

Neue Chance für erwerbslose Studienabbrecher und Hochqualifizierte

Das Innovationsprojekt „Kompetenz^{pur}“ nutzt mit der Qualifizierung von GIS-Fachkräften eine Nische auf dem Arbeitsmarkt



Qualifizierte Fachkräfte werden gesucht. Gleichzeitig sind viele Hochqualifizierte arbeitslos. Dazu gehören sowohl Akademiker mit abgeschlossenem Studium als auch Studienabbrecher und Fachkräfte, die nach einer Pause wieder ins Erwerbsleben zurückkehren möchten. Um diese Zielgruppe kümmert sich der im Technologiezentrum Dortmund angesiedelte Bildungs- und Beratungsdienstleister frankepartner GmbH mit seinem Qualifizierungsprogramm Kompetenz^{pur}. Wesentliches Merkmal des Programms sind Betriebsprojekte in Unternehmen, die von diesen mitfinanziert werden. Nach der Projektphase im vergangenen Jahr, die vom Land NRW mit ESF-Mitteln finanziell unterstützt wurde, startet Kompetenz^{pur} jetzt in den zweiten Durchlauf.

Dass ein Bedarf besteht, der speziellen Zielgruppe unter die Arme zu greifen, dürfte schon aufgrund der Anzahl der Betroffenen unbestritten sein. In Nordrhein-Westfalen waren im Dezember 2009 rund 18.400 Akademiker arbeitslos gemeldet. Die Gruppe der Studienabbrecher wird in der Initiative zur Fachkräftesicherung der NRW-Landesregierung bisher zwar nicht explizit genannt – die Zahl der arbeitslosen Studienabbrecher und damit das Potenzial für die Fachkräfterekrutierung dürfte aber noch deutlich höher liegen als bei

der Gruppe der Arbeitslosen mit Studienabschluss. Eine Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung¹ für die Studienanfänger-Jahrgänge 1991 – 2001 (Absolventen 2006) ermittelte eine statistische Abbruchquote von durchschnittlich

¹ Ulrich Heublein/Robert Schmelzer/Dieter Sommer: Die Entwicklung der Studienabbruchquote an den deutschen Hochschulen. Ergebnisse einer Berechnung des Studienabbruchs auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2006, HIS: Projektbericht Februar 2008

lich rund 20 Prozent. Für Bachelor-Studiengänge an Fachhochschulen liegt die Quote sogar bei fast 40 Prozent und einzelne Universitäts-Studiengänge wie Mathematik (31 %), Physik/Geowissenschaften (36 %) kommen nicht viel besser weg. Bei aktuell (2011) fast einer halben Million Studienanfängern pro Jahr kann man also bundesweit pro Jahrgang mit ca. 100.000 Studienabbrechern rechnen.

Anbieter beklagt Mismatching

Die frankepartner GmbH bietet seit rund 15 Jahren berufliche Weiterbildung an. Die Idee zum Kompetenz^{pur}-Projekt kam Geschäftsführer Andreas Franke Ende 2009. Die spezielle Zielgruppe – besonders die der Studienabbrecher – hat nach Eindruck von Andreas Franke Schwierigkeiten, über die Arbeitsagenturen Zugang zu Bildung zu finden. Das liege nicht am mangelnden Problembewusstsein der Arbeitsvermittler, sondern sei vielmehr ein strukturelles Problem. „Eigentlich weiß niemand genau, wer die Studienabbrecher überhaupt sind und wo sie verbleiben, denn es gibt bisher keine



Andreas Franke
Geschäftsführer der frankepartner GmbH

systematische Erfassung“, macht Andreas Franke das Problem deutlich, das genauso für die Berufsrückkehrer gelte. Den Arbeitsagenturen in den Universitätsstädten Dortmund und Bochum attestiert er zwar durchaus ein entsprechendes Engagement, allgemein bewertet er die Vermittlung zwischen dem Fachkräftebedarf der Unternehmen und den vorhandenen Ressourcen an erwerbslosen Hochqualifizierten in Deutschland im Vergleich mit dem europäischen Ausland aber als eher schlecht. Das habe auch damit zu tun, dass sich die Arbeitsvermittler auf einem unglaublich großen Markt mit einem unübersichtlichen Angebot an Maßnahmen zurechtfinden müssten. Diesem „Missmatching“ möchte Kompetenz^{PM} entgegenwirken.

Betriebsprojekte als innovatives Element

Dazu enthält das Qualifizierungsangebot gleich mehrere innovative Elemente. Das wichtigste ist das Betriebsprojekt. „Wir hatten in unseren Zielgruppenmaßnahmen immer den Eindruck, dass unsere Kunden unter ihrem Wert arbeiteten“, sagt Andreas Franke. Durch die Betriebsprojekte, in denen reale Aufträge für Unternehmen bearbeitet werden, sind die Teilnehmer nun genauso gefordert wie im normalen Berufsleben. Auf diese Weise bauen sie nicht nur ihre Kompetenzen auf und aus, sondern knüpfen auch schon während der Schulungsphase Kontakte zu einem potenziellen Arbeitgeber.

Die Unternehmen haben ihrerseits Gelegenheit, die Teilnehmer der Qualifizierungsmaßnahme kennenzulernen und vielleicht auch als neue Fachkräfte rekrutieren zu können. Wie könnte man die Qualitäten eines Bewerbers schließlich besser beurtei-

len als im Rahmen eines realen Projekts, bei dem Vorgehensweisen abgestimmt, Aufgaben erfüllt und am Ende Ergebnisse präsentiert werden? Außerdem suchte man vonseiten des Trägers nach einem neuen Weg, den Rückgang der Fördermittel auszugleichen und die Abhängigkeit des Bildungsanbieters von der Bundesagentur für Arbeit etwas zu mildern. „Ein wichtiger Punkt war deshalb, die Unternehmen zu begeistern, reale Projekte in eine solche Maßnahme hineinzugeben und sie dadurch mitzufinanzieren“, so der Geschäftsführer.

Der Finanzierungsplan, den der Träger nach Beratung durch die Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet für den Förderantrag aufstellte, ging bis Ende 2011 voll auf. Neben den ESF-Mitteln, den teilnehmerbezogenen Leistungen aus ALG I-/ALG II-Mitteln und Mitteln aus der Förderung der beruflichen Weiterbildung (Bildungsgutscheine) konnten mehr Mittel als erwartet durch die Betriebsprojekte erlöst werden. Dazu bescheinigten die auftraggebenden Unternehmen einen Anteil an „unbaren“ Personalfreistellungen im Rahmen der Betriebsprojekte, der über die kalkulierten Werte hinausging.

Der Erlös aus den Betriebsprojekten wurde für die Kosten der teilnehmerbegleitenden Maßnahmen des Trägers, also die Ansprache der Teilnehmer, die Eignungsfeststellung und die Coaching-Leistungen verwendet. „Bisher wird nur die Fachvermittlung bezahlt“, sagt Andreas Franke, „für die Coaching-Leistungen des Trägers, gibt es keine andere Finanzierungsmöglichkeit.“ Er fordert deshalb die Einführung eines „Coaching-Gutscheins“ oder eines ähnlichen Instruments. Bisher sei man mehr oder weniger von dem Ermessensspielraum der Arbeitsagenturen abhän-

gig. „Teilnehmerbegleitende Maßnahmen werden zwar erwartet – wie sie finanziert werden sollen, ist aber nicht sauber definiert“, so Andreas Franke.

Auch nach der Zertifizierung der Maßnahme im vergangenen November gemäß der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) hat sich daran nichts geändert. Die Bundesagentur für Arbeit bzw. die Jobcenter übernehmen für den zweiten Durchlauf nun zwar die kompletten Qualifizierungskosten über Bildungsgutscheine, für die Coachingleistungen sind im Kostenplan aber weiter die Projekterlöse angesetzt.

