



ProTeGe GmbH

Komplan

Kompetenzenentwicklungsplanung durch strategische Ausbildung

Förderung der Ausbildungskompetenz von KMU, Verbesserung der Passgenauigkeit von Berufsorientierung und Ausbildungsangebot

Projekthintergrund

Die permanente Diskussion um Lehrstellenknappheit, die gleichzeitige hohe Zahl von Jugendlichen, die ihre Ausbildung abbrechen sowie die Problematik der Jugendlichen an der 2. Schwelle verweist auf eine unzulängliche Situation, die man mit mis-match von Ausbildungsbewerbern und Ausbildungsstellenangebot bezeichnen kann.

Insbesondere kleine Unternehmen, denen man eine hohe Zukunftsorientierung bestätigt, da sie flexibel in Nischen und oder mit hochwertigen, spezialisierten Dienstleistungen und Produkten marktfähig agieren, bilden zu wenig aus. Sie scheuen den finanziellen und organisatorischen Aufwand.

Diese Unternehmen klagen über eine Reihe von Schwierigkeiten, die im Zusammenhang mit der Umsetzung der neuen, gestaltungsoffenen Ausbildungsanforderungen auftreten. Einerseits ermöglichen diese neuen Berufe durch die Integration von Kern- und Fachqualifikationen und die Ergänzung durch flexible Einheiten zwar eine hervorragende Anpassung an sehr differenzierte betriebliche Qualifikationsbedarfe und stellen damit gerade für Kleinbetriebe eine besondere Chance zur bedarfsgerechten Ausbildung dar,

andererseits erfordern diese vom ausbildenden Personal in den Kleinunternehmen ein hohes Maß an Professionalität, da die Ausbildung nicht auf institutionalisierte Ausbildungsstrukturen in den Unternehmen zugreifen kann. Die Ausbildung muss für jedes Unternehmen und für jeden Ausbildungsabschnitt gesondert geplant, implementiert, durchgeführt, betreut und kontrolliert werden.

Die Unternehmen vermissen ferner bei manchem ihrer Azubis die Beziehung zum Beruf, das Interesse an ihm oder ausreichende Leistungs- und Lernbereitschaft.

Folgende Gründe können hierfür verantwortlich gemacht werden: So scheinen **Informationsdefizite** seitens der Jugendlichen **hinsichtlich der beruflichen Inhalte und Anforderungen** wesentlich dafür verantwortlich zu sein, dass individuell verfehlte Berufswahlentscheidungen getroffen werden und nach der Ausbildung betriebliche Anforderungen und Leistungsstand der Jugendlichen weit auseinander klaffen.

Ferner liegt die Vermutung nahe, dass die Jugendlichen recht **eingeschränkte Kriterien** bei der Berufswahl anlegen. Inwieweit erweiterte Kriterien wie etwa ein hohes Zukunftspotenzial des Berufes oder

ein hohes Entscheidungs- und Verantwortungspotenzial im Beruf bei den Jugendlichen überhaupt eine Rolle spielen, hängt wesentlich davon ab, ob und inwieweit die präferierten und sonst noch wählbaren Berufe überhaupt bekannt sind. Es ist auch zu bezweifeln, dass die Jugendlichen **Vorstellungen über den Inhalt von personalen Kompetenzen** sowie über **ihre Bedeutung im Arbeitsprozess** haben.

Auf betrieblicher Seite werden solche Kompetenzen zwar von den Bewerbern bzw. Auszubildenden erwartet: z.B. Teamfähigkeit, Verantwortungsfähigkeit, Selbstständigkeit, Interesse, Lernfähigkeit und Engagement; aber keineswegs immer im Sinne **eines klaren Anforderungsprofils** formuliert.

Häufig scheitert die Ausbildung weil die Anforderungen der betrieblichen Ausbildung an den Jugendlichen und seine persönlichen Voraussetzungen nicht zusammenpassen.

Ziele und Ergebnisse des Modellversuchs

Verbesserung des regionalen Ausbildungsangebots und der Ausbildungsbereitschaft

Hier geht es primär darum, einen qualitativen Input zu geben, um die Potenziale von Kleinunternehmen, die bisher nicht ausbilden, für die Ausbildung von Jugendlichen zu erschließen und mit der Entwicklung qualitativer Unterstützungsleistungen an den Unternehmensinteressen anzusetzen und mit betriebspezifisch existierenden Ausbildungsbedarfen zu argumentieren.

Erhöhung der Transparenz der Profile von Lehrstellen und Lehrstellenbewerbern

Werden an Auszubildende Anforderungen wie Bereitschaft zu selbständigem Arbeiten, Teamfähigkeit, Einsatzwille, Flexibilität und Konfliktfähigkeit gestellt, so ist fraglich, ob das Verständnis der Unternehmen über diese Kompetenzen identisch ist mit dem, was sich Jugendliche darunter vorstellen. Daher gilt es, diese Vorstellungen wechselseitig transparent zu machen und den Jugendlichen die Bedeutung dieser Anforderungen zu übersetzen, wie auch den Unternehmen jugendspezifische Ausprägungen von o. g. personalen Kompetenzen verständlich darzustellen.

Förderung der strategischen Entwicklungsperspektiven der Unternehmen als Basis für die Ausbildung

Hier geht es insbesondere um die Entwicklung von Unterstützungsleistungen zur Identifikation von Innovationspotenzialen von Kleinunternehmen, die einen entsprechenden Kompetenzbedarf des Personals erzeugen.

Dazu ist erforderlich, dass das Unternehmen sein eigenes Kompetenzprofil beschreibt, seine Kernkompetenzen kennt, seine Entwicklungsperspektiven einschätzen kann und einen Blick in die Zukunft wagt, wie diese Perspektiven realisiert werden können und welche Qualifi-

kationen und Kompetenzen dafür erforderlich sind.

Entwicklung von ausbildungsvorbereitenden und ausbildungsbegleitenden Instrumenten

Die Instrumente unterstützen die Unternehmen bei der Identifizierung und Planung ihrer Kompetenzen. Der **strategische Kompetenzentwicklungsplan** soll so dem Unternehmen eine systematische Erfassung und Bewertung der betrieblich vorhandenen bzw. noch zu entwickelnden Kompetenzen im Hinblick auf die Realisierung seiner Unternehmensziele im Segment Mitarbeiterqualifikationen ermöglichen.

Kompetenzentwicklungsplanung in der betrieblichen Ausbildung –

Hilfestellungen für die individuelle Schwerpunktsetzung der betrieblichen Ausbildung sowie der Dokumentation des Ausbildungsverlaufs erlauben eine laufende Bewertung des Ausbildungsprozesses sowie seiner Resultate und Erfolge.

Profiling-Instrumente für Jugendliche, die eine betriebliche Ausbildung anstreben

Folgende Anforderungen werden an diese Instrumente gestellt: sie sollen einerseits dem Jugendlichen die Bewertung seiner Lern- und Interessensbiographie ermöglichen, andererseits sollen sie ein qualifizierendes Element beinhalten, welches die Jugendlichen befähigt, persönliche Voraussetzungen und Kompetenzen mit den Arbeitsmarktanforderungen ins Verhältnis zu setzen.

Ein individuelles Interessen- und Kompetenzprofil wird den regionalen Anforderungsprofilen der Unternehmen gegenüber gestellt.

Als **Informations- und Kommunikationsmedium** dient der für den Raum Greiz entwickelte Server, der für Jugendliche und Unternehmen alle Informationen um die Ausbildung enthält.

Mit dem Server wird ein brauchbares Medium zur Bereitstellung von Informationen und Hilfestellungen für ausbildungsinteressierte Unternehmen sowie für ausbildungsinter-

essierte Jugendliche zur Verfügung gestellt.

Daten und Informationen

Modellversuchstitel

„Komplan – Kompetenzentwicklungsplanung durch strategische Ausbildung“.

Förderkennzeichen

D 5828.00 +B

Laufzeit des Modellversuchs

01.12.2004 bis 30.11.2008

Durchführungsträger

ProTeGe GmbH
Gutenbergstraße 2
07973 Greiz

Ansprechpartner

Petra Zemlin
Tel.: 03661/ 7049-0
E-Mail: info@protege.de
Internet: <http://www.protege.de>

Wissenschaftliche Begleitung:

Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung
Isob GmbH
<http://www.isob-regensburg.de>
Tel.: 09407/959403

Fachliche Betreuung:

Bundesinstitut für Berufsbildung
BIBB:
Heinz Holz, Leiter des Arbeitsbereichs 3.3 Modellversuche
Tel.: 0228/107-1517

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und vom Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur und vom Europäischen Sozialfonds.

