

IO1 Investigation Research Report: Executive summary

Potentialanalyse zum Thema Qualität in der betrieblichen Ausbildung
in den WBL-Q Partnerländern AT;DE;IRE;ES;SLO;HU

Erstellt von Spectrum Research Centre (IRE)
(Juni 2021)

PROJEKTNAME:

WBL-Q: Von den EQAVET- Bausteinen zur Qualität betrieblicher
Ausbildung in der Praxis auf Geschäfts- und Unternehmensebene –
Selbstevaluation, Audit und kontinuierliche Verbesserung.

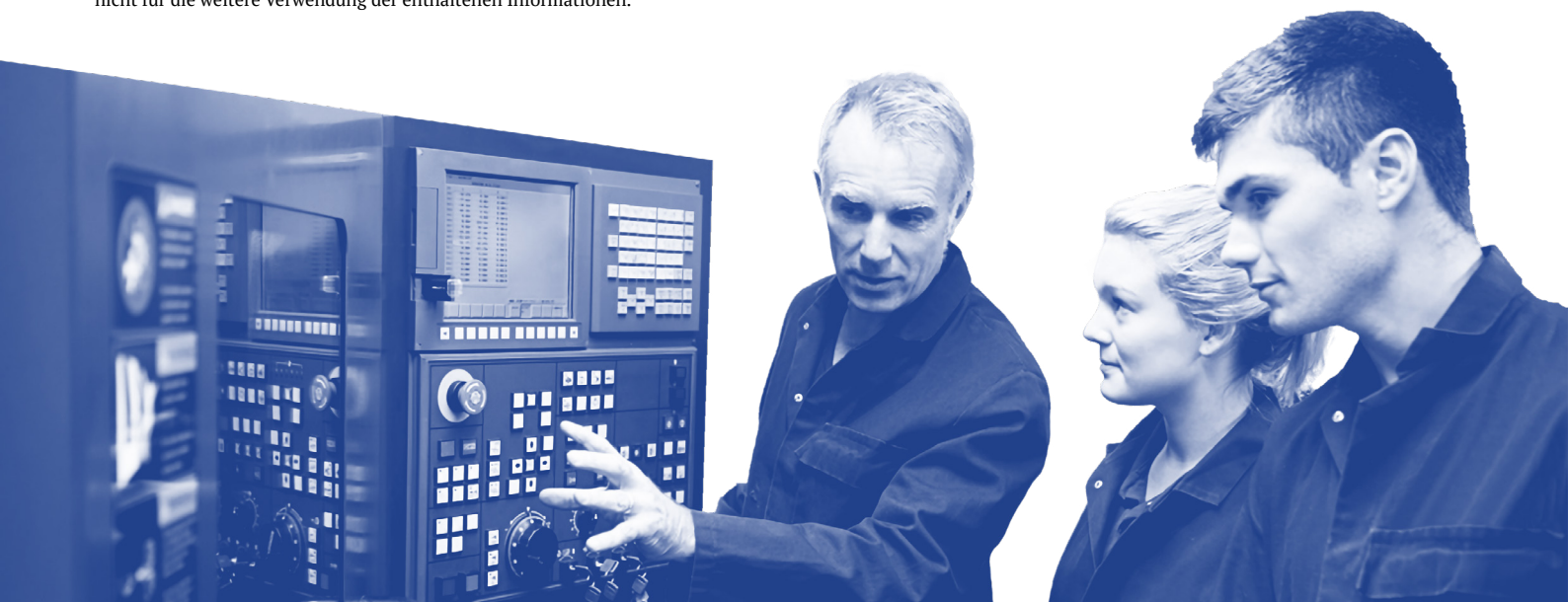
AKRONYM:

WBL-Q

PROJEKTNUMMER:

2020-1-AT01-KA202-077966

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die
Verantwortung für den Inhalt dieser Publikation trägt allein der Autor - die Kommission haftet
nicht für die weitere Verwendung der enthaltenen Informationen.



Inhalt

3	Einleitung
3	Wirtschaftspolitischer Kontext
4	iVET und cVET in Europa
5	iVET in den Partnerländern
6	Welche Probleme / Perspektiven existieren auf europäischer Ebene?
7	Forschungsmethodik
8	Interviewergebnisse
9	Haupterkenntnisse
10	Umfrageergebnisse: Gewichtete Qualitäts-Kriterienliste zur Messung der Qualität arbeitsweltbasierten Lernens in Unternehmen
11	Hauptaspekte für “Plan”
11	Schlüsselindikatoren für “Do”
12	Schlüsselindikatoren für “Check”
12	Schlüsselindikatoren für “Act”
13	Schlussfolgerungen & Empfehlungen für die Entwicklung des WBL-Q Selbstevaluations- und Stresstest-Tools, sowie des Handbuchs für WBL-Verantwortliche
15	Zusammenfassung und Fazit

*Das in dieser Publikation verwendete grammatische **generische Maskulinum** bezieht sich zugleich auf die männliche, die weibliche und andere Geschlechteridentitäten.*

Einleitung

Dieses Dokument repräsentiert die Ergebnisse einer primären und sekundären Analyse in den Partnerländern zum Thema Qualität in der betrieblichen Ausbildung. Es ist Bestandteil des intellektuellen Outputs (IO1) im Rahmen des Erasmus+ Projekts:

“WBL-Q: Von den EQAVET- Bausteinen zur Qualität betrieblicher Ausbildung in der Praxis auf Geschäfts- und Unternehmensebene – Selbstevaluation, Audit und kontinuierliche Verbesserung.”.