Für den ersten Durchlauf des Dortmunder Qualifizierungsprogramms konnte der Träger Anfang vergangenen Jahres aus 42 Interessierten, die durch die Fallmanager auf das Angebot aufmerksam gemacht worden waren, 17 Teilnehmer auswählen. Die meisten ausgewählten Teilnehmenden führten einen akademischen Titel (Diplom, M. A., B. A., B. Sc., M. Sc.), überwiegend aus dem Bereich Geografie/Raumplanung. Darunter war auch ein Berufsrückkehrer. Zwei Weitere hatten ein Informatik-Studium abgebrochen. Die Teilnehmer waren zwischen 27 und 42 Jahre alt und bis zu sechs Jahre arbeitslos. Auswahlkriterien waren zum einen relevante Vorkenntnisse im IT-Bereich, die für die Arbeit mit geografischen Informationssystemen (GIS) unerlässlich sind, zum anderen soziale und persönliche Kompetenzen.

Persönlichkeitsentwicklung spielt große Rolle

Die wurden mithilfe eines „Language and Behavior (LAB) – Profils“ ermittelt. Das ist eine Methode zur Ermittlung persön-



Arne Brand
von der frankepartner GmbH

licher Eigenschaften durch die Erkennung von Sprachmustern. Daraus lässt sich ableiten, welchen Typus ein Teilnehmer verkörpert, ob er zum Beispiel eher proaktiv oder eher reaktiv agiert, eher übersichts- oder detailorientiert ist usw. „Dabei kann man schon eine Menge darüber erfahren, wie jemand im Berufsleben tickt“, sagt Projektleiter Arne Brand. „Zum Beispiel war es sehr wichtig, proaktive Menschen in die Maßnahme aufzunehmen, weil es in den Betriebsprojekten doch sehr stark darauf ankommt, eigenverantwortlich zu arbeiten.“

Um die Teilnehmer bei diesem eigenverantwortlichen Handeln weiter zu unterstützen, enthält die fachübergreifende Schulung im Rahmen des Kompetenz^{pur}-Programms neben Teamtraining, Projektmanagement oder Betriebswirtschaftslehre auch ein für derartige Qualifikationsmaßnahmen eher ungewöhnliches Element: ein Persönlichkeitsseminar mit Methoden der „Hero's Journey“ nach Paul Rebillot. Dabei werden mithilfe verschiedener Techniken unbewusste persönliche Ziele sowie einschränkende Blockaden bewusst gemacht und aufgelöst oder verändert. Der Dozent Dr. Gregor Meder schreibt in seinem Bericht über die „Heldenreise“: „Beides, die Teamarbeit als auch der Lernprozess, scheint von dem Modul positiv beeinflusst zu werden.“

Weil man sich bewusst war, dass ein solches Selbsterfahrungselement gerade bei Personen, die sich in einer ungeklärten Lebenssituation befinden, an die psychische Substanz gehen kann, fand die einwöchige Heldenreise auf freiwilliger Basis statt. Dennoch stiegen nur zwei der Teilnehmer aus. Nach Überzeugung der Anbieter hat die Heldenreise nicht nur für die persönliche Entwicklung und die Aktivierung der Teilnehmer einen großen Nutzen, sondern

auch für die Aufrechterhaltung der Motivation. Deshalb wurde diese unkonventionelle Komponente in etwa in der Mitte der Maßnahme angeboten. „Wir als Träger müssen da auch mal den Mut haben, andere Wege zu gehen“, sagt Andreas Franke. Auch das im Rahmen von Kompetenz^{pur} für jeden Teilnehmer ermittelte LAB-Profil, soll den Teilnehmern helfen, persönliche Stärken und Schwächen zu erkennen. „Für viele war das eine Bereicherung, weil sie wussten, dass sie so sind, es aber nie verbalisiert bekommen haben“, sagt Arne Brand. Aber auch für Personalverantwortliche in den Unternehmen hat ein solches LAB-Profil nach Überzeugung des Projektleiters einen großen Nutzen. Es soll ihnen ermöglichen, Mitarbeiter gemäß ihrer individuellen Ressourcen zu führen, zu coachen und zu fördern, was wiederum zu einer erhöhten Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter im Team und im Unternehmen führen kann.

Aber auch die fachliche Ausbildung der Teilnehmer kam im Rahmen von Kompetenz^{pur} nicht zu kurz. Im Rahmen modularer Schulungen wurden sie in der Arbeit mit geografischen Informationssystemen ebenso fit gemacht wie in Geomarketing, Statistik und in der Arbeit mit Datenbanken.

„GIS“ als Nische nutzen

Ursprünglich hatte man vor, neben Betriebsprojekten im Bereich geografische Informationssysteme (GIS)/Geomarketing auch solche im Bereich Immobilienmanagement und Kulturwirtschaft anzubieten. „Dafür gab es vonseiten der Zielgruppe aber einfach nicht genug Nachfrage und auch zu wenig Grundlagenwissen“, stellt Arne Brand fest. Für den zweiten Durchlauf hat

man sich von vornherein auf den GIS-Bereich festgelegt. „GIS-Kompetenz^{pur}“ heißt die zweite Staffel des Qualifizierungsprogramms daher folgerichtig. „Beim GIS-Bereich handelt es sich um eine Nische. Es gibt bisher keine Ausbildung zur GIS-Fachkraft oder einen ähnlichen Berufsabschluss, Nachfrage aus der Wirtschaft ist aber da, sodass die Teilnehmer diese Nische und ihr Spezialwissen für sich nutzen können“, macht Andreas Franke deutlich. Mit dem Rüstzeug, das die Absolventen des Qualifizierungsprogramms haben, sind Aufträge wie Kampagnenplanungen, Machbarkeitsstudien, Standortanalysen oder auch Aufgaben in der Kundenpflege (Customer-Relationship-Management) umsetzbar.

Für die erste Staffel des Projekts waren Auftraggeber für GIS-Betriebsprojekte durch bestehende Kontakte der frankepartner GmbH relativ schnell gefunden. Die Projekte beschäftigten sich mit so unterschiedlichen Aufgaben wie einem 3D-Stadtmodell, einer GIS-Potenzialanalyse für Flächen von Energieanlagen oder der Ermittlung von Flächen für Ausgleichspflanzungen.

Die Betriebsprojekte wurden überwiegend im „geschützten Raum“ bei der frankepartner GmbH bearbeitet und bei regelmäßigen Arbeitsbesprechungen in den beauftragenden Unternehmen abgestimmt und präsentiert. Das war zwar ursprünglich nicht so geplant, hat sich aber aus strukturellen Problemen im Projektverlauf ergeben. In den kleinen bis mittleren Unternehmen, die als Auftraggeber fungierten, war für größere Teams schlicht nicht genug Platz vorhanden. Darauf will man im zweiten Durchlauf der Maßnahme reagieren und die Teams kleiner und die Projektlaufzeiten kürzer halten.



Vorbehalte von Unternehmen

So gut sich die Idee der Betriebsprojekte für beide Seiten, sowohl für die Teilnehmenden als auch die auftraggebenden Unternehmen, erst einmal anhört: Die Ansprache von neuen Unternehmen zur Akquisition von Betriebsprojekten gestaltet sich nach den Erfahrungen bei frankepartner schwierig. „Die Unternehmen zweifeln an der Qualität der Ergebnisse, wenn sie hören, dass Arbeitslose sie durchführen, und haben auch Angst, dass sie Betriebsgeheimnisse preisgeben, wenn sie Externe an internen Projekten arbeiten lassen“, sagt Andreas Franke. Das Image von arbeitslosen Akademikern und Studienabbrechern sei offensichtlich schlecht und der Leidensdruck der Unternehmen schein – auch in Zeiten von Fachkräftemangel – noch nicht hoch genug zu sein.

Von den 15 Teilnehmern, die die erste bis September 2011 dauernde Kompetenz^{pur}-Staffel erfolgreich absolviert haben, fanden sechs direkt im Anschluss einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt. Ein Teilnehmer hat sich im Anschluss zu einem Masterstudiengang entschlossen, einer eine Ausbildung begonnen. „Der Berufsrückkehrer hat das Projekt nicht abgeschlossen, weil er schon vor dem Ende einen Arbeitsplatz gefunden hatte“, blickt Arne Brand zurück.

Bisher liegt die Integrationsquote im Rahmen des Projekts mit 40 Prozent noch unter dem angestrebten Wert von 60 Prozent. Allerdings steht die abschließende Erfolgsbeobachtung, die jeweils sechs Monate nach dem Ende der Maßnahme (März 2012) vorgenommen wird, noch aus.

Zweiter Durchlauf startet mit einigen Neuerungen

Der erste Durchlauf brachte dem Dortmunder Projektträger aber wertvolle Erkenntnisse. Man stellte fest, dass Unternehmen – wenn auch zunächst zögerlich – zur finanziellen und konzeptionellen Mitwirkung an den Betriebsprojekten bereit sind und die Teilnehmer der ersten Qualifizierungsstaffel ihre Kompetenzen entwickeln und durch das ausgehändigte Projektzeugnis, das die fachliche Qualität der Arbeit testiert, auch bei potenziellen Arbeitgebern belegen können. „Das ist gerade für Studienabbrecher eine gute Referenz“, stellt Projektleiter Arne Brand fest.

In der zweiten Phase will man nun die Betriebsprojekte als Instrument zur Personalrekrutierung noch stärker an den Bedarf der Unternehmen und der Zielgruppen anpassen. „Wir wollen gern, dass jetzt zwei bis drei Teilnehmer über zwei Monate an einem Projekt arbeiten“, sagt Arne Brand. Der Vorteil ist, dass dann die Projekte besser direkt in den Unternehmen durchgeführt werden können. Außerdem ist eine Ergänzung durch ein Praktikum in den Unternehmen vorgesehen. „Der Sinn dabei ist, dass man sich dem Unternehmen immer weiter annähert“, so der Projektleiter. „Denkbar ist zum Beispiel,

dass man ein Projekt als Betriebsprojekt beginnt, während eines Praktikums fortführt und in der Festanstellung beendet.“

Die Akquisition von Betriebsprojekten und neuen Auftraggebern, die im ersten Durchlauf überwiegend über bestehende Kontakte der frankepartner GmbH zustande kam, soll im zweiten Durchlauf durch die Teilnehmer selbst erfolgen. Dadurch möchte man ihre Eigenaktivität weiter steigern und eine größere Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem jeweiligen Betriebsprojekt erreichen. Außerdem sieht man in der Akquisitionstätigkeit auch eine Erweiterung der Kompetenz-Palette. „Wenn man wirklich selber mit den Unternehmen über die Inhalte eines Projekts reden, eventuell auch über die Vergütung verhandeln muss, ist das für viele Teilnehmer sicher eine neue Erfahrung und ganz spannend“, meint Arne Brand. Bei solchen Gesprächen will man vonseiten des Trägers allerdings unterstützend tätig sein. Sollte sich die Akquisition trotzdem als zu schwierig erweisen, will man die Teilnehmer selbstverständlich nicht im Regen stehen lassen und ihnen dann wieder mit den langjährigen Kontakten, die die frankepartner GmbH in der GIS-Branche besitzt, zur Seite stehen. Die zweite Staffel startet unter dem Namen GIS-Kompetenz^{pur} mit erneut ca. 15 Teilnehmenden im Frühjahr 2012.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767-204
E-Mail: b.willautzkat@gib.nrw.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
E-Mail: frank_krupop@web.de

KONTAKT

frankepartner GmbH
Andreas Franke, Geschäftsführer, E-Mail: franke@frankepartner.net
Arne Brand, Projektleitung, E-Mail: brand@frankepartner.net, Internet: www.frankepartner.net