

Infoblatt 01/11

Meisterliche Ausbildung im Handwerk Westmecklenburgs – mit Qualität und im Verbund für die Zukunft (AusbildungsMEISTER)



1. Ausgangslage und Akteure

Statistiken weisen Mecklenburg-Vorpommern als einen „Vorreiter“ der demografischen Entwicklung in Deutschland aus. Im Bereich der beruflichen Ausbildung spürt besonders das Handwerk die Folgen. Der Präsident des Zentralverband des Deutschen Handwerks Otto Kentzler sagt dazu: „Die Fachkräftesicherung ist für das Handwerk die zentrale Herausforderung der kommenden Jahre...“ und „Das Handwerk bildet 30 Prozent aller Lehrlinge aus. Unsere Betriebe müssen noch mehr daran arbeiten, die jungen Leute nach Abschluss der Lehre an sich zu binden.“ Zwar gebe es zunehmend Handwerksbetriebe, die Personalmanagement betreiben – etwa mit Weiterbildungsangeboten oder familienfreundlichen Arbeitszeiten – aber gerade kleinere Unternehmen hätten da noch Nachholbedarf. Die Handwerksbetriebe müssen im Wettbewerb um Fachkräfte gegenüber anderen Unternehmen und Wirtschaftszweigen wie z. B. der Industrie besonders innovativ und aktiv sein.

Durch die Halbierung der Geburtenzahlen Anfang der 90er Jahre erreicht das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern derzeit den Tiefstand der Schülerzahlen. Die Handwerksbetriebe der Region spüren einen deutlichen Bewerberrückgang. Aufgrund dieser Entwicklung steht das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern bereits ganz akut vor der Herausforderung, den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Das Handwerk muss sich mit seinen Berufsperspektiven besser positionieren und das gesamte Leistungsspektrum von Bewerbern und Bewerberinnen effektiver für die Qualifizierung von Nachwuchs nutzen. Eine Fokussierung auf die qualitativen Bedingungen der Ausbildung muss die Bemühungen um quantitative Ausbildungsplatzinitiativen ablösen, um der neuen Nachfrage- und Bewerbersituation sowie den sich verändernden Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Grundvoraussetzung dafür ist die Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins für Ausbildung und die Ausbildungsprozesse. Gerade

kleinere Handwerksbetriebe verfügen jedoch kaum über Lösungskonzepte und Ressourcen und stellen ihre Ausbildungsaktivitäten angesichts der zunehmenden Anforderungen und Schwierigkeiten ganz ein.

Unterstützung zur Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung, die diese strukturellen Herausforderungen aufgreift und in die Region integriert, ist für die Absicherung der Ausbildung in einigen Gewerken existenziell. Der Modellversuch AusbildungsMEISTER will die Unternehmerinnen und Unternehmer für die sich aus dem Wandel der Arbeitswelt entstehenden Herausforderungen sensibilisieren und in dem Prozess der Entwicklung und Sicherung guter Ausbildungsqualität unterstützen. Zielregion des Modellversuchs ist der Handwerkskammerbezirk Schwerin, in dem überwiegend kleinst-, kleine und einige mittlere Unternehmen angesiedelt sind.

Der Modellversuch AusbildungsMEISTER wird vom ift Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin und der Kreishandwerkerschaft Schwerin durchgeführt.

Das ift Schwerin entwickelt Konzepte, initiiert Projekte und Kooperationen mit deutschen und ausländischen Partnern, begleitet und unterstützt die Vorhaben wissenschaftlich und praxisnah und evaluiert die Prozesse sowie deren Ergebnisse noch während der Umsetzung. Auf diese Weise fließen



Abb. 1: Modellversuchspartner Innovationstransfer und Forschungsinstitut Schwerin (ift) und Kreishandwerkerschaft Schwerin

Erkenntnisse unmittelbar an die Akteure zurück und leisten einen Beitrag zur Qualitätssicherung und Innovationsgenerierung. Mit seinem interdisziplinären Team verfügt das ift Schwerin über ein breites Spektrum an Erfahrungen und Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Das ift Schwerin treibt eigene Forschungsarbeiten und die Entwicklung methodischer Ansätze und praxisnaher Instrumente für die berufliche Bildung voran.

