratung wurden u.a. vom Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (2011, S. 15) erarbeitet. Sie sollten generell in der Bildungs- und Qualifizierungsberatung beachtet werden. Um kompetent zum Thema „Nachqualifizierung“ beraten zu können, müssen Berater zudem um die Besonderheiten dieser Qualifizierungsform wissen. Professionelle Berater zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Belange der zu Beratenden kennen und ihre Bedürfnisse antizipieren können. Werden Unternehmen beraten, sollte der Berater Kenntnisse der Branche und des zu beratenden Unternehmens haben und mit den betrieblichen Abläufen vertraut sein. Bei der Beratung von Interessenten für eine Nachqualifizierung wiederum ist „pädagogischer Takt“ gefragt: Die Ratsuchenden kommen in der Regel mit komplexen Anliegen, die ihr gesamtes Lebensumfeld betreffen, während die Berater einzelner Institutionen nur ein „eingeschränktes Mandat“ haben – ihre Beratungsdienstleistungen können sich immer nur auf ihr ganz spezielles Kompetenzfeld beziehen. Deswegen ist es von besonderer Bedeutung, sich über das eigene Beratungsprofil klar zu werden und ein Selbstverständnis in Abgrenzung zu anderen Beratungsanbietern in der Region zu entwickeln. Qualitätsmerkmale für die Anwendung von Beratungs-Know-how sind in Abbildung 9 zusammengefasst.

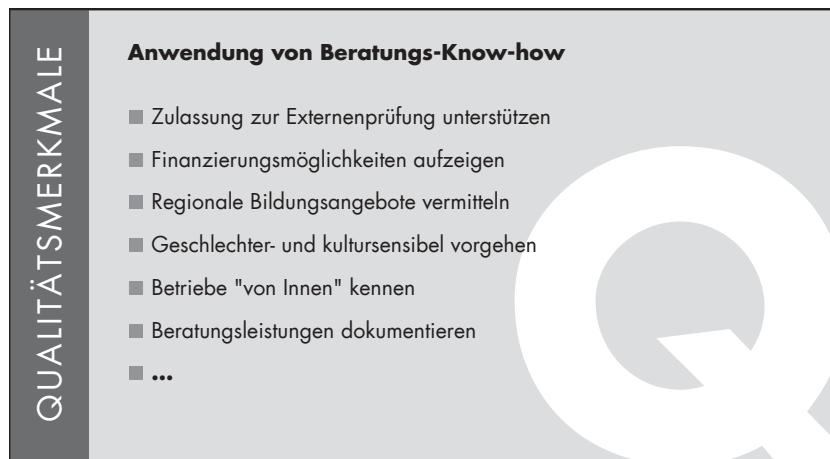


Abb. 9: Qualitätsmerkmale für die Anwendung von Beratungs-Know-how
(Quelle: f-bb)

Umfassende Beratung kann unter diesen Vorgaben nur geleistet werden, wenn bestehende Beratungsangebote verschiedener Institutionen auf die Nachqualifizierung ausgerichtet werden und ineinander greifen. Um Resonanz bei Unternehmen und (jungen) Erwachsenen zu finden, darf sich die Beratung nicht allein auf einen eng umgrenzten Aspekt wie die Nachqualifizierung beschränken. Gefragt ist vielmehr eine „Rundumberatung“, die immer auch Anteile von Unternehmens-, Qualifizierungs-, Bildungs- und sogar Lebensberatung miteinschließt. Qualitätsmerkmale für die Kooperation im Beratungsnetzwerk sind in Abbildung 10 zusammengefasst.

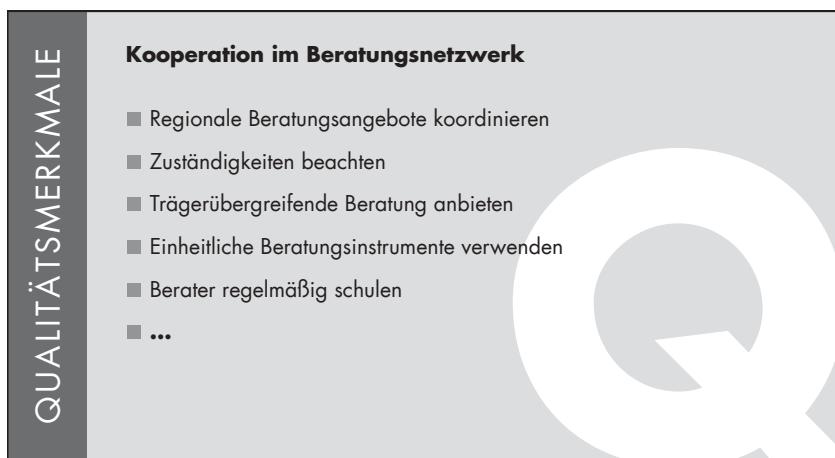


Abb. 10: Qualitätsmerkmale für die Kooperation im Beratungsnetzwerk (Quelle: f-bb)

In Beratungsnetzwerken für die Nachqualifizierung kooperieren im Interesse der An- und Ungelernten sowie der Unternehmen sowohl Beratungsanbieter aus der Bildungs- und Förderlandschaft als auch aus dem Umfeld der Wirtschaft und Sozialarbeit. Auf diesem Weg kann es trotz der vorherrschenden Konkurrenzsituation im Bildungsbereich gelingen, eine trrägerübergreifende Beratung anzubieten. Dies trägt wiederum dazu bei, den Bildungsmarkt transparenter zu machen. Ziel sollte sein, durch ein im Netzwerk regionaler Bildungs- und Arbeitsmarktakteure abgestimmtes Angebot eine möglichst optimale Versorgung der regionalen Beratungsklienten sicherzustellen.

3.3 Ausgewählte Ergebnisse aus dem Monitoring

Die regionalen Projekte haben während der Programmlaufzeit in den Regionen professionelle Beratungsangebote zur Nachqualifizierung für Unternehmen sowie für An- und Ungelernte eingerichtet. Wie die Zielgruppe durch dieses Beratungsangebot erreicht wurde, zeigen die folgenden Ergebnisse aus dem Monitoring der wissenschaftlichen Begleitung (vgl. Abb. 11).

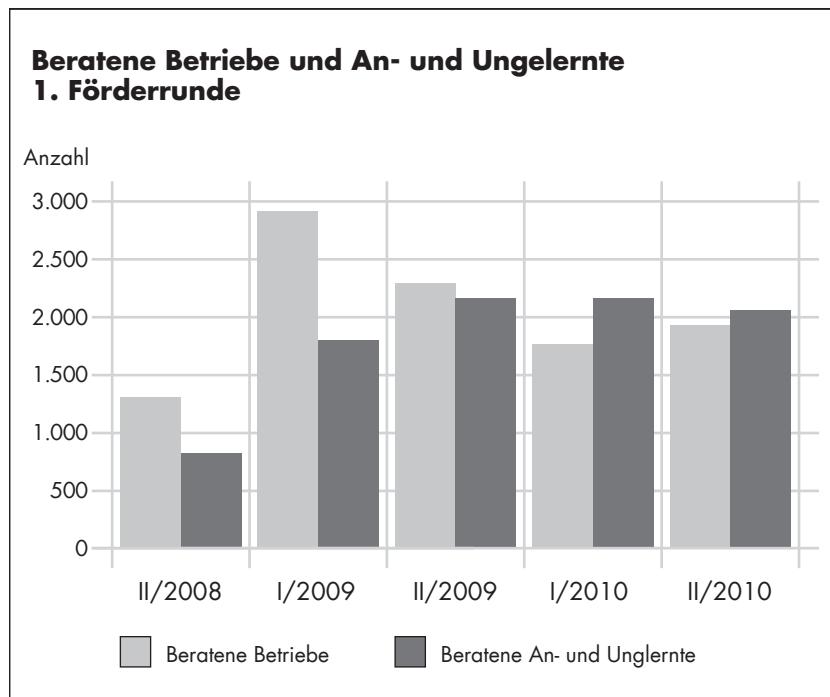


Abb. 11: Beratene Betriebe und An- und Ungelernte, erste Förderrunde (Quelle: fbb)

Die Projekte der ersten Förderrunde haben im Zeitraum vom Mai 2008 bis zum Dezember 2010 insgesamt 10.146 Betriebe⁴⁴ und 9.076 An- und Ungelernte

⁴⁴ Erfasst wurde, wie viele Betriebe pro Halbjahr beraten wurden, d.h. es handelt sich nicht um 10.146 verschiedene Betriebe, da die Betriebe teilweise mehrmals erfasst wurden. Im Durchschnitt wurde jeder Betrieb pro Berichtszeitraum etwa zweimal beraten.

beraten. Die deutliche Verschiebung von den Betrieben hin zu den An- und Ungelernten im Programmverlauf ist darauf zurückzuführen, dass die Projekte im Zuge der Krise 2008/09 verstärkt auf die Beratung arbeitsloser An- und Ungelernter fokussiert haben.

Zum einen war der Zugang zu Betrieben bzw. bestimmten Branchen durch entstehende innerbetriebliche Umstrukturierungsprozesse (Kurzarbeit, Konkurs etc.) erschwert worden, zum anderen befanden sich zunehmend mehr An- und Ungelernte im Arbeitslosenbezug. Für das zweite Quartal 2010 konnte allerdings – z. T. bedingt durch die beginnende Konjunkturerholung – wieder eine achtprozentige Steigerung bei der Anzahl der beratenen Betriebe festgestellt werden.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass nicht alle regionalen Projekte selbst Beratungsleistungen für beschäftigte und arbeitslose An- und Ungelernte bzw. Unternehmen erbringen. Mehrere Projekte verfolgen ausschließlich einen Multiplikatorenansatz.

Abhängig von der Ausrichtung der das Projekt durchführenden Institution (z.B. Bildungsanbieter, Kammer oder Landkreis), dem verfolgten Ansatz und den regional unterschiedlichen Ausgangsbedingungen (z.B. Branchenstruktur, ländlich vs. städtisch geprägte Region) ergeben sich daher mehr oder weniger eigene Beratungskontakte.⁴⁵

3.3.1 Beratungsdienstleistungen für Betriebe

Wer Betriebe für die Nachqualifizierung aufschließen will, hat mehrere Hürden zu nehmen. Zunächst betreiben vor allem kleine und mittelständische Unternehmen, insbesondere Handwerksbetriebe, in der Regel keine langfristig orientierte Personalplanung. Sie reagieren vielmehr auf die aktuelle Auftragslage und setzen bei Bedarf eher auf kurzfristige Qualifizierungen (vgl. Wacker 2008). Der durch einschlägige Prognosen aufgrund der demografischen Entwicklung aufgezeigte Fachkräftemangel ist im Moment für Unternehmen erst in einigen Regionen und Branchen spürbar; am ehesten in den neuen Bundesländern. Infolgedessen zeigen Unternehmen zum Teil nur geringes Interesse an Beratungsleistungen, die die Nachqualifizierung bereits Beschäftigter betreffen, und an der Integration von arbeitslosen Geringqualifizierten.

⁴⁵ Ausgewiesen sind nur die Daten der 22 regionalen Projekte der ersten Förderrunde, da die zweite Förderrunde erst im September 2010 startete und somit zum Zeitpunkt der Drucklegung kaum verwertbare Daten zu den erbrachten Beratungsleistungen vorlagen.

Weiterhin hat sich die Hoffnung, die von der Arbeitsförderung während der Krise 2008/09 propagierten Instrumente zur Qualifizierung während Kurzarbeit⁴⁶ auch für die Nachqualifizierung nutzen zu können, nur bedingt erfüllt. Unternehmen scheuen langfristig angelegte Qualifizierungen während der Kurzarbeit. Sie wollen flexibel auf weitere konjunkturelle Entwicklungen reagieren können und präferieren deswegen meist kurzfristige Anpassungsqualifizierungen. Stehen nach Kurzarbeitsphasen Entlassungen an, trifft der Personalabbau, wie nicht anders zu erwarten, zuerst die Geringqualifizierten. Zeichnet sich eine konjunkturelle Erholung ab, wie im zweiten Halbjahr 2010, kommt angesichts der verbesserten Auftragslage seitens der Betriebe eine Freistellung von beschäftigten An- und Ungelehrten nicht (mehr) infrage (vgl. Crimmann/Wießner 2009).

