

*Angelika Horstkotte-Pausch, Jörg Meier*

# **Gemeinsam mit Betrieben ausbilden**

» *Praktische Tipps für die Ausbildungskooperation*

Im Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden zahlreiche für die Benachteiligtenförderung relevante neue Ansätze entwickelt und erprobt. Damit einige der erfolgreichen Ansätze aufgegriffen, weiter genutzt und in die Praxis der beruflichen Benachteiligtenförderung getragen werden, hat das BMBF die Durchführung einer an das BQF-Programm anschließenden Transferphase beschlossen (September 2006 - August 2007). Die vorliegende Broschüre entstand im Rahmen des Transfervorhaben der Jugendwerkstatt Felsberg „Kooperative Ausbildung im ländlichen Raum“. Einbezogen in das Transfervorhaben und in die Erstellung dieser Veröffentlichung sind Erfahrungen und Materialien der BQF-Modellprojekte „Erschließung neuer zielgruppeneigneter Ausbildungsfelder und Reaktivierung der dualen Ausbildung“ (passage) und „KOKON – Kompetenz, Kooperation, Nachhaltigkeit. Modellvorhaben zur Neustrukturierung der Berufsvorbereitung in enger Kooperation mit Schule und kleinen, mittelständischen Unternehmen des Handwerks“ (Handwerkskammer Potsdam).

Zahlreiche Kolleg/innen brachten ihre Erfahrungen in die Erstellung der Broschüre ein, standen als Interviewpartner/innen zur Verfügung, beteiligten sich an Diskussionen oder lieferten Text- und Redaktionsbeiträge. Wir danken Harald Mörking und Eckard Dworschak von passage, Ulli Becker-Dippel, Marco Plass, Friedhelm Oehler, Regina Suchy und Eberhard Zutt von der Jugendwerkstatt Felsberg und insbesondere Rita Müller und Agnes Lemme von der Handwerkskammer Potsdam (Kapitel 5) und Jana Pampel von hiba impulse (Kapitel 8 und redaktionelle Beiträge).

Dank gilt auch den Akteur/innen der beigefügten Kurzfilme, den Kolleg/innen bei passage und der Jugendwerkstatt Felsberg, den Auszubildenden sowie den Inhabern und Mitarbeiter/innen der beteiligten Betriebe.



Herausgeber:

Jugendwerkstatt Felsberg e.V., Sälzerstr. 3a, 34587 Felsberg

E-Mail: [info@jugendwerkstatt-felsberg.de](mailto:info@jugendwerkstatt-felsberg.de)

© 2007 by Jugendwerkstatt Felsberg

Gestaltung: mediadesigner, Berlin

*Angelika Horstkotte-Pausch, Jörg Meier*

# Gemeinsam mit Betrieben ausbilden

» *Praktische Tipps für die Ausbildungskooperation*

# Inhalt »

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	6
<b>2</b>	<b>Betriebe ansprechen</b> .....	9
<b>2.1</b>	Wie akquiriere ich Betriebe?.....	10
<b>2.2</b>	Bestehende Kontakte aktivieren & nutzen.....	12
<b>2.3</b>	Die „Erstakquise“ – neue Kontakte herstellen.....	14
<b>2.4</b>	Ist der Betrieb geeignet?.....	17
<b>2.5</b>	Wie pflege ich Kontakte?.....	19
<b>3</b>	<b>Förderbedarf der Jugendlichen und Anforderungen der Betriebe bestimmen und abgleichen</b> .....	22
<b>3.1</b>	Welches Modell der Begleitung?.....	23
<b>3.1.1</b>	Unterstützungsbedarf der Jugendlichen.....	25
<b>3.1.2</b>	Voraussetzungen bei den Betrieben.....	27
<b>3.2</b>	Betreuungsbedarf und -form in Abhängigkeit von den Voraussetzungen.....	28
<b>3.2.1</b>	Kooperative Ausbildung mit geringem Betreuungsbedarf.....	29
<b>3.2.2</b>	Kooperative Ausbildung mit hohem Betreuungsbedarf.....	30
<b>3.2.3</b>	Integrative Ausbildung mit stufenweisem Übergang in den Betrieb (Verbundausbildung).....	31
<b>3.3</b>	Jugendliche und Betriebe zusammenbringen.....	32

<b>4</b>	<b>Über das Praktikum in den Betrieb</b> .....	33
<b>4.1</b>	Was muss beim Praktikum bedacht werden?.....	33
<b>4.2</b>	Praktikumsformen.....	35
<b>4.3</b>	Der erste Praktikumstag.....	37
<b>5</b>	<b>Dienstleistungsangebote für Betriebe und Jugendliche</b> .....	38
<b>5.1</b>	Welche Dienstleistungen benötigen kleine und mittlere Unternehmen?.....	39
<b>5.2</b>	Welche Dienstleistungen benötigen Jugendliche?.....	40
<b>6</b>	<b>Den Ausbildungsprozess gestalten und kontrollieren</b> .....	41
<b>6.1</b>	Handlungserfordernisse und -möglichkeiten.....	41
<b>6.2</b>	Positiver Lernort.....	42
<b>6.3</b>	Kontrolle der betrieblichen Ausbildung.....	43
<b>6.4</b>	Stützunterricht.....	45
<b>6.5</b>	Sozialpädagogische Begleitung.....	47
<b>7</b>	<b>Den Übergang in Beschäftigung organisieren</b> .....	50
<b>8</b>	<b>Qualifikation der Mitarbeiter/innen der Bildungsträger</b> .....	52
<b>9</b>	<b>Materialhinweise</b> .....	54
<b>10</b>	<b>Literaturtipps</b> .....	55
<b>11</b>	<b>Beteiligte Einrichtungen</b> .....	57
<b>12</b>	<b>Quellenangaben</b> .....	58



# 1 Einleitung »

Der vorliegende **Praxisleitfaden** richtet sich an Ausbildungspraktiker/innen und versteht sich als **Arbeitshilfe** bei der praktischen Umsetzung einer Auszubildendenkooperation. Er richtet sich an Mitarbeiter/innen in Einrichtungen der beruflichen Integrationsförderung und in beruflichen Schulen, die Betriebe stärker in die Ausbildung einbeziehen wollen. Mehr Realitätsbezug und bessere Arbeitsmarktchancen für die Auszubildenden sind die hauptsächlichen Argumente für eine solche (Neu-)Orientierung. Um die **Programmtheorie mit Leben zu füllen** und erfolgreich umzusetzen, kommt es auf **praxistaugliche Informationen und Hinweise** an. Sie können helfen, einen guten Start - ohne lange Entwicklungs- und Erprobungszeiten - für eine Ausbildung nach neuer Konzeption zu schaffen.

Der Praxisleitfaden versammelt „von Praktiker/innen für Praktiker/innen“ die langjährigen Erfahrungen aus der täglichen Arbeit in kooperativen Ausbildungsmodellen.

Die Herausgeber/innen fassen mit dieser Arbeitshilfe ihre **Erfahrungen aus drei Modellversuchen** zur „Gewinnung des Lernorts Betrieb“ zusammen und stellen Mitarbeiter/innen anderer Einrichtungen die in diesem Kontext entwickelten Arbeitsmaterialien zur Verfügung.

Die **Gliederung** der Arbeitshilfe ist an dem chronologischen Verlauf der in der Praxis erforderlichen Tätigkeitsschritte orientiert. Der bewusst knapp gehaltene Lesetext will in übersichtlicher Gestaltung eine schnelle **Benutzbarkeit** ermöglichen: **Randbeschriftungen** sollen Übersicht schaffen und wahren, **Piktogramme** weisen auf Tipps (📖 Lesetipps, 📄 Materialienhinweise sowie allgemeine 🖱️ Tipps) hin. Im abschließenden **Materialienteil** sind 📖 Literaturhinweise notiert. Der 📄 **Materialienfundus** findet sich zum Zweck der direkten Anwendbarkeit und Benutzbarkeit als Sammlung auf der beigefügten 📄 CD.

Die ebenfalls beigefügte 📄 DVD enthält **drei Kurzfilme und einige Powerpoint-Folien**, die ebenfalls für den Einsatz in der Praxis von Bildungseinrichtungen konzipiert sind. Unter dem Obertitel „Ausbildung in Kooperation“ werden die verschiedenen Akteure – Bildungsträger und Betriebe – befragt und Finanzierungsgrundlagen dargestellt.

1. **„Stärken entfalten im Verbund“** stellt ein Modell der integrativen Ausbildung vor, bei dem die Azubis stufenweise in betriebliche Ausbildung übergeleitet werden.
2. **„Betrieblich ausbilden – extern fördern“** zeigt ein Modell der Vermittlung und Ausbildung im Betrieb mit Unterstützung eines Bildungsträgers.
3. **„Viele Vorteile für Betriebe“** fragt Betriebe nach ihren Erfahrungen und Einschätzungen zur gemeinsamen Ausbildung mit einem Bildungsträger.
4. **„Finanzierung kooperativer Ausbildungsmodelle“** Die Powerpoint-Folien stellen die Gliederung von Lernphasen und die Grundlagen der Finanzierung durch die Arbeitsagentur dar (BaE integrativ und kooperativ) und verweisen auf direkte Informationsquellen.

Die **Filme** sind mit jeweils 5 - 6 Minuten so kurz gehalten, dass sie als Anregung für Diskussionen in der Einrichtung oder als Veranschaulichung zur Gewinnung von Betrieben bei Vor-Ort-Besuchen oder beim Besuch von Innungsversammlungen gut einsetzbar sind (beides wurde von den Herausgeber/innen bereits erfolgreich erprobt). Die Finanzierungsfolien bieten Basisinformationen für Betriebe und neue Kolleg/innen.



## 10 gute Gründe für Ausbildungskooperation

1. Ausbildungskooperation **verbindet eine praxisgerechte Ausbildung mit individueller Förderung.**
2. Ausbildungskooperationen ermöglichen **betriebsnahe Ausbildung auch für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf.**
3. Die besonderen **Kompetenzen der Betriebe und der Bildungsträger werden gebündelt**, die **Ausbildungsverantwortung wird gemeinsam getragen.**
4. Betriebe werden von dem **Risiko der Ausbildung** von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf entlastet.
5. Kooperation macht **Unternehmen bekannt mit den Stärken** benachteiligter Jugendlicher.
6. Durch Ausbildungskooperation werden Betriebe für das Thema Ausbildung sensibilisiert, es werden **zusätzliche betriebliche Ausbildungskapazitäten erschlossen.**
7. Die Auszubildenden haben **bessere Arbeitsmarktchancen** an der 2. Schwelle („Klebeffekt“).
8. Bildungsträger werden von „Bittstellern“ zu **Ausbildungspartnern für die Betriebe.**
9. Bildungsträger erzielen **bessere Vermittlungsergebnisse.**
10. Kooperative Ausbildung zeigt Wege zur **Qualitätsverbesserung der dualen Berufsausbildung auf.**

## 2 Betriebe ansprechen »

### Was braucht der Akquisiteur?

- Entscheidung: Wer akquiriert: Meister, Sozialpädagoge, zentraler Akquisiteur?
- Innere Überzeugung, positive Grundeinstellung zum Wert des Produktes & Nutzen der kooperat. Ausbildung
- Gesprächskompetenz/Beratungskompetenz, Vorteilsargumentation, Strategien im Umgang mit Widerstand und Ambivalenz (Einwandbehandlung)
- Analyse des Gegenübers
- Netzwerkkompetenz / Bildung
  - > Träger als strategischer Partner
- Hintergrundwissen / Feldkompetenz
- Unterstützendes (Informations-) Material
- Teilnehmer/innen-Kenntnis

### Welche Argumente überzeugen den Betrieb? – der „Mehrwert“

- Imagegewinn
- Problembehandlung
- Kosten/Nutzen
- Verringerter Zeitaufwand für Verwaltung
- Risikominderung
- Kompetente Unterstützung (fachtheoretischer Stützunterricht, Begleitung in psychosozialen Problemlagen)
- Eigene Stärkung durch Einbettung in ein Netzwerk
- Verlässliche Partner
- Kontinuität
- Wertschätzung, positive Rückmeldung

### Ablauf eines Akquiseprozesses – umfasst oft mehrere Gespräche

- Vorstellung des Bildungsträgers
- Dienstleistungspaket darstellen
- Profil und Bedarfe des Betriebs ermitteln
- Passgenaues Angebot entsprechend dem Bedarf des Betriebs erstellen
- Wert & Nutzen des Produkts vermitteln
- Interessen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit ausloten
- Ergebnisse dokumentieren

## 2.1 Wie akquiriere ich Betriebe? »

Die „Gewinnung“ von Betrieben – die „Akquise“ – ist zentraler Ausgangspunkt für eine gelingende Kooperation.

In der Regel werden Kooperationsbetriebe nicht vorsorglich angeworben, sondern es werden gezielt geeignete Betriebe für Jugendliche gesucht, die vom Bildungsträger bereits betreut werden. So lässt sich **Passgenauigkeit** am besten erreichen. Die Suche nach Partnerbetrieben zielt konkret auf die Branchen und Berufe ab, in denen von den aktuellen Teilnehmer/innen Ausbildungsplätze gesucht werden.

Natürlich bietet sich an, bei der Akquise geeigneter Betriebe **pragmatisch** vorzugehen und zunächst im eigenen Umfeld den Blick auf **bestehende Kontakte** zu richten. Gleichzeitig sollten **neue Kontakte** aufgebaut werden, um den Kreis für die Kooperation in Frage kommender Betriebe zu erweitern.

Bei der Akquise sollte immer im Blick behalten werden, dass diese in einem **„Marktgeschehen“** stattfindet. Es gibt „Konkurrent/innen“ und es ist erforderlich, mit Begriffen wie Angebot, Nachfrage und Kund/innen zu operieren. Der Betrieb ist ein „wirtschaftlicher Kunde“, die Jugendlichen sind soziale Kund/innen. Zwischen beiden vermittelt die Dienstleistung als Service – sie bringt sie zusammen und unterstützt sie.

Schon in der Akquise der Betriebe müssen daher **kundenorientiert** deren individuelle Situation und ihre spezifischen Bedarfe berücksichtigt werden, um passende Dienstleistungen erfolgversprechend anbieten zu können.

