

Hundertpro weiterkommen:

Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen

Regionaldossier Landkreis Hersfeld-Rotenburg 2017



ProAbschluss
Job | **Qualifikation** | Zukunft



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main





Inhalt

Vorwort	2
Bildungslandschaft und Arbeitsmarkt	4
Bevölkerung des Landkreises Hersfeld-Rotenburg	5
Struktur des Arbeitsmarktes	6
Struktur des Ausbildungsmarktes	8
Teil I: Beratung und Begleitung in der Nachqualifizierung.....	10
Der Regionale Fachtag in Hersfeld-Rotenburg.....	10
Übersicht der Praxisbeispiele mit Praxispartnern aus Nordhessen	12
PRAXISBEISPIEL 1: Praxispartner im Agenturbezirk Korbach	13
PRAXISBEISPIEL 2: Praxispartner im Landkreis Kassel.....	16
PRAXISBEISPIEL 3: Praxispartner im Werra-Meißner-Kreis.....	19
Teil II: Angebote zur Nachqualifizierung	24
Übersicht über abschlussorientierte Angebote in Nordhessen	24
Übersicht der Praxisbeispiele mit Bildungsanbietern aus Nordhessen	26
PRAXISBEISPIEL 1: Bildungsanbieter im Schwalm-Eder-Kreis	27
PRAXISBEISPIEL 2: Bildungsanbieter in Kassel.....	29
PRAXISBEISPIEL 3: Bildungsanbieter in Waldeck-Frankenberg	31
PRAXISBEISPIEL 4: Bildungsanbieter in Hersfeld-Rotenburg.....	33
Teil III: Nachfrage nach Nachqualifizierung.....	35
Übersicht der Praxisbeispiele mit Unternehmen und Beschäftigten aus Nordhessen	36
PRAXISBEISPIEL 1: Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Waldeck-Frankenberg	37
PRAXISBEISPIEL 2: Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Landkreis Waldeck-Frankenberg.....	39
Abkürzungsverzeichnis	41

Vorwort

Für hessische Unternehmen wird es aufgrund des demographischen Wandels und der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt immer wichtiger, qualifizierte Fachkräfte zu beschäftigen. Eine Möglichkeit Fachkräfte zu entwickeln, stellt die Nachqualifizierung un- und angelernter Beschäftigter, die mit einer Externenprüfung abschließt, dar.

Die Initiative ProAbschluss des Landes Hessen fördert die Qualifizierung Beschäftigter. Ziel der Initiative ist es, un- und angelernten Beschäftigten die Gelegenheit zu geben, einen anerkannten Berufsabschluss nachzuholen. Dabei wird die Qualifizierung durch den Qualifizierungsscheck mit bis zu 50 Prozent (max. 4.000€) gefördert. Außerdem besteht eine flächendeckende Beratungsstruktur mit regional ansässigen Beratungskräften, die Unternehmen und Beschäftigte im Prozess der Nachqualifizierung bis zum Berufsabschluss begleiten.

Die Initiative wird wissenschaftlich durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) begleitet. In diesem Rahmen führt das IWAK ein regelmäßiges Mapping durch. Um den jeweiligen regionalen Rahmenbedingungen zu entsprechen, werden dazu jährlich Dossiers erstellt, die auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städten sowie auf Landesebene Entwicklungen der Nachqualifizierung in folgenden Bereichen darstellen:

1. Beratung und Begleitung in der Nachqualifizierung

2. Angebote zur Nachqualifizierung

3. Potentielle Nachfrage nach Nachqualifizierung

Die Dossiers für die 26 hessischen Landkreise und kreisfreien Städte enthalten jeweils regionalspezifische Daten und Praxisbeispiele, während das Dossier für Hessen einen allgemeinen Überblick gibt.

Grundlage für die Dossiers sind zum einen Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit, zum anderen quantitative und qualitative Erhebungen (siehe nächste Seite), die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung durchgeführt werden.

Regionaldossiers für die Nachqualifizierung 2017

Die dritte Auflage der Dossiers stellt insbesondere **Praxisbeispiele von Bildungsanbietern, Multiplikatoren, aber auch Unternehmen und Beschäftigten aus den Regionen** vor. Die Beispiele zeigen auf, wie vielfältig die Strategien in der Nachqualifizierung sein können und welche Perspektiven zu berücksichtigen sind. Dies kann von den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss als ein Pool aus Ideen genutzt werden, um weitere Impulse zu setzen und um die Nachqualifizierung nachhaltig in Ihren Regionen zu verankern.

Die Regionaldossiers bieten auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte einen Überblick über Strukturdaten zur Bevölkerung, den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, sowie jeweils regionalspezifische Praxisbeispiele als Ideenpool für die Weiterentwicklung der regionalen Angebote und Strukturen.

Die Ansprechpartnerinnen und -partner der Initiative ProAbschluss vor Ort sind:

<p>Alexandra Nieding Bildungscoach Telefon: 06621 928915 E-Mail: alexandra.nieding@kh-hef-rof.de Kreishandwerkerschaft Hersfeld-Rotenburg Fuldastraße 16 36251 Bad Hersfeld</p>	<p>Martin Hodapp Nachqualifizierungsberater im Bildungspoint Nordhessen Telefon: 0561 57429384 E-Mail: m.hodapp@bz-kassel.de BZ Bildungszentrum Kassel GmbH c/o Agentur für Arbeit Kassel - Raum 1020 Grüner Weg 46 34117 Kassel</p>
--	---

Bildungslandschaft und Arbeitsmarkt

Der Landkreis Hersfeld-Rotenburg befindet sich im Regierungsbezirk Kassel und besteht aus 4 Städten und 16 Gemeinden¹. Von den 46.389 sozialversicherungspflichtig ist jede/r Fünfte auf Helferebene angestellt, ein Anteil der etwas über dem hessenweiten Durchschnitt von 15 Prozent liegt. Weitere 11 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben keinen Berufsabschluss (Hessen 13 Prozent)². Diese Beschäftigtengruppen bilden die Zielgruppe für eine Nachqualifizierung. Wichtige Wirtschaftsbereiche sind der Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen), das Baugewerbe und die Lagerei, Post- und Kurierdienste³.

Da das Durchschnittsalter der Bevölkerung bis ins Jahr 2030 von 46 auf 49 Jahre steigen und die Gesamtbevölkerung laut Prognose um ganze 7 Prozent schrumpfen wird⁴, ist es hier äußerst wichtig, die Qualifizierung von Beschäftigten gezielt zu fördern, um die Wirtschaftskraft des Landkreises halten zu können. Insbesondere un- und angelernte Beschäftigte, die bereits in die betrieblichen Abläufe integriert sind, können durch eine Qualifizierung ihren Berufsabschluss berufsbegleitend erlangen und als Fachkräfte eingesetzt werden.

Der Landkreis bietet dafür eine breit aufgestellte Bildungslandschaft. Es gibt Bildungsanbieter, die Bildungsangebote zur Vorbereitung auf die Externenprüfung anbieten und individuelle Angebote zur Nachqualifizierung zusammenstellen.

Insgesamt sind 16 berufliche Schulen im Landkreis Hersfeld-Rotenburg angesiedelt, die sich spezifischen Bereichen zuordnen lassen. So finden sich darunter vier Fachschulen, drei Teilzeit-Berufsschulen und drei Berufsfachschulen⁵. Diese können nach einer formalen Registrierung im zuständigen Regierungspräsidium Beschäftigte in ihre Kurse aufnehmen und auf die Externenprüfung vorbereiten.⁶ Eine gute Verkehrsanbindung an Fulda, Kassel und Gießen ermöglicht es den Teilnehmenden auch Kurse in anderen Landkreisen wahrzunehmen.

¹ <https://www.hef-rof.de/de/kreistag/kommunen>

² Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik. Beschäftigung am Arbeitsort. Nürnberg.

³ Brancheneinschätzung Frühjahr 2016 in: Bundesagentur für Arbeit (2016) Faktencheck zum Arbeitsmarkt, online unter: Arbeitsmarktmonitor der Arbeitsagentur.

⁴ Hessisches Statistisches Landesamt (2016): Regionale Bevölkerungsvorausberechnung 2014 - 2030 Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und Landkreisen, Wiesbaden.

⁵ Kommunale Bildungsdatenbank: 2016: Hessen – Berufliche Bildung. Anzahl, Art und Trägerschaft der beruflichen Schulen, Schuljahr 2015/2016. Online unter: <https://www.bildungsmonitoring.de/bildung/online/data;jsessionid=F735056E4353BDB60CBD7D3B1FED2DD2?operation=previous&levelindex=1&step=0&titel=Bundesl%C3%A4nder&levelid=1484921635369&levelid=1484921629317>.

⁶ Weitere Informationen finden Sie unter: http://www.proabschluss.de/fileadmin/qualiback/materialien/QualiBack_Leitfaden.pdf

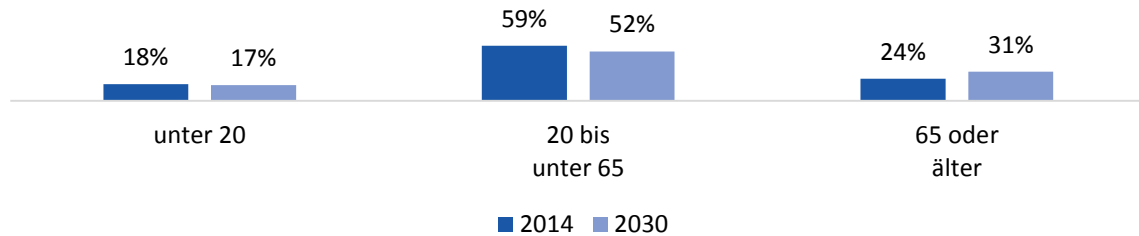
Bevölkerung des Landkreises Hersfeld-Rotenburg

	Hersfeld-Rotenburg	Hessen
Bevölkerungsstand	121.166	6.176.172
- darunter Frauen	50%	51%
- darunter Nichtdeutsche	8%	14%
Bevölkerungsdichte (Einwohner/km²)	110	293

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt (2016): Die Bevölkerung der hessischen Gemeinden am 31.12.2015. Fortschreibungsergebnisse Basis Zensus 09. Mai 2011, Wiesbaden.

Im Jahr 2015 umfasst die Bevölkerung des Landkreises Hersfeld-Rotenburg 121.166 Personen. Die Bevölkerungsprognose zeigt, dass bis ins Jahr 2030 ein starker Rückgang der Bevölkerung auf 111.651 Personen zu erwarten ist. Insbesondere der Anteil an jungen Menschen und der erwerbsfähigen Bevölkerung ist dabei rückläufig, wie die folgende Grafik zeigt. Deshalb ist es umso wichtiger, Individuen gezielt in ihren beruflichen Qualifikationen zu fördern.

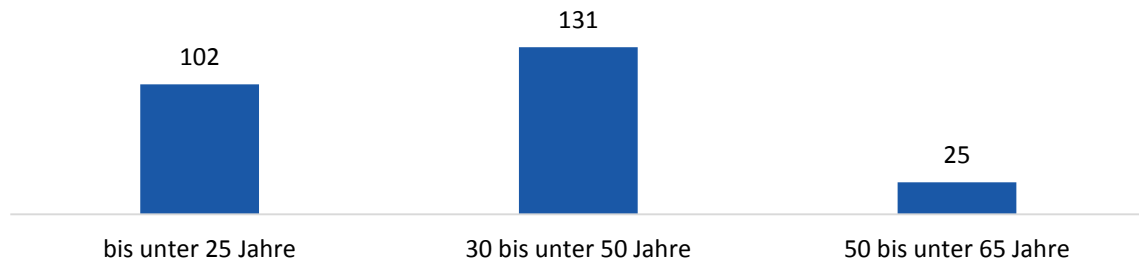
Bevölkerungsentwicklung nach Anteilen der Altersgruppen im Landkreis, Jahre 2014 und 2030 im Vergleich, Angaben in Prozent



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt (2016): Regionale Bevölkerungsvorausberechnung 2014 - 2030 Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und Landkreisen, Wiesbaden.

Gleichzeitig weist der Kreis im Jahr 2014 einen positiven, aber sehr geringen Wanderungssaldo auf; das bedeutet, dass zwar mehr Personen zuziehen (4.174 Personen) als fortziehen (3.934 Personen), aber der Bevölkerungszuwachs im Jahr 2014 nur bei 240 Personen lag. Dabei gab es in allen Altersgruppen einen Überschuss, der größte ist jedoch in der Gruppe 30 bis 50 Jährigen zu vermerken.

Überschussalden an Zu- bzw. Fortzügen über die Kreisgrenzen, differenziert nach Altersgruppen



Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank (2015): Hessen – Wanderungsbewegungen nach Alter, Nationalität und Geschlecht 2014. Online unter: [Kommunale Bildungsdatenbank](#).

Struktur des Arbeitsmarktes

Neben den Vollzeitbeschäftigten sind rund ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit angestellt, weitere 21 Prozent der Personen befinden sich in geringfügig entlohnter Beschäftigung. In den beiden zuletzt genannten Gruppen sind überwiegend Frauen tätig. Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten ist im Vergleich zu Hessen leicht erhöht. Es gibt mit 27 Prozent (Hessen 18 Prozent) einen äußerst hohen Anteil an Beschäftigten im Niedriglohnbereich. In diesen Bereichen kann die Absolvierung eines Berufsabschlusses zum einen das Einkommensniveau heben und zum anderen die Erwerbsfähigkeit ausbauen. Gleichzeitig ist hierbei auch die Beteiligung der Arbeitgeber gefragt, um Qualifizierungen finanziell und zeitlich zu ermöglichen.

Die Beschäftigten, so zeigen die Pendlerbewegungen, weisen eine mittlere Mobilität auf. Jeder dritte Beschäftigte pendelt aus anderen Landkreisen ein und fast genauso viele erwerbstätige Bewohner des Landkreises pendeln in einen anderen Landkreis.

Dies lässt darauf schließen, dass eine enge Vernetzung innerhalb der Region Nordhessen besteht. Die vorhandene Mobilität kann sich positiv auf die Teilnahmebereitschaft an Qualifizierungen, die in größerer Entfernung stattfinden, auswirken.

