

Zukunfts- investition Bildung



Wie das Modell der Teilqualifizierung zur Fachkräftegewinnung aus den eigenen Reihen genutzt werden kann.

Von Tobias Lohmann

● Qualifizierte Fachkräfte sind in einer Zeit des rasanten technologischen Fortschritts ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Doch in unterschiedlichen Branchen wird seit Jahren ein umfassender Fachkräftemangel beklagt. Nachfrage und Angebot von Arbeitskräften entwickeln sich weiter auseinander. Ständige berufliche Weiterbildung ist deshalb ein Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und für die Sicherheit jedes Arbeitsplatzes.

Statt auf dem Markt nach neuen Fachkräften zu suchen, lohnt es sich für Unternehmen zunehmend, ihren Blick und ihre Bemühungen nach innen zu richten. Denn das größte Potenzial steckt in den eigenen Mitarbeitern. Unternehmen sollten diese vorhandenen Potenziale nutzen und gezielt fördern.

Die eigenen Mitarbeiter als Antwort auf den Fachkräftemangel

Eine Entwicklung, die mit den demografischen Veränderungen einhergeht: Bewerbungen von Schülern, die eine Ausbildung absolvieren wollen, treffen in den Personalabteilungen immer seltener ein. „Die Beliebtheit von Ausbildungsberufen, wie zum Beispiel Maschinen- und Anlagenführer bei Schülern sinkt weiter“, sagt Matthias Böttjer, Ausbilder Produktion bei der Buss Fertigerichte GmbH aus Ottersberg bei Bremen. Böttjer ist regelmäßig auf Ausbildungsmessen und leistet Überzeugungsarbeit bei den Jugendlichen. „Jedes Jahr wird es schwieriger, Schüler für eine Ausbildung in der Produktion zu begeistern“, sagt er. „Deswegen suchten wir schon lange nach einem geeigneten Qualifizierungskonzept für unsere bestehenden Mitarbeiter.“

Die Buss Fertigerichte GmbH hat inzwischen einen Weg gefunden: Drei ungelernete Mitarbeiter des Unternehmens und eine Zeitarbeitskraft erwerben seit September 2019 in Modulen ausgewähltes Fachwissen in anerkannten Ausbildungsberufen wie Maschinen- und Anlagenführer. Einer von ihnen ist Werner Tietjen, der bei dem Unternehmen ursprünglich als Produktionshelfer arbeitete. „Nach meinem Hauptschulabschluss wollte ich zunächst Geld verdienen“, berichtet Tietjen. Über die Zeitarbeit sei er dann zur Buss Fertigerichte GmbH gekommen. „Hier habe ich immer mein Bestes gegeben und mich flexibel gezeigt.“ Nach sechs Jahren konnte Tietjen in den Bereich der Maschinen- und Anlagenführer wechseln und erhielt zugleich einen Festvertrag.

In der Abfüllung kümmert er sich heute um die Etikettierung und Verladung – wie ein ausgebildeter Maschinen- und Anlagenführer. Doch Tietjen fehlt ein Ausbildungsabschluss auf dem Papier. Deshalb suchte sein Arbeitgeber nach einem Qualifizierungskonzept, das ungelernete Mitarbeiter auf die nächste Stufe hebt, damit sie komplexere und anspruchsvollere Tätigkeiten übernehmen können. Gleichzeitig sollte die Qualifizierung gut mit dem Berufsalltag vereinbar sein. Die daraufhin eingeführten Module der Teilqualifizierung stellen eine flexible Lösung dar, von der beide Seiten gleichermaßen profitieren, und dienen als effiziente und schnelle Instrumente zur Weiterentwicklung der Mitarbeiter.

