



Forschungsinstitut für  
Berufsbildung im  
Handwerk an der  
Universität zu Köln



Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB**

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

# Innovationen aus der Modellversuchspraxis für das Handwerk und KMU

Gisela Westhoff und Christian Hollmann



# Vortragsstruktur

1. Vorstellung BIBB und FBH
2. Bedeutung des Handwerks in der Gesellschaft
3. Herausforderungen im Handwerk
4. Modellversuche als Innovationstreiber
5. Nutzung von Synergien im Handwerk:  
Modellversuchsforschung und Jobstarterprogramm

# Beruf und Bildung

Forschungsbereich  
innerhalb des DHI:



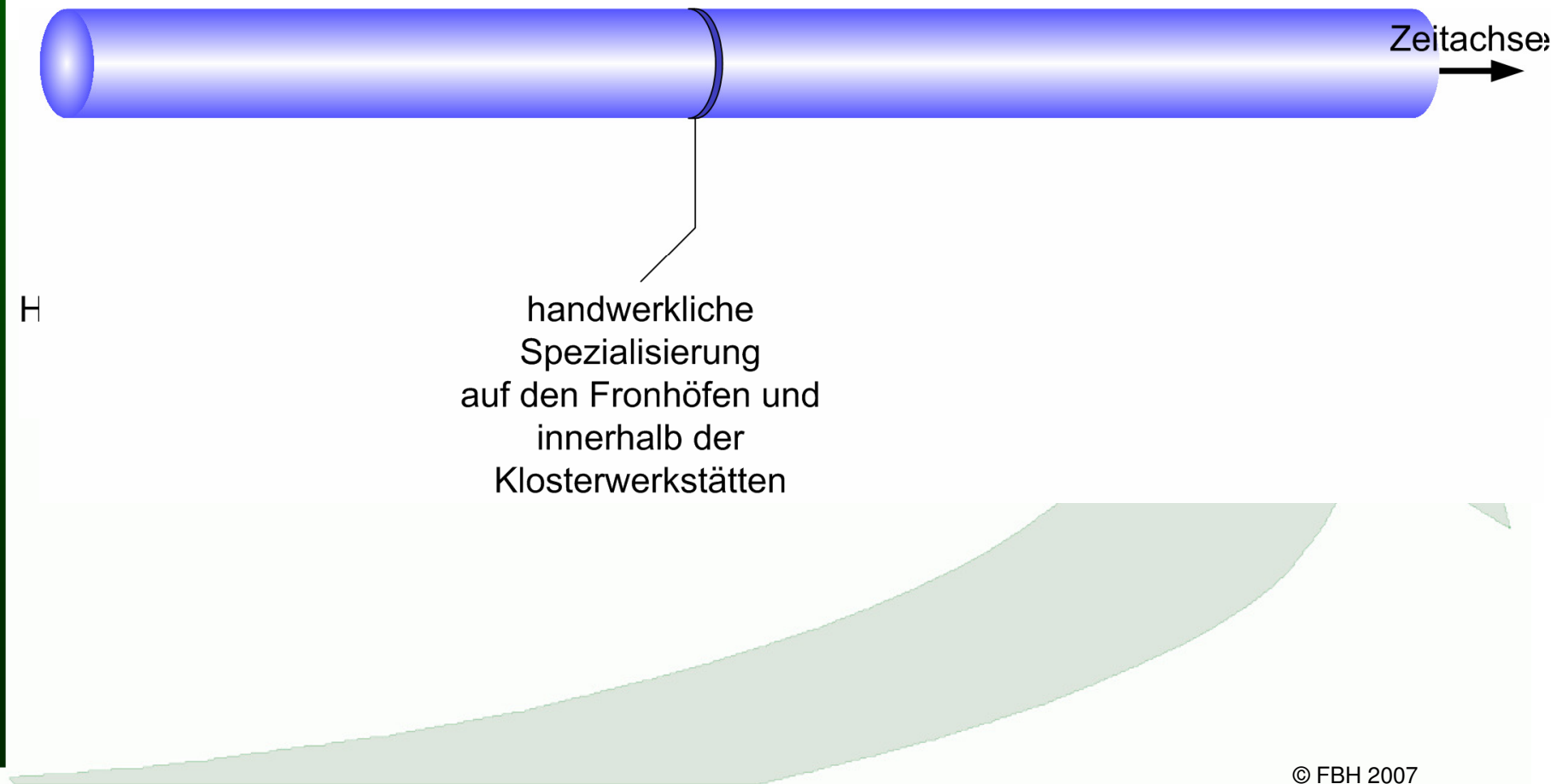
Forschungsinstitut für Berufsbildung  
im Handwerk an der Universität zu Köln

- Bearbeitung handwerksrelevanter Fragestellungen im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Er- und Überarbeitung von Ordnungsmitteln für die Berufsausbildung
- Wissenschaftliche Begleitung der Erstellung und Überarbeitung von gesetzlichen Regelungen zur Berufsausbildung
- Entwicklung, Erprobung und Durchführung von Seminaren, Schulungen und Trainings für alle Zielgruppen der handwerklichen Aus- und Weiterbildung
- Entwicklung und Erprobung von E-Learningkonzepten und -produkten
- Grundlagenforschung und Strategieentwicklung im Rahmen der Berufs- und Qualifizierungsforschung
- Modellversuchsforschung

# Das Handwerk (Teil 1):

2. Bedeutung des Handwerks in der Gesellschaft
  - 2.1. ein historischer Blick
  - 2.2. Gegenwart
3. Trends und Herausforderungen für das Handwerk

## 2.1. ein historischer Blick: Ausbildung eines freien Berufshandwerkertums:



## Freies Berufshandwerkertum ein Blick auf die Ursprünge des Zunftwesens

„Keine mittelalterlich Lebenskultur ist ohne Handwerk zu denken, kein mittelalterliches Handwerk ohne das Gefäß der Zunft.“ Wernet, W. (1963)

