

# Argumentationspapier

## APO-IT Weiterbildung

**Version:** 1.2  
**Datum:** 2004-07-15  
**Autoren:** Hans-Christian Raecke  
Andreas Lang  
Frank Steege  
Wilfried Willker  
Wolfgang Best  
Carina Sandmann  
Rudi Hettinger

## Inhaltsverzeichnis

---

<b>INHALTSVERZEICHNIS</b> .....	<b>2</b>
<b>EINFÜHRUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>Ziele dieses Dokuments</b> .....	<b>4</b>
<b>Aufbau / Herangehensweise des Dokuments</b> .....	<b>4</b>
Zwei Schritte .....	4
Vorbereitung auf das Gespräch.....	4
Noch Fragen? .....	4
<b>Credits</b> .....	<b>5</b>
Verfasser .....	5
In Zusammenarbeit mit: .....	5
<b>GEGENARGUMENTE UND ENTKRÄFTUNG</b> .....	<b>6</b>
Die IT-Weiterbildung kostet zuviel. ....	6
Die IT-Weiterbildung kostet Arbeitszeit bei Kandidat und Fachexperten.....	6
Zertifizierte Mitarbeiter verlassen das Unternehmen, bzw. werden abgeworben. ....	6
Noch ein Zertifikat!? .....	6
Die IT-Weiterbildung dauert zu lange. ....	7
Wie passt die IT-Weiterbildung in kleinere Unternehmen – die KMUs? .....	7
Warum müssen wir überhaupt weiterbilden, passt das zu unseren Zielen.....	7
Warum weiterbilden? Wir sind ausreichend zertifiziert/ausgebildet.....	8
Wir sind doch kein IT-Unternehmen. ....	8
Wir wollen Herstellerzertifikate, weil diese uns gleich Lösungen unserer Probleme bieten. ....	8
Nutzt das evtl. gewonnene Know-how unserem Unternehmen? .....	9
Ist die IT-Weiterbildung überhaupt nachhaltig? .....	9
Die IT-Weiterbildung bietet für unser Unternehmen nicht das richtige Profil – jetzt und langfristig .....	10
Es werden zusätzliche Ressourcen des Unternehmens gebunden (Fachexperten, Projektleiter, ... ).....	10
Der Zeitaufwand ist schlecht planbar.....	10
Die IT-Weiterbildung kann nur umständlich umgesetzt werden. Woher nehmen wir den Lernprozessbegleiter und die Fachexperten? .....	11
Wir wollen lieber eine Seminarweiterbildung .....	11
Wir legen unsere Geschäftsprozesse offen. ....	11
Wir stellen lieber Hochschulabsolventen ein, an statt weiterzubilden .....	12
<b>ANHANG</b> .....	<b>13</b>
<b>Arbeiten und Lernen dürfen keine Gegensätze sein</b> .....	<b>13</b>
BMBF Pressemitteilung - Staatssekretär Thomas fordert Umdenken beim lebenslangen Lernen.....	13
<b>Kosten</b> .....	<b>13</b>
Kosten pro Kandidat .....	13
Anmerkungen .....	13

<b>Stellungnahmen relevanter Institutionen und Verbände zum IT-Weiterbildungssystem</b>	<b>14</b>
.....	14
Edelgard Buhlman .....	14
Koalitionsvertrag .....	14
CDU-Präsidiumskommission .....	14
Eine Kampagne der Gewerkschaften .....	15
BITKOM, .....	15
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände .....	15
ZVEI .....	16
DIHK .....	16
Edelgard Buhlman .....	16
<b>Argumente für APO .....</b>	<b>16</b>

## **Einführung**

---

### **Ziele dieses Dokuments**

Dieses Dokument soll Beratern, die die APO-IT Weiterbildung in Unternehmen einführen bzw. vorstellen möchten, aber auch potentiellen Kandidaten, als Hilfsmittel für die Argumentation dienen.

### **Aufbau / Herangehensweise des Dokuments**

#### **Zwei Schritte**

Dieses Argumentationspapier sieht zwei Schritte für die Argumentation im Unternehmen vor:

1. Im ersten Schritt wird davon ausgegangen, dass von verschiedenen Rollen (Fachabteilung, Kostenverantwortlicher, Personal(entwicklungs)abteilung und Geschäftsführung) im Unternehmen unterschiedliche Gegenargumente genannt werden. Diese können gezielt entkräftet werden.
2. Im zweiten Schritt sollten die Vorteile der APO-IT Weiterbildung, die bereits im Rahmen der Entkräftung der Gegenargumente genannt wurden, wiederholt werden. Anschließend können die noch nicht genannten positiven Aspekte der APO-IT Weiterbildung aufgezählt werden. Alle Argumente sind im Anhang aufgelistet, aber nicht näher beschrieben (Beschreibung findet man bei der Entkräftung wieder).

#### **Vorbereitung auf das Gespräch**

Es ist daher sehr wichtig, dass man sich vor der Diskussion im Unternehmen intensiv mit diesem Dokument beschäftigt. Wer dieses Dokument bzw. die Argumentation aus dem Stehgreif beherrscht, macht einen sicheren Eindruck und hat dementsprechend gute Chancen.

Wir empfehlen, sich dieses Dokument, möglichst mehrmals durchzulesen. Auf Basis der Liste aller Argumente (siehe Anhang) sollten die Argumente speziell für das Gespräch / Situation im Kopf angepasst werden. Im Gespräch selbst sollte man, je nachdem, wie sicher man sich fühlt, im Idealfall, nur die Liste der Argumente verwenden, um während des Gesprächs festzuhalten, welche Argumente im Zusammenhang mit der Entkräftung bereits gefallen sind.

