

## **Schwerpunkte der Diskussion**

Die Diskussion der auf dem Forum vorgestellten Thesen erfolgte in Arbeitsgruppen. Aufgabe war es, zu zwei konkreten Fragestellungen Entwicklungsschritte für die Kooperation von Betrieben und Bildungsträgern zu erarbeiten. Im Folgenden werden die Diskussionsergebnisse der Arbeitsgruppen zusammengefasst.

### **◆ *Wie können Betriebe für die Beteiligung an Nachqualifizierung/Weiterbildung gewonnen werden?***

Die Arbeitsgruppen erarbeiteten verschiedene Strategien, um die Kooperation mit Betrieben in der Nachqualifizierung und der Weiterbildung zu fördern.

Zunächst ist es wichtig, den Nutzen deutlich zu machen, der mit der berufsbegleitenden Nachqualifizierung von an- und ungelerntem Personal verbunden ist. So werden durch die Kooperation mit Bildungsträgern die Kosten der Betriebe für die Personalakquise gesenkt. Weiterhin bieten die Konzepte der Nachqualifizierung den Betrieben auch die Möglichkeit, den in vielen Bereichen bestehenden Mangel an Fachkräften zu kompensieren. Um diesen Nutzen transparent zu machen, ist eine intensive Lobbyarbeit bei Innungen, Vereinen und Unternehmen für die Zielgruppe erforderlich. Als ein hilfreiches Instrument dazu hat sich in den Modellversuchen die Bildung von Beiräten mit allen beteiligten Institutionen erwiesen.

Um bei den Betrieben für Nachqualifizierungskonzepte werben zu können, ist es notwendig, den branchen- und betriebsspezifischen Qualifizierungsbedarf zu kennen. Nur so können effektive Konzepte entwickelt werden, die den Bedürfnissen der Betriebe und der Teilnehmer/innen entsprechen. Ein Anreiz für Betriebe ist die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen für die Teilnehmer/innen an Nachqualifizierungsmaßnahmen, um damit die anfänglich möglicherweise geringere Arbeitsleistung auszugleichen.

Der Bildungsträger hat die Aufgabe, den Betrieb in der Nachqualifizierung zu unterstützen. So muss er ein klares konzeptionelles Angebot vorlegen und sich bezüglich der Qualifizierung von Teilnehmer(inne)n eng mit dem Betrieb abstimmen. Der Bildungsträger hält das Qualifizierungsmaterial bereit. Die Hauptleistung des Betriebes besteht darin, die berufliche Sozialisation im Arbeitsprozess zu gewährleisten.

Der Bildungsträger sollte sich aber immer auch der möglichen Bedenken von Betrieben bewusst sein. Viele Betriebe möchten in erster Linie die bei ihnen beschäftigten Gesellen weiter qualifizieren. Andere bieten selbst Trainingsmaßnahmen für ihr Personal an und sind aus diesem Grund nicht an einer Kooperation mit einem externen Bildungsträger interessiert. Außerdem müssen die vielfach bestehenden Bedenken der Betriebe gegenüber langzeitarbeitslosen Erwachsenen ernst genommen und zum Thema gemacht werden.

Wenn Betriebe für das Konzept gewonnen wurden, besteht die weitere offene Frage darin, welcher Schritt als nächstes erfolgt und wie die Kooperation sich im Detail

gestaltet. Als Erfolgskriterium kann gewertet werden, wenn die Betriebe die Maßnahme bereits wiederholt durchführen oder wenn die Betriebe von sich aus für die Teilnahme an der Nachqualifizierung werben.

◆ ***Welche Veränderungen müssen Bildungsträger durchlaufen, um den Betrieben und der Zielgruppe gerecht zu werden?***

Um den Betrieben gerecht zu werden, ist es zunächst notwendig, die Unternehmen kennen zu lernen und ihre Bedarfe zu erfassen. Zur Entwicklung der Konzepte kann es hilfreich sein, betriebliche Fachleute einzubeziehen. Durch die gemeinsame Planung und Festlegung von Qualifizierungszielen von Betrieb und Bildungsträger werden Berührungspunkte abgebaut. Der Veränderungsbedarf der Betriebe liegt in diesem Punkt in der verstärkten Entwicklung von Offenheit betrieblichen Anforderungen.

Bildungsträger müssen in der Lage sein, „unmotivierte Lernende“ motivieren und qualifizieren zu können. Bevor die Teilnehmer/innen in die Betriebe vermittelt werden können, muss sichergestellt sein, dass diese über die für eine betriebliche Tätigkeit notwendigen Schlüsselqualifikationen verfügen. Nur so ist eine erfolgreiche Kooperation und Integration möglich. Als ein Instrument, um die Teilnehmer/innen an die Anforderungen einer betrieblichen Tätigkeit heranzuführen, könnten weiterhin öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen dienen.

Die Qualifizierungsinhalte, welche die Bildungsträger vermitteln wollen, sollten sich an Teilnehmer/innen- und Betriebsinteressen orientieren. Es geht nicht darum, Kurse mit Inhalten zu füllen. Sinnvoll ist vielmehr die Entwicklung von Modulen, die handlungsorientiert Teile eines Berufsbildes vermitteln. Diese werden dem Interesse der Teilnehmer/innen an praktischer Tätigkeit und dem Interesse der Betriebe an fachlich qualifizierter Arbeitsausführung gerecht. Die Module sollten flexibel einsetzbar sein und sich an den aktuell auszuführenden Aufträgen orientieren, an denen die Teilnehmer/innen mitwirken.