

Arbeitsplatzsuche

Frauen haben es schwerer als ihre männlichen Kollegen, einen gesicherten Arbeitsplatz in ihrem Beruf zu finden.

Nach eineinhalb Jahren sah die Bilanz des ersten Durchganges folgendermaßen aus:

Von 43 zur Prüfung Angemeldeten haben 37 bestanden (22 Frauen, 15 Männer). Von diesen 37 arbeiten 13 Männer (87 %) und 13 Frauen (59 %) auf angemessenen Arbeitsplätzen, davon sechs auf befristeten (ABM-)Stellen (fünf Frauen, ein Mann). Zwei weitere Frauen arbeiten als Angelernte.

Bemerkenswert ist, daß bis auf zwei Frauen alle weiterhin entschlossen sind, in ihrem Beruf zu arbeiten und sich darin eine berufliche Zukunftsperspektive aufzubauen. Keine einzige Frau empfindet die Umschulung nachträglich als falschen Schritt.

Unsere Arbeit setzt auf drei Ebenen an:

- a) Schon während der Umschulung bemühen wir uns, das fachliche Selbstbewußtsein der Frauen so zu stärken, daß sie sich durch Bewerbungsmißerfolge nicht zu schnell entmutigen lassen. Dazu gehört auch ein Bewerbungstraining, das den Schwerpunkt auf das „Sich-verkaufen-Können“ legt.
- b) Aufbau von Kontakten zu Betrieben über die Praktikumszeiten, Besuche in den Betrieben, Gespräche mit Meistern und Ausbildungsleitern, Mitarbeit in Prüfungsausschüssen usw.
- c) Öffentlichkeitsarbeit in Form von Zeitungsartikeln und eigenen Veröffentlichungen, regelmäßige Kontakte mit Handelskammervertretern, Vertretern des Arbeitgeberverbandes usw.

Diese Arbeit soll dazu beitragen, Vorurteile und Rollenklischees zu überwinden.

Wichtig wäre es auch, daß Arbeitsstrukturen verändert werden: drei

der sechs noch arbeitslosen Frauen sind alleinerziehend, Arbeitsstellen, die zu lange Fahrtwege, zu frühe und starre Anfangszeiten oder Überstundenverpflichtungen haben, kommen für sie nicht in Frage. Auch im gewerblichen Bereich wären in vielen Betrieben flexible Zeitstrukturen (Teilzeitverträge, Gleitzeit) möglich. Es wird noch

viele Jahre so sein, daß jede Frau, die sich für unsere Umschulung entscheidet, hinterher in ihrem Beruf eine „Pionierin“ ist und sich entsprechend durchbeißen muß.

Andererseits gibt es keine Alternative zu diesem mühseligen Weg, wenn man ernsthaft dieses Berufsfeld für Frauen öffnen will.

Qualifizierungsberatung als Instrument regionaler Strukturpolitik

Bilanz des Pilotprojekts Infostelle Weiterbildung in der Region Siegen-Olpe-Wittgenstein

Friedhelm Franz

Bedarfsgerechte Qualifizierungsmöglichkeiten, die Transparenz des entsprechenden Angebotes und nutzerorientierte Qualifizierungsberatung gehören zu den Standortfaktoren einer Region, die in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen haben. Unter Qualifizierung wird dabei weit mehr verstanden als die reine Ausbildungs-Infrastruktur. Durch die Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe ist hinreichend deutlich geworden, daß in der Praxis zwischen Aus- und Weiterbildung kaum noch zu trennen ist. Ausbildung muß heute als Grundqualifizierung für den beruflichen Einstieg angesehen werden. Sie verlangt kontinuierliche Weiterbildung, um die für die Wirtschaft nötigen Fachkräfte bereitstellen zu können. Daher verändern sich auch die Aufgabenstellungen der in der Ausbildung tätigen Institutionen. Ausbildungsberatung, bisher nach § 45 Berufsbildungsgesetz Domäne der Kammerarbeit, kann heute nur sinnvoll organisiert und betrieben werden, wenn sie als Qualifizierungsberatung begriffen wird, in die auch Elemente der Weiterbildungsberatung einfließen.

