

## **Einzel & Gemeinsam? Arbeitsmarkt & Berufsausbildung?**

### **(Abstract)**

Der Modellversuch (MV) „Heterogenität in Berufsorientierung und Ausbildung“ der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM) verbindet das reformierte Hamburger Übergangssystem Schule – Beruf mit neuen Wegen in der Ausbildungspraxis in kleinen und mittleren Unternehmen. Dabei baut ASM als externer Ausbildungsmanager mit Hilfe von Kooperations- und Netzwerkpartnern ein Kooperationsmanagement auf. Davon profitieren nicht nur Ausbildungsbetriebe sondern auch die Behörde für Schule und Berufsbildung sowie weitere Einrichtungen. Der MV erkennt die steigende Heterogenität zukünftiger Nachwuchskräfte als Mehrwert und macht sie für die Hamburger Wirtschaft nutzbar.

### **Zur Notwendigkeit von Netzwerken in der dualen Ausbildung**

Die Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten hat im Rahmen des Modellversuchsprogrammes (MV) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ zusammen mit Kooperations- und Netzwerkpartnern ein Kooperationsmanagement aufgebaut und erweitert. Die im Rahmen des MV entwickelte Instrumente, Methoden und Konzepte zum Thema „Heterogenität in der beruflichen Ausbildung“ fließen in das Hamburger Übergangssystem ein und erfahren somit Verstetigung. Das Programm, das seit April 2011 bundesweit mit insgesamt 17 Modellversuchsakteuren läuft, wird sowohl von einer fachwissenschaftlichen als auch von einer wissenschaftlichen Begleitung in enger Kooperation mit der Programmleitung im BIBB unterstützt.

Als Teil des Förderschwerpunkts „Heterogenität“ bekommt ASM durch die Netzwerkarbeit Impulse für den Modellversuch, dessen Ziel darin besteht, Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen (unter anderem mit Zuwanderungsgeschichte) bei der Ausbildungsplatzsuche zu unterstützen und zu begleiten

ASM greift dabei als externer Ausbildungsmanager auf seine Netzwerkstrukturen und auf die gute Zusammenarbeit mit seinen Kooperationspartnern, Schulen sowie auf kleine und mittlere Betriebe zurück.

Die Sensibilisierung von Betrieben, Jugendliche nicht nach einem standardisierten Einstellungsverfahren einzustellen, sondern nach ihren Potenzialen und Stärken sowie die Entwicklung von Berufsorientierungsformaten zur Stärkung der Attraktivität von Berufen, sind zwei der entwickelten Instrumente von ASM, um Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen in die duale Ausbildung zu vermitteln.

ASM hat im Rahmen des Projektes mit insgesamt 103 Jugendlichen zusammengearbeitet von denen 32 in verschiedene Handels- und Handwerksberufe wie Optiker, Speditionskaufmann oder Koch in Ausbildung vermittelt wurde. 76 dieser 103 Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund. Vor der Vermittlung in Ausbildung wurden die potenziellen Auszubildenden in einem spezifischen Prozess des Profilings und Matchings in Unternehmen vorbereitet und begleitet.

Wie in der Freiburger Erklärung 2013 der Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative skizziert, versucht ASM in der Vermittlung von Jugendlichen *benachteiligungssensible Übergänge* zu schaffen, in der *gemeinsam* mit Jugendlichen Übergänge gestaltet werden. Partizipation durch Teilhabe ist dabei das Credo.

Die von ASM entwickelten Instrumente der Übergangsgestaltung für den Einstieg in die duale Ausbildung ist dabei wie folgt eingeteilt:

- Übergangsgestaltung *vor* der Ausbildung
- Instrumente der Begleitung *in* der Ausbildung

#### *Zur Übergangsgestaltung vor der Ausbildung*

Im Rahmen des Projektes werden Gespräche mit Jugendlichen geführt, um die strukturellen und individuellen Merkmale der Jugendlichen herauszuarbeiten und Potenziale und Stärken zu dokumentieren. Anschließend werden Berufsorientierungsgespräche mit den Jugendlichen geführt. Dabei werden sie auf Ausbildungsplätze aufmerksam gemacht, die in erster Linie wenig attraktiv erscheinen, aber enorme Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten. ASM erstellt gemeinsam mit den Jugendlichen die Bewerbungsunterlagen und sucht einen geeigneten Ausbildungsplatz für den Jugendlichen, orientiert an seinen Interessen. Die Herausforderung der Arbeit liegt darin, die unentdeckten Potenziale der Jugendlichen zu erkennen und den Jugendlichen an der Entwicklung von Soft Skills, wie z.B. Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein zu unterstützen.

#### *Zum Instrument der Begleitung in der Ausbildung*

Während der Ausbildung wird der Kontakt zu den Jugendlichen in regelmäßigen Abständen aufrechterhalten, um sie bei Problemen und Fragen nicht alleine zu lassen. 1x wöchentlich findet ein Telefongespräch statt und alle zwei Monate ein Betriebsbesuch. Der Betriebsbesuch wird mit dem Ausbilder abgesprochen und nimmt mit der Zeit in der Häufigkeit ab. Die Auszubildenden selbst nehmen während der Ausbildung regelmäßig an Veranstaltungen, wie z.B. dem Azubistammtisch mit anderen Auszubildenden teil. Durch den Erfahrungsaustausch stärken sich die Jugendlichen gegenseitig.

Neben dem Auszubildenden unterstützt und berät ASM auch die Betriebsinhaber bei betrieblichen Fragen oder Abwicklung notwendiger Formalitäten.

