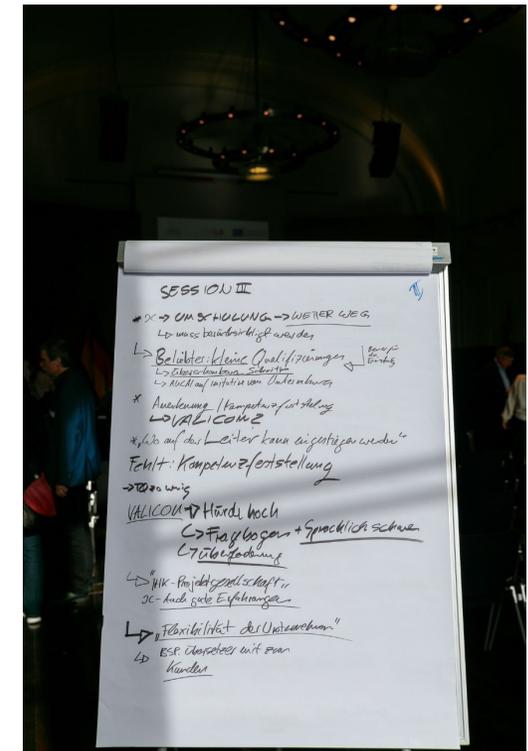
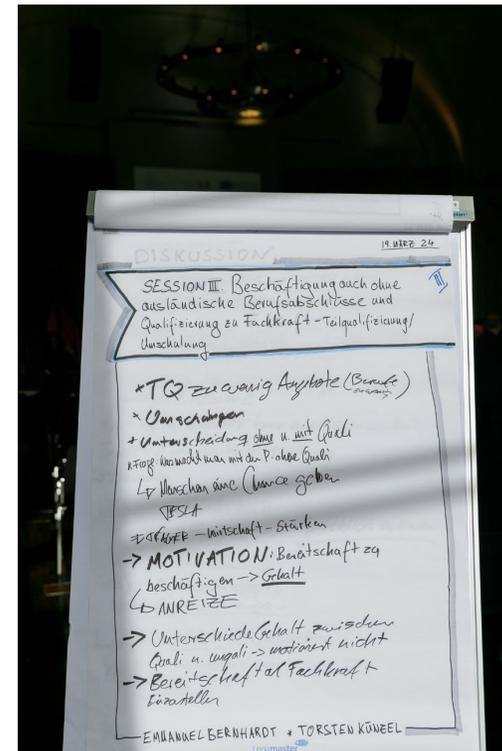
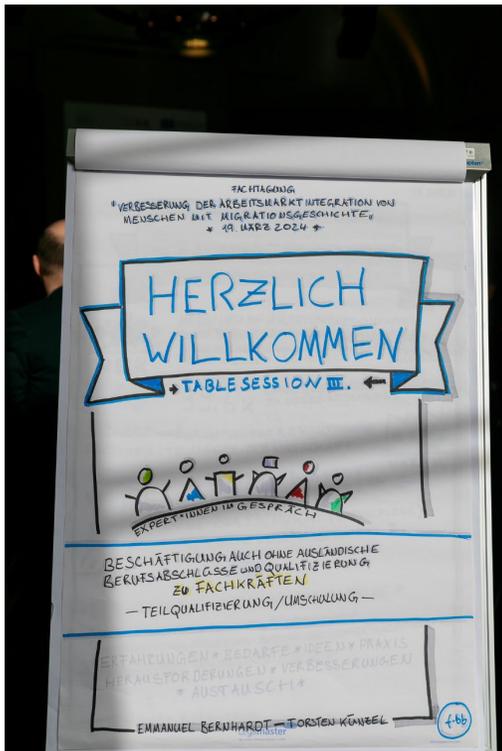


3. Beschäftigung auch ohne ausländische Berufsabschlüsse und Qualifizierung zu Fachkräften

Teilqualifizierung/Umschulung

Emmanuel Bernhardt und Torsten Künzel – bea-Brandenburg



3. Beschäftigung auch ohne ausländische Berufsabschlüsse und Qualifizierung zu Fachkräften

Teilqualifizierung/Umschulung

Emmanuel Bernhardt und Torsten Künzel – bea-Brandenburg



Gesamtfazit

Die Teilqualifizierung wird bisher nur selten genutzt, was u. a. an der mangelnden Bekanntheit läge, sowohl bei der Zielgruppe als auch bei den Unternehmen. Hier könne mehr aufgeklärt und sensibilisiert werden, um die Vorteile für alle Beteiligten aufzuzeigen und auf dem Weg zur Teilqualifizierung gezielt zu unterstützen.