Eine weitere Herausforderung bedeutet es, die Nachqualifizierung in Branchen zu platzieren, die von Beschäftigungsschwankungen geprägt sind. Dort sind Helfertätigkeiten weit verbreitet, wie beispielsweise in der Zeitarbeit und im Tourismus bzw. im Hotel- und Gaststättengewerbe. In der Zeitarbeit ist Nachqualifizierung kaum zu organisieren: Sollen die Interessenten in verleihfreien Zeiten qualifiziert werden, muss die Nachqualifizierung sehr flexibel gestaltet werden. Sollen sie in Kooperation mit der entliehenden Firma qualifiziert werden, wäre ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis beim Entleiher Voraussetzung, was selten gegeben ist. Im Tourismus wiederum herrscht Saisonarbeit mit kurzfristiger, häufig wechselnder Beschäftigung vor. Eine berufliche Qualifizierung der Mitarbeiter wird von Unternehmen im Hotel- und Gaststättengewerbe zudem oft nicht gewünscht, weil von ausgebildeten Facharbeitern höhere Lohnforderrungen zu erwarten sind. Unter diesen Bedingungen lässt sich eine langfristig angelegte Qualifizierung nur bedingt realisieren. Im Handwerk schließlich dominieren Klein- und Kleinstbetriebe. Eine Nachqualifizierung in Gruppen ist daher nahezu unmöglich. Individuelle Qualifizierungswege einzelner Interessenten wiederum sind schwer zu organisieren. Aufgrund des steigenden Fachkräftebedarfs im Pflegebereich wird auch in diesem Berufszweig vermehrt Beratung benötigt. Doch ist die Nachqualifizierung in der Pflege ein neues Feld. Aktuell gibt es kaum modulare abschlussorientierte Nachqualifizierungsangebote im Sozial- und Gesundheitswesen, denn die Möglichkeit, den Berufsabschluss über eine Externenprüfung bei der zuständigen Stelle zu erwerben, ist – anders als in den Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 45 Abs. 2 BBiG) oder der Handwerksordnung

46 Die BA fördert im Auftrag des BMAS die Teilnahme von Kurzarbeiter- und Transferkurzarbeitergeldbeziehern an Qualifizierungsmaßnahmen. Hierfür werden von der Europäischen Union (EU) für die aktuelle Förderperiode (2007–2013) Fördermittel in Höhe von insgesamt 165 Millionen Euro zur Verfügung gestellt (vgl. ESF-Richtlinie vom 18.12.2008).

(§ 37 HwO) – in den meisten Bundesländern nicht gesetzlich verankert. Zudem ist die Ausbildung im Pflegebereich an das Bundes- und Landesrecht gebunden. Vor dem Hintergrund des gestiegenen politischen Interesses an dem Thema verfolgen in der zweiten Förderrunde der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ drei Projekte das Ziel, die Nachqualifizierung in der Pflege zu etablieren. Um hier den Weg für die Nachqualifizierung zu bereiten, leisten die Projekte politische Arbeit und Entwicklungsarbeit. Allgemein hemmen aber auch lange Entscheidungs- und Abstimmungswege in den Betrieben eine zügige Organisation der Nachqualifizierung. Alle diese Hürden lassen sich nur nehmen, wenn die Betriebe durch zeitintensive und individuelle Beratung überzeugt werden, eine langfristige Personalentwicklung An- und Ungelernter anzugehen.

Obwohl der Zugang zu Unternehmen oft schwierig ist, konnte eine große Anzahl von Unternehmen durch die Beratungsangebote der Projekte erreicht werden, wie die Zahlen zu den Beratungskontakten zeigen (vgl. Abb. 11). Dazu haben verschiedene Strategien beigetragen.

- Als „Türoffner“ für den ersten Beratungskontakt können weiterführende Beratungsangebote, z.B. über Fördermöglichkeiten im Bereich Aus- und Weiterbildung, dienen.
- Um mit Personalverantwortlichen unverbindlich ins Gespräch zu kommen, haben sich insbesondere Informationsstände auf Branchenmessen als hilfreich erwiesen.
- Einen allgemein verbesserten Zugang zu Unternehmen versprechen Kooperationen mit Multiplikatoren, z.B. mit der regionalen Wirtschaftsförderung, den Arbeitgeberverbänden, Betriebsräten und Gewerkschaften.
- Gemeinsam mit den regionalen Netzwerkpartnern organisierte Bedarfsanalysen und öffentlichkeitswirksame Aktionen können die Akquisition von Unternehmen unterstützen.

3.3.2 Beratungsdienstleistungen für An- und Ungelernte

Allein im zweiten Halbjahr 2010 wurden in den Regionen rund 2.350 An- und Ungelernte beraten. Die Projekte sprechen mit ihren Beratungsangeboten arbeitslose und beschäftigte An- und Ungelernte mit und ohne Migrationshintergrund an. Erreicht haben sie damit überwiegend arbeitslose An- und Ungelernte (75 Prozent). Die meisten von ihnen hatten keinen verwertbaren Berufsabschluss (23 Prozent), waren Ausbildungsabbrecher (21 Prozent) oder verfügten über keinen in Deutschland anerkannten Berufsabschluss (20 Prozent). Immerhin 16 Prozent

hatten bereits eine duale Ausbildung durchlaufen, jeweils 2 Prozent verfügten über einen Fachschulabschluss oder waren Studienabbrecher. Mit jeweils ca. 63 Prozent waren Männer und Personen ohne Migrationshintergrund⁴⁷ überrepräsentiert. Bei den durchgeführten Beratungen An- und Ungelernter stand die Prüfung der Qualifizierungsvoraussetzungen und -bedarfe im Vordergrund. Interessenten wurden über Nachqualifizierungsmöglichkeiten und Fördermöglichkeiten informiert, ihr Qualifizierungsbedarf wurde festgestellt. Teilweise wurden An- und Ungelernte auch hinsichtlich der Planung einer Nachqualifizierung beraten und bei der Durchführung begleitet (vgl. Abb. 12).

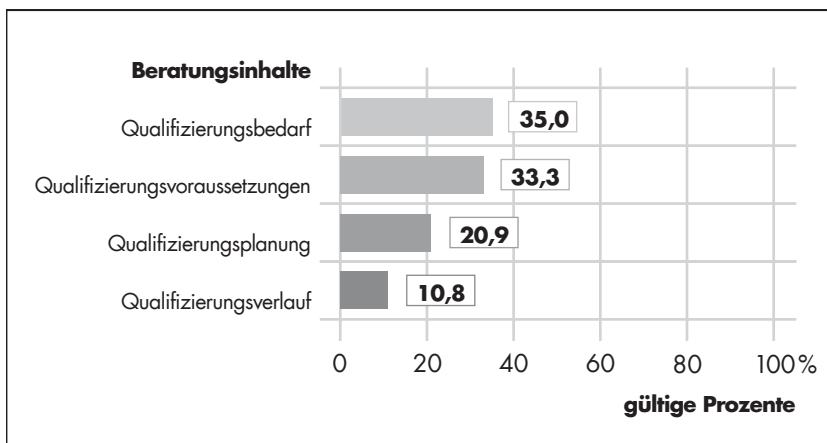


Abb. 12: Beratung An- und Ungelernter – Beratungsinhalte (Quelle: f-bb)

Genau wie bei den Beratungsleistungen für Betriebe gestaltet sich der Zugang zu und die Identifikation von potentiellen Kandidaten für die Nachqualifizierung teilweise schwierig. Interesse für die Nachqualifizierung bei der Zielgruppe wecken Bedarfsanalysen in Betrieben und die direkte Ansprache von beschäftigten An- und Ungelernten, z.B. über Plakate und Handzettel in Firmen. Die Öffentlichkeitsarbeit sollte Beispiele guter Praxis präsentieren. Teilweise werden An- und Ungelernte auch über regionale Netzwerkpartner (insbesondere über die Agenturen für Arbeit und die Träger der Grundsicherung nach dem SGB II) in die Beratung vermittelt. Damit diese Netzwerkpartner geeignete Personen gezielt auf

47 Laut Mikrozensus waren 2008 ca. 1,5 Millionen junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 29 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Der Frauenanteil liegt bei 49,1 Prozent, und 46 Prozent der Betroffenen haben einen Migrationshintergrund.

die Nachqualifizierung verweisen können, wurden gemeinsam Qualifizierungs-voraussetzungen für diese Zielgruppe definiert.

Eine besondere Herausforderung ist der hohe Beratungsbedarf vor allem bei Menschen mit Migrationshintergrund. Die regionalen Projekte haben das besondere (Qualifizierungs-)Potential von Migranten erkannt. Doch der Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse stehen verschiedene Hindernisse entgegen: Migranten fragen Beratung wegen der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen und Zeugnisse nach, welche die zuständigen Stellen, bislang jedoch oft nicht im gewünschten Umfang, leisteten. Einer Nachqualifizierung vorgesetzte Zusatzangebote zur Vermittlung ausreichender Deutschkenntnisse müssen oft erst geschaffen werden. Dies ist erforderlich, da die erfolgreiche Absolvierung der Externenprüfung ein relativ hohes Sprachniveau⁴⁸ voraussetzt.

Sozial- und bildungsbeteiligte (junge) Erwachsene brauchen zudem neben einer Bildungs-, auch eine Lebensberatung, um ein für die Nachqualifizierung geeignetes (Lern-)Umfeld zu schaffen. Ein derart umfassendes Beratungsangebot erfordert Kompetenzen und Ressourcen, die regionalen Projekten nur zur Verfügung stehen, wenn sie hinreichend mit Beratungsanbietern aus dem sozialen Bereich vernetzt sind. Neben einer Unterstützung im Vorfeld der Qualifizierung können „Weiterbildungsbegleitende Hilfen“ wie sozialpädagogische Begleitung oder Stützunterricht erforderlich sein. Bisher mangelt es jedoch noch an finanziellen Fördermöglichkeiten für diese notwendigen Unterstützungsleistungen.

Beschäftigte An- und Ungelernte wiederum können zum Teil nur schwer zur Teilnahme an einer Nachqualifizierungsmaßnahme motiviert werden. Gründe dafür können darin liegen, dass die Unternehmen – nach erfolgreicher Beendigung der Maßnahme – keine finanziellen Anreize, wie beispielsweise durch die Eingruppierung in eine höhere Lohngruppe, in Aussicht stellen. Gleichzeitig werden längere berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen von den Betroffenen als belastend beurteilt – angeführt werden Prüfungsangst und Angst vor der anstehenden Doppelbelastung.

3.3.3 Beratungsinstrumente

Zur Durchführung der Beratung haben die regionalen Projekte Beratungsinstrumente entwickelt, die sie im Rahmen eines Know-how-Transfers auch den regionalen Netzwerkpartnern zur Verfügung stellen. Dazu zählen:

48 Empfohlen wird von Bildungspraktikern mindestens das Sprachniveau B2 („Selbständige Sprachverwendung“; vgl. Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen 2001).

- Instrumente für die Analyse des betrieblichen Bedarfs,
- Verfahren zur Kompetenzbilanzierung und -feststellung sowie
- spezielle Beratungsleitfäden für verschiedene Zielgruppen (z.B. Unternehmen, An- und Ungelernte, Bildungsanbieter und weitere regionale Arbeitsmarktakteure) und zu verschiedenen thematischen Schwerpunkten (z.B. zur Prüfungsanmeldung und zu Fördermodellen).

