- Prävention und Umgang mit Konflikten in der Ausbildung

Zum anderen realisiert der Modellversuch eine effiziente betriebliche Ausbildungsbegleitung, welche die folgenden Aktivitäten umfasst:

- Fachliche Hilfe bei Leistungsproblemen
- Hilfe bei Problemen im sozialen Verhalten
- Vermittlung von bestehenden Hilfsangeboten
- Sozialpädagogische Unterstützung im Unternehmen

Die Sensibilisierung der Unternehmen und die Erprobung im Rahmen weiterer Fallbeispiele wird im kommenden Projektzeitraum der Handlungsschwerpunkt im Modellversuch sein.

Einladung zur Mitarbeit

Unternehmen, die sich in der Ausbildung engagieren, sind herzlich eingeladen, die Angebote des Modellversuchs zu nutzen und Kontakt zu den Ansprechpartnern des Modellversuchsträgers, der ifw Meuselwitzer BildungsZentrum GmbH, aufzunehmen. Im Rahmen eines ersten Gespräches können der Handlungsbedarf besprochen und Lösungsvorschläge entwickelt werden.

Ferner führt der Modellversuch in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen mit Weiterbildungsangeboten und zum Erfahrungsaustausch für Ausbildungsbetriebe durch. Dazu sind die Unternehmen, insbesondere die Personalverantwortlichen und betrieblichen Ausbilder, ebenfalls herzlich eingeladen. Weitere Informationen stellen die Ansprechpartner/-innen des Modellversuchs bereit und sind auf der Homepage der ifw MBZ GmbH eingestellt: www.ifw-mbz.de

Das Profil der Schulabgänger/-innen stimmt in vielen Fällen nicht mit den Anforderungsprofilen der Ausbildungsbetriebe überein. Dabei lässt sich die fehlende Passung nur teilweise auf einen möglichen Migrationshintergrund zurückführen. Diese Jugendlichen benötigen zwar eine besondere Beachtung, Förderbedarfe treten jedoch bei Jugendlichen jeglicher sozialer und kultureller Herkunft auf.

Impressum

Modellversuchstitel
Nutzung und Weiterentwicklung von Förderinstrumenten und Ausbildungspraxis in KMU im Altenburger Land in den Berufsfeldern Metall, Elektro und Kunststoff unter dem Aspekt zunehmender Heterogenität der Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter

Förderkennzeichen
21BBNJ17

Modellversuchsträger
ifw Meuselwitzer BildungsZentrum GmbH
Matthias Matuszewski
Tel.: 03448 – 44 01 0, Email: gf@ifw-mbz.de
Ines Hochtritt
Tel.: 03447 – 89 077 03, Email: hochtritt@ifw-mbz.de
Michael Rühlmann
Tel.: 03448 – 44 01 24, Mobil: 0177 – 97 21 246
Email: ruehlmann@ifw-mbz.de
www.ifw-mbz.de

Kooperations-/Verbundpartner
Kreishandwerkerschaft Altenburger Land
Wilfried Krys

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

Fachwissenschaftliche Betreuung
Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung
Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration
Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Chancen nutzen

Sensibilisierung für Jugendliche mit heterogenen Voraussetzungen als Vorteil für regionale Unternehmen im Altenburger Land

BiBB Modellversuche
Neue Wege / Heterogenität

Die aktuelle Ausbildungssituation in der Region des Modellversuchs unter dem Aspekt der zunehmenden Heterogenität

Im Altenburger Land hat sich seit dem Jahr 2006 die Zahl der Schulabgänger halbiert. Die Unternehmen verzeichnen einen deutlichen Rückgang der Bewerberzahlen. Ein bisher relativ geringer Teil der Ausbildungsbetriebe verzichtete vor diesem Hintergrund im letzten Ausbildungsjahr 2011/2012 ganz darauf, freie Ausbildungsstellen zu besetzen. Für das jetzt anlaufende Ausbildungsjahr 2012/2013 wird von einer ähnlichen Situation ausgegangen. Die Anzahl der Ausbildungs-Neuverträge der regionalen Handwerksunternehmen, die im Juni 2012 vorliegen, entsprechen dem Niveau des Vorjahres.

Der Modellversuch hat im vergangenen Projektzeitraum (in Phase I und Phase II) begonnen, die Unternehmen für Jugendliche zu sensibilisieren, die ihnen bisher für eine Ausbildung als ungeeignet erschienen. Das Feedback der regionalen Firmen lässt sich dabei im Wesentlichen in zwei Kategorien unterteilen. Einige Unternehmen und vor allem Handwerksbetriebe signalisieren, dass sie keine Lehrlinge mehr ausbilden wollen oder falls möglich die Ausbildung ggf. verlagern würden. Diese Ablehnung beruht oft auf negativen Erfahrungen in der Ausbildung oder betrifft Unternehmen, die über die Möglichkeiten verfügen, die Ausbildung räumlich flexibel gestalten zu können.

Die meisten vom Modellversuch kontaktierten Unternehmen bilden jedoch aus und wollen dies auch weiter tun, es fehlt aber häufig an Ressourcen, wenn Probleme auftreten. Die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf das Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz wird zwar wahrgenommen. Handlungsleitende Veränderungen in der betrieblichen Ausbildung wurden bisher aber nur selten initiiert. In diesem Zusammenhang war es für den Modellversuch nicht immer leicht, die Unternehmen für eine Kooperation zu gewinnen und ihnen die Heterogenität der Jugendlichen als Chance für den Ausbildungsbetrieb darzustellen.

Die Vorstellung von einem für das jeweilige Unternehmen genau passenden Kompetenzprofil dominiert die Erwartungshaltung der regionalen Ausbildungsbetriebe. Dieser steht eine immer heterogenere Bewerberklientel gegenüber. Betrachtet man die Zusammensetzung der Zielgruppe der heterogenen Jugendlichen, so kann, basierend auf den Erfahrungen aus dem bisherigen Projektzeitraum, eine Reihe von Eingangsvoraussetzungen und Sachverhalte beschrieben werden. Diese betreffen

- Jugendliche mit Lernbeeinträchtigungen, die den Anforderungen in fachtheoretischer Wissensvermittlung nicht in ausreichendem Maße gewachsen sind;
- nicht ausbildungsreife Jugendliche, im Sinne von antizipierendem selbstverantwortlichem Handeln, das insbesondere in kleineren Unternehmen bedeutsam ist;
- Motivation, Disziplin, Lernbereitschaft, Arbeitsverhalten, die meist nicht der Erwartungshaltungen der Ausbildungsbetriebe entsprechen;
- oft trotz umfangreicher Angebote der Berufsorientierung nur in Ansätzen vorhandene Vorerfahrungen und Wissen über den Ausbildungsberuf
- Eingeschränkte soziale und kommunikative Kompetenzen (mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen, Umgang mit Gleichaltrigen,

Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Kunden);
- Auszubildende mit Verhaltensauffälligkeiten (vor allem männliche Jugendliche), die besonderen Unterstützungsbedarf in ihrem sozialen Verhalten benötigen

Im Kontext dieses Bedingungsgefüges und der sich daraus ergebenden Bedarfslagen hat der Modellversuchsziele seine Aktivitäten entfaltet. Dabei wurde sehr schnell deutlich, dass als weiterer bedeutsamer Faktor bei der Umsetzung der Ziele des Modellversuches die Heterogenität der Ausbildungsbetriebe selbst berücksichtigt werden muss.

Wie lässt sich die Situation in den Ausbildungsbetrieben in der Projektregion beschreiben?
Zunächst einmal bestehen sehr heterogene Bedingungen, unter denen betriebliche Ausbildung realisiert wird, die sich in sehr unterschiedlichen auch die Einstellung der Geschäftsführer, Handwerksmeister, betrieblichen Ausbilderinnen/Ausbilder und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den Unternehmen wiederspiegeln. Die Einstellung der betrieblichen Akteure wird in der Regel dominiert von Erwartungshaltungen, die der Ausbildungsbetrieb an die Jugendlichen hat. Dabei wird der Aspekt, welche Angebote der Ausbildungsbetrieb dem jeweiligen Jugendlichen machen kann und sollte, nicht immer in angemessener Weise berücksichtigt. Zur Gewinnung von Jugendlichen mit zunehmend heterogenen Voraussetzungen für eine Ausbildung im eigenen Unternehmen und der Bindung von zukünftigen Fachkräften an den Ausbildungsbetrieb ist dies aber notwendig. Ein Hinweis auf das zunehmende Engagement der Unternehmen in diese Richtung liegt darin, dass die Ausbildungsbetriebe dem Modellversuch sehr häufig eine besondere Rückmeldung über ihr implizites Engagement gaben. Als „schwierig" wahrgenommene Jugendliche wurden in diesen Unternehmen, mit entsprechend umfangreicher Unterstützung, sehr gut in den Ausbildungsprozess integriert. Voraussetzung war meist, dass die fachlichen Leistungen im Ausbildungsbetrieb stimmten und es Probleme in der Berufsschule und/oder im sozialen Verhalten gab. Diese besondere Unterstützung, als eigene Kompetenz des Ausbildungsbetriebes und als Angebot für zukünftige Auszubildende, wird in den Unternehmen aber bisher nicht wahrgenommen.