Der Zugang auf **gleicher Augenhöhe** kann über die gemeinsame Fachlichkeit erfolgen. Meister/innen werden in der Regel eher akzeptiert als Pädagog/innen. Anknüpfungspunkt sowohl bei der „Erstakquise“ als auch bei der Fortführung der Kontakte ist die berufliche Ausbildung, die als **gemeinsames Interesse**

### Kennen & kennen lernen

Hofmann, Annegret: „Kunde Betrieb“



### Situation & Bedarfe der Betriebe

Gericke, Thomas:



„Duale Ausbildung für Benachteiligte“

### Berufliches Selbstverständnis

formuliert wird und die im übereinstimmenden beruflichen Selbstverständnis verankert ist. Die angebotene **Dienstleistung** will den Betrieb entlasten und unterstützen. Die Bildungseinrichtung präsentiert sich als „Fachbetrieb für Ausbildung“, der typische Ausbildungsprobleme meistern hilft.

Offene und ehrliche Worte sind gefragt: Im **Gespräch** mit Betrieben müssen die Situationen und die Bedingungen klar beschrieben werden.

Betriebe sind Wirtschaftsunternehmen und müssen als solche angesprochen werden: Keine moralischen Appelle, sondern **wirtschaftliche Vorteile herausstellen!**

Wirtschaftliche Vorteile sind z. B. die **Vorauswahl** von Ausbildungsbewerber/innen, die lange **Praktikumzeit** zum Prüfen der beruflichen und betrieblichen Eignung, die **Unterstützung** im Ausbildungsmanagement sowie die fachtheoretische und sozialpädagogische **Begleitung**.

  **Tipp: Sprich klare Worte**

  **Tipp: Vorteilsargumentation**



## 2.2 Bestehende Kontakte aktivieren & nutzen »

### Netzwerke & Kontakte aktivieren ...

Durchblick: „Regionale Netzwerke und Kooperationen“



Vielfach kann an bestehende berufliche Kontakte angeknüpft werden. Erster Schritt ist immer die Recherche in der eigenen Organisation: Welche Betriebe sind den Kolleg/innen **persönlich bekannt**? Mit welchen wurde und wird in anderen Maßnahmen schon **zusammengearbeitet**? Durch Sichtung von Unterlagen oder Datenbanken und die persönlichen Gespräche mit Kolleg/innen lässt sich in etablierten Einrichtungen immer ein erster Pool von geeigneten Betrieben aufbauen. Beispielsweise aus dem Umfeld der **eigenen beruflichen Tätigkeit** (Berufskolleg/innen) und Berufsbiografie. Hilfreich ist auch, bestehende Kontakte aus **beruflichen Zusammenhängen** (z. B. „Innungsstammtisch“ oder „Junghandwerkergruppen“) oder aus dem **privaten Bereich** (Wohnort, Vereine etc.) zu nutzen. Aufbauen und stärken lassen sich diese Kontakte auch, indem **Funktionen** in diesen Zusammenhängen übernommen werden (sich für eine Aufgabe/Position beispielsweise in der Innung wählen lassen).

Auch die **Jugendlichen** bringen – über Familie, Wohnort, Schulpraktikum – eventuell hilfreiche Kontakte und Erfahrungen mit möglichen Kooperationsbetrieben ein. Sie in die Suche geeigneter Ausbildungsbetriebe einzubeziehen, stärkt ihre **Eigenverantwortung**. Betriebe honorieren die sichtbaren Eigenbemühungen der Jugendlichen meist besonders, denn **Eigenmotivation** ist oft ein entscheidendes **Einstellungskriterium**.

### ... und erweitern

Weitere Kontakte können aktiviert werden durch **Empfehlungen**, beispielsweise in Folge einer gut funktionierenden Kooperation.

Auch **Informationsveranstaltungen, Vorträge, Einladungen** oder das Einbringen von schriftlichen Informationen (Presseberichte, Medien der **Innung, der Kammern, der Verbände** etc.) können helfen, den Kreis der interessierten, möglichen Kooperationspartner/innen zu erweitern.

Nützlich ist es, Veranstaltungen mit Betrieben für Betriebe zu organisieren. Ihre Überzeugungskraft ist am größten.



Presstext.pdf



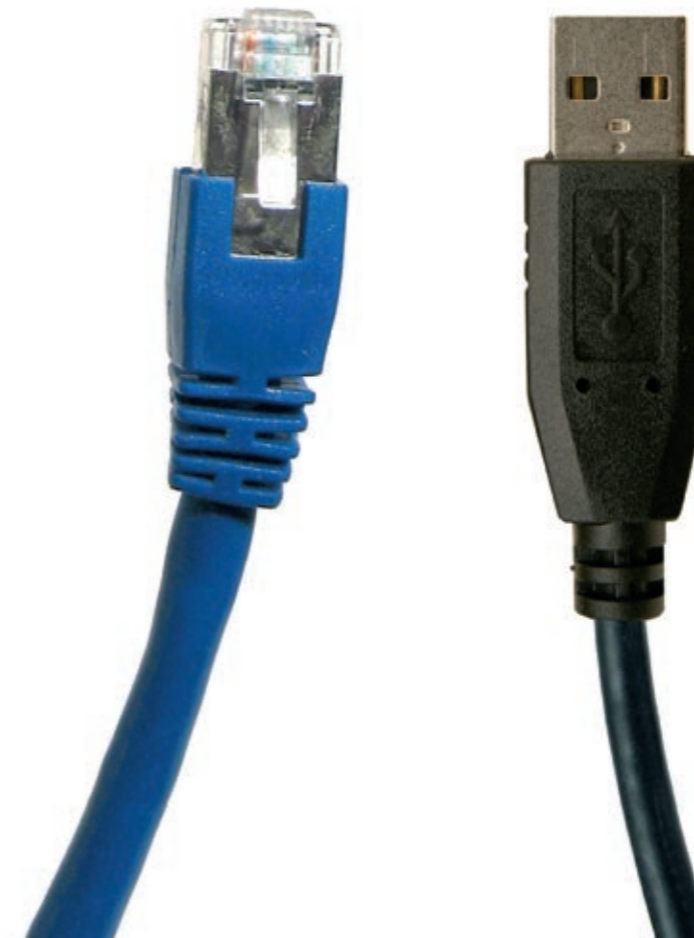
Kurzdarstellung Verbund.pdf



Medienbericht.pdf



Tipp: „Mund-zu-Mund-Propaganda“ nutzen!



## 2.3 Die „Erstakquise“ – neue Kontakte herstellen »

„Bei null anfangen“ müssen

Am schwierigsten ist das „**Neukundengeschäft**“, wenn quasi „bei null beginnend“ ein Kontakt angebahnt werden soll. Aber das ist zugleich auch eine Chance, eigene Kompetenzen zu schulen und durch Erfolgserlebnisse zu stärken. Neuakquise wird notwendig, wenn ein Träger in einer Region neu startet oder wenn das Repertoire von Kooperationspartnern nicht (mehr) ausreicht, um den sich abzeichnenden Bedarf zu sichern – sowohl quantitativ als auch qualitativ (Erschließung neuer Ausbildungsberufe/Berufsbilder).

Wo setze ich an?

Die **Branchenbücher** („gelbe Seiten“) sind hier ebenso zu sichten wie die Adressenlisten berufsständischer Organisationen. Für Handwerksbetriebe bietet sich der Kontakt zur regionalen **Handwerkskammer** an. Für andere Berufsgruppen bieten die entsprechenden Kammern erste Informationen. Einen einfacheren – allerdings auch eingeschränkteren – Zugang zu Betrieben ermöglichen die **Praktikums- und Ausbildungsbörsen**, die die Kammern in ihren Geschäftsstellen oder auf ihren Internetseiten anbieten.

Der Kontakt zu den **Innungen und Fachverbänden** ist oft hilfreich. In der Regel sind dort Betriebe versammelt, die ein starkes **berufsständisches Interesse** haben. Was wiederum auf ein bestehendes **Ausbildungsinteresse** und entsprechendes Engagement schließen lässt.

Innungen & Fachverbände einbeziehen

Der Besuch von **Innungsversammlungen** mit Vorstellung der Kooperationsinteressen gehört zum Pflichtprogramm der Betriebsakquise. Die Innungen haben durch die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungsprozesse

sehr unterschiedliche Entwicklungen genommen. In manchen Regionen und manchen Berufsfeldern spielen sie kaum eine Rolle. Andere Innungen sind nach wie vor aktiv und bedeutsam. Einladungen an die Innungen, eine der **turnusmäßigen Sitzungen beim Bildungsträger** abzuhalten, haben sich als wirkungsvoll erwiesen: Die Arbeit kann vorgestellt werden, Vorurteile können abgebaut werden, Personen können sich näher kennen lernen. Eine gute **Bewirtung** muss für diesen Anlass organisiert werden.

Denkbar und erfolgversprechend ist ebenfalls, den **Stellenmarkt** zu beobachten und auf **Gewerbemessen** in Frage kommende Betriebe anzusprechen.

Kriterium für die Auswahl aus bestehenden Sammlungen und Listen wird beispielsweise im ländlichen Raum der **Regionalitätsaspekt** sein. Es kommen nur die im regionalen Umfeld angesiedelten Betriebe in Betracht, denn es macht keinen Sinn, einen Betrieb zu akquirieren, der von den Jugendlichen schlicht nicht erreicht werden kann (zu weite Entfernung, schlecht angebunden).

Ein erster telefonischer Kontakt („Kaltakquise“) kann **erste Eindrücke** vermitteln und vor allem auch klären, ob die jeweilige Firma überhaupt (noch) existiert („Ausfiltern“ dubioser Anbieter und „Karteileichen“). Es wird versucht, Interesse für eine Kooperation herzustellen, indem **Ausbildungsprobleme und die angebotene Dienstleistung skizziert** werden.

In einem anzustrebenden persönlichen **Gespräch** können die **Schnittstellen gemeinsamer Interessen** ausgelotet werden und im Idealfall die nächsten Schritte für eine Kooperation vereinbart werden. Schriftliche Darstellungen sollten als „nachwirkende“ Informationsmittel eingesetzt werden. Es wird empfohlen, stets den direkten, **persönlichen Kontakt** zu suchen, da dieser die **Basis** der Zusammenarbeit und **prägend** für das Gelingen der Kooperation ist.

Für das **Erstgespräch** ist unbedingt ein **Besuch im Betrieb** zu empfehlen. Je nach Branche sind für ein solches Gespräch verschiedene Zeitpunkte geeignet. In Handwerksbetrieben ist oftmals ein Termin gegen Feierabend ideal. Dieser ermöglicht einen kleinen Eindruck bezüglich der Situation und des Klimas im Betrieb und bietet zudem auch die notwendige Ruhe für ein konzentriertes

 Tipp: Einladen und sich vorstellen

Praktisch denken

 Leitfaden für Betriebsakquise.ppt

Persönliches Gespräch ist das Ziel

 Betriebsbogen.doc

 Kurzdarstellung Verbund.pdf

### Gemeinsamkeiten sehen

Leitfaden für Erstbesuch im Betrieb.ppt



Informationsgespräch. In jedem Fall müssen Akquisiteur/innen **zeitlich flexibel sein**. Es kommt durchaus vor, dass Betriebe nur am Abend oder am Wochenende Zeit für ein ausführliches Gespräch finden.

Basis des Gesprächs ist das Verbindende: „**Erhalt des Berufs als gemeinsames Ziel**“. So werden Gemeinsamkeiten sichtbar, etwa hinsichtlich der gesellschaftlichen Anerkennung von Berufsqualifikationen, Einschätzung der wirtschaftlichen Situation usw..

Dabei kann dann das Besondere des eigenen Angebots deutlich gemacht werden. Um die Gemeinsamkeit sichtbar zu machen, können Ausbilder/innen auch gut **in Arbeitskleidung** (Identität) zu solchen Gesprächen gehen.

Filme (1 - 3)



Das beigefügte Filmmaterial kann mit Hilfe einer Laptoppräsentation schnell eine lebendige Vorstellung von gemeinsamer Ausbildung schaffen. Visuelle Darstellungen hinterlassen bleibendere Eindrücke als bloße Gespräche.

### Gut vorbereitet sein

Gesprächsleitfaden.pdf



Eine sorgfältige Vorbereitung auf das Gespräch ist selbstverständlich, denn es handelt sich nicht nur um die erste Stufe der „Kenntnissammlung“ über den Betrieb, sondern um den entscheidenden „ersten Eindruck“, der die Weichen für den weiteren Kontakt stellt.

Tiefeninterview.ppt



Schon im Erstgespräch werden von den Betrieben oft konkrete und weiterführende Informationen über **Fördermöglichkeiten und -modalitäten** oder sonstige Informations- und Serviceleistungen erfragt. Entsprechende Informations- und Managementleistungen sind Teil des offerierten **Dienstleistungspakets**. Ein stets **aktueller Service** ist zwar mitunter zeitaufwändig, aber stets lohnend: Bei der Akquise wie auch bei der laufenden Kontaktpflege bietet sich so immer ein Aufhänger für ergiebige Gespräche. Nicht zuletzt ist dieser Service ein überzeugendes Argument für den Nutzen der Kooperation für den Betrieb.

Förderfibel.pdf



**Tipp: Interesse wecken, nicht überreden!**



Immer ist aber zu beachten: Den Betrieben kann nur etwas angeboten werden – es kann und soll **nichts erzwungen** werden. Wenn kein Interesse da ist, sollte der Betrieb nicht „überredet“ werden. Vom Nutzen der Kooperation nicht überzeugte Betriebe werden bei Störungen empfindlich reagieren.

## 2.4 Ist der Betrieb geeignet? »

Nicht jeder „gewinnbare“ Betrieb eignet sich auch für die Kooperation. Es muss auch nicht jede sich bietende Gelegenheit nach dem Prinzip „wir nehmen, was wir kriegen können“ wahrgenommen werden. Mitunter stellt sich erst im Laufe der Zeit heraus, dass keine **sinnvolle gemeinsame Arbeit möglich** ist, beispielsweise weil das Ausbildungsinteresse des Betriebes wider Erwarten doch nicht primär und das Kooperationsverhältnis somit bei kleinsten Störungen gefährdet ist.