Mit Teilqualifizierung in Modulen zum Berufsabschluss

Das Konzept der Teilqualifizierung, wie es bei Buss eingesetzt wird, ist auf Initiative von Arbeitgeberverbänden und Bildungswerken der deutschen Wirtschaft entstanden. Unter dem Titel „Eine TQ besser!“ entwickelten die Kooperationspartner eine

Teilqualifizierung als flexibles Instrument

- Eigene ungelernete Mitarbeiter können zielgerichtet und berufsbegleitend qualifiziert werden.
- Unternehmen qualifizieren ihre Mitarbeiter fachspezifisch weiter und binden sie so an ihr Unternehmen.
- Der modulare Aufbau der Teilqualifizierung bietet Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter.
- Mitarbeiter können einen Berufsabschluss modular, berufsbegleitend oder in Vollzeit erwerben.
- Mit der Übernahme von Weiterbildungskosten und Arbeitsentgeltzuschüssen durch Agentur für Arbeit und Jobcenter auf Basis des Qualifizierungschancengesetzes werden Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützt.
- Gefördert werden abschlussorientierte Maßnahmen für Mitarbeiter ohne (verwertbaren) Berufsabschluss, also Teilqualifizierungen, Umschulungen oder Prüfungsvorbereitungen. Außerdem wird die Weiterbildung gefördert, wenn aktuelle Tätigkeiten durch Technik ersetzt werden.

Zertifizierung von förderungswürdigen Angeboten der Teilqualifizierung und ein konkretes Angebot für die Nach- und Teilqualifikation von Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden.

Mit Teilqualifizierungsmodulen und anderen Ausbildungsbausteinen können die Bildungswege für Geringqualifizierte weitaus flexibler gestaltet werden als bisher. Denn der modulare Aufbau führt Schritt für Schritt zu einem Ausbildungsabschluss. Die Module orientieren sich an gängigen Ausbildungsinhalten, werden jedoch auch einzeln mit einer Modulprüfung und einem entsprechenden Zertifikat belegt. Somit sind auch einzelne Teilqualifizierungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verwertbar, und das Konzept bietet ausreichend Flexibilität, um auf konkrete Anforderungen einzelner Arbeitsplätze einzugehen. Wenn alle für einen Abschluss vorausgesetzten Module absolviert sind, können sich die Teilnehmer als externe Prüflinge bei einer Kammer anmelden und einen regulären Ausbildungsabschluss erhalten.

Neben dem Abschluss zum Maschinen- und Anlagenführer können über Teilqualifizierungen auch zahlreiche weitere gewerblich-technische Berufsabschlüsse angestrebt werden, unter anderem ein Abschluss als Fachinformatiker, als Mechatroniker oder als Hochbaufacharbeiter. Daneben kommen aber auch einige kaufmännische und dienstleistungsorientierte Berufsabschlüsse infrage, etwa als Berufskraftfahrer, Verkäufer oder Fachlagerist. Weitere Berufe werden derzeit schrittweise erarbeitet.

Ein weiteres besonderes Merkmal von Teilqualifizierungen ist der Ansatz, das Lernen direkt in den Arbeitskontext einzubinden: Die Teilnehmer absolvieren den praktischen Teil ihrer Teilqualifizierung firmenintern und müssen nicht zu einer Weiterbildungsstätte fahren. Betriebe können so sichergehen,

dass ihre Mitarbeiter den Umgang mit den eigenen Maschinen lernen – ein Umlernen und Umdenken ist so nicht mehr notwendig. „Der Vorteil liegt darin, dass wir unsere Mitarbeiter gezielt weiterentwickeln können“, sagt Matthias Böttjer. „Anschließend können sie für komplexere Aufgaben und Herausforderungen eingesetzt werden.“

Kooperationspartner und Finanzierungsmöglichkeiten

In Niedersachsen ist das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) Partner der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung. Das BNW entwickelt Umsetzungsmodelle, so auch für die Buss Fertigerichte GmbH. Weil das BNW als Bildungsträger die Teilnehmer im Unternehmen in Theorie- und Praxisphasen begleitet, werden die Mitarbeiter gut auf die externe Prüfung bei der IHK vorbereitet. Mit der Prüfung holen Teilnehmer nach Absolvieren der einzelnen Module einen vollständigen Ausbildungsabschluss nach oder komplettieren eine angefangene Berufsausbildung.