Vor diesem Hintergrund wurden die Angebote des Modellversuches für die regionalen Unternehmen entwickelt. In der ersten Projektphase lag der Schwerpunkt auf der Sensibilisierung der Unternehmen. Die Angebote konzentrieren sich im Modellversuch auf zwei Themenfelder :
- Sensibilisierung der Ausbilderinnen und Ausbilder für die Jugendlichen mit zunehmend heterogenen Voraussetzungen unter anderem durch themenbezogene Qualifizierungsangebote für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder;
- Umsetzung von Ausbildungsbegleitung in der betrieblichen Ausbildung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf.

Das Vorgehen in der bisherigen Projektumsetzung in den beiden Themenfeldern wird im Folgenden dargestellt und mit jeweils einem Fallbeispiel veranschaulicht.

Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder
Die Ausbildungssituation in vielen regionalen Unternehmen wird auch von Fachkräften realisiert, die nicht über aktuelle pädagogische Kenntnisse und didaktisch-methodische Mittel verfügen. Dies stellt sich insbesondere in Konfliktsituationen und im Umgang mit individuellen Krisen in der Ausbildung als eine Herausforderung dar. Die Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals konzentriert sich dabei auf folgende Punkte:
- Sensibilisierung für die Arbeit mit Jugendlichen
- Unterstützung bei Problemen oder Konflikten
- Erweiterung der Methodenkompetenz
- Initiierung und Durchführung von passgenauen Weiterbildungsangeboten

Fallbeispiel: Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals
Ein Unternehmen ist in der Montage und Wartung von hochspezialisierten Nutzfahrzeugen für den Personennahverkehr tätig. Entsprechend hoch ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Das Unternehmen hat 124 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verteilt auf verschiedene Betriebsteile am Standort. Im Bereich der Omnibusfertigung werden jährlich 3–4 Auszubildende eingestellt. Kooperationsbeziehungen mit der ifw Meuselwitzer Bildungszentrum GmbH wurden erst im Rahmen des Modellversuchs entwickelt. Die Firma verfolgt sehr genau die demographische Entwicklung im Landkreis anhand der Qualität und der Quantität der Bewerbungsunterlagen für die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze. Es wird deutlich, dass insbesondere hinsichtlich des sozialen und kommunikativen Verhaltens der Auszubildenden in den letzten Jahren ein höherer Anspruch an das betriebliche Ausbildungspersonal gestellt wird. Dies betrifft vor allem den Umgang mit Konflikten. Da die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder ausnahmslos langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind und zur mittleren Führungsebene des Betriebes gehören, waren Anzeichen von Überforderung und Stress unübersehbar. Das Anliegen des Produktionsleiters war es, durch ein gezieltes Training seine Mitarbeiter/-innen im Umgang mit den Jugendlichen zu befähigen, Konflikte zu vermeiden und konstruktiv mit ihnen umzugehen. Dabei sollte der Input nur als Inhouse-Veranstaltung gestaltet werden (Bedingung des Produktionsleiters). Es war zu berücksichtigen, dass die Ausbilder/-innen sich als Techniker/-innen sehen und wenig Affinität zu Fragen der Kommunikationsstrategie und Motivation der Auszubildenden haben. Es wurde ein Seminarprogramm entwickelt, das praxisnah die Probleme aufgriff und gemeinsam mit den Teilnehmern (ausschließlich Männer aus dem technischen Bereich) Lösungsvorschläge entwickelte. Das Angebot erhielt ein sehr positives Feedback.

Erfolgreich Lernen im Betrieb – Angebote des Modellversuches für eine Ausbildungsbegleitung
Die Ausbildungsbegleitung im Rahmen des Modellversuchs verknüpft zwei Angebote:
- Die fachliche Unterstützung im klassischen Sinne, die „Nachhilfe" für die Vermittlung be rufsfachlicher Inhalte. Diese bezieht sich bei den bisher ermittelten Bedarfen meist auf die fachtheoretischen Ausbildungsinhalte.
- Diese Komponente wird eng verknüpft mit sozialpädagogischer Unterstützung, die sich als ganzheitliches Hilfsangebot für die berufliche und soziale Selbständigkeit der Auszubildenden versteht. Gleichzeitig ist sie als Dienstleistung für den Ausbildungsbetrieb angelegt, der in der Regel nicht über die Ressourcen verfügt, solche umfangreichen Unterstützungsangebote zu realisieren.

Ziel ist es, den Unternehmen eine bedarfsgerechte Unterstützung anzubieten, die es ihnen ermöglicht, berufsfachliche und sozialpädagogische Hilfen zu verbinden, um die Ausbildungsbegleitung effizient gestalten zu können.

Fallbeispiel: Ausbildungsbegleitung im Handwerksunternehmen
In einem regionalen Handwerksunternehmen (acht feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) arbeitet seit sieben Jahren in angelernter Tätigkeit Marcus B. (28 Jahre). Sein Wunsch war es, eine Ausbildung zum Elektroinstallateur nach dem Ende seiner Schulzeit zu beginnen. Er leidet seit seiner Geburt an einer Deformierung beider Hände, wodurch er den angestrebten Ausbildungsberuf zunächst nicht erlernen konnte und daher auf den Beruf des Bürokaufmanns umorientiert wurde. Diese Ausbildung entsprach nicht seinen Zielen und beeinträchtigte deshalb seine Lernmotivation. Der Lernprozess wurde noch zusätzlich erschwert als im Zuge der Ausbildung das Zehn-Finger-Schreibsystem vermittelt und trainiert wurde. Aufgrund seiner Beeinträchtigung war er nicht in der Lage, diesen Lerninhalt motorisch umzusetzen, was seine Lernmotivation weiter senkte. Er brach diese Ausbildung schließlich ab und wurde wieder als Ungelernter bei dem regionalen Handwerksunternehmen beschäftigt. Dort arbeitete er sieben Jahre in dieser Tätigkeit. In der Zwischenzeit gründete er eine Familie und kämpf te erfolgreich gegen eine Krebserkrankung. Das Handwerksunternehmen unterstützte sein Bestreben, einen Berufsabschluss zu erwerben. Aufgrund seiner beruflichen Vorerfahrungen konnte er seine Ausbildung im zweiten Lehrjahr fortführen. Das Problem bestand in der Bewältigung des fachtheoretischen Unterrichtsstoffes. Da formale Lehr-Lern-Prozesse für Marcus B. viele Jahre zurücklagen, hatte er große Probleme, die Anforderungen in der Berufsschule zu bewältigen. Der Geschäftsführer der Firma befürchtete nun, dass die Ausbildung abgebrochen werden muss. Hinzu kam die zusätzliche private Belastungssituation für Marcus B. im familiären Bereich. Im Rahmen des Modellversuches konnte eine Ausbildungsbegleitung mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung initiiert werden. Diese beinhaltete sowohl die Organisation und Bereitstellung der fachlichen Nachhilfe durch einen regionalen Bildungsträger als auch die sozialpädagogische Unterstützung durch die Projektmitarbeiter des Modellversuches.

Zusammenfassung: Angebote des Modellversuchs an Unternehmen
Die Unterstützungsangebote des Modellversuchs thematisieren zwei bedeutsame Handlungsfelder für die betriebliche Ausbildung.
Zum einen betreffen Angebote die Sensibilisierung der Unternehmen für Jugendliche mit heterogenen Voraussetzungen. Dabei konzentriert der Modellversuch seine Aktivitäten auf die Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals, z.B. im Hinblick auf:

- Unterstützung bei der Anwendung didaktisch-methodischer Mittel (effiziente Lehr-Lern-Methoden)
- Erkennen der Potentiale der Jugendlichen