

„Arbeitsmarktanforderungen an die Qualifizierung von Beschäftigten aus Sicht der Arbeitgeber“

Wie Unternehmen Qualifikationen, Kompetenzen und Abschlüsse bewerten, erklärt Dr. Uwe Gaßmann im Interview mit *Rehavis*ion. Der stellvertretende Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU) sowie Alternierende Vorsitzender im Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen im BMAS, bezieht sich dabei auf eine aktuelle Umfrage bei seinen Mitgliedsunternehmen – die Angaben stammen aus Juni 2008. Hier die Langversion des Interviews

(Vorbemerkung: Die nachfolgenden Angaben beruhen auf einer aktuellen Umfrage bei den Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände der Energie- und Versorgungswirtschaft)

1. Welche Qualifikationen sind in einem Unternehmen schwerpunktmäßig gefragt – allgemeine oder hochspezielle, möglicherweise angepasste Qualifikationen?

Unter allgemeinen Qualifikationen versteht man heute Aspekte, die man unter dem Begriff Beschäftigungsfähigkeit zusammenfasst. Dazu gehören beispielsweise Fähigkeiten bzw. Einstellungen wie Initiative, Eigenverantwortung, unternehmerisches Denken und Handeln, Engagement, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit, Offenheit, Reflexionsfähigkeit sowie Veränderungsbereitschaft. Der Spezialisierungsgrad der nachgefragten Qualifikationen hängt von der Art der Tätigkeiten ab, in kaufmännischen Tätigkeiten sind eher allgemeine Qualifikationen gefragt, in technisch orientierten Tätigkeiten eher hochspezialisierte. Insgesamt zeigt sich in unserer Branche eine Tendenz, dass der Bedarf an technischen Fachkräften sowie an Akademikern steigen wird. Der Bedarf wird durch Hochschulabsolventen aus technischen, naturwissenschaftlichen und kaufmännischen Studiengängen gedeckt, zunehmend aber auch durch Absolventen dualer Studiengänge mit einer Ausbildung im jeweiligen Unternehmen. Spezielle Qualifizierungen können bei Bedarf und zeitnah im Unternehmen durchgeführt werden und können schneller entwickelt werden als allgemeine Qualifikationen.

2. Welche Rolle spielt der Abschluss? Unterscheidet sich ein IHK-Abschluss in der Akzeptanz z. B. von einem sogenannten Hauszertifikat?

Im Fordergrund bei der Besetzungspolitik der Unternehmen steht das Anforderungsprofil einer Stelle. Vor diesem Hintergrund findet ein Abgleich zwischen dem Stellenanforderungsprofil mit der persönlichen Qualifikation und Eignung des Bewerbers bzw. des Kandidaten statt. Hierbei sind auch weitere Aspekte (Persönlichkeit des Bewerbers, sozial- und überfachliche Kompetenzen) relevant und ausschlaggebend, ob ein Bewerber für eine Stelle geeignet ist. Eine pauschale Aussage darüber, ob eher ein IHK-Abschluss oder ein Hauszertifikat Akzeptanz findet, kann nicht getroffen werden.

IHK-Abschlüsse haben den Vorteil der Vergleichbarkeit der Aus- und Weiterbildungen und des Einhaltens eines rechtlich abgesicherten, „ordentlichen“ und neutralen Prüfungsverfahrens. Insgesamt ist es auch in den Unternehmen im Bereich der Weiterbildung zu einer Zunahme von unabhängig zertifizierten Maßnahmen gekommen.

Für die Bewertung eines Abschlusses hat die Aktualität der Qualifikation angesichts einer immer kürzeren Halbwertszeit des Wissens eine herausragende Bedeutung. Daraus folgt allgemein, dass Bildungsmaßnahmen immer auch eine Praxisphase im außerschulischen, das heißt also insbesondere in betrieblichen Bereichen, enthalten sollten.

Trotz der Zunahme von IHK-Maßnahmen hat die IHK hinsichtlich der von Arbeitgebern bevorzugten Abschlüssen keine Monopolstellung. Es sind weitere Zertifizierungsstellen hinzugekommen, wie z. B. Sprachprüfungen nach dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen (GER). Diese können von zugelassenen Instituten wie z. B. den Volkshochschulen durchgeführt werden. Ein weiteres Beispiel ist Projektmanagement. Hier nimmt z. B. die Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement nach internationalem Standard Prüfungen ab, der in 40 Ländern der Erde anerkannt ist.

Hauszertifikate bieten die Möglichkeit, Mitarbeitern beispielsweise in fachfremden Themen kostengünstig und schnell einen Einblick zu ermöglichen. So können beispielsweise Arbeitsrechtler durch die Teilnahme an einem internen Seminar „betriebswirtschaftliche Grundlagen für Nichtbetriebswirte“ ihren Kompetenzbereich erweitern.

Hauszertifikate sind auch dann wertvoll, wenn sie aktuelles Wissen repräsentieren, beispielsweise Qualifizierungen zu EDV-Themen, die zeitnah vermittelt werden müssen.

Schließlich ist anzumerken, dass jegliche erfolgreich absolvierte Qualifikation von der Arbeitgeberseite positiv betrachtet wird, zeigt sie doch den individuellen Willen zum lebenslangen Lernen und der damit verbundenen Verhinderung von Lernentwöhnung.

3. Sind längere Ausbildungen anerkannter als Kurzzeitmaßnahmen?

Längere Ausbildungsmaßnahmen sind im Allgemeinen anerkannter als Kurzzeitmaßnahmen, denn sie machen auch eine andere intensivere Form der Betreuung möglich. Dies fördert die Lernintensität. Wird in längeren Maßnahmen aktuelles Know-How vermittelt – welches im Betrieb gegebenenfalls noch nicht vorhanden ist – dann sind die Betriebe eher zur Einstellung bereit.

Im Übrigen ist die Frage längerer Ausbildungen oder Kurzzeitmaßnahmen auch abhängig von der Stellenanforderung. In hochtechnologischen Bereichen, wie beispielsweise Kraftwerken, sind längere Ausbildungszeiten sicherlich eher angebracht.

4. Wie sehen Arbeitsmarktforderungen heute aus bzw. was muss eine gute, umfassende Qualifizierung aus Sicht der Betriebe leisten?

Qualifizierung muss zum einen fachliche Kenntnisse vermitteln und stets aktualisieren, zum anderen muss sie allgemeine Kenntnisse vermitteln, die neben der Fachkompetenz für den Erfolg eines Unternehmens und damit auch für den Erfolg des einzelnen Mitarbeiters von Bedeutung sind. Dazu zählt unter anderem auch die Fähigkeit, über die speziellen Anforderungen des eigenen Arbeitsplatzes hinaus im Sinne des Gesamtunternehmens zu handeln, die Bereitschaft offen und fair miteinander umzugehen sowie der Wunsch, sich selbst und das Unternehmen stetig weiterzuentwickeln. Neben fachlichem Know-How sollten daher insbesondere Kenntnisse vermittelt werden, wie Teilnehmer ihre Lernprozesse selbstverantwortlich steuern können; dazu gehört auch das Vermitteln von Lerntechniken. Die Selbststeuerung von Lernprozessen gewinnt auch vor dem Hintergrund an Bedeutung, dass oft Selbstqualifizierung ad hoc verlangt wird.

Im Übrigen werden Qualifizierungen und Entwicklungen der Mitarbeiter vielfach in internen Weiterbildungsmaßnahmen abgewickelt. Bei externen Weiterbildungsmaßnahmen wird viel Wert auf ein ausgewogenes Preis-Leistungs-Verhältnis in einem möglichst kurzen Zeitraum gelegt.

5. Welche Erwartungen haben Unternehmen hinsichtlich der Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen für den Arbeitsmarkt?

Grundsätzlich machen wir keine Unterscheidung zwischen Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen. Entscheidend sind die persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen. Im Bereich der Menschen mit Behinderung ist für die Einstellung das entscheidende Kriterium, ob ein Mensch auf einen bestimmten Arbeitsplatz passt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen können viele Arbeitsplätze auch mit Menschen mit Behinderungen besetzt werden; das Profil des Arbeitsplatzes ist entscheidend. Es gibt vielfältige Unterstützung dabei, den Arbeitsplatz, die Arbeitszeit und – soweit möglich – sonstige Umstände an die spezifischen Bedürfnisse von Mitarbeitern mit Behinderungen anzupassen.

Nicht unerwähnt bleiben sollen in diesem Zusammenhang die vielfältigen Aktivitäten unserer Unternehmen zur Ausbildung schwerbehinderter Menschen und ihrer Integration in das Arbeitsleben, was nicht zuletzt seinen Ausdruck darin findet, dass in unserer Branche, angefangen von den großen Unternehmen, wie E.ON, RWE, Vattenfall und EnBW, aber auch in vielen kleinen und mittleren Unternehmen, eine Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen von 5 % erreicht oder überschritten wird.