

BIBB-Modellversuche

Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung

Infoblatt 03/2013

AnHand – Ausbildungsnetzwerk Handgemacht

„Duale Ausbildung ist die beste Antwort auf die Frage
der Fachkräftesicherung.“ „Wir beschreiten mit dem
Projekt AnHand neue Wege der Ausbildung.“



Ausgangslage

In der StädteRegion Aachen, in welcher der Modellversuch AnHand angesiedelt ist, spiegeln sich die deutschlandweiten Auswirkungen der demografischen Entwicklung wider. Der bereits länger prophezeite Fach- und Nachwuchskrätemangel wird zunehmend Realität, für kleine und mittelständische Unternehmen ist der „Leidensdruck“ schon jetzt sehr hoch. Im Kammerbezirk Aachen beklagen die Betriebe einen Bewerberrückgang (quantitativ als auch qualitativ), wobei die klassischen handwerklichen Berufe, deren Rahmenbedingungen unattraktiv erscheinen, besonders betroffen sind (vgl. HWK Aachen, Juni 2011: Sonderumfrage). Um auf Dauer wettbewerbsfähig bleiben zu können, sind KMU schon heute mehr denn je gefordert, für die Zukunft vorzusorgen und die Risiken für ihren Betrieb durch Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses zu minimieren.

Intention

AnHand ist eines von 17 Modellversuchen im Rahmen des BIBB-Förderschwerpunktes „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance zur Fachkräftesicherung“, die aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert werden. Träger ist der Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung, VabW, in Alsdorf, der das Vorhaben in Kooperation mit dem Sozialwerk Aachener Christen durchführt.

Anknüpfend an die geschilderte Ausgangslage hat es sich der Modellversuch zur Aufgabe gemacht, kleine und mittelständische Betriebe zu sensibilisieren, zu ermutigen und zu unterstützen, das vorhandene und noch nicht ausgeschöpfte Potential einer Vielzahl von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit unterschiedlichen Talenten und Fähigkeiten zu erkennen und als Chance für die Nachwuchssicherung zu begreifen und zu nutzen.

Konzept

AnHand stellt den Betrieb und sein Ausbildungspersonal in den Mittelpunkt. Durch einen ganzheitlich betriebsorientierten Ansatz, der eine Begleitung der KMU sicherstellt, sollen die Ausbildungsmotivation erhalten und gefördert und die Betriebe in ihrer Ausbildungskompetenz gestärkt werden. Was die Betriebe und ihr Ausbildungspersonal dafür benötigen, um das unausgeschöpfte Potential der Zielgruppe von Jugendlichen/jungen Erwachsenen, welche nicht die optimalen Voraussetzungen für einen Start in die Ausbildung mitbringen, nutzen können, gilt es – ausgehend von der Bedarfslage von KMU – im Rahmen des Modellversuchs zu entwickeln.

Den für die Beteiligung am Modellversuch 32 gewonnenen Kooperationsbetrieben wurde professionelle Hilfe durch Betriebsberater/-innen in der Ausbildungsbegleitung angeboten. Den Schwerpunkt bilden Kleinst- und Kleinbetriebe aus dem handwerklichen Bereich (bis 50

Wo möchten wir noch hin?

Im letzten Drittels der Laufzeit des Modellversuchs AnHand konzentrieren wir uns zum einen auf die folgenden Aufgaben:

- die Weiterführung des Dienstleistungsangebotes für die Kooperationsbetriebe und die Auswertung der in diesem Kontext gemachten Erfahrungen,
- die weitere Erprobung und Evaluierung des Kompetenzfeststellungsverfahrens und des Feedback-Fragebogens sowie
- die Intensivierung der Vernetzung der Kooperationsbetriebe.

Darüber hinaus werden im Rahmen der Verstärkung der Aktivitäten des Modellversuchs gemeinsam mit Kooperationsbetrieben und Multiplikatoren sowie im Austausch mit den anderen Modellversuchen des Förderschwerpunkts Konzepte und Strategien für neue Geschäftsmodelle entwickelt. Dabei sollen – bezogen sowohl auf das „Gesamtprodukt“ als auch auf einzelne Instrumente – unterschiedliche Optionen auf ihre Realisierbarkeit hin geprüft werden.

Impressum

Modellversuchstitel

AnHand – Ausbildungsnetzwerk Handgemacht

Förderkennzeichen

21BBNJ20

Modellversuchsträger

Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e. V., Geschäftsführung: Herr Dipl. Ing. Klaus Spille, Leiter Projektmanagement: Herr Frank Numan M.A. Alfred-Brehm-Str. 29, 52477 Alsdorf
Kontakt: Brigitte Hörmann, (02404/5506-40, b.hoermann@vabw.de; www.vabw.de)

Kooperations-/Verbundpartner

Sozialwerk Aachener Christen e.V. Geschäftsführung: Herr Dieter Genten Rosstraße 9, 52064 Aachen

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Programmleitung und fachwissenschaftliche Koordination

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski
Bundesinstitut für Berufsbildung

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo
Bundesinstitut für Berufsbildung



Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn

www.bibb.de/heterogenitaet

Mitarbeiter/-innen), die einerseits ein hohes Potential an Ausbildungsplätzen haben, andererseits Schwierigkeiten haben, diese zu besetzen. Gemeinsam mit den Kooperationsbetrieben identifiziert AnHand „neuralgische Punkte“ und entwickelt und erprobt auf dieser Grundlage praxistaugliche Werkzeuge und Strategien zur passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen und zur Erweiterung der Ausbildungskompetenz in der Begleitung der Ausbildung (mit zurzeit 35 Auszubildenden).

Was haben wir bis jetzt erreicht?