	Hersfeld-Rotenburg	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) (absolut)	46.389*	2.457.858*
- darunter Frauen	44 %*	46%*
- darunter Nichtdeutsche	6%*	14%*
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB)	9.960*	583.421*
- darunter Frauen	64%*	60%*
- darunter Nichtdeutsche	5%*	16%*
Niedriglohnbereich anteilig an SvB⁷	27%**	18%**
Teilzeitbeschäftigung	12.924*	682.741*
- darunter Frauen	83%*	78%***
Pendlerbewegungen⁸		
- Einpendlerquote	30%	14%
- Auspendlerquote	28%	10%
Arbeitslosenquote	5%****	5%****

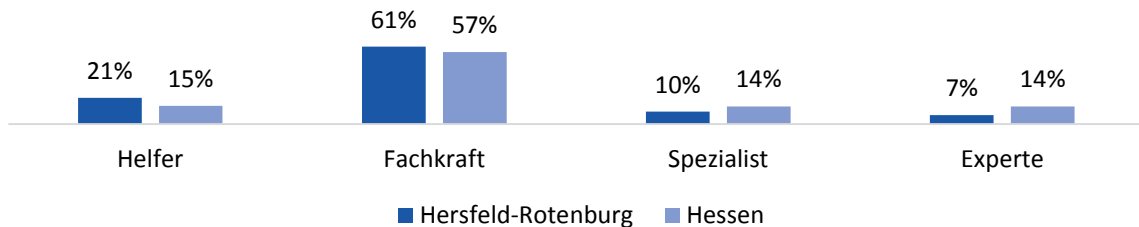
Quellen: *Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Beschäftigung am Arbeitsort. Nürnberg. **Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Länderreport – Hessen, Stichtag: 30. Juni 2016. Frankfurt am Main. ***Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Nürnberg. **** Bundesagentur für Arbeit (2017) Übergreifende Statistik.

⁷ Als niedrig entlohnt gilt laut OECD-Definition, wer in Vollzeit sozialversichert beschäftigt ist und weniger als 2/3 des nationalen Medianeinkommens aller in Vollzeit sozialversichert Beschäftigten verdient. Die Niedriglohnschwelle (Westdeutschland) liegt für den 31.12.2010 bei 1890,03 Euro (2/3 des Medianentgelts in Westdeutschland).

⁸ Pendler im Sinne der Beschäftigungsstatistik sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Arbeitsort sich vom Wohnort unterscheidet (Bundesagentur für Arbeit 2011). Bundesagentur für Arbeit (2011): Methodische Hinweise zu Pendlern. Online unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280848/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/BST-MethHinweise/Pendler-meth-Hinweise.html.

Der überwiegende Anteil der Beschäftigten des Landkreises Hersfeld-Rotenburg ist auf Fachkrfebene beschäftigt (61 Prozent) und verfügt über einen Berufsabschluss in dem Bereich, in dem er/ sie arbeitet. Rund 21 Prozent der Beschäftigten haben jedoch keinen Berufsabschluss in dem Feld, in dem sie arbeiten und sind deshalb als Helferin oder Helfer beschäftigt. Diese 9.639 Beschäftigten könnten mit der Absolvierung einer Externenprüfung bei der zuständigen Kammer ihren Berufsabschluss nachholen.

Anforderungsniveau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Angaben in Prozent



Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Länderreport – Hessen, Stichtag: 30. Juni 2016. Frankfurt am Main. Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig (SvB) und geringfügig entlohnte Beschäftigte (geB). Nürnberg.

Wichtige Branchen bilden im Agenturbezirk Bad Hersfeld-Fulda, dem welchem der Landkreis Hersfeld-Rotenburg zugeordnet ist, insbesondere der Einzelhandel, das Baugewerbe und Lagerei, Post- und Kurierdienste. Diese Branchen verzeichneten im Jahr 2016 einen Zuwachs in den Beschäftigtenzahlen.

Die 10 größten Branchen mit Beschäftigtenentwicklung in 2016 im Agenturbezirk Bad Hersfeld-Fulda

Top 10-Branchen nach Größe	Anzahl der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB)	Beschäftigtenentwicklung in 2016 in %, ausgehend vom Basisjahr 2015 ⁹
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	14.224	16
Gesundheitswesen	11.039	5
Baugewerbe	9.334	12
Lagerei, Post- und Kurierdienste	7.621	38
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	6.966	-5
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	6.557	31
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	4.913	28
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	4.340	-32
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	4.552	37
Gastgewerbe	4.422	29

Quelle: Brancheneinschätzung Frühjahr 2016 in: Bundesagentur für Arbeit (2016) Faktencheck zum Arbeitsmarkt, online unter: [Arbeitsmarktmonitor der Arbeitsagentur](#).

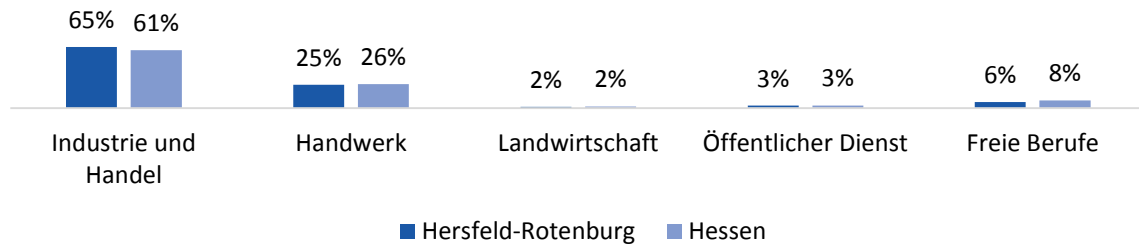
⁹ Für jede Branche in einer Region wird die Veränderungsrate des Beschäftigtenbestandes in Prozent eingeschätzt.

Struktur des Ausbildungsmarktes

Der Ausbildungsmarkt ist ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsmarktes. Er gibt einen Anhaltspunkt über relevante Berufe und Branchen des Landkreises, die aktuelle Nachfrage nach Auszubildenden sowie die Interessen der jungen Menschen, die sich für einen Ausbildungsplatz bewerben.

Betrachtet man die Anteile der Auszubildenden je nach Kammerzugehörigkeit, wird deutlich, dass überdurchschnittlich viele Ausbildungsplätze in der Industrie- und Handelskammer angesiedelt sind.

Auszubildende nach Ausbildungsbereichen, Angaben in Prozent



Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank (2015): Hessen. Online unter: [Auszubildende nach Ausbildungsbereichen](#).

Die folgende Übersicht über die Top 20 Ausbildungsberufe zeigt, dass die Präferenz sowie die Bedarfe der Arbeitgeber bei den Ausbildungsberufen leicht von denen der jungen Bewerber abweichen. Im Berichtsjahr 2015/2016 wurden im Landkreis 1.039 Ausbildungsstellen gemeldet, aber es bewarben sich nur 831 Personen auf eine Ausbildungsstelle. Dies entspricht somit 0,8 Bewerbern pro gemeldete Stelle. Anhand dieses Wertes lässt sich für einzelne Berufe eine Bewerber-Stellen-Relation beziffern. Gering fällt diese beispielsweise bei Köchen/Köchinnen (0,2) oder Fachkräften für Sanitär, Heizung, Klimatechnik (0,3) aus.

Für Berufe, in denen die Bewerber-Stellen-Relation sehr gering ausfällt, bietet die Nachqualifizierung eine Möglichkeit, Bewerberengpässe über die Qualifizierung von bestehendem Personal abzumildern. Anhand der hier vorliegenden Datengrundlage können Unternehmen sensibilisiert werden, andere Wege als die klassische duale Ausbildung zur Deckung ihrer Personalbedarfe zu nutzen. Durch die gezielte Nachqualifizierung von Beschäftigten in den benannten Bereichen, können Personalengpässe in den einzelnen Ausbildungsberufen mittelfristig behoben werden.

Die Top 20 der Ausbildungsberufe nach gemeldeten Stellen sowie Stellenbewerberinnen und -bewerbern

Top 20 Ausbildungsberufe	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	Gemeldete Bewerber	Bewerber pro Stelle	Rang betriebl. Nachfrage Hessen
Insgesamt	1.039	831	0,8	-
1. Fachkraft im Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	103	103	1,0	1
2. Fachkraft für Kraftfahrzeugtechnik	41	55	1,3	4
3. Büro-, Sekretariatskräfte	40	76	1,9	2
4. Fachkraft für Maschinenbau, Betriebstechnik	35	34	1,0	13
5. Fachkraft für Lagerwirtschaft	34	21	0,6	3
6. Köche/Köchinnen	31	6	0,2	7
7. Fachkraft für Elektrische Betriebstechnik	30	11	0,4	18
8. Bankkaufleute	30	14	0,5	8
9. Fachkraft im Berg- und Tagebau	25	*	*	127
10. Medizinische Fachangestellte	24	47	2,0	11
11. Kaufmännischer, technischer Betriebswirt	24	26	1,1	5
12. Zahnmedizinische Fachangestellte	24	14	0,6	6
13. Berufskraftfahrer (Güterverkehr/LKW)	24	-	-	36
14. Fachkraft im Hotelervice	22	*	*	12
15. Fachkraft im Friseurgewerbe	21	8	0,4	9
16. Fachkraft in der Öffentlichen Verwaltung	19	17	0,9	23
17. Fachkraft für Sanitär, Heizung, Klimatechnik	19	6	0,3	17
18. Fachkraft im Gastronomieservice	19	*	*	14
19. Fachkraft für Maler-, Lackiererarbeiten	18	21	1,2	19
20. Fachkraft in der Informatik	18	16	0,9	22
Übrige Berufe	438	356	0,8	-

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016): Bewerber und Berufsausbildungsstellen. In: Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Berichtsjahr 2015/2016.

Anmerkungen der Bundesagentur für Arbeit: * Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Als Berufsausbildungsstellen zählen alle mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten und im Berichtsjahr zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG, einschließlich der Ausbildungsplätze in Berufsbildungswerken und sonstigen Einrichtungen, die Ausbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen (§ 102 SGB III) durchführen. Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist bzw. deren Voraussetzung dafür gegeben ist.

Teil I: Beratung und Begleitung in der Nachqualifizierung

Der Regionale Fachtag in Hersfeld-Rotenburg

Ziel der Veranstaltungsreihe der Regionalen Fachtage ist es, die Landkreise in Bezug auf die Umsetzung und Integration von Nachqualifizierung in bestehende Fachkräftesicherungsstrategien prozessbegleitend zu unterstützen. Hierbei sollen vor allem bestehende Strukturen genutzt und an Netzwerke und Konzepte zur Fachkräftesicherung angedockt werden. Der Bekanntheitsgrad von Nachqualifizierung kann somit bei Unternehmen und Beschäftigten steigen und der Zugang zu den häufig individualisierten Bildungsmaßnahmen erleichtert werden.

Für die Umsetzung von abschlussorientierten Qualifizierungen braucht es flexible Bildungsangebote und engagierte Unternehmen, die ihre Beschäftigten im Qualifizierungsprozess unterstützen. Wie die Landesinitiative ProAbschluss zur Bereitstellung der benötigten Bildungsangebote sowie der Sensibilisierung für Nachqualifizierung in Nordhessen beitragen kann, wurde am 22. November 2016 in der Kreishandwerkerschaft Hersfeld-Rotenburg thematisiert. Der Fachtag bot Vertreterinnen und Vertretern aus dem Bereich der Beruflichen Bildung, der Arbeitgeber, der Sozialpartner und den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss aus den Landkreisen Hersfeld-Rotenburg und Fulda die Möglichkeit, anhand statistischer Daten über Nachqualifizierungsbedarfe in der Region zu diskutieren.

Nachqualifizierungspotenzial von Engpassberufen in der Region

Der inhaltliche Schwerpunkt des Fachtages lag auf der Diskussion von Berufsgruppen, die Fachkräftengpässe und hohe Anteile an Helferinnen und Helfern aufweisen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer evaluierten die mittels regio pro prognostizierten Defizite für das Jahr 2020 und gaben Einschätzungen zur Bedeutung des Berufs für die Region und zu Potenzialen für Nachqualifizierung ab.

Einschätzungen der Teilnehmenden zu Nachqualifizierungspotenzialen in Engpassberufsgruppen

Engpassberufsgruppen	Einschätzung der Teilnehmenden
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	Die Bedeutung des Berufs ist hoch, dennoch werden nur geringe Potenziale für Nachqualifizierung gesehen. Dies liegt u. a. am hohen Bedarf an Lagerhelferinnen und -helfern ohne Qualifizierungsbedarfe.
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	Aufgrund möglicher struktureller Veränderungen durch Automatisierung wird den prognostizierten Fachkräftengpässen nur bedingt zugestimmt. Diese wichtige Berufsgruppe birgt Nachqualifizierungspotenziale.
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	Auch hier bedingt die verstärkte Automatisierung einen geringeren Personalbedarf. Die Wichtigkeit sowie das Nachqualifizierungspotenzial werden als durchschnittlich bewertet.
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	Die regionale Bedeutung des Berufs gilt als hoch. In <i>Friseur- und Kosmetikberufen</i> gibt es kaum Nachqualifizierungspotenzial, keine Aussicht auf höhere Löhne besteht.
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	Den prognostizierten Fachkräftengpässen wird in dieser wichtigen Berufsgruppe zugestimmt. Potenziale für Nachqualifizierung bestehen bedingt, da hohes Substituierbarkeitspotenzial sowie ein hohes Qualifikationsniveau vorliegen.

Handlungsfelder

Speziell in den Berufshauptgruppen Lebensmittelherstellung und -verarbeitung sowie Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe wurden aktuelle Erkenntnisse zu Nachqualifizierung in Arbeitsgruppen erarbeitet. Aus den Ergebnissen lassen sich folgende Handlungsfelder identifizieren:

Angebotsstruktur

- Akquise und Sensibilisierung: Ansprache der Beschäftigten über den Arbeitgeber erscheint als sinnvoll. Dementsprechend müssen Betriebe zunehmend in Bezug auf die aktuelle Fachkräftesituation sensibilisiert werden, z. B. mittels persönlicher Argumente (Verweis auf Branche bzw. Beruf als Motivation zur Weiterentwicklung) sowie praktischer Argumente (Verweis auf demographischen Wandel: unbesetzte (Lehr-)stellen sowie steigende Altersstrukturen)
- Ausbau von Einzelmaßnahmen von Bildungsträgern sowie Stützunterricht und eine sogenannte „Krisenprävention“
- Aufnahme von einzelnen Personen in laufende Maßnahmen, Möglichkeit der punktuellen Teilnahme an Maßnahmen
- Teilqualifizierung als Modell

Vernetzung und Kooperation

- Ausbau von Absprachen und Kooperationen zwischen Bildungsträgern und mit Berufsschulen

Öffentlichkeitsarbeit

- Transparenz über allgemeine Informationen schaffen
- Streuung der Angebote der Berufsschulen sowie Bildungsträger
- Förderung der Regionalisierung, Unterstützung bei neutralen Akteuren suchen
- Nutzung des Qualifizierungsschecks als Werbemittel

Zur erfolgreichen Umsetzung von Nachqualifizierung in der Praxis bedarf es oft individueller Lösungen. Passende betriebliche als auch persönliche Rahmenbedingungen müssen gegeben sein. Um abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen durchsetzen zu können, bedarf es meist der Unterstützung der Unternehmen. Für diese gilt es Argumente zu entwickeln, mit Hilfe derer der zeitliche sowie monetäre Aufwand einer Nachqualifizierung Berechtigung findet. Zur erhöhten Erfolgchance von Nachqualifizierung trägt zudem die praxisnahe Einbettung des neu erlernten theoretischen Wissens in den betrieblichen Kontext bei.

Der Regionale Fachtag 2017 – Ausblick

Die Handlungsfelder des Fachtages 2016 werden von den Akteuren vor Ort selbstständig ausgeführt. Um die Prozesse weiterhin unterstützend zu begleiten, werden im Rahmen der Fachtage 2017 Lösungsansätze in Bezug auf die Umsetzung von Nachqualifizierung in den Regionen angeboten. Das Leitmotiv bildet dabei der Slogan „Welche Nachqualifizierung braucht die Wirtschaft? Wie können Bildungsanbieter passgenaue NQ-Angebote konzipieren und vermarkten?“ Aufbauend auf den erarbeiteten Wissensständen, bieten die Fachtage 2017 für die Regionen individualisierte Konzepte zum Ausbau folgender drei Themenbereiche an:

- Konzeption und Etablierung von regionalen Nachqualifizierungsangeboten
- Vermarktung der Nachqualifizierung
- Etablierung der Netzwerke

Übersicht der Praxisbeispiele mit Praxispartnern aus Nordhessen

Folgend finden sich Praxisbeispiele von Praxispartnern in der Nachqualifizierung aus der Region.

PRAXISBEISPIEL 1	Praxispartner im Agenturbezirk Korbach <i>Agentur für Arbeit Korbach</i>
PRAXISBEISPIEL 2	Praxispartner im Landkreis Kassel <i>Handwerkskammer Kassel</i>
PRAXISBEISPIEL 3	Praxispartner im Werra-Meißner-Kreis <i>Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg</i>

PRAXISBEISPIEL 1: Praxispartner im Agenturbezirk Korbach



**Bundesagentur
für Arbeit**

Organisation:	Agentur für Arbeit Korbach
Ansprechpartner:	Rainer Kesper
Position:	Leiter des Arbeitgeberservice
Telefon:	05631 957 246
Mobil:	0175 2606685
E-Mail:	Rainer.Kesper@arbeitsagentur.de
Homepage:	www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdh/korbach/Agentur/index.htm
Anschrift:	Louis-Peter-Straße 49-51, 34497 Korbach

IWAK: Welche Rolle nimmt die Bundesagentur für Arbeit in der Qualifizierung von An- und Ungelernten ein?

Kesper: Früher wurde die Agentur für Arbeit nur in Versicherungsfällen aktiv, wenn eine Person ihre Arbeit verloren hat. Seit mehreren Jahren werden Versicherungsmittel auch präventiv eingesetzt, um Arbeitslosigkeit zu verhindern und Arbeitsplätze zu sichern. So werden zum einen Auf-Qualifizierungen, wie der Schweißerschein oder ganze Externenprüfungen unterstützt.

Ein weiteres Element, das die Bundesagentur für Arbeit eingeführt hat, ist die Qualifizierungsberatung für Betriebe. Gemeinsam mit den Betrieben prüfen sie mit Hilfe von Altersstrukturanalysen und anderen Instrumenten, welche Qualifizierungsbedarfe aktuell und mittelfristig aufscheinen und finden Lösungen, um Qualifizierungsbedarfen entgegen zu treten. Ein wichtiger Bestandteil der Beratung ist, den Unternehmen die Vorteile einer Fernsicht als Gegenkonzept zur weitverbreiteten betrieblichen Kurzsicht zu verdeutlichen.

IWAK: Wie setzen Sie diese neuen Aufgabenfelder in Ihrem Agenturbezirk um?

Kesper: Um diese erweiterte Rolle in der Region einnehmen zu können, waren die einzelnen Agenturen aufgerufen, ein Netzwerk zur Förderung betrieblicher Weiterbildung zu erstellen. Auch wir initiierten ein solches Netzwerk, welches unter dem Namen „Die Bildungsecke“ die freien Träger im Bereich der beruflichen Bildungsberatung vereint. Zu ihnen zählen die Wirtschaftsförderungen der Landkreise, die Volkshochschulen, Kammern und viele andere. Gemeinsam fördern wir das Thema der abschlussorientierten Qualifizierung, wobei von Anfang an deutlich war, dass dies kein Selbstläufer wird. Um eine erfolgreiche Netzwerkarbeit etablieren zu können, gaben wir uns die Zeit, das Thema über die nächsten fünf Jahre strategisch zu platzieren. Wichtige Kooperationspartnerinnen und -partner sind dabei die Akteure der Initiative ProAbschluss, die das Thema Nachqualifizierung flächendeckend in Hessen vertreten. Durch die unterschiedlichen Zielgruppen und Schwerpunkte, die die Mitglieder in das Netzwerk einbrachten, konnten wir die Betriebe auf vielfältigen Ebenen adressieren. Ziel des Netzwerkes ist es, ein breites Angebot an betrieblicher Beratung anzubieten und diese je nach Kompetenzen auf die einzelnen Netzwerkmitglieder zu verteilen. Durch die langjährige Zusammenarbeit und nachhaltiges Vertrauen entstehen vielfältige Kooperationen miteinander. Man spielt sich gegenseitig den Ball zu.

IWAK: Was macht das Netzwerk aus?

Kesper: Es braucht einen Treiber, der das Netzwerk steuert. In diesem Falle ist es die Bundesagentur für Arbeit. Einmal im Quartal kommt das Netzwerk zu einem Arbeitstreffen zusammen, bespricht Aktivitäten und plant Veranstaltungen. Wichtig ist es, immer wieder in unterschiedlichsten Veranstaltungsformaten präsent zu sein und die Themen des Netzwerkes, aber auch der einzelnen zu präsentieren. Denn für das Thema Nachqualifizierung braucht man einen langen Atem, Zeit, Zusammenarbeit und gute Öffentlichkeitsarbeit.

IWAK: Wie reagieren die Unternehmen auf die Angebote des Netzwerks?

Kesper: Die Nachfrage durch die Unternehmen ist in den vergangenen Jahren angestiegen, nur die sind weiterhin verhalten. Wichtig ist es, die Erfolge immer wieder zu kommunizieren, denn bei vielen Betrieben schwingt das Thema mittlerweile mit und wenn es relevant wird, kommen sie auf die Beratungskräfte zu. Es muss für die Betriebe einen Anstoß geben. Auch das Thema betriebliche Gesundheitsvorsorge kann ein Auslöser dafür sein, dass Qualifizierungsbedarfe erkannt werden. Die Beratungskräfte aus dem Netzwerk geben die Bedarfe an die zuständigen weiter und klären dann, wie die Begleitung während dieser Qualifizierung aussehen kann. Sind wir der Partner, so wird geklärt, welche Rolle die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und die Agentur für Arbeit einnehmen. Die Rollen direkt zu klären, erleichtert später die Zusammenarbeit. Die Beratungskräfte prüfen dann, welche konkreten Bedarfe und welchen Wissensstand die Beschäftigten, die qualifiziert werden sollen, haben. Sie besprechen gemeinsam mit dem Arbeitgeber, welche Qualifizierungsform am besten im Sinne des Beschäftigten und des Arbeitsablaufs umgesetzt werden kann. Dabei werden vielfältige Formate herangezogen, wie E-Learning Angebote, betriebliche Lernpatenschaften, In-House-Schulungen und externe Schulungen bei einem Bildungsträger oder in einer Berufsschule.

IWAK: Wie finden Sie vor Ort die Trainer, die die Kurse umsetzen?

Kesper: Unsere Aufgabe ist es lediglich, die Betriebe zu beraten und ihnen gegebenenfalls eine Förderung für die geplanten Maßnahmen zu ermöglichen. Für die Suche nach einem Trainer oder einem Bildungsanbieter sind sie selbst zuständig. Wir können in diesem Prozessschritt auf die Angebote in „Kursnet“ verweisen. Bildungsträger kommen trotzdem auf uns zu und fragen, in welchen Berufen wir Maßnahmen benötigen. So eine klare Aussage ist in diesem Feld aber schwierig.

Trotzdem gibt es ein paar Trends, die sich in den Betrieben abzeichnen. So gibt es beispielsweise immer mehr Beschäftigte, die über nicht ausreichende Deutschkenntnisse verfügen und dadurch ihre Arbeit nicht in vollem Umfang ausüben können. Die Einführung neuer Maschinen und Prozesse bringt unter anderem mit sich, dass es neue und mehr Fachbegriffe gibt, die für Beschäftigte mit Sprachdefiziten zu einer zunehmenden Herausforderung werden. Aber nicht nur sprachlich zeichnet sich in diesem Zusammenhang ein Qualifizierungsbedarf ab. Mit der Einführung von der Industrie 4.0 ändern sich ganze Maschinenparks in Firmen. Um zu verhindern, dass Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen abgehängt werden, greifen hier Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber immer häufiger auf Qualifizierungen zurück. Bei den Betrieben wird jedoch auch deutlich, dass die Umstellungen und Qualifizierungen in kleineren Unternehmen schwieriger umzusetzen sind.

IWAK: Wie sehen Sie die Bedarfe nach Nachqualifizierung in den Dienstleistungsberufen?

Kesper: Da wir in dem Bereich der Nachqualifizierung auch immer ein Stück weit Neues etablieren möchten, nehmen wir uns nun die Hotellerie als diesjährigen Fokus unserer Arbeit vor. In diesem Bereich gibt es viele Helferinnen bzw. Helfer und insbesondere um die Stadt Willingen und den Edersee

ist das Gastgewerbe eine der wichtigsten Einnahmequellen. Inwieweit es konkrete Fachkräftebedarfe in den Hotels gibt, kann man aktuell noch nicht sagen, jedoch gab es schon mehrere Unterstützungsangebote für Betriebe, die unterschiedlich wahrgenommen wurden. Die Idee ist es, mehrere Hotelbetriebe für die Nachqualifizierung zu öffnen und dann in einem Verbund mit einem Bildungsträger eine passende Qualifizierungsmaßnahme zu konzipieren. Das wäre dann der Qualifizierungsberatungshimmel.

Dort sind wir nun fast schon mit einem Betrieb im Produzierenden Gewerbe. Das Unternehmen hat bereits in der Vergangenheit eine Gruppe von Beschäftigten bei der Qualifizierung hin zu einem Berufsabschluss unterstützt und beginnt nun mit einem neuen Kurs. Gemeinsam mit dem Bildungscoach Kai Schotte haben wir in dem Unternehmen die Gespräche geführt und die Qualifizierungsmaßnahme gemeinsam vorbereitet. Das ist ein gutes Beispiel für unsere Zusammenarbeit im Landkreis. Aber wenn Ideen nicht bei den Betrieben ankommen, dann verwerfe ich sie, da die Zeit noch nicht reif dafür war. In dem Bereich der Nachqualifizierung muss man immer Neues entwickeln und beharrlich auf die Betriebe zugehen.

IWAK: Wir sprechen momentan viel über die Perspektive der Unternehmen. Wie binden Sie die Beschäftigten in die Qualifizierungsberatung ein?

Kesper: Neben der Arbeitgeberberatung findet natürlich immer eine Mitarbeiterberatung statt. Je nach Qualifikationsstand und angestrebter Qualifikation, kann es schwierig sein, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, an der Maßnahme teilzunehmen. In der ersten Nachqualifizierung, die das eben angesprochene Unternehmen durchgeführt hat, war ein Mitarbeiter, der sich vom Helfer auf eine Facharbeiterposition qualifiziert hat und nun auch noch seinen Meister abgelegt hat. Für ihn ist das eine Erfolgsgeschichte ohne gleichen. Viele fragen sich, wie sie eine solch lange Qualifizierungsphase neben Beruf und Familie durchstehen sollen. Denn sie wissen nicht genau, was auf sie zukommt. Wahrscheinlich ist dies auch ein Grund dafür, warum nur wenige auf die Qualifizierungsberaterinnen und -berater der Agentur zukommen.

So oder so ist es wichtig, dass der Betrieb als Partner im Boot ist. Insbesondere bei der Frage, wieviel der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin an Geld und Zeit, also Freistellung, in die Qualifizierung investieren möchte und welche Qualifizierungsform sinnvoll wäre, ist ein ausführliches Beratungsgespräch wichtig. Um eine Klärung über den Wissenstand und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herbeizuführen, bieten wir in manchen Fällen auch einen berufspsychologischen Test an. Auf dieser Grundlage können Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber eine fundierte Entscheidung darüber treffen, ob sie die Maßnahme für erfolgsversprechend halten. Bei einer Nachqualifizierung wird darüber hinaus jeweils die zuständige Kammer einbezogen. Sie prüft die Zulassung für die Externenprüfung und nimmt dann auch die Prüfungen ab. In einem Fall kam es zu einer Kooperation zwischen IHK, die die Prüfung im Bereich Verfahrensmechaniker/innen abnahm, und der Kreishandwerkerschaft, die als Bildungsträger die Bausteine der Qualifizierung konzipierte und umsetzte. Wie Sie sehen, gibt es viele, viele Wege, die zu einem Erfolg führen können. Manche Unternehmer nutzen nun auch die unklaren Situationen in Großbritannien und den USA um ihre Beschäftigten zu qualifizieren. Ein gutes Beispiel für präventive oder weitsichtige Personalentwicklung, die wir mit unserem Netzwerk „Bildungsecke“ unterstützen möchten.

IWAK: Ich danke Ihnen für das Gespräch, Herr Kesper.

PRAXISBEISPIEL 2: Praxispartner im Landkreis Kassel



**Handwerkskammer
Kassel**

Organisation:	Handwerkskammer Kassel
Ansprechpartnerin:	Cornelia Mündel-Wirz
Position:	Abteilungsleiterin Berufsbildung
Telefon:	0561 7888 122
E-Mail:	cornelia.muendel-wirz@hwk-kassel.de
Homepage:	www.hwk-kassel.de
Anschrift:	Scheidemannplatz 2, 34117 Kassel

IWAK: Wie unterstützt die Handwerkskammer Kassel Beschäftigte, die eine Externenprüfung ablegen möchten?