Ziel des WBL-Q Programms ist es, einen signifikanten Beitrag zur Qualität arbeitsbasierten Lernens (WBL) in Unternehmen und Betrieben auf europäischer Ebene zu leisten. Zunächst werden zuverlässige und ausbildungsrelevante Indikatoren für die Qualitätssicherung beim WBL erstellt. Diese dienen als Basis für das „WBL-Q Selbst-Evaluation-Tool“, mit dessen Hilfe Betriebe die Qualität ihrer WBL-Aktivitäten auf einfache Art und Weise messen können.

Das WBL-Q Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen des Erasmus+ Programm finanziert.

Projektpartner:

- | | | |
|----|--------------------------------|---------------------------------|
| 1. | Verein Auxilium | Österreich (Projektkoordinator) |
| 2. | Wirtschaftskammer Steiermark | Österreich |
| 3. | IHK-Projektgesellschaft | Deutschland |
| 4. | Start Development Foundation | Ungarn |
| 5. | Spectrum Research Centre | Irland |
| 6. | Gospodarska Zbornica Slovenije | Slovenien |
| 7. | Fondo Formacion Euskadi (FFE) | Spanien |

WIRTSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Weltwirtschaftliche Schwierigkeiten wie die globale Wirtschaftskrise 2009 und die aktuelle COVID19 -Pandemie haben die Bildungs- und Ausbildungskultur in ganz Europa grundlegend beeinflusst. Beginnend von der Berufsorientierung, über die berufliche Schule bis hin zum ausbildenden Betrieb kam es zu massiven Einschränkungen bei der Präsenzlehre von Theorie und Praxis. Alle Beteiligten mussten sich über Nacht neu organisieren.

Für die in Not geratenen Unternehmen stand zunächst einmal das wirtschaftliche Überleben im Vordergrund, das Thema betriebliche Aus- und Weiterbildung (WBL) wurde zur Nebensache. Angesichts dieser Situation waren Arbeitnehmer sowie Auszubildende dazu gezwungen, anpassungsfähig und flexibel zu reagieren. Aber auch die berufsbildungs-politischen Akteure wurden zum Handeln gezwungen. Neben der aktiven Förderung der digitalen Infrastruktur galt es insbesondere die beteiligten Partner (Ausbildungsbetriebe, Schulen, Auszubildende/Lehrlinge) zu unterstützen bzw. motivieren betriebliche Ausbildung auch in der Krise in hoher Qualität weiter zu organisieren.

Allein die betriebliche Ausbildung bietet den Jugendlichen bzw. Auszubildenden die einmalige Chance zum Erwerb von arbeitsmarktrelevantem Wissen sowie von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Kompetenzen.

iVET und cVET in Europa

Das Thema Attraktivität der beruflichen Bildung ist im Zuge der Modernisierung der Berufsbildungssysteme ein Dauerbrenner in der europäischen Berufsbildungspolitik. In einigen Ländern leidet die berufliche Bildung (VET) an einem Imageproblem. Fehlende gesellschaftliche Akzeptanz, eingeschränktes Qualitätsmanagement und mangelnde politische Unterstützung haben dazu geführt, dass berufliche Bildung meist die 2. Wahl ist, obwohl Unternehmen händierend qualifiziertes Fachpersonal suchen.

Traditionell unterscheiden wir die berufliche Erstausbildung (initial VET = iVET) und die berufliche Fort- und Weiterbildung (continuous-VET = cVET). Seit einigen Jahren wird für cVET auch der Begriff „Höhere Berufsbildung“ (Higher VET) verwendet.

Die **berufliche Erstausbildung (iVET)** qualifiziert für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, indem den Auszubildenden in einem geordneten Ausbildungsgang Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die für die Berufsausübung notwendig sind.

iVET ist eine beliebte Option für junge Menschen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren. Jährlich nehmen schätzungsweise 50% in dieser Altersspanne an beruflicher Bildung teil. In den letzten Jahren hat sich jedoch die Einstellung gegenüber der beruflichen Bildung stark geändert.

Das Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung hat sich in den letzten Jahren stark verschoben. Noch 1999 haben in DE mehr als doppelt so viele junge Menschen eine duale Ausbildung aufgenommen wie ein Studium. Mittlerweile gibt es etwa gleich viele Erstsemester-Studierende an Hochschulen wie Anfänger einer dualen Berufsausbildung. Ein Ende dieser Entwicklung ist nicht in Sicht. (*Quelle: BIBB.de „Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung“*)

In vielen europäischen Ländern heißt es traditionell: „VET is a second choice“, also „Berufliche Bildung ist eine zweite Wahl“.. Hier gibt es enormen Handlungs- und Nachholbedarf in Europa.