Idealerweise kann **schon im Vorfeld eingeschätzt** werden, ob es „passt“. Die Eignung von Betrieben kann objektiv und subjektiv eingeschätzt werden und ist unter Berücksichtigung der Anforderungen des jeweiligen Berufsfeldes und der Voraussetzungen des künftigen Auszubildenden zu analysieren. **Einige allgemeine Anhaltspunkte** lassen sich aber benennen:

Auswahlkriterien ergeben sich bereits aus der **Außendarstellung** des Betriebes (Wie präsentiert er sich? Wie ist die aktuelle wirtschaftliche Situation?), mitunter auch aus der sichtbaren geleisteten Arbeit. Auch die **Gesellschaftsform** kann als Bewertungskriterium berücksichtigt werden: Oft findet sich bei Personengesellschaften, wie beispielsweise der GbR, eher eine Anknüpfungsmöglichkeit durch eine stärkere persönliche Verantwortlichkeit und Präsenz als beispielsweise bei einer AG. Auch die **Firmengeschichte und Firmenphilosophie** wird zur Bewertung herangezogen: „Alteingesessene“ Betriebe sind meist persönlich und regional verankert und achten auf ihren „Ruf“. Sie sind in der Regel auch sehr auf eigene Ausbildung und gute Außendarstellung (durch gute geleistete Arbeit) bedacht. Andererseits kann auch ein neuer Betrieb – um zu diesem „guten Ruf“ zu kommen – durchaus ein starkes Engagement entwickeln. „Alteingesessen“ ist also ein Qualitätskriterium – allerdings kein zwingendes.

Bei **Filialbetrieben und Franchisingunternehmen** ist die Kenntnis der grundlegenden Philosophie und Struktur von Bedeutung. Sie erleichtert den Kontakt und die Vereinbarungen mit den einzelnen Niederlassungen.

Erste Einschätzungen treffen

### Mach dir ein Bild

**Vor Ort** im Betrieb und im persönlichen **Gespräch** werden Eindrücke über den Betrieb gesammelt: Sind eine **positive Einstellung zum Beruf** und die **Bereitschaft zur Ausbildung** sichtbar? Besteht ein gutes **Betriebsklima** und ein **respektvoller Umgang miteinander (gegenseitige Anerkennung)**? Besteht **Offenheit** für Zusammenarbeit und Interesse an Angeboten der unterstützenden Dienstleistung? Welche betrieblichen **Bedarfe** – evtl. auch über die Ausbildung hinaus – sind zu erkennen? Interessant ist immer auch, was von den derzeitigen und auch ehemaligen **Mitarbeiter/innen** über einen Betrieb berichtet wird.

### Für die Kooperation geeignete Betriebe – Indizien (ungewichtete Auswahl)

Kriterien	Beste Aussichten für Eignung
Betriebsgröße	▶ Kleinbetriebe
Mitarbeiterstruktur	▶ Altersgemischt, andere Azubis
Ausbildungserfahrung	▶ vorhanden
Wirtschaftliche Situation	▶ Solide
Betriebsperspektive	▶ Nachfolge gesichert
Betriebsklima	▶ Freundlich, kollegial, unterstützend
Ausbildungsmotiv	▶ Nachwuchs qualifizieren
Ausbildungsgeschichte	▶ positive Ausbildungsergebnisse in der Vergangenheit
Erfahrung mit der Zielgruppe	▶ bereits Jugendliche mit Förderbedarf ausgebildet (mit Bildungsträgern)
Beschäftigungsaussichten	▶ Azubis oft übernommen
Führungsstil	▶ teamorientiert
Firmengeschichte	▶ alteingesessen
Gesellschaftsform	▶ oftmals Personengesellschaft

Am Anfang genau hinzuschauen und **Zeit zu investieren**, wird in der Folge Zeit sparen und Konflikte vermeiden.

  **Tipp: Genau hinschauen!**

Bei der ersten Kooperation mit einem Betrieb kann der Bildungsträger durchaus in Vorleistung gehen (z. B. Praktikant ohne Übernahmeverpflichtung). In jedem Fall braucht es **Geduld**. Ergebnisse stellen sich mitunter später und manchmal auch überraschend ein.

  **Tipp: In Vorleistung gehen!**

## 2.5 Wie pflege ich Kontakte? »

Entscheidend für die Kooperation ist der laufende Kontakt. Der **Austausch** muss jederzeit möglich sein und durch die **eigene Erreichbarkeit** signalisiert werden. So lassen sich Chancen wie Probleme frühzeitig erkennen und gemeinsam bearbeiten.

### Informationsfluss sichern

Geeignete Betriebe, mit denen sich bisher **noch keine direkte Zusammenarbeit** ergeben konnte (wenn beispielsweise die finanzielle Situation dies nicht zulässt oder wenn derzeit alle Ausbildungsplätze besetzt sind oder wenn Betriebe einfach erst noch abwarten möchten) sollten als Kontakte ebenfalls weiter gepflegt werden

Um in Kontakt zu bleiben, bieten sich formelle Instrumente, wie beispielsweise **regelmäßige Berichte** über die Arbeit, etwa in Form eines Jahresberichts an. Auch können Informationsveranstaltungen oder sonstige Einladungen als Kommunikationsplattform bereitgestellt und genutzt werden.

  **Newsletter 2006.pdf**

  **Einladung Ausstellungseröffnung.pdf**

## „Dranbleiben“

Dabei zielt die Kontaktpflege darauf ab, sich und die eigene Position zu stärken, sich in Erinnerung zu bringen, über **aktuelle Veränderungen** zu informieren und Gelegenheiten für Austausch und Gespräche zu schaffen.

Direkter und konkreter ist die Ansprache in der laufenden Kooperation, die sich auf die **Fortschritte im Ausbildungsprozess** bezieht. Hier heißt es, nicht abzuwarten bis sich ein Problem ergibt, sondern sich regelmäßig „auf dem Laufenden“ zu halten. Auch hier wird empfohlen, diesen **persönlichen Kontakt** durchaus „vor Ort“ zu suchen.

Dabei muss selbstbewusst und entschieden mit Blick auf die Interessen der Jugendlichen und des optimalen Ausbildungsverlaufes, aber auch sensibel für die **Situation der Betriebe** agiert werden. Als Anknüpfung wird wieder der Zugang über die **gemeinsame Fachlichkeit** empfohlen. Über das fachliche Gespräch („Fachsimpeln“ über aktuelle Entwicklungen im Beruf bzw. in der Branche) können die vom Betrieb als problematisch wahrgenommenen Bereiche erkannt werden. Eigene Dienstleistungen zur Unterstützung können dann vorgestellt und angeboten werden.

**Tipp: Anbieten – nicht anbietern!** 

Der **Kontaktrhythmus** wird entsprechend dem Ausbildungsverlauf und dem Bedarf der Betriebe festgelegt. Ob dies so auch vertraglich festgehalten werden soll, ist abzuwägen: Für eine vertragliche Fixierung spricht die höhere Verbindlichkeit. Dagegen spricht die Überlegung, Betriebe durch eine demonstrative Einmischung abzuschrecken. In manchen Fällen wird ein wöchentlicher Kontaktrhythmus vereinbart, es wird wöchentlich telefoniert. In anderen Fällen werden größere Intervalle eingerichtet. Der Abstand der Besuche in den Betrieben sollte allerdings nicht mehr als 6 - 8 Wochen betragen. Wichtig ist die **Kontinuität** des Kontakts.

Gelingende Kooperation braucht die **Beziehung zwischen Personen**, braucht **Vertrauen und Verlässlichkeit**. Einem Betrieb sollte möglichst nur ein/e Mitarbeiter/in des Bildungsträgers als Kontaktperson zugeordnet werden. Persönliche Kontinuität ist ein **Kernelement der Kooperationsbeziehung**. Muss der Träger mehrere Mitarbeiter/innen in einen Betrieb schicken, weil Azubis unterschiedlicher Fachrichtungen und/oder Praktikant/innen zu betreuen

**Tipp: Kooperation braucht Verlässlichkeit und personelle Kontinuität** 

sind, so muss unbedingt auf den Austausch unter diesen Mitarbeiter/innen geachtet werden. Das geschieht im persönlichen Gespräch wie auch mit Hilfe der Datenbank.

Die Daten und Einschätzungen, die sich in der Akquise und der Kontaktpflege ergeben, werden unter Beachtung des Datenschutzes (passwortgeschützte Bereiche) verfügbar gemacht.

So lässt sich das erforderliche „**Know-how**“ über die Betriebe laufend aktualisieren (Änderungen bei Ansprechpartner/innen, in den Betriebsabläufen und -bedarfen, Präferenzen). Das trägt zur Verbesserung der Einschätzungsfähigkeit und der Kommunikationsstrategien bei.

Selbstverständlich sollten das Dienstleistungsangebot (Service, Beratung, Unterstützung) und der **Kontakt auch nach Abschluss einer gemeinsamen Ausbildung aufrechterhalten** werden. Das ist eine Bestätigung guter Zusammenarbeit. Ein so positiv bestätigter Kontakt bietet die Möglichkeit, sich wieder auf die gemeinsam erreichten Erfolge zu beziehen und daraus später neue Ausbildungspotenziale zu erschließen.

Bestätigung bietet auch der **Erfahrungsaustausch zwischen den Betrieben**. Konferenztermine mit Betrieben sind zwar schwer zu organisieren, aber fruchtbar. **Treffen der Partnerbetriebe beim Bildungsträger** bieten Gelegenheit, die Arbeitsweisen und Möglichkeiten des Trägers sinnlich erfahrbar zu machen. Sie ermöglichen, Ausbildungsabschnitte und Prüfungsergebnisse zu **reflektieren** und auf künftige **Planungen** vorzubereiten. Auch bieten sie den Betrieben die Gelegenheit, sich untereinander über ihre Erfahrungen in der (kooperativen) Ausbildung auszutauschen.

1-2 **Treffen aller Kooperationsbetriebe** im Jahr sind hinreichend. Es ist schwierig und zeitaufwändig, Betriebsinhaber auf solche Termine zu verpflichten (mehrere Telefonate pro Betrieb). Der Aufwand lohnt sich aber: Die Gemeinschaft gibt **Bestätigung** und verstärkt die **Überzeugung und den Aktivitätsdruck**.



Pflege des Betriebsnetzes.ppt



Datenbank Betrieb.pdf

**Profile erstellen**

**Austausch – auch für Betriebe**



Einladung Betrieбетreffen.pdf



**Tipp: Betriebetreffen organisieren**

# 3 Förderbedarf der Jugendlichen und Anforderungen der Betriebe bestimmen und abgleichen »

## Prüfung der Voraussetzung



...der Jugendlichen	...der Betriebe
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formale Voraussetzungen für den Beruf (Schulabschluss, Noten, Gesundheit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Branche</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderfähigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Firmengröße /-struktur /-hierarchie</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zeugnisse, Bewerbungsunterlagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(fachliche) Eignung für Ausbildung               <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Kann der Betrieb alle Ausbildungsinhalte abdecken?</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>familiäre Situation/ soziales Umfeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auftragslage / Zeitressourcen / Arbeitsstruktur</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobilität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbildungserfahrung vorhanden? Ausbildungsberechtigung?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse der Berufs- und Lernbiografie               <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Fehl- und Krankheitszeiten</li> <li>&gt; Gründe für „Brüche“</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziell Ausbildungsverantwortliche/r               <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Passt die „Chemie“?</li> <li>&gt; Eignung (personale, pädagogischer Ethos, Vermittlungskompetenz)</li> <li>&gt; Nachfrage nach Gesell/innen</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Berufliche Vorerfahrungen, Praktika, Einschätzungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbildungsengagement               <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; wie viel kann ich erwarten?</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetenzfeststellung               <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Fachwissen und kognitive Leistungsfähigkeit</li> <li>&gt; beobachtetes Probearbeiten</li> <li>&gt; Schlüsselqualifikationen:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>Sozialverhalten in der Gruppe, Arbeitsverhalten, Problemlösungsfähigkeit, Ausdauer, Frustrationstoleranz</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betriebsklima</li> </ul>

## 3.1 Welches Modell der Begleitung? »

Es gibt **verschiedene Modelle der Kooperation von Bildungsträger und Betrieb**. Ob ein Bildungsträger verschiedene Kooperationsformen anbieten kann, hängt ab von seinen räumlichen und personellen Möglichkeiten. Und es hängt natürlich ab vom Erfolg im Wettbewerb um die Vergabe von Aufträgen der Arbeitsagentur, der Landesministerien, der ARGEn – Agentur für Arbeit & kommunale Träger – oder Optionskommunen. Wenn ein Bildungsträger integrative und kooperative Ausbildungen durchführen kann, kommt es darauf an,

- auch für die integrative Ausbildung ein **Konzept der Verzahnung** von außerbetrieblichen und betrieblichen Anteilen (mit Übergangsoption) zu entwickeln,
- bei der Ansprache der Betriebe das **Spektrum der Kooperationsmöglichkeiten** deutlich zu machen,
- für jede/n jugendliche/n Bewerber/in den **Förderbedarf** zu bestimmen und sie/ihn dem **passenden Ausbildungskonzept** zuzuführen.

Die klassische kooperative Ausbildung und betriebsnahe integrative Ausbildung unterscheiden sich nach der Intensität der Förderung, die von den Voraussetzungen des/r Bewerber/in bestimmt werden. Die Ausbildungskooperation kann als **stufenweise Integration in den Beruf** oder als Begleitung „**im Betrieb von Beginn an**“ gestaltet werden.

-  Zimmermann, Hildegard: „Kooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung“
-  Gericke, Thomas: „Betriebe als Ausbildungsorte für benachteiligte Jugendliche wiedergewinnen“ & „Förderung benachteiligter Jugendlicher in privatwirtschaftlichen Betrieben“

Ausbildungsform hängt vom Betreuungsbedarf ab



### Klassisch kooperativ

Wenn Rahmenbedingungen und Bewerbervoraussetzungen das zulassen, ist der **sofortige Einstieg in den Betrieb mit Begleitung** durch den Bildungsträger anzustreben. Entweder von Beginn an – in diesem Fall findet vor dem Berufseinstieg eine intensive Vorbereitungs- und Testphase beim Bildungsträger statt – oder nach dem Praktikum, von dessen Auswertung und Ergebnissen die Entscheidung über den weiteren Weg abhängt.