#### **Noch Fragen?**

Sollten Sie bezüglich der Argumentation noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an uns im LOVE-IT PLUS Forum unter <http://www.love-it-plus.de/phpBB2/viewforum.php?f=22>.

## **Credits**

### **Verfasser**

LOVE-IT PLUS Leitstelle Salzgitter  
Träger:  
SZST Salzgitter Service und Technik GmbH  
Eisenhüttenstr. 99  
D-38239 Salzgitter

Projektleitung:  
Hans-Christian Raecke

Projektmitarbeiter:  
Andreas Lang  
Frank Steege

### **In Zusammenarbeit mit:**

Wilfried Willker  
Wolfgang Best (LOVE-IT PLUS Walsrode)  
Carina Sandmann (OFFIS)  
Rudi Hettinger (IT-Sektorkomitee)

## **Gegenargumente und Entkräftung**

---

### **Die IT-Weiterbildung kostet zuviel.**

*Siehe Anhang*

### **Die IT-Weiterbildung kostet Arbeitszeit bei Kandidat und Fachexperten.**

*Der Kandidat führt die Weiterbildung im normalen Arbeitsprozess durch und ist wertschöpfend tätig. Lernen wird auch in der Freizeit stattfinden.*

*Pilotweiterbildungen haben gezeigt, dass Fachexperten nicht sehr stark in Anspruch genommen wurden.*

*Da während der produktiven Tätigkeit gelernt wird, ist der Mitarbeiter „doppelt“ produktiv tätig. Er lernt spezifisch für seinen Arbeitsbereich und kann vieles somit optimieren – wahrscheinlich auch dementsprechend viel Zeit = Geld einsparen – und er lernt die überwiegende Zeit in seinem täglichem Arbeitsprozess, so dass keine oder nur sehr wenig seiner Arbeitszeit für die Abteilung tatsächlich verloren geht. Das Teuerste an jeder herkömmlichen Weiterbildung ist die Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Dieser Faktor wird bei der IT-WEITERBILDUNG minimiert.*

*Ein Teil der „Lernarbeitszeit“ schlägt nicht besonders zu Buch, weil der Mitarbeiter ohnehin ständig im Arbeitsprozess mit neuen Themen und Problemen konfrontiert wird und daran lernt. Zeit wird in dem Fall nur für die Reflexionsgespräche benötigt, die ihm dieses Lernen bewusst machen und zur Dokumentation des Lernens anhält. Schließlich ist dieses so Gelernte nun auch messbar geworden.*

*APO vermittelt nicht nur einen erheblichen Einfluss auf den Lernprozess, sondern bewirkt einen nachweisbaren Wissenserwerb. Mittelfristig entsteht so eine völlig neue Lernkultur. Herkömmliche, unregelmäßige spontane Weiterbildung im Betrieb kostet dagegen mehr, die Kosten werden in der Regel bisher aber nicht verlässlich erfasst.*

### **Zertifizierte Mitarbeiter verlassen das Unternehmen, bzw. werden abgeworben.**

*Das kann sowieso geschehen. Das Unternehmen kann aber umso eher jemanden an sich binden, wenn Karrierewege aufgezeigt werden können und die Beschäftigten merken, dass der Arbeitgeber etwas für die Qualifizierung und Personalentwicklung tut. Die Mitarbeiter sind dadurch zufriedener und motivierter.*

*Die Firma erhält aber seinerseits auch die Möglichkeit in einem künftig erheblich transparenteren Arbeitsmarkt neue Mitarbeiter zu suchen, die nachweisen können, ihre Kenntnisse in der Praxis erworben zu haben.*

### **Noch ein Zertifikat!?**

*Die IT-Weiterbildung wurde auch deshalb entwickelt, um mit dem Zertifikatesdschungel und regionalen Spezifika aufzuräumen. Das IT-Qualifizierungsangebot war bisher ausgesprochen unübersichtlich und inhomogen.*

*In anderen Branchen gibt es mit Techniker, Meister, (Diplom-) Fach- oder Betriebswirt eingeführte Strukturen, was jedoch bei IT in einer zeitgemäßen Form neu geordnet werden sollte: englische Begrifflichkeiten mit internationaler Bedeutung und Anerkennung. Die bisherigen Weiterbildungsabschlüsse im IT-Bereich haben dies nicht leisten können.*

*Die 29 Spezialistenprofile und 6 operativen und strategischen Professionals sollen der anerkannte Standard unter den Weiterbildungszertifikaten werden. Auf Spezialistenebene wird ein anerkanntes Personalzertifikat nach DIN-Norm erteilt; auf Professionalenebene werden sogar öffentlich-rechtliche Berufsabschlüsse erlangt.*

*Die Zertifikate bzw. Abschlüsse bescheinigen nicht nur Wissen, sondern Können. Der Teilnehmer hat im betrieblichen Arbeitsprozess bewiesen, dass er den Prozess im Tun beherrscht.*

*Ein Produktzertifikat kann meist schon derjenige erlangen, der das Auswendiglernen gut beherrscht und/oder bei den Abschlusstests, die i.d.R. als Multiple-Choice-Test absolviert werden, einiges Glück beim Ankreuzen hat. Mit einem Personalzertifikat reicht das jedoch nicht aus. Der Absolvent muss „sein Handwerk verstehen“.*

### **Die IT-Weiterbildung dauert zu lange.**

*Der Kandidat kann im Arbeitsprozess verbleiben und ist weiterhin wertschöpfend tätig. Zudem ist keine minimale Dauer der Weiterbildung festgelegt, so dass künstliche Längen vermieden werden können.*

*Die Dauer der Weiterbildung ist u.a. davon abhängig, wie weit der Arbeitsprozess des Mitarbeiters den Referenzprozess bereits bisher abbildet. Bei großer Überdeckung braucht die Weiterbildung folglich auch nur kurze Zeit in Anspruch nehmen.*

*Der eigentliche Zeitaufwand für den Erwerb des Wissens ist für IT-Fachkräfte dagegen kurz! Ein Transferprojekt kann zwar lange dauern, der Kandidat arbeitet in der restlichen Zeit dann auch wie gewohnt produktiv.*

*Zitat: „Ein Meister ist noch niemals vom Himmel gefallen.“, und eine wirklich gute Weiterbildung dauert nun mal seine Zeit zum Aufbau vertiefter Kompetenzen.*

### **Wie passt die IT-Weiterbildung in kleinere Unternehmen – die KMUs?**

*Gerade in den Klein- und mittelständischen Unternehmen werden Mitarbeiter „breitbandig“ eingesetzt. Daher fällt es in der Regel leicht, dass das Transferprojekt sehr weitgehend den Referenzprozess abbilden kann. Logische Folge wird sein: kleine und mittlere Unternehmen können den Skill ihrer Mitarbeiter schneller und günstiger zertifiziert anpassen.*

*Dadurch würden mit vertretbarem Aufwand auch Mehrfachzertifizierungen möglich gemacht und betriebliche Vorteile für das Wissensmanagement in den KMU genutzt.*

### **Warum müssen wir überhaupt weiterbilden, passt das zu unseren Zielen.**

*Durch qualifizierte Mitarbeiter können wir vielleicht höhere Ziele oder die Ziele in kürzerer Zeit erreichen. Siehe auch oben erster Punkt: Die Mitarbeiter bilden sich ohnehin irgendwie weiter. Bisher konnte es aber nicht gemessen und adäquat honoriert werden. Außerdem ist zu erwarten, dass zertifizierte Mitarbeiter über kurz oder lang ein wichtiges Qualitätsmerkmal für IT-Unternehmen – und dabei insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) – auf dem Markt sein werden.*

*Die Zertifizierung der Mitarbeiter kann ein wesentliches Argument gegenüber Kunden sein (insbesondere für IT-Unternehmen): Im Vergleich zu Wettbewerbern werden Ihre Kunden durch besonders qualifizierte Mitarbeiter betreut!*

*Unternehmen sehen sich heutzutage immer mehr dazu verpflichtet, Qualität nachzuweisen – nicht nur die Qualität ihrer Produkte, auch die Qualität ihrer Arbeitsprozesse. Diese spielt z.B. auch bei der Kreditvergabe durch Banken eine zunehmende Rolle,*

*die nach dem Basel-II-Konzept zu einer verschärften Messung des Kreditrisikos verpflichtet sind. Mit der Zertifizierung Ihrer Mitarbeiter nach dem IT-Weiterbildungssystem haben Sie ein Argument mehr in der Hand, um die Qualität (der Durchführung) Ihrer Arbeitsprozesse nachzuweisen!*

### **Warum weiterbilden? Wir sind ausreichend zertifiziert/ausgebildet.**

*In der IT-Branche muss man sich ständig weiterbilden und weiterentwickeln. Die neue IT-Weiterbildung schafft hierfür einen passenden Rahmen. Noch mal: Die Mitarbeiter bilden sich ohnehin weiter. Bisher konnte es aber nicht gemessen und adäquat honoriert werden.*

*Man lernt jetzt, sich selbst weiterzubilden und ist unabhängiger vom Weiterbildungsbudget des Unternehmens. Des weiteren lernt man nicht nur fachliche sondern auch methodische Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen, die durch bisherige Weiterbildungen nicht abgedeckt werden konnten.*

*Die Mitarbeiter bilden sich absolut "passgenau" weiter. Sie lernen genau, und nur das, was wirklich benötigt wird, und zwar topaktuell. Es gibt nicht die sonst üblichen Transferprobleme und das Vorratslernen mit großen Streuverlusten.*

*Unternehmen sehen sich heutzutage immer mehr dazu verpflichtet, Qualität nachzuweisen – nicht nur die Qualität ihrer Produkte, auch die Qualität ihrer Arbeitsprozesse. Diese spielt z.B. auch bei der Kreditvergabe durch Banken eine zunehmende Rolle, die nach dem Basel-II-Konzept zu einer verschärften Messung des Kreditrisikos verpflichtet sind. Mit der Zertifizierung Ihrer Mitarbeiter nach dem IT-Weiterbildungssystem haben Sie ein Argument mehr in der Hand, um die Qualität (der Durchführung) Ihrer Arbeitsprozesse nachzuweisen!*

### **Wir sind doch kein IT-Unternehmen.**

*Nein, aber IT sollte auch in den Anwenderbranchen in jedem Unternehmen ein strategisches Thema sein. Wir stehen an der Schwelle von der Industriegesellschaft zur Informationsgesellschaft, und deshalb ist es für jedes Unternehmen existenziell wichtig, qualifizierte IT-Mitarbeiter zu haben. Die IT-WEITERBILDUNG wurde für sowohl für Hersteller als auch für Anwender von IT konzipiert.*

*Aber Sie haben eine IT-Abteilung bzw. IT-Mitarbeiter und sind sicher daran interessiert, diese auch zu halten! Ihre tägliche Arbeit wird von IT unterstützt oder ist sogar von der IT abhängig. Da ist es wichtig, dass qualifizierte Mitarbeiter mit den Arbeitsprozessen betraut und vertraut sind.*

### **Wir wollen Herstellerzertifikate, weil diese uns gleich Lösungen unserer Probleme bieten.**

*Völlig falscher Ansatz! Zunächst sind diese Weiterbildungen meist sehr teuer und liefern dafür nur relativ wenig verwertbares Wissen. Herstellerzertifikate haben vorrangig das Ziel, Produkte des jeweiligen Herstellers besser im Markt zu positionieren. Nur in Einzelfällen wird berufliche Erfahrung vorausgesetzt. Außerdem macht man sich von den Herstellern abhängig.*

*Verbands- und Herstellerzertifikate werden i.d.R. durch Multiple-Choice-Tests erlangt. Mit ausreichendem Auswendiglernen des Stoffes und Glück beim Ankreuzen ist es nicht immer allzu schwer, ein solches Zertifikat zu bekommen. Aber kann ein Mitarbeiter dadurch wirklich das Produkt optimal einsetzen, geschweige denn auftretende Probleme lösen? Erst durch das Verstehen des Arbeitsprozesses und durch Einsatz in der Praxis („Learning by doing“) können Lösungen herbeigeführt werden. Und genau*

*hier setzt das neue IT-Weiterbildungssystem an, indem es Handlungskompetenz zertifiziert.*

*Wenn der Markt plötzlich verlangt, mit einem anderen Herstellerprodukt zu arbeiten, haben die nach der IT-WEITERBILDUNG ausgebildeten Spezialisten die besseren Chancen, mit neuen Aufgabenstellungen und Problemen schnellstens zurechtzukommen.*

*Herstellerzertifikate vermitteln keine sozialen Kompetenzen, wie Team- und Konfliktfähigkeit, diese lassen sich nur in der Praxis erwerben.*

### **Nutzt das evtl. gewonnene Know-how unserem Unternehmen?**

*Die weitergebildeten Mitarbeiter können in der Zukunft mehr Projektverantwortung übernehmen.*

*Die strukturierte, methodische Herangehensweise an IT-Projekte im Rahmen der IT-Weiterbildung liefert eine hervorragende Basis für ein unternehmensinternes Wissensmanagement (Knowledge-Management). Die Firma erhält mit einer APO Maßnahme eine Dokumentation der realen Prozesse im Unternehmen. Diese kann Grundlage für die Einführung bzw. Überarbeitung eines Qualitätsmanagements sein! Der Lernstoff wird in der Kommunikation mit anderen Mitarbeitern reflektiert und damit auch für diese nutzbar gemacht.*

*Das Know-how nutzt ganz speziell dem Unternehmen, da der Teilnehmer nicht irgendein Seminar mit geplanten Inhalten lernt, sondern, bedingt durch seinen Arbeitsprozess genau das, was das Unternehmen benötigt, es ist sozusagen immer perfekt an das Unternehmen bzw. an die Fachabteilung angepasst !!!*

*Die Zertifizierung der Mitarbeiter kann ein wesentliches Argument gegenüber Kunden sein: Im Vergleich zu Wettbewerbern werden Ihre Kunden durch qualifizierte Mitarbeiter betreut! Das ist ein gutes Verkaufsargument für Sie!!*

*Unternehmen sehen sich heutzutage immer mehr dazu verpflichtet, Qualität nachzuweisen – nicht nur die Qualität ihrer Produkte, auch die Qualität ihrer Arbeitsprozesse. Diese spielt z.B. auch bei der Kreditvergabe durch Banken eine zunehmende Rolle, die nach dem Basel-II-Konzept zu einer verschärften Messung des Kreditrisikos verpflichtet sind. Mit der Zertifizierung Ihrer Mitarbeiter nach dem IT-Weiterbildungssystem haben Sie ein Argument mehr in der Hand, um die Qualität (der Durchführung) Ihrer Arbeitsprozesse nachzuweisen!*

*In Anwenderbranchen haben Sie durch qualifizierte und zertifizierte Mitarbeiter die Arbeitsprozesse jederzeit optimal im Griff und können notwendige Veränderungen durch Ihre IT-Mitarbeiter schnellstens realisieren.*

### **Ist die IT-Weiterbildung überhaupt nachhaltig?**

*Die Lernmethode der IT-Weiterbildung ist „Learning by doing“. Mit dieser Methode können die meisten Menschen am nachhaltigsten lernen.*

*“ Erzähle mir und ich vergesse.  
Zeige mir und ich erinnere.  
Laß es mich tun und ich verstehe.“  
(Konfuzius)*

*Außerdem findet auf der Spezialistenebene alle drei Jahre eine Rezertifizierung statt,*

*welche die Aktualisierung der notwendigen Kenntnisse im jeweiligen Profil gewährleistet.*

### **Die IT-Weiterbildung bietet für unser Unternehmen nicht das richtige Profil – jetzt und langfristig**

*Der Mitarbeiter erwirbt sich in einem Gebiet ein sehr professionelles Wissen. Darüber hinaus lernt man während der APO-Weiterbildung Schlüsselqualifikationen, die insbesondere auch dem „Allrounder“ zu Gute kommen.*

*Bei der Entwicklung der IT-WEITERBILDUNG wurden (durch „Eindampfen“) aus einer sehr großen Zahl von Qualifizierungsanforderungen und nachgesuchten Fähigkeiten im Arbeitsmarkt die jetzt 29 Spezialistenprofile in sechs Profildfamilien entwickelt.*

*Arbeiten der Fraunhofer-Gesellschaft haben bestätigt, dass diese Ergebnisse aus der Praxis theoretisch schlüssig den sog. IT-Prozess abbilden. Pilotprojekte erbringen jeweils den Nachweis der Praxistauglichkeit.*

*In der Praxis wird es Arbeitplätze geben, die nur einen Teil des Referenzprozesses erfordern. Hier führt die IT-WEITERBILDUNG zu einer Verbreiterung des Wissens und zu einer vielseitigeren Einsetzbarkeit des Mitarbeiters.*

*Sollte der Markt neue Profile nachfragen, oder Änderungen in bestehenden Profilen erfordern, so können diese ohne Probleme und sehr kurzfristig in die neue Weiterbildung integriert werden. Es ist Aufgabe des IT-Sektorkomitees diese Änderungen zu erkennen und bei Bedarf zeitnah zu reagieren.*

*Für die so genannten Allrounder gibt es in der Tat kein Profil. Diese können sich aber i.d.R. an ein Profil „annähern“. Dies hat, s.o., den Vorteil, dass das Wissen weiter gefächert ist und der Mitarbeiter weiter über den Tellerrand hinaus schauen kann.*

### **Es werden zusätzliche Ressourcen des Unternehmens gebunden (Fachexperten, Projektleiter, ...).**

*Eher unwahrscheinlich. Die Fachexperten wurden in Pilotweiterbildung kaum nachgefragt, jedenfalls nicht viel mehr als es im normalen Arbeitsalltag auch geschieht.*

*Mitarbeiter werden ja auch heute schon in der Praxis, im Betrieb weitergebildet. Dieses bindet auch Ressourcen. Die unregelmäßige Weiterbildung in der beruflichen Praxis bindet weit mehr Ressourcen als eine geregelte im Rahmen von APO.*

### **Der Zeitaufwand ist schlecht planbar.**

*Dies ist nicht der Fall. Die IT-Weiterbildung orientiert sich normalerweise am realen betrieblichen Projekt. Und hierbei sollte der Zeitplan feststehen. Es könnte nur etwas schwieriger werden, wenn das Referenzprojekt auf mehrere betriebliche Projekte abgebildet werden muss.*

*Hierzu noch ein methodischer Hinweis:*

*Wenn ein Teilnehmer während des Projekts noch sehr viel lernen muss, wird die Projektbearbeitung erheblich länger dauern als es im betrieblichen Ablauf vertretbar ist. Es ist also notwendig, dass der Mitarbeiter schon frühzeitig beginnt, Teilaspekte des späteren Referenzprozesses zu bearbeiten. Der spätere Qualifizierungs-/Zertifizierungsprozess dient dann im wesentlichen nur noch der Abrundung und Dokumentation, das meiste Lernen hat dann schon in voran gegangenen Phasen stattgefunden.*

## **Die IT-Weiterbildung kann nur umständlich umgesetzt werden. Woher nehmen wir den Lernprozessbegleiter und die Fachexperten?**

*Wenn es schon eine Personalentwicklungsabteilung gibt, die diese Frage stellt, ist sie hier auch gefordert, das Problem zu lösen, außerdem: Hierfür gibt es externe Dienstleister oder z.B. LOVE-IT Plus.*

*Eine Personalentwicklungsabteilung sollte damit diese Frage lösen können.*

## **Wir wollen lieber eine Seminarweiterbildung**

*Die Lernmethode der IT-Weiterbildung ist „Learning by doing“. Mit dieser Methode können die meisten Menschen am nachhaltigsten lernen.*

*“ Erzähle mir und ich vergesse.  
Zeige mir und ich erinnere.  
Laß es mich tun und ich verstehe.“  
(Konfuzius)*

*In Seminarweiterbildungen wird oftmals aufgrund der festen Struktur nicht exakt oder nicht komplett das vermittelt, was der Betrieb braucht bzw. der Seminarteilnehmer sich wünscht. Ganz anders ist dies bei der APO-Weiterbildung, hier ist die Weiterbildung perfekt an das durch die Fachabteilung bzw. den Kandidaten benötigte Wissen angepasst, wie eine zweite Haut.*

*Mitarbeitern, die aus der IT-Erstausbildung kommen, ist das Lernen im Arbeitsprozess vertraut. Sie würden möglicherweise Probleme haben (oder machen!), wenn sie in einem Seminar sitzen müssten, und dort etwas lernen sollen, dass sie nur teilweise gebrauchen können oder von denen sie andere Teile schon wissen.*

*Die Pilotierung hat gezeigt, dass bei der prozessorientierten Weiterbildung wertvolle "Nebeneffekte" entstehen, die einen längerfristigen Nutzen haben:*

- *Die Prozesse werden bei dieser Gelegenheit neu durchdacht, hinterfragt und ggf. neu strukturiert.*
- *Es entsteht eine neue wertvolle Geschäftsprozessdokumentation.*
- *Es werden neue Alternativen untersucht und Lösungen gefunden. Dabei entstehen wertvolle fachliche Unterlagen.*

*Bewertung der verschiedenen Arten des Wissenserwerbs (Quelle: Leskien 1995).*

<i>nur lesen</i>	<i>10%</i>
<i>Lesen + hören</i>	<i>20%</i>
<i>lesen + hören + sehen</i>	<i>50%</i>
<i>praktisches handeln</i>	<i>90%</i>

## **Wir legen unsere Geschäftsprozesse offen.**

*Warum? In der Dokumentation, die der Zertifizierung zu Grunde liegt werden die Lernerfolge dokumentiert nicht das Projekt selber. Der Mitarbeiter dokumentiert die durchgeführten Arbeitsprozessschritte in Anlehnung an den entsprechenden Referenzprozess. Dabei wird jedoch vom konkreten Arbeitsprozess abstrahiert, d.h. Kunden- und/oder Geschäftsdaten werden anonymisiert.*

*Ansonsten ist ggf. nur der LPB nicht unternehmensintern. Und sein Auftrag bezieht sich ausschließlich auf den Lernprozess.*

*Das Problem ist bei Unternehmensberatern nicht anders. Und auch bei Diskussionen in Seminaren könnten Aspekte des Geschäftsprozesses "ausgeplaudert" werden.*

*Grundsätzlich müssen aber die Teilnehmer auf den Vertraulichkeitsaspekt besonders hingewiesen werden, was analog bei den Projektarbeiten der Azubis ebenfalls in dieser Form schon zu beachten ist.*

### **Wir stellen lieber Hochschulabsolventen ein, an statt weiterzubilden**

*Hochschulabsolventen bringen zwar grundsätzlich gutes theoretisches Wissen mit, Details davon sind aber oft schon überholt, wenn sie im Betrieb beginnen. Ihnen fehlt aber gänzlich das Wissen über die Geschäftsprozesse und die dafür nötigen Methoden- und Sozialkompetenz. Die weitergebildeten eigenen Mitarbeiter haben dagegen eine profunde Kenntnis der Prozesse, kennen die betrieblichen Strukturen und identifizieren sich mit dem Betrieb.*

*Ein durchgängiges Personalentwicklungskonzept von der Erstausbildung bis in die strategische Ebene und mit Hochschulverzahnung, wie es die IT-WEITERBILDUNG darstellt, ist ein wichtiges Argument bei der Rekrutierung von Mitarbeitern und Nachwuchsfachkräften (Azubis).*

*Das IT-WEITERBILDUNGSSYSTEM wird für manchen Abiturienten eine Alternative zur Hochschule sein. Mit dem TGA-Zertifikat steht die Zulassung zur Prüfung als operativer Professional offen, was wiederum die Voraussetzung für die Prüfung als strategischer Professional ist.*

*Durch die angestrebte Anerkennung als Bachelor und Master existieren damit äußerst attraktive Möglichkeiten im Weiterbildungssystem, die selbst Absolventen von Fachhochschule und Berufsakademie einen neuen Anreiz bieten können.*

*Die Praxis zeigt, dass gute Karrierepfade eine Sogwirkung für gute Bewerber haben.*

## Anhang

---

### Arbeiten und Lernen dürfen keine Gegensätze sein

#### BMBF Pressemitteilung - Staatssekretär Thomas fordert Umdenken beim lebenslangen Lernen

„Kontinuierliches Lernen muss zum Grundprinzip des Arbeitens werden“, erklärte Uwe Thomas, Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), am heutigen Mittwoch bei der Eröffnung des 4. Zukunftsforum „Lernkultur für morgen“. Mehr als 1.200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden bis Freitag auf dem interdisziplinären Kongress in Berlin erwartet, den das BMBF zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft „Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V.“ ausrichtet. Thomas plädierte für ein Umdenken in der Weiterbildung: „Lebenslanges Lernen darf sich nicht auf Fortbildungskurse beschränken - es muss am Arbeitsplatz selbst stattfinden.“ Der Staatssekretär forderte die Firmen auf, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Arbeitnehmer beim Arbeiten zugleich lernen. „Ohne eine Optimierung des kontinuierlichen Lernens werden wir die Spitzenstellung bei den Zukunftstechnologien und im internationalen Wettbewerb nicht halten können“, sagte Thomas. Deutschland brauche deshalb eine neue Lernkultur.

Um die notwendige neue Infrastruktur des Lernens aufzubauen, sei einerseits die stärkere Verzahnung zwischen Ausbildung, Berufsleben und Weiterbildung nötig. Andererseits müsse aber der Gegensatz von Arbeiten und Lernen aufgehoben werden, betonte Thomas. In diesem Zuge sollten Weiterbildungseinrichtungen zu Lerndienstleistern werden.

Das BMBF unterstützt die Initiative „Kontinuierliches Lernen“ durch ihr 2001 ins Leben gerufenes Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Dieses fordert insbesondere Lernen im sozialen Umfeld. Parallel startete die „Stiftung Bildungstest“, um die Qualität von Weiterbildungsangeboten zu sichern. Gemeinsam mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds fördert das BMBF das Programm von 2001 bis 2003 mit Mitteln in Höhe von 49,3 Millionen Euro.

BMBF | Pressemitteilung Nr. 030/03 vom 12.03.2003

<http://www.bmbf.de/presse01/813.html>

### Kosten

Die Frage nach den Kosten hat bei der Entwicklung des neuen IT-Weiterbildungssystems eine sehr wichtige Rolle gespielt. Die APO-IT-Weiterbildung sollte in keinem Fall teurer, als herkömmliche Qualifizierungen, sein. Dabei wurde die Minimierung des Hauptkostenverursachers, die Fehlzeiten der Teilnehmer, immer besonders hervorgehoben.

Folgende Kosten können für eine Weiterbildung zum Specialist\*? in etwa einkalkuliert werden. (Bitte unbedingt die Anmerkungen beachten!!)

#### Kosten pro Kandidat

6 Reflektionsgespräche / sonst. Betreuung / Kick-Off	2.500 €
Zertifizierungsgebühr (Cert-IT)	1.000 €
<b>Summe</b>	<b>ca. 3.500 €</b>

#### Anmerkungen

Folgende Punkte wurden bei der obigen Rechnung nicht berücksichtigt bzw. konnten nicht quantifiziert werden:

- Reisezeiten und -kosten des LPB. Diese sind sehr stark davon abhängig, wie viele Kandidaten ein LPB in welchem Umkreis betreut. Denkbar wäre aber auch, dass die Reflektionsgespräche mit dem LPB mittels Web- oder Videokonferenz laufen.

- Je nach Vorwissen des Kandidaten\*? sind evtl. Kosten für Literatur und Trainings einzuplanen.
- Diesen Kosten steht ein hoher unternehmensbezogener Nutzen gegenüber, siehe dazu, Liste der Argumente für APO-IT

## **Stellungnahmen relevanter Institutionen und Verbände zum IT-Weiterbildungssystem**

### **Edelgard Buhlman**

Bundesministerin für Bildung und Forschung  
auf dem Kongress zur erstmaligen Vorstellung des Systems, Berlin, 05.03.2002

Ich freue mich, dass Sie heute an einem kleinen Richtfest des

IT-Weiterbildungssystems in Deutschland teilnehmen. Gemeinsam mit IG Metall, ver.di, ZVEI, BITKOM und FhG möchten wir Ihnen das Erreichte - also den Rohbau - vorstellen. Wir wollen mit Ihnen den weiteren Ausbau, also die Innenarchitektur des IT-Weiterbildungssystems diskutieren. Neben Gewerkschaften und Verbänden sind jetzt Bildungsanbieter sowie IT-Unternehmen und die IT-Anwenderbranchen gefragt, das IT-Weiterbildungssystem weiter mit Leben zu erfüllen.

### **Koalitionsvertrag**

der Regierungskoalition vom 16.10.02

Das Berufsbildungsgesetz wird mit dem Ziel novelliert, die duale Ausbildung zu stärken, mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen zu schaffen, die berufliche Bildung weiter zu internationalisieren, das Prüfungswesen zu modernisieren und den Geltungsbereich des Gesetzes zu erweitern.

Wir wollen durch flexibel gestaltete Ausbildungsordnungen und Zusatzqualifikationen die berufliche Aus- und Weiterbildung besser miteinander verknüpfen. Ein Modell dafür ist das IT-Weiterbildungssystem. Wir streben entsprechende Vereinbarungen in anderen Branchen an.

Öffentliche Expertenanhörung der

### **CDU-**

### **Präsidiumskommission**

Bildung zum Thema  
Modernisierung der Weiterbildung  
am 20. Oktober 1999 in Bonn

Die Verbindung zwischen Arbeiten und Lernen muss verstärkt werden. Dazu gehört auch, dass Aus- und Weiterbildung stärker miteinander verzahnt werden. Der Einzelne muss die Option eines längeren, offenen Bildungsweges erhalten. Er sollte motiviert werden, Berufsausübung und Lernen selbst zu gestalten. Für die Bildungseinrichtungen heißt dies, dass die Weiterbildung eng mit der Tätigkeit am Arbeitsplatz verknüpft werden muss. Sie muss handlungsorientiert gestaltet sein. Ihre Methoden sollten lernaktivierend und erwachsenengerecht sein.

Die Bildungschancen der Mehrheit verbessern:

Berufsausbildung reformieren  
**Eine Kampagne der Gewerkschaften**

zur Reform der Berufsbildung /  
des Berufsbildungsgesetzes

Aus unserem Verständnis der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung sind Zugangsmöglichkeit zu den Hochschulen zu eröffnen sowie Anrechnungsregelungen für die Weiterbildung zu treffen. Anknüpfend an die Vereinbarungen, die 2002 im Bereich der IT-Weiterbildung getroffen wurden, muss die Verzahnung von beruflicher Weiterbildung und Hochschule im BBiG neu geregelt werden.

...

Um diese Rahmenbedingungen zu schaffen, fordert der DGB parallel zur Reform des BBiG ein Bundesgesetz für die berufliche Weiterbildung, das eine umfassende Regelung des beruflichen Weiterbildungsbereichs beinhaltet.

**BITKOM,**

Bundesverband Informationswirtschaft,  
Telekommunikation und  
Neue Medien e. V.,  
Berlin, 29. Juli 2002

Die von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Weiterbildungsangebote sollten neu ausgerichtet werden. Die Bundesanstalt müsste die Möglichkeit erhalten, auch ein arbeitsplatzspezifisches Training-on-the-job zu finanzieren. Arbeitslose dürften nicht zu bedarfsfernen Bildungsmaßnahmen verpflichtet werden. In der Weiterbildung müssten eindeutige Qualitätsstandards an die Stelle der bisher nur unzureichend kontrollierten Mittelzuteilung treten. Ziel, so Harms, müsse es auch sein, enger am Bedarf planen zu können, in den Bildungseinrichtungen wie in den Unternehmen.

Dr. Barbara Dorn

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung

4. BIBB-Fachkongress 2002

Wohl aber ist es an der Zeit, die Mitverantwortung der Arbeitnehmer für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit stärker einzufordern: Betriebliche Weiterbildung nutzt nicht nur dem Betrieb, sondern auch dem Mitarbeiter, der sein Qualifikationsspektrum ausbaut. Entsprechend ist Weiterbildung nicht nur eine Aufgabe der Unternehmen, sondern ebenso eine Pflicht der Mitarbeiter. Vor diesem Hintergrund ist es nicht zu rechtfertigen, dass zur Zeit 4/5 der betrieblichen Weiterbildung in der Arbeitszeit und nur 1/5 in der Freizeit stattfindet. Das VW-Modell 5000 x 5000, das eine hälftige Einbringung der Qualifizierungszeit durch den Arbeitnehmer vorsieht, setzt in diesem Punkt ein gutes Beispiel...

Die Arbeitgeber fordern Qualitätsverbesserungen in 8 Punkten:

...

7. Die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung ist endlich zu realisieren, das heißt: bessere Bedingungen für den Hochschulzugang von beruflich Qualifizierten.

### **ZVEI**

Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie E. V.

Das neue System der IT-Weiterbildung kann mithelfen, den Mangel an hochqualifizierten Fachkräften zu beseitigen, der auch auf absehbare Zeit nicht aus den eigenen Hochschul-Kapazitäten gedeckt werden kann. Es hat zudem den Vorteil, mit einer arbeitsbegleitenden und arbeitsprozessorientierten Konzeption für ein Maximum an Praxisorientierung zu sorgen. Der Präferenz der Unternehmen für duale Ausbildungsgänge im Bereich der beruflichen wie auch der hochschulspezifischen Bildung wird damit Rechnung getragen. Die duale IT-Ausbildung gewinnt zusätzliche Attraktivität, da sich eine hieran anschließende langfristige Karriereperspektive eröffnet. 7.3.2002, ZVEI / Dr. M. Deimel

### **DIHK**

Hauptgeschäftsführer  
Dr. Martin Wansleben  
in Informationen zur Aus- und Weiterbildung  
Nr. 1/2002 vom 23.05.2002

"...die Auszubildenden der IT-Berufe warten eb

enso wie die gesamte IT-Branche schon seit längerer Zeit auf ein modularisiertes Weiterbildungssystem mit öffentlich-rechtlichen Abschlüssen. Mit dem IT-Weiterbildungssystem erhalten branchenerfahrene Seiteneinsteiger die Chance auf einen anerkannten Weiterbildungsabschluss. Gleichzeitig steigern IT-Unternehmen die Attraktivität für die Perspektiven einer IT-Ausbildung."

### **Edelgard Buhlman**

Bundesministerin für Bildung und Forschung

auf der Fachtagung "Wissensmanagement: Wissen ist was wert"  
am 11.02.03 in Bremen

Was wir heute vor allem brauchen, sind Weiterbildungsangebote, die an die Berufsausbildung anknüpfen und sie an den entscheidenden Stellen erweitern oder vertiefen. Die

Bundesregierung wird deshalb mit flexibel gestalteten Ausbildungsordnungen und Zusatzqualifikationen dafür sorgen, dass junge Menschen ihre Aus- und Weiterbildung künftig besser miteinander verknüpfen und auf ein klares Qualifikationsziel hin ausrichten können.

Beispielhaft ist dabei das neue IT-Weiterbildungssystem, das wir im vergangenen Jahr ins Leben gerufen haben: Schritt für Schritt führt hier der Weg bis zu Abschlüssen auf Hochschulniveau und öffnet so den Zugang zu beruflichen Positionen, die in der Vergangenheit allein IT-Spezialisten mit akademischem Abschluss vorbehalten waren.

## **Argumente für APO**

- Kandidat ist wertschöpfend tätig, das erzielt Erlöse
- Kandidat macht eigenen Arbeitsprozess transparent und ermöglicht dessen Optimierung (verringertes Aufwands führt zu schnellen und laufenden Einsparungen)
- Es werden neue Alternativen untersucht und Lösungen gefunden. Dabei entstehen wertvolle fachliche Unterlagen
- Das Teuerste an jeder herkömmlichen Weiterbildung ist die Abwesenheit vom Arbeitsplatz und eine geringe Effizienz in der anschließenden Umsetzbarkeit. Dieser Faktor wird bei der IT-Weiterbildung minimiert.
- Geringe Fehlzeiten im Betrieb gegenüber hohem Lernerfolg
- Höhere Ziele in kürzerer Zeit erreichbar

- IT-Weiterbildung kann in Projektkrisen durchgeführt werden um Probleme lösen
- Unternehmen erhält erheblich stärkeren Einfluss in den Arbeitsprozess
- Es entsteht eine neue Lernkultur direkt im betrieblichen Kontext
- Unternehmen kann durch Aufzeigen attraktiver Weiterbildungsmöglichkeiten gute Mitarbeiter dauerhaft binden
- Weiterbildung ist perfekt an den Betrieb angepasst: Personalentwicklung
- Erwerb von methodischer Kompetenz und Schlüsselqualifikation
- Arbeitnehmer lernen sich selbst weiterzubilden und sind unabhängiger vom traditionellen Weiterbildungsbudget
- Können besser neuartige Probleme lösen
- Keine Transferprobleme
- Gefühl für Projektverantwortung der Mitarbeiter erhöht sich
- Wertvolle Dokumentation der Prozesse
- Learning by Doing (90%, ..., 10%)
- Ungeregelte spontane Weiterbildung im Betrieb kostet mehr, die Kosten werden in der Regel nur nicht erfasst
- Zertifikat bescheinigt nicht nur Wissen, sondern auch Können, AN beherrscht den Prozess
- IT sollte in jedem Unternehmen ein strategisches Thema sein
- Ein durchgängiges Personalentwicklungskonzept von der Erstausbildung bis in die strategische Ebene und mit Hochschulverzahnung, wie es die ITW darstellt, ist ein wichtiges Argument bei der Rekrutierung von Mitarbeitern und Nachwuchskräften (A-zubis). Das ITW kann für manchen Abiturienten eine Alternative zur Hochschule sein. Die Praxis zeigt, dass gute Karrierepfade eine Sogwirkung für gute Bewerber haben.
- In der IT-Branche muss man sich ständig weiterbilden und weiterentwickeln
- Das Unternehmen verfügt über zertifizierte Mitarbeiter nach DIN EN 45013, bzw. ISO 17024
- Basis für Wissensmanagement geschaffen
- nach APO qualifizierte Mitarbeiter sind ein Marketing-Argument bei Projektakquise
- Der Arbeitnehmermarkt wird transparenter (APO-IT löst Zertifikate-Dschungel auf)