Im Gegensatz zu iVET findet „Fort- und Weiterbildung“ (cVET) bzw. höhere Berufsbildung meist nach einer iVET Ausbildung statt oder man hat bereits berufliche Erfahrungen im Unternehmen erworben. Um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer über die sich ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes erforderlichen Fähigkeiten verfügen, bietet cVET die Möglichkeiten zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung durch Umschulung oder Höherqualifizierung. Karriere kann man also auch in der beruflichen Bildung machen!

iVET in den Partnerländern

Die berufliche Aus- und Weiterbildung entwickelt sich in ganz Europa permanent weiter und passt sich an. Einige der wichtigsten Eckdaten beruflicher Erstausbildung (iVET) der WBL-Q-Projekt-Partnerländer sind in der folgenden Tabelle aufgeführt:

Österreich	• Im dualen Ausbildungssystem starten jährlich ca. 110.000 Auszubildende / Lehrlinge. • Für ca. 80 % der beruflichen Ausbildungen wird ein arbeitsweltbasiertes Umfeld zur Verfügung gestellt. • Das Berufsbildungsgesetz (1969) hat eine gesetzliche Grundlage und einen Rahmen für Berufsausbildung geschaffen. • Durch steigenden globalen Wettbewerb und Herausforderungen waren viele Unternehmen dazu gezwungen, ihre Ausbildungsangebote einzustellen.
Deutschland	• Es gibt eine duale Berufsausbildung (cVET), für das sich 50% der Schulabgänger in Deutschland entscheiden. • Die Ausbildung findet an zwei (dual) Orten statt – im Betrieb und in der Berufsschule. Die Auszubildenden sind Angestellte und zeitgleich Schüler/Studenten. • Die Kompetenz des Lehrpersonals an der Berufsschule und der qualifizierten und zertifizierten betrieblichen Ausbilder spielt eine zentrale Rolle bei der Sicherung der Qualität der dualen Ausbildung. • Berufliche Bildung ist durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Berufsbildungsgesetz (BBiG) formell geregelt. • Am Ende der Ausbildung steht eine Abschlussprüfung, die von den zuständigen Stellen gemäß BBiG durchgeführt wird.
Ungarn	• Das LXXX-Gesetz zur beruflichen Bildung von 2019 treibt den Wandel innerhalb des Angebotes beruflicher Bildung voran. • Die Berufsausbildung 4.0 Strategie hat das Ziel, Qualitätsmanagementsysteme, unter Verwendung der EQAVET-Prinzipien, einzuführen. • Es gibt zusätzliche Unterstützung für Lernende in der beruflichen Bildung in Form von finanziellen Zuschüssen.
Irland	• In Irland gibt es eine langjährige Tradition von dualen Ausbildungen. • Nur 2% der Schulabgänger entscheiden sich für eine duale Ausbildung - in 2017 bedeutete das insgesamt 12.849 Auszubildende. • 2020 versuchte die irische Regierung den Ruf dualer Ausbildungen durch zusätzliche 35.000 Kurse für weiterführende und höhere Bildung drastisch zu verändern, um die Bedürfnisse und Veränderungen des Arbeitsmarktes zu unterstützen. • Organisationen erhielten finanzielle Vorteile als Anreiz für die Aufnahme von Auszubildenden in 2020 und 2021.

- | | |
|------------------|--|
| Slovenien | <ul style="list-style-type: none"> • Es existiert seit 1996 ein duales VET-System. • Es besteht eine gegenseitige Verantwortung für die Lernergebnisse zwischen dem Arbeitsmarkt, den Lernenden und den Bildungs- und Ausbildungsanbietern. • 50% der Ausbildung findet im Unternehmen statt und mindestens 40% wird vom Bildungs- und Ausbildungsanbieter bereitgestellt. Der Rest wird zwischen den beiden Parteien aufgeteilt. • Ein Katalog für die praktische Ausbildung und ein Ausbildungsplan unterstützen bei der Planung und Umsetzung von dualem Lernen. |
| Spanien | <ul style="list-style-type: none"> • Das Konzept des dualen Lernens bezieht sich auf die Phase der praktischen Ausbildung im Betrieb, die die Lernenden nach Abschluss der VET-Programme iVET und cVET (welche duale Ausbildung beinhalten) absolvieren müssen. • Es gibt zwei Hauptverträge (innerhalb von cVET), die die Entwicklung junger Menschen in Spanien unterstützen - den Lern- und Ausbildungsvertrag und den Praktikumsvertrag. • Ungefähr 244.400 Schüler nahmen 2015 im Rahmen dieser beiden Verträge an WBL teil. • Die korrekte und angemessene Verwendung dieser Verträge wird diskutiert. • Bei iVET bietet WBL den Lernenden ein Praktikum mit einer Dauer von 400 Stunden. |

WELCHE PROBLEME / PERSPEKTIVEN EXISTIEREN AUF EUROPÄISCHER EBENE?

Obwohl eine Vielzahl von Optionen für Lernende in der beruflichen Bildung in ganz Europa zur Verfügung steht, ist die Auffassung darüber, was qualitativ hochwertige WBL ist, in den Ländern, Regionen, Systemen und Unternehmen unterschiedlich. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass mehrere Versuche auf europäischer Ebene unternommen wurden, gemeinsame Richtlinien zur Entwicklung und Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung zu vereinbaren, wie z. B. die Europäische Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (EQAVET).

In der Mitteilung über den europäischen Bildungsraum legt die Kommission dar, wie die Qualität, die Inklusivität sowie die digitale und grüne Dimension der nationalen Bildungssysteme durch europäische Zusammenarbeit weiter verbessert werden können. Die Mitteilung zeigt auf, wie die Mitgliedstaaten gemeinsam einen europäischen Bildungsraum gestalten können – basierend auf dem Grundgedanken, dass Lernende und Lehrkräfte die Freiheit haben, auf dem gesamten Kontinent zu lernen und zu arbeiten, und dass Bildungseinrichtungen sich mit Partnern in ganz Europa und in anderen Teilen der Welt zusammenschließen können.

(Quelle: [EU Kommission 2020](#): „Den europäischen Bildungsraum bis 2025 vollenden und die Bildung für das digitale Zeitalter neu aufstellen“)

Es gibt jedoch noch viel Handlungsbedarf, denn viele Länder halten fest an ihren traditionellen und altbewährten System die es gilt zu reformieren.

