

Rede
anlässlich des
Abschlussworkshop „Service Engineering“

Qualifikation durch private Bildungsanbieter

Bettina Ewald, April 2005
RAG BILDUNG GmbH

am 21. April 2005
in Aachen

Es gilt das gesprochene Wort!

In der einen oder anderen Weise, meine sehr geehrten Damen und Herren, haben wir alle im Laufe unseres Lebens Qualifizierung genossen und tun es noch. Was sich im Einzelnen dahinter verbirgt, bemerken wir erst, wenn wir aufgefordert sind, über Qualifikation und Qualifizierung etwas zu erzählen oder zu schreiben.

Beim Thema „Qualifikation durch private Bildungsträger oder besser gesagt Bildungsanbieter“ stellt sich automatisch die Frage,

Wo fängt die Arbeit privater Bildungsunternehmen an – wo hört sie auf?

Vielfach arbeiten private Bildungsunternehmen außerhalb der öffentlichen Wahrnehmung mit Organisationen und Verbänden zusammen, um den immer deutlicher werdenden Bildungsdefiziten unseres Nachwuchses bereits präventiv zu begegnen.

So befasst sich die RAG BILDUNG als privates Bildungsunternehmen seit vielen Jahren im Rahmen diverser Projekte mit Bildungsangeboten, die lange vor der beruflichen Erstausbildung beginnen. – So haben wir zum Beispiel mit dem Bistum Essen intensiv darüber nachgedacht, wie man präventiv Benachteiligung von Jugendlichen vermeiden könnte. Das Ergebnis war, dass wir bereits bei der Familienerziehung beginnen müssten, also jungen Eltern beispielsweise beizubringen, was es bedeutet Kinder zu haben, diese zu ernähren, zu erziehen, zu bilden. Im weiteren Verlauf müssten dann die Kinder während ihrer Kindergarten- und Schulzeit durch öffentliche Stellen zum einen pädagogisch betreut, zum anderen aber auch mit praktischer Lebenshilfe bedacht werden. Ich will nicht verschweigen, dass es zu einer Umsetzung bislang nicht kam, weil immer dann, wenn Netzwerke notwendig sind, um bereits die Ursachen zu beheben und nicht nur Symptome zu behandeln, tun wir uns in der Bundesrepublik erfahrungsgemäß immer noch schwer.

Aktuell führen wir Gespräche mit einer Kommune zum Thema „Wiedereingliederung schulverweigernder Jugendlicher“. Bei diesem Projekt geht es inhaltlich darum, Schule für die Jugendlichen generell attraktiver, weil praktischer und lebensnäher zu machen. Über eine Kombination aus praxisorientiertem Lernen (früher hat man Werken dazu gesagt), theoretischer Aufarbeitung (durchführen der erforderlichen Berechnungen, anlegen von Zeichnungen, schreiben von Berichten) und sozialpädagogischer Begleitung sollen die Jugendlichen Erfolgserlebnisse erzielen und erleben, dass Lernen Spaß macht und sinnvoll ist um sie über diesen Weg wieder in den Schulalltag zu integrieren. Besonders wichtig ist dies für die „schwer erziehbaren“ Jugendlichen, da sie oftmals über negative Sozial- und Familienerfahrungen verfügen und meistens aus diesem Grund zu Verhaltensauffälligkeiten neigen. – Es sei aber der Vollständigkeit halber erwähnt, dass viele Jugendliche aus intakten Familien ebenfalls zu der Gruppe der Schulverweigerer zählen.

Anhand dieser beiden Beispiele wird deutlich, dass es den Rahmen dieses Vortrages sprengen würde, wenn ich versuchte, alle Bildungsaktivitäten, die nötig und möglich sind, hier und heute darzustellen.

Aus diesem Grund will ich mich fokussieren auf Kompetenzentwicklung für Menschen in einer Arbeitswelt des Wandels.

Die Arbeitswelt, meine sehr geehrten Damen und Herren, unterliegt einem immer schnelleren Wandel, den auch wir selbst feststellen.

Die Globalisierung, die Deregulierung der Märkte und die Entwicklung neuer Technologien beschleunigen den Wandel. Die Schnelligkeit bei der Entwicklung neuer, innovativer Produkte wird zum Wettbewerbsvorteil.

Nicht umsonst wurde ja das Forschungsprojekt „Service Engineering“ ins Leben gerufen.

Die mit diesem Wandel verbundenen, steigenden beruflichen Anforderungen, fordern uns alle. Das, was wir im Rahmen unserer Erstausbildung oder unseres Studiums erlernt haben, ist morgen schon überholt. Allein am Beispiel der Informationstechnologien sehen wir, wie groß der Fortschritt ist. Haben wir vor 25 Jahren noch unseren Schriftverkehr auf der elektrischen Schreibmaschine mit drei Durchschlägen geschrieben und drei bis fünf Tage auf den Postweg geschickt, geht heute alles per E-Mail oder SMS, papierlos innerhalb von Sekunden oder Minuten weltweit hin und her.

Diesen Entwicklungen hätten wir nicht folgen können, wenn wir uns nicht auf die eine oder andere Weise weiterqualifiziert hätten.

Neben einer soliden Ausbildung ist also die Bereitschaft sich weiterzubilden, eine entscheidende Voraussetzung beruflicher Handlungsfähigkeit.

Für Mitarbeiter in Unternehmen bedeutet dies, die Verantwortung für die eigene Kompetenzentwicklung selbst in die Hand zu nehmen, die eigenen Stärken und Fähigkeiten zu kennen und gezielt auszubauen, um so stets arbeitsmarktfähig zu sein.

Für Unternehmen bedeutet dies, die Kompetenzen junger, älterer und ausländischer Mitarbeiter gezielt und differenziert zu entwickeln.

Für die RAG BILDUNG bedeutet dies, ihre Kunden in diesem Prozess der Entwicklung als Partner zu unterstützen.

Ich darf an dieser Stelle mit Stolz sagen: Kompetenzentwicklung ist unsere Profession.

Wenn wir über Qualifikation nachdenken und sprechen, meine sehr geehrten Damen und Herren, dann muss im Mittelpunkt jeder Überlegung der Mensch, seine berufliche Handlungskompetenz und seine Beschäftigungsfähigkeit stehen.

Berufliche Handlungskompetenz verstehen wir dabei als, die Fähigkeit eines Mitarbeiters, schnell wechselnden, komplexen und unvorhergesehenen Aufgaben und Anforderungen im Arbeitsleben gewachsen zu sein. Sie lässt sich erlernen – in jedem Alter, in jedem Unternehmen und unter multikulturellen Bedingungen.

Berufliche Handlungskompetenz spricht den ganzen Menschen an: sein Wissen, seine persönlichen Einstellungen und Deutungsmuster, seine Fähigkeiten und Talente, seine Potenziale.

Persönliche Kompetenzen ermöglichen einen selbstkritischen, bewussten und verantwortlichen Umgang mit sich und den Herausforderungen im Unternehmen.

Soziale Kompetenzen machen Arbeit in und mit Teams effizient.

Fachkompetenzen sorgen für Know-how Entwicklung auf neuestem Stand.

Methodenkompetenzen statten die Menschen mit Problemlösungs-Fähigkeiten aus.

Unternehmerische Kompetenzen erlauben es in sich schnell wechselnden Unternehmenssituationen, eigeninitiativ und verantwortlich mitzudenken und mitzugestalten.

Kompetenzen zur Mitarbeiterführung verhelfen dazu, Führungsaufgaben im Dialog, kooperativ und ergebnisorientiert auszuüben.

Interkulturelle Kompetenzen erleichtern die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Ländern und Kulturen.

Gemeinsam mit unseren Kunden erarbeiten wir unser Bildungsangebot unter Berücksichtigung seiner spezifischen Vorstellungen und strategischen Bedarfe.

Ein zweites Stichwort steht im Mittelpunkt der Überlegungen, nämlich **Beschäftigungsfähigkeit** – oder modern ausgedrückt „Employability“.

Für die RAG BILDUNG ist Employability eine Kernkompetenz. Seit mehr als 15 Jahren ist es für die RAG BILDUNG tägliches Geschäft, Menschen fit zu machen für völlig neue und sich stets ändernde berufliche Herausforderungen.

Bis heute haben wir viele Unternehmen in West- und Ostdeutschland beraten und Tausende von Menschen ganz individuell dabei begleitet, sich künftigen Aufgaben zu öffnen, aus bisherigen Tätigkeiten in andere, neue Aufgaben zu wechseln.

Bergleute wurden zu Feuerwehrmännern und Krankenpfleger, arbeitslose Akademiker und Führungskräfte zu selbstständigen Unternehmern.

Ein wesentlicher Leistungsanspruch privater Bildungsanbieter und insbesondere der RAG BILDUNG, meine sehr geehrten Damen und Herren, besteht meines Erachtens darin, schon frühzeitig bei den Mitarbeitern der Unternehmen von morgen Neugierde, Interesse und Lernbereitschaft zu wecken und zu fördern.

Schon in der Berufsvorbereitung wecken wir bei den Jugendlichen die Lust auf Verantwortung für sich und andere. Wir begeistern Jugendliche, die eigenen Fähigkeiten zu erkennen und weiterzuentwickeln und sich für einen Ausbildungsberuf zu entscheiden, der ihren Fähigkeiten entspricht und ihnen einen vernünftigen Start in die Arbeitswelt ermöglicht. Wir helfen Jugendlichen, ein gesundes, weil positives Selbstwertgefühl zu entwickeln.

Mit über 80 unterschiedlichen Berufsbildern decken wir ein breites Spektrum ab: ob gewerblich-technisch, kaufmännisch, naturwissenschaftlich oder eher Dienstleistung und Handel – es ist für fast jeden etwas dabei.

Auch Unternehmen, die nicht alle Ressourcen vorhalten können, um optimal auszubilden, sind mit unserer Unterstützung in der Lage, ihren Fach- und Führungskräftenachwuchs von morgen schon heute zu sichern.

Dazu bieten wir als Bildungsanbieter flexible Ausbildungsmodelle: diese reichen von einzelnen, maßgeschneiderten Ausbildungsmodulen oder Qualifikationsbausteinen, um den Sprachgebrauch des Berufsbildungsreformgesetzes zu benutzen, bis hin zur Ausbildung im Firmenverbund. Dabei können einzelne Abschnitte aber auch die komplette Ausbildung in unseren Einrichtungen durchgeführt werden.

Auch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen, wie z. B. der Europäische Computerführerschein oder die Vermittlung von Wirtschaftsenglisch gehören bei uns zum Tagesgeschäft.

Manche Unternehmen gehen aber mit uns noch einen Schritt weiter: Gemeinsam erarbeiten wir mit dem Unternehmen den zukünftigen Bedarf an Fachkräften, wählen die geeigneten Auszubildenden aus, begleiten sie während der gesamten Ausbildung und qualifizieren sie als Fachkräfte kontinuierlich weiter – ganz dem Bedarf des Unternehmens entsprechend. Eben Kompetenzentwicklung mit System.

Für Fach- und Führungskräfte bieten wir Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen an, in deren Mittelpunkt anerkannte Zertifizierungen stehen. So bereiten wir beispielsweise auf nationale Abschlüsse, wie den Betriebswirt IHK, ebenso wie auf internationale Zertifikate wie etwa das des London Chambers of Commerce and Industry Examination Board (LCCI) vor.

Beispielhaft sei hier der Überblick über das System kaufmännischer Aufstiegsqualifizierung gegeben.

Die Basis wird gebildet durch eine kaufmännische oder gewerblich-technische Berufsausbildung, welche in der Regel drei Jahre dauert.

Nach einer betrieblichen Praxisphase (ebenfalls ca. 3 Jahre) in deren Verlauf Zusatzqualifikationen erworben werden, kann die Aufstiegsqualifizierung über die Fachwirte-/Meister-Ebene hin zum Betriebswirtabschluss IHK oder HWK erfolgen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

um nun die kurz dargestellte Kompetenzentwicklung für Menschen in einer Arbeitswelt des Wandels abzurunden, gestatten Sie mir im letzten Teil meiner Rede den Bogen in Richtung Service Engineering zu schlagen.

Mit großem Interesse habe ich die Zusammenfassung des Workshops „Aus- und Weiterbildungskonzepte für das Service Engineering“ gelesen.

Im Rahmen dieses Workshops haben sie gemeinsam Überlegungen angestellt, in welcher Form, in welchem Rahmen und auf welcher Ebene Service Engineering in Ausbildung / Weiterbildung einfließen könnte.

Ein Ergebnis im Rahmen ihrer Diskussion war, dass Sie für eine Weiterbildungsmaßnahme zum Thema Service Engineering im Grunde eine Kombination aus Präsenzveranstaltung, Selbstlernen und Learning by doing favorisierten.

Auch das gezogene Fazit, dass Aus- und vor allem Weiterbildungsmaßnahmen zielgruppenspezifisch ausgestaltet werden müssen, führt zu folgenden Feststellungen:

1. das Thema Service Engineering ist so vielseitig, bedeutend und spannend, dass es nicht ausreicht, **eine** Standardbildungsmaßnahme zu beschreiben und diese jedem Unternehmen anzubieten, sondern dass der richtige Weg das zielorientierte Gespräch mit den jeweiligen Unternehmen oder Branchen ist, um die Anforderungen einer Weiterbildungsmaßnahmen konkret zu beschreiben und situationsgerecht anzupassen.
2. Die im Rahmen des Workshops favorisierten Qualifikationsanforderungen im Bereich Methoden- und Kommunikationskompetenz stellen einen Arbeitsschwerpunkt der RAG BILDUNG dar und könnten als Ausgangsbasis für eine erste Pilot-Qualifizierung dienen.
3. Schließt sich damit der Kreis meines Referates, in dessen Mittelpunkt die berufsspezifische und bedarfsgerechte Kompetenzentwicklung stand. Der wesentliche Vorteil privater Bildungsanbieter liegt in eben dieser Fähigkeit, Bildungsangebote exakt auf die individuellen Bedürfnisse des Kunden zuzuschneiden. Schnell und flexibel auf neue Anforderungen, auf neue Herausforderungen reagieren zu können. Auch für den Bildungsanbieter bedeutet die Schnelligkeit bei der Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen einen Wettbewerbsvorteil.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Qualifikation durch private Bildungsanbieter

Abschlussworkshop „Service Engineering“
21.04.2005
Aachen

Bettina Ewald, RAG BILDUNG GmbH

RAG BILDUNG - Kompetenzentwicklung mit System



Unsere Arbeitswelt unterliegt einem dynamischen Wandel.

Die Schnelligkeit bei der Entwicklung neuer, innovativer Produkte wird zum Wettbewerbsvorteil.

Die steigenden beruflichen Anforderungen, die damit verbunden sind, fordern uns alle.

Neben einer soliden Ausbildung wird die Bereitschaft, sich weiter zu bilden, zu einer entscheidenden Voraussetzung beruflicher Handlungsfähigkeit.

RAG BILDUNG - Kompetenzentwicklung mit System



Kompetenzentwicklung ist für uns mehr als konventionelle Aus- und Weiterbildung.

Wir betrachten sie als ganzheitliche Problemlösung zur umfassenden Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz.

Dabei berücksichtigen wir alle für die berufliche Handlungsfähigkeit unserer Kunden relevanten Kompetenzfelder.

RAG BILDUNG - Kompetenzentwicklung mit System



27. April 2005

RAG BILDUNG GmbH | Folie 5

RAG BILDUNG - Profil



Als eines der großen Unternehmen für berufliche Bildung leistet die RAG BILDUNG seit mehr als 15 Jahren einen aktiven Beitrag für den Struktur- und Arbeitsmarktwandel in Deutschland.

Zu unseren Kunden gehören öffentlich-rechtliche Auftraggeber wie die Bundesagentur für Arbeit oder das Bundesministerium für Bildung und Forschung ebenso, wie privatwirtschaftliche Unternehmen.

Mit 33 Bildungszentren und fünf Berufskollegs bieten wir täglich mehr als 10.000 Menschen bedarfsgerechte Kompetenzentwicklung durch zeitgemäße Aus- und Weiterbildung.

Den hohen Qualitätsstandard unserer Bildungs- und Beratungsleistungen haben wir durch ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem abgesichert.

27. April 2005

RAG BILDUNG GmbH | Folie 6

RAG BILDUNG - Produktportfolio



1. Berufsvorbereitung
2. Berufsausbildung (Verbundausbildung und –Ausbildungsmodule)
3. Kompetenzentwicklung für Fach- und für Führungskräfte des mittleren Managements:
 - gewerblich-technisch
 - kaufmännische Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung
4. Berufsspezifische Sprachqualifizierung
5. Employability
6. Migration
7. Kompetenzentwicklung in den Bereichen Management – Leadership – Methoden
8. Ausbau von innovativen Produktangeboten
 - Mikrotechnologie
 - EIB

RAG BILDUNG - Leistungsbereiche



Sicherung des Fach- und Führungskräftenachwuchses:

- ↳ Berufsvorbereitung
- ↳ Ausbildung
 - ↳ Verbundausbildung
 - ↳ Außerbetriebliche Ausbildung

RAG BILDUNG - Leistungsbereiche



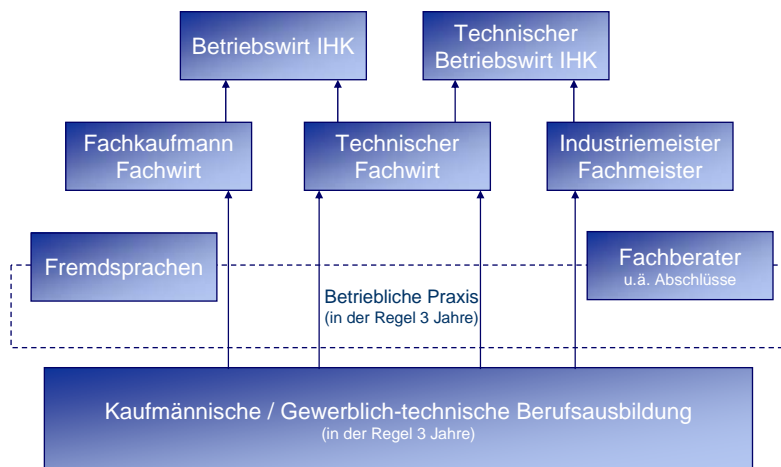
Kompetenzentwicklung für Fach- und Führungskräfte:

- ↳ Gewerblich-technische Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung
- ↳ Kaufmännische Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung
- ↳ Berufsspezifische Kompetenzentwicklung im Bereich ‚Sprachen‘

RAG BILDUNG - Leistungsbereiche



Überblick über das System kaufmännischer Aufstiegsqualifizierung:



Regionen

