

„Voraussetzungen für bessere Beschäftigungschancen schaffen: Wege und Strategien zur Qualifizierung von Geringqualifizierten“

Dr. Alexandra Bläsche, MASGF

Einleitende Bemerkungen

Die Faktenlage ist durch meine Vorredner in trefflicher Weise dargestellt und bedarf keiner weiteren Ergänzung.

Auch in Brandenburg zeigt sich eine hohe politische Bedeutung der Geringqualifiziertenproblematik. Die Integration von Menschen mit fehlenden bzw. geringen Qualifikationen stellt eine besondere Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik dar.

Einfacharbeitsplätze wurden in der Vergangenheit häufig mit qualifizierten Arbeitskräften besetzt. Dies nicht nur vor dem Hintergrund, dass genügend Bewerber zur Verfügung standen, sondern auch, weil die Anforderungen an „einfache Arbeit“ zunehmen. Gemeint sind hier fachliche, soziale und kommunikative Anforderungen. Geringqualifizierte Arbeitslose müssen auf die z.T. anspruchsvollen Tätigkeiten vorbereitet werden.

Neben der Integration in Arbeit rückt zunehmend die Frage in den Mittelpunkt, wie gelingt es Geringqualifizierten im Betrieb zu verbleiben und Aufstiegschancen zu erhalten? Von wissenschaftlicher Seite wird empfohlen, Geringqualifizierte in Lernprozesse einzubinden. Ein großer Teil der Geringqualifizierten sind in der traditionellen Bildung gescheitert, sie sind aber nicht per se lernunfähig. Lernen bzw. Weiterlernen muss Sinn machen, idealerweise in der Arbeit. Dafür müssen Voraussetzungen geschaffen werden.

Im Folgenden möchte ich eine lösungsorientierte Sichtweise am Beispiel von INNOPUNKT präsentieren. Zunächst erlauben Sie mir einige kurze Ausführungen zu den bewährten Integrationsstrategien für Geringqualifizierte und dem Bedarf an neuen Wegen/ Zugängen.

Arbeitsmarktpolitische Integrationsstrategien für Geringqualifizierte

Um die Beschäftigungschancen von Menschen mit fehlenden Qualifikationen zu erhöhen, gibt es zwei zentrale Ansatzpunkte: Entweder die Erschließung zusätzlicher Beschäftigung oder die Verbesserung der Chancen bei der Besetzung vorhandener Arbeitsplätze. Hierfür stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung: die gezielte Ansprache von Unternehmen, die passgenaue Vermittlung, zielgruppenspezifische Lohnkostenzuschüsse oder eine vorgeschaltete bzw. beschäftigungsbegleitende

Qualifizierung. Vieles von dem hat sich unter dem Ziel „Integration in den 1. Arbeitsmarkt“ bewährt. Inwieweit dies jedoch nachhaltig wirkt hinsichtlich der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit des Individuums bleibt offen.

Im Ergebnis vorliegender Erfahrungen wissen wir für die Verbesserung der Beschäftigungssituation der Geringqualifizierten gibt es kein Patentrezept. Dafür ist die Gruppe auch zu heterogen und Maßnahmen können sehr unterschiedlich erfolgversprechend sein. Wir brauchen auf politischer Ebene mehr an Gestaltungswissen, was sind richtige Ansätze, um die Einstellung und Weiterbeschäftigung von formal Geringqualifizierten für die Unternehmen attraktiv zu machen. Was sind geeignete Wege um für Geringqualifizierte das Dilemma der nicht vorhandenen und erkennbaren Qualifikationen aufzulösen und sie zum Lernen zu ermutigen und zu befähigen. Und wie kann die Aufwärtsmobilität für diese Zielgruppe erhöht werden, wie lassen sich innerbetriebliche Aufstiegsperspektiven stärken und aktivieren?

Modellvorhaben INNOPUNKT

Mit INNOPUNKT steht dem Land Brandenburg ein innovativer Programmansatz zur Verfügung, um modellhaft neuartige Lösungen zu suchen und zu erproben. Bereits seit 2000 werden INNOPUNKT-Ideenwettbewerbe zu verschiedenen Themen durchgeführt. Finanziert mit Mitteln des ESF und des Landes BB.

Mit der INNOPUNKT-Initiative „Nachhaltige Zugangswege für formal Geringqualifizierte in Beschäftigung unter Einbeziehung europäischer Erfahrungen“ werden in dreijähriger Laufzeit verschiedene Pilotlösungen zur besseren Integration von GQ erprobt.

Die Initiative hat die Zielstellung: „Verbesserung der nachhaltigen Integration durch

- Zugang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung,
- Entwicklung und Förderung von Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung,
- Anerkennung und Dokumentation der erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen.“

Die betrieblichen Zugangswege sollen also mit Bildungsangeboten für GQ gekoppelt werden, darunter fällt der Ansatz des arbeitsintegrierten Lernens. Ausgangspunkt ist, dass GQ auf Tätigkeiten vermittelt werden, bei denen Weiterlernen und Kompetenzzuwachs Sinn machen. Das heißt, es sollen lernförderliche Arbeitsstrukturen in Betrieben bereitgestellt werden. Durch die Verbindung von Arbeit und Lernen soll eine Motivationsgrundlage geschaffen werden. Lernen folgt hier der Tätigkeitslogik und die Arbeit steht im Vordergrund.

Wie arbeitsintegriertes Lernen funktionieren kann, welche Voraussetzungen geschaffen sein müssen, welche Bereitschaft es seitens der Unternehmen gibt – dazu werden die Modellprojekte Antworten liefern. Fünf Projektträger arbeiten mit unterschiedlichen Konzepten und unter Zuhilfenahme europäischer Erfahrungen in verschiedenen Branchen und Regionen.

Bislang liegen erste Erkenntnisse aus der Arbeit der Projekt vor: Es ist kein Selbstläufer, sondern zum Teil „Knochenarbeit“ für die Projekte. Betriebe aufzuschließen, geeignete Arbeitsplätze zu finden und lernunterstützende Maßnahmen zu organisieren ist eine schwierige Aufgabe. Häufig steht das Interesse der Betriebe im Vordergrund, einfache Tätigkeiten umgehend zu besetzen. Die Träger sollen sich aber nicht primär auf die Vermittlung konzentrieren, sondern die Lernförderlichkeit von Arbeit organisieren. Lernhemmend wirken kann u.a. Zeitdruck, Lärm, wenig Kommunikation, wenig Informationen und unzureichende Selbständigkeit bei der Arbeitsaufgabe. Typische Merkmale von Einfacharbeit.

Wir erhoffen uns durch INNOPUNKT zu einer guten Praxis hinsichtlich der Erprobung von arbeitsintegriertem Lernen und möglichem Transfer in Betriebe, Branchen und Regionen. Andererseits nachhaltigem Umgang mit dem gewonnenen Gestaltungswissen – hier sinnvoll auch die enge Zusammenarbeit mit der BA – u.a. in entsprechende Interventionen. Aus unseren bisherigen Erfahrungen wissen wir, dass die im Rahmen der Initiative entstandenen Netzwerke und Kooperationsverbände auch nach dem Auslaufen der Modellförderung weiter arbeiten.