3. Beschäftigung auch ohne ausländische Berufsabschlüsse und Qualifizierung zu Fachkräften

Teilqualifizierung/Umschulung

Emmanuel Bernhardt und Torsten Künzel – bea-Brandenburg

Probleme

- Mangel an Angebotsvielfalt: Es existieren zu wenig modulare Angebote an Teilqualifizierungen (TQ). Die Vielfalt an Berufen wird nicht adäquat abgedeckt. Einschätzung: Angebotsvielfalt hat sich eher reduziert. Zum Teil werden nicht alle Module eines Berufes angeboten.
- Ausbildung als Hürden: Es existieren hohe Hürden durch anspruchsvolle Ausbildungen, obwohl die Personen in Ihrem Heimatland bereits Berufserfahrungen haben.
- ValiKom: Große Hürde, da umfangreiche Beschreibung der Kenntnisse erforderlich ist. Aktuell: Großer Fragenkatalog, der bereits sämtliche Fachausdrücke voraussetzt. Verschriftlichung/Wiedergabe der Beschreibung bereits schwierig.
- Sprachbarrieren als Hürden in der Arbeit: Auch Personen mit viel Fachkenntnis können von Unternehmen oft nicht effektiv eingesetzt werden, da sie nicht mit Kundinnen/Kunden kommunizieren können.
- Missverhältnis Verantwortung und Gehalt: Beispiel Pflege Lohnniveau bei Pflegeassistenz mittlerweile durchaus attraktiv. Mit Qualifikation zur Fachkraft steigt Verantwortung disproportional. Das verringert Motivation, sich weiter zu qualifizieren.
- Notwendigkeit zur Sicherung des Lebensunterhalts führt zu Verbleib in Helferjob: Bedeutung der Stabilisierung des Aufenthaltsstatus, Sicherung des Lebensunterhalts für Familie, Familiennachzug etc. Andere Prioritäten werden gesetzt. Kurzfristig wird eher im Helferjob verblieben.
- Außerdem Herausforderung: Menschen, die „mitten im Leben stehen“ und Verpflichtungen (z. B. Familie) haben dazu zu motivieren, sich weiter zu qualifizieren.

3. Beschäftigung auch ohne ausländische Berufsabschlüsse und Qualifizierung zu Fachkräften

Teilqualifizierung/Umschulung

Emmanuel Bernhardt und **Torsten Künzel** – bea-Brandenburg

Probleme

- Schneller Beschäftigungseintritt statt TQ: TQ wird wenig genutzt. Gewünscht ist durch die Betroffenen eher der schnelle Weg in den Job, z. B. über die niedrigste Qualifizierungsstufe bestehender Helfer-Ausbildungen. Beratungsstellen kennen Angebote der TQ oft nicht gut genug, um überhaupt darauf verweisen zu können. TQ schwierig, weil sie nicht von Personen selbst initiiert werden kann. Hauptaugenmerk sollte auf der Anerkennung der Vorqualifizierung liegen. Umschulung, Weiterbildung weniger beschwerlich als TQ. Es gibt nicht genug Anbieter, nicht für jede Berufsgruppe.
- Langzeitmotivation von Geduldeten: Insbesondere für Geduldete ist es aufgrund der Unsicherheit des Aufenthaltsstatus oft schwer, Langzeitmotivation herzustellen, die zur Zielerreichung von Qualifikationen erforderlich ist.

Lösungsansätze

- Plädoyer zur Differenzierung: Es muss ein klarer Unterschied gemacht werden zwischen denen, die gar keine Qualifizierung vorweisen können und denen, die über eine Qualifizierung verfügen, die aber nicht anerkannt wird.
- Qualifikationsgerechte Beschäftigung: Es muss geprüft werden, wie bereits vorhandene Kenntnisse eingebracht werden, Personen entsprechend eingestuft und qualifikationsgerecht beschäftigt werden können.
- Faktor Zeit, kleinere modulare Einheiten: Der Anspruch, Menschen schnell in Beschäftigung bringen zu wollen, stößt praktisch oft an Grenzen. TQ als kleinere Module gestalten, die einen Anstoß schaffen - auch mit weniger guten Deutschkenntnissen schaffbar. Wirksamkeit von Qualifizierung zu erleben, motiviert zu mehr.
- Individuelle Unterstützung, Mikrofortbildungen: Arbeit mit Menschen ohne formalen Abschluss, aber mit Erfahrungen, die mitten im Leben stehen. Versuch, Menschen in Mikrofortbildungen zu vermitteln.
→ Kleine Schulungen, die individuell entlang bestehender Kompetenzen angeboten werden.