Räuschel, Christof /Stahmer, Ina:  
„Ausbildung in Kooperation“



Horstkotte-Pausch, Angelika: „Ausbildung in  
Kooperation von Bildungsträger und Betrieben“



Wondrak, Joachim: „Ausbildung im Verbund“



### Verzahnt integrativ

Wo dies so nicht möglich ist, wird in der **schrittweisen Integration „nach und nach“** der Übergang in den Betrieb begleitet, d. h. weiterhin zu großen Teilen beim Bildungsträger stattfindende Schulung und Ausbildung mit immer länger werdenden Praktikumphasen, die schließlich – spätestens im dritten Ausbildungsjahr - in eine betriebliche Ausbildung münden. Wenn das Ausbildungskonzept ideal greift, geht der Ausbildungsvertrag an den Betrieb über. Ist dies nur mit Einschränkungen gegeben, bleibt der Vertrag beim Bildungsträger und die Ausbildung wird außerbetrieblich zum Abschluss geführt.

Bei beiden Modellen richten sich **Intensität und Dauer der Begleitung** an den Voraussetzungen der Jugendlichen aus.

Bei den Betrieben sind ähnlich differenzierte Ausgangsbedingungen und Unterstützungsbedarfe anzutreffen. Es ist davon auszugehen, dass der „alteingesessene Betrieb“, vor allem aber der/die langjährig erfahrene Meister/in selbstverständlich die **Ausbildung als ureigene und verantwortliche Aufgabe** verstehen und in vollem Umfang wahrnehmen wird. In diesen „günstigen“ Fällen besteht ein geringerer Unterstützungsbedarf als z. B. bei existenzgefährdeten Kleinbetrieben oder Unternehmen, die bisher noch nicht ausgebildet haben.

Nicht alle Betriebe benötigen das Gleiche

## 3.1.1 Unterstützungsbedarf der Jugendlichen »

Die unter „Voraussetzungen der Jugendlichen“ aufgeführten Kriterien sind lediglich Eckdaten. Sie können nicht die **individuelle Prüfung der Motivation** ersetzen.

Wird vom **ersten Tag an im Betrieb ausgebildet, dann werden hohe Anforderungen** an die Auszubildenden gestellt. Daher muss vorher eingeschätzt werden, in welchem Maße die Jugendlichen diesen entsprechen. Sie müssen die **formalen Voraussetzungen** für den Beruf erfüllen, über ausreichend hohe **Frustrationstoleranz** verfügen, ein **stabiles Arbeits- und Sozialverhalten** an den Tag legen, sich **klar für diesen Beruf entschieden** haben und sich damit identifizieren, und sie sollten ein **stabiles Lebensumfeld** vorweisen können.

Mit Blick auf die Möglichkeiten und Kompetenzen ergeben sich noch weitere Kriterien, wie z. B. die Einschätzung der zu erwartenden **Leistungsfähigkeit** anhand der bisherigen Schulnoten. Sicherlich sind Noten aber nicht alles.

Stimmen die Voraussetzungen  
für einen Betrieb?

### Was sagen Schulnoten aus?

Im Verlauf kann sich durchaus zeigen, dass sich „notenschlechtere“ Jugendliche in der Praxis vor Ort besser bewähren als „notenbessere“. Aber ungeachtet dessen muss es den Auszubildenden gelingen, die Fachtheorie zu bewältigen und die obligatorischen Prüfungen zu bestehen. Diese Einschätzung adäquat treffen zu können, erfordert ebenfalls Gespür und Erfahrung, um Potenziale möglichst konkret erfassen und Unterstützungsbedarfe daraus ableiten zu können. **Je umfassender die Erfahrungen** der Ausbilder/innen und Pädagog/innen diesbezüglich sind, **umso treffgenauer** werden die Einschätzungen sein.

Eingangsfragebogen.doc



Klientenprofil.pdf



Zielvereinbarung.doc



Die **Unterstützung bei der Vermittlung** in den Betrieb kann **individuell verschieden** sein. Je nach Beurteilung des Jugendlichen und des Betriebes kann das von der **persönlichen Begleitung** – bei der der/die Jugendliche persönlich in den Betrieb begleitet und dort vorgestellt wird – bis hin zu lediglich aufmunternd-aktivierenden Empfehlungen reichen: Jugendliche werden angeregt und ggf. auch dabei unterstützt, eigeninitiativ eine Bewerbung zu starten, eine Bewerbungsmappe zu erstellen und mit dieser „unter dem Arm“ den Betrieb aufzusuchen. Jugendliche in die Lage zu versetzen, eigene Stärken und Potenziale zu erkennen und sich in der Bewerbungssituation angemessen präsentieren zu können, ist Schwerpunkt dieser Vorbereitung.

### Den richtigen „Schub“ bekommen

KOKON-e-tools.ppt



Gelegentlich kommt es nur darauf an, **den richtigen Zeitpunkt zu finden**, um mit dem entscheidenden „Schub“ und der „Sicherheitsgarantie“ im Hintergrund die eher marktbenachteiligten Jugendlichen in Ausbildung zu bringen.

Dazu haben Bildungsdienstleister u. a. eigene Vermittlungscenter oder Online-Vermittlungsbörsen geschaffen.

Einzuschätzen, welche **Art und welchen Umfang die Unterstützung bei der Einführung im Betrieb** haben muss, ist Aufgabe und Kompetenz des Bildungsträgers.

Wird ein **höherer** Förderbedarf bei Jugendlichen prognostiziert, werden sie einer außerbetrieblichen Ausbildung zugewiesen. Dann ist ausreichend Zeit vorhanden, Stärken und Schwächen genau zu ermitteln und ein individuelles Förderprogramm in einer Verbundausbildung von Bildungsträger und Betrieb zu entwickeln.

## 3.1.2 Voraussetzungen bei den Betrieben »

Bei der Prüfung der „Voraussetzungen der Betriebe“ gilt es, **möglichst viele konkrete Informationen über den jeweiligen Partnerbetrieb in Erfahrung zu bringen**. Stärken und Schwächen auszumachen, die **Ausbildungsprobleme** herauszufinden und entsprechend mit unterstützenden **Angeboten** zu beantworten, ist Aufgabe des Bildungsträgers.

Im Vordergrund stehen dabei die **Anforderungen des Betriebes**. Was wünscht der genau? Zu diesen Kriterien, die der Betrieb von der „Anforderungsseite“ vorgibt, können u. a. zählen:

- Muttersprachler (das kann Sinn ergeben, beispielsweise bei „schreibenden und sprechenden“ Berufen);
- Geschlecht (kann ein Kriterium sein, ohne benachteiligend zu sein);
- Schulabschluss, Noten;
- Alter;
- Führerschein;
- Soziale Kompetenzen.

Weiter sind die gesammelten und laufend ergänzten Betriebsdaten nützlich (Datenbankpflege). Sie helfen dabei, die Anforderungen der Betriebe aktuell einzuschätzen. Gelegentlich bestimmt auch die **wirtschaftliche Situation** eines Betriebes die Möglichkeit und die Art der Kooperation.

Man trifft immer wieder auf **Kleinbetriebe mit engagierten und pädagogisch herausragend begabten Firmenchefs**, die – auch aufgrund ihres Qualitätsdenkens – gerade so „über die Runden kommen“, sich aber keinen Azubi leisten können. Solche Betriebe eignen sich besonders für schwierige Ausbildungsaufgaben mit einer kostendeckenden Finanzierung.



Betriebsbogen.doc





**Tipp:** „Besondere“ Betriebe besonders unterstützen

## 3.2 Betreuungsbedarf und -form in Abhängigkeit von den Voraussetzungen »

Betreuungsbedarf und -form in Abhängigkeit von den Voraussetzungen der Jugendlichen

Voraussetzungen:	Ideal	Mittel	Schwierig
Das Interesse der Jugendlichen ist ...	groß	ausreichend	wenig bis gar nicht vorhanden, aber aktivierbar
Die Berufsvorstellungen sind ...	klar und realistisch	hinlänglich	vage, ggf. realitätsfern
Bildungsstand und Vorkenntnisse sind ...	angemessen	ausreichend	gering
Das soziale Umfeld ist ...	stabil	durchmischt	belastend
Die Geschicklichkeit bzw. die Fertigkeiten für den Beruf sind ...	gut	grundsätzlich vorhanden	grundsätzlich gegeben, müssen aber aufgebaut werden
die Lernbereitschaft ist ...	hoch	ausreichend	motivierbar
Betreuungsbedarf	gering	hohe Präsenz, enger Kontakt	intensiv
	▼	▼	▼
Fördermodell:	Kooperative Ausbildung		Integrative Ausbildung mit stufenweisem Übergang in Betrieb

Die Übersicht stellt **erste Anhaltspunkte** zusammen, nach denen entschieden wird, welche Unterstützung ein/e Jugendliche/r braucht und welche Ausbildungsform für ihn/sie geeignet ist. Der ermittelte **Förderbedarf** wird gemeinsam mit dem/r Jugendlichen in einem **Förderplan** fixiert, in dem auch Handlungsschritte und Kontrollintervalle vereinbart werden.

-  Individueller Förderplan.pdf
-  Zielvereinbarung.doc



### 3.2.1 Kooperative Ausbildung mit geringem Betreuungsbedarf »

Im Idealfall besteht bei diesen lediglich marktbenachteiligten Jugendlichen nach der Vermittlungshilfe nur geringer Betreuungsbedarf. In der Mitte und gegen Ende der Probezeit wird die Einschätzung überprüft. Danach wird halbjährlich bei Azubi, Betrieb und Berufsschule nachgefragt. Oft kommt es jedoch zu **Motivationsproblemen** bei den Auszubildenden. Meist zu Beginn der Ausbildung und dann noch einmal im späteren Verlauf. Die „**Erstfrustration**“ ergibt sich meist nach einigen Wochen an aufkommender „Unlust“. Wenn beispielsweise für die Auszubildenden die anfängliche Freude an dem Erfolg verfliegen ist und die „Mühen“ und die „Disziplin“ der tagtäglichen Erwerbstätigkeit – auch körperlich – wahrgenommen werden.

Immer mal nachschauen

### 3.2.2 Kooperative Ausbildung mit hohem Betreuungsbedarf »

„Hingehen“

Bestehen keine idealen Voraussetzungen, wird für den Azubi ein individueller Förderplan entwickelt. Stärkere Präsenz im Betrieb und ein **enger Kontakt mit der Berufsschule sind dann** angezeigt. Der/die Begleiter/in muss **persönlich im Betrieb erscheinen** und den Ausbildungsverlauf **regelmäßig** – mitunter wöchentlich – mit Ausbilder und Azubi abstimmen (einzeln und gemeinsam). Dabei können die jeweiligen Defizite erkundet werden und es kann entsprechend gehandelt werden.

Was „fehlt“ in der Berufsschule?

Der gleiche Kontaktrhythmus gilt für die Schule. Im Gespräch mit dem/der Lehrer/in ist zu erkunden, welche Defizite bei der Bewältigung des Berufsschulstoffes auftreten und worauf diese zurückzuführen sind. Darauf abgestimmt wird für **schulische Nachhilfe** – durch rein begleitenden Stützunterricht oder ergänzenden Förderunterricht – gesorgt.

### 3.2.3 Integrative Ausbildung mit stufenweisem Übergang in den Betrieb (Verbundausbildung) »

Ist die Gesamtsituation einer/s Jugendlichen oder sind einzelne ausbildungsrelevante Umstände eher schwierig, muss ein **intensiveres Förderkonzept** greifen. Diese Jugendlichen können nicht sofort in Betrieben ausgebildet werden. Sie oder die Betriebe würden die Ausbildung nach kurzer Zeit abbrechen. Betriebe würden die Kooperation mit dem Träger beenden.

Jugendliche mit einem höheren Förderbedarf müssen **zunächst in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet** werden. Hier muss mit ihnen an der Konkretisierung ihrer Berufsvorstellungen und Lebensziele, an der Entwicklung von Motivation, Lernbereitschaft und Persönlichkeit, an sozialen, kognitiven und arbeitspraktischen Kompetenzen gearbeitet werden.

Auch diese Jugendlichen mit höherem Förderbedarf können später noch betrieblich ausgebildet werden. Es muss allerdings eine **Grundlage an Motivation und Kompetenzen** geschaffen sein. Im Anschluss daran werden die Anforderungen langsam gesteigert. Bewährt hat sich ein langsames Heranführen an die Arbeit im Betrieb durch anfangs kurze, sich stetig verlängernde Betriebspraktika.

Wichtig ist dabei, ein **„Sicherheitssystem“** für Jugendliche wie Betriebe: Es muss die Möglichkeit bestehen, dass die Jugendlichen bei größeren persönlichen Problemen oder bei Problemen im Betrieb in die außerbetriebliche Lehrwerkstatt zurückkehren können.

Gelingt hingegen der Übergang, wird die Übernahme des Azubi in die betriebliche Ausbildung nach einem Prüfzeitraum von maximal einem Jahr angestrebt.

Grundlagen schaffen



Pädagogischer Handlungsplan.pdf

Anforderungen langsam steigern

Mit Netz und doppeltem Boden

## 3.3 Jugendliche und Betriebe zusammenbringen »

### Matching mit Gespür

Bei der Auswahl des für die jeweiligen Jugendlichen geeigneten Ausbildungsbetriebes steht der Bildungsträger vor einer folgenreichen Entscheidung. In Abhängigkeit vom jeweils ermittelten individuellen Förderbedarf der Jugendlichen muss der Betrieb gefunden werden, der die für diese Jugendlichen optimalen Voraussetzungen für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf mitbringt. In diesem Matching-Prozess muss der gesamte Komplex von Faktoren Berücksichtigung finden. Allgemein gilt: **Je größer der ermittelte Förderbedarf der/s Jugendlichen, umso sorgfältiger ist diese Entscheidung vorzubereiten.**

Aber auch in der integrativen Ausbildung gelten beim Übergang in den Betrieb die oben allgemein formulierten Grundsätze: Jede/r Jugendliche übernimmt bei der Suche nach einem Praktikums- und möglichen späteren Ausbildungsbetrieb immer so viel Verantwortung, wie er/sie tragen kann.

Gut vorbereitete und selbstbewusste Azubis oder Ausbildungsbewerber/innen **schauen sich selbst nach Betrieben um** und fragen an. Wenn der Betrieb grundsätzlich Interesse an einem Praktikum, an Ausbildung und an diesem Azubi hat, klärt der Bildungsträger im Anschluss die Eignung des Betriebs für die Ausbildung dieses/r Jugendlichen und die Konditionen der Zusammenarbeit. Jugendliche, die noch nicht so selbständig und mit größeren Problemen beladen sind, bekommen vom Bildungsträger **Vorschläge**, welcher Betrieb für sie geeignet sein könnte. Für Jugendliche mit großem Förderbedarf werden vorrangig Betriebe ausgewählt, mit denen der Bildungsträger **bereits länger zusammenarbeitet**. Zum einen ist dann aus den zahlreichen vorherigen Gesprächen über Praktikant/innen und Azubis genau bekannt, worauf der Betrieb Wert legt, „wie er tickt“. Zum anderen haben diese Betriebe selbst schon Erfahrungen mit diesen Jugendlichen und mit dieser Form der Ausbildung gemacht. Sie wissen, was sie erwartet und werden bei Problemen in der Ausbildung gelassener reagieren als neu gewonnene Betriebe

## 4 Über das Praktikum in den Betrieb »

Nachdem die Analysen und Überlegungen, welche Jugendlichen in welche Betriebe passen, zu einem vorläufigen Ergebnis gekommen sind, muss **ausprobiert** werden, ob diese vom Bildungsträger getroffene Zuordnung **passgenau** ist: Jugendliche und Betriebe müssen zusammengeführt werden.

### 4.1 Was muss beim Praktikum bedacht werden? »

Der entscheidende Schritt beim „Zusammenbringen“ von Betrieben und Jugendlichen ist das Praktikum: Das Abfragen und Auswerten der Praktikumerfahrungen der Jugendlichen wie der Betriebe im persönlichen Gespräch ermöglicht es, die als **Vorentscheidung** gefundene Zuordnung zu **überprüfen**. Das Praktikum stellt die erste „**Bewährungsprobe**“ für den Jugendlichen und für die geplante Kooperation dar.

Das Praktikumfeedback ist **die wesentliche Entscheidungshilfe**, ob ein/e Jugendliche/r für einen Betrieb geeignet ist. Im Praktikum zeigt sich bei den Jugendlichen, ob er/sie den Beruf **tatsächlich will**, ob er/sie ihn auch ausüben kann und wie es mit der praktischen Begabung aussieht.


#### Die Praxis entscheidet



Gesamtpaket Praktikum I (Sammlung)




Gesamtpaket Praktikum II (Sammlung)

Tipp: Praktikum muss immer begleitet werden. „Hingehen!“ 

Das **Praktikum braucht immer die persönliche Begleitung vor Ort**, um erforderlichenfalls schnell in das Geschehen eingreifen zu können und die Option auf eine sofortige Interventionsmöglichkeit zu nutzen. Nur durch die persönliche Begleitung vor Ort kann authentisch in Erfahrung gebracht werden, ob und wie erfolgreich der Praktikumsverlauf ist.

Tipp: „Klartext“ reden 

Einschätzung Praktikanten und Betriebe.doc 


Bei der Entscheidung über die Eignung des jeweiligen Betriebes für die/den Jugendliche/n ist Ehrlichkeit der Einschätzung gegenüber den Jugendlichen und des Betriebes unabdingbar. Gefragt sind dabei **offene, klare Worte**, mit denen auch Probleme und der ermittelte Unterstützungsbedarf deutlich ausgesprochen werden. So werden Missverständnisse, die im weiteren Verlauf unter Umständen zu Störungen führen können, vermieden.

Auch die **Betriebe „zeigen sich“ im Praktikum** und lassen sich in der „Echtsituation“ bewerten.

Gelegentlich vor Ort präsent zu sein und genau hinzusehen, ist deshalb seitens des Bildungsträgers unbedingt erforderlich.

Wenn sich dies als notwendig erweist, ist es möglich, den Praktikumbetrieb zu wechseln. Erforderlich ist dies, wenn sich zeigt, dass der Betrieb ungeeignet ist und die begonnene Ausbildung der/s Jugendlichen unter diesen betrieblichen Gegebenheiten keinen Erfolg verspricht. Ein Wechsel kann auch notwendig werden, wenn die „Chemie“ nicht stimmt. Je kleiner ein Betrieb ist, desto größer ist die **Bedeutung der Stimmung im Betrieb**. Entsprechende Hinweise der Jugendlichen müssen ernst genommen werden, um die jeweilige Situation vor Ort und im Gespräch zu klären. Insbesondere benachteiligte Jugendliche sind durch Verletzungen sensibilisiert und brauchen umso mehr das Gefühl von Akzeptanz und Anerkennung.

Ein **Betriebswechsel bietet neue Chancen und Möglichkeiten**. Unter neuen Bedingungen passt die Situation womöglich besser: Es kommt durchaus vor, dass der/die Jugendliche gut in den Beruf passt, aber nicht in den Betrieb. Dann ist ein Wechsel angezeigt, denn ein Azubi muss sich im Betrieb einigermaßen wohl fühlen, um die geforderte Leistung zu bringen.

Tipp: Falls erforderlich, den Betrieb wechseln 

„Die Chemie muss stimmen“

## 4.2 Praktikumsformen »

Bei der klassischen kooperativen Ausbildung dient ein der Ausbildung vorgeschaltetes Praktikum der Überprüfung der Zuordnung. Bei der verzahnten Ausbildung – der Verbundausbildung von Bildungsträgern und Betrieben – steht hierfür eine längere Zeitspanne zur Verfügung. Praktika werden erst eingesetzt, wenn eine **grundlegende berufsfachliche Vorqualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung** stattgefunden hat. Erst müssen die Jugendlichen die elementaren Anforderungen des Arbeitslebens – Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, situationsangepasstes Verhalten, Disziplin – kennen und akzeptieren, ehe sie den Anforderungen der betrieblichen Praxis wirklich gewachsen sind.

Dieser „Reifegrad“ eines außerbetrieblichen Azubis ist individuell zu bestimmen. Erst wenn der Ausbildungsalltag in der Bildungseinrichtung stabil läuft, kann die **nächste Anforderungsstufe** – das 1. Betriebspraktikum – ins Auge gefasst werden.

In den meisten Fällen ist das nach 6 bis 8 Monaten der Fall. Dann kann eine erste Erprobung im Betrieb in Betracht kommen. In den ersten **„Schnupperpraktika“** der Verbundausbildung geht es darum, die kooperative Ausbildungs-

Curriculum Konflikt.doc 

„Betriebsluft schnuppern“

Vertrag Schnupperpraktika.pdf



phase vorzubereiten und für ein angestrebtes Langzeitpraktikum den richtigen Betrieb für den jeweiligen Azubi zu finden.

Den richtigen Betrieb für den Azubi finden

Praktikumsheft Deckblatt.pdf  
& Praktikumsheft Doppelseite.pdf



Nach einer Vorauswahl von Betrieben durch den Bildungsträger absolvieren die Azubis zwei- bis dreiwöchige Praktika in verschiedenen Betrieben. Betriebe und Azubis lernen sich kennen und treffen eine gezielte **Entscheidung füreinander**. Zur Entscheidungsfindung erfolgen eine mehrtägige Reflexion in Gruppen- sowie Einzelgesprächen mit den Azubis und Vor-Ort-Gespräche mit den Betrieben.

Zielscheibenfeedback.pdf



Im Idealfall stimmen die Entscheidungen beider Seiten überein. Im Fall von **Differenzen** müssen gemeinsam Lösungen gefunden werden. **Handlungsleitend** ist dabei an erster Stelle der Wunsch des Azubis. Nur wenn er/sie sich in einem Betrieb wohl fühlt, wird die Ausbildung dort langfristig zum Erfolg führen.

Die getroffene Entscheidung wird anschließend in einem 6-wöchigen **„Gewöhnungspraktikum“** in dem Betrieb überprüft. An dieser Stelle werden mitunter noch Unzulänglichkeiten offenbar. Es zeigt sich gelegentlich, dass Betriebe doch andere Erwartungen hatten. Öfter zeigt sich allerdings, dass Jugendliche doch noch nicht in der Lage sind, unter den fachlichen oder sozialen Anforderungen der Arbeit im Betrieb zu bestehen. Das Ergebnis der **Auswertungsgespräche mit Betrieb und Azubi** bestimmt den **nächsten Handlungsschritt**: Die Suche nach einem neuen, passenderen Betrieb oder zunächst die weitere Ausbildung in der Bildungseinrichtung.

Entscheidung überprüfen

Betriebsalltag in Ernstsituation

Vertrag 2. Ausbildungsjahr.pdf



Die **Dritte Praktikumsstufe** in der Verbundausbildung ist das **„Dauerpraktikum“ im 2. Ausbildungsjahr**. Der/die Azubi ist dann 3 Tage in der Woche im Betrieb, 1 1/2 Tage in der Berufsschule und 1/2 Tag für die **Praxisreflexion** und den **Stützunterricht** beim Bildungsträger. Zwischengeschaltet sind **Blockkurse** beim Bildungsträger. Auch dieses Praktikum wird von Besuchen im Betrieb – unregelmäßig, je nach Einschätzung des Bedarfs von Jugendlichen und Betrieben – und von periodischen, standardisierten Befragungen begleitet. In diesem Praktikum sollen sich die Auszubildenden **im Betrieb bewähren**. Der Betrieb soll sie/ihn zu dem Zeitpunkt, zu dem er/sie nach übereinstimmender Einschätzung ein „vollwertiger“ Azubi ist, „übernehmen“, d. h. den **Ausbildungsvertrag übernehmen** und sie/ihn weiter auf eigene Kosten ausbilden.

Selbsteinschätzung.pdf



Vertrag 3. und 4. Ausbildungsjahr.pdf



Der Betrieb übernimmt

## 4.3 Der erste Praktikumstag »

In der Regel wird der/die Jugendliche am ersten Praktikumstag in den Betrieb begleitet. Es ist sinnvoll, am ersten Tag für **Sicherheit** zu sorgen, manchmal muss sogar das **„Ankommen“** gewährleistet werden. Es geschieht tatsächlich, dass die Anfahrt für die Jugendlichen nicht bewältigbar ist, sie finden den Betriebssitz nicht und „kommen nicht an“.

Die **„Begleitung am ersten Tag“** beugt dem vor und gibt dem/r Jugendlichen auch emotionale **Sicherheit**. Der/die **Jugendliche wird direkt vor Ort vorgestellt**, es wird klar und eindeutig Einvernehmen hergestellt über die gegenseitigen Vorstellungen und Erwartungen. Vor Ort kann eine **klare Einschätzung** erzielt und **Abstimmung** erreicht werden: **Wer will was?**

Die Begleiter/innen fungieren als Moderator/innen und unterstützen dabei, die erste Hürde auf dem Weg in den Betrieb zu überwinden. Sie übernehmen die Rolle, die früher Eltern (oft die Väter) innehatten, wenn sie die Kinder mit in ihren Betrieb nahmen, um sie dort einzuführen.

 Tipp: Begleitung am ersten Tag



# 5 Dienstleistungsangebote für Betriebe und Jugendliche »

## Ein gemeinsames Ziel

Der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb haben den **erfolgreichen** Verlauf und Abschluss der Ausbildung als gemeinsames Ziel.

## Engagement der Betriebe

Die Erfahrung zeigt, dass sich Betriebe der Besonderheit der Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf bewusst sind. Sie sind – natürlich in begrenztem Umfang – **bereit, mehr fachliche und zeitliche Unterstützung** durch die Ausbilder/innen bereitzustellen und externe Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen.

## Unterstützung erwünscht

Um einen möglichst problemfreien Ausbildungsverlauf zu sichern, wird das Angebot externer **fachlicher Dienstleistungen** – wie Stützunterricht oder Fachkurse – und sozialpädagogischer Begleitung angenommen.

Die Entwicklung eines passgenauen Angebots an den Betrieb basiert auf **genauen Kenntnissen über den Betrieb** und dessen Erfahrungen mit der Ausbildung. So verschieden die Betriebe sind, so verschieden sind ihre Erfahrungen und ihre möglichen Bedarfe.

## „Handgestrickte“ Angebote

Die individuellen **Voraussetzungen der Jugendlichen** müssen geprüft und genau mit den Voraussetzungen des ausbildungsbereiten Unternehmens abgeglichen werden. Das individuelle Leistungspaket wird mit allen Beteiligten abgestimmt und vertraglich fixiert.

Die folgenden Übersichten fassen mögliche Bedarfe bei Betrieben und Auszubildenden zusammen:

## 5.1 Welche Dienstleistungen benötigen kleine und mittlere Unternehmen? »

### Beim Ausbildungsstart

- Unterstützung...
  - bei der Antragstellung für evtl. Fördermittel
  - bei den Formalitäten für den Ausbildungsstart (Vorbereitung des Ausbildungsvertrages, Anmeldung des Ausbildungsverhältnisses, Anmeldung des Azubi bei diversen Institutionen, Anmeldung des Azubi bei der Berufsschule, Umgang mit dem Ausbildungsnachweisheft, evtl. Prüfung der gesundheitlichen Ausbildungstauglichkeit / „Gesundheitscheck“)
  - beim Finden eines Ausbildungsverbundpartners
  - in Fragen des Jugendarbeitsschutzes (Arbeitszeiten, Urlaub, Überstunden, Rechte und Pflichten)
  - bei der Umsetzung des Ausbildungsrahmenplanes
  - bei der Kooperation mit wichtigen Ausbildungspartnern und zuständigen Stellen
  - beim pädagogischen Austausch zu Fragen der Auszubildenden/-planung

### Im Ausbildungsverlauf

- Unterstützung beim Prozedere der ÜLU (Überbetriebliche Lehrlernunterweisung)
- Unterstützung beim Controlling der Schulergebnisse (Anwesenheit, Leistungsstand) und Einleitung von Unterstützungsszenarien (Nachhilfeunterricht, Prüfungsvorbereitungen)
- Moderation und Vermittlung bei Problemen und in konkreten Konfliktfällen zwischen Betrieb und Jugendlichen, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden
- Regelmäßige Auswertungsgespräche über Stand der Ausbildung und über mögliche Probleme
- Hilfe bei der Findung von Fortbildungsangeboten für Ausbilder/innen in Bezug auf neue Lernmethoden und Motivationstechniken bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten
- Unterstützung bei der Anmeldung zur Zwischen- und Abschlussprüfung
- Informationen über Möglichkeiten der Prüfungsvorbereitung
- Informationen zur rechtlichen Regelung/Verantwortlichkeit bei vorzeitigem Ausbildungsabbruch
- Kontaktsupport zu Ausbildungsberater/innen und zum Schlichtungsausschuss der Kammer für Streitfälle
- Informationen zur Verlängerung und Verkürzung des Auszubildendenverhältnisses
- Hinweise zum Ende eines Auszubildendenverhältnisses (Übernahme, Verabschiedung, Arbeitszeugnis)
- Evtl. auch: Organisation von Praktika im europäischen Ausland

## 5.2 Welche Dienstleistungen benötigen Jugendliche? »

### Beim Ausbildungsstart

- Individuelle Begleitung in der Startphase (regelmäßige Treffen in kurzen Abständen zu: „Anforderungen der Arbeit“, „Klima im Betrieb“, „Lernen in der Berufsschule“ sowie „persönliche Situation“)
- Hilfe bei den Formalitäten für den Ausbildungsstart (Gesundheitszeugnis, Ausbildungsvertrag, Handhabung des Ausbildungsnachweisheftes)
- Unterstützung bei der Beantragung von BAB, Wohn- und Kindergeld
- Beratung zu den Ämtern/Institutionen (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Berufsschule, Geldinstitut, Gewerkschaft)
- Einführung oder Fortführung des individuellen Förderplans (ermöglicht das rechtzeitige Intervenieren bei Problemen und Krisen)
- Hilfe bei der Zimmeranmietung (bei auswärtiger Unterkunft)
- Aufstellung des Wochenplans, Sichten der Planungsunterlagen (Schul- und ÜLU-Plan)
- Im Bedarfsfall: Kinderbetreuungsfragen klären
- Pflichten/Rechte/Aufgaben als Auszubildender
- Gestaltung des Ausbildungsbeginns
- Hinweise zur Probezeit: Ziel, Verstöße, Konsequenzen Beschaffung von Arbeitskleidung
- Erläuterung der Aufgaben der Ausbildungsberatung der Kammer
- Eltern einbinden: informieren und möglichen Unterstützungsbedarf durch die Eltern formulieren

### Im Ausbildungsverlauf

- Fortführung des individuellen Förderplans
- Individueller Stützunterricht bzw. Vermittlung in ausbildungsbegleitende Hilfen
- Unterstützung bei auftretenden Problemen und Konflikten im Privat- und Ausbildungsbereich (z. B. Drogenkonsum, Verschuldung, Konflikte mit dem Recht, den Eltern, dem Betrieb)
- Unterstützung bei Ämtergängen
- Regelmäßige Auswertungsgespräche gemeinsam mit den Auszubildenden im Betrieb
- Hinweise und Konfliktmoderation zu Urlaubsplanung, Überstunden, Arbeitszeiten (Jugendarbeitsschutzgesetz)
- Zusatzqualifikationen vermitteln
- Prüfungsvorbereitung, Bewältigung von Prüfungssituationen/Angst
- Unterstützung bei Konkurs des Ausbildungsbetriebes
- Übergangsgestaltung an der 2. Schwelle (Bewerbst raining, Akquise geeigneter Betriebe, notwendige Qualifizierungen vermitteln)
- Eventuell auch: Organisation von Praktika im europäischen Ausland

## 6 Den Ausbildungsprozess gestalten und kontrollieren »



### 6.1 Handlungserfordernisse und -möglichkeiten »

Die Kontrolle des Ausbildungsprozesses ist erforderlich, um die **Qualität** zu sichern und **Förder- und Interventionsbedarfe festzustellen**. Es kann angezeigt sein, auf die **Rahmenbedingungen** der anderen Lernorte verändernd Einfluss zu nehmen. Die **Einwirkungsmöglichkeiten** auf die Lernorte Betrieb und Berufsschule hängen von den Zugängen ab.

Auch hier gilt wieder: Der **gute Kontakt ist alles**. Es bedarf zwingend einer gemeinsamen Ebene und umfangreicher Erfahrungen, um sich als Trägermitarbeiter/in in den Lehr- und Ausbildungsprozess an den anderen Lernorten adäquat einzubringen und den Ausbildungsverlauf damit merklich optimieren zu können.

Wichtig ist, sich der dafür unabdingbaren Anerkennung und Akzeptanz der Ausbildungsverantwortlichen an den anderen Lernorten (Lehrer/innen und

Kontrolle ist nötig – Gestaltung möglich



Förderplan Zusammenfassung.xls

Anerkennung und Akzeptanz

## 6.2 Positiver Lernort »

Identifikation der Azubis mit „ihrem“  
Betrieb schafft positives Lernklima

Ausbilder/innen) gewiss zu sein und diese auch zurückzuspiegeln. Veränderungsbereitschaft basiert auf **Wertschätzung und Vertrauen**.

Es darf allerdings nicht zu viel erwartet werden. Letztlich bleibt meist nur ein geringer Umfang, in dem auf die Situation eingewirkt werden kann. Daher ergibt es Sinn, sich auf **Teilziele** und vor allem auch auf die **Stärkung der Jugendlichen** zu konzentrieren. Und immer wieder **ganz praktisch** zu agieren.

Tipp: Networking 

Auch hier ist es nützlich, den hilfreichen und stärkenden **Austausch mit den Kolleg/innen**, auch Kolleg/innen anderer Bildungsträger zu suchen, um sich informelle Kontakt-, Arbeits- und Austauschebenen zu erschließen.

Idealerweise identifizieren sich die Jugendlichen früh mit „ihrem“ Betrieb und sind dort auch gut orientiert. Hier finden sie oft die gesuchte **Anerkennung und Bestätigung** und fühlen sich gut aufgenommen. Die von den Jugendlichen gewünschte **Identifikation mit dem Betrieb** bewirkt, dass – fast „nebenbei“ – auch ein positives Lernklima aufgebaut wird. Dafür lässt sich auch sensibilisieren: Die Begleiter/innen können diese positiven Bedingungen für das Lernen durch **Unterstützung** bei praktischen Erfordernissen fördern.

Die Betriebe wollen informiert sein und **auf dem Laufenden gehalten** werden. Sie sind daran interessiert, dass auftretende oder bestehende **Probleme** zeitnah gelöst werden. Hier gehen die Kontaktpflege und die Begleitung „wie von selbst“ ineinander über. Der Betrieb kann durch die gemeinsame Arbeit und durch die Begleitung in seinem Ausbildungsengagement gestärkt werden. So lassen sich die **am gemeinsamen Ziel orientierten Anstrengungen gegenseitig stärken**.

Engagement am Lernort Betrieb stärken

## 6.3 Kontrolle der betrieblichen Ausbildung »



Auf die betriebliche Ausbildung kann begrenzt eingewirkt werden. Neben den Angeboten der fachtheoretischen Begleitung muss von Fall zu Fall (Störungen, Probleme) auch intervenierend eingegriffen werden.

Die Begleitung sollte **stets auf dem Stand der Dinge sein**. Regelmäßig sind alle Seiten, Azubi, Betrieb und Berufsschule abzufragen und über die getroffenen Vorkehrungen zu informieren.

Alle Seiten sind **laufend im Blick** zu behalten. Die Intensität hängt von dem vorab eingeschätzten und sich dann im Verlauf tatsächlich als notwendig erweisenden Bedarf ab. Bei erkannten Defiziten muss **sofort gehandelt**, müssen Angebote für die ausgemachten Bedarfe gemacht werden.

Die Ausbildungsleistungen des Betriebs müssen anhand des **Ausbildungsrahmenplans** überprüft werden: Wurden alle vorgeschriebenen Inhalte vermittelt? Erkennbare Lücken, die den Prüfungserfolg und die Beschäftigungsfähigkeit beeinträchtigen könnten, müssen geschlossen werden. Erkennbar ist ein solches Defizit daran, dass bestimmte **vorgeschriebene Ausbildungsinhalte im Berichtsheft nicht erscheinen**.

Das **Gespräch mit dem Betrieb** verhilft zur konkreten Beurteilung der Situation: Handelt es sich um ein vorübergehendes, auftragsbedingtes Defizit oder um ein

Immer auf „Ballhöhe“ bleiben

Berichtshefte prüfen

#### Defizite feststellen und ausgleichen

bei der Ermittlung des Betriebsprofils nicht bemerktes Regeldefizit oder um einen Einsatz des Azubis, der nicht den Vereinbarungen entspricht. Die Beurteilung der Situation bestimmt die **Handlungskonsequenzen**.

„**Regel-Defizite**“ werden üblicherweise von Kursen (überbetriebliche Lehrlernunterweisungen) bei Innung, Kammer (BZ) oder anderen Betrieben ausgeglichen („Staplerschein“, computergesteuerte bzw. -unterstützte Maschinen etc.).

Bei **betriebsbezogenen Defiziten** bietet es sich an, den Azubi für die betreffenden Ausbildungsinhalte in einen anderen Betrieb zu vermitteln. Der Bildungsträger hat dazu weit bessere Möglichkeiten als der Betrieb. Als weitere Möglichkeit bietet sich an, entsprechende Ausbildungseinheiten beim Bildungsträger selbst oder einem anderen Bildungsträger in der Region zu organisieren. Solche **ergänzenden Ausbildungsbausteine** machen es mitunter erst möglich, spezialisierte Betriebe, die nicht das gesamte Spektrum eines Berufsbildes abdecken, in die Ausbildung einzubeziehen. Oft sind Betriebe auch bereit, für diese notwendige Dienstleistung zu zahlen.

Entstehen Ausbildungsdefizite im Betrieb aber dadurch, dass der Azubi anders eingesetzt wird als verabredet, ist genau zu recherchieren und zu beurteilen: Einen Betrieb, der den Azubi zu großen Teilen **ausbildungsfremd einsetzt**, wird man nur dann weiterhin an der Ausbildung beteiligen können,

- wenn der Azubi – ggf. mit Unterstützung des Bildungsträgers – die Defizite aufholen und die Abschlussprüfung trotzdem bestehen kann,
- wenn der Azubi sich in dem Betrieb so wohl fühlt, dass er unbedingt dort bleiben will,
- wenn der Betrieb sein Interesse an Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung bekundet.

Sind nicht mindestens zwei dieser Bedingungen erfüllt, muss ein neuer Ausbildungsbetrieb gefunden werden.

#### Ein neuer Betrieb muss gefunden werden

## 6.4 Stützunterricht »

Die schulischen Betreuungsbedarfe der Jugendlichen können anhand der **Noten** ermittelt werden, denn die Noten sagen etwas aus über die Möglichkeiten, die Anforderungen der Berufsschule bewältigen zu können. Je nach dem **ermittelten Unterstützungsbedarf** muss hier ergänzt, gestützt werden.

**Stützunterricht** richtet sich am Stoff der Berufsschule aus. Ausschließlich die Unterrichte zu wiederholen, reicht allerdings nicht. Es muss ein **eigenes Konzept** für die jeweilige Lerngruppe entwickelt werden. Kleine Gruppen ermöglichen die Berücksichtigung individueller Lernstrategien und die genaue Beobachtung der Lernfortschritte. Mitunter müssen Lerndefizite, die ihre Ursache in früheren Schuljahren haben, kompensiert werden. Fehlendes Grundlagenwissen ist „aufzufüllen“ bzw. zu reaktivieren. Beispielsweise kann ein **vorsorglicher „Auffrischkurs“** – vor oder zu Beginn der Ausbildung – Schüler (wieder) „auf Stand“ bringen und hilfreich für einen guten Ausbildungseinstieg sein.


Innerhalb der Gruppen bestehen mitunter erhebliche **Leistungsunterschiede** zwischen den zu unterstützenden Azubis. Hier besteht mit Blick auf die angestrebten Ziele eine enorme Herausforderung für das zu gestaltende Arbeits- und Betreuungsprogramm.

Da die **Berufsschulnote** nun einmal determinierend ist, wird diese als **Erfolgskontrolle** herangezogen: Wenn die Note sich bessert, war das Programm des Stützunterrichts erfolgreich, anderenfalls sind Alternativen zu entwickeln.

Die Unterstützung der Auszubildenden beim Berufsschulstoff trifft auf das **Interesse der Lehrer/innen**: Sie wollen gute Schüler/innen. Günstig ist, wenn ein möglichst direkter und produktiver Austausch mit der Schule aufgebaut und gepflegt wird, in dem regelmäßige Gespräche über die Erfolge und Misserfolge der begleiteten Schüler/innen stattfinden.

#### Hinweise auf Betreuungsbedarf

#### Stützunterricht präventiv

 **Tipp:** Laufenden Kontakt mit den Lehrer/innen suchen & pflegen

Tipp: Lehrpläne kennen 

Es ist angezeigt, sich **mit den Lehrplänen vertraut** zu machen. Sie sind die Richtschnur für den Unterricht der Lehrer/innen.

Tipp: Nicht dem Lehrstoff vorgehen 

Beim Stützunterricht sollte **nicht dem Lehrstoff vorgegriffen werden**. Das erschwert den Lehrer/innen den geplanten Unterrichtsablauf und wäre daher kontraproduktiv. Azubis so vorzubereiten, dass sie dem aktuellen Thema folgen können und auch in der Schule Erfolgs- statt Misserfolgserlebnisse verbuchen können, ist allerdings lernfördernd.

Die Anforderungen durch die unlängst eingeführten **zentralen theoretischen Abschlussprüfungen** sind komplex. Sie bedeuten Einschränkung und Bindung und für die Prüflinge auch eine einheitliche Vorgabe für den Prüfungsstoff. Das kann insofern von Vorteil sein, als ein zentraler Stoff – für alle gleich – überschaubarer ist und eher besser unterstützt werden kann, ohne beispielsweise verschiedene, individuell von Lehrer/innen bestimmte Präferenzen beachten zu müssen.

Gleichwohl empfiehlt sich auch hier ein guter Kontakt zu den Lehrer/innen. Wird dieser Kontakt laufend gepflegt, lassen sich für die betreuten Schüler/innen gegenüber den Lehrer/innen auch **personifizierende Kritik** inklusive entsprechender Notenvergabe minimieren (wer als „schlecht“ eingestuft wird, kommt von dieser Bewertung schlecht wieder weg). Der Einsatz, das Engagement und das Interesse der Begleiter/innen stärken die Jugendlichen in der schulischen **Konkurrenzsituation**.