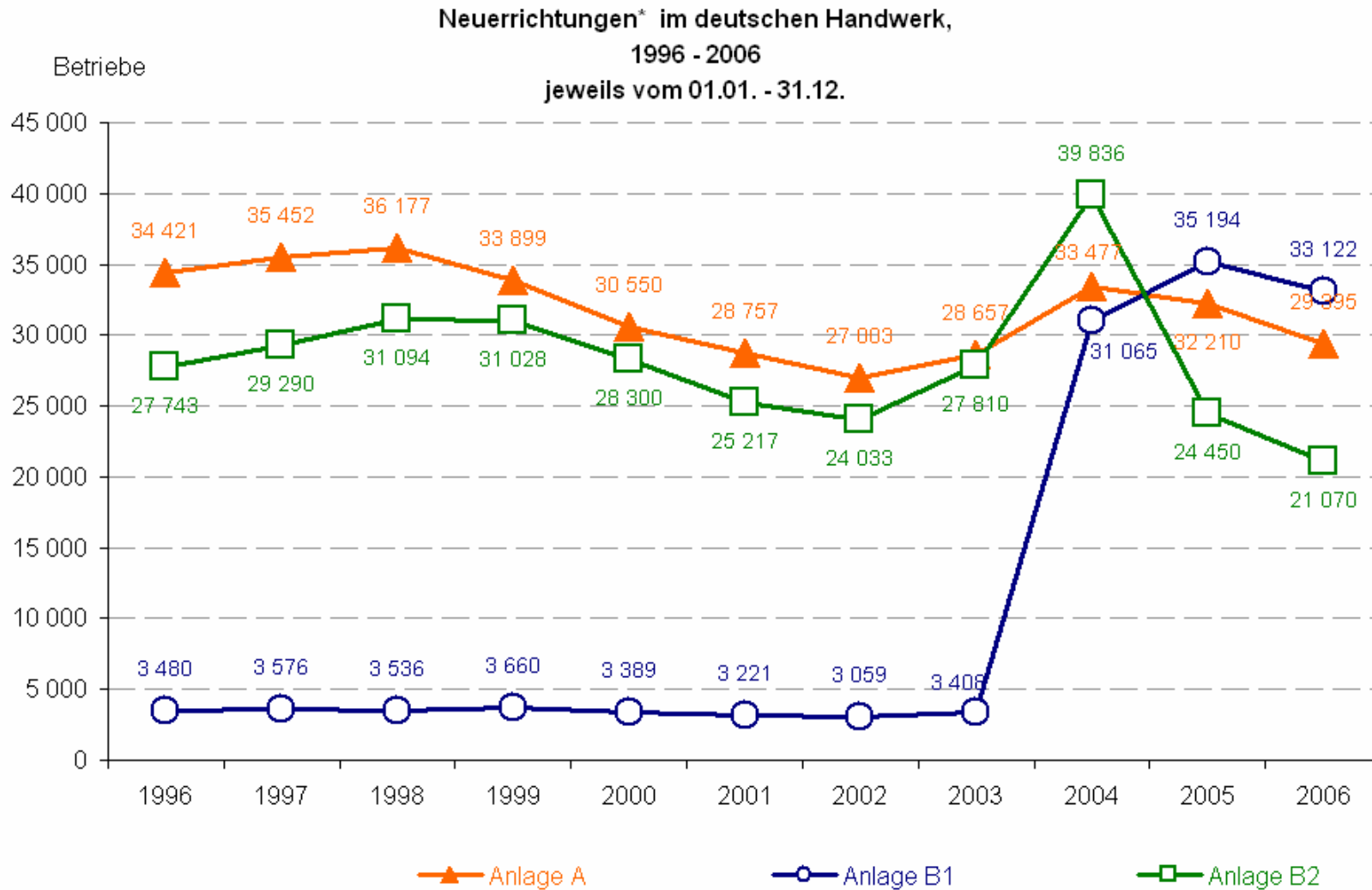
- Erste Zunftordnungen handeln fast ausschließlich von **sozialen Beistandspflichten** der Mitglieder untereinander
- Ideal der Gleichheit und Brüderlichkeit
- Gute Arbeit und Pünktlichkeit als einzige Werbung
- Qualität wurde durch besonders beauftragte Schaumeister überwacht

# Bedeutung der Handwerkszunft in und für die Gesellschaft

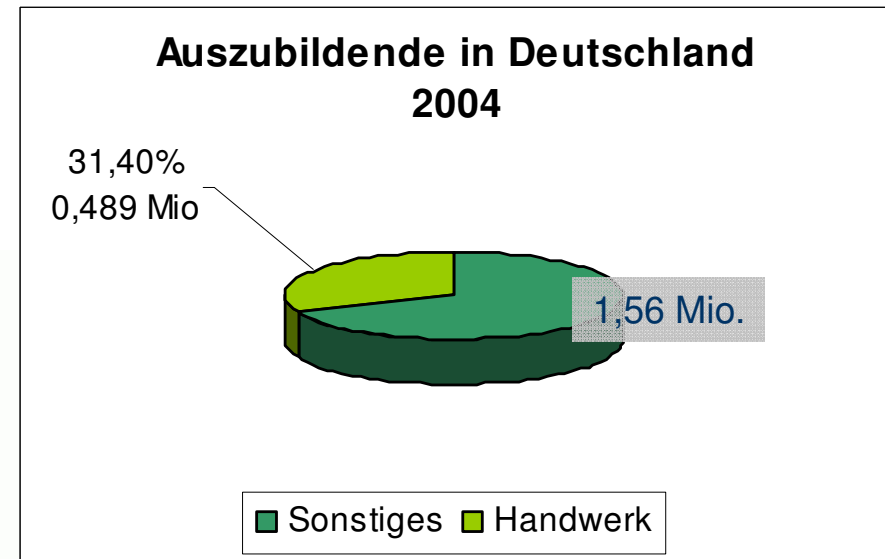
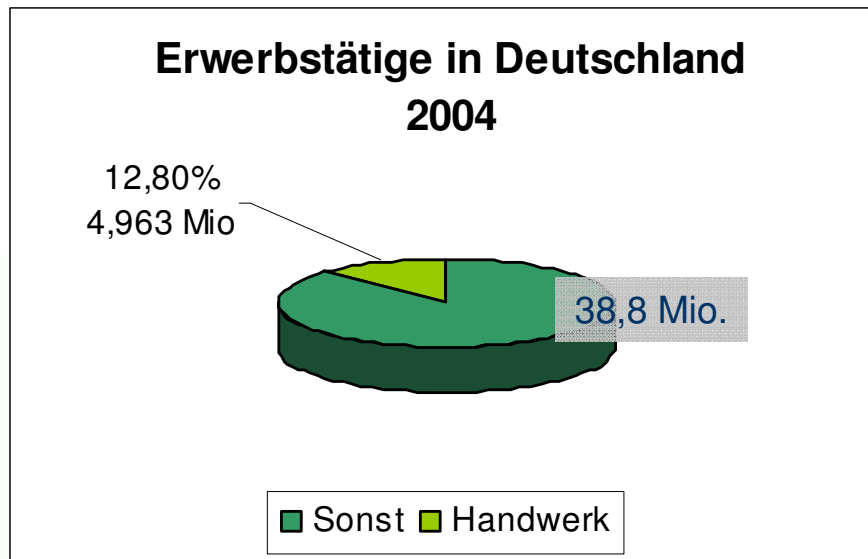
Auszüge:

- Zunftkasse als Vorläufer einer bis heute bestehenden Sozialversicherungskasse
- Verständnis: Berufsausbildung und Berufsausübung als komplementäre Elemente
- Träger und Vorbereiter von technologischen Innovationen
- Wirtschaftspolitik drehte sich fast ausschließlich um das Handwerks**schaffen** und den Handwerks**menschen**

# Existenzgründungen



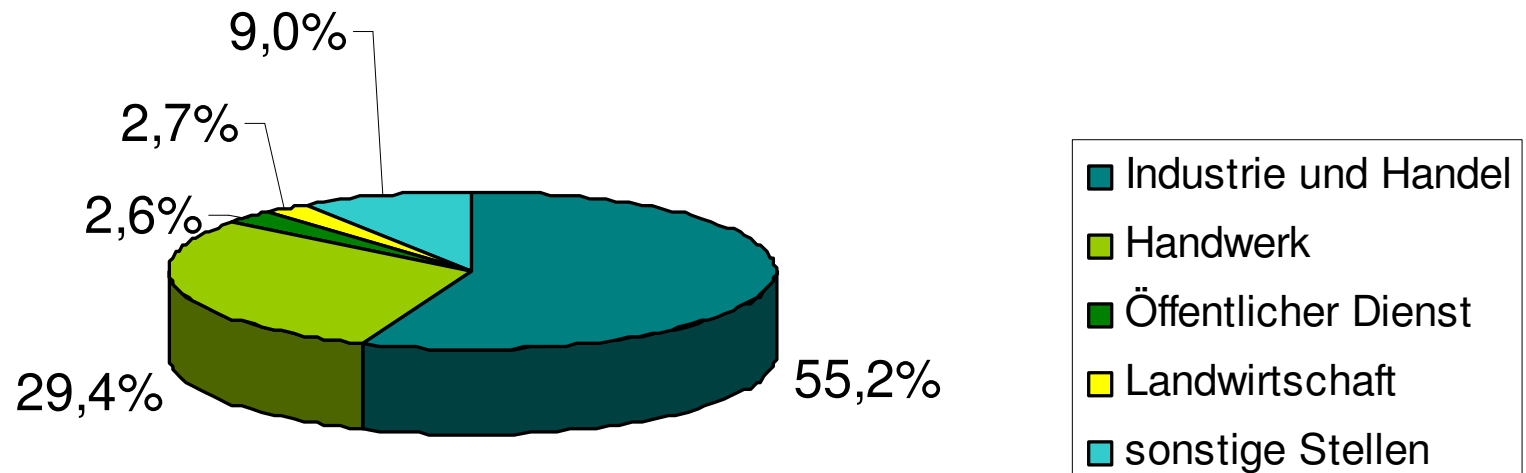
## 2.2. Gegenwart: Erwerbstätigen - Ausbildungsrelation



- Anteil an der Bruttowertschöpfung von 8,8 %
- Ausbildungsquoten:
  - 2004: 9,9 %
  - 2005: 9,9 %
  - 2006: 10,9 %

# Ausbildungsverträge

**Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in  
Deutschland 2004**

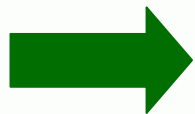


### 3. Trends und Anforderungen im Handwerk:

- Wissenswirtschaft und -gesellschaft
  - strukturierte Personal- und Organisationsentwicklung
  - lebenslanges Lernen
  - berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit
- Europäisierung und Globalisierung
  - Wandlungsfähigkeit
  - Mobilität
- Demographische Entwicklung
  - Wertschätzung insbesondere ältere Arbeitnehmer
  - Förderung von leistungsstarken und -schwachen Erwerbsfähigen

## Bedeutung des Handwerks in der heutigen Zeit und Bezug zum Thema

Das Handwerk besitzt nach wie vor eine herausragende Stellung bei der Gestaltung und Weiterentwicklung der Gesellschaft und übernimmt insbesondere bei der Ausbildung eine hohe Verantwortung.



Modellversuchsforschung und Programme wie Jobstarter können die Verantwortungsübernahme und die Innovationskraft im Handwerk hilfreich unterstützen bzw. vorantreiben – so kann das Handwerk auch zukünftig eine starke Stütze bei der Bewältigung der Zukunftstrends sein!

## 4. Modellversuche als Innovationstreiber (Gisela Westhoff)

- 4.1. Bedeutung der Modellversuche in der beruflichen Bildung
- 4.2. Wirkungen am Beispiel des Modellversuchsprogramms  
„Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“
- 4.3. Perspektiven

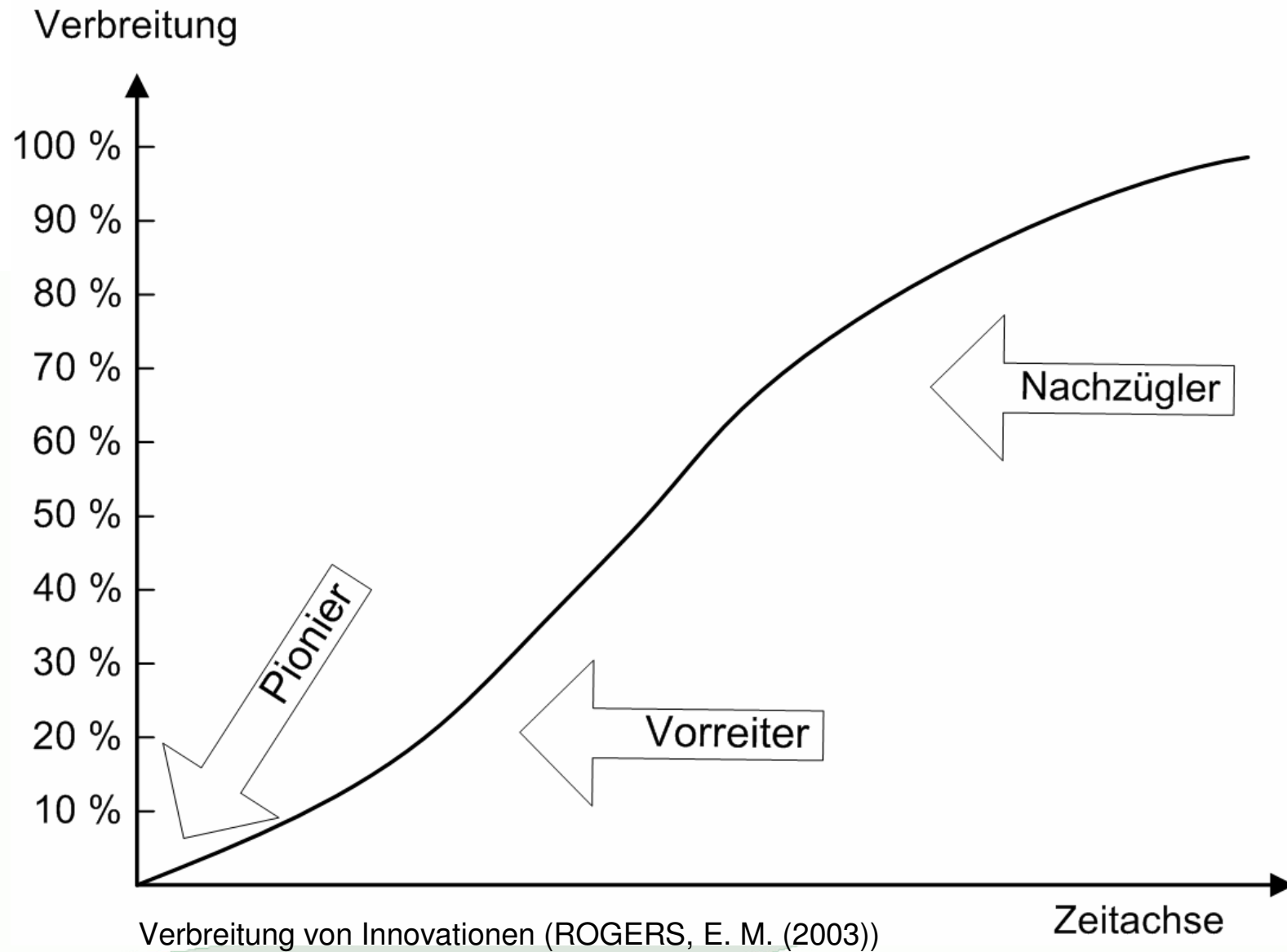
## 5. Nutzung von Synergien im Handwerk: Modellversuchsforschung ↔ Jobstarterprogramm

5.1. Innovationen

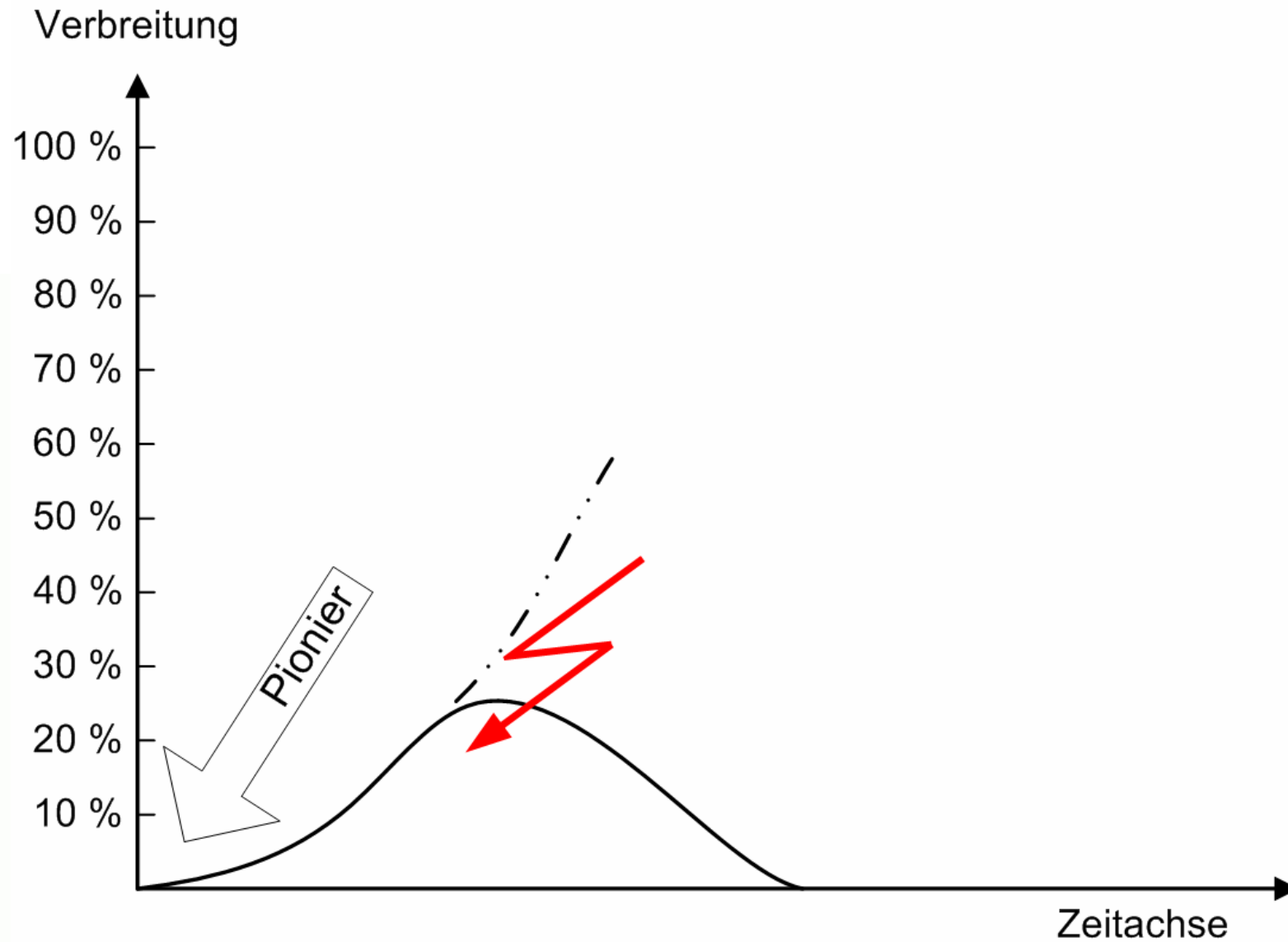
5.2. Bedeutung von Transfer

5.3. Gemeinsame Forschungsbereiche – Raum für Transfer

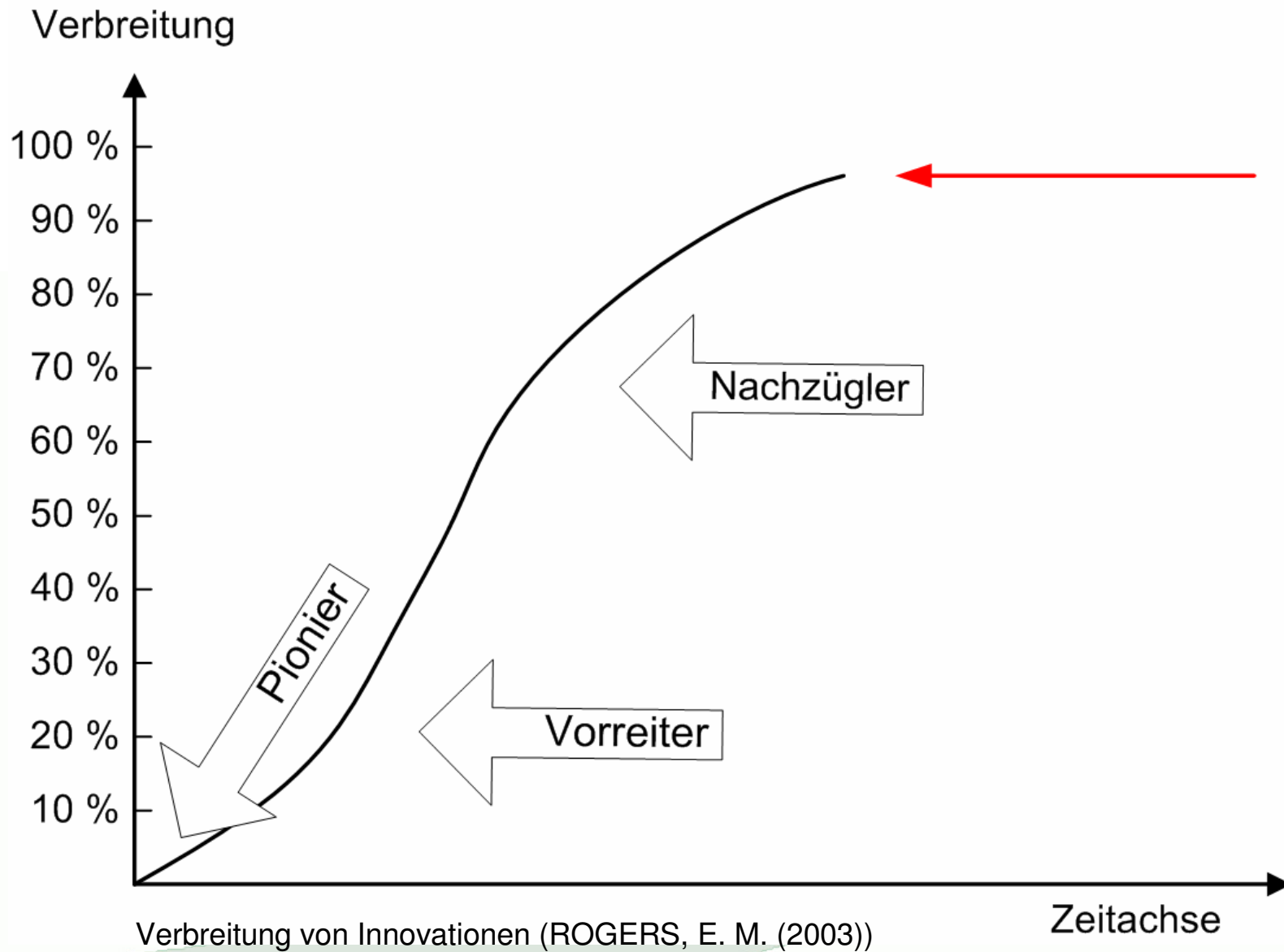
## 5.1. Innovationen – Wandel braucht Zeit!



# Innovationen sind keine Selbstläufer!



# Wandel braucht Zeit – strukturierter Transfer als Verkürzer !?!



Verbreitung von Innovationen (ROGERS, E. M. (2003))

Zeitachse

## 5.2. Transferebenen

- Temporärer Transfer
  - Endphase
  - Vorphase
- Permanenter Transfer
- Zeitloser Transfer



# Zielgruppenanalyse

## Das Promotorenmodell<sup>1</sup> als Strukturierungshilfe

- Machtpromotoren
- Prozesspromotoren
- Fachpromotoren

<sup>1</sup> HAUSCHILDT, J.; CHAKRABARTI, A. (1988)

# Transferaufbereitung und -darstellung

Adressats- und zielgruppenbezogen:

- Verständlichkeit,
- Praxisnähe,
- Problemangemessenheit,
- Übertragbarkeit,
- Komplexität etc.

# Mögliche Transferelemente aus den Modellversuchen

- Strukturelemente
- Instrumente
- Methoden/Verfahren
- Lehr-Lernmaterialien
- ...

# Gemeinsame Forschungsbereiche (I): Jobstarter ↔ Modellversuche

Jobstarter: Innovationssektoren	MV	AWIM	BfNW- Hand- werk	EMU	Flex- kom	Flex. Poten- tial	Ha Bi Na	IMI	L@n org	MARI- TIM	Vokal
Netzwerkarbeit			<u>X</u>	<u>X</u>		<u>X</u>					<u>X</u>
Kooperation Schule und Wirtschaft											
Ausbildungsplatz- akquise											
Verbundausbildung											
Unternehmensberatung für Betriebe			<u>X</u>	<u>X</u>							<u>X</u>
Voraussetzungen und Anforderungen der dualen Ausbildung							<u>X</u>				
Ausbildung organisie- ren und durchführen		<u>X</u>		<u>X</u>	<u>X</u>	<u>X</u>	<u>X</u>		<u>X</u>	<u>X</u>	
Neue und modernisierte Ausbildungsberufe											
Berufsinformation und Berufsvorbereitung von Jugendlichen											

## Gemeinsame Forschungsbereiche (II): Jobstarter ↔ Modellversuche

Jobstarter: Innovationssektoren	MV	AWIM	BfNW- Hand- werk	EMU	Flex- kom	Flex. Poten- tial	Ha Bi Na	IMI	L@n org	MARI- TIM	Vokal
Ausbildungs- kooperation						<u>X</u>					
Auswahl geeigneter Bewerber										<u>X</u>	<u>X</u>
Passgenaue Vermittlung											
Ansprache von Bran- chen / Unternehmens- gruppen mit bisher unterproportionaler Ausbildungsbeteiligung							<u>X</u>				
Wachstumsbrachen							<u>X</u>			<u>X</u>	
Neue / neu geordnete Berufe				<u>X</u>							
Unterstützungsinstru- mente für Existenz- gründer			<u>X</u>								
Aus- und Weiterbil- dungsmanagement (Hilfestellung bei der Verwaltung)				<u>X</u>				<u>X</u>			<u>X</u>



**Vielen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!**

## Nutzung von Flexibilitätspotentiale der Aus- und Weiterbildung im Kontext eines Berufslaufbahnkonzeptes am Beispiel des Kraftfahrzeugtechniker-Handwerks (FlexPotential)

Netzwerkarbeit/Ausbildungskooperation:

- Vermeidung von ungewollten Doppelqualifizierungen im Rahmen von gestaltungsoffenen Lehrplänen und Ausbildungsordnungen durch eine verbesserte Lernortkooperation
- Kooperationsebenen: Information, Abstimmung und Zusammenwirken
- Netzwerkelement: Koordinations- und Steuerkreis
- Instrument: Analysemethode zur Produktentwicklung für eine verbesserte Lernortkooperation (kurz: AmPeL)

HWK Arnsberg:

[hans-josef.walter@hwk-arnsberg.de](mailto:hans-josef.walter@hwk-arnsberg.de)

FBH Köln:

[christian.hollmann@uni-koeln.de](mailto:christian.hollmann@uni-koeln.de)

oder

[www.flexpotential.de](http://www.flexpotential.de)



## Nutzung von Flexibilitätspotentiale der Aus- und Weiterbildung im Kontext eines Berufslaufbahnkonzeptes am Beispiel des Kraftfahrzeugtechniker-Handwerks (FlexPotential)

Ausbildung und Weiterbildung organisieren und durchführen:

- Regionale Früherkennung – passgenaue Ausbildungsinhalte
- Entwicklung eines exemplarischen Berufslaufbahnkonzeptes für das Kfz-Gewerbe
- Berücksichtigung von Berufs- und Tätigkeitsprofilen
- Hilfe für eine strukturierte Personalentwicklung für den Arbeitgeber
- Aufzeigen von Karrierewegen für den Arbeitnehmer, Strukturelement zur Planung des „Lebenslangen Lernens“

HWK Arnsberg:  
FBH Köln:  
oder

[hans-josef.walter@hwk-arnsberg.de](mailto:hans-josef.walter@hwk-arnsberg.de)  
[christian.hollmann@uni-koeln.de](mailto:christian.hollmann@uni-koeln.de)  
[www.flexpotential.de](http://www.flexpotential.de)



## Veränderungsprozesse im Bildungsdienstleister zur Gestaltung flexibler Lernkonzepte für KMU auf dem Weg zum Service- und Systemanbieter (Vokal)

Netzwerkarbeit:

- Vernetzung zwischen VOKAL - Bildungszentren – Betriebsberatung – Handwerksbetrieben durch regelmäßige ERFA-Gruppen

Unternehmensberatung für Betriebe:

- 360° - Befragung in den Handwerksbetrieben zur Ermittlung von Stärken und Schwächen im Unternehmen und Erarbeiten von Lösungsstrategien mit Hilfe des Analyse-Dialog-Systems (ADS)

HWK München und Oberbayern:  
oder

[sabine.rieger@hwk-muenchen.de](mailto:sabine.rieger@hwk-muenchen.de)

[www.projekt-vokal.de](http://www.projekt-vokal.de)



## Veränderungsprozesse im Bildungsdienstleister zur Gestaltung flexibler Lernkonzepte für KMU auf dem Weg zum Service- und Systemanbieter (Vokal)

Auswahl geeigneter Bewerber:

- Im Rahmen der individuellen Firmenbetreuung erfolgt auch der Einsatz geeigneter PE- und OE-Instrumente, um geeignete Mitarbeiter an die richtige Stelle zu setzen

Aus- und Weiterbildungsmanagement:

- In VOKAL wird über das ADS zum einen der Weiterbildungsbedarf im Handwerksbetrieb erarbeitet und zum anderen entwickelte VOKAL passgenaue WORKSHOPS FÜR GESELLEN im Bereich der „soft skills“

HWK München und Oberbayern: [sabine.rieger@hwk-muenchen.de](mailto:sabine.rieger@hwk-muenchen.de)

oder

[www.projekt-vokal.de](http://www.projekt-vokal.de)



## Kompetenzen für die eigenständige und flexible Gestaltung der Berufslaufbahn (Flexkom)

Ausbildung organisieren und durchführen:

- Vorbereitung von jungen Menschen auf ein durch Umbrüche geprägtes Berufsleben (Patchworkentwicklung)
- Erzeugung von berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit
- Methoden/Instrumente: Workshops/Feierabendtreffen, flexkom-Ordner, poSt, projekte, KompetenzEntwicklung
- D.h.: Ein (Berufs-)Leben lang in wechselnden Situationen lernfähig, flexibel, gestaltungs- und marktfähig zu sein

HWK Rheinhessen:  
oder

[projektbuero@imschlosshof.de](mailto:projektbuero@imschlosshof.de)

[www.flexkom.info](http://www.flexkom.info)



## Entwicklung und Erprobung eines Weiterbildungskonzeptes zu nachhaltigem Wirtschaften als Zukunftschance für das Handwerk (BfNW-Handwerk)

Netzwerkarbeit:

- Initiieren von gewerbeübergreifenden Erfa-Gruppen von Handwerksbetrieben

Unternehmensberatung für Betriebe:

- Selbst-Check Handwerk

WHKT: [ingo.rauhut@handwerk-nrw.de](mailto:ingo.rauhut@handwerk-nrw.de)

oder: <http://www.handwerk-agenda21plus.de/>



## Internetgestütztes Management- und Informationsportal für Bildungsmanager und Benchmarking für Bildungsstätten (IMI)

Aus- und Weiterbildungsmanagement:

- Benchmarking für Bildungsstätten

ZWH:  
oder

[spuetz@zwh.de](mailto:spuetz@zwh.de)  
[www.imi-net.de](http://www.imi-net.de)



## Netzbasierendes Selbstlernen in realen Geschäftsprozessen (L@norg)

Aus- und Weiterbildung organisieren und durchführen:

- Der Effiziente und effektive Einsatz der prozessorientierten Medien ist abhängig von:
  - der Art und Umfang der IT Vorkenntnisse der Auszubildenden
  - den Vorkenntnissen in Bezug auf Prozesse und Prozessabläufe aus anderen Lernkontexten
  - der Selbstverständlichkeit, mit dem PC als Arbeitsmittel umzugehen, den PC „fachlich“ zu nutzen
  - der Vertrautheit der Medien
  - der persönlichen und beruflichen Motivation, sich mit dem Thema Informationstechnik auseinanderzusetzen

etz-Stuttgart: [jarosch@etz-stuttgart.de](mailto:jarosch@etz-stuttgart.de)

oder: [www2.etz-stuttgart.de](http://www2.etz-stuttgart.de)



## Sicherung des Fachkräftebedarfs im Servicebereich der maritimen Freizeittechnik durch Nutzung der Flexibilitätsspielräume in der Aus- und Weiterbildung (MARITIM)

Aus- und Weiterbildung organisieren und durchführen:

- Transparentes und flexibles Weiterbildungssystem für Unternehmen der maritimen Freizeittechnik
- Didaktisch-methodisches Konzept für das Lernen und Weiterlernen im Prozess der Arbeit
- Aussagen zu lernförderlichen (lernfordernden) Strukturen zur nachhaltigen Entwicklung eines selbstorganisierten Lernens

Auswahl geeigneter Bewerber:

- Personalauswahl, Qualifizierung, Betreuung, Coaching, Vermittlung, Begegnung, Netzwerkpfege und Innovationstransfer

Wachstumsbrachen:

- eine Struktur der neuen Tätigkeitsfelder im Bereich der maritimen Freizeittechnik

AFZ Schifffahrt und Hafen GmbH: [peter.wildfang@afz-rostock.de](mailto:peter.wildfang@afz-rostock.de)

[http://www.afz-rostock.de/wContent/projekte/projektdateien/2006\\_03\\_31\\_62744476\\_projekt.php?navid=27](http://www.afz-rostock.de/wContent/projekte/projektdateien/2006_03_31_62744476_projekt.php?navid=27)

© FBH 2007



## Externes Management gestaltungsoffener Ausbildung in neuen und neu geordneten Berufen in kleinen und mittleren Unternehmen (EMU)

Netzwerkarbeit:

- Aufbau kooperativer, langfristiger Arbeitsstrukturen zwischen den dualen Partnern sowie Handwerksorganisationen

Unternehmensberatung für Betriebe:

- Dienstleistungsangebote für Betriebe
- Bedarfsanalysen bei den teilnehmenden Unternehmen
- Evaluation und Dokumentation der Modellversuchsmaßnahmen

BZH Duisburg:

<http://www.emu-bzh.de/>



## Externes Management gestaltungsoffener Ausbildung in neuen und neu geordneten Berufen in kleinen und mittleren Unternehmen (EMU)

Aus- und Weiterbildung organisieren und durchführen:

- Zusatzqualifizierung für Auszubildende
- Handreichungen für die Betriebe zur kunden- und auftragsorientierten Ausbildung
- Qualifizierungsangebote für ausbildende Fachkräfte
- Ausbildungs-Materialien zu den einzelnen KA

Aus- und Weiterbildungsmanagement:

- Organisationsentwicklung des Bildungsträgers zum Bildungsdienstleister (Qualifizierungs- und Beratungsangebote für Ausbildungsbetriebe)

BZH Duisburg: <http://www.emu-bzh.de/>



## Arbeitsplatznahe Wissensvermittlung in Handwerksbetrieben über betriebliche Multiplikatoren - Vernetzung beruflicher Weiterbildung im Handwerksbereich (AWIM)

Aus- und Weiterbildung organisieren und durchführen:

- Entwicklung von Qualifizierungskonzepten, die:
  - konkret die betrieblichen Bedingungen und Ziele widerspiegeln
  - auf eine Qualifizierung im Unternehmen, am Arbeitsplatz ausgerichtet sind
  - auf eine Umsetzung der Qualifizierung durch junge Mitarbeiter orientieren
  - durch erfahrene Dozenten unterstützt und betreut werden
  - zeitökonomisch und effektiv umgesetzt werden
  - sich durch Rückkopplung am aktuellen betrieblichen Geschehen orientieren
  - Attraktivität für Auszubildende und Kunden besitzt



## Nachhaltigkeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung am Beispiel von Wärmeschutz-maßnahmen im Gebäudebestand (HaBiNa)

Voraussetzungen und Anforderungen der dualen Ausbildung:

- Integration der Nachhaltigkeit in die Ziele und Inhalte der vorhandenen Ordnungsmittel (Rahmenlehrpläne, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen u.a.)

Ausbildung organisieren und durchführen:

- Ausbildungsmaterialien
- Fortbildung der Lehrenden
  - Sensibilisierung von Lehrenden
  - Curriculare Rahmenbedingungen und Orientierungen
  - Erhöhung des Nachhaltigkeitsbewusstseins

HWK Hamburg

Internet: <http://www.ibw.uni-hamburg.de/forschung/projekte/habina.htm>



## Nachhaltigkeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung am Beispiel von Wärmeschutz-maßnahmen im Gebäudebestand (HaBiNa)

Ansprache von Branchen / Unternehmensgruppen mit bisher unterproportionaler Ausbildungsbeteiligung:

- Verbesserung der Ausbildungssituation durch Steigerung der Bereitschaft von Betrieben zur Bearbeitung des Themas Nachhaltigkeit in der Ausbildung und Förderung der Lerninteressen der Auszubildenden

Wachstumsbranchen:

- Erhöhung der Nachfrage am Markt durch Sicherung und Erschließung neuer Märkte und Kunden. Hierfür werden Aktionen zur Information des Endverbrauchers entwickelt, da ein nachhaltig ausgerichteter Betrieb mit qualifizierten Mitarbeitern und kompetentem Beratungs-Know-How eine hohe Attraktivität für Auszubildende und Kunden besitzt

HWK Hamburg

Internet: <http://www.ibw.uni-hamburg.de/forschung/projekte/habina.htm>



# Ausgewählte Handwerksberufe

- Das Handwerk des Maurers hat eine äußerst lange Tradition, sie hatten sowohl bei den Ägyptern als auch bei den Römern einen hohen Stellenwert. Die römischen Maurer und Steinarbeiter errichteten Gebäude, steinerne Bogenbrücken und Aquädukte, die zum Teil heute noch – nach rund 2000 Jahren funktionsfähig sind.
- Das Steinmetzhandwerk ist eines der ältesten Bauhandwerke – mit vergleichsweise primitiven Werkzeugen und Messmethoden wurden bereits bei den Ägyptern gewaltige Steinmassen passgenau bearbeitet und zusammengefügt.
- Das Tischlerhandwerk
- Das Schmiedhandwerk gehört mit zu den ältesten Handwerksberufen. Bereits vor über 5000 Jahren entstanden in Indien und in Ägypten geschmiedete Werkzeuge.
- Die Kleinschmiede oder Schlosser entwickelten sich im 15ten Jahrhundert, sie gingen aus dem Handwerksberuf der Schlosser hervor.