Forschungsmethodik

Um die Qualität arbeitsweltbasierter Lernprozesse (WBL) in den (Ausbildungs-) Betrieben auf europäischer Ebene signifikant zu verbessern, haben die Projektpartner zunächst eine Potentialanalyse in ihren Ländern durchgeführt.

“Identifikation relevanter und realisierbarer Qualitätskriterien in arbeitsbasierten Lernprozessen.”

Zwischen Dezember 2020 und März 2021 betrieben die Projektpartner Primär- als auch Sekundärforschung, um die aktuellen Angebote beruflicher Bildung zu identifizieren. Es wurden eine Reihe von Interviews mit Betrieben und regionalen Stakeholdern der beruflichen Bildung durchgeführt, parallel wurde ein Online-Fragebogen verschickt und ausgewertet sowie Workshops mit Geschäftsinhabern, Personalverantwortlichen, Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildenden/Lehrlingen durchgeführt.



INTERVIEWERGEBNISSE

Zur Identifikation relevanter und realisierbarer Qualitätskriterien, die zur Unterstützung signifikanter Qualitätsverbesserung bezüglich arbeitsbasierter Lernprozesse in Unternehmen und Betrieben notwendig sind, wurde eine Reihe von Interviews von allen Partnern des WBL-Q-Projekts durchgeführt. Zwischen Dezember 2020 und Januar 2021 wurden insgesamt 31 Stakeholder, die im Prozess arbeitsbasierten Lernens involviert sind kontaktiert. Der Großteil der befragten Personen waren betriebliches Ausbildungspersonal, Geschäftsinhaber, Personalreferenten, oder Lernende, die als Auszubildende / Lehrlinge aktiv sind. Die Verteilung der Befragten ist in der folgenden Tabelle zu sehen:

Tabelle 1: Detaillierte Aufteilung des Profils der Befragten:

	Geschäftsinhaber / Ausbildungs- verantwortliche / Personalreferenten	Azubi/ Lehrling	Berufsbildungs- experten	Führungs- kräfte	Ausbildungs- personal	Gesamt
Österreich	2	2	1	0	0	5
Deutschland	1	2	1	1	1	6
Ungarn	2	2	1	0	0	5
Irland	2	1	2	0	0	5
Spanien	2	2	1	0	0	5
Slovenien	1	2	1	0	1	5
Gesamt	10	11	7	1	2	31

HAUPTERKENNTNISSE:

In den Interviews wurde eine Reihe von Herausforderungen hervorgehoben, die derzeit bei der Durchführung betrieblicher Ausbildung aufgetreten sind, u. a. in den Bereichen Kommunikation, Kooperation und Zusammenarbeit, Anreize, Investitionen und Rekrutierung.

Die Befragten betonten, dass Unternehmen bei der Rekrutierung von geeigneten Bewerbern für eine betriebliche Ausbildung oftmals auf Hindernisse gestoßen sind. So findet nur unzureichende Kommunikation zwischen den Jugendlichen, Unternehmen Bildungsdienstleistern statt, was oftmals zu einem "Skill-Mismatch" bzw. einer hohen Abbrecherquote führt. Insbesondere in der Zeit der Pandemie hat sich das durch die fehlende Berufsvorbereitung/-orientierung dramatisch verstärkt.

Oftmals ist das fehlende Interesse an betrieblicher Ausbildung mit dem Imageproblem verbunden. Das Problem besteht derzeit in ganz Europa, da duales Lernen oft als eine Option der "zweiten Chance" angesehen wird und nicht als eine Möglichkeit für Wachstum und Entwicklung, die genauso hoch geschätzt wird wie eine Hochschulausbildung. Um diese Herausforderungen anzugehen, betonten die Befragten, dass eine verbesserte Kooperation und Kommunikation zwischen Berufsschulen, Bildungsdienstleistern und dem Unternehmen, die Ausbildungs-/Praktikumsplätze anbieten erforderlich ist.

Von den Unternehmen in der betrieblichen Ausbildung wurde auch das Thema intergenerationelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz als Problem identifiziert. Aufgrund der unterschiedlichen Jahrgänge in den Unternehmen gibt es Hürden in Hinblick auf die Lern- und Kommunikationsstile und -praktiken zwischen älteren Arbeitnehmern und jüngeren Auszubildenden/Lehrlingen/Praktikanten. Dieses Problem spiegelt sich auch in den Qualitätsmanagementsystemen der Unternehmen wieder, oftmals wird dort das Thema betriebliche Aus- und Weiterbildung nicht berücksichtigt.

Um die derzeit bestehenden Herausforderungen wie z.B. akut fehlende berufliche Fachkräfte zu überwinden, ist es dringend notwendig, das Thema berufliche Bildung verstärkt zu unterstützen. Sowohl für die Unternehmen als auch für die Jugendlichen sollte es eine attraktive Alternative zum Studium sein. Für beide Seiten sollte es sich lohnen!

Die Befragten schlugen vor, dass Unternehmen durch Investitionen oder finanzielle Anreize eher bereit wären, sich an betrieblicher Ausbildung zu beteiligen und Praktika anzubieten.

So werden in DE z.B. über viele Jahre Projekte zur Unterstützung regionaler Ausbildungsstrukturen (JOBSTARTER) gefördert und es wurden zahlreiche zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Aktuell wurden in Zeiten der Pandemie in DE viele Fördermittel für Ausbildungsbetriebe bereit gestellt um deren Ausbildungsbereitschaft zu sichern.

