



Zusammenfassung der Workshop-Ergebnisse

1. Akteure der Modellversuche und Einbeziehung von KMU

2. Das Heterogenitätsverständnis in den Modellversuchen

3. Angestrebte Ergebnisse und Innovationen Maßnahmen zur Verstetigung und zum Transfer

1. Akteure der Modellversuche und Einbeziehung von KMU

Zu den wesentlichen Akteuren der Modellversuche gehören zunächst die Initiatoren bzw. Koordinatoren der Projekte, die formal als Zuwendungsempfänger auftreten. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Bildungsdienstleister und in zweiter Linie um Unternehmensverbände verschiedener Art.

Zumeist gibt es dann einen oder zwei Kooperationspartner, die gemeinsam mit dem Zuwendungsempfänger wesentliche Leistungen erbringen und auf deren Seite dementsprechend auch Projektstellen vorgesehen und (über Unteraufträge) finanziert werden. Abgrenzungen in der Aufgabenstellung gegenüber dem Modellversuchskordinator ergeben sich über regionale oder Branchen-bezogene Zuständigkeiten oder spezifische Aufgabenstellungen.

Als weitere involvierte Gruppe sind „Strategische Partner“ zu nennen. Dazu gehören insbesondere Kammern, Arbeitsagenturen, Berufs-/Unternehmensverbände, Gewerkschaften, Schulen oder kommunale Stellen. Man ist bestrebt, über diese Partner die Zielgruppen des Modellversuchs, vor allem Klein- und Mittelbetriebe (aber auch bestimmte Gruppen von Jugendlichen) anzusprechen und für eine Mitwirkung zu gewinnen. Aber es geht auch darum, über diese Netzwerke eine breitere Öffentlichkeit zu erreichen sowie für eine Verstetigung der Aktivitäten und einen Transfer der erarbeiteten Konzepte zu sorgen. In Einzelfällen übernehmen solche Partner auch die Kofinanzierung des Modellversuchs.

Bei den Umsetzungs- oder Ausbildungspartnern handelt es sich in der Regel um Unternehmen, die mehr oder weniger verbindlich ihre Bereitschaft zur Mitarbeit im Rahmen des Modellversuchs erklärt haben. In Einzelfällen haben sie bereits an der Entwicklung des Modellkonzepts mitgearbeitet. Zumeist haben sie Interesse an einer Einstellung von Auszubildenden und einen entsprechenden Unterstützungsbedarf angemeldet. In mehreren Fällen bestehen schon langjährige Kooperationsbeziehungen zu diesen Unternehmen, insofern als sie Mitglieder eines vom Modellversuchsträger koordinierten Ausbildungsverbundes sind oder in der Vergangenheit Praktikumsplätze bereitgestellt oder auch Jugendliche aus Maßnahmen übernommen haben.

Nicht in allen Fällen gibt es allerdings schon konkrete Zusagen von Betrieben für eine Mitwirkung am Modellversuch. Zwar wird durchgängig angestrebt, die Zahl der betrieblichen Partner zu erweitern, aber einige Modellversuche stehen hierbei noch am Anfang ihrer Bemühungen. Und auch hinsichtlich der Entwicklung von Maßnahmen, die zu ergreifen sind, um (mehr) Betriebe für sich zu gewinnen, ist



man unterschiedlich weit: Man will hier vor allem über die Netzwerkarbeit (Einbindung von unternehmensnahen Einrichtungen wie Kammern und Verbänden) Betriebe informieren und aktivieren, oder man plant eine direkte Ansprache von Betrieben (über Mailings, Befragungen und/oder Besuche). Anzumerken ist allerdings auch, dass es für viele Träger gängige Praxis ist, für Maßnahmen und Projekte betriebliche Kooperationspartner zu gewinnen, so dass sie in diesem Falle hierfür auf vorhandene Kontakte und erprobte Verfahren zurückgreifen können.

Die Einbeziehung insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen ist damit in allen Modellversuchen vorgesehen, sie ist aber unterschiedlich weit fortgeschritten und die Wege dorthin sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt mehr oder weniger stark ausgearbeitet.

Für die nahe Zukunft wird es also darauf ankommen, die Betriebskontakte auszubauen und die entsprechenden Kooperationsbeziehungen auf eine verbindliche Basis zu stellen. Und auch für die bestehenden oder zu erweiternden (bzw. erst noch zu initiierenden) Netzwerke gilt es, Strukturen zu etablieren, die über gelegentliche Aussprachen bei Treffen und Besuchen hinausgehen und eine institutionelle Einbindung der strategischen Partner sicherstellen.

2. Das Heterogenitätsverständnis in den Modellversuchen

Jugendliche und ihre ausbildungsrelevanten Merkmale sind aus der Übergangsphase, in der sie sich gerade befinden, ins Auge gefasst und reflektiert worden: z.B. die Berufsfindungs- und Berufsorientierungsphase, wo ausgehend von den Unternehmen selbst und ihrem meistens dringlichen Fachkräftebedarf die Kompetenzen, Fähigkeiten und Eignungen der künftigen Auszubildenden wahrgenommen werden sollen, um auch von denen her eine Berufsorientierung auf diese Unternehmen – kleine Handwerksunternehmen, kleine Industrieunternehmen, kleine Handelsunternehmen zu bekommen. Wie können wir da eine Verbindung schaffen, also eine potentialorientierte Sicht auf das Potential fördern. Da werden die Merkmale von Heterogenität relativ offen gelassen. Man geht vom betrieblichen Bedarf aus und blickt auf das diesem zugängliche Potential. Von dort aus findet man Lösungen, wie der Übergang zu unterstützen ist, in welcher Phase sich die Jugendlichen befinden - sind sie noch an der Schule, sind sie schon im Übergangssystem und haben dort Qualifikationen und Kompetenzen erworben, die brauchbar für duale Ausbildung sind?

Die andere Gruppe von Modellversuchen konzentriert sich von vorneherein auf bestimmte Heterogenitätsmerkmale von Jugendlichen, also bestimmte Problemlagen, denn die Problemlagen dieser Jugendliche können ja auch nicht einfach unter den Tisch gekehrt werden. Wir können nicht sagen, wir sehen nur noch Potentiale, nur noch Stärken; und es ist irgendwie alles nur noch eine Frage der optimistischen Sicht, dass sie ihren Weg in den Beruf, in die Ausbildung finden. Hier gibt es Modellversuche, die sagen, wir wollen uns speziell mit Jugendlichen befassen, die eben hinderliche Voraussetzungen haben, und bei denen abzusehen ist, dass sie eine berufliche Ausbildung von dem Anspruch her, den moderne Berufsausbildung stellt, nicht durchstehen können (z.B. funktionale Analphabeten). Wo absehbar ist, dass Abbrüche seitens der Betriebe oder seitens der Jugendlichen drohen, wenn nicht im Vorfeld präventiv an den Problemen gearbeitet wird: z.B. in Form von Diagnose, Unterstützungskonzepten und auch bei der Qualifizierung der Fachkräfte und des Bildungspersonals zur Unterstützung und Förderung dieser Jugendlichen. Ein anderes Beispiel dafür



ist der Modellversuch mit der Genderorientierung auf junge Mütter, die von ihrer persönlichen Lebenslage her schwierig und problembeladen sind, die aber auch orientiert werden müssen auf Berufsausbildung, um nicht das bekannte Scheitern zu fördern, sondern Unterstützungs- und Orientierungsangebote zu bieten: Teilzeitausbildung, für die muss geworben werden bei Betrieben, die so was noch nicht kennen.

Eine weitere Zielgruppe sind diejenigen, die schon in Ausbildung sind, die aber abbruchgefährdet ist. Sei es, dass sie enttäuscht sind von der praktischen Berufsausbildung, weil völlig andere Vorstellungen und zu wenig Informationen vorlagen. Ausbildungsabbrüche nach mehr oder weniger langer Zeit sind vergeudete Ausbildungsressourcen. Hier besteht ein Bedarf von Seiten der Betriebe, die Gefahr von Ausbildungsabbrüchen möglichst im Vorfeld zu diagnostizieren, um sie zu vermeiden.

Aus solchen Zielgruppen- bzw. Problemorientierungen heraus haben Modellversuche auch die personelle Funktion einer Übergangsbegleitung oder eine Ausbildungsbegleitung im Auge. Eine Lösungsstrategie, um „Sollbruchstellen“ zu vermeiden besteht in der Entlastung der Ausbildungsbetriebe von sozialpädagogischer Betreuung der Auszubildenden, die ein besonderes Vertrauensverhältnis braucht. Also hier ist eine gute Idee, Ausbildungsbetriebe mit flankierenden sozialpädagogischen Förderkonzepten zu unterstützen, den Blick des ausbildenden Personals diagnostisch auf vorhandene Kompetenzen und Stärken zu lenken und auch darauf, wie Konflikte vermieden werden können und was getan werden muss, um Ausbildungserfolg sicherzustellen.

Und das wären aus meiner Sicht die Übergangsschnittstellen des dualen Systems, wo neue Formen einer verbindlichen Kooperation der Akteure mit Zielvereinbarungen, die nachprüfbar sind, entstehen können. Wo auch Erkenntnisse gesammelt werden können, welche Hindernisse noch nicht überwindbar sind im Modellversuch und wo wir Lösungen gefunden haben, die gute Beispiele und transferfähig sind.

Heterogenität ist ein klassisches Problem oder auch ein klassisches Merkmal von beruflicher Bildung. Das war ja im Grunde genommen Ausgangssituation und Ausgangsbasis der Diskussion. In unserer Gruppe war es so, dass Heterogenität bedeutet, wir haben unterschiedliche Ansätze von Zielgruppen in der beruflichen Bildung. Die Gesamtsystembetrachtung ist ja eigentlich nur verständlich und nachvollziehbar, wenn wir die unterschiedlichen Zielgruppen und Problemlagen miteinander in Beziehung setzen. Aus den Modellversuchen ist ja schon eine Anregung gekommen, nämlich die Frage, ob der Heterogenitätsbegriff überhaupt adäquat zu dem ist, was wir hier tun. Es wird auch in den Modellversuchen diskutiert.

Die Diskussion hat den Schwerpunkt verlagert von problembehafteten Jugendlichen, die keinen Zugang finden oder nur über Umwege, die man langfristig eben abbauen sollte, hin zu den Betrieben. Diese haben ja aufgrund vieler Probleme einen verstärkten Ausbildungsbedarf, müssten aber eben ihre Aktivitäten und die Attraktivität ihrer Ausbildung auch viel weiter in das Vorfeld der Berufsvorbereitung von Jugendlichen hineintragen. Denn sie stehen im Wettbewerb mit bekannt attraktiven Ausbildungsberufen und mit Studiengängen und im Übrigen auch mit den großen Ausbildungsunternehmen, deren Ausbildung z.B. bei Siemens allgemein hoch eingeschätzt wird. Das gilt auch unter den Jugendlichen als interessantes, attraktives Berufsziel. Bei kleinen Unternehmen ist das ganz anders, weil die ihre Ausbildungsleistung oft „unter den Scheffel“ stellen. Es ist Jugendlichen nicht bekannt, dass es auch in kleinen Unternehmen interessante Berufsausbildungen gibt, dass die Ausbildung auch ein Sprungbrett zu einer weiteren Berufskarriere mit Anschlussfortbildungen und mit Übergängen zu verschiedenen Hochschulstudiengängen sein kann.



Also liegen auch da Potentiale brach, und es ist ein Ziel dieses Modellversuchsprogramms, direkte Übergänge in betriebliche duale Ausbildung zu schaffen, das heißt auch, Betriebe zu motivieren, deutlich und öffentlich mit konkreten Maßnahmen beizutragen, Jugendliche auf sich aufmerksam zu machen. Damit würden sie das Problem lösen, Auszubildende an konkurrierende Unternehmen zu verlieren und – z. B. auch in einer Region, die besonders von demographischem Wandel sowie gleichzeitig auch von Abwanderung betroffen ist - eine neue Potentialorientierung schaffen. Der Botschaft wäre hier vielleicht, dass betriebliche Ausbildung für die Betriebe lange vor der Ausbildung beginnt, unterstützt durch neue Konzepte und Handreichungen kann eine Ausbildungsoffensive betrieblich unternommen werden.

3. Angestrebte Ergebnisse und Innovationen

Maßnahmen zur Verstetigung und zum Transfer

Die durch die Modellversuche angestrebten Ergebnisse beziehen sich zunächst überwiegend auf den regionalen Handlungskontext. Dabei ist festzuhalten, dass meist die Unternehmensperspektive – und zwar durchweg von kleinen und mittleren Unternehmen – im Fokus der Modellversuchsarbeiten steht; Beispiele sind der Aufbau von Bewerber- oder Kompetenzdatenbanken und konkrete Modelle zum Matching zwischen spezifisch interessierten und qualifizierten Jugendlichen und der konkreten betrieblichen Nachfrage. Dementsprechend betreffen die angezielten Ergebnisse zunächst konkrete Organisationskonzepte zur Vernetzung von Bildungsdienstleistern und Unternehmen durch verschiedene organisatorische Maßnahmen, darüber hinaus jedoch auch unterschiedliche Modelle zur Erschließung von kleinen und mittleren Unternehmen für die Aufnahme von Jugendlichen mit heterogenen Ausbildungsvoraussetzungen sowie spezifische Unterstützungsmaßnahmen für Jugendliche in der Phase der Berufsorientierung, der Berufswahl und in der Ausbildung und zur Unterstützung des beruflichen Bildungspersonals.

Weitere Handlungsansätze richten sich unmittelbar an betroffene Jugendliche. Verschiedene Modellversuche sehen Maßnahmen zur sozialpädagogischen Begleitung von Jugendlichen mit spezifischen Defizitmerkmalen sowohl vor als auch in der Ausbildung vor, um einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und einen erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu gewährleisten. Hierzu werden verschiedene Diagnose- und Förderinstrumente sowie didaktische Ansätze zur Förderung betrieblicher Auszubildender mit heterogenen Merkmalen entwickelt und erprobt.

Eine Reihe von Modellversuchen sieht zudem die Institutionalisierung einer Unterstützungsstruktur vor; mehrfach angeführt wird die Gründung von Kompetenz- oder Beratungszentren, mit denen die Arbeit der Bildungsdienstleister in einem betriebsnahen Aktionsfeld konzentriert werden soll. Diese Form der Institutionalisierung dient zugleich als Handlungsansatz zur *Verstetigung* des Modellversuchsansatzes. Besondere bildungspolitisch relevante Maßnahmen wie beispielsweise die Einbringung des Hamburger Modells in das von der Landespolitik beabsichtigte neu aufzubauende Hamburger Übergangssystem ergänzen diese Überlegungen. Als besondere Herausforderung muss gesehen werden, dass viele Modellversuchsakteure nur zum Teil bereits belastbare Konzepte zur Finanzierung der aufzubauenden Struktur nach dem Auslauf der Modellversuchsförderung aufzeigen können. An diesem Punkt muss die Arbeit im Modellversuchsschwerpunkt besonders ansetzen.



Maßnahmen zum Transfer der Modellversuchsansätze sind praktisch in allen Versuchen vorgesehen. Oftmals sind konkrete Aktivitäten zur Weiterbildung des beruflichen Bildungspersonals geplant, darüber hinaus die Entwicklung von spezifischen Ausbildungsmaterialien sowie von Fortbildungsmaterial zum Umgang mit Jugendlichen mit heterogenen Ausbildungsvoraussetzungen sowie mit besonderem Förderbedarf. Diese Aktivitäten auf zentrale Handlungsfelder der einzelnen Modellversuche zu fokussieren und über die einzelnen Modellversuche hinaus Zusammenhänge herzustellen, wird eine der Arbeitsschwerpunkte für die Programmsteuerung und die wissenschaftliche Begleitung.