Die Industrie- und Handelskammern sind gehalten, ihre zuweilen

einseitige Fixierung auf Auszubildende und Ausbildungsbetriebe aufzugeben und in noch stärkerer Weise als bisher Unternehmen, Einzelinteressenten und Weiterbildungsträger zu den Zielgruppen ihres Handelns im Bereich regionaler Qualifizierung werden zu lassen. Vielfach können Einzelinteressenten und Unternehmen wegen fehlender Transparenz des regionalen Qualifizierungsangebotes keine marktgerechten Qualifizierungsentscheidungen treffen und/oder Regionalanbieter aus Unkenntnis des Qualifizierungsbedarfs ein entsprechendes Angebot nicht bereitstellen. Doppel- und Mehrfachangebote schließlich verursachen unnötige Kosten bei den Weiterbildungs-Anbietern.

Kooperation — Konzept einer Region

Der Ansatz der Industrie- und Handelskammer Siegen zur Lösung dieser Probleme in der Region Siegen-Olpe-Wittgenstein bestand in der Einrichtung einer zentralen Qualifizierungsberatungsstelle, der Infostelle Weiterbildung. Sie wurde im Januar 1988 unter Einbeziehung aller an beruflicher Qualifizierung Beteiligter (Weiterbil-

Träger, Gebietskörperschaften, Arbeitsamt) geschaffen und sollte sich als Forum regionaler Qualifizierungspolitik im wesentlichen mit drei Problemkomplexen beschäftigen:

- Erfassung des gesamten regionalen Angebotes beruflicher Weiterbildung durch den Aufbau einer regionalen Weiterbildungsdatenbank und transparente Darstellung dieses Angebots (**Informations- und Beratungsfunktion**)

Zielgruppe: Einzelinteressenten

- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs der Unternehmen und Unterstützung bei Fragen der Personalentwicklungsplanung (**Signalfunktion**)

Zielgruppe: Klein- und Mittelunternehmen der Region

- Sicherstellung eines bedarfsgerechten, qualitätsorientierten Angebotes durch Flankierung enger Kooperation vor Ort (**Klammerfunktion**)

Zielgruppe: Regional-Anbieter von Weiterbildung

(siehe Grafik, unten)

Auf diesen drei Ebenen wurde das Konzept der Infostelle Weiterbildung in den letzten zweieinhalb Jahren vorangetrieben. Die dabei gemachten Erfahrungen und erzielten Ergebnisse werden nachstehend zusammengefaßt.

1. Einzelinteressenten:

Nachfrage stetig steigend

Zunächst wurde das komplette Lehrgangs- und Seminarangebot der Region in eine eigens ent-

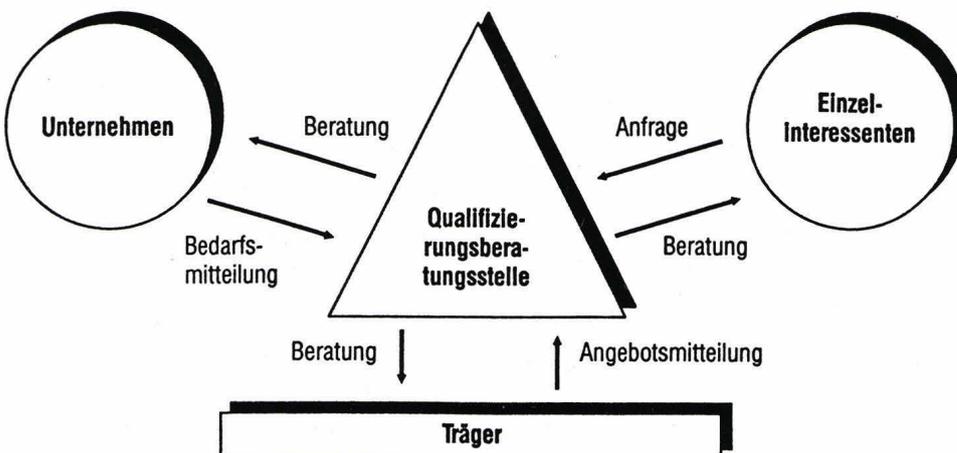
wickelte Datenbank eingespeist. Alle 26 in der Region ansässigen Weiterbildungsanbieter stellten der Infostelle Informationen über ihre Angebote zur Verfügung. Schon bald wurde die angestrebte Transparenz erreicht. Inzwischen umfaßt die Datenbank, die halbjährlich aktualisiert wird, ca. 500 Veranstaltungen von etwa 30 Anbietern, die auch komplett in das bundesweite Weiterbildungs-Informationssystem WIS von ZDH und DIHT regelmäßig eingespeist werden. Bezogen auf die in WIS repräsentierten Weiterbildungsträger ist der Kammerbezirk Siegen nach München der am zweitstärksten vertretene.

Bei einigen Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen schwang zunächst eine gesunde Portion Skepsis mit. Die Infostelle war rechtlich dem Berufsbildungszentrum der IHK angegliedert worden, das selbst eine bedeutende Rolle im regionalen Weiterbildungsmarkt spielt. Die neutrale Beratung durch die Mitarbeiter der Infostelle jedoch und ein regelmäßig gegebenes Feedback über Inhalte und Verlauf von Beratungen zeigten den anderen Trägern schnell, daß hier keiner selektiven, interessengeleiteten Beratung zugunsten einzelner Anbieter der Weg geebnet wurde, sondern eine neue Infrastruktureinrichtung innerhalb der Region Siegen-Olpe-Wittgenstein im Entstehen war.

Die Ergebnisse gerade der Beratungstatistik dokumentierten dies.

Die Informations- und Beratungsdienstleistungen der Infostelle Weiterbildung wurden in den ersten zwei Jahren von über 2 300 Einzelinteressenten in Anspruch genommen. Mittlerweile sind es über 3 500 Personen, die bei der Infostelle Rat suchten. Hierbei waren erwartungsgemäß große Unterschiede hinsichtlich Vorbildung, Alter, Geschlecht etc. der Ratsuchenden festzustellen:

- Die ersten Kontakte wurden in 70% der Fälle telefonisch geknüpft. 565 Personen nutzten in den ersten beiden Jahren die Möglichkeit, einen persönlichen Beratungstermin in der Infostelle zu vereinbaren. Die Tendenz zur Individualberatung war im Zeitablauf steigend.
- Der kaufmännische Bereich lag mit zwei Dritteln aller Anfragen deutlich vor dem gewerblich-technischen Bereich. Zwei von drei der Anfragenden waren Männer.
- Bezogen auf das Lebensalter lag der Anteil der 21- bis 35jährigen mit über 80% aller Interessenten an der Spitze. Ab dem 36. Lebensjahr sank das Interesse an Qualifizierungsberatung bei beiden Geschlechtern deutlich unter die 10%-Marke ab.
- Interessenten mit niedrigerem Bildungsniveau waren insgesamt unterrepräsentiert. So wurde nur einer von 200 Anfragern bei der Infostelle vorstellig, der keinen Hauptschulabschluß nachweisen konnte. Etwa ein Drittel der Interessenten waren Hauptschulabsolventen, während fast 70% aller Weiterbildungswilligen mindestens die Fachoberschulreife erworben hatten.



Eine wichtige Aufgabe der Infostelle und des Qualifizierungsverbundes für die Zukunft wird es daher sein, die während der Pilotphase unterrepräsentierten Zielgruppen (Frauen, Personen im Alter von über 40 Jahren, Personen ohne formalen Bildungsabschluß etc.) verstärkt für die berufliche Qualifizierung zu gewinnen und somit deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Darüber hinaus soll versucht werden, auch über das

Thema „EG 1992“ verstärkt zu informieren. Hierzu gehören sowohl Informationen über die Strukturen anderer europäischer Bildungssysteme als auch über bestehende Weiterbildungsangebote, Sach- und Fachkenntnis von Unternehmensmitarbeitern noch stärker auf Europa zu „trimmen“.

2. Weiterbildungsbedarf der Unternehmen — nicht nur ein Prognoseproblem

Die Erfassung des Qualifizierungsbedarfs, vor allem bei kleineren und mittleren Betrieben, ist eine unverzichtbare Voraussetzung, um regional existierende Angebotslücken erkennen und schließen zu können. So wurde während der Pilotphase der Infostelle eine erste Grobuntersuchung in der Region Siegen-Olpe-Wittgenstein zum Thema „Qualifizierungsbedarf“ durchgeführt. Die Ergebnisse reichen jedoch zu einem gezielten Handeln bei weitem nicht aus. Schwierigkeiten bei der Erkennung und Formulierung des Qualifizierungsbedarfs bereitete schon die fehlende Kenntnis geeigneter Ansprechpartner in den Betrieben. Die Klientel der Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammern ist eben nicht identisch mit denjenigen Unternehmensakteuren, die im Bereich der Personalentwicklung maßgebend sind. Darüber hinaus verlangen auch die Schwierigkeiten bei der Erkennung und Formulierung des Qualifizierungsbedarfs Interviewer mit großer Fachkompetenz und Grundkenntnissen in empirischer Sozialforschung.

Insgesamt sind die Ergebnisse im Bereich der Maßnahmen bezogen auf die Zielgruppe Unternehmen die am stärksten defizitären. Dies ist im übrigen ein Ergebnis, zu dem auch andere ähnlich gelagerte Projekte gelangten, etwa der Modellversuch „Qualifizierungsberatung — eine Dienstleistung für die regionale Wirtschaft“, an dem auch das Bundesinstitut für Berufsbildung beteiligt war.

In der Region Siegen-Olpe-Wittgenstein wurde der Weg gewählt,

diesem Problem durch eine Aufgabenerweiterung der Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammer Siegen in Richtung Qualifizierungsberatung Herr zu werden. Die Ausbildungsberater der Kammer werden zur Zeit auf ihren veränderten Einsatz vor Ort vorbereitet. Fundierte Markt- und Branchenkenntnisse flankiert durch Kenntnisse über neue Technologien, betriebswirtschaftliche Fragestellungen sowie Strukturen der Weiterbildung, Förderungsmöglichkeiten bis hin zu Kenntnissen über den EG-Binnenmarkt und Fragen des Arbeitsrechts sollen ihnen Kompetenz und Motivation zugleich vermitteln, ihren Beitrag zur regionalen Qualifizierungsbedarfsermittlung und Qualifizierungsberatung zu leisten.

3. Zusammenarbeit der Weiterbildungsträger — nutzbringend für alle

Die Zusammenarbeit zwischen den Weiterbildungsträgern hat sich in den letzten fünf Jahren kontinuierlich intensiviert. Sie konzentriert sich nicht nur auf **gemeinsame Werbeaktivitäten**. Derzeitige Schwerpunkte der Trägerkooperation sind die Sicherstellung eines qualitätsorientierten Weiterbildungsangebotes durch **Qualitätsstandards** sowie umfangreiche **Projektkooperationen** zwischen den einzelnen Trägern.

Die Weiterbildungsträger der Region Siegen-Olpe-Wittgenstein haben einen Arbeitskreis mit eigener Satzung eingerichtet, dem zur Zeit die Hälfte der regionalen Träger angehört und der über einen eigenen Etat verfügt, aus dem z. B. **gemeinsame Marketingaktionen** finanziert werden. Zur Zeit werben die Träger als Qualifizierungsverbund Siegen-Olpe-Wittgenstein in einem gemeinsamen Prospekt für berufliche Weiterbildung und die Möglichkeit der Qualifizierungsberatung durch die Infostelle Weiterbildung. Dieser Prospekt wurde in einer Auflage von 50 000 Exemplaren gedruckt und liegt bei allen wichtigen öffentlichen und privaten Einrichtungen im Kammerbezirk aus.

Der Arbeitskreis befaßt sich insbesondere auch mit der Sicherung der Qualität des Weiterbildungsangebotes. Zu diesem Zweck hat er **Qualitätsstandards** in Anlehnung an die vom BIBB für die Bundesanstalt für Arbeit entwickelten Standards erarbeitet. Veranstaltungen, die alle Qualitätsstandards erfüllen, werden von der Infostelle mit einem „Gütesiegel“ ausgezeichnet, um die Selektionsentscheidung der Interessenten zu erleichtern. Neben den Lehrgangsdaten bekommt jeder Interessent ein Merkblatt ausgehändigt, das über die Bedeutung der Qualitätsstandards informiert. Im einzelnen wurden folgende Standards festgelegt:

- Vor der verbindlichen Anmeldung werden Bildungsinteressenten an allen Lehrgängen ausführliche Informationen zu Inhalten und Zielen der einzelnen Veranstaltungen, zu der Qualifikation der Dozenten und zur technischen Ausstattung der Maßnahmen bereitgestellt.
- Von den Dozenten wird fachliche und pädagogische Eignung verlangt. Konkret bedeutet dies, daß Erfahrungen in der Erwachsenenbildung, ein abgeschlossenes Hochstudium bzw. besondere Erfahrungen in der beruflichen Praxis vorausgesetzt werden.
- Bei der Ausstattung der einzelnen Maßnahmen wird Industriernorm gefordert. Der Arbeitskreis legt jährlich beispielsweise im EDV-Bereich fest, welche Hard- und Software in welchen Versionen dieser Industriernorm entspricht.
- Die Teilnehmerzahlen der Veranstaltungen sollen nach pädagogischen und technischen Erfordernissen festgelegt, Massenveranstaltungen vermieden werden. Bei EDV-Schulungen beispielsweise sollen maximal zwei Teilnehmer an einem PC-Platz lernen können.
- Der Einsatz einheitlicher Fragebogen soll sicherstellen, daß der Anbieter die Qualität seiner Veranstaltung regelmäßig kontrolliert.
- Lehrgangsbescheinigungen müssen detailliert und aussage-

kräftig sein, damit sie z. B. für Bewerbungen verwendbar sind.

Die Vergabe eines Gütesiegels wird von dem Anbieter bei der Infostelle Weiterbildung beantragt. In Zweifelsfällen entscheidet der Arbeitskreis. Es handelt sich dabei also um eine Art freiwilliger Selbstkontrolle der regionalen Weiterbildungsträger.

Auch im Bereich der **Projektkooperation** gibt es bereits zahlreiche Erfahrungen. Hierbei spielen zwar immer noch zweiseitige Kooperationen zwischen unterschiedlichen Trägern die dominante Rolle, zunehmend geraten jedoch Kooperationsformen ins Blickfeld, an denen zahlreiche regionale Weiterbildungsträger beteiligt sind:

- Bilaterale Kooperationen zwischen Trägern gab und gibt es traditionell in den Bereichen CAD oder auch bei der Wiedereingliederung von Frauen in den Beruf. Ein aktuelles Beispiel für diese Kooperationsform ist das von der EG-Kommission im Rahmen des PETRA-Programms finanzierte Projekt „Kaufen und Verkaufenlernen im Europa ohne Grenzen“, das von der Industrie- und Handelskammer Siegen gemeinsam mit der Deutschen Angestellten Akademie (DAA) durchgeführt wird. Hierbei handelt es sich um einen Lehrgang für junge Kaufleute, denen unmittelbar nach ihrer Ausbildung die Möglichkeit gegeben werden soll, sich in Markterschließungsaktivitäten speziell bei europäischen Partnern (Beispiel ist Spanien) zu üben. Nicht der Spracherwerb steht im Rahmen dieses Projekts im Vordergrund, sondern vielmehr das Erkennen und Einüben typischer Wege und Methoden, Kontakte zu knüpfen, aber auch Kontrakte zum Abschluß zu bringen.
- Die multilaterale Kooperationsform wird beispielsweise beim vom BIBB unterstützten Modellversuch „Industriemeister — Oberflächentechnik“ praktiziert. In diesen Modellversuch sind zahlreiche Weiterbildungs-

träger der Region Siegen-Olpe-Wittgenstein eingebettet. Aber auch bei dem Projekt „Rekrutierung von DDR-Facharbeitern“ wird die regionale Kooperation der Weiterbildungsträger nutzbringend für alle eingesetzt. DDR-Facharbeiter sollen in Betrieben der Region 18 Monate beschäftigt werden. Dieser Beschäftigung ist eine dreimonatige Qualifizierung vorgeschaltet, die durch den Qualifizierungsverbund Siegen-Olpe-Wittgenstein gemeinsam konzipiert und umgesetzt wird. Durch diese konzertierte Aktion sollen die Fachkräfte für ihren Einsatz auf dem heimischen Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Fazit

Die Infostelle Weiterbildung und das mit ihr verfolgte Konzept, durch Zusammenarbeit die regionale Strukturentwicklung voranzutreiben, hat sich bewährt. Das Konzept weist zwar Schwächen auf, an deren Überwindung zielstrebig gearbeitet werden muß. Dennoch

hat in den zweieinhalb Jahren ihres Bestehens die Infostelle Weiterbildung bei Unternehmen, Einzelinteressenten und Trägern regionaler Weiterbildungsaktivitäten eine Akzeptanz erreicht, die die Industrie- und Handelskammer Siegen veranlaßte, sie als feste Infrastruktureinrichtung aller an beruflicher Weiterbildung Beteiligter fortzuführen. Vorrangige Aufgaben für die Zukunft werden neben einer noch stärkeren Motivation bestimmter Zielgruppen, die Förderung weiterer Kooperationen bei Qualifizierungsmaßnahmen, besonders auch hinsichtlich des EG-Binnenmarktes sowie die genaue Ermittlung des regionalen Qualifizierungsbedarfs zum Nutzen der gesamten Region Siegen-Olpe-Wittgenstein sein.

Eine umfangreiche Dokumentation der bisherigen Tätigkeit der Infostelle Weiterbildung ist vor wenigen Wochen in der Schriftenreihe der IHK Siegen erschienen und kann kostenlos über die Abteilung Berufsbildung der IHK (Tel.: 02 71 / 33 02 74) oder direkt bei der Infostelle Weiterbildung (Tel.: 02 71 / 33 09 33) bezogen werden.

„Multimediales Lernen in der Berufsbildung“ — Neue Veröffentlichungsreihe aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung

Der Einsatz von Computern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung macht aktives und multimediales Lernen möglich: Indem vom Lernenden mit Hilfe eines Computers das Zusammenspiel der Medien (z. B. Filme, Bilder, Grafiken, Texte, Sprache, Musik) selbst gesteuert, die eigenen Lernwege selbst festgelegt, Lernkontrollen selbst bestimmt werden können, wird Lernen notwendigerweise zu einem selbstverantwortlichen aktiven bzw. interaktiven Handlungsprozeß.

Medien werden bisher in beruflichen Bildungsprozessen vor allem zur Veranschaulichung bestimmter Lerninhalte genutzt — als „Präsentationsmedien“: Sie unterstützen Lehrer, Dozenten oder Ausbilder im Unterricht oder bei der Unterweisung. Ihr Einsatz ist jedoch zugleich problematisch: Präsentationsmedien verurteilen den Lernenden im pädagogischen Prozeß

zur Passivität. Die für das Lernen so wichtigen aktiven Handlungen können nur „neben“ oder „nach“ der Medientvorführung entfaltet werden.

Berufliche Bildung steht heute vor neuen Aufgaben. Sie hat den Aus- und Weiterzubildenden zu selbständigem beruflichen Handeln — und das heißt zur Selbständigkeit