Zusätzliche Maßnahmen wie berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter, einschließlich dem für die Ausbildung verantwortlichen Personal, z.B. zum Thema Aufwand & Nutzen betrieblicher Ausbildung könnte dabei helfen mehr Unternehmen für die eigene Berufsausbildung zu sensibilisieren.

Abschließend wurden die Interviewpartner darüber informiert, dass im Rahmen des WBL-Q Projekts ein Online-Tool entwickelt wird, das die Auszubildenden beim Qualitätsmanagement betrieblicher Ausbildungsprozesse aktiv unterstützt. Obwohl es zu dieser Idee auch einige Bedenken hinsichtlich der Akzeptanz gab, wurde mehrheitlich betont, dass alles was hilft, die Qualität betrieblicher Ausbildung zu steigern, letztlich auch Attraktivität und Akzeptanz betrieblicher Ausbildung generell fördert.

UMFRAGEERGEBNISSE:

Gewichtete Qualitäts-Kriterienliste zur Messung der Qualität arbeitsweltbasierten Lernens in Unternehmen

Um die Entwicklung eines Online-Selbstevaluations-Tools zu unterstützen, das zur Messung der Qualität arbeitsweltbasierten Lernens (WBL) in Unternehmen und Organisationen verwendet werden kann, entwickelte das WBL-Q-Konsortium einen Fragebogen, der zwei Bezugsrahmen verwendet:

1. ISO-Norm für Qualitätsmanagement
2. EQAVET Building Blocks.

Der Fragebogen kombinierte die ISO-Elemente Plan, Do, Check und Act mit den fünf Elementen der EQAVET Building Blocks:

Managementkultur und Führung, Qualitätsmanagement, Unterstützung von Mitarbeitern und Lernenden, Selbsteinschätzung und Einbeziehung von Stakeholdern.

Der Fragebogen bestand aus 51 Fragen. Gemeinsam definierten die WBL-Q Projektpartner erste Qualitätsindikatoren, auf deren Grundlage das Online-Selbstevaluations-Tool basieren sollten. Diese Indikatoren wurden mit relevanten nationalen Stakeholdern der beruflichen Bildung und zusätzlich mit ausbildenden Unternehmen diskutiert.

Der WBL-Q Online-Fragebogen wurde von 300 Personen aus sechs europäischen Ländern ausgefüllt. Die folgende Tabelle veranschaulicht die Verteilung der Antworten pro Partnerland:

Land	Geschäftsinhaber (etc)	Ausbildende	Lernende
Österreich	42	6	4
Deutschland	23	9	15
Ungarn	28	9	11
Irland	26	15	9
Slovenien	31	16	4
Spanien	19	28	5
Gesamt	169	83	48

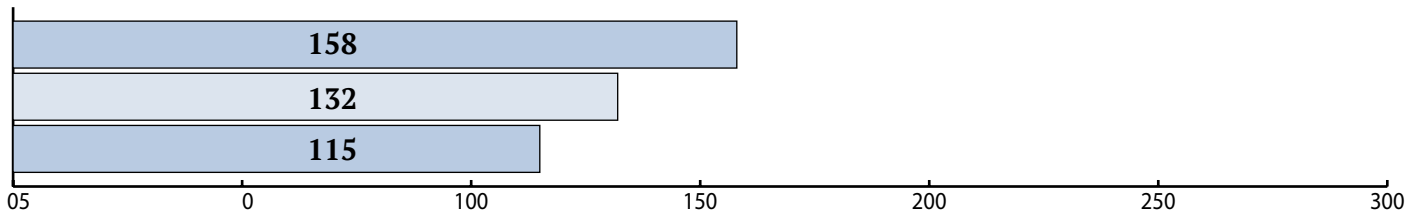
Tabelle 2: Detaillierte Aufteilung des Profils der Befragten pro Land.

Die Umfrage bestand aus vier Hauptabschnitten; Plan, Do, Check und Act, sowie 12 Hauptindikatoren, die wichtig für das Design des Selbstevaluations-Tools sind.

Hauptaspekte für “Plan”:

Im Abschnitt PLAN wurde eine Reihe potenzieller Qualitätsindikatoren vorgestellt, mit denen der Beitrag von Managementkultur & Führung und Qualitätsmanagement bei WBL gemessen werden könnte. Die drei wichtigsten Indikatoren, die von den Teilnehmern des Fragebogens hervorgehoben wurden, sind:

- (1) “Engagement für WBL auf Führungsebene (Absichtserklärung)” - 158 Stimmen;
- (2) “Rollen, Verantwortlichkeiten und Berechtigungen sind klar definiert” - 132 Stimmen;
- (3) “Zugewiesene Ressourcen zur Ermöglichung von WBL” - 115 Stimmen.

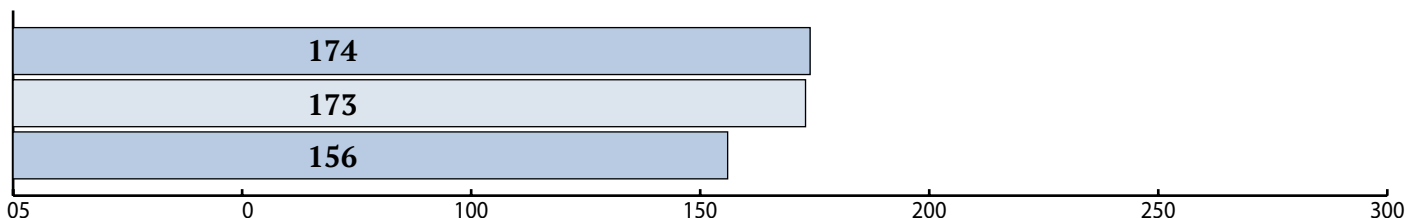


Diese Ergebnisse zeigen, dass es einen hohen Bedarf für das leitende Management gibt, sich der Verantwortung als Anbieter arbeitsweltbasierten Lernens (WBL) in Unternehmen zu stellen. So liegt selbst in DE die Zahl der ausbildenden Betriebe gemessen an der Gesamtanzahl Betriebe nur bei ca. 20%. Es liegt in der Verantwortung des leitenden Managements, dafür zu sorgen, dass arbeitsweltbasierten Lernens (WBL) fest in der Geschäftsordnung und den strategischen Zielen der Unternehmen integriert ist und als eine Ressource für betriebliches Talentmanagement angesehen wird. Auch wenn wir in den Ländern unterschiedliche Akteure und Rahmenbedingungen in der beruflichen Bildung haben, sind am Ende doch immer die ausbildenden Betriebe gefragt.

Schlüsselindikatoren für “Do”:

Im Abschnitt DO wurde eine Reihe potenzieller Qualitätsindikatoren vorgestellt, die verwendet werden könnten, um den Beitrag bezüglich Unterstützungsbedarf von Personal und Lernenden beim arbeitsweltbasierten Lernen (WBL) zu messen. Die drei wichtigsten Indikatoren, die von den Teilnehmern des Fragebogens hervorgehoben wurden, sind:

- (1) “Anforderungen an Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind etabliert” - 174 Stimmen,
- (2) “WBL-Ausbilder sind geschult und erfahren” - 173 Stimmen;
- (3) “Einsatz in der realen Arbeitswelt während des WBL” - 156 Stimmen.

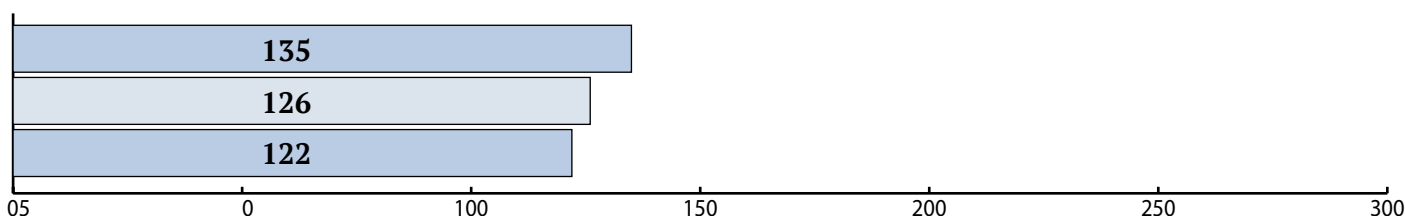


Die Rolle der Unterstützung von Personal und Lernenden im WBL-Prozess darf nicht unterschätzt werden, insbesondere in der aktuellen wirtschaftlichen Situation, in der wir uns befinden. Seit dem Ausbruch der COVID-19 Pandemie stehen Gesundheit und Sicherheit im Vordergrund der Überlegungen von Unternehmen, was in Verbindung mit den bestehenden gesetzlichen Anforderungen an die Sicherheit am Arbeitsplatz nicht überrascht. Zusätzlich zu diesen Bedenken kann durch das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter den beruflichen Risiken entgegengewirkt werden.

Schlüsselindikatoren für “Check”:

Im Abschnitt CHECK wurde eine Reihe potenzieller Qualitätsindikatoren vorgestellt, die zur Selbstevaluation der Qualität von WBL verwendet werden könnten. Die drei wichtigsten Indikatoren in diesem Abschnitt waren:

- (1) “Interne Kommunikation und Feedbackkreisläufe sind etabliert” - 135 Stimmen;
- (2) “Zufriedenheitsniveaus werden regelmäßig überwacht und gemessen, sowohl für das Unternehmen, die Lernenden und die Berufsbildungseinrichtung” - 126 Stimmen,
- (3) Verbesserungsmöglichkeiten werden ermittelt und umgesetzt - 122 Stimmen.

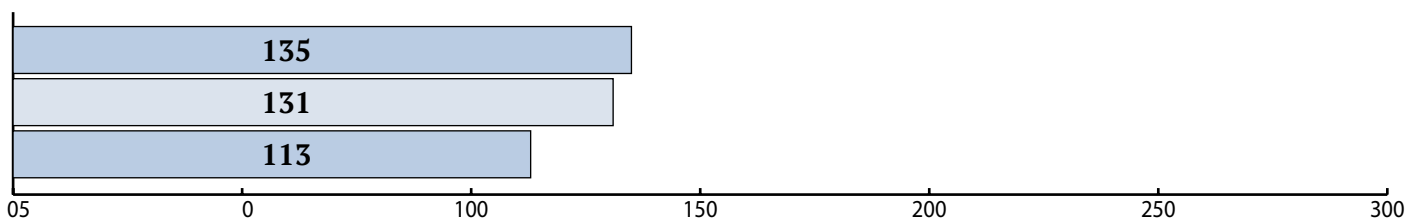


Wie in den Interviews hervorgehoben wurde, stellt die Kommunikation eine zentrale Herausforderung innerhalb von WBL-Prozessen dar. Ineffektive Kommunikationsprotokolle innerhalb der Unternehmen erschweren derzeit die Möglichkeit, sowohl intern als auch extern Feedback zu geben. Deswegen ist es zwingend erforderlich, dass die Anforderungen festgelegt werden, damit sowohl Lernende als auch ausbildende Unternehmen ihre eigenen Qualitätskriterien selbst überprüfen, um weiterhin qualitativ hochwertige und hocheffektive Praktika und Erfahrungen im Bereich des arbeitsbasierten Lernens (WBL) anzubieten.

Schlüsselindikatoren für “Act”:

Der letzte Abschnitt im WBL-Q-Fragebogen war ACT, welcher eine Reihe von potenziellen Qualitätsindikatoren vorstellte, die verwendet werden könnten, um die Rolle relevanter Stakeholder für WBL zu messen. Die drei wichtigsten Indikatoren in diesem Abschnitt waren:

- (1) “Strukturierte Kommunikation zwischen Unternehmen und Berufsbildungsanbieter / Schule sind etabliert - Feedback, Problemlösung usw.” - 135 Stimmen;
- (2) “Enge Beziehungen zwischen Unternehmen und Bildungsdienstleistern/Schule sind vorhanden” - 131 Stimmen,
- (3) “Verbesserungsmöglichkeiten werden ermittelt und umgesetzt” - 113 Stimmen.



Um weiterhin qualitativ hochwertige und seriöse WBL in ganz Europa anbieten zu können, verdeutlichen diese Ergebnisse ebenfalls die Bedeutung des Aufbaus und Aufrechterhaltens von Beziehungen und der Kommunikation mit allen am WBL beteiligten Akteuren. Regionale Ausbildungsnetzwerke und Verbünde aller am WBL beteiligten Akteure ist von zentraler Bedeutung. Durch eine erfolgreiche Kommunikation und Zusammenarbeit wird versucht, Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren, zu bestimmen und umzusetzen.

Ziel des WBL-Q Selbstevaluations-Tools ist es, diesen Prozess nachhaltig zu unterstützen.

SCHLUSSFOLGERUNGEN & EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG DES WBL-Q SELBSTEVALUATIONS- UND STRESSTEST-TOOLS, SOWIE DES HANDBUCHS FÜR WBL-VERANTWORTLICHE

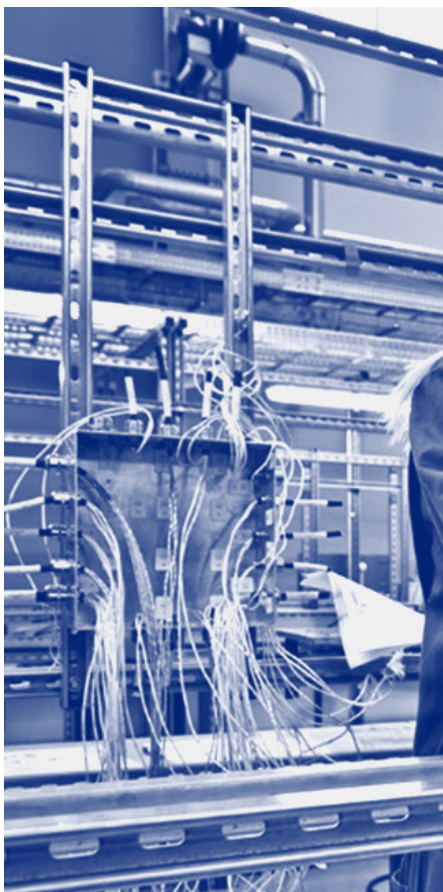
Die Hauptergebnisse der von den WBL-Q-Partnern in unterschiedlichen Ländern durchgeführten Untersuchung zeigen, dass es viele Gemeinsamkeiten in Bezug auf die Wünsche und Anforderungen an das WBL-Q Selbstevaluations- und Stresstest-Tools gibt.

Die Befragten und Forschungsteilnehmer aus allen Partnerländern sind sich einig, dass das Tool sowohl online als auch offline zur Verfügung gestellt werden sollte, insbesondere in Irland, da es für diejenigen, die in ländlichen Gebieten arbeiten, eine Herausforderung darstellt, Zugang zu einer hochwertigen Breitbandverbindung zu erhalten.

So stimmten 66% der Befragten in allen Ländern dafür, das Tool sowohl online als auch offline zur Verfügung zu stellen. Die zweitbeliebteste Antwort mit 83 Antworten (27%) war, nur die Online-Version zur Verfügung zu stellen. Das am wenigsten bevorzugte Antwortergebnis, das von den Befragten angegeben wurde, war die Offline-Version online mit 10 Antworten.

Des Weiteren haben die Ergebnisse des Fragebogens gezeigt, dass die Partner gerne gemeinsame Elemente im Selbstbewertungs-Tool sehen würden, darunter:

- den Einsatz als mobile Anwendung
- die Möglichkeit der individuellen Anpassung
- die Möglichkeit, dass Anwender ihre Ergebnisse herunterladen können
- die Möglichkeit für Anwender, spezifische Empfehlungen von der App zu erhalten.



Die unbeliebtesten Elemente waren das Ranking-System, eine Funktion zur Zusammenarbeit und die Bereitstellung von Ergebnissen.

Um eine nachhaltige Nutzung des Selbstevaluations- und Stresstest-Tools zu gewährleisten, stellte sich in den durchgeführten Untersuchungen heraus, dass das WBL-Q-Tool keine zusätzliche Zeit, Investitionen oder Ressourcen von Unternehmen erfordern sollte. Dieser Aspekt wurde auch in den durchgeführten Interviews bestätigt. Es ist wichtig zu bedenken, dass Unternehmen dieses Tool als freiwilligen Service nutzen können und eine Akzeptanz nur über eine attraktive Anwendung mit einem hohen praktischen Mehrwert zu erwarten ist.

Erste Anwender und der Einsatz von Erfahrungsberichten werden notwendig sein, um die Nutzung des Tools in Zukunft zu unterstützen. Von größter Bedeutung ist jedoch, dass der Inhalt des Tools für die typische WBL-Prozesse in Unternehmen relevant, intuitiv zu bedienen, für alle Unternehmen (unabhängig von Größe oder Branche) anwendbar ist und mit der DSGVO konform ist.

In den Interviews kam häufig das Thema des erfolgreichen Matchings bzw. der passgenauen Vermittlung zwischen Unternehmen und Bewerbern auf. Hier wäre es spannend im Tool eine Möglichkeit zu haben, den Attraktivitätsgrad des Unternehmens zu messen.

Um den Anforderungen des Arbeitsplatzes gerecht zu werden, äußerten die Befragten die Befürchtung, dass Mentoren und Auszubildende die Zeitpläne des jeweils anderen nicht kennen würden. Berufliche Terminkalender sollten über dieses Online-Tool zur Verfügung gestellt werden. Zudem betraf das Problem die mangelnde Kenntnis des Mentors über die Pflichten und Aufgaben der Auszubildenden. Ein Abschnitt mit nützlichen Unterlagen wie Arbeitsverträgen, die von den Unternehmen in den meisten Ländern dieser Untersuchung zur Verfügung gestellt werden, wäre hilfreich, um einige dieser Bedenken zu beseitigen. Ein letzter länderspezifischer Abschnitt sollte die Mentoren auf Möglichkeiten zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung hinweisen.



ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

Um hohe Standards und Qualität innerhalb WBL in ganz Europa zu gewährleisten, die für alle standardisiert und zugänglich sind, waren sich alle Partnerländer einig, dass die Ziele des WBL-Q-Projekts von entscheidender Relevanz und dringend notwendig sind. Alles was dazu beiträgt, die Qualität zu verbessern, führt letztlich auch zu mehr Attraktivität und Akzeptanz beruflicher Bildung.

Durch die Analyse der WBL-Q Projektpartner wurden drei Hauptaspekte identifiziert, die berücksichtigt werden müssen, wenn wir qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung (WBL) für junge Menschen gewährleisten wollen.

Erstens wurde in der Analyse festgestellt, dass es in allen Partnerländern einen dringenden und kontinuierlichen Bedarf gibt, dass in den Unternehmen ein verstärktes Engagement für betriebliche Ausbildung (WBL) auf der Ebene der Unternehmensleitung vorhanden sein muss. Das vom WBL-Q-Projektkonsortium geplante Selbstevaluations-Tool wurde als ein potenziell wertvolles Instrument angesehen, mit dem die Sensibilisierung der Geschäftsführung für WBL gesteigert werden kann.

Zweitens müssen WBL-Mentoren und -Betreuer gut geschult und motiviert sein, um sicherzustellen, dass sie den Lernenden beim arbeitsweltbasierten Lernen (WBL) qualitativ hochwertige Ausbildungsmöglichkeiten bieten können. Generationsübergreifende Belange innerhalb des Arbeitsmarktes müssen von WBL-Anbietern angesprochen werden, um sicherzustellen, dass junge, technikaffine Lernende während ihrer Einsätze unterstützt und betreut werden.

Und zum Abschluss ist es für die aufnehmenden Unternehmen und Organisationen in ganz Europa unerlässlich, ein Profil der Lernenden zu erhalten, z. B. durch einen Lebenslauf, um sie entsprechend der Position zuzuordnen und ihnen Aufgaben und Pflichten innerhalb ihrer Fähigkeiten zuzuweisen, die einen Beitrag für die Unternehmen leisten. Strukturierte Interviews und regelmäßige Treffen mit den Lernenden, wenn sie im Unternehmen sind, werden die Gesamtqualität der Verfahren des WBL verbessern. Digitale Medien und Formate (eportfolio, Video) bieten hier hervorragende Möglichkeiten.

Zusätzlich zum WBL-Q Stress-Tool wird das Projektkonsortium auch ein begleitendes WBL-Q Handbuch für die WBL-Fachkräfte und Personalverantwortlichen entwickeln, um die Einsatzmöglichkeit des Tools zu erleichtern und die Qualität des berufsbegleitenden Lernens mit Fokus auf Selbstevaluation und kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen. Der Inhalt dieses Handbuchs wird den Empfehlungen der Analyse folgen und folgende Inhalte berücksichtigen:

1. Einführung von WBL im europäischen Kontext
2. Qualitätssicherung beim WBL - warum und wie
3. Qualität erkennen - Qualitätskriterien für arbeitsbasiertes Lernen
4. Identifizierung von Lücken und Potenzialen in betrieblichen WBL-Prozessen
5. Selbstevaluation und Stresstest für WBL
6. Fallstudien und Praxisbeispiele aus der Geschäftswelt
7. Dokumente, Checklisten und weiterführende Literatur zum Thema Qualitätsmanagement und -sicherung in WBL und darüber hinaus



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Projektnummer:
2020-1-AT01-KA202-077966