Als „Rathaus des Handwerks“ betreut die Kreishandwerkerschaft Schwerin 13 Innungen. Aus der Unterstützung der Handwerksbetriebe in Fragen der Ausbildung, zu Prüfungsregularien und rechtlichen und arbeitsrechtlichen Fragen oder auch durch die Schlichtung von Konflikten hat die Kreishandwerkerschaft Schwerin umfassende Erfahrungen im Bereich der beruflichen Bildung. Die Kreishandwerkerschaft Schwerin ist aktuell Träger des Jobstarter-Projektes „MiHA – Migranten ins Handwerk“ und führt mit zwei Schweriner Schulen das Projekt „Praxislerntag“ zur Berufsfrühorientierung durch. Sie arbeitet in ihren Projekten mit ca. 45 Netzwerkpartnern zusammen und hat zahlreiche Unternehmenskontakte auch über das Handwerk hinaus.

2. Ziele des Modellversuchs – Innovation und Transfer

Der Modellversuch fokussiert auf folgende Handlungsfelder und Ziele:

- ▶ *Etablierung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins der an der betrieblichen Ausbildung im Handwerk beteiligten Akteure,*
- ▶ *Entwicklung einer regional verankerten Ausbildungsqualität unter Berücksichtigung struktureller Gegebenheiten und unter Beteiligung relevanter Institutionen und*
- ▶ *Unterstützung qualitativ guter Ausbildungsprozesse zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz vor dem Hintergrund sich wandelnder Rahmenbedingungen und neuer Herausforderungen.*

Die Entwicklung eines Qualitätsverständnisses für eine gute Ausbildung im Handwerk sowie die Entwicklung der Qualität selbst erfolgt gemeinsam mit betrieblichen Ausbildungsakteuren auf den drei Ebenen:

- ▶ *Unternehmer und Unternehmerinnen,*

- ▶ *ausbildungsverantwortliche Personen im Betrieb und im*
- ▶ *Netzwerk der Ausbildenden.*

Im Modellversuch werden Methoden, Verfahren und Instrumente zur Verbesserung der Qualität der betrieblichen Ausbildungsprozesse im Handwerk entwickelt und erprobt. Unternehmer und Unternehmerinnen sowie ausbildungsverantwortliche Personen können im Rahmen eines individuellen Unterstützungs- und Beratungsangebotes ihren Ausbildungsprozess optimieren. Zusätzlich wird ein Netzwerk der Ausbildenden aufgebaut, in dem diese sich, auch mit Hilfe von externen Experten und Expertinnen, über die Qualität der Ausbildung austauschen können.

Die Analysen in den beteiligten Handwerksunternehmen und die Erfahrungen der ersten Projektmonate führten zur Ableitung spezifischer Ansätze und Methoden im Modellversuch:

- ▶ *Dialogische Entwicklung eines Qualitätsverständnisses und darauf aufbauender Instrumente zur Selbst- und Fremdevaluation (bottom up-Ansatz);*
- ▶ *Berücksichtigung regionaler Rahmenbedingungen im Leitbild für eine qualitativ hochwertige Ausbildung;*
- ▶ *Konkretisierung der prozessualen Qualitätskriterien und Fokussierung auf die Interaktion von ausbildender Fachkraft und Auszubildenden;*
- ▶ *Orientierung an den Potenzialen des Ausbildungsprozesses, auch in Form von best practice Lösungen anderer Branchen.*

Mit Abschluss des Modellversuches soll ein Handbuch vorgelegt werden, das den Handwerksbetrieben und kleinen Unternehmen Orientierung gibt und Instrumente und Handreichungen zur Verfügung stellt, um die betriebliche Ausbildung in einer hohen Qualität weiterzuentwickeln und zu sichern. Die Kreishandwerkerschaft Schwerin wird die entwickelten Instrumente und Unterstützungsansätze für die berufliche Ausbildung in ihre Leistungen für die Handwerksunternehmen integrieren und fortführen. Die gemeinsam erarbeiteten Qualitätskriterien bilden die Grundlage, um die Ausbildungssituation in den Unternehmen bewerten und an „gute Beispiele“ jährlich ein Qualitätssiegel vergeben zu können.