Durchaus zu empfehlen ist, erfolgreiche **eigene Erfahrungen bei der Unterrichtsvermittlung und im didaktischen Vorgehen** an die Lehrer/innen weiterzugeben. Nicht als Besserwisserei, sondern als kollegialer Tipp im gemeinsamen Erfahrungsaustausch. Der/die engagierte Lehrer/in wird diese Hinweise (hilfreiche Tipps, praktische Beispiele, auch „Team-teaching“ Angebote) schon im eigenen Interesse gerne aufnehmen, weil damit ein gelingenderer Unterricht ermöglicht wird. Die eigenen Erfahrungen sind authentisch und praktisch orientiert, weil sie aus dem Stützunterricht kommen. Dort wird am ehesten deutlich, was nicht aus dem Berufsschulunterricht angekommen ist. Die Stützlehrer/innen haben in aller Regel hier ein deutliche(re)s **„Schüler-Lern-Feedback“**.

„Mentoring“ durch die Begleiter/innen

Mitgestaltung an den Lernorten ist möglich



## 6.5 Sozialpädagogische Begleitung »

Auch die sozialpädagogische Begleitung erfolgt **bedarfsorientiert**. Angebote und Interventionen erfolgen entsprechend dem individuellen Bedarf. Der **Förderplan** sollte nach den individuellen Notwendigkeiten geführt und genutzt werden. Um den **Bedarf zu erkennen**, ist der enge Kontakt zu Azubi und Betrieb erforderlich.



Förderplan.doc

Häufig kommt es im Verlauf der Ausbildung immer wieder zu **Motivationsproblemen**. Besonders gehäuft treten diese Probleme im 2. und 3. Ausbildungsmontat und im Vorfeld von Prüfungen auf. In diesen Zeiten erhöhter Belastung sind Selbstvertrauen, Ausdauer, eigene Leistungsfähigkeit und Lebensziele in Frage gestellt.

Wenn die Motivation einbricht

Zu Beginn der Ausbildung sind es **Fragen** wie: „Warum nicht ausschlafen“, die „Arbeit Arbeit sein lassen“, „wie die anderen rumhängen“ und „die Nächte länger werden lassen“ können, „Warum immer für die Berufsschule büffeln?“, die die Azubis umtreiben.

Hier hilft es, noch einmal die **Bedeutung und die Vorteile der Ausbildung** als Weg zum eigenständigen, eigenverantwortlichen Arbeiten und Leben deutlich zu machen. Es winkt ein Job – oder mindestens die bessere Option darauf – und der entsprechende Lohn, mit dem selbstbestimmt eigene Wünsche erfüllt werden können. Mehr Selbstbestimmung bedeutet auch, sich von den Abhängigkeiten der Alimentierung und des „nichts-Wert-sein-Gefühls“ lösen zu können.

Im weiteren Verlauf der Ausbildung kann es ebenfalls zu Motivationsproblemen kommen. Wenn der Zugang zu den Jugendlichen vorhanden ist, kann der **Grund herausgefunden und interveniert** werden. Oft liegt die Ursache in einer persönlichen, unerwarteten bzw. von den Jugendlichen nicht bewältigbaren Belastungssituation beispielsweise im persönlichen Umfeld: Der Freund/die Freundin ist „weg“, eine schwere Krankheit oder Tod im nahen Umfeld (Familie, Freunde) können Gründe sein. Auch Drogenprobleme, Schulden oder Straftaten usw.. Solange und soweit die jeweilige Situation in der Begleitungssphäre bearbeitbar ist, kann hier unterstützt werden, beispielsweise durch das persönliche Gespräch mit den Jugendlichen, der Familie und auch mit dem Betrieb.

Für fast jede Lebenskrise gibt es professionelle Unterstützungsangebote. Auf diese sollte zurückgegriffen werden, wenn die Probleme außerhalb der Betreuungssphäre liegen und kompetenten Einsatz von anderer Stelle erfordern. Deshalb hat der Bildungsträger regionale Adressenlisten und Ansprechpartner/innen für entsprechende **Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen** und pflegt Kontakte mit diesen Stellen (Schuldnerberatung, Drogenberatung, Familienberatung, Sexualberatung, psychosoziale Beratung, medizinische Beratung und weitere spezielle Beratungsstellen). Die sozialpädagogische Begleitung muss die Grenzen der eigenen Arbeit kennen und wissen, wann sie eine solche „**Verweisberatung**“ anbietet.

Der **Betrieb** sollte stets in angemessenem Rahmen (Wahrung der Intimsphäre und des Datenschutzes!) informiert und nach Möglichkeit einbezogen werden. Damit dort die **Fehlzeiten oder sonstige Störungen** nachvollziehbar werden. Bei Störungen im Zusammenhang mit dem Betrieb ist unbedingt das gemeinsame Gespräch vor Ort angezeigt. Hier ist die Frage, wie viel **Toleranz** der Betrieb „seinem“ oder „seiner“ Auszubildenden entgegenbringt. Das hängt oft auch von

„Es ist etwas passiert“ – was genau?

**Tipp:** Liste hilfreicher Beratungseinrichtungen 

Betrieb bei Störungen informieren

der Anerkennung seiner/ihrer Person ab. Beispielsweise kann bei der „vergessenen Krankmeldung“ schnell Klärung geschaffen werden. Dabei sind „kurze Wege“ und gute Kontakte hilfreich.

Nicht immer stellt sich bereits im Praktikum heraus, dass grundsätzlich alles „passt“, aber einfach die „Chemie“ in dem Betrieb „nicht stimmt“. Das kann auch im Verlauf der Ausbildung erst zum Problem werden. Nach Klärung des Sachverhalts bietet sich auch dann noch an, den Ausbildungsbetrieb zu wechseln.

Nicht immer sind Probleme, die die Ausbildungsmotivation beeinträchtigen, lösbar. Im ungünstigsten Fall müssen die **Gründe für das Scheitern und das tatsächlich bestehende Interesse** der Jugendlichen besonders sorgfältig sondiert und – sofern vorhanden – Motivationspotenziale in andere Richtungen aktiviert werden.

Ist es tatsächlich und endgültig so, dass „null Interesse“ besteht und der Zugang zu den Jugendlichen auf keine Weise mehr möglich ist? Will der/die Jugendliche wirklich keine Ausbildung und auch keinerlei Hilfen (mehr) annehmen? Speziell in einer **Abbruchsituation** ist mit allen Mitteln herauszufinden, ob die Gründe und die Motivation für die begonnene Ausbildung wirklich vollständig weggefallen, d. h. nicht mehr vorhanden und auch nicht mehr aktivierbar sind, oder ob es sich um eine Krisensituation (Resignation, Frustration, Hilflosigkeit) handelt, die veränderbar ist.


Im gemeinsamen **Gespräch** mit den Jugendlichen, mit der Familie oder anderen Erziehungsberechtigten lässt sich erkunden, ob beispielsweise bestimmte **Rahmenbedingungen** geändert werden können. Im Gespräch mit dem Betrieb kann besprochen werden, ob dieser weiterhin den Jugendlichen als Auszubildenden „behalten“ will. Betriebe sind dazu oft genug bereit und motivierbar, auch wenn „Störungen“ aufgetreten sind.

Mit dem Betrieb ist bei Ausbildungsbeginn klar vereinbart worden, was „geht“ und was auf keinen Fall geht: Kleinere „Geschichten“ wie „**krankmachen**“ sind oftmals handhabbar. Hier muss die individuelle Toleranz des Betriebes vorher geklärt sein. Bei „kleineren Verstößen“ wird eine Sanktion des Betriebes erfolgen. Unentschuldigtes Fehlen ist eine Störung, sie kann aber behoben werden.

Gründe für Scheitern sorgfältig bestimmen

Ist tatsächlich „Ende im Gelände“?

Lassen sich die Rahmenbedingungen ändern?

 **Tipp:** Unabdingbar: vorher die Regeln klar machen!!

So kann es trotz „blaumachen“ durchaus noch **Optionen für eine weitere Zusammenarbeit** geben.

Hingegen lässt sich die **vorsätzliche Angabe falscher Tatsachen** nicht heilen. Beispielsweise die Abmeldung beim Betrieb zum angeblichen Besuch des Trägers – etwa zum Unterricht –, der aber tatsächlich nicht erfolgt, sondern als Vorwand dient, um „frei zu machen“. Das wird kaum ein Betrieb verzeihen und führt in der Regel zum Ende der Ausbildung.

Unterstützen: Ja –  
Fehlverhalten „decken“?: Ein klares Nein

An der Stelle ist die **Grenze der Unterstützung** durch den Bildungsträger erreicht. Ein **Fehlverhalten wird nicht gedeckt**. Das muss vorher ganz klar sein und damit für den Prozess auch eindeutig und unmissverständlich vereinbart sein.

Es kann eine Situation eintreten, in der wirklich **kein Zugang** mehr zum Jugendlichen gefunden wird. Fehlendes Können ist eigentlich nie der Grund für ein endgültiges Scheitern, sondern die **fehlende Bereitschaft** – das Wollen: Solange die Jugendlichen noch wollen bzw. dieser Wille **aktivierbar** ist, gibt es auch einen Weg weiterzumachen. Aber ab und an wollen die Jugendlichen definitiv nicht mehr und verweigern den Zugang vollständig. Das ist dann endgültig. Die **Unterstützungsangebote können diese Jugendlichen nicht mehr erreichen**, weil sie es so wollen. Es ergibt an der Stelle keinen Sinn mehr, mit „falsch verstandenem Ehrgeiz“ etwas „erzwingen“ zu wollen, was faktisch nicht möglich ist.

Tipp: Das Recht auf Scheitern in Anspruch  
nehmen & auch akzeptieren (können)

## 7 Den Übergang in Beschäftigung organisieren »

Idealerweise „ergibt sich“ der Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis durch einen befriedigenden Ausbildungsverlauf oft von selbst.

Das **Übernahmegespräch** findet **ein halbes Jahr vor dem Abschluss** der Berufs-

ausbildung statt. In diesem Gespräch sind die Bedingungen für eine Übernahme durch den Betrieb abzuklären. Ein weiteres Übernahmegespräch findet **unmittelbar vor Ausbildungsabschluss** statt.

Die **Chancen für eine Übernahme** bei einer begleiteten betrieblichen Ausbildung sind denkbar günstig. Das Begleitungsengagement durch den Träger stärkt die Auszubildenden.

Kann oder will der Ausbildungsbetrieb den Azubi nach der Abschlussprüfung nicht übernehmen, versucht der Träger, ihn an einen anderen Betrieb zu **vermitteln**. Der/die Begleiter/in hat durch seine/ihre laufende Tätigkeit und Präsenz in der Regel gute „**Jobkontakte**“ und kann auch als Kontakt- und Jobbörse fungieren, weil er/sie ohnehin die ganze Zeit in diesem Bereich „unterwegs“ ist. Ein schon eingesessener Träger kann auf **langjährige Kontakte** zurückgreifen, die sich bewährt haben (gegenseitiges Kennen und Vertrauen in die Empfehlung des Trägers). Er kennt die Betriebe und weiß genau, welche Auszubildenden welchem Betrieb für eine Anstellung vorgeschlagen werden können.

Im Einzelfall wird der/die Auszubildende nach Ausbildungsabschluss vom Bildungsträger weiter begleitet, um nach weiteren Chancen zu suchen.

Ein **Bewerbungstraining** und die Unterstützung bei der Stellensuche in Zeitungen und im Internet sind angezeigt.

Meist gelingt es aber mit den vorhandenen Kontakten, die jungen Fachkräfte **nahtlos und ohne Bruch in Beschäftigung zu bringen**. Dieser direkte Anschluss soll möglichst immer realisiert werden, um **keine neuerlichen Warteschleifen entstehen zu lassen**. „Ich mach jetzt erst mal ein halbes Jahr arbeitslos...“ zeigt oft nur die **Unsicherheit vor dem nächsten Schritt**. Die bis hierher erfolgreich Begleiteten müssen nicht länger den Kopf einziehen oder resignieren. Sie sind gestärkt, mit dem notwendigen Zertifikat ausgestattet und haben jetzt eigene Möglichkeiten, Problemen zu begegnen und selbstbewusst als Arbeitnehmer/innen zu agieren. Sie müssen sich nicht mehr hinten anstellen, sondern gehören nun „dazu“. In jedem Fall sollte der direkte Übergang angestrebt werden, denn eine Pause birgt die Gefahr, zum Bruch zu werden.

Erstes und weiteres Übernahmegespräch

Gute Aussichten

Keine Übernahme – was tun?

