

Regionaler Fachtag ProAbschluss am 10. Oktober 2016 in der Hess Natur Textil-GmbH



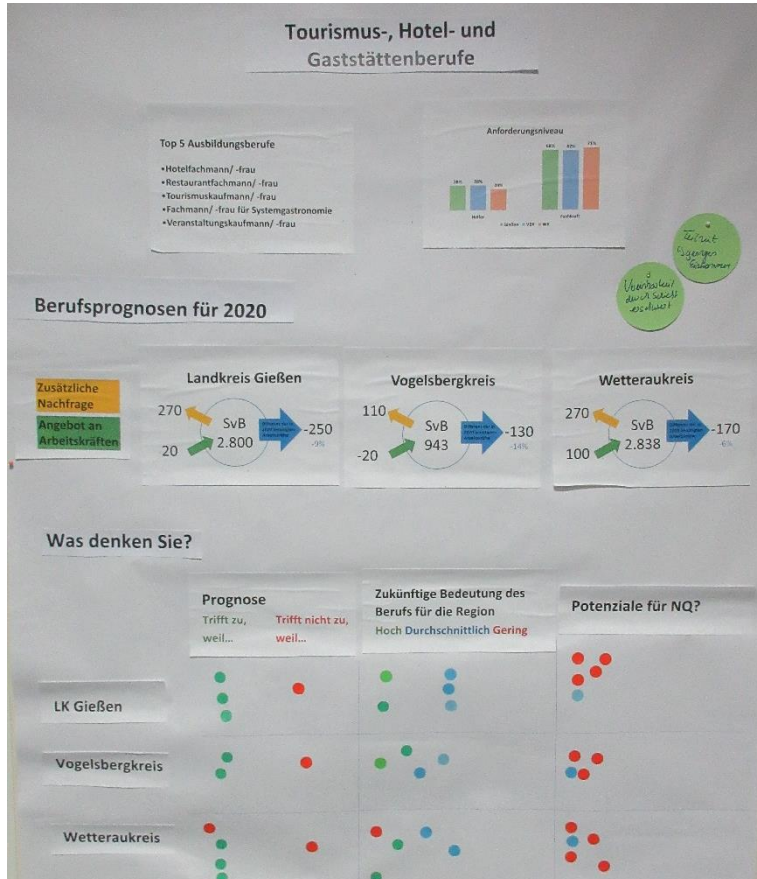
Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem ständigen Wandel. Aktuell wird dieser durch Debatten um benötigte Kompetenzen, die Auswirkungen des Demographischen Wandels und der Digitalisierung der Arbeitswelt bestimmt. Deutlich wird in diesen Diskussionen, dass die Bedarfe an angelernten bzw. auch ungelerten Beschäftigten über die Zeit zurückgehen und gleichzeitig mehr Fachkräfte und Akademiker nachgefragt werden. So wird für den Regierungsbezirk Mittelhessen ein Defizit von 21.190 Beschäftigten mit Berufsabschluss für das Jahr 2020 prognostiziert (siehe www.regio-pro.de). Diese Bedarfe, die insbesondere in der Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe, den Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung) und den Verkaufsberufen aufscheinen, können unter anderem durch die bedarfsorientierte Qualifizierung von erfahrenen Beschäftigten ohne Berufsabschluss in ihrem Tätigkeitsfeld gedeckt werden. Eine so genannte Nachqualifizierung erlaubt die berufsbegleitende Qualifizierung hin zu einer Externenprüfung, die bei der zuständigen Kammer abgelegt wird.

Das Land Hessen fördert diese Form der betrieblichen Fachkräfteentwicklung von 2014 bis 2020 in Rahmen der Initiative ProAbschluss auf zwei Ebenen:

1. Die Beratungskräfte von ProAbschluss beraten und coachen Arbeitgeber und Beschäftigte bei der Auswahl der Qualifizierung und während des Qualifizierungsprozesses.
2. Der Qualifizierungsscheck des Landes Hessen fördert 50% der Qualifizierungskosten bis in die Höhe von 4.000 Euro.