3. Vorgehensweise – Beispiele und Erfahrungen

Qualitätsverständnis

Die Ausbildungsqualität wird entlang des Ausbildungsprozesses betrachtet. Zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sollen dabei sieben Ebenen betrachtet werden, die zu einer „Guten Ausbildung im Handwerk“ beitragen können und die Diskussion über ein gemeinsames Qualitätsverständnis ermöglichen. Die Abbildung 2 gibt einen Überblick

über die Ebenen. Im Austausch mit den Handwerksbetrieben werden die sieben Ebenen mit Kriterien und Indikatoren für eine qualitativ hochwertige Ausbildung im Handwerk untersetzt und auf Anwendbarkeit überprüft. Ziel ist es, über eine dialogische Entwicklung und Prüfung der Qualitätskriterien sowohl die Auseinandersetzung mit diesen anzuregen als auch ein praktikables Bewertungsinstrument entstehen zu lassen. Dies wiederum schafft die Grundlage, um ein Qualitätssiegel für gute Ausbildung vergeben zu können.



Abb. 2: Die sieben Ebenen guter Ausbildung im Handwerk

Handwerksbetriebe im Modellversuch

Aktuell konnten für den Modellversuch Handwerksbetriebe aus folgenden Berufsfeldern gewonnen werden:

- ▶ *Maler/Malerinnen*
- ▶ *Fleischer/Fleischerinnen*
- ▶ *Friseur/Friseurinnen*
- ▶ *Elektroniker/Elektronikerinnen*
- ▶ *Anlagenmechaniker und -mechanikerinnen für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik*
- ▶ *Kraftfahrzeugmechatroniker/innen*
- ▶ *Tischler/Tischlerinnen*
- ▶ *Bau- und Ausbaugewerbe (Gerüstbauer/innen, Dachdecker/innen, Zimmerer/innen)*

Darunter finden sich Betriebe mit langjähriger Erfahrung in der Ausbildung sowie auch Unternehmen, die neu in das Thema Ausbildung einsteigen. Einige der Unternehmen und betrieblichen Ausbilder/innen engagieren sich im Prüfungswesen ihrer Innung oder sind als Lehrlingswarte aktiv und haben dadurch umfassende Kenntnisse im Bereich der Ausbildung sowie Kontakte zu anderen Akteuren der beruflichen Bildung in den Kammern und Berufsschulen. Gemeinsame Themen finden die Unternehmen z. B. in der Bewerberakquise, in der Kommunikation mit Auszubildenden oder der Konfliktlösung. Unterschiede im Ausbildungsprozess resultieren unter anderem aus der Arbeitsorganisation der Betriebe und der Mitarbeiterstärke. Auf den ersten Ausbilderstammtischen wurden bereits Ideen für gemeinsame Initiativen zur Bewerberakquise entwickelt.

Befragung der einbezogenen Handwerksbetriebe

Im Modellversuch AusbildungsMEISTER sind im Hinblick auf die Prozessqualität die Erwartungen der Betriebe an ihre künftigen Fachkräfte und die Erwartungen der zukünftigen Auszubildenden an eine gute Ausbildung relevant. In der Akquisephase wurden die Handwerksbetriebe dazu befragt. Hierbei zeigte sich ein heterogenes Bild der Voraussetzungen, die Schulabgänger für eine Ausbildung mitbringen sollten. Neben Schulnoten entscheiden z.B. auch das persönliche Auftreten und handwerkliche Fertigkeiten über die

Auswahl. Konnten die Betriebe bis zum Jahr 2010 noch aus Stapeln von Bewerbungen wählen, fehlen nun geeignete Bewerber und Bewerberinnen und viele Stellen sind für das gerade beginnende Ausbildungsjahr noch unbesetzt.