Aktuell bietet das BNW Teilqualifizierungen in 14 Berufsfeldern an, am stärksten ist die Nachfrage beim Fachlagerist, hier nahmen im Jahr 2019 151 Mitarbeiter teil. Insgesamt blickt das BNW auf 292 Teilnehmer im vergangenen Jahr zurück. Neben den Bildungswerken der Wirtschaft bietet auch die Deutsche Industrie und Handelskammer Teilqualifizierungen an. Das Modell wird auch vom Personaldienstleister Randstad unterstützt.

Weiterbildungspartner wie das BNW informieren und vermitteln konkrete Angebote und kennen darüber hinaus Fördermöglichkeiten. Bislang wird beispielsweise die staatliche Förderung, die mit dem Qualifizierungschancengesetz am 1. Januar 2019 ausgebaut wurde, nicht vollständig in Anspruch genommen. Wenn mit der Maßnahme geringqualifiziert Beschäftigten eine Weiterbildung geboten wird, kommen weitere Fördermöglichkeiten in Betracht. Voraussetzung dafür ist, dass die Qualifizierungsmaßnahme Mitarbeiter betrifft, die keinen verwertbaren Berufsabschluss mitbringen – also entweder gar keinen Abschluss haben oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr im erlernten Beruf tätig sind.

Mitarbeiter stärken und Arbeitszufriedenheit sicherstellen

Bei der Buss Fertigerichte GmbH fördert die Agentur für Arbeit vor Ort die Weiterentwicklung durch Teilqualifizierung zu einhundert Prozent, was das Ansinnen sowohl für die Unternehmens- als auch für die Mitarbeiterseite erheblich erleichtert. „Insgesamt bleibt der Zeit- und Kostenaufwand für uns im Verhältnis gering“, resümiert Ausbilder Matthias Böttjer. „Das Modell lohnt sich für uns auch, weil wir Mitarbeitern nicht nur eine langfristige Perspektive bieten können, sondern sogar Fachkräfte dazugewinnen.“ Denn das BNW kümmert sich bei Bedarf auch um weitere Teilnehmer oder Kooperationspartner. Im Fall der Buss Fertigerichte GmbH ist einer der Teilnehmer derzeit im Rahmen eines Praktikums mit einem Zeitarbeitsvertrag in der Firma.

Mitarbeiter erwerben mit einer Teilqualifizierung nicht nur Schlüsselqualifikationen, die wichtig für die Arbeit von morgen sind, sondern verbessern auch ihre Ein- und Aufstiegschancen im Unternehmen. „Indem das Unternehmen meine berufliche Entwicklung fördert, werde ich flexibler und bin vielseitig einsetzbar. Damit steigt der Wert meiner Arbeitskraft. Ich empfinde

Das größte Potenzial steckt in den eigenen Mitarbeitern.

diese Maßnahme als Wertschätzung und bin definitiv zufriedener als vorher“, sagt TQ-Teilnehmer Werner Tietjen.

Diese Chance können Firmen nicht nur bei ungelerten und geringqualifizierten Mitarbeitern ausschöpfen. Auch Arbeitnehmer, die über Lebenserfahrung und soziale Kompetenzen verfügen, können sich mit der Teilqualifizierung bei Bedarf einen langfristig sicheren Arbeitsplatz sichern.

Gewinner auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite

Den Weg der Fachkräftegewinnung durch Weiterentwicklung der eigenen Mitarbeiter gehen immer mehr Firmen. Denn es sind die Menschen, die Unternehmen in schwierigen Zeiten stark machen und die sich an jedem Arbeitstag einbringen. Die Teilqualifizierung bietet Unternehmen die Möglichkeit, Mitarbeiter fachlich fit zu machen, sie weiterzuentwickeln und als kompetente Fachkräfte im Unternehmen zu halten und einzusetzen. Offene Stellen werden so schnell und risikoarm besetzt. Dabei bietet der modulare Aufbau Unternehmen größtmögliche Flexibilität.

Für Mitarbeiter ohne, mit fachfremder oder – angesichts der Digitalisierung – veralteter Ausbildung, bedeutet die Teilqualifizierung, dass sie wieder einen zukunftsfähigen Berufsabschluss in der Tasche haben. Ihr Arbeitsplatz bleibt nicht nur mittelfristig, sondern auch langfristig gesichert. ■■■



TOBIAS LOHMANN spricht für die Geschäftsführung des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft.