

Arbeitsgruppe 4: ***Systematisch vorgehen – Synergien nutzen:*** ***betriebliche Ausbildung auch für Benachteiligte öffnen!***

In der AG wurden 3 Arbeitsansätze vorgestellt. Geklärt werden sollte u.a. die Frage: Wie schnürt man ein Paket an Maßnahmen und Angeboten, um gute Rahmenbedingungen und Gelingensfaktoren für die Ausbildung Benachteiligter zu schaffen?“

Von Experten für Experten – Assistenz in der betrieblichen Ausbildung: Ein Rahmenkonzept der BAG ÖRT, Angela Werner, BAG ÖRT

Das Rahmenkonzept wurde von Mitgliedsorganisationen der BAG ÖRT entwickelt und wird regional bereits einem Praxistest unterzogen. Gewonnene Erfahrungen fließen in die Fortschreibung des Konzeptes ein. Das Konzept selbst wird zunächst nur Mitgliedsorganisationen zur Verfügung gestellt, die festgeschriebenen Standards repräsentieren jedoch die fachlichen Eckpunkte der BAG in der Diskussion um die, auch im Koalitionsvertrag fixierte „Assistierte Ausbildung“.

Ungeachtet dessen wird es nicht DAS Konzept geben können, sondern es muss regional nach ganz individuellen (Kooperations-)Lösungen gesucht werden, um Ausbildungsassistenz erfolgreich zu gestalten. Auf Nachfrage wird betont, dass das Konzept auch die Berufsbildende Schule umfasst. Wichtig sind alle Partner, nicht nur die Betriebe, entscheidend ist das Zusammenspiel aller am Betreuungsprozess beteiligten Akteure. Entscheidend für die Umsetzung des Konzeptes sind der Bedarf regionaler Betriebe und deren Finanzierungsbereitschaft. Die Finanzierungsquellen können ganz unterschiedlich sein. So finanzieren auch Arbeitgeber- oder Wirtschaftsverbände das Angebot.

In der Diskussion wird deutlich, dass einzelne Bestandteile – z.B. in der Kooperativen Ausbildung – bereits angewandt werden. So muss das „Rad auch nicht neu erfunden“, sondern eher dafür Sorge getragen werden, dass vorhandene Unterstützungsinstrumente besser verzahnt werden und jemand von der Berufsorientierung bis zu erfolgreichem Ausbildungsabschluss Benachteiligter durchgängig, i.S. einer Anwalts- bzw. Lotsenfunktion die Prozesssteuerung bzw. –verantwortung übernimmt. Zentrales Moment ist die Öffnung ausbildender Unternehmen für diese Zielgruppe. Einvernehmen besteht in der AG, dass die assistierte Ausbildung die klassische Benachteiligtenausbildung nicht ersetzen kann.

Assistierte Ausbildung: ein Thüringer Praxisbericht **Sandra Dietzel, ÜAG Jena - Saaleakademie**

Frau Dietzel stellt ihre Praxiserfahrungen in der Ausbildungsassistenz in Kooperation mit einigen Unternehmen vor. Diese haben den Mehrwert dieses Angebotes bereits erkannt und sind bereit, für die erbrachte Assistenz zu zahlen.

Das Angebot der Saaleakademie wird weitgehend in den kooperierenden Betrieben realisiert. Es wird darauf geachtet, dass nicht über Gebühr originäre Arbeits- oder Ausbildungszeit im Betrieb oder in der Schule verloren geht, aber auch nicht zuviel Freizeit der Auszubildenden in Anspruch genommen wird. Hierzu sind immer individuelle Absprachen mit allen Akteuren zu treffen.

Feedback aus den Betrieben, die bisher Dienstleistung in Anspruch genommen haben:

- Zusammenarbeit mit fachlich breit aufgestellten Bildungsträger wird sehr gut angenommen, weil hier das Angebot „Alles aus einer Hand“ gern genutzt wird (Beispiel, Tag der Ausbildung: Träger gestaltete Inhalte, stellte die Technik und Ausstattung, übernahm die Präsentation und das Catering)
- mit dem Blick von außen kommt auch eine neue Sicht auf den Betrieb und wird motiviert, neue Wege zu gehen
- Das Einbringen einer Feedback- und Anerkennungskultur schafft neues Klima im Betrieb und fördert die Bindung an die Unternehmen

- gelobt wird der „professionelle Spagat“ zwischen sozialpädagogischer Betreuung und Empathie für die Auszubildenden und dem Verständnis für die Unternehmen und betriebswirtschaftliche Belange

Großes Interesse bestand an Finanzierungsfragen: entsprechend der Betriebsgröße zahlen große Betriebe selbst. Es gibt mehrere Finanzierungsmodelle: Stundenabrechnung (ca. 39,- € pro Teilnehmerstunde), es gibt keine generellen „Kopfpauschalen“, in manchen Verträgen wurden Monatspauschalen oder „Flats“ vereinbart, auch hier gibt es eine große Bandbreite in der Vertragsgestaltung. Man muss bei der Preisgestaltung auf örtliche Gegebenheiten eingehen (strukturstarke Region, Tarifbindung in der Branche, wie viele Azubis im Betrieb etc.). Die Unternehmen werden auf Regelangebote zur Unterstützung, wie z.B. abh, hingewiesen, entscheiden jedoch selbst ob sie diese „kostenfreie“ Leistung oder das Angebot der Saaleakademie annehmen.

Ca. 50 % der betreuten Klienten weisen klassische Benachteiligungsmerkmale auf. Impulse zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses benötigen aber auch Jugendliche, die bei guten Leistungsvoraussetzungen persönliche Krisen bewältigen müssen.

QuABB: Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb

Hardy Adamczyk und Sonja Strache, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH

QuABB wurde im Projektstatus über mehrere Jahre gezielt weiter entwickelt und regional erweitert. Zwischenzeitlich besteht für das Team Fördersicherheit bis Mitte 2015. Nach dem Willen der hessischen Landesregierung soll das erfolgreiche Modell sukzessive den originär für Ausbildungsfragen zuständigen Akteuren übertragen werden.

Das Modell bietet Jugendlichen, die von Ausbildungsabbruch bedroht sind oder bereits die Ausbildung abgebrochen haben ein umfangreiches Dienstleistungsangebot, in das i.S. von Case-Management alle Ausbildungsakteure und weitere originäre Instrumente, wie abh, eingebunden werden. Bei Kapazitätsgrenzen werden Teilaufgaben durch die Ausbildungsbegleiter auch selbst übernommen. Insofern unterscheidet sich QuABB vom Modell der BAG ÖRT: durch einen „bottom up“-Ansatz wurde, ausgehend vom Bedarf Jugendlicher dessen Mehrwert so deutlich gemacht, dass sich zwischenzeitlich auch Betriebe bzw. Berufsbildende Schulen an die Projektmitarbeiter wenden.

Die begleitete betriebliche Ausbildung (bbA): Bildungsträger als dritter Partner im Ausbildungsvertrag

Petra Nitschke, Jugendberufshilfe Erfurt gGmbH

bbA bietet seit einigen Jahren ein bereits erprobtes Referenzmodell für die „Assistierte Ausbildung“ und ist in seiner Struktur und Methodik den beiden anderen Modellen vergleichbar. Die Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen setzt auch bei betrieblicher Ausbildung das Vorhandensein einer Zusatzausbildung bei den Ausbildungsverantwortlichen im Betrieb voraus. Dies stellt eine erhebliche Hürde für die Ausbildungsbereitschaft von kleineren Unternehmen dar.

Fazit:

Die assistierte betriebliche Ausbildung von benachteiligten Menschen ist ein Weg von vielen. Er stützt sich nicht nur auf ein erhöhtes Problembewusstsein ausbildender Betriebe, sondern auch auf ein kohärentes Begleitsystem. Die Ausbildungsassistenz verliert genau dann an Bedeutung, wenn vertikale und horizontale Unterstützungsangebote in Berufsorientierung und –vorbereitung sowie Ausbildung individuell miteinander verzahnt werden. Bis zu einem gewissen Punkt sollen diese Rolle auch die Berufseinstiegsbegleiter wahrnehmen. Aber wer übernimmt den Auftrag der Ausbildungsstabilisierung im Anschluss? Sind hier nicht die Zuständigen Stellen mit ihren Begleitsystemen in der Pflicht?

Die sog. Ausbildungsrichtlinie des ESF im Zuständigkeitsbereich des TMWAT lässt, nach Auffassung der Jugendberufshilfe Thüringen e.V., im Fördergegenstand 2.1 „Betriebsnahe Ausbildungsvorbereitung und individuelle Ausbildungsbegleitung“ die Finanzierung von Ansätzen „assistierter Ausbildung“ in Verbindung mit entsprechender Vorbereitung zu. Gemeinsam mit Thüringer Unternehmen könnten entsprechende Ansätze mit Blick auf die nächste ESF-Förderperiode vorbereitet werden.