

UPSKILLING^{4ALL}

„Individuelle Kompetenzen erkennen – gemeinsam fördern“

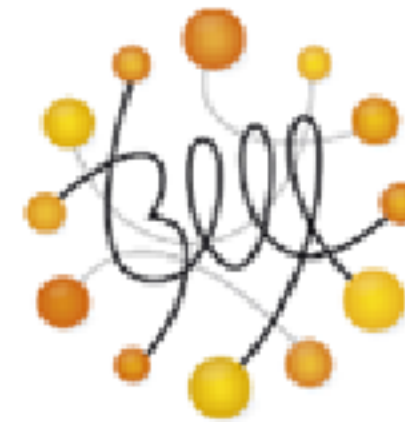
Gefördert durch



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Ein Projekt aus dem Bündnis für Lebenslanges Lernen



In Zusammenarbeit der Bildungsträger



Die Projektpartner

Im Rahmen des Bündnisses für Lebenslanges Lernen (BLLL) haben sich vier Bildungsunternehmen als Kooperationspartner für das Projekt zusammengefunden:

- Kolping Berufsbildung gGmbH in Stuttgart
- BBQ – Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH in Schwäbisch Gmünd
- TA – Technische Akademie für Berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V.
- vhs – Volkshochschule Stuttgart e.V.

Worum geht es?

Im Zuge der Entwicklung unserer Arbeitswelt wird zukunftsgerichtete Weiterbildung immer wichtiger – für alle Beteiligten!

- Unternehmen sind dazu angehalten, ihre Mitarbeiter in ihrer beruflichen Fortbildung zu fördern
- In der Realität kommt es selten zu Fortbildungen, die nicht akut der Notwendigkeit geschuldet sind
- Mitarbeiter mit niedriger Qualifikation werden selten in jenen Bereichen geschult, die gemeinhin als Schlüsselqualifikationen gelten
- Anlehnung an das europäische Programm "Upskilling Pathways"

→ UpSkill4all sollte Möglichkeiten entwickeln diesen Problemen abzuhelpfen

Das Projekt bietet Unternehmen

- **Qualifizierte Kompetenzanalyse** von Arbeitskräften im Kontext der sprachlichen, handwerklichen und digitalen Kompetenzen sowie vernetzen von Arbeitswelt und Produktion
- **Maßgeschneiderte Aufstellung der Qualifizierungsangebote** in den Bereichen Sprache, berufliche Inhalte, Digitalisierung und Vernetzung von Arbeitsprozessen
- **Arbeitsmarktorientierte Fortbildungen** in individuellen Teilqualifikationsabschnitten
- **Nachhaltige Qualifikationsniveaus** für den unternehmerischen Erfolg am Arbeitsplatz

Zielgruppe

- Mitarbeiter Baden-Württembergischer Unternehmen
- Vorwiegend gering bis gar nicht qualifiziertes Personal
- Nicht unter 23 Jahren
- Berufserfahrung ist Voraussetzung
- Maximal Hauptschulabschluss mit Ausbildung
- Im Projektverlauf erweitert um TN ohne direkte Anstellung, die sich in berufsfördernden Maßnahmen befinden

Exemplarischer Projektverlauf

1. Kompetenzanalyse

Individuelle Überprüfung vorhandener Kompetenzen und Profilanalyse der Mitarbeiter

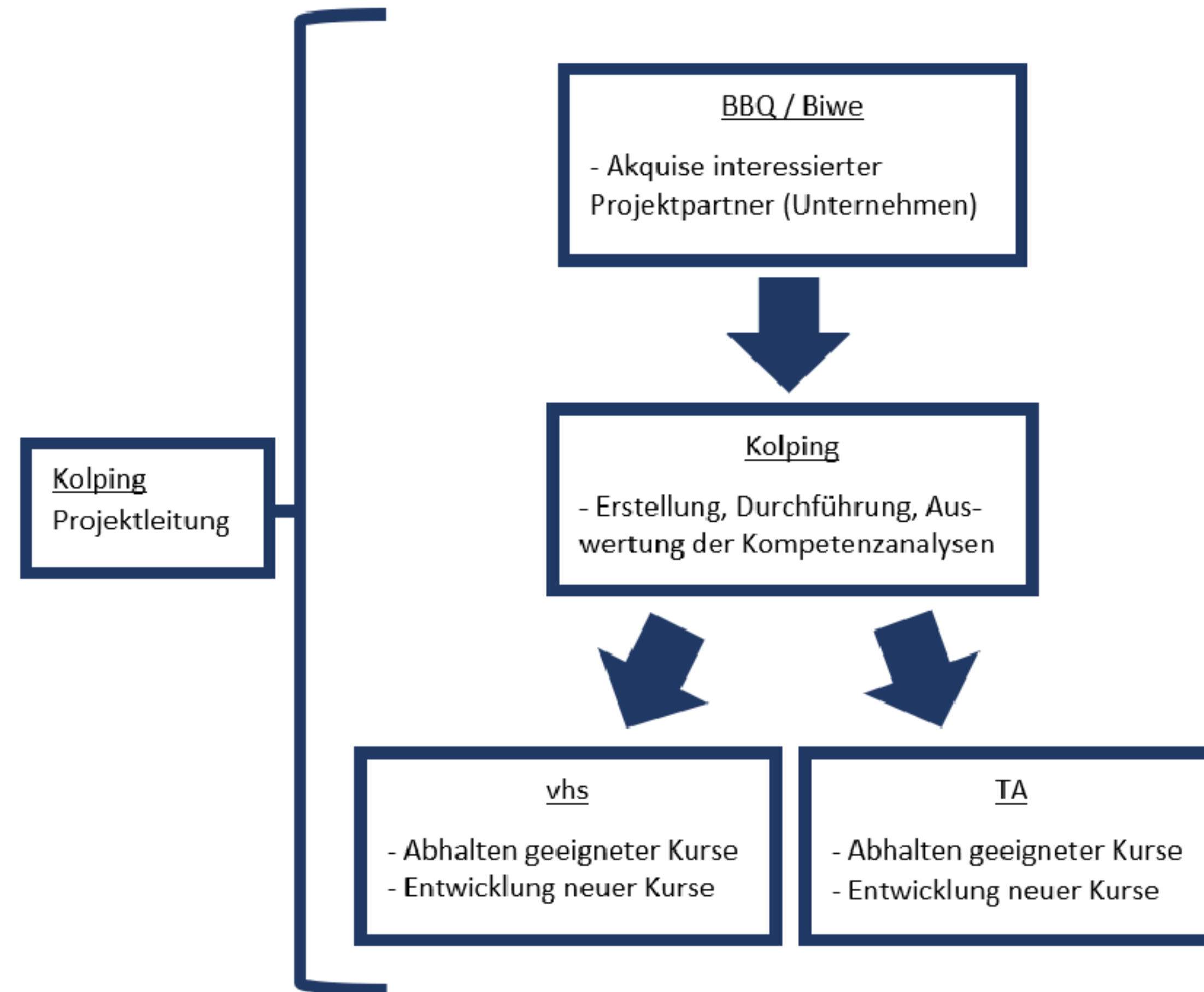
2. Teilqualifizierung Null

Entwicklung maßgeschneiderter Lernangebote zur Erweiterung relevanter Grundkompetenzen auf Basis der Kompetenzanalyse

3. Qualifizierungsweg „Fit im Beruf“

Teilqualifizierungen, in denen aufbauend auf der TQ Null, unternehmensspezifische Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden

Projektabschnitte und Aufgabenverteilung



Akquise der betrieblichen Partner

- Insgesamt 4 größere Akquise Anläufe
- Insgesamt wurden über 1.500 Betriebe landesweit im Rahmen des Projektes angefragt
- Überwiegend positive Rückmeldungen, allerdings nur wenige Realisierungen
- Zusätzliche Testungen aus betriebsbezogenen Projekten der Partner

Kompetenzanalyse

Jede Kompetenzanalyse besteht mindestens aus einem Interview, darüber hinaus, wenn möglich, aus schriftlichen Tests

- Interview legt die in Frage kommenden Tests fest
- Im Interview werden neben statistischen Daten wie Alter, Geschlecht und Herkunft vor allem folgende Informationen erfasst:
 1. Der objektive Bildungshintergrund
 2. „Soft Skills“ sowie beruflich relevante Vorlieben und Abneigungen, eine Selbsteinschätzung des Teilnehmers bezüglich seiner Qualifikationen

Kompetenzanalyse

Schriftliche Test:

- **Drei Tests im Bereich „deutsche Sprache“:**
 1. Deutsch-als-Fremdsprache
 2. Schulunterrichts-Deutsch
 3. Rechtschreib-Test
- **Zwei Tests im Bereich „Mathematik“:**
 1. Grundrechenarten
 2. Hauptschul-Abschlussprüfung
- **Bereich „Digitales“:**
 1. Wissenstest (Multiple-Choice)
 2. Selbsteinschätzungsbogen
 3. Überprüfung grundlegender Computerkenntnisse

Projektbilanz

- ca. 230 Kompetenztestungen.
- Daraus gab es über 250 Schulungen.
- mehr als 60 durchgeführte Kurse.
- Oftmals Kurse im Bereich der Grundbildung und Sprachförderung benötigt.

Vorläufige Erkenntnisse

Betriebe

- Schwierigkeit Betriebe tatsächlich zu gewinnen. Lange Entscheidungswege und viele Vorbehalte bzw. Unsicherheiten.
- Testungsverfahren logistisch aufwändig, auch digital oft nur eingeschränkt möglich.
- Weiterbildungswünsche der Betriebe decken sich nur bedingt mit den Notwendigkeiten der Arbeitnehmer.
- Verfügbarkeit der Arbeitskraft als Zeitfaktor, maximale Flexibilität contra Qualifizierung oder Weiterbildung.
- Wunsch nach anerkanntem Abschluss/Zertifikat (Verwertbarkeit).

Vorläufige Erkenntnisse

Mitarbeiter / Teilnehmer

- Schwierigkeit der Eigeneinschätzung.
- Bereitschaft und Bewusstsein für positiven Effekt der Weiterbildung kaum ausgeprägt.
- Angst vor Exponierung und Ausweisen von Defiziten.
- Mangelnde sprachliche oder technische Befähigung zu weiterführender Schulung, dies betrifft auch das Testverfahren (vor allem bei den sog. "Geringqualifizierten").
- Zeitmanagement, lebenslanges Investment wird nicht als erstrebenswert gesehen.

Hemmnisse für die Weiterbildung