Befragung in Regionalschulen

Die Betriebe stehen damit vor der Herausforderung, ihr Ausbildungsangebot zeitgemäß und attraktiv an den Bewerber oder die Bewerberin zu bringen. Die Ergebnisse aus der im Rahmen des Modellversuchs durchgeführten Schülerbefragung der Abgangsstufen von Regionalschulen zeigen den Handwerksbetrieben, wo sie Handlungsbedarf haben. Hier zeichnet sich ab, dass Schüler und Schülerinnen, gefragt nach ihren Erwartungen an eine gute Ausbildung, in erster Linie Wert auf einen guten Umgang im Betrieb legen. Erst an dritter Stelle steht eine gute und angemessene Ausbildungsvergütung:

Rangplätze	Erwartungen an eine gute Ausbildung
1	guter Umgang miteinander
2	dass man alles für den Beruf lernt
2	die Ausbildung soll Spaß machen
3	gute und angemessene Ausbildungsvergütung
4	vielseitige, zumutbare Arbeit
4	geregelte, angemessene Arbeitszeiten
5	einen Ansprechpartner/Betreuer zu haben
6	kompetente Ausbilder/innen
7	eine Perspektive haben (Übernahme/Ausbildung schaffen)
8	nette, verständnisvolle Ausbilder/innen
8	dass es wie im Praktikum sein wird

Im Dialog mit der betrieblichen Praxis

Den Unternehmen werden in den regelmäßig stattfindenden Arbeitskreisen und in den Innungsversammlungen die Ergebnisse der Analysen zurück gemeldet und zur Diskussion gestellt. Hierbei leiten sich oft Ausgangspunkte für weitere unter-

nehmensbezogene Unterstützungsleistungen ab. Gemeinsam mit den Handwerksbetrieben wird derzeit das Instrument „Qualitätskarte“ getestet und weiterentwickelt, welches den Unternehmen zukünftig eine Selbst- oder Fremdbewertung ihrer Ausbildung ermöglicht. Identifizierte Verbesserungspunkte bilden die Grundlage für die gemeinsame Erarbeitung geeigneter Arbeitsmaterialien und Praxishilfen. In anderen Unternehmen haben bereits erste Interaktionsanalysen (Ausbilder-Auszubildender) stattgefunden, die ebenfalls darauf gerichtet sind, stärker den Ausbildungsprozess in den Mittelpunkt zu rücken und zu verbessern.

Achtung! Meisterliche Ausbildung!

So lautet das Motto der Arbeitshilfen für Handwerksbetriebe, die im Rahmen des Modellversuchs ihrem Ausbildungsprozess einen neuen Anstrich verleihen möchten. Im Projektverlauf füllt sich das Handbuch mit ausbildungsrelevanten Themen, aufgegliedert in Informationsblätter und Praxishilfen mit konkreten Checklisten für die tägliche Ausbildungspraxis.

Professionalisierung der Unterstützung

In der Arbeit der Projektakteure zeigte sich deutlich, dass die Unterstützung bei der Verbesserung der betrieblichen Ausbildung Vertrauenssache ist. Handwerksbetriebe nutzen die Kreishandwerkerschaft als Ansprechpartner in allen, bislang aber eher formalen Fragen der Ausbildung. Aspekte, die auf den eigentlichen Ausbildungsprozess bezogen sind, werden weniger nachgefragt. Die etablierte Struktur einer Kreishandwerkerschaft als „Ansprechpartner rund um die Ausbildung“ soll im weiteren Verlauf des Modellversuches stärker genutzt werden. Ausbildungsbezogene Anfragen an die Kreishandwerkerschaft Schwerin sollen durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Anlass einer qualitätsorientierten Beratung und Unterstützung aufgenommen werden. In der Kreishandwerkerschaft Schwerin wird mit Unterstützung des ift Schwerin ein eigenes Qualitätsleitbild für den Bereich externes Ausbildungsmanagement und



Abb. 3: Arbeitshilfen: *Achtung! Meisterliche Ausbildung!*

Beratung erarbeitet. Ein erster Workshop dazu hat bereits stattgefunden.

Nordlichter arbeiten gemeinsam für die Ausbildungsqualität im Handwerk

Am 30.08.2011 trafen sich die Modellversuche aus Hamburg, Schwerin und Hannover mit dem Verbundpartner Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH) zu einem Erfahrungsaustausch. Bereits zu diesem Zeitpunkt deutete sich an, dass viele Einschätzungen zur Situation der Ausbildung im Handwerk übereinstimmen und gemeinsame Schlussfolgerungen ableitbar sind. In den Handwerksbetrieben der Modellversuche zeigt sich ein sehr heterogenes Bild: Je kleiner ein Unternehmen, umso schwieriger ist es oft, eine gute Ausbildung zu organisieren bzw. sind die Ressourcen für eine bessere Ausbildung zu mobilisieren. Je größer ein Unternehmen, desto stärker beherrscht i.d.R. der Kostendruck die Arbeit der auszubildenden Fachkräfte, so dass die personellen und zeitlichen Ressourcen für die Ausbildung abnehmen. Alle Projekte setzen vor diesem Hintergrund neben der Vernetzung betrieblicher Ausbilder und Ausbilderinnen auch auf eine nachhaltige individuelle Unterstützung der Betriebe. Die Anerkennung der Ausbildungsleistung innerhalb des Unternehmens ist eine wesentliche Grundlage für die weitere Steigerung der Ausbildungsqualität. Ein Ziel ist deshalb, die Leistungen, die Ausbilder erbringen und die Verantwortung, die sie dabei tragen, stärker ins Bewusstsein der Unternehmen zu rücken. Die Modellversuche vereinbarten, die Zusammenarbeit intensiv fortzusetzen und Arbeitsergebnisse regelmäßig auszutauschen.

4. Angestrebte Ergebnisse

Nach erfolgter Erprobung der Konzepte und Instrumente sollen:

- ▶ *verschiedene Instrumente für spezifische Ausgangssituationen und Bedarfe zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität (Qualitätskarten, Interaktionsanalysen, Praxishilfen, Handbuch) vorliegen,*
- ▶ *deren Implementierung in die Ausbildungspraxis der Handwerksunternehmen erfolgen,*
- ▶ *ein gemeinsam entwickeltes Leitbild („Meisterliche Ausbildung im Handwerk Westmecklenburgs“) vorliegen und ein Qualitätssiegel als Marke etabliert werden,*

- ▶ Handlungsempfehlungen und Instrumente zur externen Unterstützungsdienstleistung zur nachhaltigen Entwicklung der Ausbildungsqualität im Handwerk vorliegen sowie
- ▶ eine Verstetigung der erprobten Instrumente über die Kreishandwerkerschaft Schwerin sowie eine stärker prozessbezogene Ausbildungsberatung erfolgen.

Vor dem Hintergrund der eingangs thematisierten Rahmenbedingungen ist das Handwerk herausgefordert, seine Zukunft über gut ausgebildete Fachkräfte zu sichern. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung kann dazu beitragen. Dabei bleibt durch die bisherigen Erfahrungen aus der Arbeit mit den Unternehmen festzustellen, dass für die Ausbildungsqualität der Wert von Ausbildung im Allgemeinen und die Wertschätzung der auszubildenden Fachkräfte im Besonderen wesentliche Aspekte sind. Die Qualitätsentwicklung für eine gute Ausbildung im Handwerk muss deshalb von Leitlinien unterstützt werden, die nicht nur Standards definieren sondern den Willen zu zukunftsorientierter Ausbildung stärken.

Impressum

Modellversuchstitel

Meisterliche Ausbildung im Handwerk Westmecklenburgs mit Qualität und im Verbund für die Zukunft (AusbildungsMEISTER)



Laufzeit

15.11.2010 bis 15.05.2013

Modellversuchsträger



itf Innovationstransfer und
Forschungsinstitut Schwerin e.V.
Gutenbergstraße 1
19061 Schwerin

Dipl. Psych. Pamela Bugenhagen
Tel.: 0385 488378-10
E-Mail: info@itf-schwerin.de
www.itf-schwerin.de



Kreishandwerkerschaft Schwerin
Ellerried 1
19061 Schwerin

Torsten Gebhard · Tel.: 0385 76180-32
E-Mail: info@kreishandwerkerschaft-schwerin.de
www.kreishandwerkerschaft-schwerin.de

Wissenschaftliche Begleitung

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
www.proquali.f-bb.de

Fachliche Begleitung und Beratung

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Sigrid Bednarz
www.bibb.de/qualitaet



Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn