

Qualifizierung An- und Ungelernter – am Bedarf der Unternehmen ansetzen



Dominique Dauser



Annelies Hilger

In den letzten Jahren wurden im Rahmen einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betreuten Modellversuchsreihe zusammen mit Unternehmen, Bildungsdienstleistern und weiteren Akteuren beruflicher Bildung verschiedene Ansätze zur „Berufsbegleitenden Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen“ entwickelt und erprobt. Diese Konzepte gilt es nun in die Fläche zu tragen, um Betrieben einen leichten Einstieg in eine bedarfsgerechte Qualifizierung auch für ihre gering qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen. Der vorliegende Artikel charakterisiert die Bedarfe und Anforderungen an Qualifizierungsmodelle der Unternehmen, stellt erfolgserprobte Konzepte vor und zeigt auf, wie strategische Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit Unternehmen bei der Planung und Umsetzung des Kompetenzerwerbs

ihrer An- und Ungelernten unterstützen kann¹⁾.

Welche Qualifikationen brauchen An- und Ungelernte künftig?

Die Gleichung, dass einfache Arbeiten keine besonderen Qualifikationen mehr erfordern, gilt nicht mehr. Der Trend geht weg von weisungsgebundenen Arbeiten hin zu mehr Verantwortung und Mitgestaltung. Zu beobachten ist eine Auffächerung der betrieblichen Qualifikationsniveaus und damit einhergehend eine weitergehende Segmentierung von Arbeit. Die eindeutige Abgrenzung zwischen Hilfstätigkeit, Anlerntätigkeit und Facharbeit weicht auf. Einerseits wird Facharbeit anspruchsvoller durch die Verknüpfung handwerklich-technologischen Wissens und Könnens mit Dienstleistungsaufgaben. Andererseits übernehmen angelesene Mitarbeiter verstärkt höher qualifizierte produktionsbezogene Tätigkeiten. Daneben bleiben traditionelle Facharbeitertätigkeiten bestehen und auch einfach strukturierte Hilfstätigkeiten in taylorisierten Arbeitsprozessen gibt es weiterhin, ihre Bedeutung nimmt jedoch ab (Abb. 1).

In der Folge dieser Segmentierungsprozesse treten bei den Unternehmen Flexibilitäts- und Qualitätsprobleme auf und auch geeignete Mitarbeiter für vakante Stellen zu finden, wird schwieriger²⁾.

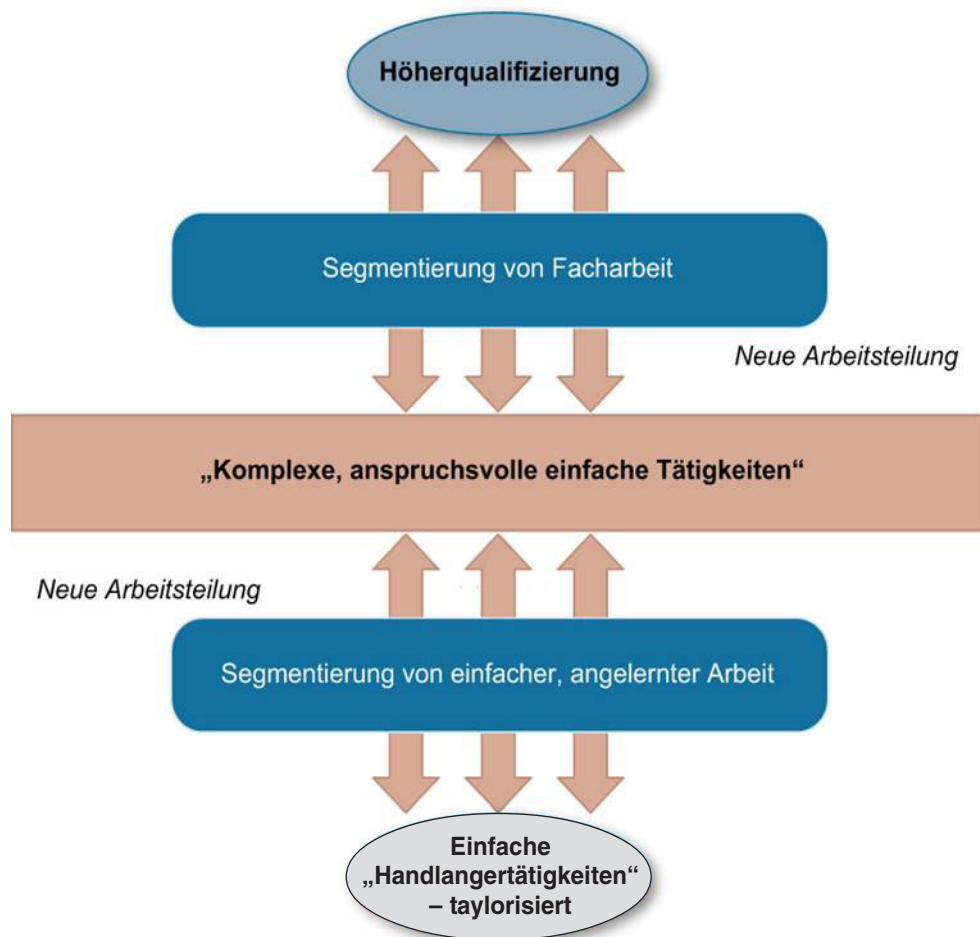
Die Qualifizierung An- und Ungelernter ist deshalb inzwischen zum Thema der betrieblichen Personalentwicklung geworden. Unternehmen setzen dabei verstärkt auf Qualifizierungsformen, die Lernen und Arbeiten möglichst eng verzahnen.

Anforderungen an bedarfsgerechte Qualifizierung

Betriebe sehen die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter in erster Linie unter Kosten-Nutzen-Aspekten:

- Die Qualifizierung An- und Ungelernter soll punktgenau am aktuellen Bedarf des Unternehmens ansetzen.
- Gelernt werden soll, was auch tatsächlich am Arbeitsplatz gebraucht wird.

Abb. 1: Segmentierung von Arbeit



- Die Mitarbeiter sollen am besten schon während des Lernprozesses produktiv einsetzbar sein.

Findet die Qualifizierung zu einem großen Teil im Betrieb statt, haben die Mitarbeiter weniger Ausfallzeiten und können sich zudem schon während der Weiterbildung in ihre künftigen Aufgabengebiete einarbeiten. Der enge Bezug zur Praxis gewährleistet, dass das Gelernte unmittelbar in der Arbeit umgesetzt werden kann. Lernphasen lassen sich so gut in die betrieblichen Abläufe integrieren.

Die Forderung nach einem betrieblichen Praxisbezug ist aber, gerade wenn es um Kompetenzerwerb An- und Ungelernter geht, nicht allein ökonomischen Gesichts-

punkten geschuldet. Arbeitsintegrierte Lernformen kommen auch den Bedürfnissen der Zielgruppe entgegen. Geringqualifizierte sind zu meist der Gruppe der Lernungewohnten zuzurechnen – strukturierte Lernprozesse haben sie vor langer Zeit durchlaufen und mit dem schulischen Bildungssystem haben sie unter Umständen schlechte Erfahrungen gemacht. Gerade für An- und Ungelernte empfehlen sich damit Lernarrangements, bei denen der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz verknüpft wird mit der Vermittlung von eher abstrakten Wissensinhalten. Hierfür eignen sich möglichst reale Arbeitsaufgaben aus dem späteren Einsatzfeld.

Unter welchen Bedingungen die Qualifizierung An- und Ungelernter zum Erfolgsmodell wird, fasst die Personalverantwortliche aus Sicht eines mittelständischen Betriebs aus der Technologiebranche prägnant zusammen: „Praxisorientierte und arbeitsplatznahe Qualifizierungsformen lassen sich gut in die betriebliche Praxis integrieren. Und je kontinuierlicher und länger die Teilnehmer im Betrieb am Arbeitsplatz sind, umso besser klappt es mit der Vermittlung. Auf diese Weise sind die Lernenden schnell produktiv einsetzbar.“

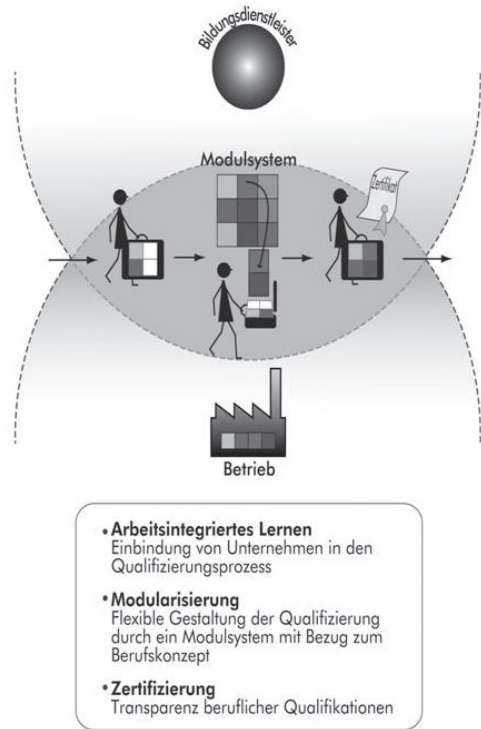
Kernelemente bedarfsgerechter Qualifizierung

Die arbeitsplatznahe Weiterbildung An- und Ungelernter entlang des betrieblichen Bedarfs kann in der Umsetzung nur gelingen, wenn Betrieb und Bildungsdienstleister eng zusammenarbeiten. Ziel ist das berufsbegleitende Lernen am Arbeitsplatz durch strukturierte Lerneinheiten bei einem Bildungsdienstleister zu unterstützen. Die einzelnen Module sollten dabei unaufwändig in betriebliche Abläufe integriert werden können. Eine flexible Gestaltung von Weiterbildung lässt sich durch ein Modulsystem mit Bezug zum Berufskonzept erreichen. Das heißt,

- der Zuschnitt der Module erfolgt tätigkeitsbezogen, die Lerninhalte spiegeln betriebliche Tätigkeitsfelder wider,
- zusammengefasst werden Ausbildungsinhalte, die auch in der beruflichen Praxis zusammengehören.

Module erhöhen die Transparenz des Lernprozesses sowohl für das Unternehmen als auch für den Lernenden selbst. Sie sind überschaubar und erlauben daher einen guten Überblick über erworbene Kompetenzen. Der erfolgreiche Abschluss eines Moduls wird durch eine Prüfung festgestellt und in einem Qualifizierungspass dokumentiert, in dem die Qualifikationen tätigkeitsbezogen beschrieben werden. So sind Kompetenzen und Qualifizierungswege jederzeit nachvollziehbar.

Abb. 2: Kernelemente bedarfsgerechter Qualifizierung



Gute Praxis der Qualifizierung An- und Ungelernter

Wie erfolgreiche Qualifizierung An- und Ungelernter in der betrieblichen Praxis aussehen kann, zeigt das Beispiel der Zeitlauf GmbH antriebstechnik & Co KG, eines mittelständischen Familienunternehmens mit 205 Mitarbeitern, das sich auf die Herstellung und Entwicklung von leistungsfähigen Getriebemotoren spezialisiert hat. Durch die Einführung eines Komplettmontagesystems sind die Anforderungen an die angelernten Mitarbeiter in der Montage erheblich gestiegen. Während Getriebemotoren bisher in mehreren Schritten mit bis zu drei Werkern montiert wurden, ist jetzt ein Werker für die gesamte Montage des Getriebes zuständig. Er ist zudem auch für das Einrichten und Umrüsten von Maschinen und die Quali-

tätsprüfung verantwortlich und übernimmt darüber hinaus Fehleranalysen und kleinere Reparaturen – alles Tätigkeiten, die bisher Facharbeitern vorbehalten waren. Um die Mitarbeiter auf ihre neuen Aufgaben vorzubereiten, hat die Geschäftsführung beschlossen, die gesamte Belegschaft in der Montage zu einem anerkannten Berufsabschluss zu führen.

In Kooperation mit dem bfz Nürnberg, einem Bildungsträger der Region mit weitreichenden Erfahrungen bei der Umsetzung betriebsnaher Nachqualifizierung, werden in einer auf zwölf Monate verkürzten Ausbildung 22 Montagemitarbeiter, überwiegend Frauen im Alter zwischen 25 und 50 Jahren, zu Gerätezusammensetzern weitergebildet. Für den Unterricht beim Bildungsträger werden die Mitarbeiter einen Tag pro Woche vom Unternehmen freigestellt, weitere Unterrichtseinheiten sowie Prüfungsvorbereitung absolvieren sie in ihrer Freizeit. Ergänzt wird der betriebsnah gestaltete Theorieunterricht beim Bildungsträger durch eine mit dem Bildungsträger abgestimmte und vom Betrieb koordinierte und durchgeführte Praxisausbildung. Angeboten werden praktische Unterweisungen direkt am Arbeitsplatz und innerbetrieblich organisierter Unterricht durch speziell dafür geschultes Fachpersonal.

