

Wie können Geringqualifizierte qualifiziert werden?

Referat an der AM-Tagung 2012 vom 7. November 2012 des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St. Gallen

Der Aufbau des Referates ist wie folgt:

Aufbau des Referats

1. Einleitung
2. Was verstehen wir unter beruflicher Qualifikation bzw. gering qualifiziert?
3. Was braucht die Arbeitswelt? Qualifizieren wofür?
4. Nur was man kennt, sollte man beurteilen
5. Wofür und was qualifizieren?
6. Stärken stärken
7. Grundsätze des Vorgehens
8. Schlussbemerkungen

1. Einleitung

Wenn ich früher meinem Vater bei der Arbeit half und etwas ungeschickt anging, dann tippte er jeweils an den Kopf und sagte „Man muss es halt da haben, und nicht da“, wobei er auf die Muskeln am Arm zeigte. Manchmal aber war es auch umgekehrt, er zeigte auf die Muskeln am Arm und sagte: „Man muss es halt da haben, und nicht da“ und tippte sich dabei an den Kopf.

Wenn wir von Geringqualifizierten sprechen, dann meinen wir praktisch ausnahmslos jene, die es – um im Bild zu bleiben - eher in den Armen als im Kopf haben. Das zeigt eines deutlich: Es kommt drauf an, was gefragt ist, und ob man für diese Anforderungen qualifiziert ist. In unserer Gesellschaft definieren die intellektuell Stärkeren, was „qualifiziert“ ist und nicht die handwerklich Stärkeren. Das, obwohl z.B. an qualifizierten Handwerker/innen - unabhängig von der Wirtschaftslage – in der Schweiz immer ein grosser Mangel herrscht. Aus diesem Grund möchte ich auch als erstes die Frage aufwerfen „was heisst berufliche Qualifikation“ und was heisst „gering qualifiziert“?. Die berufliche Qualifikation ist grundsätzlich definiert als die Gesamtheit aller Fähigkeiten und Kompetenzen, die ein Individuum zum Erfüllen einer bestimmten beruflichen Tätigkeit benötigt.

Was heisst berufliche Qualifikation?

Unter beruflicher Qualifikation verstehen wir **die Gesamtheit der Fähigkeiten und Kompetenzen**, die ein Individuum zum Erfüllen einer beruflichen Tätigkeit benötigt.

Dazu gehören neben dem formalen Wissen, das man durch schulische oder berufliche Ausbildung (explizit) erlernt, auch entsprechende implizit erworbene Qualifikationen.

Dazu gehören selbstverständlich neben dem formalen Wissen, das man durch schulische und berufliche Ausbildung erwirbt - man nennt es auch explizites Wissen - auch das sogenannte implizite Wissen. Das sind jene Qualifikationen, die man bei der Arbeit und auch in der Freizeit, in der Familie, beim Sport usw. nebenbei mitbekommt. Z.T. ist dieses Wissen aber sehr entscheidend.

Bereits hier wird deutlich, dass die Ausweise über abgeschlossene Ausbildungen allein ein unvollständiges Bild geben über die Qualifikation einer Person. Um sich wirklich ein Bild zu machen, ist es nötig, auch jene Fähigkeiten und Kompetenzen zu kennen, die jemand ausserhalb der Schule erworben hat.

Gering qualifiziert = an- und ungelernt?

Die gängigste Definition für Geringqualifizierte ist die folgende: gering qualifiziert gleich an- und ungelernt.

Was verstehen wir unter geringqualifiziert?

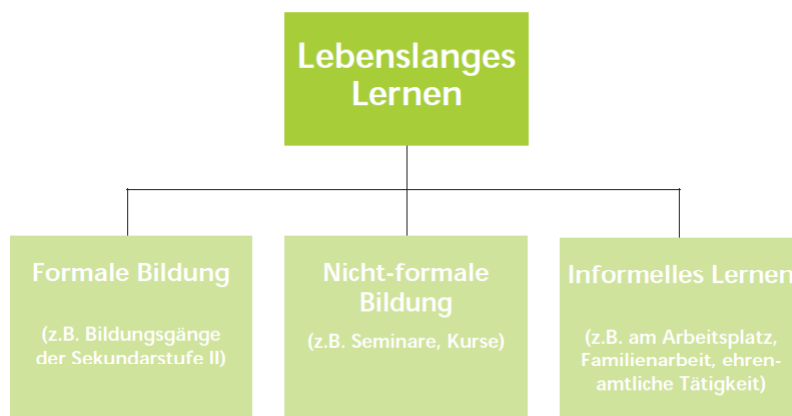
Die gängigste Definition für gering qualifiziert:

Geringqualifizierte = An- und Ungelernte

Der Qualifikationsbegriff zeigt aber, dass diese Definition zu wenig präzise ist, weil er nur die formalen Lernleistungen berücksichtigt.

Vergleicht man das mit dem generellen Qualifikationsbegriff, wird sofort klar, dass diese Definition nicht das wirkliche Qualifikationsbild wiedergibt. Damit sie noch einen Überblick haben über die verschiedenen Begriffe, die ich jetzt erwähnt habe, zeige ich Ihnen noch die Folie gemäss BBT zu diesen Begriffen.

Definition gemäss BBT www.bbt.admin.ch



Hier ist dargestellt, auf welche Art man lernen kann und wie man dem in der Fachsprache sagt. Das formale Lernen, also die formale Bildung, ist die uns am Besten vertraute. Darunter fallen die Berufslehre, das Gymnasium oder die Universität, die der Sekundarstufe 2 zugeordnet werden. Das ist die Grundbildung. Dann die nicht formale Bildung, das nicht formale Lernen. Das ist oft das, was umgangssprachlich unter dem Begriff „Weiterbildung“ verstanden wird, das sind Seminare und Kurse, die jemand macht, weil sie oder ihn ein Thema besonders interessiert oder weil es für die berufliche Tätigkeit nötig ist. Man könnte hier noch als Spezialität, die jedoch immer stärker verbreitet ist, die innerbetriebliche Weiterbildung dazuzählen. Diese Form der Weiterbildung ist nicht nur auf ein bestimmtes Fachgebiet zugeschnitten, sondern auch auf die Bedürfnisse eines bestimmten Betriebes. Es liegt auf der Hand, dass diese Form der Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt in der Regel einen noch kleineren Stellenwert hat als Kurse, die auf ein Sachgebiet ausgerichtet sind und nicht nur auf die Bedürfnisse in einem bestimmten Fachgebiet in einem bestimmten Betrieb.

Und das Kästchen rechts ist dann für das informelle Lernen, das Lernen am Arbeitsplatz, das z.B. durch die Einführung an einer neuen Stelle geschieht, oder wenn ein neues Verfahren eingeführt wird, wenn ein neues Produkt hergestellt werden muss oder wenn neue Programme auf den PC geladen werden. Dann die Familienarbeit, die meistens unterschätzt wird, die jedoch nicht nur im fachlichen Bereich weiterführend ist, sondern auch im Bereich der sozialen Kompetenz und bei der Erfahrung im Umgang mit verschiedensten unvorhergesehenen Situationen und das gleichzeitige Erledigen von Tätigkeiten. Weiter gibt es die ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen oder politischen Parteien, bei der je nachdem sehr direkt im Berufsleben anwendbare Kompetenzen erworben werden können.

Mit dieser Übersicht wollte ich eines deutlich machen: Kompetenzen und Fähigkeiten können auf verschiedene Arten erworben werden. Die Formel, die ich auf der Folie vorher gezeigt habe: „Geringqualifizierte gleich An- und Ungelernte“, wird dadurch relativiert.

Alle Fähigkeiten und Kompetenzen mitberücksichtigen.

Mit anderen Worten, wenn wir von der Qualifikation einer Person sprechen, dann sollten wir alle ihre Kompetenzen und Fähigkeiten kennen. Ist das nicht erfüllt, dann stehen Fehleinschätzungen und Doppelspurigkeiten Tür und Tor offen.

Nur was man kennt, sollte man beurteilen

Daraus folgt:

1. Die Qualifikation einer Person sollte erst dann eingestuft werden, wenn alle ihre Fähigkeiten und Kompetenzen bekannt sind.
2. Dazu müssen auch die nicht formalen und informellen Lernleistungen erhoben und bekannt sein.

Der Mangel an Fachkräften ist ein Dauerthema in unserer Wirtschaft. Manchmal ist es etwas bemühend, wenn eine Firma, z.B. im Zusammenhang mit einem Gesuch um eine qualifizierte Arbeitskraft aus dem Ausland, darüber klagt, dass ihre Mitarbeitenden für eine bestimmte Aufgabe nicht qualifiziert seien. Fragt man dann etwas genauer nach, zeigt es sich oft, dass die Firmen nur über die formalen Qualifikation sprechen und sehr wenig wissen über die nicht formale und noch viel weniger über die informell erworbenen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden. Das ist für die Firma nicht sehr effizient und noch viel ist es entmutigend für die Mitarbeitenden, die, weil ihnen ein formales Papier fehlt, sich nicht an einer neuen Stelle oder in einer neuen Funktion bewähren können.

Der Titel des Referates heisst: „Wie können Geringqualifizierte qualifiziert werden?“

Ist klar, dass eine Person zusätzlich qualifiziert werden soll, dann stellt sich die Frage: Wofür qualifizieren?

Wofür qualifizieren?

- **Generell:** Für ein Bestehen in der heutigen Arbeitswelt
- **Konkret:** Für jenen Teil der Arbeitswelt, der einer bestimmten Person realistischerweise offen steht

Die generelle Antwort ist, solange es um die Beschäftigung geht, natürlich sofort bei der Hand. Es gilt, die Person für die heutige Arbeitswelt zu qualifizieren, d.h. sie so zu qualifizieren, dass sie bessere Chancen hat, in der real existierenden Arbeitswelt eine Stelle zu finden. Etwas konkreter ausgedrückt heisst das, es gilt, sie zu qualifizieren für jenen Teil der Arbeitswelt, der einer bestimmten Person realistischerweise offen steht. Das tönt an sich logisch, ist aber nicht so einfach. Und hier muss ich etwas kritisch anmerken: In den Institutionen und die betreffenden Personen, die an der Qualifikation von so genannt wenig Qualifizierten arbeiten, gibt es viele, die wissen alles über Qualifizierung aber wenig über das was in der Arbeitswelt gefragt ist. Damit sind wir bei der Frage „Was qualifizieren?“

Was qualifizieren?

- **Fachliche Beschäftigungsfähigkeit:**
Hier geht es um die Verbesserung der fachlichen Qualifikationen für einen bestimmten Beschäftigungsbereich
- **Voraussetzungen schaffen für allgemeine Arbeitswelttauglichkeit**
Versuchen, die folgenden Eigenschaften zu stärken:
Pünktlichkeit, Disziplin, Anstand, Lernwilligkeit, Frustrationstoleranz, Ausdauer, Aufmerksamkeit, selbstständiges Denken usw.

Bei der Qualifikation kann man zwei Bereiche unterscheiden: Einerseits die fachliche Qualifikation, also die Beschäftigungsfähigkeit im fachlichen Bereich zu verbessern. Und die andere Qualifikationsebene, nämlich die Voraussetzungen zu schaffen für eine allgemeine Arbeitswelt-Tauglichkeit. Die fachliche Qualifikation ist oft einfacher. Ist einmal klar, wo fachliche Mängel bestehen, dann kann gezielt auf die Behebung dieser fachlichen Lücken hingearbeitet werden. Schwieriger ist es im Bereich der allgemeinen Arbeitswelt-Tauglichkeit. Und hier ist es gut, wenn man sich an der Arbeitswelt, wie sie ist, orientiert und eben die „Basics“, wie es so schön neudeutsch heisst, zu verbessern versucht.

Grundsätzlich kann man bei einer Qualifizierung von zwei Philosophien ausgehen. Man kann dort ansetzen, wo jemand bereits die Stärken hat und diese verbessern, damit das, was jemand gut kann, sie oder er noch besser leisten kann. Oder man kann die Schwächen und Lücken ausfindig machen und versuchen, diese zu füllen. Grundsätzlich sind selbstverständlich beide Philosophien möglich und in einem bestimmten Sinne hat man es auch immer mit beiden zu tun. Was oft vergessen geht, ist, dass so genannt Geringqualifizierte nicht an einem Übermass an Selbstvertrauen in ihre Lernfähigkeiten verfügen. D.h., indem man Ihnen Ihre Lücken vor Augen führt und sie zum Füllen ermahnt, entmutigt man sie noch zusätzlich. Setzt man jedoch dort an, wo sie bereits ein Fundament haben, wo sie auch wissen, dass sie etwas können, dann ist die Motivation zum etwas weiter aufbauen wesentlich grösser.

Stärken stärken

Vorhandene Fähigkeiten und Kompetenzen erkennen und benennen, z.B. durch das Erstellen einer Kompetenzenbilanz.

Daraus geht hervor, was jemand kann und wo er/sie die Stärken hat

und

das Selbstvertrauen wird gestärkt, eine entscheidender Faktor für erfolgreiches Lernen

Damit man überhaupt weiss, wo die Stärken und die Schwächen sind, ist eine Erstellung einer Kompetenzenbilanz sehr hilfreich, ich würde sagen, unabdingbar. Daraus erhält man die sachliche Grundlage, um zu sehen, wo jemand steht. Das ist das eine. Das andere ist, dass das Erstellen einer Kompetenzenbilanz für die betreffenden Personen grundsätzlich ein Erfolgserlebnis ist, weil sie dann sehen, wie viel sie bereits können. Die Konzentration auf die Validierung hat diesen Aspekt der Kompetenzenbilanz etwas in den Hintergrund geschoben, sehr zu unrecht, gerade für Personen, die nicht auf einen Abschluss hinarbeiten können, ist es elementar wichtig, zu sehen, über welche Kompetenzen sie verfügen und wo sie noch aufbauen können. Wer aber weiss, wie wichtig die Eigenmotivation für das Lernen ist, erkennt auch sofort, wie wichtig es ist, dass jemand, die oder der noch dazu lernen soll, auf einer positiven Grundmotivation aufbauen kann.

Sind die vorhandenen Kompetenzen bekannt, dann kommt die Frage: Wie qualifizieren? Sie wird dann ganz konkret. Und hier gibt es wieder eine generelle Aussage: so arbeitsnah wie möglich. Die so genannt Geringqualifizierten sind oft formal wenig qualifiziert, d.h. sie haben wenig Erfolgserlebnisse mit der formalen Bildung und je arbeitsnaher man eine zusätzliche Qualifikation erreichen kann, desto eher kann man formales und informelles Lernen miteinander verbinden und die beiden können sich gegenseitig befruchten. D.h. konkret, wer formal Gelerntes möglichst schnell am Arbeitsplatz anwenden kann und dabei noch einer Kollegin oder einem Kollegen abschauen kann, wie sie es macht, die oder der wird das erstens viel schneller lernen und zweitens auch bleibender. Ein weiterer Punkt ist hier die Tatsache, dass ein möglichst früher Blick auf mögliche Stellen oder mögliche dank der Qualifikation zu übernehmende Funktionen ausgerichtet wird. Wer ein Ziel hat, lernt leichter und vor allem auch disziplinierter.

Grundsätze des Vorgehens?

1. Aufbauend auf den vorhandenen Kompetenzen gezielt im Hinblick auf das einer bestimmten Person offenstehende Berufsfeld hin qualifizieren, bzw. Eigenschaften stärken.
2. Möglichst arbeitsnah vorgehen, Möglichkeiten des informellen Lernens nutzen.
3. Möglichst früh den Blick auf konkrete Stellen/eine konkrete Stelle richten.

Schlussbemerkungen:

Schlussbemerkungen

- Lernen, was jemand schon kann ist demotivierend und Zeit und Geldverschwendung
- Leute mit wenig Erfahrung im formalen Lernen finden daran am ehesten Gefallen, wenn sie sehen, was sie schon alles können, d.h. gelernt haben
- Arbeitsnah, stellennah qualifizieren, das Abstraktionsvermögen ist bei Personen mit wenig formaler Ausbildung meistens nicht so gut entwickelt
- Die Menschen abholen, wo sie sind

Es gibt einige Dinge, die bei der Qualifizierung von Geringqualifizierten gerne vergessen gehen:

1. Es ist auch bei diesen Personen ein Unsinn, wenn sie Dinge lernen müssen, die sie schon können.
2. Personen, die wenig Erfolgserlebnisse mit formaler Bildung haben, fällt das Lernen wesentlich leichter, wenn sie schwarz auf weiss erkennen, was sie trotzdem schon alles gelernt haben.
3. Formales Lernen ist nicht die Stärke aller Leute. Die Kombination zwischen formalem und informellem Lernen, möglichst arbeitsnah und möglichst Schritt für Schritt ist eine gute Art, Qualifikationen nicht nur bei diesen Personen, aber vor allem bei diesen Personen zu verbessern.
4. Und zuletzt eine Binsenwahrheit, aber sie ist bei der Qualifizierung generell und bei den so genannt Geringqualifizierten von besonderer Bedeutung: Die Menschen dort abholen, wo sie sind. Es ist unsinnig, ich habe es bereits mehrfach gesagt, Menschen dazu bringen zu wollen, Dinge zu Lernen, die sie schon können und es ist unsinnig, Menschen zu zwingen, Dinge zu lernen, deren Sinn sie nicht einsehen.

Und zu guter Letzt: Es ist vergebene Liebesmüh, Menschen etwas beibringen zu wollen, für das sie nicht über die entsprechenden Vorkenntnisse verfügen. Deshalb ist der Grundsatz so wichtig: **Die Menschen abholen, wo sie sind.**

19.12.2012 / Ruedi Winkler