Zudem werden Verfahrensweisen zur Dokumentation von Beratungsleistungen genutzt. Bewährt haben sich Beratungsdatenbanken. Ein Beispiel dafür ist die Online-Datenbank für Netzwerkpartner zur Dokumentation von Beratungsleistungen für An- und Ungelernte des Netzwerks Pro Beruf Halle beim Mitteldeutschen Verband für Weiterbildung e. V. (MVW) (vgl. Dauser/Schweigard-Kahn 2011).⁴⁹

Kompetenzfeststellung in der Nachqualifizierung

Um eine bedarfsgerechte Qualifizierung der Zielgruppe zu ermöglichen, werden insbesondere spezifische Verfahren zur Kompetenzfeststellung benötigt. Für unterschiedliche Zielgruppen und Einsatzbereiche in der Benachteiligtenförderung sind zwar bereits verschiedene Verfahren erprobt worden (vgl. Enggruber/Bleck 2005), dennoch war die Entwicklung eigener Verfahren für die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung erforderlich, da sich hier komplexe Anforderungen ergaben. Deshalb wurden im Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ als Hilfestellung für Beratungsanbieter eigene Verfahren bedarfsgerecht (weiter-)entwickelt und regional eingeführt:

- Zur Prüfung der Qualifizierungsvoraussetzungen und zur Einschätzung des Qualifizierungsbedarfs werden in einem ersten Kompetenzcheck mithilfe geeigneter Verfahren Neigungen, Eignung und Qualifizierungspotential einer Person für bestimmte Berufe ermittelt.
- Bereits vorhandene formell und informell erworbene Kompetenzen werden möglichst berufsbezogen erfasst. Im Hinblick auf die Zulassung zur Externenprüfung sind dabei auch Zeiten der Berufspraxis bzw. die erworbene berufliche Handlungskompetenz glaubhaft nachzuweisen.

49 Produkte, Materialien und Instrumente, die in den regionalen Projekten zur abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ bisher erstellt wurden, sind in einem online verfügbaren, tabellarischen Überblick zusammengefasst: www.perspektive-berufsabschluss.de/de/393.php, abgerufen am 06.10.2011.

- Interviewleitfäden, Formblätter und Checklisten (z.B. Formblätter für verschiedene Ausbildungsberufe) ermöglichen eine Einschätzung der Berufserfahrung der An- und Ungelernten im angestrebten Beruf nach Inhalten und Umfang gemäß der Ausbildungsordnung.

Diese Verfahren kombinieren meist Selbst- und Fremdeinschätzung.

Wegen des damit verbundenen Aufwands erfolgt eine umfassendere Kompetenzfeststellung meist erst in Vorbereitung auf eine konkrete Qualifizierung, d.h. wenn die Entscheidung für die Nachqualifizierung bereits gefallen ist. Dazu werden Theorie- und Praxistests mit arbeitsmarktrelevanten Beobachtungsdimensionen durchgeführt. Es handelt sich u.a. um schriftliche Aufgaben, standardisierte Tests, Simulationen, Assessment-Center und Arbeitsproben zur Feststellung berufsspezifischer, aber auch überfachlicher Kompetenzen, wie Teamfähigkeit und Arbeitsplanung. Die Kompetenzfeststellung wird von qualifiziertem Fachpersonal durchgeführt: entweder von Ausbildungspersonal für den angestrebten Beruf im Unternehmen oder von fachlich ausgewiesenen Anleitern oder Dozenten, die bei Bildungsanbietern Nachqualifizierungen durchführen.

Eine weitere Möglichkeit der Kompetenzfeststellung sind Verfahren auf Basis von modularen Nachqualifizierungskonzepten. Bereits vorhandene oder im Qualifizierungsverlauf erworbene Kompetenzen werden dabei über Modulprüfungen validiert und meist durch den jeweiligen Bildungsanbieter zertifiziert (vgl. Knoll/Overdiek 2011; ZWH 2011).

Alle in den Regionen entwickelten und eingesetzten Verfahren sind mit den zuständigen Stellen und meist auch im Netzwerk der regionalen Bildungsanbieter abgestimmt. Beispiele für gut dokumentierte Kompetenzfeststellungsverfahren, die in den Regionen (weiter-)entwickelt wurden, sind das mit Branchenleitbetrieben entwickelte Verfahren zur Kompetenzfeststellung der TÜV Rheinland Akademie GmbH in Lauchhammer (vgl. Dauser/Schweigard-Kahn 2011) oder die von der Handwerkskammer Südhessen (BTZ Rohr-Kloster) bzw. „Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin“ der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e. V. (GFBM) im modularen Nachqualifizierungskonzepte integrierten Kompetenzfeststellungsverfahren.⁵⁰ Für die Sprachstandfeststellung wurde in Berlin auch der Einsatz von standardisierten Sprachstandtest in der Nachqualifizierung erprobt

⁵⁰ Bei der Bildungskonferenz vom 18./19.10.2010 in Berlin wurden beispielhaft drei Kompetenzfeststellungsverfahren aus der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung vorgestellt, vgl. f-bb NQ News Oktober 2010. download.f-bb.de/download/nq/NQ_News_Oktober_2010.pdf, abgerufen am 13.10.2011.

(vgl. Dauser/Schweigard-Kahn 2011). Verfahren zur Kompetenzfeststellung mit überregionalem Anspruch konnten nur wenige regionale Projekte (z.B. Berlin, Südhessen) etablieren. Anzumerken ist, dass die vorgelegten Verfahren, im Rahmen der regionalen Strukturrentwicklung entstanden, nur teilweise wissenschaftlichen Standards entsprechen.⁵¹

3.4 Gender und Cultural Mainstreaming in der Beratung zur Nachqualifizierung

Professionelle Beratung zeichnet sich nicht zuletzt durch ein gender- und kultursensibles Vorgehen aus: Sie berücksichtigt geschlechts- und kulturbezogene Barrieren in Lebens- und Problemlagen der Ratsuchenden, spricht diese gezielt an und hilft, sie zu überwinden (vgl. Knoll/Schweigard-Kahn 2009).

3.4.1 Gender Mainstreaming

Um das Gender Mainstreaming zu gewährleisten, sind Beratungsangebote an den Lebensrealitäten beider Geschlechter ausgerichtet: Dies betrifft z.B. die Anpassung der Beratungstermine an Kinderbetreuungszeiten oder Beratungen zur Organisation von Kinderbetreuung während der Qualifizierungszeiten. Frauen und Männer werden hinsichtlich der verfügbaren Nachqualifizierungsangebote gleichberechtigt beraten. Dazu werden Beratungsstellen, Betriebe und Bildungsdienstleister sensibilisiert und beim Aufbrechen von Geschlechterstereotypen in der abschlussorientierten Nachqualifizierung unterstützt. Beratungsangebote von Netzwerkpartnern im Genderbereich können gezielt genutzt werden, um v.a. Frauen für die Nachqualifizierung zu gewinnen, z.B. durch Frauenfrühstücke, Beratungsgespräche in Mütterzentren oder Treffpunkte für Migranten. Die Aufnahme einer Nachqualifizierung muss auch vor dem Hintergrund der familiären Situation gesehen werden. Individuelle Beratungen berücksichtigen daher die spezifischen beruflichen und privaten Umstände, insbesondere von alleinerziehenden Personen, Berufsrückkehrern und jungen Müttern und zeigen realistische Entwicklungsmöglichkeiten bis zum anerkannten Berufsabschluss auf. Um die Zielgruppe zu erreichen, kooperieren die Projekte dabei auch eng mit „frauen-spezifischen“ kommunalen Projekten und Bundesprogrammen wie „Perspektive Wiedereinstieg“.

51 Die Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der beruflichen Nachqualifizierung wurde im Rahmen des Begleitprojektes der ZWH anhand von ausgewählten Kriterien analysiert und bewertet, vgl. Bohlinger/Splittstößer/Beinke (2011).

3.4.2 Cultural Mainstreaming

Im Sinne des Cultural Mainstreaming wird beim Auf- und Ausbau von regionalen Beratungsdienstleistungen in der Nachqualifizierung darauf geachtet, dass in der Beratung von An- und Ungelernten flexibel auf migrantenspezifische Situationen reagiert werden kann. Die Projekte sensibilisieren Betriebe für die Zielgruppe (junger) Erwachsener mit Migrationshintergrund und informieren Migrantenorganisationen gezielt über die Nachqualifizierung. Dabei empfiehlt es sich, an bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote anzuknüpfen. Zum einen sind dies Angebote für Personen mit Migrationshintergrund, z.B. von Bildungsdienstleistern mit migrantenspezifischen Angeboten (insbesondere Sprachkursangeboten) oder Migrationsberatungsstellen. Zum anderen sind es Angebote für Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft. Angesprochen werden dann z.B. türkische Arbeitgeberverbände und Unternehmensnetzwerke bzw. Projekte, die ausländische oder internationale Unternehmen ansprechen. Kooperationen mit Bildungsdienstleistern, Anbietern von Sprachförderangeboten (insbesondere der ESF-BAMF-Sprachkurse) und Bundesprogrammen wie „XENOS – Integration und Vielfalt“ wiederum sind hilfreich für die Gewinnung von potentiellen Nachqualifizierungsteilnehmern. In der konkreten Beratung von An- und Ungelernten mit Migrationshintergrund gilt es, die spezifischen Belange von Migranten bei der Kompetenzfeststellung oder bei regionalen Bedarfsanalysen zu berücksichtigen. Die Novellierung des Anerkennungsgesetzes wird dazu beitragen, das System der zuständigen Stellen und die angewandten Verfahren für die Betroffenen transparenter zu machen⁵² (vgl. den Beitrag von Schröder in diesem Band). Insbesondere die Einbeziehung von Migrantenorganisationen schafft einen verbesserten Zugang zu an- und ungelernten Migranten und der ethnischen Ökonomie. Unterstützt werden die regionalen Projekte im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ dabei durch das Projekt „Mit MigrantInnen für MigrantInnen von MOZAIK.“

3.5 Nachhaltigkeitsstrategien für die Beratung zur Nachqualifizierung

Um die beschriebenen Serviceangebote nachhaltig zu verankern, verfolgen die regionalen Projekte unterschiedliche Strategien: Sie bauen Beratungskompetenzen bei Beratungsanbietern auf, binden Beratungsangebote an bestehende

52 Das Gesetz zur Verbesserung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz) wurde Ende September 2011 im Deutschen Bundestag verabschiedet und ist im April 2012 in Kraft getreten.

Beratungsstrukturen an und versuchen – entsprechende Fördermöglichkeiten vorausgesetzt –, neue Beratungsstrukturen zu schaffen.

3.5.1 Beratungskompetenzen bei Netzwerkpartnern aufbauen

Das bestehende Beratungsangebot von Netzwerkpartnern wird durch den Aufbau von Beratungskompetenzen stärker auf die Nachqualifizierung ausgerichtet. Im bilateralen Austausch und durch Multiplikatorenworkshops werden regionale Beratungsanbieter informiert. Angesprochen werden insbesondere Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter und der Bildungsanbieter, aber auch Gleichstellungs- und Bildungsbeauftragte von Migrantengruppen sowie Mitarbeiter des BAMF. Sind die Netzwerkpartner mit den Zielgruppenkriterien und Qualitätsstandards für die Nachqualifizierung, wie der Zertifizierung nach Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV), der Modularisierung von Nachqualifizierungsangeboten und Fördermöglichkeiten, vertraut, können sie die Interessenten gezielt auf die für sie infrage kommenden Qualifizierungsmöglichkeiten verweisen. Des Weiteren werden Workshops genutzt, um den Netzwerkpartnern die für die Nachqualifizierung entwickelten Beratungsinstrumente vorzustellen oder um diese gemeinsam weiterzuentwickeln. Als Erfolg versprechende Strategie hat es sich erwiesen, zentrale Beratungsinstrumente, wie Checklisten für das Erstgespräch oder die Entwicklungsbedarfsanalyse für Unternehmen, in einer kompakten Broschüre zusammenzufassen und den Netzwerkpartnern zur Verfügung zu stellen. Dieser Know-How-Transfer trägt dazu bei, die Nachqualifizierungsberatung in das Portfolio der regionalen Beratungsanbieter zu integrieren. Über einen Multiplikatorenansatz wird die Nachqualifizierung z.B. im „Bremer Netzwerk für Nachqualifizierung“ systematisch strukturell verankert (vgl. Dauser/Schweigard-Kahn 2011).