Um auch die Prüfung möglichst nah auf die Erfordernisse im Unternehmen abzustimmen, wird in Absprache mit der regionalen Vertretung der Industrie- und Handelskammer (IHK) im Unternehmen an realen betrieblichen Aufträgen geprüft. Finanziell unterstützt wird die Qualifizierung von der Agentur für Arbeit über das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU). Über dieses Fördermodell können Arbeitgeber einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge für Ausfallzeiten erhalten,

- wenn der Arbeitnehmer bisher keinen Berufsabschluss erworben hat bzw. vom erlernten Beruf entfremdet ist,
- im Rahmen des bestehenden Arbeits-

verhältnisses und unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes mit der Weiterbildung einen anerkannten Berufsabschluss bzw. Teilqualifizierung anstrebt – und wegen der Teilnahme an der Weiterbildung die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann.

Wo findet man weitere Informationen?

Praxisbezogene Leitfäden und Handbücher geben einen umfassenden Einblick über Ablauf und Durchführung betrieblicher Nachqualifizierung:

- Die «BIBB-Expertise Lernort Betrieb» stellt neue Methoden der Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf am Lernort Betrieb vor und gibt Handlungsempfehlungen für betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen. U. a. werden folgende Themen behandelt:
 - Aufgaben, Möglichkeiten und Hindernisse der Nutzung des Lernorts Betrieb;
 - Stand der wissenschaftlichen Diskussion zum Lernen am Arbeitsplatz;
 - Neue Methoden des betrieblichen Lernens;
 - Good-Practice-Beispiele zur Verknüpfung von Lernen und Arbeiten im Betrieb;
 - Grundsätze und Handlungsempfehlungen für betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen;

Oberth, C., Zeller, B., Krings, U. (2006): „Expertise Lernort Betrieb – Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen / Methodische Ansätze für Ausbilder und Ausbilderinnen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn. (<http://www.qualifizierungswege.de/download/bfz/expertise.pdf>)

- Die Beschreibung einer betriebsnahen modularen Nachqualifizierung von Teilnehmerinnen zur Bürokauffrau enthält der Leitfaden: Krings, U.; Oberth, C.; Zeller, B.

(2001): Flexible Wege zum Berufsabschluss. Modulare Nachqualifizierung im Betrieb. Bertelsmann, Bielefeld.

- Eine Beschreibung einer erfolgreichen Nachqualifizierung bei den Stahlwerken Bremen enthält die Broschüre: Stahlwerke Bremen / INBAS (Hg.): Angelernt? Beruf gelernt! Mit Fachkräften erfolgreich in die Zukunft. Ein abschlussbezogenes Nachqualifizierungsprojekt der Stahlwerke Bremen. Offenbach, Hamburg, Bremen, 2005. (<http://www.berufsabschluss.de/news/pdf/inbas/BroschuereSBINBASweb.pdf>)

Des Weiteren kann man sich zu diesem Themenbereich über folgende **Internetplattformen** informieren:

- Internetseite des Verbundprojektes „Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte im Rahmen des BQF-Programms: <http://www.qualifizierungswege.de>
- Internetseite des Projektes „Transfer von Know-how für die berufliche Nachqualifizierung“ im Rahmen der Transferphase des BQF-Programms: <http://www.transferqualifizierungswege.de>
- BIBB-Modellversuchsreihe zur beruflichen Nachqualifizierung (1995-2002): <http://www.berufsabschluss.de>
- Informationen des Good Practice Centers des BIBB: <http://www.goodpractice.de/12.php>

Kompetenzentwicklung An- und Ungelernter – aktuell

Obwohl Unternehmen, wie die Zeitlauf GmbH Antriebstechnik & Co KG, gute Erfahrungen mit der Kompetenzentwicklung ihrer an- und ungelerten Mitarbeiter machen, hat sich die Personalentwicklung für Mitarbeiter unterhalb der Facharbeiterebene in den Betrieben bisher noch wenig etabliert. Laut den einschlägigen Daten aus dem Berichtssystem Weiterbildung ist die Weiterbildungsbeteiligung

von Personen ohne Berufsabschluss bekanntermaßen nach wie vor gering. So haben im Jahre 2003 lediglich 11 % dieser Personengruppe an formal organisierten Maßnahmen beruflicher Qualifizierung teilgenommen, während es bei den Hochschulabsolventen 44 % waren. Damit gab es seit 1997, wo nur 9 % der Personen ohne Berufsabschluss in betriebliche Weiterbildung eingebunden waren, hier nur einen leichten Aufwärtstrend. Etwas besser sieht die Situation aus, wenn man nur die Erwerbstätigen betrachtet: Von den beschäftigten An- und Ungelernten haben 2003 immerhin 13 % an beruflicher Weiterbildung teilgenommen, doch hier ist die Weiterbildungsbeteiligung seit 1997 sogar leicht rückläufig. Im Besonderen unterrepräsentiert bei der beruflichen Weiterbildung ist die Gruppe der gering qualifizierten Ausländer. Bei dieser Personengruppe war die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in 2003, mit 13 % zu 27 %, fast um die Hälfte geringer als bei Deutschen. Bedeutsam wird dies durch den hohen Anteil von Ausländern bei den Geringqualifizierten, der nach den Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gegenwärtig bei knapp 30 % liegt³⁾.

Worin liegen die Gründe dafür, dass die Weiterbildungsbeteiligung An- und Ungelernter nach wie vor relativ gering ist? Eine gängige Antwort ist, dass es Unternehmen bei der aktuellen Arbeitsmarktlage einfach nicht nötig haben, An- und Ungelernte zu qualifizieren. Fachkräfte gibt es genug, so dass auch für Tätigkeiten, die eigentlich unterhalb des Facharbeiterniveaus angesiedelt sind, Fachkräfte eingesetzt werden. Dieses Argument greift aber gerade angesichts des demographischen Wandels zu kurz. Künftig dürfte die Rekrutierung von angemessen qualifiziertem Personal durchaus schwieriger werden. Auf diese Problemlage hin gilt es die betrieblichen Weiterbildungsstrukturen auszurichten. Obwohl Betriebe gerade auch für die Qualifizierung ihrer An- und Ungelernten arbeitsplatznahe Lernformen begrüßen und derartige Konzepte im Rahmen von geförderten Modellprojekten auch gerne in die

Betriebspraxis integrieren, dominieren in der genuinen betrieblichen Qualifizierungspraxis nach wie vor traditionelle Lernverfahren. Die Mehrzahl der Unternehmen nutzt weiterhin zur betrieblichen Weiterbildung ihrer Mitarbeiter Kurse und Seminare, so das Ergebnis einer Befragung⁴⁾.

Transferstrategie – Erfolgsmodelle über Netzwerkarbeit in die Fläche tragen

Will man die betriebliche Weiterbildung An- und Ungelernter fördern und neue Qualifizierungskonzepte in die Praxis tragen, müssen Unterstützungsstrukturen für Unternehmen bei der Umsetzung der Qualifizierung An- und Ungelernter auf- bzw. ausgebaut werden. Als zentrale Marketingstrategie hat sich die Entwicklung regionaler strategischer Netzwerke bewährt⁵⁾, in die

- Entscheidungsträger von Unternehmen,
- Interessensverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
- bestehende zielgruppenspezifische Netzwerke,
- öffentliche Institutionen wie Arbeitsagentur, ARGEN,
- Bildungsträger und
- Vertreter von Betrieben, die bereits umgesetzte Best Practice Modelle vorweisen können, eingebunden werden.

Funktionierende Netzwerke in der Region schaffen geeignete Strukturen, damit Betriebe die Qualifizierung ihrer An- und Ungelernten tatsächlich umsetzen können. Ziel ist:

- Multiplikatoren für die Verbreitung von Konzepten modularer betriebsnaher Qualifizierung zu gewinnen,
- Bildungsträger durch Fortbildung und Schulung in die Lage zu versetzen innovative Konzepte umzusetzen,
- Fördermöglichkeiten aufzuzeigen und nutzbar zu machen.

Dabei werden in verschiedenen Phasen

institutions- und zielgruppenspezifische Interessen an einer Qualifizierung An- und Ungelernter in der Region gebündelt.

Phase der Sensibilisierung

Interessenvertretungen und zielgruppenspezifische Netzwerke können durch persönliche Ansprache und allgemeine Öffentlichkeitsarbeit für das Thema sensibilisiert und als Multiplikatoren für die Verbreitung innovativer Konzepte modularer betriebsnaher Qualifizierung gewonnen werden.

Unternehmensverbände verstehen sich als Dienstleister für ihre Mitgliedsunternehmen, sie haben ein Interesse daran, die Wettbewerbsfähigkeit der Mitgliedsunternehmen zu erhalten oder zu verbessern. Betriebsnahe und bedarfsorientierte Qualifizierung der Mitarbeiter kann dazu beitragen. Aus diesem Eigeninteresse heraus können insbesondere Verbänden aber auch der regionalen Wirtschaftsförderung angegliederte Beratungs- und Koordinierungsstellen für eine Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit gewonnen werden. Wichtig ist auch die Zusammenarbeit mit anderen Netzwerken im Bereich der Benachteiligtenförderung. Zu nennen sind hier insbesondere Netzwerke, die zur Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation von Migranten beitragen. Wegen des hohen Anteils von Migranten bei der Zielgruppe der An- und Ungelernten ist es sinnvoll, gerade auch für diesen Personenkreis das Thema berufliche Qualifizierung zu befördern und bei der Gestaltung der Qualifizierung auf deren spezielle Bedürfnisse einzugehen. Vertreter von Unternehmen, die bereits Qualifizierungsstrategien für An- und Ungelernte erfolgreich praktizieren und diese praxisnah präsentieren, spielen in dieser Phase eine entscheidende Rolle.

Planungsphase

Geht es konkret um die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen in der Region, werden Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen, wie Bildungsdienstleister, Industrie- und Handelskammern bzw. Hand-

werkskammern und insbesondere auch Arbeitsagenturen als Entscheidungsträger über regionale Förderstrategien wichtige Ansprechpartner im Netzwerk. Arbeitsagenturen haben ein Interesse, Fördermöglichkeiten wie das Sonderprogramm WeGebAU 2007 bekannt zu machen und als Ansprechpartner im Arbeitgeberservice Unternehmen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Qualifizierung An- und Ungelernter aussehen kann. So wirken Mitarbeiter von Arbeitsagenturen einerseits als Multiplikatoren für das Konzept modularer betriebsnaher Qualifizierung. Andererseits wird die Qualifizierung An- und Ungelernter für Unternehmen erst interessant, wenn Informationen zum Vorgehen bei der Qualifizierung gekoppelt werden mit Informationen zu Förderkonzepten.

Umsetzungsphase

In dieser Phase arbeiten die Bildungspraktiker der Unternehmen und Bildungsdienstleister zusammen. Sie werden zu Partnern im Qualifizierungsprozess mit dem Ziel, gemeinsam betriebsgerechte Lösungen zu erarbeiten. Der Bildungsträger kommt auf den Betrieb zu, klärt zusammen mit dem Betrieb Qualifizierungsbedarfe, plant in Abstimmung mit dem Betrieb die inhaltliche Gestaltung der Module, den Ablauf und die Verzahnung mit der betrieblichen Praxis. Er unterstützt den Betrieb bei der Umsetzung der Weiterbildung am Arbeitsplatz, stellt bei Bedarf parallel dazu eine Sprachförderung sicher und begleitet gegebenenfalls den innerbetrieblichen Lernprozess.

Die Partner beziehen Entscheidungs- oder Beraterstellen ein und nutzen bestehendes Know-how, das in Internet-Wissensportalen existiert.

In allen Phasen sind deshalb wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit

- eine gezielte Multiplikatorenschulung,
- eine koordinierte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit und
- gemeinsame aufeinander abgestimmte Veranstaltungen und Aktivitäten der Akteure im Netzwerk.

Begleitend dazu werden direkt für Betriebe, die ihre An- und Ungelernten qualifizieren wollen, praxisnah aufbereitete Informationen über ein Internetangebot verfügbar gemacht. Mit www.transfer-qualifizierungswege.de stellt die bfz gGmbH Bildungsforschung ein Informationsangebot bereit, das Unternehmen und ARGEN gewissermaßen virtuell begleitet von der Planung der Qualifizierung über die Suche geeigneter Kooperationspartner bis zur Gestaltung des Lernens am Arbeitsplatz (s. Abb. 3 nächste Seite).

Eine Sammlung gelungener Umsetzungsbeispiele zeigt Betrieben auf, wie die Qualifizierung An- und Ungelernter in Kooperation mit einem Bildungsträger in der Praxis erfolgreich funktionieren kann. Für die Umsetzung werden Hilfestellungen in Form von Checklisten und Hinweisen auf erprobte Instrumente zur Verfügung gestellt.

Angesichts des sich abzeichnenden demographischen Wandels und des damit einhergehenden Facharbeitermangels sind Unternehmen aufgefordert die Qualifizierung ihrer angelernten Beschäftigten voranzutreiben. Durch praxisnah aufbereitete Informationen mit Breitenwirksamkeit und durch funktionierende Netzwerke in der Region werden insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) dabei unterstützt notwendige und angestrebte Personalentwicklung im Übergang und an der Schwelle zur Facharbeiterebene auch umzusetzen. Geschaffen werden wichtige Voraussetzungen dafür, dass Unternehmen, ihre an- und ungelerten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Hinblick auf die durch Einführung neuer Produktionskonzepte und technische Innovationen gestiegen betrieblichen Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit qualifizieren können.

Anmerkungen

- 1) Über den Aufbau strategischer Netzwerke und Marketingaktionen werden im Rahmen des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Ziel-

Abb. 3: Internetplattform „Qualifizierung Geringqualifizierter“ unter www.transfer-qualifizierungswege.de



- gruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) im Projekt „Transfer von Know-how von beruflicher Nachqualifizierung“ in den Zielregionen tragfähige Strukturen geschaffen, die Unternehmen Erfolgsmodelle der Qualifizierung An- und Ungelernter zugänglich machen und sie bei der praktischen Umsetzung unterstützen. Das Projekt wird von der bfz gGmbH Bildungsforschung in Kooperation mit der INBAS GmbH durchgeführt, aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds gefördert und fachlich begleitet durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Projektträger ist das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR).
- 2) Darauf verweisen Studien zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen im Bereich der einfachen Arbeit des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH (Galiläer, 2006).
 - 3) Zitiert nach Ambos, 2005.

- 4) Die Befragung wurde vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Rahmen einer Studie zur Qualifizierungsberatung für Betriebe durchgeführt (Döring, Höbbling, Rätzel, 2007).
- 5) Um die Qualifizierung An- und Ungelernter erfolgreich umsetzen zu können, sind funktionierende Netzwerke in der Region unabdingbar (vgl. auch Oberth, Eckhardt, Rüb, 2006 bzw. Oberth, Oeder, Hübner, 2006).

Literatur

- Ambos, I. (2005): Nationaler Report: Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, August 2005 (<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>)

- Döring, O, Hölbling, G., Rätzel, D. (2007):
Wie finden Angebot und Nachfrager zueinander? Perspektiven professioneller Lern- und Qualifizierungsberatung. Personalführung 2/2007, S. 42-48.
- Galiläer, L. (2006): Qualifikationsentwicklung und -forschung für die berufliche Bildung. Segmentierung von Anforderungsniveaus – Das Erkenntnispotential von Qualifikationsentwicklungsforschung. bwp@, Ausgabe Nr. 11 (http://www.bwpat.de/ausgabe11/galilaeer_bwpat11.shtml)
- Oberth, C., Eckhardt, C., Rüb, H. (2006): Berufliche Nachqualifizierung für An- und Ungelernte, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Netzwerkbildung, Band II der Schriftenreihe zum BQF-Programm, S. 204-211. Bonn.
- Oberth, C., Oeder, K., Hübner, N. (2006): Durch überregionale Netzwerke regionale Netzwerke initiieren und unterstützen, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Netzwerkbildung, Band II der Schriftenreihe zum BQF-Programm, S. 98-123. Bonn.