- die Entwicklung eines professionellen, ganzheitlichen und an den betrieblichen Voraussetzungen und Bedürfnissen orientierten Dienstleistungsangebots für KMU
- die Entwicklung von Instrumenten zur passgenauen Vermittlung und zur Abbruchprävention
- Möglichkeiten/Instrumente, die der Stärkung der Ausbilder/-innen-Kompetenz dienlich sind

Unterstützungsdienstleistungen aus einer Hand (EXAM)

Die Unterstützungsleistungen umfassen alle – im Rahmen eines Externen Ausbildungsmanagements – anfallenden Aktivitäten (auch vor der Ausbildung). Zudem wird den Betrieben der Aufbau eines dem Vorhaben dienlichen Netzwerks

angeboten, und es werden Möglichkeiten zum Austausch der Kooperationsbetriebe untereinander geschaffen. Schnell wurde deutlich, dass die reine „Fokussierung“ auf den Betrieb bzw. die in der Ausbildung Tätigen nicht ausreicht, sondern dass auch Unterstützungsleistungen für und mit den Bewerber/-innen („indirekte“ Dienstleistung für den Betrieb) für eine erfolgreiche Zielerreichung notwendig sind.

Wenngleich die Förder- und Unterstützungsbedarfe und -verläufe sowohl vom Intensitätsgrad als auch der Häufigkeit sehr unterschiedlich sind, ist tendenziell festzustellen: Je kleiner der Betrieb, desto höher der Unterstützungsbedarf.

Die Erfahrungen zeigen auch: Ein bedarfsgerechtes Angebot (dies heißt auch, ein Angebot, das angenommen wird) muss ...

- **schnell** verfügbar sein (wenn es „brennt“, Krisenintervention)
- **unkompliziert** in Anspruch genommen werden können (keine bürokratischen Hürden)
- **eine aufsuchende Struktur/Gehstruktur** aufweisen (keine Kommstruktur)
- **ganzheitlich – aus Einer Hand** angeboten werden (keine Segmentierung der Dienstleistungen)

- **individuell/betriebsorientiert** sein (den Betrieb „dort abholt, wo er steht“)
- **persönliche, kontinuierliche Ansprechpartner** garantieren (ein Ansprechpartner, stärkt die Vertrauensbildung)
- **passgenaue Lösungen** anstreben (erhöht die Nachhaltigkeit/Abbruchprävention und reduziert den Unterstützungsbedarf)

Kompetenzfeststellungsverfahren (KFV)

Im Rahmen der Unterstützung der Betriebe hinsichtlich der Bewerber/-innen-Auswahl kristallisierte sich sehr schnell ein neuralgischer Punkt heraus. Es zeigte sich, dass den Jugendlichen/jungen Erwachsenen mit erschwerten Startvoraussetzungen für eine Ausbildung bereits im Zugang zu einem Bewerbungsverfahren äußerst enge Grenzen gesetzt sind.

Pilothaft wurde mit einem Kooperationsbetrieb der Versuch gestartet wurde, ein **ganzheitliches Verfahren** zu entwickeln. Dieses Verfahren umfasst bzw. berücksichtigt Kompetenzen und „arbeits-/betriebsrelevante“ Merkmale und darüber hinaus „versteckte“ bzw. nicht unbedingt auf den ersten Blick erkennbare individuelle (Entwicklungs-)Potentiale und Fähigkeiten von Jugendlichen/jungen Erwachsenen, die aber den Anforderungen des Betriebes entsprechen.

Als Grundlage für den Einsatz des Kompetenzfeststellungsverfahrens wird gemeinsam mit dem Betrieb ein Anforderungsprofil erstellt. Dieses Profil hilft, die eigenen Anforderungen zu reflektieren (und gleichzeitig möglicherweise zu hohe Ansprüche an Bewerber/-innen kritisch zu hinterfragen). Damit wird sichergestellt, dass die geforderten Merkmale sich im Profiling zur Kompetenzfeststellung wiederfinden und somit die Passgenauigkeit erhöhen.

Die mit weiteren Kooperationsbetrieben gewonnenen Erfahrungen bestätigen die Annahme, dass das Instrument sich für eine passgenaue Vermittlung sehr gut eignet.



Feedbackfragebogen (FeeBo)

Ein besonderes Augenmerk wurde auf einen weiteren neuralgischen Punkt, die Ausbildungsabbrüche, gelegt.

Es wurde ein **Abbruchpräventionsinstrument**, der sogenannte Feedback-Fragebogen, entwickelt.

Tatsächlich handelt es sich bei dem Instrument um zwei einzelne Fragebögen, jeweils einer für die Ausbilder/-innen und einer für die Auszubildenden, wobei die Bögen sowohl vom Inhalt als auch von der Reihenfolge der Fragen identisch sind. Sie unterscheiden sich lediglich in der Formulierung der Fragen.

Für den Einsatz wurden zudem zwei FeeBo für unterschiedliche Phasen entwickelt. „FeeBo prima“ fokussiert den Einstieg in die Ausbildung und wird nach den ersten acht Wochen eingesetzt, „FeeBo dura“ ist nach der Probezeit flexibel einsetzbar.

Stärkung der Ausbilder/-innen-Kompetenz

Die regelmäßig stattfindenden Vernetzungsworkshops bilden, neben anderen niedrigschwelligen „Qualifizierungsangeboten“, das Herzstück. Sie bieten Impulsreferate von Fachexperten/-expertinnen zu wichtigen und gewünschten Themen und eine Plattform für Diskussion und Erfahrungsaustausch. Ferner können Kontakte geknüpft und wichtige Anliegen besprochen werden.

DAS KONZEPT: UNTERSTÜTZUNGSDIENSTLEISTUNGEN AUS EINER HAND