3.5.2 Vorhandene Beratungsstrukturen der Netzwerkpartner ausbauen

Als regionale Beratungsanbieter kommen zahlreiche Institutionen und Personen in Frage: wirtschaftsnahe Bildungsdienstleister, Aus- und Weiterbildungsberater der Kammern (im Handwerksbereich auch Innungen und die am Prüfwesens Beteiligten), Regionalmanager der kommunalen Wirtschaftsförderung, Bildungsreferenten von Fach- und Branchenverbänden sowie Arbeitgeberservice, Arbeitsvermittler und Fallmanager der Arbeitsagenturen oder Grundsicherungsträger nach dem SGB II. Einbezogen werden des Weiteren Beratungsstellen, die

durch (Bundes-)Programme wie „Lernen vor Ort“, die IQ-Netzwerke, „Perspektive Wiedereinstieg“ und „Bildungsprämie“⁵³ initiiert wurden. Interessant ist zudem eine Verankerung des Themas Nachqualifizierung bei kommunalen (u. a. auch neu aufgebauten) Anlauf- bzw. Bildungsberatungsstellen, die trägerübergreifend agieren, z.B. Beratungsangebote der Wirtschaftsförderung. Um Zugang zur Zielgruppe der An- und Ungelernten zu finden und adressatengerecht über das Thema Nachqualifizierung zu informieren, ist es sinnvoll, weitere (öffentliche) Beratungseinrichtungen für besondere Zielgruppen (z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Integrationsbeauftragte der Städte und Gemeinden im Landkreis, Migrationsdienste, Migrantenorganisationen, Betriebsräte oder Gewerkschaften) sowie Beratungsstellen zur allgemeinen Lebensberatung einzubeziehen. Im Netzwerk der regionalen Beratungsanbieter entwickelte Handlungsempfehlungen sorgen für Transparenz und tragen dazu bei, dass Beratungsangebote verschiedener Institutionen für Betriebe und An- und Ungelernte ineinander greifen. Wie im Netzwerk ein gemeinsamer Beratungsansatz erarbeitet, reflektiert und weiterentwickelt wird, zeigt das Beispiel der Talentregion Ostwestfalen-Lippe (vgl. Dauser/Schweigard-Kahn 2011).

In allen Regionen werden auch nach Auslaufen des Programms die ein Projekt durchführenden Institutionen eine zentrale Rolle bei der Nachqualifizierungsberatung spielen. Durch das Programm wurde in den betreffenden Institutionen eine Organisationsentwicklung initiiert. Insbesondere die am Programm beteiligten Bildungswerke der Handwerkskammern planen, dauerhaft eine Beratung zur Nachqualifizierung anzubieten – in ihrer Funktion als Interessenvertreter der Unternehmen und ggf. in Kombination mit Beratungsangeboten zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Aber auch durch das Programm angestellte Bildungsanbieter(-Netzwerke) werden die Beratungsangebote – mit den dort verfügbaren Ressourcen – fortführen.

3.5.3 Etablierung neuer Beratungsstrukturen

In einigen Regionen wurde in der Projektlaufzeit versucht, eigene Service-Agenturen für die Nachqualifizierung oder weiter gefasst für die berufliche Weiterbildung allgemein zu etablieren. Als größtes Hindernis für eine dauerhafte Absicherung hat sich dabei die fehlende Finanzierungsgrundlage erwiesen.

53 Das BMBF hat im Dezember 2008 die Bildungsprämie eingeführt. Mit ihr werden Arbeitnehmer finanziell unterstützt, die sich beruflich weiterbilden wollen. Die aktuelle Förderperiode des Programms „Bildungsprämie“ endet am 30.11.2011. Beratung zur Bildungsprämie bieten über 500 Beratungsstellen.

Finanzierungsmöglichkeiten einer trägerneutralen Beratung sehen die regionalen Projekte in der kommunalen Wirtschaftsförderung, Stiftungen und Landesmitteln. Als tragfähig hat sich bisher nur die Landesförderung erwiesen. So wird die Nachqualifizierungsberatung in Thüringen durch Qualifizierungsberater⁵⁴ sichergestellt, die von der Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaates Thüringen gefördert werden. In Hessen ist die Nachqualifizierung An- und Ungelernter Teil des für die Jahre 2010 bis 2012 erneuerten Hessischen Paktes für Ausbildung. Die Paktpartner haben sich darauf verständigt, die Angebote zur (auch berufsbegleitenden und modularen) Nachqualifizierung von Geringqualifizierten zu verbessern und quantitativ auszuweiten. Inwieweit das auch Beratungsangebote einschließen wird, ist noch nicht abschließend geklärt.⁵⁵ Des Weiteren können in einigen Regionen die Beratung, die Kompetenzfeststellung und teilweise sogar die Qualifizierung über das Regionalbudget oder über vom Landkreis geförderte Projekte finanziert werden.

4 Handlungsfeld: Nachqualifizierung als regionales Regelangebot

Nachqualifizierung wird wie die Ausbildung im dualen System als selbstverständliches Element des Bildungssystems wahrgenommen, wenn es auf den regionalen Bildungsmärkten bedarfsgerechte, gut in betriebliche Abläufe integrierbare und finanzierbare Angebote gibt. Wie regionale Bildungs- und Arbeitsmarktakteure die Angebotsentwicklung im Netzwerk steuern, zeigen die Erfahrungen aus den Projekten der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“.

4.1 Phasen des Aus- und Aufbaus regionaler Nachqualifizierungsangebote

Der Auf- und Ausbau des regionalen Nachqualifizierungsangebots erfolgt idealtypisch in drei Phasen (vgl. Abb. 13).

54 In Thüringen sind es 21 Qualifizierungsberater, die Bedarfsanalysen zu den Themen Fachkräfte und Qualifizierung anbieten, Informationen für Unternehmer, Bildungsträger und Privatpersonen sowie Werkzeuge bereitstellen und Kontakte vermitteln (vgl. www.qualifizierte-fachkraefte.de, abgerufen am 12.12.2011).

55 Im Rahmen der Landesinitiative hat die Hessen Agentur (2011) eine Studie zu Nachqualifizierung An- und Ungelernter in Hessen durchgeführt, die unter anderem auch Handlungsbedarfe im Bereich der Nachqualifizierung aufzeigt.

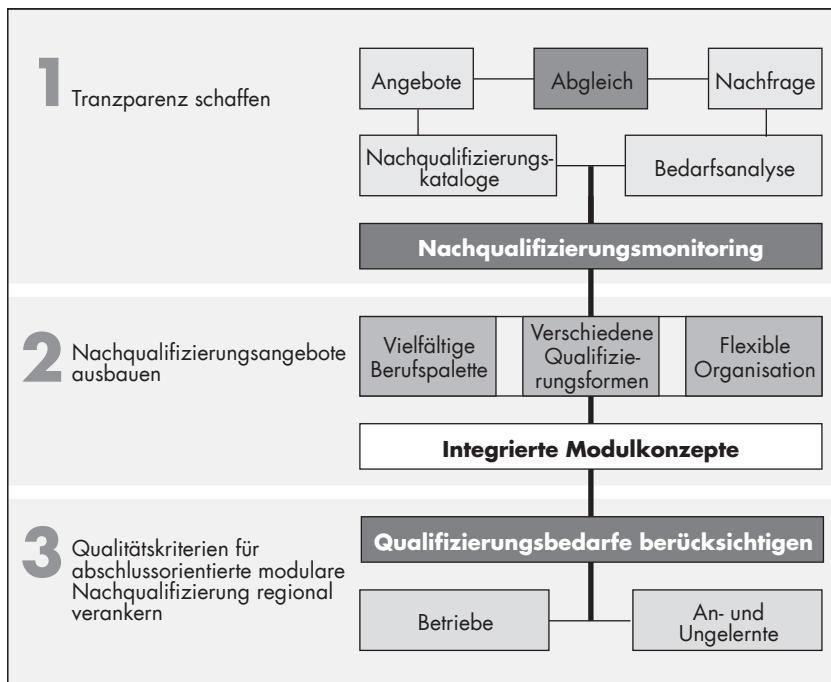


Abb. 13: Auf- und Ausbau des regionalen Nachqualifizierungsangebots – Phasen
(Quelle: f-bb)

Phase 1 – Transparenz durch Nachqualifizierungsmonitoring

Die Erhebung und überblicksartige Darstellung der vor Ort bereits verfügbaren beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten für An- und Ungelernte in Nachqualifizierungskatalogen klärt die Angebotsseite. Eine solche Übersicht über die auf dem regionalen Bildungsmarkt vorhandenen Nachqualifizierungsangebote hilft Bildungsanbietern, bei der Angebotsentwicklung und -umsetzung Synergien herzustellen. Auch Beratungsanbieter profitieren, denn die Nachqualifizierungskataloge bieten ihnen die für die Erfüllung ihrer Aufgabe unabdingbare Orientierung auf dem Bildungsmarkt. Mit ihrer Hilfe können sie potentiellen Nachqualifizierungsinteressenten nach der Feststellung ihrer individuellen Voraussetzungen und Lebensumstände berufliche Weiterbildungschancen aufzeigen und Personalverantwortliche dazu anregen, explizit An- und Ungelernte in die Personalent-

wicklung miteinzubeziehen. Genutzt werden diese Nachqualifizierungskataloge in der Unternehmens-, Qualifizierungs-, Bildungs- und sogar in der Lebensberatung (vgl. Dauser/Schweigard-Kahn 2011). Durch die Vermittlung von Kontakten werden sie zu einer Brücke zu Bildungsanbietern. Öffentlichkeitswirksam im Internet, insbesondere auf regional etablierten Weiterbildungsdatenbanken, präsentiert, können sie aber auch im „Direktmarketing“ bei An- und Ungelernten und Unternehmen eingesetzt werden.⁵⁶

Welchen Stellenwert hat die Nachqualifizierung im regionalen Kontext? Wie ist die Arbeitsmarktsituation der An- und Ungelernten? Inwiefern werden bestehende Fördermöglichkeiten bereits genutzt? Antworten auf Fragen wie diese verspricht die Analyse des verfügbaren statistischen Datenmaterials der BA und der zuständigen Stellen.⁵⁷ Zugänglich gemacht werden können die Daten durch eine Sensibilisierung der betreffenden Institutionen für das Thema Nachqualifizierung. Bestehende Nachqualifizierungsbedarfe der Wirtschaft und der An- und Ungelernten können durch gezielte Befragungen identifiziert werden. Aufschluss darüber, in welchen Branchen es Fachkräftebedarf gibt und wo (weiterhin) Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte bestehen, geben Unternehmensbefragungen der regionalen Wirtschaftsförderung oder das Fachkräftemonitoring der zuständigen Stellen. Konkrete Aussagen zum Qualifizierungsbedarf der regionalen Wirtschaft unterhalb der Facharbeiterebene kann man daraus jedoch nicht ableiten. Deswegen wurden in den Regionen systematische *Bedarfsanalysen* bei regionalen Unternehmen durchgeführt, sowohl branchenspezifisch als auch -übergreifend. Abgefragt werden der betriebliche Qualifizierungsbedarf, die aktuelle Qualifizierungspraxis und der Unterstützungsbedarf der Unternehmen bei der Qualifizierung An- und Ungelernter. In der Zusammenschau mit Experteneinschätzungen von Bildungsanbietern und Interessenvertretungen verschiedener Zielgruppen (z.B. Gleichstellungsbeauftragte oder Migrantenorganisationen) ergab sich daraus ein umfassendes Bild der regionalen Bedarfslage.⁵⁸ Mit dem Abgleich von Angebot und Nachfrage schafft dieses Monitoring Transparenz für den Auf- und Ausbau des regionalen Nachqualifizierungsangebots.

56 Zum Vorgehen beim Aufbau und bei der nachhaltigen Etablierung eines regionalen Nachqualifizierungskatalogs vgl. Knoll/Overdiek (2011).

57 So legt die Arbeitsförderung ihre Schwerpunkte nicht in allen Agenturbezirken offen, und auf Berufe und Berufsgruppen bezogene Angaben zu Teilnehmern an Externenprüfungen werden oft nur von den Industrie- und Handelskammern, (noch) nicht dagegen von den Handwerkskammern ausgewiesen.

58 Zum Vorgehen bei der Bedarfsanalyse vgl. Dauser/Knoll/Krings/Schweigard-Kahn (2009), PT-DLR (2011, S. 14 ff.) und Knoll/Overdiek (2011).

Phase 2 – Integrierte Modulkonzepte

In der Nachqualifizierung haben sich integrierte Modulkonzepte bewährt. Eine vielfältige Berufspalette, verschiedene Qualifizierungsformen und eine flexible Organisation ermöglichen es, Personen mit unterschiedlichen (beruflichen) Voraussetzungen orientiert am Fachkräftebedarf der regionalen Wirtschaft zu qualifizieren. In sich geschlossene Qualifizierungseinheiten mit Bezug zum Berufskonzept machen die Lernprozesse von An- und Ungelernten nachvollziehbar und fördern die Anerkennung und Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt.⁵⁹

Konsequent modulare strukturierte Maßnahmen erlauben es, Nachqualifizierungsinteressenten in laufende Qualifizierungsangebote regionaler Bildungsanbieter zu berufsfeldbezogenen Inhalten zu integrieren. Insbesondere bietet es sich an, Umschulungen zu modularisieren und Kurse zur Prüfungsvorbereitung zu öffnen. Eine modulare Struktur ermöglicht es eher, angesichts heterogener Qualifizierungsvoraussetzungen und Berufswünsche die für eine tragfähige Finanzierung von Nachqualifizierung erforderlichen Gruppengrößen zu erreichen.

Phase 3 – Qualitätskriterien regional verankern

Regionale Bildungs- und Arbeitsmarktakteure stimmen Qualitätsmerkmale für die Gestaltung von Angeboten für die Nachqualifizierung im Netzwerk ab und tragen so zu ihrer nachhaltigen Verankerung bei. Qualitätsmerkmale zur Entwicklung von Nachqualifizierungsangeboten sind in Abbildung 14 zusammengefasst und Qualitätsmerkmale zu ihrer Umsetzung in Abbildung 15.

Die regionalen Projekte der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ erarbeiten u.a. in enger Abstimmung mit den regionalen Bildungsanbietern, unter Einbezug der zuständigen Stellen, der Arbeitsförderung und ausgewählter Interessenvertreter der Wirtschaft und der Zielgruppe, (regionale) Qualitätsstandards für die Nachqualifizierung (vgl. Knoll/Overdiek 2011). Dabei orientieren sie sich an den Standards, die in der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betreuten Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen“ entwickelt wurden (vgl. Eckhardt/Gutschow/Schapfel-Kaiser 2002; INBAS 2003). Wie angelernte Beschäftigte betriebsnah nachqualifiziert werden, zeigen Beispiele guter Praxis aus den Projekten im Pro-

⁵⁹ Zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung vgl. Krings/Oberth/Zeller (2001).

gramm „Perspektive Berufsabschluss“ (vgl. Dauser/Knoll/Schweigard-Kahn/Wild 2010).

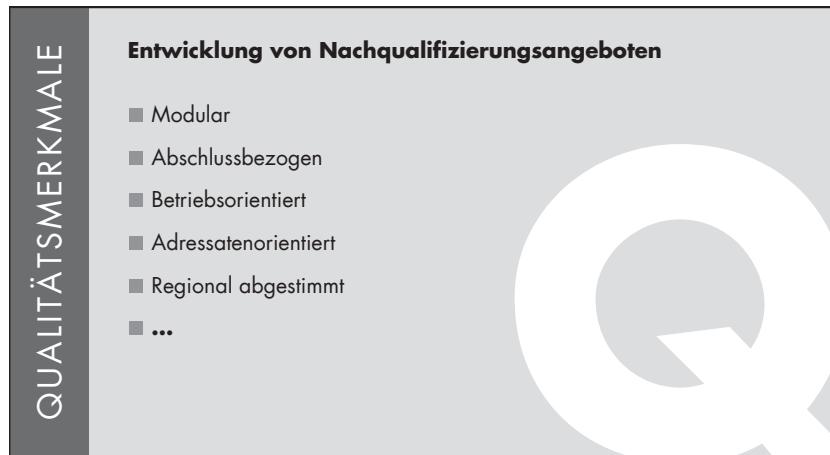


Abb. 14: Qualitätsmerkmale für die Entwicklung von Nachqualifizierungsangeboten (Quelle: f-bb)

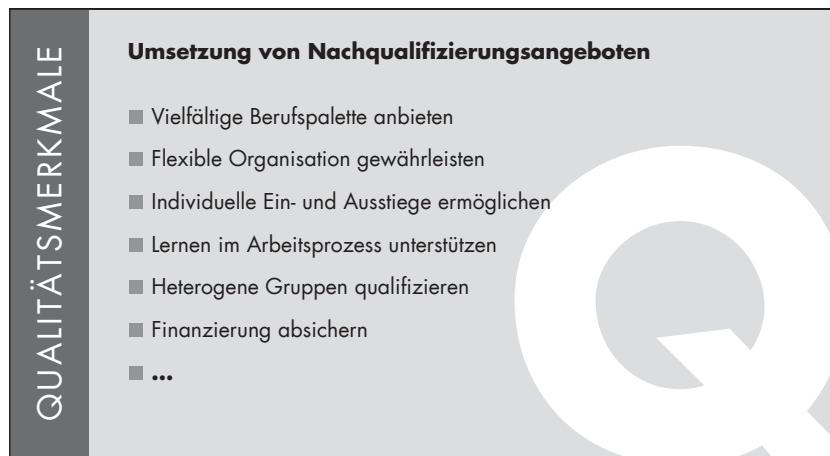


Abb. 15: Qualitätsmerkmale für die Umsetzung von Nachqualifizierungsangeboten (Quelle: f-bb)

4.2 Qualitätsmerkmale

Nachqualifizierungsmaßnahmen sollen möglichst flexibel, bedarfsgerecht und betriebsnah gestaltet werden. Diesem Anspruch werden sie insbesondere dadurch gerecht, dass sie arbeitsplatznah organisiert und modular gegliedert sind. Die Bildungsanbieter können verschiedene bundeseinheitliche Modulkonzepte anwenden, die auf Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnungen im Rahmen verschiedener Programme entwickelt wurden.⁶⁰

- Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) hat im Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) des BMBF Qualifizierungsbau steine für zwölf Handwerksberufe erarbeitet.⁶¹
- Das BIBB hat im Auftrag des BMBF bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbau steine für acht Berufe aus Industrie und Handel und für sechs Berufsbilder des Handwerks vorgelegt. Exemplarisch erprobt werden die BIBB-Ausbildungsbau steine in der Nachqualifizierung über das Programm JOBSTARTER CONNECT (BIBB 2010). Erste Ergebnisse dieser Erprobung zeigen, wie wichtig eine regionale Strukturentwicklung ist, um die Nachqualifizierung regional zu verankern. Darauf weisen die Probleme hin, in den Erprobungsregionen für die gewählten Berufe geeignete Teilnehmer zu finden und die Finanzierung über die Regelförderung abzusichern (vgl. Weiterer 2011).
- Im Zuge einer Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose hat das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung im Auftrag der BA Teilqualifikationen für fünf Berufe (Maschinen- und Anlagenführer/-in, Berufskraftfahrer/-in, Servicefachkraft für Schutz und Sicherheit, Servicefachkraft für Dialogmarketing und Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff und Kautschuktechnik) sowie für ein nicht beruflich geordnetes Tätigkeitsfeld (Servicekraft im Tätigkeitsfeld Systemgastronomie/Catering) als modulare und individuell zertifizierbare Qualifizierungsangebote entwickelt (vgl. Neumann 2011).⁶² Die Teilqualifikationen und das Zertifizierungsverfahren wurden in zehn Arbeitsagenturbezirken erprobt.⁶³

60 Für einen Überblick zur Modularisierung in der beruflichen Bildung vgl. Krings (2011).

61 Vgl. Dokumentation der ZWH: www.q-zwh.de/zwh/index.php?id=133&L=0, abgerufen am 12.12.2011.

62 Eine Dokumentation der zertifizierten Teilqualifikationen der BA ist 2011 in der f-bb-Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ im W. Bertelsmann Verlag Bielefeld erschienen (Bd. 53).

63 Ergebnisse der Erprobung und eine Dokumentation der zertifizierten Teilqualifikationen ist online verfügbar: www.arbeitsagentur.de/nn_26840/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Forschungs-Entwicklungsprojekt.html, abgerufen am 30.03.2012.

Weitere Modulkonzepte entstehen in Landes- und Bundesprogrammen und in kommunalen Projekten, aber auch eigeninitiativ bei regionalen Bildungsanbietern. Sie beziehen sich auf Berufe, für die keine bundeseinheitlichen Module vorliegen, oder sie sind zugeschnitten auf spezielle betriebliche Anforderungen und auf die Bedürfnisse besonderer Zielgruppen. Ein Beispiel für ein landesweit etabliertes Modulkonzept aus dem Programm „Perspektive Berufsabschluss“ sind die Curricula für die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung und die modulare Umschulung für die Berufe Landwirt, Fachkraft Agrarservice, Gärtner und Hauswirtschafter des Sächsischen Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie, die auf Initiative und mit Unterstützung des Projekts „MoNA – Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ entwickelt wurden (vgl. Knoll/Overdiek 2011; Matthes 2011). Verschiedene berufliche Qualifizierungen wurden auch bereits im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) entwickelt und erprobt und stehen zum Transfer zur Verfügung.⁶⁴ Beispielsweise bietet das Teilprojekt „Nachqualifizierung von Handwerkskräften mit Migrationshintergrund“ eine modular konzipierte Nachqualifizierung im Friseur- und Metallhandwerk an. Konzipiert ist sie für Ausbildungsbrecher mit Migrationshintergrund und für Personen mit einer in Deutschland nicht anerkannten Ausbildung. Eine wichtige Instanz bei der Qualitätssicherung von Modulkonzepten sind die zuständigen Stellen. Anerkannt werden Modulkonzepte von den zuständigen Stellen in der Regel, wenn sie den Ausbildungsrahmenplan für das angestrebte Berufsbild vollständig abdecken. Darüber hinausgehende Qualitätsstandards, z. B. für die Modularisierung von Nachqualifizierungsangeboten oder die Feststellung und Dokumentation vorhandener Kompetenzen (z. B. in Qualifizierungspässen), können im Netzwerk der Bildungs- und Arbeitsmarktakteure (über Kooperationsvereinbarungen) verbindlich festgelegt werden.

„Qualifizierungspässe“ in der Nachqualifizierung

Sogenannte Qualifizierungspässe, die speziell für die Nachqualifizierung (weiter-)entwickelt wurden, dienen dazu, bereits vorhandene oder über Modulsysteme erworbene Kompetenzen systematisch zu dokumentieren.⁶⁵ Ihr Einsatz in der Nachqualifizierung bietet viele Vorteile:

64 Vgl.: www.integra-net.org/Berufliche-Qualifizierungen-von-IQ.html#00, abgerufen am 20.09.2011.

65 Für die Verbreitung und den Einsatz von Weiterbildungspässen vergleiche auch die vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), vom Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) und vom Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover (IES) durchgeföhrte Machbarkeitstudie „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“ (BMBF 2004). Einen Überblick und Ansatzpunkte für den betrieblichen Einsatz von Kompetenzpässen bieten Kucher und Wehinger (2010).

- Sie tragen zu einer zielgerichteten Qualifizierungsplanung bei.
- Sie unterstützen das Verfahren der Zulassung zur Externenprüfung bei der zuständigen Stelle (nach § 46 BBiG bzw. § 37a HwO) und gegebenenfalls auch die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen.
- Bei Abbruch der Qualifizierung tragen sie zur Arbeitsmarktverwertbarkeit vorhandener beruflicher Qualifikationen bei.

Regionale Bildungs- und Arbeitsmarktakteure akzeptieren Qualifizierungspässe und wenden diese an, wenn sie an ihrer (Weiter-)Entwicklung oder Einführung beteiligt waren. Hinweise für ihren Aufbau geben modellhafte Pass-Systeme wie der „Qualifizierungspass für flexible Wege in der beruflichen Bildung – QPass“ der BBJ SERVIS gGmbH⁶⁶ oder der „Nachweis über berufsbezogene Qualifikationen“⁶⁷ des BIBB.

Bei der Gestaltung von Qualifizierungspässen sollte berücksichtigt werden, dass An- und Ungelernte in der Regel nicht über formale Qualifikationen verfügen und vorhandene Kompetenzen daher über möglichst aussagekräftige Arbeitszeugnisse belegt werden müssen. Als hilfreich haben sich zu diesem Zweck auch mit den Kammern abgestimmte formalisierte Bescheinigungen der Arbeitgeber erwiesen.⁶⁸ Außerdem sollten zum Nachweis der Tätigkeit in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt werden soll, die Zeiten der Berufspraxis detailliert erfasst werden (vgl. dazu den Beitrag von Kramer in diesem Band).

4.3 Ausgewählte Ergebnisse aus dem Monitoring

In den Regionen sind Nachqualifizierungsangebote sowohl für Berufe mit Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte, wie Metall-, Verkehrs- und Lagerberufe, als auch für Wachstumsbranchen mit Fachkräftebedarf, wie Waren- und Dienstleistungsberufe, repräsentiert. Die Verteilung der in den Regionen verfügbaren Nachqualifizierungsangebote auf verschiedene Berufsfelder⁶⁹ zeigt Abbildung 16.

⁶⁶ Vgl.: www.qualifizierungspass.de, abgerufen am 20.09.2011.

⁶⁷ Vgl.: www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bwp-2001-h1-ha.pdf, abgerufen am 20.09.2011.

⁶⁸ Vgl. z.B. das im Rahmen des Projektes „MoNA – Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ entwickelte Formular zur Kompetenzeinschätzung.

⁶⁹ Geordnet nach den Berufsfeldern des Portals Berufe im Spiegel der Statistik des IAB (in Anlehnung an die Berufsklassifikation der BA (1988).

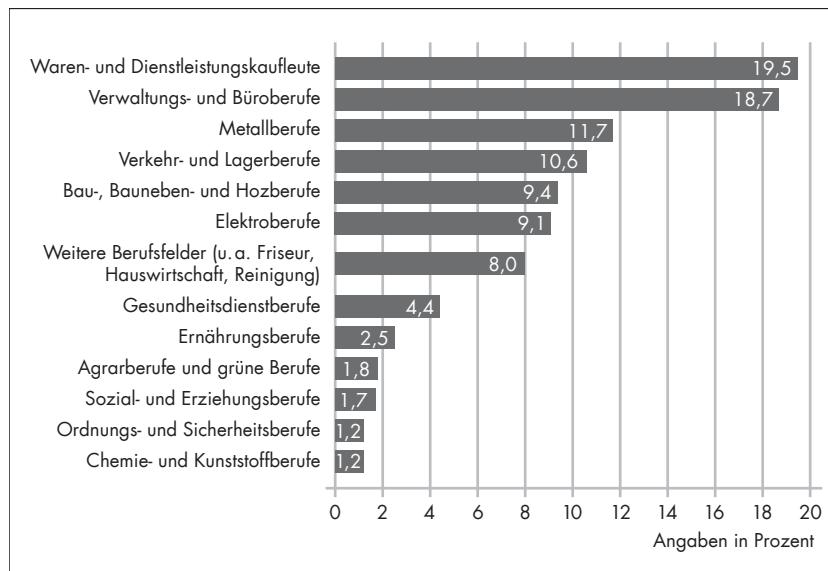


Abb. 16: Nachqualifizierungsangebote in den Modellregionen nach Berufsfeldern, Stand: Dezember 2010 (Quelle: f-bb)

In manchen Regionen bzw. Berufsfeldern gibt es bisher kaum Nachqualifizierungsangebote, weil die Trägerlandschaft die Nachqualifizierung bisher noch nicht als Geschäftsfeld erschlossen hat oder weil, wie im Erziehungs-, Pflege- und Gesundheitsbereich, rechtliche Regelungen fehlen. In diesem Fall legen die Projekte, teilweise auch modellhaft, Referenzmaßnahmen für ausgewählte Berufe auf.⁷⁰

Insgesamt sind in den Regionen aktuell ca. 1.000 Nachqualifizierungsangebote verfügbar (Stand Dezember 2010). Bei den Angeboten, zu denen Angaben zur Art der Nachqualifizierung vorlagen, entfällt ein knappes Drittel (29 Prozent) auf modulare Nachqualifizierungen sowie je ein gutes Drittel auf Umschulungen (35 Prozent) und Vorbereitungskurse (36 Prozent) zur Externenprüfung. Um den Bedürfnissen der Unternehmen und der Nachqualifizierungsinteressenten gerecht zu werden, bieten die Projekte Nachqualifizierung in Voll- und Teilzeit, in Blockform und berufsbegleitend an.

70 Im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ engagieren sich im Pflege- und Gesundheitsbereich insbesondere drei branchenbezogene Projekte.

Aktuell sind ca. 65 Prozent der regional verfügbaren Nachqualifizierungsangebote nach AZWV zertifiziert.⁷¹ Die AZWV-Zertifizierung von Trägern und Maßnahmen schafft eine wichtige Voraussetzung für die Förderung durch die Agenturen für Arbeit. In die Nachqualifizierung integrierbare Zusatzangebote, wie z.B. Angebote für Deutsch als Fach- und Bildungssprache sowie Stützunterricht und sozialpädagogische Betreuung, lassen sich aufgrund der bestehenden Förderbedingungen nur schwer realisieren.

Besonders ressourcenintensiv sind Modularisierung und Organisation von Nachqualifizierungsangeboten bei Nischenberufen, wie z.B. Gebäudereinigern. Um die Nachfrage zu bündeln, werden Nachqualifizierungsmaßnahmen firmen- und regionenübergreifend durchgeführt. Erprobt wird vereinzelt auch der Einsatz von Selbstlernangeboten in der Nachqualifizierung.

4.4 Gender und Cultural Mainstreaming in der regionalen Nachqualifizierung

Gender-Aspekte bei der Gestaltung von Nachqualifizierungsangeboten zu berücksichtigen heißt in der Bildungspraxis vor allem, den Zugang zur Nachqualifizierung für Personen mit Familienpflichten zu verbessern: durch Angebote in Teilzeit, Berücksichtigung der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten oder Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung.

Cultural Mainstreaming wiederum bedeutet, den besonderen Bedürfnissen von Personen mit Migrationshintergrund gerecht zu werden. Unterstützung brauchen insbesondere Personen mit der Zweitsprache und Defiziten in der Fach- und Bildungssprache Deutsch. Für den erfolgreichen Abschluss einer Nachqualifizierung müssen die Teilnehmer gute Deutschkenntnisse mitbringen und Deutsch als Fach- und Bildungssprache beherrschen. Dazu tragen Sprachkurse bei, die einer Nachqualifizierung vorgeschaltet werden, wie z.B. Integrationskurse, ESF-/BAMF geförderte berufsbezogene Sprachförderung⁷² oder regionale Projekte zur Sprachförderung. Zudem unterstützen „Weiterbildungsbegleitende Hilfen“ die Teilnehmer zielgerichtet durch in die Nachqualifizierung integrierte Sprachförde-

71 Für die restlichen Nachqualifizierungsangebote liegen überwiegend keine Angaben zur Art der Zertifizierung vor.

72 Das ESF-BAMF-Programm richtet sich an Personen mit Migrationshintergrund, die eine berufsbezogene sprachliche und fachliche Weiterqualifizierung benötigen. Seit dem Frühjahr 2009 werden bundesweit berufsbezogene ESF-BAMF-Sprachkurse angeboten, die eine Verknüpfung von beruflicher Qualifizierung mit berufsbezogener Deutschsprachförderung anstreben.

rung. Teilweise ist es gelungen, auch die ethnische Ökonomie für die Nachqualifizierung aufzuschließen und so verstärkt Personen mit Migrationshintergrund als zentrale Zielgruppe der Nachqualifizierung zu aktivieren (vgl. PT-DLR 2011, S. 107 ff.). Dennoch bleibt die Aufgabe bestehen, die Finanzierungsmöglichkeiten dieser Zusatzangebote zur Vermittlung von Deutsch als Bildungssprache zu verbessern.

Die regionalen Bildungsanbieter werden zum Aufbau eines Nachqualifizierungsangebotes, das den Kriterien des Gender und Cultural Mainstreaming entspricht, durch Sensibilisierung für und Information über das Thema sowie durch Multiplikatorenenschulungen angeregt. In die Entwicklung von bedarfsgerechten Angeboten sollten Interessenvertreter der jeweiligen Zielgruppe, wie z.B. Gleichstellungsbeauftragte der Landkreise und Städte sowie zielgruppenspezifischer Projekte und Programme, eingebunden werden. Bildungsdienstleister entwickeln gemeinsam mit Anerkennungsstellen, Migrationsdiensten, Ausländerbehörden und -beauftragten sowie kommunalen Integrationsbüros migrantensible Nachqualifizierungsangebote sowie Konzepte für „Weiterbildungsbegleitende Hilfen“ und integrierte Sprachförderung.

Bewährt hat es sich, zu diesem Zweck spezifische Arbeitsgruppen einzurichten. Unterstützt werden die regionalen Projekte im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ dabei durch das Projekt „Mit MigrantInnen für MigrantInnen von MOZAIK.“

4.5 Nachhaltigkeitsstrategien für die regionale Nachqualifizierung

Die modulare abschlussorientierte Nachqualifizierung ist auf regionalen Bildungsmärkten nachhaltig etabliert, wenn bedarfsgerechte und adressatenorientierte Nachqualifizierungsangebote vor Ort verfügbar sind. Transparenz von Angebot und Nachfrage schafft ein institutionell verankertes Nachqualifizierungsmonitoring mit (über-)regionalen Nachqualifizierungskatalogen und regelmäßigen Bedarfsanalysen. Verbindlichkeiten werden durch ein im Netzwerk abgestimmtes Qualitätsmanagement garantiert.

4.5.1 Transparenz der Angebote

Nachqualifizierungskataloge sorgen für Transparenz der auf dem regionalen Bildungsmarkt verfügbaren Angebote. Als online verfügbare Datenbanken stel-

len sie die Projekte zur abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung auf eigenen Informationsportalen bereit. Ein Beispiel dafür ist der Bildungskatalog des Netzwerks Pro Beruf Halle. Aktuell gehalten werden sie durch regelmäßige Abfragen bei den regionalen Bildungsanbietern oder durch eine Selbsteintragsfunktion. Neben Beruf, Anbieter und Starttermin wird dabei meist die Art der Modularisierung (trägerintern, regional abgestimmt, bundeseinheitlich) und der Zertifizierung (träger- oder kammergeprüft, nach AZWV-zertifiziert) erfasst, oder es werden nur nach AZWV zertifizierte Nachqualifizierungsangebote aufgenommen.

Dadurch erhält der Nutzer einen gewissen Qualitätsausweis. Abrufbar sind die Angebote in der Regel nach Berufen bzw. Berufsfeldern. Beworben werden die Internetangebote durch die Beratungs- und Bildungsanbieter in der Region, z.B. über Flyer. Nach Ende der Programmlaufzeit werden sie teilweise von den am Programm beteiligten Institutionen bzw. vom Netzwerk der regionalen Bildungsanbieter weitergeführt.

In einigen Regionen gibt es bereits gut eingeführte Bildungsportale mit Weiterbildungsdatenbanken. Doch werden dort Nachqualifizierungsangebote – wenn überhaupt – meist wenig nutzerfreundlich präsentiert. Verbesserungen versprechen ein eigener Link oder eigene Suchfilter für die Nachqualifizierung. Beispielsweise hat sich „Bildungsmarkt-Sachsen“, das Portal für Berufsorientierung, Ausbildung, Studium und Weiterbildung in Sachsen⁷³, auf Initiative der Projekte zur abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung auf die Nachqualifizierung ausgerichtet. Speziell für die Nachqualifizierungsangebote in allen Regionen der Förderinitiative steht der seit 2012 online verfügbare Nachqualifizierungsatlas der wissenschaftlichen Begleitung bereit.⁷⁴

Er erlaubt die Auswertung der Angebote nach Bundesland sowie eine Sortierung nach Berufsbereichen⁷⁵ und anerkannten Berufsbildern. Prinzipiell bietet es sich an, Nachqualifizierungsangebote auch über KURSNET, das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit (BA), zu bewerben. Doch wird von den Projekten angemerkt, bei diesem Portal sei der Suchlauf bei der Abfrage von Angeboten zum Nachholen des Berufsabschlusses kompliziert.

73 Vgl. www.bildungsmarkt-sachsen.de/weiterbildung/abschluss_nachholen.php, abgerufen am 19.09.2011.

74 Vgl. www.nq-atlas.f-bb.de, abgerufen am 16.04.2012.

75 Orientiert an der Klassifikation der Berufe 2010 in der Arbeitsmarktstatistik der BA 2011.

4.5.2 Transparenz der Nachfrage

Um den Nachqualifizierungsbedarf bei den Unternehmen und der Zielgruppe zu erheben, führen die Projekte der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ branchenbezogene oder -übergreifende Bedarfsanalysen durch.

Dieses zielgerichtete Monitoring kann über die Programmalaufzeit hinaus gewährleistet werden, wenn es gelingt, regionale Netzwerkpartner wie die Arbeitsförderung, Fach- und Branchenverbände, zuständige Stellen und Interessenvertretungen von An- und Ungelernten einzubeziehen. Der Rückhalt dieser Akteure erleichtert den Zugang zu Unternehmen und trägt zudem dazu bei, dass Nachqualifizierungsbedarfe auch nachhaltig erfasst werden. So ist es in einigen Regionen gelungen, Fragen zur Nachqualifizierung in das Fachkräftemonitoring der Kammern aufzunehmen.

4.5.3 Qualitätsmanagement im Netzwerk für Nachqualifizierung

Von den Projekten zur abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung regional etablierte Qualitätskriterien und Instrumente tragen dazu bei, dass Bildungsanbieter die Nachqualifizierung nachhaltig in ihr Portfolio aufnehmen. Einheitlich strukturierte Modulkonzepte helfen ihnen bei der Entwicklung eigener modularer Nachqualifizierungsangebote – insbesondere in Berufen, für die keine bundeseinheitlichen Modulkonzepte vorliegen.⁷⁶ Für ausgewählte Berufe entwickelte Lehr- und Lernaufträge machen es möglich, das praxisorientierte Lernen am Arbeitsplatz besser mit den eher theorieorientierten Lerneinheiten beim Bildungsanbieter zu verzähnen. So sieht das Konzept des Verbundprojekts „Nachqualifizierung Südhessen“ vor, etwa 70 Prozent der Qualifizierungsinhalte im betrieblichen Kontext zu vermitteln und 30 Prozent beim Bildungsanbieter (Knoll/Overdiek 2011). Integrierte Unterstützungsleistungen in der Nachqualifizierung im Sinne „Weiterbildungsbegleitender Hilfen“ wurden z.B. im Projekt „Qualifizierung nach Maß“ des Internationalen Bunds (IB) Darmstadt im Netzwerk mit Vertretern von Bildungsdienstleistern, der Arbeitsförderung sowie den Kammern (weiter-)entwickelt und regional umgesetzt (vgl. Dauser/Schweigard-Kahn 2011).

76 Vgl. dazu z.B. das Modell der „individuellen Qualifizierung“ der Beratungsstelle „Modulare Nachqualifizierung (MoNaQu)“, dargestellt in Knoll/Overdiek 2011.

Verbindliche Richtlinien versetzen Bildungsanbieter(-Netzwerke) in die Lage, Fördervoraussetzungen (v. a. hinsichtlich der AZWV-Zertifizierung) adäquat umzusetzen. Dadurch wird die Nachqualifizierung über die Regelförderung finanziert. Ein Beispiel dafür ist die Umsetzung von Nachqualifizierungskonzepten durch temporäre Schulungsstätten im „Erfurter Netzwerk Nachqualifizierung“ (vgl. Knoll/Overdiek 2011).

Des Weiteren wurden in vielen Regionen Verfahrensregelungen für die Zulassung zur Externenprüfung mit den zuständigen Stellen vereinbart. Diese geben Bildungsanbietern Anhaltspunkte dafür, wie sie das Zulassungsverfahren unterstützen können. So ist in Berlin die Zulassung zur Externenprüfung auf Basis der Handlungskompetenz über Trägerzertifikate geregelt. Verbindlichkeit im Zulassungsverfahren wird zudem über regional etablierte und von den zuständigen Stellen anerkannte Qualifizierungspässe geschaffen. Dokumentiert sind bisher unter anderen das Umsetzungskonzept „QPass-System für Westbrandenburg“, das Kompass-Plus-Verfahren, der Sächsische Qualifizierungspass und der Qualifizierungspass der modularen, abschlussbezogenen Nachqualifizierung in Südtirol (vgl. Knoll/Schweigard-Kahn 2010).

Zur Integration von Nachqualifizierungsinteressenten an Berufsschulen wurden in den meisten Regionen Regelungen für die Gasthörerschaft gefunden. Ein Beispiel für eine gelungene Kooperation mit Berufsschulen sind die mit den Kammern abgestimmten Qualifizierungswege der Berufsschulen in Jena (vgl. Dauser/Schweigard-Kahn 2011).⁷⁷

Eine eher untergeordnete Rolle spielt die nachhaltige Implementierung der Nachqualifizierung direkt in Unternehmen z.B. durch Betriebsvereinbarungen oder Qualifizierungstarifverträge.

5 Handlungsfeld: Marketing

Auch in der Öffentlichkeitsarbeit verfolgen die Projekte der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ konsequent einen Ansatz regionaler Strukturentwicklung. Die regionale Verankerung der Öffentlichkeitsarbeit erfolgt idealtypisch in drei Phasen (vgl. Abb. 17):

⁷⁷ Für weitere Beispiele gelungener Kooperationen mit Berufsschulen vgl. f-bb NQ-News April 2010. www.download.f-bb.de/download/nq/NQ_News_April_2010.pdf, abgerufen am 13.10.2011.

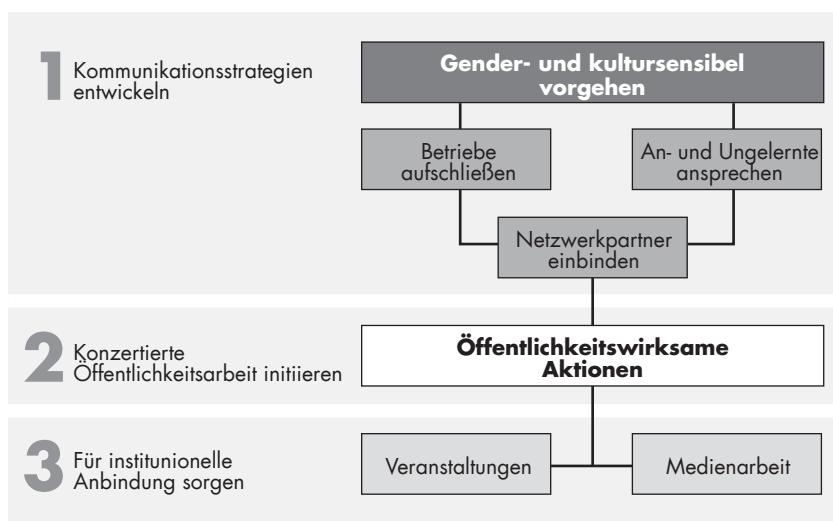


Abb. 17: Öffentlichkeitsarbeit – Phasen (Quelle: f-bb)

Phase 1 – Kommunikationsstrategien entwickeln

Um Betriebe für die Nachqualifizierung aufzuschließen, arbeiten die regionalen Projekte mit wirtschaftsnahen Organisationen wie den zuständigen Stellen, Arbeitgeber-, Berufs-, oder Fachverbänden und dem Arbeitgeberservice der regionalen Agenturen für Arbeit zusammen. Sie besuchen Innungsveranstaltungen, lokale Interessengemeinschaften von Gewerbetreibenden, Branchen- und Unternehmernetzwerke und Personalleiterkreise und knüpfen an regelmäßigen Veröffentlichungsreihen, elektronischen Rundbriefen oder Informationsbroschüren von betriebsnahen Organisationen an. Um An- und Ungelernte zu aktivieren, arbeiten die regionalen Projekte mit Interessenvertretungen in Betrieben (Betriebsräten), Leistungsträgern nach dem SGB III und SGB II, Anbietern von Maßnahmen zur beruflichen Bildung und Sprachförderung sowie weiteren beruflichen und sozialen Beratungsstellen zusammen.

Phase 2 – Konzertierte Öffentlichkeitsarbeit

Über diese Kommunikationswege initiieren die Projekte in den Regionen in enger Abstimmung mit den regionalen Arbeits- und Bildungsakteuren eine kon-

zertifizierte Öffentlichkeitsarbeit für die Nachqualifizierung mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen, wie gemeinsamen Veranstaltungen und zielgruppengerechter Medienarbeit.

Insgesamt haben die Projekte der ersten und zweiten Förderrunde über die gesamte Programmlaufzeit⁷⁸ in den Regionen folgende Veranstaltungen besucht, mitgestaltet und selbst durchgeführt:

- 249 Tagungen (davon selbst organisiert 47)
- 272 Workshops/Multiplikatoren Schulungen (davon selbst organisiert 141)
- 657 Regionale Netzwerktreffen (davon selbst organisiert 374)
- 179 Messen (davon selbst organisiert 13)
- 523 sonstige Veranstaltungen, z.B. Pressekonferenz, Fachgespräche (davon selbst organisiert 234)

Allein die selbst organisierten Veranstaltungen erreichten 28.565 Teilnehmer.

Daneben wurden Informationsmaterialien erstellt und Medienarbeit geleistet. Unter anderem wurden Film- und Radiobeiträge über regionale Sender ausgestrahlt. Ein Schwerpunkt lag darauf, das Thema Nachqualifizierung in Publikationsorganen von Netzwerkpartnern, wie z.B. in regionalen Bildungskatalogen, in Zeitschriften von Kammern oder Kommunen und in Newslettern von Bildungsanbietern oder der BA, zu platzieren. In einigen Regionen wurden Imagekampagnen für die Nachqualifizierung geplant und umgesetzt (z.B. Tal- lantregion OWL).

Qualitätsmerkmale der Öffentlichkeitsarbeit für die Nachqualifizierung sind Adressatenorientierung, Breitenwirksamkeit und Einbindung von Netzwerkpartnern bei der Umsetzung. Angesprochen werden neben den An- und Ungelernten sowie den Unternehmen auch die regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktakteure.

Phase 3 – Institutionelle Anbindung

Marketing für die Nachqualifizierung wird nachhaltig betrieben, wenn die regionalen Bildungs- und Arbeitsmarktakteure in ihren Veröffentlichungen und bei ihren Veranstaltungen die Nachqualifizierung regelmäßig zum Thema machen.

⁷⁸ Die Angaben beziehen sich auf den Berichtszeitraum 01.05.2008 bis 31.12.2010.

6 Fazit

Der Ansatz regionaler Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung wurde dargestellt bezogen auf die vier Handlungsfelder: Netzwerkarbeit, Beratung, Auf- und Ausbau von Nachqualifizierungsangeboten und Öffentlichkeitsarbeit. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung geben einen Überblick über Strategien, Aktivitäten und Erfolge der Projekte der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ bei der Projektdurchführung. Zudem zeigen sie auf, dass und wie nachhaltige Strukturentwicklung funktioniert. Messen lassen müssen sich die vorliegenden Ergebnisse an den Zielen des Strukturprogramms „Perspektive Berufsabschluss“. Intention dieser Förderinitiative ist es, den Anteil An- und Ungelernter langfristig zu senken. Nachqualifizierung ermöglicht es dieser Personengruppe, nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben. Damit kann sie einerseits einen Beitrag zur Fachkräfte sicherung leisten. Andererseits eröffnet sie den Betroffenen Chancen der beruflichen und sozialen Integration. Gut dokumentierte Konzepte der beruflichen Nachqualifizierung liegen bereits aus Modellprojekten vor.

Möglichkeiten der Finanzierung von Nachqualifizierung Beschäftigter und Arbeitsloser gibt es durch bestehende Förderinstrumente. Etablieren kann sich die Nachqualifizierung auf regionalen Bildungsmärkten erst, wenn ihr Potential von den Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren erkannt wird. Darauf haben die regionalen Projekte durch Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit hingewirkt. Durch Beratungsangebote für An- und Ungelernte und Unternehmen haben sie zudem eine Nachfrage nach Nachqualifizierung generiert. Um nachhaltig ein adäquates Beratungsangebot verfügbar zu machen, haben sie Beratungsanbieter vernetzt, Beratungsinstrumente entwickelt und Multiplikatorenschulungen durchgeführt. Auf Basis regional abgestimmter Qualitätsstandards wird ein möglichst breites Spektrum von Nachqualifizierungsangeboten im Netzwerk der regionalen Bildungsanbieter bereitgestellt. Bei deren Entwicklung und Umsetzung werden regionale Rahmenbedingungen und Besonderheiten berücksichtigt. Die Projekte haben Pilotmaßnahmen für einzelne Berufsfelder als Beispiele guter Praxis initiiert. Dazu wurden teilweise auch eigene Modulkonzepte vorgelegt. Nachhaltig abgesichert werden die aufgebauten Strukturen, indem die relevanten Institutionen durch die von den Projekten geleistete Organisationsentwicklung auf Nachqualifizierung ausgerichtet wurden.

7 Literatur

BA (Hg.) (2011):

Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 in die Arbeitsmarktstatistik. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Arbeitsmarkt-Arbeitsmarktpolitik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Einfuehrung-KLDB2010.pdf>, abgerufen am 12.12.2011

Bohlinger, S./Splittstößer, S./Beinke, K. (2011):

Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der beruflichen Nachqualifizierung. Düsseldorf: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

Boos-Nünning, U. (2006):

Konsequenzen für die Netzwerkbildung in der Benachteiligtenförderung. In: BMBF (Hg.): Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Netzwerkbildung. Band II d der Schriftenreihe zum BQF-Programm. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 246–249

Boos-Nünning, U./Bylinski, U. (2006):

Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming im Netzwerk. In: BMBF (Hg.): Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Netzwerkbildung. Band II d der Schriftenreihe zum BQF-Programm. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung, S. 46–54

BIBB (Hg.) (2010):

JOBSTARTER CONNECT. Die Ausbildungsbauusteine in der Praxis.
2. Auflage. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

BMBF (Hg.) (2004):

Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung

Crimmann, A./Wießner, F. (2009):

Wirtschafts- und Finanzkrise: Verschnaufpause dank Kurzarbeit. IAB-Kurzbericht, 14/2009. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

- Dauser, D./Knoll, N./Krings, U./Schweigard-Kahn, E. (2009):
Nachqualifizieren nach Bedarf. In: „Perspektive Berufsabschluss“-Newsletter, Nr. 2 (Mai). Bonn: Projektträger im DLR, S. 13–19
- Dauser, D./Knoll, N./Schweigard-Kahn, E./Wild, D. (2010):
Lernort Betrieb in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung. In: „Perspektive Berufsabschluss“ –Newsletter, Nr. 4 (April). Bonn: Projektträger im DLR, S. 10–13.
- Dauser, D./Longmuß, J. (2010):
Durch Netzwerke regionale Strukturentwicklung fördern – Netzwerkarbeit optimieren und verstetigen. Leitfaden für die Bildungspraxis, Bd. 44. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- Dauser D./Schweigard-Kahn E. (2011):
Beratung in der Nachqualifizierung. Erfahrungen, Strategien und Instrumente. Leitfaden für die Bildungspraxis, Bd. 49. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- Eckhardt C./Gutschow K./Schapfel-Kaiser, F. (2002):
Nachqualifizierung als Zweite Chance zum Berufsabschluss. Eine Handlungsanleitung im Auftrag des BIBB – Good Practice Center zur Förderung Benachteiligter in der beruflichen Bildung. Duisburg: Quali-NETZ. www.good-practice.de/handlungsanleitung2.pdf, abgerufen am 22.07.2010
- Enggruber, R./Bleck, C. (2005):
Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Dresden: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. www.equal-sachsen-sozialwirtschaft.de/download/Modelle_gesamt.pdf, abgerufen am 10.10.2011
- Frings, K./Kruse, S. (2011):
Nachqualifizierung An- und Ungelernter in Hessen. Report Nr. 804. Wiesbaden: Hessen Agentur. www.hessen-agentur.de/mm/mm001/804_Nachqualifizierung_An_und_Ungelernte_komplett.pdf, abgerufen am 13.10.2011
- Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen (2001):
lernen, lehren, beurteilen. München: Langenscheidt, S. 35

Grund, S./Kramer, B. (2010):

Zulassung zur Externenprüfung – Analyse und Auswertung der qualitativen Interviews mit den zuständigen Stellen zum Vorgehen bei der Zulassung zur Externenprüfung. Düsseldorf: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V.

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik INBAS (2003):

Handbuch zur beruflichen Nachqualifizierung – Neue Wege zum Berufsabschluss. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung

Knoll, N./Overdiek, J. (2011):

Nachqualifizierungsangebote in der Region entwickeln, erproben und verankern. Leitfaden für die Bildungspraxis, Bd. 54. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Knoll, N./Schweigard-Kahn, E. (2009):

Zweite Chance – Qualifizierungsreserven An- und Ungelernter erschließen. In: Wirtschaft und Berufserziehung, 2/2009. Hergensweiler: Ziel-Verlag, S. 25–29

Knoll, N./Schweighard-Kahn, E. (2010):

Best Practice bei der regionalen Etablierung von Qualitätsstandards – Qualifizierungspässe in der Nachqualifizierung. In: Wirtschaft und Berufserziehung, 10/2010. Hergensweiler: Ziel-Verlag, S. 25–28

Krings, U./Oberth C./Zeller, B. (2001):

Flexible Wege zum Berufsabschluss. Modularere Nachqualifizierung im Betrieb. Ein Leitfaden für die Praxis, Bd. 24. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Krings, U. (2011):

Modularisierung in der beruflichen Bildung. In: Icking, M./Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Die berufliche Bildung der Zukunft. Herausforderungen und Reformansätze, Bd. 7 der Reihe Bildung und Kultur. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung

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, Bd. 57 der Reihe Wirtschaft und Bildung. Bielefeld:
W. Bertelsmann Verlag, S. 51–86

Matthes, J. (2011):

Nachqualifizierung – Form des Übergangs im beruflichen Erwerbsleben.
In: Martin, M./Bräuer, M. (Hg.): bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011. Fachtagung 01, 1-14. www.bwpat.de/ht2011/ft01/matthes_ft01-ht2011.pdf, abgerufen am 26.09.2011

MOZAIK gGmbH (Hg.) (2006):

Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte.
Konzept für Kommunen, ARGEs, Arbeitsagenturen sowie weitere Bildungs- und Beratungsträger – Erfahrungen aus der Modellregion Ostwestfalen-Lippe. Bielefeld: MOZAIK. www.kumulus-plus.de/fileadmin/pdf/lesetipps/proqua_mso-bildungsbeauftragte.pdf, abgerufen am 07.04.2010

Munk, P./Dauser, D./Schweigard-Kahn, E. (2010):

Regionale Strukturentwicklung in der modularen abschlussorientierten Nachqualifizierung. In: Büchter, K./Meyer, R./Gramlinger, F. (Hg.): bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. Ausgabe 19, 1–21. www.bwpat.de/ausgabe19/munk_etal_bwpat19.pdf, abgerufen am 20.12.2010

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hg.) (2011):

Qualitätsmerkmale guter Beratung – Erste Ergebnisse aus dem Verbundprojekt: Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Neumann, F. (2011):

Qualitätsmerkmale und Konstruktionsprinzipien zertifizierter Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit. In: Severing, E./Spatz, J. (Hg.): bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011. Workshop 22, 1-14. www.bwpat.de/ht2011/ws22/neumann_ws22-ht2011.pdf, abgerufen am 26.09.2011

Projekträger im DLR e. V. (PT-DLR) (Hg.) (2011):

Abschlussorientierte Nachqualifizierung. Praxiserfahrungen der regionalen und betrieblichen Umsetzung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Strobel, C./Kuhan, H./Reupold, A. (2009):

Erfolge, Erfolgsbedingungen und Hindernisse. In: Tippelt, R./Reupold, A./Strobel, C./Kuhan, H. (Hg.): Lernende Regionen – Netzwerke gestalten. Teilergebnisse zur Evaluation des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 132–151

Wacker, N. (2008):

Betriebliche Interessen an Qualifizierungsberatung – Gestaltungsanforderungen an eine nachfrageorientierte Dienstleistung. In: Loebe, H. u.a. (Hg.): Stand und Perspektiven der Qualifizierungsberatung. Bd. 51 der Reihe Wirtschaft und Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 17–36

Weiterer, B. (2011):

Bundeseinheitliche Ausbildungsbauusteine in der Nachqualifizierung (Vortragsskript). Beitrag von JOBSTARTER CONNECT (BIBB) bei der SeNO-Fachtagung „Modulare Nachqualifizierung – der Blick aus der Gegenwart in die Zukunft“. Freiburg i. Breisgau. www.senoweb.de/text/44/de/veranstaltungen.html, abgerufen am 14.09.2011

ZWH (Hg.) (2011):

Hinweise und Anregungen zur abschlussbezogenen Nachqualifizierung für die Zulassung zur Externenprüfung. Handreichung für regionale Projekte in der Nachqualifizierung. Düsseldorf: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V.