Für die Umsetzung einer solchen abschlussorientierten Qualifizierung braucht es flexible Bildungsangebote und engagierte Unternehmen, die ihre Beschäftigten im dem Qualifizierungsprozess unterstützen. Wie die Bereitstellung der benötigten Bildungsangebote sowie die Sensibilisierung für die Thematik in Mittelhessen durch die Unterstützung der Landesinitiative ProAbschluss gelingen kann, diskutierten am 10. Oktober 2016 bei der Hess Natur Textil GmbH Vertreter aus dem Bereich der Beruflichen Bildung, der Arbeitgeber, der Sozialpartner und den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss aus den Landkreisen Gießen, Vogelsberg und Wetterau. Dazu wurden gemeinsam mit dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur- Zentrum der Goethe-Universität in Arbeitsgruppen Konzepte zur Erweiterung der Angebotsstruktur für Beschäftigte erarbeitet. Im Folgenden finden sich die Einschätzungen zu den Teilnehmenden zu Potenzialen für die Nachqualifizierung in ausgewählten Berufen mit hohen Fachkräftebedarfen:

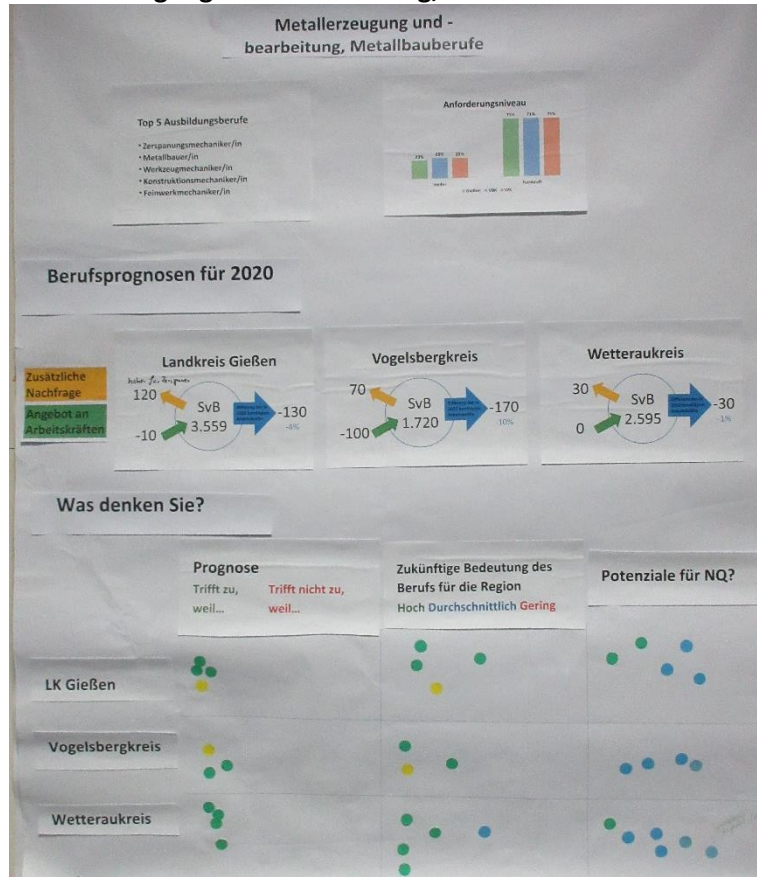
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe



Einschätzung der Teilnehmenden

- Relativ hohe Engpässe sind in den Berufen zu erwarten.
- Durch den Tourismus in Mittelhessen wird den Berufen auch eine durchschnittliche bis hohe Bedeutung zugemessen.
- Da jedoch viele Restaurants und Hotels nur um die Wochenenden/ in der Ferienzeit eine hohe Auslastung haben, ist die Einstellung von Fachkräften für viele nicht rentabel.
- Des Weiteren wird die Finanzierung einer Nachqualifizierung durch geringe Einkommen (der Teilzeitbeschäftigung) erschwert.
- Die Konzeption der Qualifizierungsmaßnahmen sollte an der Schichtarbeit orientiert sein.

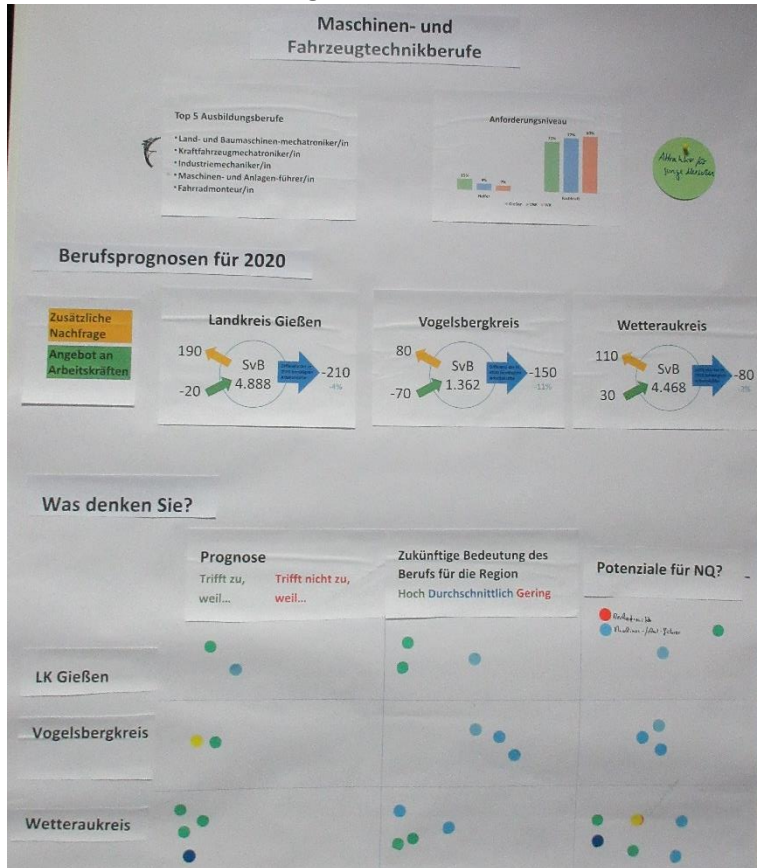
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe



Einschätzung der Teilnehmenden

- Insbesondere der Vogelsbergkreis weist laut Prognose im Jahr 2020 diesen Berufen Fachkräfteengpässe auf.
- Nicht nur im Vogelsberg, sondern auch in anderen mittelhessischen Landkreisen wird der Beruf als relevant eingestuft, auch wenn die Engpässe nicht so hoch prognostiziert sind.
- Ausgehend von einem Helferanteil von rund 25% wird hier eine gute Grundlage für Nachqualifizierungen gesehen.

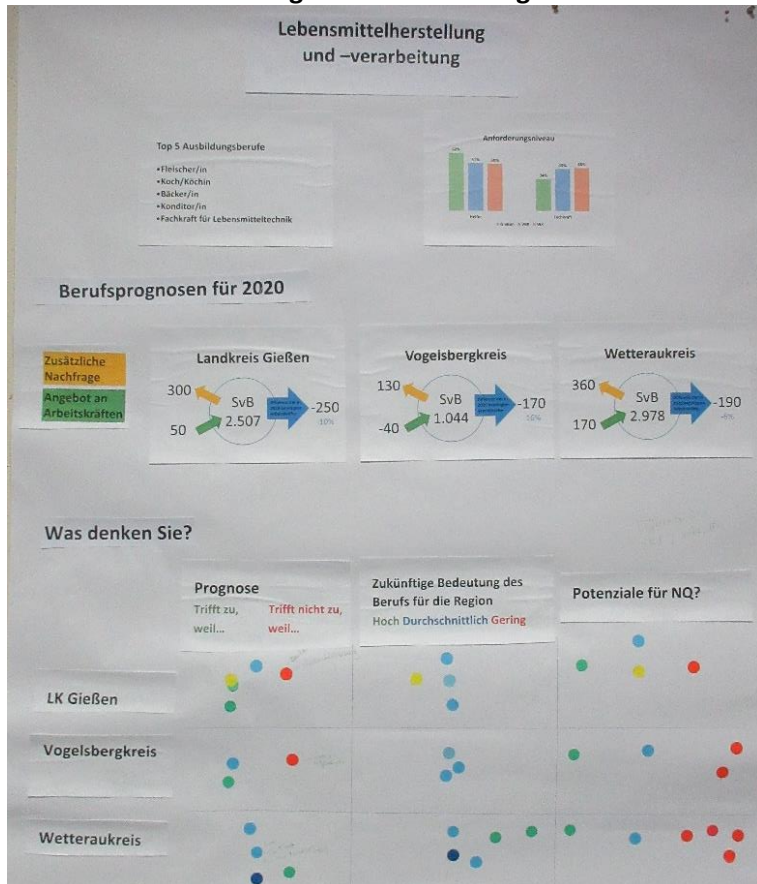
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe



Einschätzung der Teilnehmenden

- Diese Berufsgruppe ist in allen Landkreisen relativ groß.
- Insbesondere die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker/in und Industriemechaniker/in sind dabei attraktiv für junge Menschen.
- Der Anteil an Helfern ist in den Landkreisen unterschiedlich groß – am höchsten ist er mit 15% in Gießen.
- Gleichzeitig werden die geringen prognostizierten Engpässe in Gießen und dem Wetteraukreis bestätigt.
- Da es jedoch ein relevanter Beruf für Mittelhessen darstellt, werden bei den Maschinen- und Anlagenführern Potenziale für Nachqualifizierung gesehen. Bei den Mechatronikern könnten die Bedarfe über Auszubildende gedeckt werden.

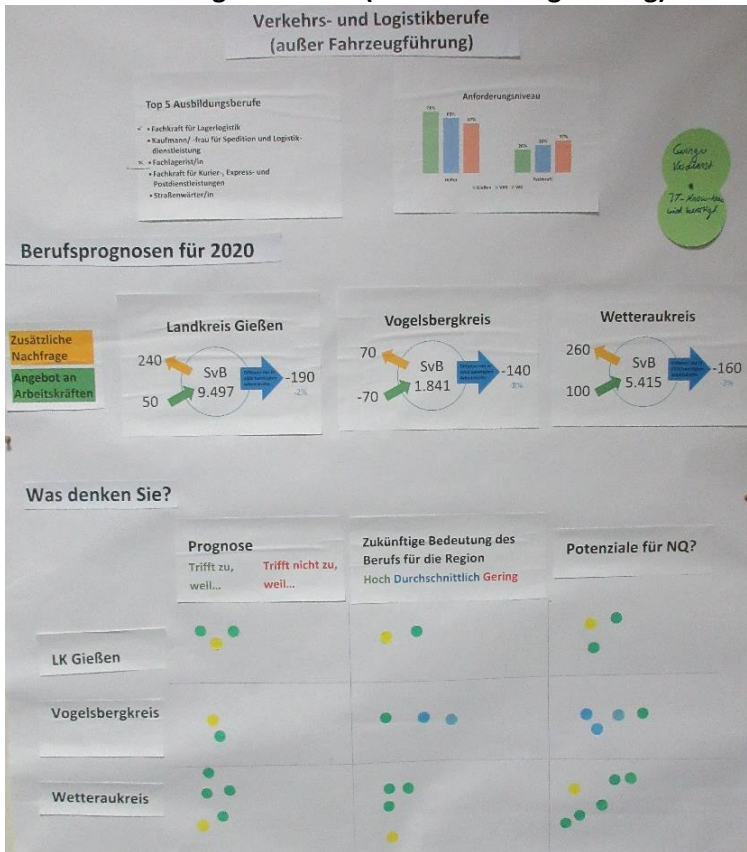
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung



Einschätzung der Teilnehmenden

- Die Helferanteile in der Branche liegen mit rund 50% sehr hoch, was die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften beeinflussen könnte.
- Gleichzeitig werden für die Landkreise Gießen und Vogelsberg deutliche Engpässe an Beschäftigten prognostiziert.
- Die Bedeutung der Berufe für die Region wird als durchschnittlich bis hoch bewertet.
- Die Potenziale für Nachqualifizierung hingegen wird als eher gering eingeschätzt.

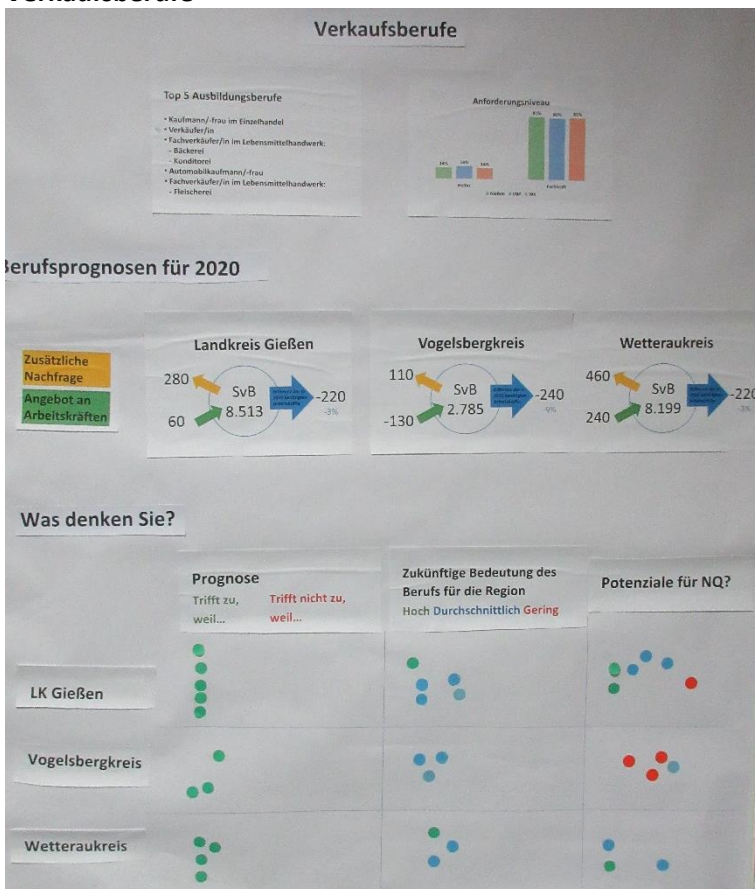
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)



Einschätzung der Teilnehmenden

- Hier wird insbesondere ein Bedarf an Fachkräften der Lagerlogistik sowie den Fachlageristen gesehen.
- Durch die Digitalisierung der Branche scheinen erweiterte Bedarfe an IT-Kenntnissen bei den Beschäftigten auf.
- Trotz geringer Bezahlung und hohen Helferanteilen werden hier Potenziale für eine Nachqualifizierung gesehen. Dies ist auch auf die Relevanz des Berufes in der Region zurück zu führen.

Verkaufsberufe



Einschätzung der Teilnehmenden

- Insbesondere bei dem Beruf dem/ der Verkäufer/in sehen die Teilnehmenden ein Potenzial für Nachqualifizierung.
- Jedoch wird diese Einschätzung auch in den Landkreisen unterschiedlich bewertet. Insbesondere im Landkreis Gießen scheint das Potenzial für abschlussorientierte Qualifizierung vorhanden, im Vogelsbergkreis, mit anteilig höheren Defiziten, werden hier weniger Möglichkeiten zur abschlussorientierten Qualifizierung gesehen.

Arbeitsgruppe 1 – Nachqualifizierung in den Logistikberufen gestalten



Im Rahmen der Logistikberufe werden zwei Ausbildungsberufe identifiziert, die für Nachqualifizierung relevant sind. Hierbei handelt es sich um die Fachkraft für Lagerlogistik (Ausbildungsdauer liegt bei 3 Jahren) sowie den Fachlageristen (Ausbildungsdauer liegt bei 2 Jahren). Fachkräfte in diesen Berufen werden auch in Zukunft in den Betrieben dringend benötigt. Geprägt wird das Arbeitsfeld in diesen Berufen von Schichtdienst. Ein wichtiger Faktor, der sich mehr und mehr in den letzten Jahren herausstellt, ist der Einsatz von Fachkräften über Zeitarbeitsfirmen. Diese erschließen besonders im Kontext der Schichtarbeit dieses Berufsfeld für sich. Für die Beschäftigten gilt, dass sie im Rahmen der Logistikberufe oft mit beruflichen Unsicherheiten zu kämpfen haben. Von ihnen wird eine hohe Flexibilität erwartet. Auch gesundheitlich hat der Schichtdienst Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gleichzeitig bedeutet diese Flexibilität aber auch, dass die Beschäftigten in den Logistikberufen die Möglichkeit hätten, Qualifizierungsmaßnahmen tagsüber wahrzunehmen. Weiterhin wird festgestellt, dass es sich um eine eher von männlichen Mitarbeitern geprägte Branche handelt. Frauen sind hier meist für Helfertätigkeiten angestellt. Somit könnten sie eine potenzielle Zielgruppe für Nachqualifizierungen in dieser Branche darstellen.

Gute Erfahrungen mit (abschlussorientierten) Qualifizierungsmaßnahmen mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden in der Kombination von Präsenzzeiten sowie eigenständigem Lernen gemacht. Dieses flexible Modell ist individuell anpassbar und entspricht dem Zeitrahmen sowie der Belastbarkeit der zu qualifizierenden Beschäftigten. Auch wird in diesem Zusammenhang von den Vorteilen eines modularen „Baukastensystems“ gesprochen. Die Inhalte werden hier an die Bedarfe der Beschäftigten angepasst und mangelndes theoretisches Wissen wird gezielt aufgearbeitet.

Dieses flexible Modell der Qualifizierungsmaßnahmen spricht insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Zielgruppe an, da sie die Möglichkeit haben, die Maßnahme um die Kernzeiten ihrer Arbeitszeit zu verteilen. Bei einer Fokussierung der Ansprache auf Beschäftigte für solche abschlussorientierte Qualifizierungen stellt einzig deren Finanzierung ein Problem dar. Hier könnten Bildungsanbieter in ihren Finanzierungsmodellen Flexibilität zeigen, indem Ratenzahlungen oder Ähnliches möglich gemacht werden.

Aus den vorherigen Erkenntnissen sind klare Handlungsfelder für Nachqualifizierung abzulesen. Abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Vollzeit schwer realisierbar. Einen Lösungsansatz stellt die zeitliche Flexibilität der Bildungsanbieter dar. Dabei ist allerdings die Gruppengröße entscheidend, ob eine Nachqualifizierungsmaßnahme für die Anbieter finanziell tragbar ist. Weiterhin scheinen Bedarfe bei der Förderung fachspezifischer Sprachkenntnisse auf. Häufig weisen mögliche Kandidaten für Nachqualifizierung sprachliche Defizite auf und trauen sich aus diesem Grunde keine Qualifizierungsmaßnahme zu. An dieser Stelle könnte

zunächst eine Sensibilisierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Lösungsansatz dienen. Aber auch die Einbindung solcher sprachlichen Fördermaßnahmen ins Nachqualifizierungsangebot könnte als Anregung und Erschließung von geringqualifizierten Beschäftigten dienen.

Bei der Umsetzung solcher Handlungsfelder für Nachqualifizierung bedarf es insbesondere der guten Vernetzung und Kooperation regionaler Akteure. So gelten insbesondere die Kammern (IHK und KHWK) als wichtige Akteure, die das Thema Nachqualifizierung im Feld platzieren und verankern können. Weitere wichtige Akteure stellen die Bildungsanbieter dar. Diese sollten in Bezug auf abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen sensibilisiert werden sowie Möglichkeiten zur flexiblen bzw. modularen Angebotsstruktur vorgeschlagen und besprochen werden. Als Best Practice Beispiel dient unter anderem die Kooperation zwischen Berufsschule, VHS sowie Fachlehrer, die in Zusammenarbeit eine Qualifizierungsmaßnahme anbieten können, die sich auch für geringe Teilnehmerzahlen rentiert. In diesem Zusammenhang wird auch vorgeschlagen, die Kooperation der Arbeitsmarktakteure untereinander an spezifische Zielgruppen innerhalb der Berufsgruppen anzupassen. Hierfür können verschiedene Konstellationen von Akteuren gedacht werden, die sich z.B. auf eine Branche oder Berufsgruppe bezogen zusammenfinden.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wird klar, dass bei der Ansprache von Betrieben viel mehr auf Betriebe zugegangen werden sollte, in denen Ausbildung bereits ein Thema ist. Hier könnte über dieses Thema auch Nachqualifizierung angedockt werden. Die direkte Ansprache der Beschäftigten könnte auch konkreter erfolgen. Hier würden sich z.B. Kooperationen mit Bildungsträgern anbieten, die in der Region gegebenenfalls bekannt sind und somit bereits viele Beschäftigte erreichen. Auch wird im Zuge der Bewerbung von QualiBack eine Doppelpacklösung vorgeschlagen, sodass das Nachholen des Berufsabschlusses mit dem Nachholen eines Schulabschlusses gekoppelt wird – hierfür müssten die Berufsschulen sowie Weiterbildung Hessen e.V. zunächst eruieren, ob dies formal möglich ist.

Arbeitsgruppe 2- Nachqualifizierung in den Metallberufen gestalten

Diese Arbeitsgruppe prüft, wie man in den Metallberufen Nachqualifizierung umsetzen kann. Als Berufsbeispiele werden hier der/ die Zerspaner/in und der/ die Metallbauer/in betrachtet, beides Berufe, in denen abschlussorientierte Qualifizierungen bereits umgesetzt werden. Betriebliche Rahmenbedingungen, wie eine Aufgeschlossenheit gegenüber Qualifizierungen (Ausbildungsbetriebe), hohe qualitative Standards in der Arbeit und das Bewusstsein, dass das Unternehmen Fachkräfte (perspektivisch) benötigt erleichtern die innerbetriebliche Qualifizierung von Beschäftigten hin zur Externenprüfung. Bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen sollte jedoch auch die Ausrichtung auf Schichtarbeit, die Vollzeitätigkeit des überwiegenden Teils der Belegschaft sowie die spezifischen Lernbedarfen von migrantischen Beschäftigten beachtet werden.

Als zentrale Herausforderung bei der Umsetzung von abschlussorientierten Qualifizierungen werden fehlende berufsbegleitende Bildungsangebote vor Ort benannt. Auch die Finanzierung der Kurse stellt eine Hürde dar, weil die Beschäftigten über überwiegend geringe Einkommen verfügen und die Betriebe nur in Einzelfällen die zweite Hälfte der Qualifizierungskosten übernehmen. Ein weiterer Punkt, der bei einer abschlussorientierten Qualifizierung beachtet werden sollte, ist die Vermeidung von Überforderung der Teilnehmenden. Häufig sind die Beschäftigten nicht mehr ans Lernen gewöhnt und müssen während des Kurses ihre Arbeit, die familiären Verpflichtungen und das Lernen parallel gewährleisten.



Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen schlägt die Arbeitsgruppe eine intensivere Kooperation in den Landkreisen vor. Um die Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Möglichkeiten einer Nachqualifizierung zu sensibilisieren, braucht es meist eine wiederholte Ansprache auf unterschiedlichen Ebenen. So kann beispielsweise eine Veranstaltung zu Themen der Beruflichen Bildung auf einem Sportgelände andere Zielgruppen ansprechen. Generell wird es als relevant eingeschätzt, Wissen über das Thema in der Bevölkerung und auf dem Arbeitsmarkt aufzubauen. Eine regionalisierte Ansprache kann dabei genauso unterstützend wirken, wie der Einbezug von Meinungsgebern oder eine emotionale Ansprache der einzelnen Zielgruppen.

Themenabend ProAbschluss



Einen Einblick in die Praxis der abschlussorientierten Qualifizierung boten Klaus Machenheimer von der KOLPING-Bildungswerk Frankfurt gGmbH, Bildungscoach des Landkreises Gießen Frank Schmidt von der Technologie- und Innovationszentrum Gießen GmbH und Alf Kindinger von Weiterbildung Hessen e.V.. Das interessierte Publikum lernte Ansätze kennen, wie Schulungen individuell auf die Bedarfe der Betriebe und der Beschäftigten ausgerichtet werden und wie eine Begleitung während der Qualifizierung einen erfolgreichen Berufsabschluss unterstützen kann.

Auch die Hess Natur Textil GmbH präsentierte ihr nachhaltiges Unternehmenskonzept, welches fair erstellte Kleidung in Läden wie auch im Online-Shop anbietet. Für die Umstellung auf neue Technologien werden hier zusätzliche Qualifikationen betrieblich erfasst und geschult. Einen Einblick in diese innovative Unternehmung gaben Sven Bergmann und Alexandra Puchta aus der Hess Natur Textil GmbH.

Abschließend zu der Veranstaltung stand das Netzwerken bei einem kleinen Imbiss im Vordergrund. Arbeitgeber waren eingeladen, sich auf dem Markt der Möglichkeiten direkt bei regionalen Bildungsanbietern über abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren und sich zu den Angeboten der Initiative ProAbschluss von den Bildungscoaches und dem Bildungspoint Mittelhessen beraten zu lassen. Ein Highlight des Marktes befand sich dabei vor dem Veranstaltungsraum: Das Infomobil ProAbschluss, welches eine mobile Beratung in einem VW California vor Ort bietet und von Unternehmen kostenfrei für ihre Mitarbeiter gebucht werden kann.

Interesse, mehr über die Initiative ProAbschluss zu erfahren? Wir beantworten Ihre Fragen gerne:

Frank Schmidt
Bildungscoach des Landkreises Gießen

Technologie- und Innovationszentrum Gießen GmbH
Winchesterstraße 2, 35394 Gießen
Telefon: 0641- 948226-20
E-Mail: schmidt@tig-gmbh.de

Matthias Steckenreuter
Bildungscoach des Vogelsbergkreises

Vogelsberg Consult GmbH
Am Schlossberg 32, 36304 Alsfeld
Telefon: 06631 - 9616 - 21
E-Mail: steckenreuter@vogelsberg-consult.de

Andrea Ortstadt
Bildungscoach des Vogelsbergkreises

Vogelsberg Consult GmbH
Am Schlossberg 32, 36304 Alsfeld
Telefon: 06631 - 9616 - 18
E-Mail: ortstadt@vogelsberg-consult.de

Cornelia Dörr
Bildungscoach der Wetterau

Wirtschaftsförderung Wetterau GmbH
Hanauer Straße 5, 61169 Friedberg
Telefon Zentrale: 06031 77269-0
E-Mail: cornelia.doerr@wfg-wetterau.de

Stefanie Sorum und Torsten Roth
Bildungspoint Mittelhessen

ZAUG gGmbH
Kiesweg 31, 35396 Gießen
Telefon: 0641 - 98 44479 13
E-Mail: nachqualifizierung@zaug.de