Mündel-Wirz: Die Handwerkskammer unterstützt Beschäftigte und auch die Betriebe bei der Absolvierung der Externenprüfung. Dazu gehört erst einmal, dass sie die Zulassung zur Externenprüfung formal und sachlich prüft. Die Ratsuchenden werden darüber hinaus in den Gesprächen von unseren Beraterinnen und Beratern darauf hingewiesen, dass sie bei der Vorbereitung auf die Externenprüfung Unterstützung erhalten können. Für die Vorbereitung auf die praktische Prüfung umfasst dies die Teilnahme an Kursen der handwerklich ausgerichteten Bildungszentren. Für die Aneignung von theoretischem Wissen stehen die Berufsschulen als Ansprechperson zur Verfügung. Dort können die Teilnehmenden der Externenprüfung als Gasthörerin bzw. Gasthörer der Berufsschule teilnehmen oder sich Fachbücher empfehlen lassen. Da auch einige ältere Teilnehmende, die bereits einen Berufsabschluss in einem anderen Bereich gemacht haben, zu uns in die Beratung kommen, prüfen wir zudem in diesen Fällen, ob sie Module aus dem erlernten Beruf anerkannt bekommen können. Dadurch erleichtern wir diesen Teilnehmenden die Prüfungssituation. Außerdem informieren wir sie während der Prüfungsvorbereitung über die Prüfungstermine, was für sie eine gute Orientierung birgt.

IWAK: Welche Bedarfe an Nachqualifizierungen sehen Sie für die Handwerksberufe?

Mündel-Wirz: Generell zeigt sich in den Handwerksberufen, dass die Teilnehmerzahlen im Bereich der Externenprüfung rückläufig sind. Im Jahr 2016 haben im Kammerbezirk Kassel 49 Personen eine Externenprüfung in einem Handwerksberuf absolviert. Den Rückgang sehe ich darin begründet, dass es in den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) kaum noch an- und ungelernete Beschäftigte gibt, die Helfertätigkeiten übernehmen. Diejenigen, die an einer Nachqualifizierung Interesse haben, befinden sich meist in einem Veränderungsprozess oder auf Stellen, in denen sie sich langfristig entwickeln können. Dies ist über wiegend in Berufen wie Gebäudereiniger/innen, Fliesenleger/innen und Fachverkäufer/innen möglich, da sie dort über längere Zeit als Helferinnen und Helfer beschäftigt sind. Haben die Arbeitgeber für die Beschäftigten einen konkreten Entwicklungsweg vor Augen, unterstützen sie die Qualifizierungsmaßnahmen. Häufig ist jedoch auch seitens der Beschäftigten zu prüfen, ob sie für die Absolvierung des Abschlusses Zeit haben. Insbesondere Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind und Betreuung- und Pflegeaufgaben in der Familie nachgehen, haben oftmals kein Interesse an zusätzlicher Qualifizierung.

IWAK: Wie nehmen Handwerksbetriebe die Möglichkeit der Fachkraftgewinnung durch den Abschluss einer Externenprüfung wahr?

Mündel-Wirz: Das Konzept der Nachqualifizierung wird von den Betrieben als ein Bestandteil der Fachkräftesicherung gesehen. Da die Beschäftigten vor der Zulassung zur Externenprüfung jedoch viereinhalb Jahre Berufserfahrung auf Helferebene in dem Zielberuf nachweisen müssen, ist es besonders

für KMU oft zu langwierig. Ein Speditionsunternehmen hat deshalb ein alternatives Konzept umgesetzt. Gemeinsam mit anderen Unternehmen hat es eine Berufsschulklasse aus Beschäftigten zusammengestellt, welche gemeinsam eine reguläre Ausbildung durchläuft. Für die Unternehmen ist dies zeitsparender, da die Beschäftigten nur zwei bis drei Jahre in der Ausbildungsphase verbleiben, reguläre Strukturen in Bezug auf Schulung und finanzieller Förderung nutzen und nach dieser Phase direkt als Fachkräfte eingesetzt werden können. Auch Umschulungen werden in diesem Kontext häufig von Unternehmen genutzt.

IWAK: Können denn die Beschäftigten, die ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen, von Ausbildungsgehältern leben?

Mündel-Wirz: Dafür gibt es mittlerweile unterschiedliche Förderinstrumente, sodass die Finanzierung während der Qualifizierungsphase ermöglicht werden kann. So gibt es eine Förderung des Jobcenters und der Agentur für Arbeit für Auszubildende und Umschülerinnen bzw. Umschüler mit Familien.

Eine andere Zielgruppe, die zur Gewinnung von Fachkräften immer häufiger angesprochen wird, sind die Studienabbrecherinnen und -abbrecher. Um den jungen Menschen den Wechsel zum betrieblichen Einstieg zu erleichtern, gibt es unter anderem bei uns das Netzwerk Studiaussteiger. Daran beteiligt sind unter anderem die Handwerkskammer, die Industrie- und Handelskammer, die Hochschulberatung und die Agentur für Arbeit. In dem Netzwerk organisieren wir seit drei Jahren ein jährlich stattfindendes Speed Dating für 30 Unternehmen und 70 ehemalige Studierende, um diese in einem Arbeitsverhältnis zusammenzubringen. Dieses Angebot erfährt von beiden Seiten große Nachfrage. Zusätzlich bieten wir ein Coaching für Studienabbrecherinnen und -abbrecher, die wissen, dass sie eine Ausbildung machen möchten. Sie sind für Unternehmen besonders interessant, da sie häufig schon etwas reifer sind und ihre Interessen und Ziele bereits besser kennen und einschätzen können. Deshalb vermitteln wir sie teilweise auch bewusst an Betriebe, die einen Nachfolger suchen.

IWAK: Nehmen die kleineren und mittleren Unternehmen in Nordhessen bereits Fachkräftengpässe wahr und reagieren sie mit Maßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung?

Mündel-Wirz: Es gibt viele innovative Unternehmen, die die Zeichen der Zeit erkannt haben und sich jung und dynamisch aufstellen. Dazu gehört es auch, regelmäßig auszubilden und die Auszubildenden im Betrieb zu halten. Einige Betriebe sind aber so gut mit Aufträgen ausgestattet, dass sie noch nicht einmal die Bewerbungen lesen. Für sie steht die Arbeit im Vordergrund. Wir als Kammer versuchen das abzufangen und unterstützen sie in der Suche nach Auszubildenden. Wir schauen, in welchen Berufen sie wann Auszubildende benötigen, schreiben Anzeigen und vertreten die Unternehmen auf Bildungsmessen. Ferner zeigen wir ihnen auf, wie sie die Ausbildungsstellen durch Jobtickets, Diensthandys und andere Leistungen attraktiver gestalten können.

IWAK: Wie haben sich in dieser Zeit die Angebote für Beschäftigte, die eine Externenprüfung machen möchten, entwickelt?

Mündel-Wirz: Aufgrund der geringen Anmeldezahlen gibt es keine Vorbereitungskurse für die Externenprüfung. Schaut man sich diejenigen an, die eine Ausbildung haben und fachfremd arbeiten, sieht man, dass sie über die Zeit in die Industrie wechseln, da dort ein Berufsabschluss ausreicht und die Fachinhalte für die Tätigkeit betrieblich vermittelt werden. Im Handwerk ist es anders. Hier sind die Betriebe so spezialisiert, dass spezifische Fachkräfte benötigt werden. Betrachtet man sich die Noten, so sind die die Noten in der Fertigkeit, also der praktischen Prüfung, deutlich besser, als die der Theorieprüfung. Die Berufsschulen ermöglichen die Teilnahme am Unterricht durch den Gasthörerstatus.

Viele können dieses Angebot aber nicht wahrnehmen, da sie ganztags arbeiten. Ergänzend dazu gibt es auch Beratungsangebote bei unterschiedlichen Stellen und Fördermittel für die Vorbereitung auf die Prüfung. Häufig haben die Betriebe aber in den Bereichen, in denen sie Fachkräfte benötigen, keine Hilfskräfte, die sie nachqualifizieren könnten. Aktuell gehen die Betriebe immer stärker dazu über, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. Sie rekrutieren Personen aus dem EU-Ausland mit einem affinen Beruf. Diese werden angelernt und können eine Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses beantragen. So wirbt aktuell ein Elektrounternehmen in Serbien Fachkräfte an.

Deutlich ist für die Handwerksbetriebe, dass es viele Wege der Fachkräftegewinnung für sie gibt. Die Absolvierung einer Externenprüfung ist ein Weg, den wir als Handwerkskammer auch gerne unterstützen.

IWAK: Frau Mündel-Wirz, ich danke Ihnen für das Gespräch.

PRAXISBEISPIEL 3: Praxispartner im Werra-Meißner-Kreis



Organisation:	Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg
Ansprechpartner:	Alexander Weis
Position:	Bildungsberater Werra-Meißner-Kreis
Telefon:	05651 33513 13
E-Mail:	alexander.weis@kassel.ihk.de
Homepage:	www.hwk-kassel.de
Anschrift:	Niederhoner Str. 54, 37269 Eschwege

IWAK: Wie unterstützen Sie Beschäftigte bei der Absolvierung einer Externenprüfung?

Weis: Ich bin im Werra-Meißner-Kreis als Bildungsberater der IHK Kassel-Marburg tätig und damit Ansprechpartner bei Fragen zur Aus- und Weiterbildung. Die Menschen informieren sich bei mir darüber, wie sie sich qualifizieren und weiterbilden können. Dabei sind die vorhandenen Vorkenntnisse bei den Ratsuchenden sehr unterschiedlich. Einige haben bereits davon gehört und streben einen Berufsabschluss über die Externenprüfung an. Anderen gebe ich eine tiefere Beratung, da sie davon ausgegangen sind, dass sie, wenn sie nur lange genug in einem Beruf beschäftigt sind, ihren Abschluss auch ohne Prüfungsteilnahme erhalten. Dies ist aber nicht möglich.

Der Bereich Aus- und Weiterbildung der IHK Kassel-Marburg im Werra-Meißner-Kreis ist so aufgebaut, dass ich als Bildungsberater die Erstberatung durchführe. Bevor ich die Anfrage zur externen Prüfung dann zur Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen an die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Prüfungswesen weiterleite, ist es jedoch wichtig zu ermitteln, welcher Berufsabschluss angestrebt werden kann. Dies ist aufgrund der beruflichen Tätigkeit nicht immer eindeutig erkennbar, aber umso wichtiger, da der Antrag auf Prüfung kostenpflichtig ist.

Wie auch der Bildungscoach Herr Hofmeister, übernehme ich dabei eher die individuelle, personenbezogene Beratung, während andere Institutionen im Landkreis, wie die des Arbeitgeberservices der Agentur für Arbeit, die Beratung in den Betrieben durchführen. Wir sind alle eng miteinander vernetzt und wenn ich z.B. Unterstützung durch den Bildungscoach benötige, leite ich den Ratsuchenden an ihn weiter. Durch einen regelmäßigen Austausch, kennen wir uns gut und suchen den Rat und die gegenseitige Unterstützung.

IWAK: Gibt es spezifische Berufe, in denen häufiger eine Externenprüfung bei Ihnen angefragt wird?

Weis: Es werden alle Berufe angefragt, eine wirkliche Tendenz zu spezifischen Berufen sehe ich nicht. Allerdings ist deutlich, dass es häufig Berufe sind, in denen man ohne Abschluss arbeiten kann. Auch haben wir einige Anfragen von Personen, die ihren Berufsabschluss in der aktuellen Tätigkeit absolvieren möchten. Betrachtet man die Branchen, so gibt es immer wieder Anfragen aus der Logistikbranche, der Gastronomie, dem Einzelhandel sowie aus dem gewerblich-technischen Bereich. Viele Personen, die sich für eine Externenprüfung interessieren, sind eng in die Produktionsabläufe integriert, bringen aber kein vertieftes theoretisches Wissen mit, da sie einen anderen Beruf erlernt haben.

IWAK: Kommen die Anfragen immer durch Beschäftigte, oder interessieren sich auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Externenprüfung?

Weis: Von betrieblicher Seite werden ebenfalls Anfragen gestellt. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber möchten dann den Beschäftigten zu einem Berufsabschluss verhelfen. Hierbei wird noch einmal die fürsorgliche Rolle der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber deutlich, die wissen, dass ein Berufsabschluss in unserer Gesellschaft ein wichtiges Zertifikat darstellt. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fragen in dem Zusammenhang an, welche Möglichkeiten zur Absolvierung der Externenprüfung bestehen und ob auch eine Umschulung in Frage kommt. Zudem möchten sie wissen, welche Voraussetzungen für die Teilnahme bestehen und wie die Beschäftigten darauf vorbereitet werden können. Wir sehen bei einigen Betrieben in der Beratung eine Art „Aha-Effekt“, da sie die Möglichkeit einer Externenprüfung teilweise nicht kennen. Dies ist überraschend, da die Externenprüfung im Berufsbildungsgesetz festgehalten ist.

IWAK: Welche Herausforderungen sehen Sie für eine erfolgreiche Absolvierung der Externenprüfung?

Weis: Die erste Herausforderung ist der Zeitraum der beruflichen Tätigkeit. Nach dem Berufsbildungsgesetz können auch Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn diese mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf praktisch tätig waren, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Dabei stellt sich in der Praxis die Frage, wie gut Personen, die beispielsweise in der Lagerlogistik als Hilfskraft beschäftigt waren, schriftlich nachweisen können, was sie genau gemacht haben. Eine Beschäftigung, die lediglich die Warenannahme abbildet, reicht dabei leider nicht aus. Deshalb schauen wir in den einzelnen Fällen genau, ob sich eine Externenprüfung als Fachlagerist/in oder als Fachkraft für Lagerlogistik umsetzen lässt. Ist z. B. die Routenplanung nicht Bestandteil der Tätigkeit gewesen, so bietet sich eher der/die Fachlagerist/in an, weil diese Aufgabe nicht Bestandteil der Ausbildungsverordnung ist.

Grundlage für die Ermittlung des Zielberufes sind Nachweise, wie Arbeitszeugnisse oder Lehrgangsbescheinigungen. Mithilfe der Nachweise können Vergleiche zu der Berufsverordnung hergestellt werden. Eine weitere Herausforderung ist die Vorbereitung auf die jeweilige Prüfung. Dazu rate ich den Personen immer, alte Prüfungen durchzugehen und ihren Wissensstand zu überprüfen. Dabei sollte man nicht vergessen, dass die Externenprüfung ein komplexes Unterfangen ist.

IWAK: Wie werden die Ratsuchenden bei der Vorbereitung auf die Externenprüfung unterstützt?

Weis: Abhängig vom Beruf gibt es Bildungsträger, die auf die externe Prüfung vorbereiten. Das Angebot variiert von Region zu Region. Die Ratsuchenden erhalten von mir den Hinweis, über das Internet nach geeigneten Anbietern zu recherchieren. Wir empfehlen auch den Kontakt zu der zuständigen Berufsschule. Hilfreich ist in diesem Fall die Unterstützung der zu qualifizierenden Menschen. So ist es denkbar, dass Personen, die sich für die Externenprüfung angemeldet haben, jedoch keine konkrete Unterstützung in der Vorbereitung erhalten, nicht in die Prüfung gehen. Gerade wenn es sich um Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger handelt, die sich parallel um familiäre Verpflichtungen, die Teilzeitsstelle und die Qualifizierung kümmern. Auch Un- und Angelernte haben einen besonderen Unterstützungsbedarf, wenn es darum geht, Selbstbewusstsein und Methoden hinsichtlich des theoretischen Lernens aufzubauen. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die Personen in dem Vorbereitungsprozess gezielt durch Beratungskräfte, wie Bildungscoaches und Bildungspoints begleitet werden. Wir haben hingegen meist einen telefonischen Kontakt, der aber nicht personenbezogen über die Vorbereitungsphase hinweg weitergeführt werden kann.

IWAK: Wie ist der Werra-Meißner-Kreis in Bezug auf die Sicherung von Fachkräften aufgestellt?

Weis: Für und in der Region sind Fachkräfte in den Bereichen IT, Metalltechnik, Gesundheit und Soziales sowie in der Gastronomie besonders wichtig. Unsere Herausforderung ist es, die Fachkräfte in der Region zu binden, da viele das Pendeln in die Ballungsräume um Kassel und in angrenzende Bundesländer erwägen. Die Unternehmen der Region sind meist KMU, die im Wettbewerb miteinander um die Fachkräfte stehen. Dieser spitzt sich aufgrund der rückläufigen Bewerberzahlen aktuell zu.

IWAK: Was wird im Landkreis dafür getan, dass die Betriebe ausreichend Fachkräfte für sich gewinnen können?

Weis: Gemeinsam mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit machen die Kammern verstärkt Öffentlichkeitsarbeit und bieten Angebote zum Kennenlernen von Berufsbildern an. In Berufswahlbüros haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Berufe kennenzulernen; auf Messen können sie sich weitergehend über die Ausbildungsberufe informieren. Wir sehen, dass die Beteiligung der Unternehmen an diesen Projekten in den vergangenen Jahren zugenommen hat. Allgemein gibt es eine hohe Aktivität der Betriebe im Bereich der dualen Ausbildung und wir versuchen dies weiter zu unterstützen. Denn wir brauchen in der Region qualifiziertes Personal.

IWAK: Wann haben Personen, die es verpasst haben ihren Berufsabschluss in einer Ausbildung zu absolvieren, den Anreiz diesen nachzuholen?

Weis: Diese Personen werden meist aus der persönlichen Situation heraus tätig, wenn es z.B. im Unternehmen Veränderungen gibt. Bei einem gesicherten Arbeitsplatz und einem regelmäßigen Einkommen, gibt es selten einen konkreten Anreiz den Berufsabschluss zu absolvieren. Denn eine Prüfung stellt auch eine Hürde dar. Erst wenn sie merken, dass sie beruflich vielleicht ausgebremst oder benachteiligt werden und dass sie ferner tariflich schlecht eingruppiert sind, dann entsteht der Wunsch, sich beruflich weiter zu entwickeln. Manche sagen auch, sie seien damals nicht reif genug gewesen und möchten den Abschluss nun für sich nachholen. Oder sie möchten ihre Qualifikationen ausbauen, um ihre Tätigkeit besser ausführen zu können.

IWAK: Gibt es denn Arbeitsbereiche, die sich so stark verändert haben, dass sie neue Qualifikationen benötigen?

Weis: Bei uns in der Region ist die Feuerfestindustrie stark vertreten. Die Branche vereint sehr unterschiedliche Tätigkeitsbereiche und bietet Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern ein interessantes Betätigungsfeld. Für die Bearbeitung der Keramik werden unterschiedliche Fähigkeiten benötigt, die auch Bäcker/innen oder Maler/innen, die in ihren Berufen keine Arbeit mehr finden konnten, in ähnlicher Form mitbringen. Auch die Unternehmen der Branche sind auf die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger angewiesen, da es immer schwieriger wird, Fachkräfte zu finden. Der/die Industriekeramiker/in ist kein Beruf, welcher unbedingt im Fokus der jungen Menschen steht. Hinzu kommt, dass die Arbeitsbedingungen durch die Bearbeitung des schweren Graphits in dunkeln, warmen Räumen erschwert sind. Umso wichtiger ist es in diesem Bereich die dort Arbeitenden fachlich zu qualifizieren.

Eine ähnliche Situation findet man bei den Naturwerksteinmechaniker/innen. Die Betriebe haben immer größere Schwierigkeiten Fachpersonal für diesen Beruf zu finden, da der Schulstandort dezentral gelegen ist und weniger Auszubildende den Beruf erlernen möchten. Deshalb konzentriert man sich darauf, ein anderes Berufsbild zu finden, für welches die Berufsschule näher gelegen ist. Im Gespräch ist hier der/die Maschinen- und Anlagenführer/in.

IWAK: Was macht den Werra-Meißner-Kreis hinsichtlich seiner Arbeitsmarktpolitik besonders?

Weis: Die Vertreterinnen und Vertreter des Arbeitgeberservices, der Kammern und die Bildungscoaches arbeiten hier gut zusammen. Wir treffen uns regelmäßig, um uns zu den aktuellen Themen auszutauschen und den Betrieben konzentriert Informationen zur Verfügung stellen zu können. Eine Herausforderung ist jedoch, dass es nur wenige Bildungsangebote in der Region gibt, die auf eine Externenprüfung vorbereiten. Man findet in den Suchmaschinen Angebote zu den gängigeren Abschlüssen im Handel, insbesondere für den/die Verkäufer/in und dem Kaufmann/der Kauffrau im Einzelhandel sowie im Bereich Logistik. Darüber hinaus sollte man aber auch im weiteren Umkreis nach Vorbereitungskursen suchen. Gleichzeitig stellt sich für die Teilnehmenden die Frage, ob sie sich die Externenprüfung leisten können, da z.B. der Qualifizierungsscheck nur die eine Hälfte der Kosten deckt.

IWAK: Wie gelingt den Beschäftigten Ihrer Ansicht nach, eine gute Vorbereitung auf die Externenprüfung?

Weis: Die Prüfungen der einzelnen Berufe sind unterschiedlich komplex und benötigen unterschiedliche Vorbereitungen. Beispielweise ist die Prüfung in den elektrotechnischen Berufen fachlich sehr anspruchsvoll und durch die gestreckte Abschlussprüfung umfangreich. Die Prüfung der Fachlageristen/innen hingegen besteht in weiten Teilen aus Dingen, die die Prüflinge bereits in der Praxis erlernt haben. Auch die Prüfung der Industriemechaniker/innen ist äußerst praktisch ausgerichtet, wobei hier noch die Herausforderung besteht, dass viele Materialien für die Prüfung vorbereitet und beschafft werden müssen. Dahingehend kann in der Gastronomie vieles in Eigenleistung und durch die Unterstützung des Betriebs vorbereitet werden. Diese Beispiele zeigen, dass die Prüfungen und ihre Voraussetzungen für die Vorbereitung sehr verschieden sind. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Anforderungen an die Vorbereitungskurse.

IWAK: Sie haben nun beschrieben, dass die Betriebe konkrete Fachkräftebedarfe verspüren und ihre Beschäftigten binden möchten. Sehen Sie in dem Kontext einen Anstieg an der Teilnahme an Externenprüfungen?

Weis: Ein richtiger Anstieg kann anhand unserer Zahlen noch nicht verzeichnet werden. Beratung ist vor Ort vorhanden, an der Umsetzung hakt es noch ein wenig. Zumeist scheidet es an den Kosten und den zeitlichen Rahmenbedingungen bei den Beschäftigten. Manche Betriebe unterstützen ihre Beschäftigten dabei, die Externenprüfung zu absolvieren und kommen konkret mit dem Anliegen auf mich zu. Andere möchten dies gerade nicht, weil sie fürchten, der Person einen höheren Lohn zahlen zu müssen. Diese Ansichten sind meiner Erfahrung nach losgelöst von der Betriebsgröße und der Branche.

IWAK: Gibt es denn andere Formen der Qualifizierung, die die Unternehmen fördern?

Weis: Die Umschulung ist für die Arbeitgeber interessant, da die Agentur für Arbeit passende Förderinstrumente und Angebote (z.B. WeGebAU) dafür hat. Jedoch muss auch immergeklärt werden, was in der Umschulungsphase mit dem Arbeitsvertrag geschieht. Eine Auflösung des Arbeitsvertrags möchten die Beschäftigten meist nicht riskieren. Bei einer Ausbildung, die alternativ dazu betrachtet wird, herrscht während der Ausbildungsphase eine Berufsschulpflicht und viele Beschäftigte können es sich nicht vorstellen noch einmal in eine Berufsschulklasse zu gehen. Die Umschulungen geben dahingehend den Teilnehmenden mehr Freiräume. In jedem Fall schauen wir uns die Rahmenbedingungen an und prüfen, was für die Person am besten passt. Wenn jemand bereits über längere Zeit beschäftigt ist, kann dies deutliche finanzielle Einschnitte mit sich ziehen. Daher ist es für viele eine Lösung, die

Qualifizierung im Rahmen einer Externenprüfung parallel zur Beschäftigung zu machen. Wichtig ist es, dass ein Weg gefunden wird, der für die Person machbar und leistbar ist, auch wenn es für die Betriebe wichtig ist, dass die Qualifizierung möglichst zeitnah erfolgt und sie schnell auf die neue Fachkraft zugreifen können.

IWAK: In einem solchen Prozess sind eine gute Beratung und die Einbindung mehrerer Stellen von Nöten. Wie koordinieren Sie diese im Landkreis?

Weis: Ich habe den Eindruck, dass es zwischen den Akteuren keinen Wettbewerb untereinander gibt. Vielmehr arbeiten wir auf einer sachlichen Ebene kooperativ. Wichtig ist es, dass wir Fachkräfte generieren und an die Region binden. Damit möchten wir Anreize für Unternehmen schaffen, sich in der Region anzusiedeln oder Überlegungen wegzuziehen, zu verwerfen. Die Strukturen innerhalb des Landkreises unterstützen diese Zusammenarbeit. Ziel ist es, die Orte lebendig zu halten und für alle Bewohnerinnen und Bewohner attraktive Lebens- und Arbeitsbedingungen im Werra-Meißner-Kreis zu schaffen.

IWAK: Herr Weis, ich danke Ihnen für das Gespräch.

Teil II: Angebote zur Nachqualifizierung

Nachqualifizierungsangebote vor Ort sind ein wichtiger Aspekt beim Gelingen von Nachqualifizierungsprozessen. Für die Beratungskräfte kann das vorhandene Angebot ein Hinweis sein, wie weit die Nachqualifizierungsstrukturen in ihrer Region bereits entwickelt sind.

Die Ergebnisse der hessischen Weiterbildner-Befragung 2016 zeigen erneut, dass es Angebote in den jeweiligen Regionen Nord-, Mittel- und Südhessen gibt. In der Region Nordhessen gibt es in jedem Landkreis bereits mindestens einen Bildungsanbieter, der aktuell Nachqualifizierungskurse anbietet. Im Rahmen der Initiative ProAbschluss sollen Impulse zur weiteren Etablierung der Angebote gegeben werden.

Deshalb ist es für Beratungskräfte und interessierte Akteure vor Ort wichtig zu wissen, welche Angebote bereits in der eigenen sowie in angrenzenden Regionen bestehen und bei welchen Akteuren möglicherweise die Bereitschaft besteht, sich in der Entwicklung neuer Angebote zu engagieren.

Übersicht über abschlussorientierte Angebote in Nordhessen

Aktuelle Kursangebote sind zu finden unter:

<http://www.proabschluss.de/kurssuche/>

Weiterbildner mit Nachqualifizierungskursen sind zu finden unter: <http://www.proabschluss.de/anbietersuche/>

Im Folgenden sind Bildungsanbieter mit entsprechenden Kontaktpersonen aufgeführt. Die hier gelisteten Bildungsanbieter bieten für die aufgeführten Zielberufe Angebote zur Vorbereitung auf die Externenprüfung an und stehen den Beratungskräften der Initiative für Anfragen zur Verfügung. Hier sind lediglich solche Angebote aufgeführt, die von den Bildungsanbietern explizit zur Veröffentlichung im Rahmen der Regionaldossiers für die Nachqualifizierung benannt.

Angebot im Landkreis Fulda

Zielberuf	Bildungsträger	Kontaktperson
- Verwaltungsfachangestellte/r	Hessischer Verwaltungsschulverband	Hartmut Vogt Telefon: 0561 70796 16 E-Mail: hartmut.vogt@hvsv.de

Angebot im Landkreis Hersfeld-Rotenburg

Zielberufe	Bildungsträger	Kontaktperson
- Anlagenmechaniker/in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik - Kfz-Mechatroniker/in - Metallbauer/in	Berufsbildungszentrum Metall	Bianca Horn Telefon: 06621 92890 E-Mail: bianca.horn@kh-hef-rof.de

Angebote in der kreisfreien Stadt Kassel

Zielberuf/e	Bildungsträger	Kontaktperson
- Elektroniker/in für Betriebstechnik Fachinformatiker/in	ATS Gesellschaft für angewandte technische Systeme mbH	Stefan Schmidt Telefon: 0561 95299 18 E-Mail: info@ats-global.com
- alle dualen Ausbildungsberufe auf Anfrage	Bildungsförderungszentrum Kassel GmbH	Andreas Höfer Telefon: 0561 5858375 E-Mail: kontakt@bfz-kassel.de
- Fachkraft für Lagerlogistik - Industriekaufmann/-kauffrau - Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement - Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel - Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen gGmbH	Frank Crüsemann Telefon: 0561 78968 10 E-Mail: kassel@bz24.de
- Hauswirtschafter/in	Hausfrauenverband Kassel e.V.	Elke Meyer Telefon: 0561 13371 Mobil: 0174 2140244 E-Mail: info@hausfrauenverband-kassel.de
- Verwaltungsfachangestellte/r	Hessischer Verwaltungsschulverband	Hartmut Vogt Telefon: 0561 70796 16 E-Mail: hartmut.vogt@hvsv.de

Angebote im Landkreis Schwalm-Eder

Zielberuf	Bildungsträger	Kontaktperson
- Berufskraftfahrer/in LWK und Bus	Bildungsinstitut für Verkehrsberufe Fahrschule Mathias Friedrich	Mathias Friedrich Mobil: 0172 2630900 E-Mail: info@fahrschule-mathias-friedrich.de

Angebote im Landkreis Waldeck-Frankenberg

Zielberufe	Bildungsträger	Kontaktperson
- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement - Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel - Verkäufer/in	Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen gGmbH	Frank Crüsemann Telefon: 05621 2756 E-Mail: korbach@bz24.de
- Industriemechaniker/in - Maschinen- und Anlagenführer/in - Verfahrensmechaniker/in	Berufsförderungswerk des Handwerks gGmbH	Friedrich Schüttler Telefon: 05631 9535 171 E-Mail: schuettler@bfh-korbach.de
- Fachkraft für Schutz und Sicherheit - Servicekraft für Schutz und Sicherheit	Personenschutz-Zentrum – DK/SA	Dennis Krull Telefon: 06451 2302712 E-Mail: mail@dk-security-consulting.de

Anmerkung: Erhebung mittels eines elektronischen Kurzfragebogens (über den Newsletter von Weiterbildung Hessen e.V.) sowie mittels Telefoninterviews im Februar/März 2017 mit hessischen Bildungsträgern.

Übersicht der Praxisbeispiele mit Bildungsanbietern aus Nordhessen

Folgend finden sich Praxisbeispiele von Bildungsanbietern aus der Region.

PRAXISBEISPIEL 1	Bildungsanbieter im Schwalm-Eder-Kreis <i>Bildungsinstitut für Verkehrsberufe, Fahrschule Mathias Friedrich</i>
PRAXISBEISPIEL 2	Bildungsanbieter in Kassel <i>Bfz-Kassel GmbH Bildungsförderzentrum</i>
PRAXISBEISPIEL 3	Bildungsanbieter in Waldeck-Frankenberg <i>Berufsbildungszentrum Korbach (BBZ) – Berufsförderungswerk des Handwerks gGmbH (BFH)</i>
PRAXISBEISPIEL 4	Bildungsanbieter in Hersfeld-Rotenburg <i>BZH Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen gGmbH, Bad Hersfeld</i>

PRAXISBEISPIEL 1: Bildungsanbieter im Schwalm-Eder-Kreis



Organisation:	Bildungsinstitut für Verkehrsberufe Fahrschule Mathias Friedrich Logistik und Fahrzeugführung
Ansprechpartner:	Mathias Friedrich
Position	Inhaber
Telefon:	0172 2630 900
E-Mail:	info@fahrschule-mathias-friedrich.de
Homepage:	www.fahrschule-mathias-friedrich.de
Anschrift:	Klappgasse 2, 34295 Edermünde-Besse

„Wir haben uns entschieden, ein Angebot zur Vorbereitung auf die Externenprüfung zu entwickeln, obwohl wir bisher noch keine Umsetzung planen können. So sind wir vorbereitet und können bei entsprechender Nachfrage direkt reagieren.“

Die Bildungsinstitute für Verkehrsberufe (BfV) Fahrschule Mathias Friedrich bilden alle Führerscheinklassen aus und bieten alle dazugehörigen Module, Weiterbildungen, jährliche Unterweisungen, und Nachqualifizierungen für den Kraftverkehr an.

IWAK: Herr Friedrich, wie sehen Sie Ihre Rolle als Bildungsanbieter in der Nachqualifizierung?

Friedrich: Berufskraftfahrerinnen und -fahrer werden ja aktuell von vielen Unternehmen gesucht. Um den Speditionen in unserer Umgebung qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung zu stellen, ist es unsere Aufgabe unterschiedliche Angebote zu machen und diese auch immer an die aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Wir stellen zum Beispiel vermehrt fest, dass auch Frauen im Bereich der Personen- und Güterbeförderung tätig sein möchten. Hier gibt es ja auch Stellen in Teilzeit, die für Frauen mit kleinen Kindern besonders attraktiv sind. Die regulären Kurse sind mit den täglichen Verpflichtungen dann aber oft nicht vereinbar. Außerdem sind die Kurse so konzipiert, dass die Personen gutes Deutsch sprechen, wer hier noch Schwierigkeiten hat, benötigt unter Umständen einfach etwas mehr Zeit und kann deshalb von der beschleunigten Grundqualifikation, die wir anbieten, kaum profitieren. Im vergangenen Jahr haben wir deshalb ein Konzept entwickelt, mit dem die Nachqualifizierung im Rahmen der Initiative ProAbschluss innerhalb von zehn Monaten (800 Std.) berufsbegleitend möglich ist. Dabei sind die Teilnehmenden zwei bis drei Tage in der Woche im Betrieb und 2 Tage in der Schulung. So kann eine Nachqualifizierung gelingen und gleichzeitig die betriebliche Integration schon während der Qualifizierungsphase eingeleitet werden.

IWAK: Wie kam es dazu, dass Sie entschieden haben, ein solches Konzept zu entwickeln? Gab es eine konkrete Anfrage?

Friedrich: Eine konkrete Anfrage gab es nicht. Wir haben gemeinsam mit Frau Asel, dem Bildungscoach in unserem Landkreis, überlegt, wie wir die Ausbildung zum Berufskraftfahrer in der Nachqualifizierung umsetzen können. Dazu ist einiges an konzeptioneller Vorarbeit nötig. Deshalb haben wir uns entschieden, zunächst ein Konzept aufzusetzen, damit wir bei Bedarf gleich ein gutes Angebot machen können, das dann auch durch ProAbschluss gefördert werden kann. Auf Basis des Rahmenlehrplanes haben wir dazu auch gemeinsam mit Spediteuren aus der Umgebung überlegt, welche Inhalte erforderlich und sinnvoll sind. Das Ergebnis sind nun fünf Module. Zuerst steht ein Überblick über die Tätigkeiten und beruflichen Anforderungen.

IWAK: Das klingt ja sehr umfangreich. Lohnt sich denn aus Ihrer Sicht der Aufwand?

Friedrich: Ja, das stimmt. Da steckt schon einiges an Arbeit drin, aber verstehen Sie, wenn eine Anfrage zur Nachqualifizierung kommt, wird ja meistens sofort ein Kurs benötigt. Wenn wir dann erst überlegen, wie wir das hinkriegen und den Abstimmungsprozess starten, ist das auch für die oder das Unternehmen unbefriedigend. Deshalb haben wir uns entschieden, ein fertiges Konzept zu entwickeln.

IWAK: Wie bewerben Sie Ihre Produkte?

Friedrich: Natürlich nutzen wir dazu die bekannten Datenbanken und auch unsere eigene Homepage. Ich selbst bin in der Region gut vernetzt, z.B. über das Netzwerk Lager, Logistik, Verkehr. Wir sind auch auf Messen in weiterführenden und beruflichen Schulen präsent. Einen Teil unserer Teilnehmenden gewinnen wir über die direkte Ansprache von Unternehmen, aber auch über Mund-zu-Mund-Propaganda unserer gegenwärtigen Beschäftigten der Aus- und Weiterbildung.

IWAK: Welche Rolle spielen für sie Förderprogramme und Unterstützungsangebote, wie die der Initiative ProAbschluss?

Friedrich: Um für unsere Teilnehmenden die Qualifizierungskosten möglichst im Rahmen zu halten, informieren wir uns regelmäßig über aktuelle Förderprogramme des Bundes und auf Landesebene und stellen hierzu auch entsprechende Links auf unsere Homepage, damit sich Interessierte informieren können. Die Beratung und Begleitung durch die Bildungskoaches kann sicherlich auch förderlich wirken, vor allem auch bei Teilnehmenden, die neben der reinen Schulung noch weitere Unterstützung benötigen. Ich denke dabei an Personen, die nur wenig Deutsch sprechen oder Beschäftigte, deren Unternehmen noch überzeugt werden müssen. Unsere Nachqualifizierung ist z.B. so konzipiert, dass sie auch als Qualifizierungsweg für Geflüchtete eingesetzt werden kann. Uns ist es wichtig, Personen, die ihre berufliche Perspektive in der Fahrzeugführung sehen, die Möglichkeit zu bieten, sich fachgerecht zu qualifizieren.

IWAK: Was ist für Sie als Bildungsanbieter von Bedeutung, wenn sie sich in der Nachqualifizierung engagieren möchten?

Friedrich: Sehen Sie, die Nachfrage nach Nachqualifizierung ist bisher noch verhalten. Dennoch haben wir es mit verschiedensten Anfragen von Menschen mit unterschiedlichen Vorerfahrungen zu tun – auch aus anderen beruflichen Bereichen. Unsere Aufgabe ist es, entsprechend der Bedarfe der Interessenten passende Bildungsangebote zu packen. Die Nachqualifizierung ist meist relativ umfangreich. Deshalb haben wir entschieden, ein modulares Konzept zu entwickeln, das je nach persönlicher Vorerfahrung und zeitlicher Planung der Teilnehmenden Anwendung finden kann.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Friedrich.

PRAXISBEISPIEL 2: Bildungsanbieter in Kassel



Organisation:	Bfz-Kassel GmbH Bildungsförderzentrum
Ansprechpartner:	Andreas Höfer
Position:	Leiter Unternehmensentwicklung, Unternehmensberater
Telefon:	0561 58 58 375
E-Mail:	andreas.hoefer@bfz-kassel.de
Homepage:	www.bfz-kassel.de
Anschrift:	Gobietstraße 6, 34123 Kassel

„Wir sehen uns als Bildungseinrichtung mit einem gesamtgesellschaftlichen Bildungsauftrag - auch für sehr kleine Gruppen oder Einzelpersonen kann es sich lohnen, einen Qualifizierungsplan zu erstellen.“

Das Bildungsförderzentrum Kassel ist eine Bildungseinrichtung, die als Bildungsdienstleister Lernende bei ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung unterstützt und sie aktiv bei beruflichen und sozialen Integrationsprozessen begleitet. Es versteht sich als Anbieter mit einem gesamtgesellschaftlichen Bildungsauftrag, zu dem es dazu gehört, passgenaue Konzepte zu erstellen und umzusetzen, und zu dem Erhalt und der Stärkung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit der Teilnehmenden beizutragen. Dazu bestehen Möglichkeiten zum Erlangen eines Berufsabschlusses im Rahmen der regulären Ausbildung in Form von Umschulungen und Vorbereitungen auf die Externenprüfung. Im Rahmen der Akademie des Bfz-Kassel werden die Teilnehmenden insbesondere dabei unterstützt, Berufsabschlüsse in den kaufmännischen Berufen, den Berufen der Logistik und des Hotel- und Gaststättenbereichs zu erlangen. Darüber hinaus arbeitet das Bfz-Kassel mit anderen Bildungsanbietern zusammen, um ein breiteres Spektrum anbieten zu können.

IWAK: Herr Höfer, bitte beschreiben Sie einmal Ihre Aktivitäten in der Nachqualifizierung.

Höfer: Als Bildungsanbieter sind wir natürlich auch in der Bildungsberatung tätig. Es kommen immer wieder Personen auf uns zu, die einen Bildungsbedarf haben, aber bisher noch kein passendes Angebot gefunden haben. Diesen bieten wir eine Beratung an, an deren Ende dann idealerweise eine Lehrgangspannung steht. Die Teilnehmenden können jederzeit bei uns einsteigen. Es gibt in der Regel drei bis fünf Personen pro Halbjahr, die eine Nachqualifizierung beginnen.

IWAK: Bitte beschreiben Sie einmal, welchen Prozess ein Ratsuchender durchläuft, wenn er sich mit dem Anliegen, den Berufsabschluss nachzuholen, an Sie wendet.

Höfer: Wir vereinbaren ein Beratungsgespräch, bei dem die Möglichkeiten zur Nachqualifizierung erörtert werden und führen dann entweder im diesem Rahmen oder anschließend eine Kompetenz- bzw. Eignungsfeststellung durch. Wenn eine Person noch keinen Kontakt zu den Beratungskräften der Initiative hatte, stellen wir den Kontakt her, damit auch von dieser Seite eine Beratung und Begleitung stattfinden kann. Wenn die Zulassung zur Prüfung bei der IHK geklärt ist, können die betreffenden Personen jederzeit bei uns in die Qualifizierung einsteigen.

IWAK: Wie können wir uns die Nachqualifizierung vorstellen? Wie ist das Lernen organisiert?

Höfer: Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten: Die Nachqualifizierung kann in Vollzeit absolviert werden, dann wird der Teilnehmer in dem regulären laufenden Kurs aufgenommen und durchläuft diesen komplett mit der ganzen Gruppe. Da die Sicherung des Lebensunterhaltes über die Berufstätigkeit für

die Beschäftigten unumgänglich ist, und auch die Förderungen in der Regel nicht ausreichen, um einen Erwerbsausfall auszugleichen, bieten wir die Nachqualifizierung auch gerne nebenberuflich an.

Die Nachqualifizierung umfasst bei uns je nach Kenntnisstand ca. 200 Stunden Präsenzzeit und weitere 200 Stunden, die in Eigenarbeit geleistet werden und dauert in der Regel ca. acht Monate. Das heißt, die Teilnehmenden kommen bspw. einmal in der Woche für ca. drei Stunden am Nachmittag oder frühen Abend zu uns und haben dann zusätzlich die Phasen der Eigenarbeit, in denen die Inhalte vertieft oder wiederholt werden sollen. Üblicherweise wird dies ergänzt durch einzelne Vollzeitwochen für die Prüfungsvorbereitung, in denen die Beschäftigten im Unternehmen Urlaub nehmen.

Unsere wesentliche Aufgabe besteht darin, die Teilnehmenden in die richtige Richtung zu lenken, zu Beginn und auch während des Prozesses den Kenntnisstand zu ermitteln und grundständige Themen mit Ihnen gemeinsam zu erarbeiten.

IWAK: Sie haben die Phasen der Eigenarbeit benannt. Nutzen Sie auch E-Learning-Angebote?

Höfer: Bei uns gibt es kein E-Learning-Angebot. Aus unserer Sicht ergeben sich die wesentlichen Erkenntnisse im Gespräch. Es gibt aber durchaus Phasen der Eigenarbeit mithilfe von Lernmaterialien, in der die Teilnehmenden dann mehr oder weniger Unterstützung einfordern bzw. benötigen. Der Vorteil, den die Personen in der Nachqualifizierung bspw. gegenüber Umschülern haben, ist dass diese oftmals über eine gute Berufserfahrung verfügen, aus der praktisches Wissen geschöpft und in der Nachqualifizierung eingebracht werden kann.

IWAK: Benötigen die Teilnehmenden der Nachqualifizierung Ihrer Meinung nach eine besondere Begleit- und Stützstruktur?

Höfer: Die Teilnehmenden der Nachqualifizierung sind nicht wie unsere anderen Teilnehmenden in Gruppen eingebunden, die auch einen Anteil an Unterstützung für den Einzelnen leisten können. In ihrem individuellen Prozess benötigen sie aber immer wieder Rückmeldungen und Unterstützung, die wir durch eine Eins-zu-Eins-Betreuung sicherstellen. Diesbezüglich tauschen wir uns auch mit den Beratungskräften der Initiative aus.

IWAK: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Initiative ProAbschluss gemacht?

Höfer: Die Bildungscoaches unterstützen uns insbesondere bei der Prüfungsanmeldung. Sie kennen genau die erforderlichen formalen Voraussetzungen und können für die Teilnehmenden bei der IHK vermitteln, so dass die Prüfungsanmeldung den Kriterien der Kammer standhält. Den Qualifizierungsscheck haben wir bereits eingesetzt. Dieser stellt unserer Meinung nach eine gute Möglichkeit zur Finanzierung der Nachqualifizierung für unsere Teilnehmenden dar.

IWAK: Welche Aspekte müssen Sie bei der Umsetzung der Nachqualifizierung berücksichtigen, die diese von anderen Qualifizierungen unterscheidet?

Höfer: Aus unserer Sicht ist es unumgänglich, dass die Teilnehmenden eine feste Ansprechperson haben, die die Qualifizierung umfänglich begleiten kann. Wir müssen sicherstellen, dass die Teilnehmenden aufkommende Fragen zu allen Lernfeldern loswerden können. Für uns bedeutet das, dass wir Dozentinnen und Dozenten anbieten müssen, die über eine breite Wissensbasis für die einzelnen Berufe verfügen. Nur so können diese als verlässliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Höfer.

PRAXISBEISPIEL 3: Bildungsanbieter in Waldeck-Frankenberg



Organisation:	Berufsbildungszentrum Korbach (BBZ) – Berufsförderungswerk des Handwerks gGmbH (BFH)
Ansprechpartner:	Friedrich Schüttler
Position:	Abteilungsleiter
Telefon:	05631 95 35 171
E-Mail:	schuettler@bfh-korbach.de
Homepage:	www.bfh-korbach.de
Anschrift:	Christian-Paul-Str. 5, 34497 Korbach

„Wir haben als Bildungsanbieter eine soziale Verantwortung. Wir sehen es als unsere Aufgabe, die Qualifikationen, die die Menschen mitbringen, nachhaltig zu fördern. Sie sollen diese für ihren beruflichen Werdegang im Betrieb, aber auch für ihren persönlichen Lebensweg nutzen können.“

Das Berufsförderungswerk des Handwerks (BFH) versteht sich als Bildungsdienstleister für die Handwerks- und Industriebetriebe im Landkreis Waldeck-Frankenberg und den angrenzenden Gebieten. . Die Angebote in der Fort- und Weiterbildung werden permanent weiterentwickelt, um die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten zu unterstützen. Das BFH setzt bereits seit acht Jahren erfolgreich Nachqualifizierungen um. Hierfür wird das modernst eingerichtete Berufsbildungszentrum (BBZ) in Korbach genutzt.

IWAK: Herr Schüttler, bitte beschreiben Sie einmal Ihre Aktivitäten in der Nachqualifizierung.

Schüttler: Wir nehmen zwei unterschiedliche Perspektiven ein, die der Arbeitgeber und die als Bildungsanbieter. Einige der Unternehmen in unserer Region spüren bereits einen Fachkräftemangel, der sich noch weiter verschärfen wird. Da bleibt den Unternehmen in der ländlichen Region vor allem, Facharbeiter aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Auf der anderen Seite sehen wir als Bildungsanbieter die Perspektive der Beschäftigten und unsere soziale Verantwortung für diese. Es ist unsere Aufgabe, die Qualifikationen, die die Menschen mitbringen, nachhaltig zu fördern. Sie sollen diese für ihren beruflichen Werdegang im Betrieb, aber auch für ihren persönlichen Lebensweg nutzen können. Dazu ist es wichtig, flexible Einstiege anzubieten. Wir sind deshalb grundsätzlich bereit auch berufs begleitende Qualifizierungen und Vorbereitungen auf die Externenprüfung für das Handwerk und angrenzende Wirtschaftszweige anzubieten. Allerdings ist die Nachfrage aktuell noch sehr verhalten. Wir sind aber gerade im Gespräch mit einem Unternehmen, das die Initiative ProAbschluss für die Qualifizierung mehrerer Personen nutzen möchte.

IWAK: Was meinen Sie, woran das liegt?

Schüttler: Die Handwerksbetriebe unserer Region sind ja überwiegend kleinere Unternehmen mit durchschnittlich fünf Beschäftigten. In Zeiten guter Konjunktur, wie wir sie aktuell finden, besteht bei den Betrieben eine sehr hohe Arbeitsdichte. Damit einhergehend finden Unternehmen keine Zeit, sich mit übergeordneten Themen zu befassen, wenngleich qualifiziertes Personal fehlt und deutliche Entlastung bringen könnte. In Zeiten schwächerer Konjunktur sind die Unternehmen hinsichtlich Qualifizierungen ebenfalls zurückhaltend, weil sie das Investitionsrisiko scheuen. Es bedarf deshalb regelmäßiger und umfassender Beratung der Unternehmen zu diesen Themen. Aus unserer Sicht ergänzt sich deshalb die Beratung, die wir den Unternehmen anbieten, gut mit dem Angebot, das die Initiative ProAbschluss, in unserem Fall Herr Schotte, macht. Herr Schotte führt seine Beratung durch und wir als

Bildungsanbieter müssen dann die konkrete Realisierung und die Rahmenbedingungen klären. Das empfinden wir als deutliche Erleichterung.

IWAK: Wie konzipieren Sie eine Vorbereitung auf die Externenprüfung?

Schüttler: Die Praxisanteile werden in den Unternehmen abgebildet, wir konzentrieren uns auf die Vermittlung der Theorie. Bezüglich der zeitlichen Planung sind ganz unterschiedliche Konzepte durchführbar. Es besteht die Möglichkeit einen kurzen Block in Vollzeit zu belegen, oder auch abwechselnd jeweils drei Wochen bei uns und anschließend sechs Wochen im Unternehmen. Das kommt ganz auf die Bedingungen der Unternehmen an. Wir berücksichtigen auch, ob alle Ausbildungsinhalte von Unternehmen abgedeckt werden können. Falls nicht, besteht die Möglichkeit mit anderen Unternehmen zusammenzuarbeiten, um über Praktika eine weitere Praxisanleitung zu erhalten.

Inhaltlich sieht das so aus, dass wir anhand der Ausbildungsrahmenpläne schauen, in welche Module das Ganze zerlegt werden kann und wie viele Stunden jeweils mit den Theorieteilern verknüpft sind.

Um den Beteiligten den Wiedereinstieg ins Lernen zu erleichtern, umfasst das erste vierwöchige Modul „Lernen lernen“, wo wir einerseits den Teilnehmenden vermitteln, wie sie sich Inhalte aneignen können und wir andererseits auch einen guten Eindruck bekommen, wo die Bedarfe der/des Einzelnen liegen. Daran angeschlossen gibt es drei bis vier weitere Module, je nach individuellem Kenntnisstand.

Falls jemand noch nicht entschieden ist, ob sie/er wirklich die Vorbereitung auf die Externenprüfung absolvieren möchte, bieten wir eine ebenfalls vierwöchige sogenannte „berufspraktische Weiterbildung“ für die einzelnen Berufsbilder an, bei der eine ausführliche praktische Kompetenzfeststellung durchgeführt wird. Die Teilnehmenden gehen hierbei ein bis zwei Tage die Woche in die berufliche Schule und erhalten so einen umfassenden Einblick in die Qualifizierungsphase. So lernen wir die Personen kennen und können dann gut einschätzen, welche Möglichkeiten wir sehen und die Teilnehmenden können gut überlegte Entscheidungen treffen, wie es für sie konkret weiter gehen soll.

IWAK: Welche Aspekte müssen Sie bei der Umsetzung der Nachqualifizierung berücksichtigen, die diese von anderen Qualifizierungen unterscheidet?

Schüttler: Wenn wir es mit Beschäftigten zu tun haben, die teilweise seit vielen Jahren im Berufsleben stehen, dann müssen wir ein besonderes Augenmerk auf den Einstieg in die Qualifizierung legen. Da ist es wichtig, nicht zu hohe Anforderungen zu stellen, um die Teilnehmenden nicht zu überfordern, da sonst die Frustration zu Abbrüchen führt. Diese können wir mit dem stufenweisen Einstieg, den ich Ihnen beschrieben habe, verringern und damit den Teilnehmenden eine echte Möglichkeit geben, sich wieder dem Lernen zuzuwenden und mit ihrer Qualifizierung den gewünschten Erfolg zu erzielen. Wenn die ersten Hürden erst einmal genommen sind und der Qualifizierungsprozess gut gestartet ist, dann gelingt er in der Regel auch, weil alle Beteiligten gemeinsam an einem Strang ziehen.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Schüttler.

PRAXISBEISPIEL 4: Bildungsanbieter in Hersfeld-Rotenburg



Organisation:	BZH Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen gGmbH, Bad Hersfeld
Ansprechpartnerin:	Günter Herbord
Telefon:	06621 - 50240
E-Mail:	bad-hersfeld@bz24.de
Homepage:	www.bzhessen24.de
Anschrift:	Leinenweberstraße 1-3, 36251 Bad Hersfeld

„Bei uns wird Kundenorientierung groß geschrieben. Wir bieten eine begleitende Lernberatung an, manches müssen die Teilnehmenden aber auch selbst tun.“

Das BZH Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen ist seit mehr als fünfzig Jahren Bildungsanbieter in Hessen und bietet in den folgenden Regionen Angebote zur Aus- und Weiterbildung in Bad Hersfeld, Eschwege, Bebra, Gießen, Friedberg, Kassel, Korbach, Bad Wildungen, Marburg und Neustadt an. Für die Berufsgruppen des Handels, alle Büroberufe, die Logistikberufe und die Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe werden Vorbereitungen auf die Externenprüfung angeboten.

Günter Herbord ist Leiter des BZH Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen Bad Hersfeld:

IWAK: Herr Herbord, bitte beschreiben Sie einmal Ihre Aktivitäten in der Nachqualifizierung.

Herbord: Wir bieten Prüfungsvorbereitungen für eine Vielzahl an Berufen des Handels und der Dienstleistungsbranchen an. Unsere Erfahrung hat uns aber gezeigt, dass die reine Prüfungsvorbereitung, die ja in der Regel 24-30 Unterrichtsstunden dauert nicht für alle Personen ausreicht. Unser Anliegen ist es, für jede und jeden eine gute Lösung zu finden - und ich habe den Eindruck, dass uns das auch meistens gelingt.

IWAK: Wie sieht denn der Prozess vom Erstkontakt mit einer an der Nachqualifizierung interessierten Person bis hin zum Einstieg in die Vorbereitung auf die Externenprüfung aus?

Herbord: Es ist so, dass wir zunächst mit jeder Person ein ausführliches Beratungsgespräch führen, bei dem es um ein gegenseitiges Kennenlernen geht, die Wünsche nach Qualifizierung und vorhandene Vorerfahrungen thematisiert werden. So gewinnen wir einen Eindruck davon, was die Person benötigt. Hier geht es ja gerade um Beschäftigte, die einen Berufsabschluss entsprechend ihrer aktuellen Tätigkeit erreichen möchten, in der sie bereits über Berufserfahrung verfügen. In der Regel ist es so, dass die Wissenslücken vor allem im Hinblick auf Themen wie Rechnungswesen, Wirtschafts- und Sozialkunde, aber auch Teile der Fachkunde bestehen. In diesem ersten Gespräch können wir einen Eindruck von den Stärken und Schwächen gewinnen. Bei Personen mit einem Migrationshintergrund stellen wir manchmal fest, dass die Deutschkenntnisse (vor allem in der Schriftsprache) noch nicht ausreichen, um die Prüfung erfolgreich zu absolvieren. Dann verweisen wir auf andere Anbieter, bei denen ein Sprachkurs gemacht werden kann.

Bei uns wird Kundenorientierung groß geschrieben. Deshalb nehmen wir uns gerade bei einem solchen Erstgespräch Zeit, um die Möglichkeiten zu erörtern und mit der Person um die es geht, einen ersten Plan zu entwickeln, wie es weiter gehen kann. Die Entscheidung liegt dann beim Einzelnen. Unsere

Aufgabe ist es, zu informieren und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie das gewünschte Ziel erreicht werden kann.

IWAK: Wie geht es dann weiter?

Herbord: Wenn eine Person sich entscheidet, sich mit unserer Unterstützung auf die Externenprüfung vorzubereiten, bieten wir eine Lernberatung an. Dazu gehört, dass unsere Lehrkräfte Beratungsgespräche anbieten, in denen der Einzelne für sich klären kann, welche Themen wann auf der Agenda stehen sollten um dann punktgenau zur Prüfung vorbereitet zu sein. Bei uns durchlaufen die Anwärter auf die Externenprüfung für einen Beruf nicht in einer Gruppe einen Kurs, sondern wir nutzen im laufenden Angebot Schnittstellen. Die Teilnehmenden können am laufenden Angebot teilnehmen oder es finden sich zu bestimmten Themen die in mehreren Berufsbildern ähnlich sind Gruppen für einen bestimmten Zeitraum zusammen und werden auch von unseren Lehrkräften dabei unterstützt. Wir machen aber immer zu Beginn deutlich, dass wir nicht alles beibringen können, sondern die Teilnehmenden auch manches selbst tun müssen. Wir stellen dazu Fachbücher zur Verfügung und die Teilnehmenden können auch am Nachmittag oder Abend zu uns kommen. Mit diesem Konzept haben wir gute Erfahrungen gemacht und bleiben trotz unserer laufenden Kursstruktur flexibel, was ja gerade für Beschäftigte von Bedeutung ist, die die Qualifizierung neben ihrer Berufstätigkeit und ihrem privaten Alltag absolvieren. Der Einstieg ist flexibel und orientiert sich lediglich an den Prüfungsterminen.

IWAK: Stehen Sie im Austausch mit den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss und anderen Akteuren in Ihrer Region?

Herbord: Wir haben schon lange einen regen Kontakt zur Kreishandwerkerschaft hier vor Ort und sind daher auch mit Frau Nieding, die Bildungscoach für unseren Landkreis ist, im steten Gespräch. Hier in der Region sind wir gut vernetzt, so haben wir beispielsweise durch die Praktika, die wir für unsere Teilnehmenden vermitteln Kontakt zu über 200 Betrieben. Das führt dazu, dass wir regelmäßig im Gespräch sind und so gut einschätzen können, wo Bildungsbedarfe liegen. Qualifizierungschecks wurden bei uns bisher noch nicht eingereicht, sodass wir bisher noch nicht im Bereich Nachqualifizierung über das Fördermittel Qualifizierungscheck tätig waren.

IWAK: Welches sind Ihre Erfahrungen mit den Angeboten der Beratung und Begleitung der Initiative ProAbschluss?

Herbord: Ich muss Ihnen ganz ehrlich sagen, da hat sich für uns jetzt durch die Initiative nicht so viel geändert. Wir stehen seit jeher im Austausch mit den regionalen Akteuren und versuchen für interessierte und motivierte Personen passende Angebote zu machen, auch wenn die Bedingungen für die Umsetzung manchmal schwierig sein mögen. Gerade Personen, die lange aus dem Lernprozess heraus sind, und eine Qualifizierung neben der Berufstätigkeit absolvieren möchten, benötigen aber tatsächlich punktuell oder regelmäßig Unterstützung. Da kommen wir natürlich auch manchmal an unsere Grenzen. Die Unterstützung durch die Bildungscoaches kann da sicher hilfreich für die Teilnehmenden und entlastend für uns sein.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Herbord.

Teil III: Nachfrage nach Nachqualifizierung

Für die Umsetzung von Nachqualifizierung sind einerseits Beratungsstrukturen und die Begleitung der Teilnehmenden wichtig. Andererseits kann die Umsetzung einer abschlussorientierten Qualifizierung auch nicht ohne passende Kursangebote seitens der Bildungsträger funktionieren. Jedoch kommt es letztendlich auf die Nachfrage seitens der Betriebe und Beschäftigten an, ob die Strukturen sowie Angebote genutzt werden.

Themen wie Digitalisierung und Demographischer Wandel beschäftigen die deutsche Wirtschaft zunehmend und haben in Betrieben neue und erhöhte Qualifizierungsbedarfe zur Folge. Die Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter hin zu einer Externenprüfung mit Fachkraftabschluss gewinnt dabei an Bedeutung. Um zu verstehen, welche strukturellen Veränderungen hessische Betriebe dazu bewegen, ihre Beschäftigten ohne Berufsabschluss weiter zu qualifizieren, wurden qualitative Befragungen mit den Unternehmen durchgeführt.

Auch Teilnehmende, die entweder geringqualifiziert oder als Quereinsteigerin oder Quereinsteiger beschäftigt sind, müssen sich zunehmend damit befassen, den wandelnden Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden. Für sie bietet sich die Nachqualifizierung an, um ihren Berufsabschluss nachzuholen und im Anschluss als Fachkraft in ihrem Tätigkeitsbereich beschäftigt zu werden. Jedoch hängt die Umsetzung von Nachqualifizierung von vielen Faktoren ab. So müssen die Beschäftigten ihre Maßnahme neben ihrer regulären Arbeitszeit und auch neben persönlichen bzw. familiären Verpflichtungen bewältigen. Wie die Umsetzung einer solchen Maßnahme dennoch gelingen kann und welche Herausforderungen es dabei zu überwinden gilt, berichteten Beschäftigte im Rahmen von kurzen Befragungen.

Übersicht der Praxisbeispiele mit Unternehmen und Beschäftigten aus Nordhessen

Folgend finden sich Praxisbeispiele von Unternehmen sowie Erfahrungsberichte von Beschäftigten aus der Region. Sie stellen das Verständnis einer betrieblichen sowie persönlichen Sicht auf Nachqualifizierung und deren Möglichkeiten der Umsetzung dar.

PRAXISBEISPIEL 1	Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Waldeck-Frankenberg <i>ALMO-Erzeugnisse Erwin Busch GmbH</i>
PRAXISBEISPIEL 2	Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Landkreis Waldeck-Frankenberg <i>Externenprüfung zum Speditionskaufmann</i>

PRAXISBEISPIEL 1: Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Waldeck-Frankenberg



Organisation:	ALMO-Erzeugnisse Erwin Busch GmbH
Ansprechpartnerin:	Angelika Teppe
Position:	Human Resource Manager
Telefon:	05691 896 1302
E-Mail:	angelika.teppe@bbraun.com
Homepage:	www.almo-erzeugnisse.de
Anschrift:	Große Allee 84, 34454 Bad Arolsen

IWAK: Frau Teppe, Sie sind Human Resource Manager der Unternehmung ALMO-Erzeugnisse Erwin Busch GmbH. Bitte schildern Sie uns kurz die Struktur des Betriebs.

Teppe: Insgesamt haben wir im Betrieb 396 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei handelt es sich in der Gesamtheit um rund 15 Prozent un- oder angeleitete Beschäftigte. Wenn man den Bereich der Produktion betrachtet, steigt dieser Anteil insgesamt auf 30 Prozent. Wir sind zudem auch Ausbildungsbetrieb und haben zurzeit insgesamt 36 Auszubildende im Haus.

IWAK: Haben Sie bereits Erfahrungen mit der Initiative ProAbschluss gemacht?

Teppe: Mit ProAbschluss haben wir bereits Erfahrungen gemacht und Nachqualifizierungen durchgeführt. 2009 haben wir zehn unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Ausbildung zu Gute kommen lassen. Die Beschäftigten waren alle zwischen 28 und 45 Jahre alt und haben eine Ausbildung zur Industriemechanikerin bzw. zum -mechaniker sowie zur Verfahrensmechanikerin bzw. zum -mechaniker absolviert. Das hat mit Blöcken von drei Monaten Ausbildung sowie drei Monaten arbeiten im Betrieb funktioniert. Während der Qualifizierungsmaßnahme haben die Beteiligten ihr übliches Gehalt weiter bezahlt bekommen.

IWAK: Wie sahen die Qualifizierungsbedarfe aus?

Teppe: Durch Entwicklungen wie den demographischen Wandel haben wir uns damals als Betrieb dazu entschlossen, interne Fachkräftesicherungsstrategien voranzutreiben. Dabei haben wir beschlossen, unsere eigenen langfristig im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu qualifizieren. Diese Qualifizierungsbedarfe wurden durch neue Technologien und die Automatisierung noch verstärkt. Es kommt dahingehend zu einem strukturellen Wandel, in denen qualifiziertes Personal gefragt ist und Einfacharbeitsplätze zunehmend wegfallen. Darauf haben wir mit den Nachqualifizierungen reagiert. Doch wir unterstützen auch vielzählige weitere Formen von betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten unserer Beschäftigten.

IWAK: Wie wurden die betrieblichen Nachqualifizierungsmaßnahmen geplant und umgesetzt?

Teppe: Wir haben das Gespräch mit der Kreishandwerkerschaft Korbach gesucht. Mit ihnen zusammen haben wir dann an einem Konzept für die Umsetzung der Maßnahme gearbeitet. Hier mussten wir vor allem in Bezug auf die Kosten der Maßnahme als auch die Gruppengröße bangen, ob die Qualifizierung so überhaupt umgesetzt werden kann. Wir hatten daran gedacht, ein Angebot für alle Firmen im Umkreis zu gestalten und durchzuführen. Dann kam leider die Wirtschaftskrise und die anderen beteiligten Unternehmen sind abgesprungen. Wir konnten die Maßnahme dann auch nur umsetzen, weil die Mindestteilnehmerzahl vom Bildungsträger reduziert wurde und für unsere Beschäftigten reichte. Die Agentur für Arbeit hat diese Maßnahme mit finanziellen Mitteln unterstützt.

IWAK: Welchen Nutzen sehen Sie durch die Nachqualifizierung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Teppe: Unsere Angestellten sind hochmotiviert aus den Qualifizierungsmaßnahmen gekommen. Sie haben dadurch mehrere und andere Aufgaben übernehmen können oder erhalten. So konnte z. B. einer der Beteiligten zum Teamleiter aufsteigen. Besonders stolz war er darauf, dass er noch erfolgreich die Meisterausbildung absolviert hat. Auf lange Sicht gesehen wird durch die Qualifizierung die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert und sie bleiben dem Betrieb noch länger erhalten. Natürlich ist dadurch auch die Arbeitsqualität im Unternehmen gestiegen.

IWAK: Wie schätzen Sie den allgemeinen Trend ein – werden Sie in Zukunft noch Arbeitsplätze für un- und angelerntes Personal haben?

Teppe: Der Trend weg von den Einfacharbeitsplätzen nimmt sogar noch zu. Wir haben bereits jetzt immer weniger Arbeitsmöglichkeiten für ungelernete Beschäftigte.

IWAK: Welche Unterstützungsbedarfe würden Sie sich als Betrieb in Bezug auf die Planung und Umsetzung von Nachqualifizierung wünschen?

Teppe: Für mich stellt sich die Frage, weshalb im Rahmen der Nachqualifizierung auf einen externen Anbieter zurückgegriffen werden muss. Es wäre viel einfacher, eine Maßnahme bei einer Berufsschule vor Ort anzusiedeln. Gerade weil es sich um das Nachholen einer Ausbildung handelt, wie sie auch Auszubildende absolvieren müssen, könnte dieser Weg viel einfacher zu organisieren sein.

IWAK: Welche Rückmeldung können Sie zur Initiative ProAbschluss geben?

Teppe: Die Beratungen vor Ort sind immer sehr gut. Die Initiative ist an sich eine wirklich hilfreiche Fördermaßnahme. Jedoch treten so einige Stolpersteine in der Planung und Konzeption der Maßnahme auf, wie z. B. die zu tragenden Kosten oder auch die Gruppengrößen, wenn es um ausreichend Teilnehmerinnen und Teilnehmer geht. Sobald diese Hürden überwunden sind, funktioniert die Maßnahme mit ProAbschluss reibungslos.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Teppe.

PRAXISBEISPIEL 2: Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Landkreis Waldeck-Frankenberg

Der Beschäftigte Herr Ahrens¹⁰ strebt eine Externenprüfung zum Speditionskaufmann an.

IWAK: Herr Ahrens, Sie nehmen zurzeit an einer Nachqualifizierungsmaßnahme teil. Bitte schildern Sie kurz, wie es dazu kam.

Ahrens: Zurzeit nehme ich an einer Nachqualifizierung teil, die mich auf die Externenprüfung zum Speditionskaufmann vorbereitet. Erst habe ich mich im Internet über die Möglichkeiten informiert und mich ein paar Monate lang intensiv damit beschäftigt. So bin ich zunächst mit der Bundesagentur für Arbeit und mit dem Berufsförderungszentrum in Kontakt gekommen. Zusammen mit Herrn Stöhr habe ich dann verschiedene Anträge ausgefüllt und die Zulassung von der IHK beantragt. Das hat allerdings ein wenig gedauert, bis alle Nachweise vorlagen. Nach rund zwei Monaten, in denen formal alles geklärt wurde, konnte ich dann mit meiner Maßnahme beginnen.

IWAK: Wie sind Sie darauf gekommen, den Abschluss als Speditionskaufmann anzustreben?

Ahrens: Ich bin bereits seit sieben Jahren in diesem Berufsfeld unterwegs und arbeite bei einer Spedition im Büro. Davor war ich auch drei Jahre lang bei einer Spedition als Berufsfahrer tätig. Das alles allerdings ohne einen Berufsabschluss. Deshalb habe ich auch beschlossen, meinen Abschluss nachzuholen. Das mache ich in erster Linie für mich selbst, vielleicht auch, um mir zu beweisen, dass ich es schaffe.

IWAK: Haben Sie Ihre Entscheidung auch mit Ihrem Chef besprochen?

Ahrens: Die Firma ist der Nachqualifizierung gegenüber positiv eingestellt. Mein Chef weiß darüber Bescheid und unterstützt mich dabei, vor allem auch in finanzieller Hinsicht. Die Hälfte der Kosten wird ja durch ProAbschluss übernommen. Die andere Hälfte muss ich selbst tragen. Daran wird er sich wahrscheinlich beteiligen.

IWAK: Wie kann man sich die Umsetzung Ihrer Maßnahme vorstellen?

Ahrens: Ich habe bereits in der Planungsphase nach einer Maßnahme gesucht und mich recht schnell für das Bildungszentrum Kassel entschieden. Dort bin ich jetzt zweimal pro Woche. Da ich im Schichtdienst arbeite, habe ich entweder vor- oder nachmittags Individualunterricht. Das kann ich dank des Bildungszentrums ganz flexibel gestalten und an meine Schichten anpassen.

IWAK: Wie ist es für Sie, neben der Arbeit nun auch wieder lernen zu müssen?

Ahrens: Das ist recht anspruchsvoll. In der Schulung muss ich viele Dinge lernen, die ich sonst im Beruf nicht so brauche, angefangen bei Abkürzungen über Englisch oder auch Rechnungswesen. Das ist nicht immer ganz einfach. Deshalb lerne ich auch viel zuhause. Ich habe genügend Schulungsmaterial bekommen und habe natürlich auch Hausaufgaben, wie damals in der Schule. Dabei handelt es sich um Übungsblätter, die dann im Unterricht durchgesprochen werden.

IWAK: Wie lange werden Sie für das Nachholen des Berufsabschlusses voraussichtlich brauchen?

Ahrens: Die Maßnahme ist insgesamt für rund acht Monate Dauer geplant. Im Dezember findet die Abschlussprüfung statt und im Oktober gibt es bereits mündliche und schriftliche Prüfungen.

¹⁰ Zum Schutz persönlicher Daten wurde das Interview anonymisiert.

IWAK: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Initiative ProAbschluss gemacht?

Ahrens: Ehrlich gesagt habe ich nur gute Erfahrungen mit ProAbschluss gemacht. Die Beratung war sehr gut und auch während der Maßnahme bin ich weiter mit Herrn Stöhr in Kontakt geblieben. Pro-Abschluss würde ich auf jeden Fall weiterempfehlen.

IWAK: Ich danke Ihnen für das Gespräch, Herr Ahrens.

Abkürzungsverzeichnis

ESF	Europäischer Sozialfonds
IWAK	Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
LW	Landwirtschaftskammer
öD	Öffentlicher Dienst
RB	Regierungsbezirk

Impressum

IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur -
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Senckenberganlage 31
60325 Frankfurt am Main
www.iwak-frankfurt.de

Miriam Sophie Fink

fink@soz.uni-frankfurt.de

Telefon: 069-798-25472

Theresa Goebel

t.goebel@em.uni-frankfurt.de

Telefon: 069-798-25470

Sophie Westenberger

westenberger@em.uni-frankfurt.de

Telefon: 069-798-28923

Unter Mitarbeit von Jasmin Werle

Druck: Mai 2017

Bildnachweis: Arbeiter in einem Warenlager: © industrieblick - Fotolia.com,
Lupe/Graph: © beermedia.de - Fotolia.com, Frau an der Drillpresse: © AntonioDiaz - Fotolia.com

Die Initiative ProAbschluss des Landes Hessen kooperiert eng mit der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des IQ Landesnetzwerkes Hessen.



ProAbschluss
Job | Qualifikation | Zukunft

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und der Europäischen Union - Europäischer Sozialfonds.