## **Aufbau eines Kooperationsmanagements**

Vor dem Hintergrund des drohenden und in vielen Betrieben bereits existierenden Fachkräftemangels sind Unternehmen darauf angewiesen, die Heterogenität künftiger Nachwuchskräfte als Potenzial wahrzunehmen. Gerade für Klein und mittelständische Unternehmen (KMU) besteht die Herausforderung darin, den Mehrwert der in der Vielfalt ihrer Bewerberinnen und Bewerber liegt, für das Unternehmen nutzbar zu machen. Hier setzt der Modellversuch an.

Während des Projektes wurde unter der Leitung von ASM ein Kooperationsmanagement aufgebaut. Dabei wurden 234 KMU in den Bereichen Handel, Handwerk und Dienstleistung durch Kaltakquise gewonnen, wie z.B.: Änderungs- und Maßschneiderei, Kfz-Mechatronik/Elektronik, Einzelhandel, Bäckerei, Spedition, Optiker, Rettungsdienste, Kindertagesstätte.

Von den 234 Betrieben waren 191 einheimische Betriebe darunter und 43 migrantische Betriebe. In der Zusammenarbeit mit Unternehmen standen insgesamt 160 Betriebe dem Merkmal Heterogenität zurückhaltend bis ablehnend gegenüber und 74 Betriebe offen. Die Gründe für eine ablehnende Haltung der Unternehmen liegen überwiegend darin, dass diese ein standardisiertes Auswahlverfahren bevorzugen und somit Vorbehalte gegenüber einigen Jugendlichen haben. ASM hat jedoch die Erfahrung gemacht, dass Unternehmen für Empfehlungen bezüglich des Umgangs mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund oder anderen Heterogenitätsmerkmalen offen und dankbar sind. Die Unternehmen profitieren vom Vorwissen des externen Ansprechpartners. Das gezielte Heranführen potentieller Auszubildender an Unternehmen, verringert auf Seiten der Betriebe den zeitlichen und finanziellen Aufwand für eine qualifizierte Personalauswahl, besonders bei Klein- und Kleinstbetrieben, die keine große Personalabteilung haben. Im Laufe des Projektes wurde in drei AEVO Modulen „Heterogenität in der dualen Ausbildung“ mit insgesamt 37 zukünftigen Auszubildenden erprobt. Dabei stand die Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern im Umgang mit Heterogenität und Vielfalt im Vordergrund.

Wichtig in der Zusammenarbeit mit den Jugendlichen und Betrieben ist auch die Zusammenarbeit mit den Eltern. Viele Eltern entscheiden immer noch den Berufswunsch ihres Kindes im Alleingang. Dabei ist es wichtig in Elternvereinen oder auf Veranstaltungen den Zugang zu den Eltern zu finden und diese über die Vielfalt der Berufe und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Im Laufe des Projektes wurden so Vertrauensketten zwischen ASM und Betrieben, Schulen und Eltern aufgebaut.

## **Netzwerkarbeit**

Um Ausbildungsakteure wie Schulen, Träger oder Netzwerkmanager über die Unübersichtlichkeit des Hamburger Ausbildungsmarktes und die aktuelle Situation zu informieren, entwickelte ASM gemeinsam mit seinem Kooperationspartner der Freien Schule Hamburg den Runden Tisch. Die Themenfindung des Runden Tisches findet in einem Bottom-up Prozess statt, d.h. die Akteure bestimmen selbst das Thema des Runden Tisches, wie z.B. das aktuelle Thema des letzten Runden Tisches: „Status, Bedürfnisse und Rechte der neuen EU-Bürger und deren Kinder“.

Die Perspektive dabei ist, langfristig einen Austausch zwischen den Trägern und Institutionen herzustellen und die Kooperation untereinander - besonders in Bezug zu Berufsorientierungsthemen - zu stärken. Durch die Moderation und Koordinierung des Runden Tisches stellt ASM Ressourcen und Know-how zur Verfügung, um die verschiedenen Kooperationspartner zusammen zu bringen.

## **Ausblick**

Die Sensibilisierung von Betrieben für das Thema Heterogenität wird angesichts des Fachkräftemangels auch in Zukunft von Bedeutung bleiben. In der verbleibenden Modellversuchszeit geht es darum, die Ergebnisse gemeinsam mit den Partnern in der Berufsbildungslandschaft der Freien und Hansestadt Hamburg zu verankern. Darüber hinaus werden wir unsere Erfahrungen und Erkenntnisse zur Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der Ausprägung interkultureller Kompetenz in die Berufsbildungspraxis einbringen. Das von ASM verfolgte Ziel, Betriebe für die Einstellung von Jugendlichen mit heterogenen Merkmalen zu öffnen und für die Ausbildung zu gewinnen, sollte auch weiterhin bundesweit unterstützt werden.

Stabilisierungsmaßnahmen während der Ausbildung durch individuelle Betreuung und Begleitung in Form eines externen Ausbildungsmanagements sind dabei wichtige Instrumente, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. ASM bringt durch ein aktives Mitwirken im Hamburger Übergangssystem Schule-Beruf das Thema *Heterogenität in der beruflichen Ausbildung* ein und trägt durch den Transfer der gewonnenen Ergebnisse zu einer Verstetigung gelungener Ansätze bei.

Arzu Pehlivan  
Projektleitung „Heterogenität in Berufsorientierung und Ausbildung“  
Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V.  
c/o Handelskammer Hamburg  
Schauenburgerstr. 49  
20095 Hamburg  
Tel: 040 – 361 38 746  
arzu.pehlivan@asm-hh.de  
www.asm-hh.de