„Motivationsschleife“  
statt „Warteschleife“

# 8 Qualifikation der Mitarbeiter/innen der Bildungsträger »

## Welche Kompetenzen benötigen die Mitarbeiter/innen der Bildungsträger für eine erfolgreiche Ausbildungskooperation?

- sichere Kenntnis des Berufsbildungsgesetzes, der Ausbildungsordnungen/Ausbildungsrahmenpläne, des Ausbildungsverlaufes, der Prüfungsanforderungen für das jeweils ausgebildete Berufsbild und aller anderen für den Ausbildungsprozess geltenden **Rechtsvorschriften**
- fundierte Kenntnisse der (branchenspezifischen) **Ausbildungs- und Arbeitssituation in der Region**
- Kenntnis der **wirtschaftlichen** Situation und **bildungspolitischen** Debatten
- Kenntnis **betrieblicher Abläufe** und „Sorgen und Nöte“ von **Kleinbetrieben**
- sichere Kenntnisse des **Dienstleistungsprofils** des Bildungsträgers und der jeweiligen **Rahmenbedingungen**
- Kenntnis der Strukturen des **Berufsbildungssystems** und der Funktionen, Selbstverständnisse und Organisationsformen der **beteiligten Akteure** (Kammern, Innungen, Fachverbände, Berufsschulen etc.)
- Kenntnis von Funktionen, Zuständigkeiten und Instrumenten der **arbeitsmarktpolitischen Akteure** (Förderinstrumente)

- Kenntnisse in der Anwendung von **Kompetenzfeststellungsverfahren** zur Ermittlung der Eignung von Auszubildenden (Auswahl der Verfahren, Anwendungskriterien, Dokumentation und Verwendung der Ergebnisse)
- Kompetenz in der Begleitung pädagogischer Entwicklungsprozesse von Zielgruppen mit **besonderem Förderbedarf** (Grundlagen der Förder-/Qualifizierungsplanung, Fortschreibung von Förderplänen, Dokumentation)
- **Gesprächskompetenz**: Vorteilsargumentation und Einwandbehandlung anwenden in der Akquise neuer Kooperationsbetriebe und der Vermittlung potenzieller Auszubildender, Führen von **Förderplan- und Zielvereinbarungsgesprächen** (Merkmale sinnvoller Ziele, Vorbereitung und Struktur von Zielgesprächen, Interventionsmöglichkeiten), Führen von Konfliktgesprächen/Konfliktmanagement, um **Störungen konstruktiv bearbeiten** zu können, motivierende, partnerzentrierte Gesprächsführung
- methodisch-didaktische Kenntnisse und Fähigkeiten zur **Ausbildungsgestaltung** (Lernbegriff, Lerntypen, Handlungsorientierung, Struktur von Lerneinheiten, Projektmethode, Grundsätze von Prüfungsvorbereitung, Abbau von Prüfungsangst)
- Kenntnis über Erscheinungsformen von **Verhaltensauffälligkeiten** und von **psychischen Störungen**, Wahrnehmung von Signalen und Anwendung diagnostischer Möglichkeiten, Kenntnis des Spektrums der **Unterstützungsangebote** zur Bewältigung psychosozialer Problemlagen und der Möglichkeiten der Einbindung von pädagogischen Fachdiensten in den Ausbildungs- und Ausbildungsbegleitungsprozess
- Fähigkeit zur **Sicherung des Informationsflusses** zwischen den am Ausbildungsprozess beteiligten Partnern (Bewertung der Relevanz von Informationen, Sicherstellung der Weiterleitung notwendiger Informationen), Moderation/Steuerung des Ausbildungsprozesses
- **Zeitmanagement**
- **Mobilität**

## 9 Materialhinweise »

Materialienrecherche wie Kommunikationsmethoden nach eigenen Präferenzen auswählen

Die eigene Arbeit gründet sich neben den vorhandenen Materialien (ggf. auch im eigenen Haus schnell und einfach verfügbar – ein genauerer Blick auf den Server „überrascht“ immer wieder aufs Neue) auch auf Erfahrungsberichte, den Austausch mit Kolleg/innen, Recherchen im Internet – hier wäre als Einstieg die Plattform unter [www.good-practice.de](http://www.good-practice.de) zu nennen – und auch das Telefonieren oder Mailkontakte. Also **alle Wege der Kommunikation zur Recherche nutzen** und dabei eigene Präferenzen entwickeln: Am besten ist immer der Weg, der mir am liebsten ist, mit dem ich am besten vertraut bin. Da bin ich versiert, da „kenne ich mich aus“, da bin ich authentisch.

Ein weiterer Tipp zu den **eigenen Materialien**: Grundsätzlich sollte **immer alles „fax- und mailfähig“**, also für den **direkten und schnellen Kommunikationseinsatz**, gestaltet sein. Vorhandene Materialien entsprechend überarbeiten. Schnell und einfach weitergebar. Das heißt u. a. auch: Keine zu aufwändigen Graphiken, die per Fax nicht mehr erkennbar sind oder als Email viel Speicherplatz benötigen. Dateien sollten **immer benutzbar**, von jedem Rechnerort aus organisierbar und **von allen Mitarbeiter/innen schnell und einfach verteilbar** sein. Wenig sinnvoll sind ausgefeilte, aber nicht erreichbare, nicht ausdruckbare, nicht ausfüllbare Dateien. Sie sind nicht praxistauglich. Die eigenen Materialien sollten **stets aktuell** und auf die jeweils geltenden Regelungen der Empfänger/innen abgestimmt sein (beispielsweise bei Infos über Fördermöglichkeiten für Betriebe). Wann und wo immer es geht, sollte die Materialweitergabe mit einem **persönlichen Kontakt** verbunden sein (Adresse und Erreichbarkeit auf alles aufdrucken, was „herausgeht“ – idealerweise schließt das auch die persönlichen Ansprechpartner/innen und deren Erreichbarkeit ein). **Am besten persönlich** vorbeibringen bzw. übergeben (bei der Gelegenheit lässt sich dann gleich ein Gespräch anknüpfen).

Eigene Materialien benutzbar gestalten

## 10 Literaturtipps »

- **Durchblick**, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration (hg. von hiba gmbh), Ausgabe 2/2004: Regionale Netzwerke und Kooperationen.
- **Ernst, Helmut / Mähler, Liane / Schott, Ralph / Vatter, Ute** 2006, Expertise: Unterstützungssysteme für Betriebe: Strategien zur Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
- **Gericke, Thomas** (Hg.) 2001a: Förderung benachteiligter Jugendlicher in privatwirtschaftlichen Betrieben (Praxismodelle, Band 9 - Materialien aus dem Forschungsschwerpunkt „Übergänge in Arbeit“ des Deutschen Jugendinstituts e.V.), München/Leipzig.

Welches Interesse haben Betriebe an Kooperationen und was sind die Vorteile, die der Betrieb als Lernort für Benachteiligte bietet? Der Materialband gibt Überblick über Ansätze der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit, in die Betriebe als Lernorte für benachteiligte Jugendliche konzeptionell integriert sind. Ausführlich werden durchgeführte Projekte aus der Praxis dargestellt, mit denen die spezifischen sozialen und beruflichen Ressourcen des Lernorts Betrieb für Benachteiligte (wieder) nutzbar gemacht werden.

- **Gericke, Thomas** (Hg.) 2001b: Betriebe als Ausbildungsorte für benachteiligte Jugendliche wiedergewinnen - Das Handlungsfeld „Lernort Betrieb“, in: Fördern & Fordern. Jugendliche in Modellprojekten der Jugendsozialarbeit. Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung und dem Monitoring des Modellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit 1998 - 2001“ (hg. vom Deutschen Jugendinstitut e.V., Projekt „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“), S. 95 - 119, München/Leipzig.

Allgemeine und problemorientierte Übersicht und Einführung, sowie Praxisbeispiele.



- **Gericke, Thomas** 2003: Duale Ausbildung für Benachteiligte. Eine Untersuchung zur Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben (Übergänge in Arbeit, Bd. 3), München.

Der Band enthält die Ergebnisse von vier qualitativen Fallstudien und einer Befragung von rund 300 Betrieben, in denen benachteiligte Jugendliche ausgebildet werden. Besonders interessant ist hier die Typisierung von Betrieben (eine Zusammenfassung findet sich dort auf den Seiten 54 - 60).

- **Hofmann, Annegret** 2004: Kunde Betrieb – Förderung der beruflichen Integration als Dienstleistung für Betriebe, hiba Weiterbildung Band 20/16 „Kunde Betrieb“ (WB20/16), Darmstadt.

Eine Arbeitshilfe zur Unterstützung beim Aufbau tragfähiger Kooperationsbeziehungen mit Betrieben.

- **Horstkotte-Pausch, Angelika** 2006: Ausbildung in Kooperation von Bildungsträger und Betrieben, in Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik, 21. Jahrgang, Heft 41, Köln 2006, S. 71 - 92.

- **Räuschel, Christof / Stahmer, Ina** 2001: Ausbildung in Kooperation – Übergänge in die betriebliche Ausbildung ermöglichen, Heidelberger Institut Beruf und Arbeit GmbH, hiba transfer, 3. Band 2001.

Beschreibungen verschiedener Ansätze von Ausbildung in Kooperation.

- **Wondrak, Joachim** 2001: Ausbildung im Verbund. Verzahnung von außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung. Dokumentation und Evaluation des Modellversuchs „Ausbildungsverbund Schwellenabbau (hg. von der Jugendwerkstatt Felsberg), Felsberg.

- **Zimmermann, Hildegard** (Hg.) 2004: Kooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung. Ein Ansatz zur Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung (Reihe Berichte zur beruflichen Bildung des BiBB, Heft 266), Bonn.

Übersicht und Einordnung (Typisierung) kooperativer Ausbildungsformen anhand analytischer Darstellung praktizierter Umsetzungen.

## 11 Beteiligte Einrichtungen »



Jugendwerkstatt Felsberg e. V.  
Sälzer Straße 3 a  
34587 Felsberg  
Telefon 05662 / 9497 -0  
Telefax 05662 / 9497 -49  
Mail [info@jugendwerkstatt-felsberg.de](mailto:info@jugendwerkstatt-felsberg.de)  
[www.jugendwerkstatt-felsberg.de](http://www.jugendwerkstatt-felsberg.de)



Handwerkskammer Potsdam  
Charlottenstraße 34-36  
14467 Potsdam  
Telefon 033207 / 34-336  
Telefax 033207 / 34-340  
Mail [rita.mueller@hwkpotsdam.de](mailto:rita.mueller@hwkpotsdam.de)  
[www.hwk-potsdam.de](http://www.hwk-potsdam.de)



passage gGmbH  
Wallgraben 37  
21073 Hamburg  
Telefon 040 / 76 61 72-0  
Telefax 040 / 76 61 72-21  
Mail [info@passage-hamburg.de](mailto:info@passage-hamburg.de)  
[www.passage-hamburg.de](http://www.passage-hamburg.de)



hiba impulse gmbh  
Neue Kantstr. 10  
14057 Berlin  
Telefon 030 / 28 44 58-0  
Telefax 030 / 28 44 58-44  
Mail [info@hiba-impulse.de](mailto:info@hiba-impulse.de)  
[www.hiba-impulse.de](http://www.hiba-impulse.de)

## 12 Quellenangaben »

### **Materialien:**

Jugendwerkstatt Felsberg e.V., Handwerkskammer Potsdam, passage gGmbH

### **Realisation der Filme:**

Regina Ulwer, Angelika Horstkotte-Pausch

### **Text der Publikation:**

Angelika Horstkotte-Pausch, Jörg Meier mit Beiträgen von Jana Pampel (Kapitel 8), Rita Müller und Agnes Lemme (Kapitel 5).

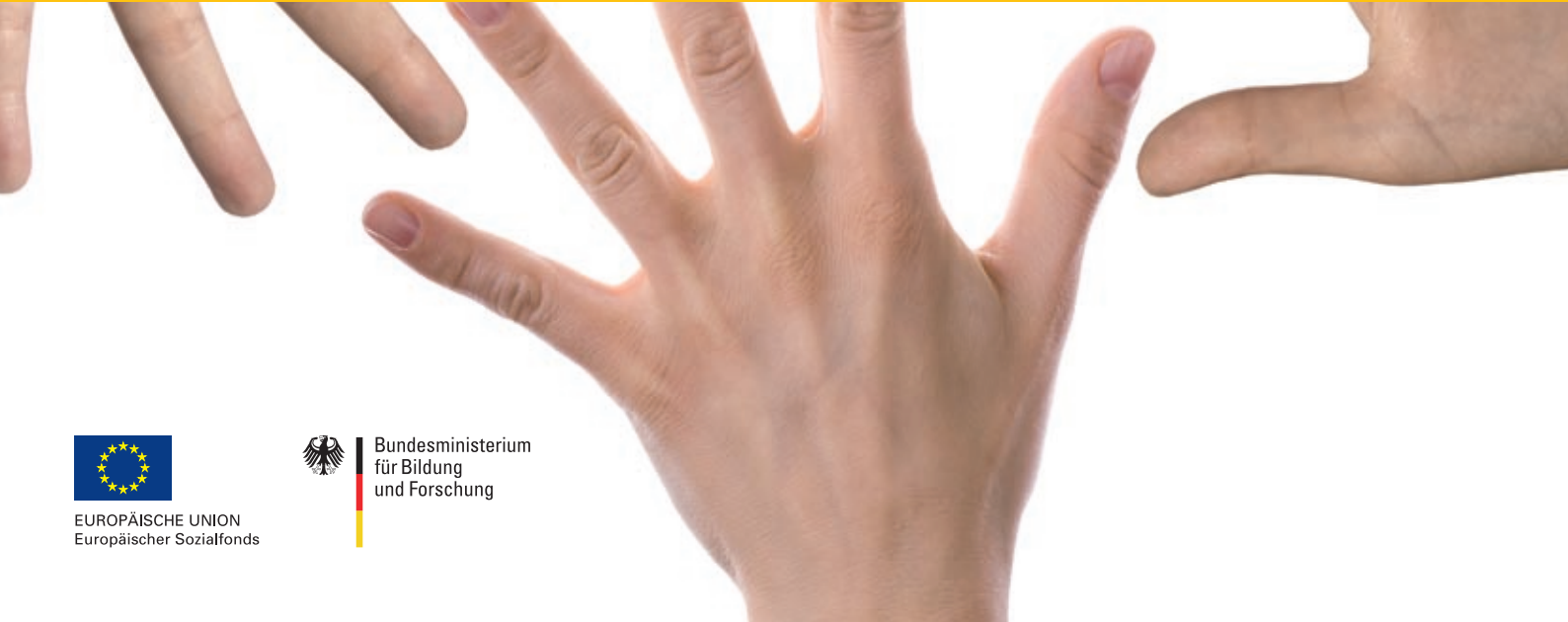
Alle Materialien können und sollen – mit Quellenbezeichnung – für den Einstieg in die Ausbildungskooperation von Bildungsträgern und Betrieben genutzt und eingesetzt werden. Jegliche kommerzielle Nutzung unterliegt der Genehmigung der nutzungsberechtigten Kooperationspartner/innen und ist ohne diese ausdrücklich ausgeschlossen.

### **Zitiervorschlag:**

Horstkotte-Pausch, Angelika / Meier, Jörg 2007: Gemeinsam mit Betrieben ausbilden. Praktische Tipps für die Ausbildungskooperation.

### **Verwendete Bilder:**

© www.istockphoto.com / David Parsons, Alexander Kalina, Pamela Moore, Kristian Peetz, ericsphotography, Marcin Paßko, dra\_schwartz, Feng Yu, ILLYCH, Miroslav Tolimir, stocksnapper; © www.123rf.com / Kristian Peetz, Frank Podgorsek; © www.fotolia.de / Anne Katrin Figge, Bartłomiej Nowak, Nikolai Sorokin, Anatoly Tiplashin; © www.sxc.hu/Daniel Nagy; © www.stockexpert.de / nruboc, JoeGouyh; © www.digitalstock.de



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung