

Die Dienstleistungen zur Begleitung der Ausbildung in den Betrieben sind als Präventionsleistung zu verstehen. Durch den systematischen Aufbau einer Feedbackkultur zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildenden, sollen Abbrüche verhindert werden. Basis dessen werden Befragungen sein, deren Ergebnisse Förderverläufe initiieren lassen.

### Impressum

#### Modellversuchstitel

AnHand – Ausbildungsnetzwerk Handgemacht

#### Förderkennzeichen

Z1BBNJ20

#### Modellversuchsträger

Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e. V., Geschäftsführung: Herr Dipl. Ing. Klaus Spille, Leiter Projektmanagement: Herr Frank Numan M.A.  
Alfred-Brehm-Str. 29, 52477 Alsdorf  
Kontakt: Michael John M.A. (02404 /5506-40, m.john@vabw.de; www.vabw.de

#### Projektpartner

Sozialwerk Aachener Christen e.V.  
Geschäftsführung: Herr Dieter Genten  
Rosstraße 9, 52064 Aachen

#### Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

#### Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

#### Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

#### Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Scziszlo (BIBB)



#### Herausgeber

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

### Infoblatt 02/2012

#### AnHand – Ausbildungsnetzwerk Handgemacht

**„Duale Ausbildung ist die beste Antwort auf die Frage der Fachkräftesicherung.“**  
**„Wir beschreiten mit dem Projekt AnHand neue Wege der Ausbildung.“**



Im Rahmen des Förderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ fördert das Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung deutschlandweit 17 Modellversuche. Gefördert werden schwerpunktmäßig innovative Wege in die duale Ausbildung unter Berücksichtigung von zunehmender Vielfalt auf Seiten der Auszubildenden. Das Projekt AnHand ist einer der 17 Modellversuche und wird durch den VabW e.V. in Kooperation mit dem Sozialwerk Aachener Christen e.V. durchgeführt.

#### Akquirierte Betriebe

Zielgruppe von AnHand sind kleine und mittelständische Unternehmen in der StädteRegion Aachen, die im Rahmen der Ausbildung heterogener und arbeitsmarktbenachteiligter Jugendlicher Unterstützung wünschen. Das Projekt arbeitet momentan mit 22 Ausbildungsbetrieben zusammen. Die Akquise-, Beratungs- und Coachingarbeit für die Ausbildungsrunde 2012 läuft aktuell und hat zum Ziel, diese Zusammenarbeit auf bis zu 30 Auszubildende und Betriebe auszubauen.

Mit Stand 31. Juli 2012 sind im Rahmen der Akquise 167 Betriebe angesprochen worden. Bei 56 haben persönliche Erstgespräche stattgefunden. Bisher konnten mit 36 Betrieben Kooperationsvereinbarungen geschlossen werden; und für diese Betriebe wurden bzw. wer-

den Auszubildende gesucht. Zusätzlich wurden einige der Betriebe, die bereits 2011 kontaktiert wurden und Bereitschaft für eine Kooperation in 2012 signalisiert haben, aktuell nochmals angesprochen worden. Diese Zahl ist in den 167 Betrieben nicht enthalten.

Die angesprochenen Betriebe sind folgenden Berufsfeldern zuzuordnen:

- Bau, Architektur, Vermessung
- Dienstleistung, insb. Hotel- und Gaststättengewerbe
- Elektro
- Gesundheit
- Landwirtschaft, Natur, Umwelt
- Metall, Maschinenbau
- Produktion, Fertigung
- Soziales, Pädagogik, insb. Berufe mit älteren Menschen
- Technik, Technologiefelder
- Verkehr, Logistik
- Wirtschaft, Verwaltung

2011 sind für acht der kooperierenden Betriebe Auszubildende gefunden worden, primär in handwerklich-technischen Berufen. Bis heute sind vierzehn weitere hinzugekommen.

#### Dienstleistungen

Die Förder- und Unterstützungsbedarfe sowie -verläufe sind in Bezug auf Intensität und Häufigkeit höchst individuell. Die Abfrage von

Dienstleistungen seitens der Betriebe konzentrierte sich zu Beginn der Pilotphase in 2011 auf die Beratung hinsichtlich der Rahmenbedingungen und Förderung von Ausbildung und Umschulung, die Gewinnung von Auszubildenden, die Vorbereitung von Praktika, die Gestaltung von Kontakten zu Kammern und anderen netzwerkrelevanten externen Stellen sowie die Vorbereitung der Auszubildendenförderung. Derzeit wird die Zusammenarbeit mit den Betrieben intensiviert, und es werden Ausbildungs- und Zielgruppenspezifische Schulungsangebote für die auszubildenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geplant. Bedarfsorientiert finden intensive Beratungs- und Fördergespräche bzw. Coaching statt. Darüber hinaus werden gemeinsam geplante Besuche bei Auszubildenden an Berufsschulen und bei abH-Trägern durchgeführt.

Für einen Betrieb wurde bereits für die Ausbildungsrunde 2012 ein umfangreiches Profiling für potenzielle Auszubildende erfolgreich durchgeführt. Für einen weiteren Betrieb wurde im Rahmen von Aktivitäten zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen eine Auszubildendenbefragung durchgeführt, ausgewertet und mit dem Betrieb besprochen.

Durch die ersten Erfahrungen bei der Gewinnung von Auszubildenden, die Merkmale im Sinne von Arbeitsmarktbenachteiligung aufweisen, bestätigt sich die Annahme unseres Vorhabens, dass eine reine Fokussierung auf den Betrieb nicht ausreicht. Bereits im Rekrutierungsverfahren werden potenzielle Auszubildende auf ihre Kompetenzen hin eingeschätzt, und sie werden bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, der Klärung von beispielsweise Fahrtkosten und der Vorbereitung auf Praktika intensiv unterstützt. Des Weiteren gehörten bisher vereinzelt die Begleitung zur Schuldnerberatung und die Regelung von Kinderbetreuung dazu. Hier handelt es sich in der Regel um Dienstleistungen, die vor dem Start von Erprobungen oder der eigentlichen Ausbildung notwendig sind und, wenn vorhanden, in enger Zusammenarbeit mit den Trägern von

ausbildungsvorbereitenden Angeboten abgestimmt werden. Auch innerhalb der Ausbildung sind die Betriebsberater/-innen von AnHand wichtige Ansprechpartner/-innen für die Auszubildenden.

Alle Auszubildenden haben vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum durchlaufen. In bisher zwei Betrieben wurden Jugendliche anschließend in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen, um die Zeit bis zum Beginn der Ausbildung sinnvoll zu überbrücken und die zukünftigen Auszubildenden an den Betrieb zu binden. Aktuell signalisiert ein weiterer Betrieb bereit zu sein, einen potenziellen Auszubildenden vorab in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu übernehmen.

#### **Praxisbeispiel**

Ein kleines mittelständisches Unternehmen aus der Branche Produktion, Fertigung, mit ca. 155 Beschäftigten, wollte ursprünglich im Jahr 2011 als teilnehmender Betrieb der Pilotgruppe, eine zweijährige Ausbildung für schwächere Jugendliche anbieten. In mehreren Gesprächen mit dem Betrieb und der Handwerkskammer wurden alle Möglichkeiten diskutiert. Der Betrieb entschied sich, eine Ausbildung zum Anlagen- und Maschinenführer anzubieten. Es sollten zwei Stellen besetzt werden. Nach umfangreicher Erarbeitung der Ausbildungsinhalte, der Formulierung von Anforderungen und zeitlichen Planungen, konnte die Akquise beginnen. Drei Kandidaten absolvierten im Betrieb ein Praktikum; einer davon brach nach wenigen Tagen ab. Der Betrieb war von den ausgewählten Bewerbern aber nicht überzeugt, und somit konnten die Stellen 2011 nicht besetzt werden. Im Übergang von der Ausbildungsrunde 2011 in die des Folgejahres drohte die Kooperation kurzzeitig zu scheitern. Nach der Aufnahme von erneuten Gesprächen und der Planung der Ausbildung für das Jahr 2012 im Frühjahr, leistete das Projekt AnHand wieder Akquisearbeiten. Vier Bewerber wurden vorgestellt. Dem Betrieb war es wichtig, über den persönlichen Eindruck in einem Vorstellungsgespräch hinaus die Möglichkeit zu haben, die schulischen Leistungen und andere Potentialbereiche, an-

gepasst an den Ausbildungsberuf und die betrieblichen Bedürfnisse, überprüfen zu können. Daraufhin wurde mit dem Betrieb ein individuelles Profiling entwickelt, das in Zukunft vom Betrieb selbst angewendet werden kann. Das Profiling war wie folgt aufgebaut:

#### **Systematik**

- *Entwicklung eines Einstufungstests angepasst an den Beruf des Maschinen- und Anlagenführers mit den Schwerpunkten:* technisches Verständnis, Mathematik, technisch-räumliches Verständnis, räumliches Vorstellungsvermögen, Verständnis technischer Texte, Rechtschreibung und Zeichensetzung, Kundenorientierung, fachbezogenes Rechnen, Konzentration
- *Profiling Melba-Ida zu kognitiven Merkmalen:* Arbeitsplanung, Auffassung, Aufmerksamkeit, Konzentration, Vorstellungsvermögen, Arbeitsführung und Ausdauer, kritische Kontrolle, Sorgfalt und Feinmotorik
- *Praktisches Arbeiten mit zusätzlichen Merkmalsbereichen:* Teamarbeit, Hilfsbereitschaft, Ordnungsbereitschaft

#### **Umfang**

- *Tag 1:* Einstufungstest, Zeitraum einschl. Pausen sechs Stunden
- *Tag 2:* Profiling Melba-Ida, Zeitraum einschl. Pausen viereinhalb Stunden
- *Tag 3:* Probearbeiten im Betrieb: Aufgabe Nachbau eines Fensterprofils, fünf Stunden

#### **Ablauf**

- Die Rückläufe (vier Personen) auf die mit der Betriebsberaterin erarbeiteten Anforderungsprofile durch das „Rekrutierungsnetzwerk“ wurden gesichtet und dem Betrieb zur Verfügung gestellt. Die Bewerber wurden in die Seminarräume des VabW eingeladen und durchliefen an zwei Tagen das Profiling. Die Ergebnisse der Einstufungstest und des Profiling Melba-Ida wurden im Anschluss daran besprochen.
- Die Probearbeit bestand aus dem Nachbau eines Fensterprofils, das von einem Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr innerhalb von zwei Stunden gefertigt werden kann.

Die Bewerber hatten für diese Aufgabe drei Stunden Zeit. Die Anleitung/Unterweisung erfolgte durch den Werkstattleiter und eine beobachtende Person. Die Betriebsberaterin begleitete den Prozess und die Ergebnisbewertung. Grundsätzlich deckten sich die Ergebnisse aus der Probearbeit mit denen des Profiling.

- Drei Bewerber erhielten eine Einladung für ein zweitägiges Probearbeiten. Einer der drei Kandidaten erhielt unmittelbar danach eine Zusage zur Übernahme in Ausbildung. Die anderen beiden wenig später. Dem vierten Bewerber wurde ein vierwöchiges Praktikum angeboten. Die Entscheidung über die Besetzung fiel in diesem Falle allerdings negativ aus. Alle drei Auszubildenden sind in einer Erprobungsphase im Vorfeld der Ausbildung eingestellt worden (Minijob).

Diese Vorgehensweise eignet sich hervorragend für die Eignungsanalyse von heterogenen Zielgruppen, da hier tatsächlich vorhandene Potenziale sichtbar und überprüfbar gemacht werden können und sich dadurch die Einstellungschancen erhöhen. Oftmals vermitteln der erste Eindruck und Zeugnisnoten nicht die tatsächlichen Kompetenzen und Potenziale von Bewerberinnen und Bewerbern.

Eine weitere Kandidatin konnte ihre Ausbildung zur Bürokauffrau beginnen. Sie durchlief das Profiling allerdings nicht.

#### **Ausblick**

Nach erfolgreichem Abschluss des Starts der Ausbildungen in diesem Jahr werden sich die Arbeiten der Projektmitarbeiter/-innen auf die Vernetzung der Betriebe untereinander und die Förderungen innerhalb der Ausbildung konzentrieren. Ein Vernetzungsworkshop zum Thema Motivation in der Berufsausbildung ist in Planung und soll perspektivisch im September 2012 stattfinden. Ziel ist die langfristige Schaffung eines Forums, das sich verschiedenen Aspekten der dualen Ausbildung widmet und Produkte zur Weiterreichung an andere Betriebe erarbeitet.