3. Beschäftigung auch ohne ausländische Berufsabschlüsse und Qualifizierung zu Fachkräften

Teilqualifizierung/Umschulung

Emmanuel Bernhardt und Torsten Künzel – bea-Brandenburg

Bedarfe

- ValiKom: Anerkennung der Kammern von berufserfahrenen Menschen ohne Abschluss notwendig, um Potential auszuschöpfen.
- Kompetenzfeststellung: In der Kompetenzfeststellung ist eine enge Zusammenarbeit mit den Kammern erforderlich.
- Sprache begleitend, vorbereitend zu praktischem Einstieg: Ansatz über betriebliche Praktika.
→ Benötigt: Parallel zur Qualifizierung muss sprachliche Förderung stattfinden, auch im Hinblick auf das Vermitteln von Fachsprache, Betriebssprache, Arbeitsschutz etc.
- Welche Möglichkeiten, haben Arbeitgebende, alle unmittelbar wichtigen Aspekte an Angestellte zu vermitteln, die der Sprache noch nicht mächtig sind? → Verweis auf bea-Brandenburg
- Mehr Förderstrukturen für Unternehmen erforderlich: Es ist insbesondere für KMU eine enorme Arbeitsleistung, im Betrieb die Integration der Personen zu gewährleisten. Hierfür existieren nicht ausreichend Förderungen.
- TQ im reglementierten Bereich fehlt: Starke Reglementierung der Gesundheitsberufe: Herausforderungen für die Arbeitgebenden in der Erschließung von Personen. → Wunsch: Über TQ Menschen in Ausbildung bringen. Nach mehreren Jahren durch Arbeitgebende Potentialprüfung bei Menschen, die in Helferberufen tätig sind. Wird als Hürde wahrgenommen.
→ Übergeordnetes Ziel: Mehr Menschen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

3. Beschäftigung auch ohne ausländische Berufsabschlüsse und Qualifizierung zu Fachkräften

Teilqualifizierung/Umschulung

Emmanuel Bernhardt und Torsten Künzel – bea-Brandenburg

Themen

- Monetäre Anreize: Große Bedeutung von Motivation für Beschäftigte während/ nach Qualifizierung. Es müssen Anreize in den Unternehmen bestehen. Gleichzeitig muss es sich auch für die Unternehmen lohnen. Beschäftigte folgen oft monetären Faktor.
- Investitions- und Einstellungsbereitschaft: Prämisse ist, das Unternehmen überhaupt dazu bereit sind, Fachkräfte einzustellen. Es muss eine Win-Win-Situation hergestellt werden. Unternehmen müssen investieren, um Fachkräfte zu gewinnen. Besonders Kleistunternehmen benötigen Förderangebote.

Good Practice / bekannte und genutzte Angebote

- On the Job: Als Good Practice werden Firmen wie Tesla angeführt, da Skills im Vordergrund stehen, nicht Formalia. Somit werde Menschen eine Chance gegeben.
- Anreize über Zusatzvereinbarungen: Bericht über Good Practice-Beispiel: Zusatzvereinbarungen zu Arbeitsverträgen durch die Unternehmen können ein einfaches Mittel sein, um individuelle Lösungen zu etablieren.
- Zweisprachige Angebote: Umschulung, Qualifizierungen: Gut läuft z. B. der Gesundheitsbereich. Bilinguale Ausbildungen zur Pflegefachkraft durch größeres Klinikum in der Region
- Prämissen für Belegschaft/Kundschaft: Bedeutung von Schulungen für Belegschaft/Kunden:
 - bea-Brandenburg als funktionierende Beratungsstruktur
 - interkulturelle Sensibilisierungen hilfreich

Mehr Infos: [bea-Brandenburg](#)