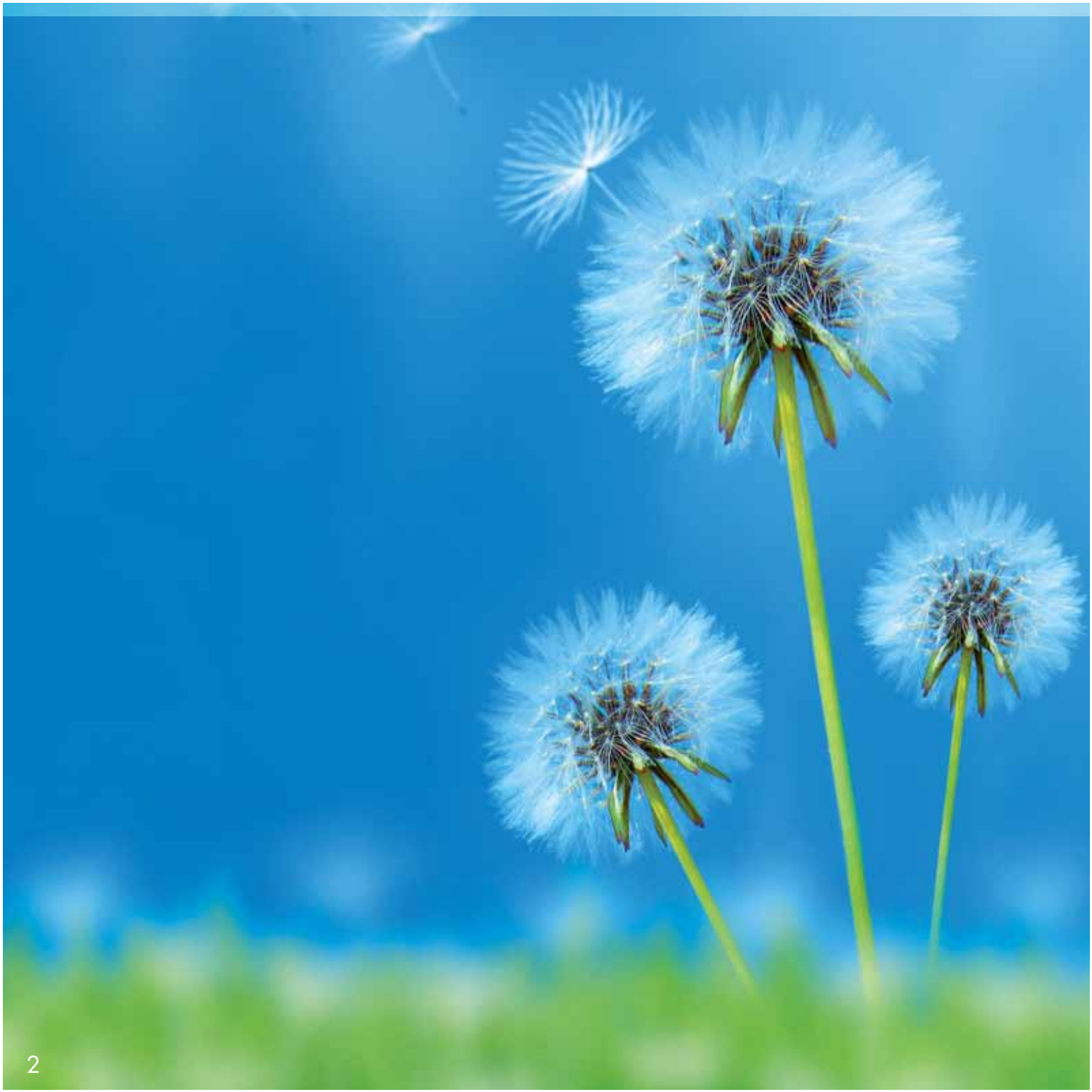
Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg
Das Projekt carpo

Ideen – Erfahrungen – Chancen

carpo
Wir machen Ausbildung möglich



VORWORT

Das Landesprogramm „Gute und sichere Arbeit" will Menschen in Baden-Württemberg, die von der guten wirtschaftlichen Situation in unserem Land bislang noch nicht profitieren konnten, die Teilhabe an Ausbildung und Erwerbsleben eröffnen. Mit einer breiten Palette von Förderangeboten wollen wir benachteiligte junge Menschen mit Ausbildungsproblemen unterstützen, langzeitarbeitslose Menschen bei der betrieblichen Wiedereingliederung begleiten und neue Modelle eines sozialen Arbeitsmarkts erproben.

Die Assistierte Ausbildung ist mit gutem Grund Teil dieses Programms: Seit nunmehr einem Jahrzehnt haben der Paritätische Baden-Württemberg e. V. und die Diakonie Württemberg e. V. dieses Förderkonzept mit großem Engagement aus kleinen Anfängen – die übrigens auf eine Empfehlung der Jugend-Enquetekommission des Landtags in der 12. Wahlperiode zurückgehen – ein bundesweit beachtetes Modell einer längerfristigen sozialpädagogischen Ausbildungsbegleitung entwickelt. Und von Anfang an begleitete das Sozialministerium die Entwicklung dieses Modells fachlich und finanziell. Auch im Ausbildungsbündnis des Landes hat die Assistierte Ausbildung ihren festen Platz.

Ab 2012 konnten wir im Rahmen des Landesprogramms „Gute und sichere Arbeit" in guter Kooperation mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ein erweitertes Angebot der Assistierten Ausbildung ermöglichen.

Die in dieser Broschüre dargestellten Ergebnisse belegen, dass auch junge Menschen mit schwierigen Ausgangsbedingungen und hohem Förderbedarf bei entsprechender Vorbereitung und sozialpädagogischer Begleitung erfolgreich eine reguläre betriebliche Ausbildung absolvieren können.

92 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind Altbewerber, davon sind über die Hälfte länger als 2 Jahre und ein Fünftel sogar über 5 Jahre nach Schulabschluss ohne Ausbildung geblieben. Über die Hälfte der Projektteilnehmenden verfügt über einen Migrationshintergrund, fast ein Viertel sind junge Eltern mit Kindern. 600 junge Menschen haben seit Projektbeginn im Herbst 2008 eine Ausbildung begonnen, die ersten 100 von ihnen haben ihre Ausbildung inzwischen erfolgreich abgeschlossen. Ein Förderkonzept, das diese Zielgruppen mit einer hohen Erfolgsquote zum Abschluss einer dualen Ausbildung führt, kann mit Fug und Recht als „Best Practice-Modell" bezeichnet werden.

Dementsprechend fördert das Land mit rund 4,5 Mio. Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes von 2012 bis 2014 das erfolgreiche Projekt „carpo – Assistierte Ausbildung".

Wir wollen die Assistierte Ausbildung auch nach 2014 fördern, denn auch in Zeiten eines ausgeglichenen Ausbildungsmarktes gibt es junge Menschen, die einer solchen Förderung bedürfen. Ihnen ebnet die Assistierte Ausbildung den Weg zu einer guten und sicheren Arbeit. Und unser Land braucht jeden Einzelnen dringend, um den Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Katrin Altpeter MdL

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

VORWORT

Der Arbeitsmarkt in Deutschland – und nicht nur in Deutschland – steht aufgrund der zu erwartenden demographischen Entwicklungen vor großen Herausforderungen. Die Zahl der Erwerbstätigen geht altersbedingt zurück, die Belegschaften in den Betrieben werden älter. Die Stellenbesetzung durch Fachkräfte wird schwieriger. Analog dazu sind die Veränderungen im Ausbildungsbereich. In Baden-Württemberg sind bereits heute Ausbildungsstellen in einigen Dienstleistungsberufen und Handwerken oder in bestimmten Regionen kaum noch zu besetzen.

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für junge Menschen ein wichtiger Schritt im eigenen Lebensweg. Und für den Arbeitsmarkt werden hier bereits die Weichen gestellt. Berufsberatung und Berufsorientierung Jugendlicher sind daher zentrale Arbeitsfelder der Agenturen für Arbeit, etwa über die Ausbildungs-Portale „planet-beruf.de“ oder „ich-bin-gut.de“.

Ein Teil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, vor allem der Haupt- und Werkrealschulen, braucht indes ganz besondere Unterstützung, damit der Start am Arbeitsmarkt erfolgreich und dauerhaft ist. Auch hier unterstützten die Arbeitsagenturen vielfältige Initiativen.

Die Assistierte Ausbildung ist ein Weg, ist ein Ansatz, der jungen Menschen hilft, die Anforderungen ihrer Ausbildung zu meistern und der gleichzeitig in Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben erfolgt. Mit erfolgreichem Berufsabschluss sind die Jugendlichen die zukünftigen Fachkräfte, die am Arbeitsmarkt gesucht werden. Ausbildungsbegleitende Hilfen und individuelle Vorbereitungsmaßnahmen gehen bei der Assistierten Ausbildung Hand in Hand.

Das von der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit mitentwickelte Projekt carpo ist inzwischen erfolgreicher Bestandteil des Landesarbeits-

marktprogramms der Landesregierung. In Baden-Württemberg absolvieren die carpo-Teilnehmenden ihre Ausbildung in 91 verschiedenen Berufsbildern – ein Hinweis auf die hohe Akzeptanz und Vielseitigkeit der Assistierten Ausbildung in unserem Bundesland.

Gerade auch der für uns so bedeutsame Mittelstand, die kleinen und mittleren Unternehmen, können davon profitieren. Die Assistierte Ausbildung bietet nicht nur eine wichtige Zukunftsperspektive für Jugendliche. Sie ist zugleich ein aktiver Beitrag zur Fachkräftesicherung unseres Landes.

Eva Strobel

Eva Strobel

Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit

VORBEMERKUNG

Assistierte Ausbildung hat sich in den vergangenen Jahren zu einem anerkannten Bestandteil der Ausbildungsförderung in Baden-Württemberg entwickelt. So hat Assistierte Ausbildung mit dem Projekt carpo Eingang in das Landesarbeitsmarktprogramm „Gute und sichere Arbeit" und in das Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses gefunden. Von Baden-Württemberg ausgehend, wird die Assistierte Ausbildung auf Bundesebene politisch und fachlich derzeit intensiv diskutiert und sie ist mittlerweile in verschiedene Initiativen zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung eingeflossen. Auch in anderen Bundesländern gibt es zunehmend konkretes Interesse, sich im Bereich der Assistierten Ausbildung zu engagieren.

Nach verschiedenen Pilotvorhaben im Verbandsbereich des Diakonischen Werks Württemberg, wird Assistierte Ausbildung seit 2004 in gemeinsamer Verantwortung des Diakonischen Werks Württemberg, des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg und der Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH in landesweiten Modellen an mittlerweile 20 Stadt- und Landkreisen umgesetzt. Auf das vor allem Teilzeit- und genderorientierte Ausbildungsprojekt DIANA (2004 bis 2008) folgte das umfassendere Projekt „carpo – Transferprojekt für Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg" (2008 bis 2011), das nun bis Ende 2014 weiter arbeiten kann. Im Dezember 2012 wurden rund 1.200 chancenarme junge Frauen und Männer in die Projekte aufgenommen, 750 von ihnen konnten eine assistierte Ausbildung beginnen. Derzeit werden jährlich rund 250 Teilnehmer/innen neu in das Angebot aufgenommen.

Die Projekte wurden und werden vom Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg sowie seit März 2010 von der Bundesagentur für Arbeit und örtlichen Trägern der Grundsicherung gefördert. Wir danken an dieser Stelle für die über die Jahre gewachsene und bewährt konstruktive Zusammenarbeit.

Anhand des Projekts „carpo – Wir machen Ausbildung möglich", umreißt die vorliegende Broschüre die Ideen und Leitgedanken der Assistierten Ausbildung. Im Mittelpunkt stehen die Erfahrungen und die Ergebnisse aus dem Projekt. Ein besonderes Anliegen ist uns dabei, die Qualitätsmerkmale der Assistierten Ausbildung, wie wir sie in langjähriger Praxis entwickelt haben, nachvollziehbar zu machen. Die Chancen, die Assistierte Ausbildung mit den ihr inne liegenden Innovationspotenzialen für die Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung bietet, bilden den Abschluss dieser Broschüre.

Die beschriebenen Erfahrungen mit Jugendlichen und Betrieben beruhen auf Einzel- und Teamgesprächen sowie auf Fachgesprächen und Interviews mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von carpo. Ohne deren fachkompetente und engagierte Arbeit im Alltag vor Ort wären die Erfolge der Assistierten Ausbildung nicht denkbar. Ihnen gilt unser besonderer Dank.

Wir hoffen, mit dieser Veröffentlichung allen Interessierten einen guten Einblick in die Praxis der Assistierten Ausbildung geben zu können.

Stuttgart, im Mai 2013

Ulrich Fellmeth
Projektleitung
Diakonisches Werk
Württemberg

Gisa Haas
Geschäftsführung
Werkstatt PARITÄT

Ralf Nuglisch
Projektleitung
Der PARITÄTISCHE
Baden-Württemberg

Übersicht

IDEEN

Leitgedanken der Assistierten Ausbildung 10
Das Modell Assistierte Ausbildung Baden-Württemberg 15

ERFAHRUNGEN

Ergebnisse des Projekts carpo 24
Erfahrungen mit Jugendlichen 33
Erfahrungen mit Betrieben 42
Qualitätsmerkmale des Projekts carpo 50

CHANCEN

Innovationspotenzial der Assistierten Ausbildung 56

Leitgedanken der Assistierten Ausbildung

Die Assistierte Ausbildung steht für einen Ansatz in der Ausbildungsförderung, der eine reguläre betriebliche Berufsausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt mit umfassenden Vorbereitungs- und Unterstützungsangeboten seitens der Jugendberufshilfe flankiert. Durch diese Angebote gelingt es, auch chancenarmen jungen Menschen, die aufgrund gravierender Ausbildungshemmnisse keinen Zugang in den allgemeinen Ausbildungsmarkt finden konnten, eine normale betriebliche Berufsausbildung zu ermöglichen. Die gleichzeitige Beratung und Unterstützung für die Betriebe bei der Anbahnung und Durchführung der Ausbildung ist zentraler Bestandteil des Konzepts.

Betriebliche Ausbildung statt Parallelsystem

Assistierte Ausbildung fördert Ausbildung dort, wo sie stattfindet: in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Anstatt fehlende Ausbildungsplätze durch außerbetriebliche Angebote zu kompensieren, erreicht die Assistierte Ausbildung ein Höchstmaß an beruflicher und gesellschaftlicher Teilhabe. Junge Menschen, die bislang keinen Zugang zur Berufsausbildung finden konnten, werden vom ersten Tag ihrer Ausbildung an in die Mitte der Erwerbsarbeitsgesellschaft geführt und erleben sich als deren vollwertige und leistungsfähige Mitglieder. Assistierte Ausbildung zeigt, dass auch junge Menschen mit schlechteren Ausgangsvoraussetzungen erfolgreich in den betrieblichen Ausbildungsprozess auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können.

Durch die Option auf echte berufliche Teilhabe entwickeln auch junge Menschen mit geringen Chancen auf dem Ausbildungsmarkt eine starke Motivation und Lernbereitschaft. Die Anerkennung und Förderung ihrer persönlichen Berufswünsche und die verlässliche Unterstützung in ihrer individuellen Lebenssituation bewegt junge Menschen dazu, sich doch noch für eine Berufsausbildung zu entscheiden und diese zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.

Ausbildungspotenziale der Wirtschaft nutzen und fördern

Nach Einschätzung von Fachleuten besetzen fast ein Viertel der Betriebe Ausbildungsstellen nicht, weil sie vor allem aufgrund der aus ihrer Erfahrung mangelnden Ausbildungsreife der Bewerberinnen und Bewerber das zu hohe Ausbildungsrisiko scheuen. In der Realität verbergen sich hinter den Gründen, die eine Ausbildung im konkreten Fall verhindern, neben bildungsspezifischen Problemstellungen vor allem auch soziale Vorbehalte und Hürden bei jungen Menschen und Betrieben. Die Bewältigung des demografischen Wandels zur Sicherung des Fachkräftepotenzials für die Wirtschaft und zum Erhalt unserer sozialen Sicherungssysteme erfordert es aber immer dringender, dass auch junge Menschen mit schlechteren Ausgangsbedingungen und Vermittlungshemmnissen die Möglichkeit auf eine qualifizierte Berufsausbildung im Betrieb erhalten.

Assistierte Ausbildung bietet den Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben und den Berufsschulen einen verlässlichen und kompetenten Ansprechpartner für die individuellen Problemstellungen, die während einer Ausbildung auftreten. Die Betriebe können sich weitgehend auf das Kerngeschäft der fachlichen Ausbildung konzentrieren und profitieren von motivierten Auszubildenden. So schafft Assistierte Ausbildung durch ihre umfassende und bedarfsgerechte Dienstleistung eine Win-win-Situation für Betriebe, Berufsschulen und Jugendliche und setzt gleichzeitig starke Wachstumsimpulse für den betrieblichen Ausbildungsmarkt.

„Eine Vollzeitausbildung mit Kind – das packe ich nicht. Aber so in Teilzeit ist das super. Ich muss ja auch an unsere Zukunft denken."

Chancengleichheit und Gender-Mainstreaming – Wahlmöglichkeiten schaffen

Die Durchsetzung von Chancengleichheit braucht Engagement in jedem Einzelfall. Junge Menschen mit Migrationshintergrund, junge Eltern und Alleinerziehende sowie junge Menschen mit geschlechteruntypischen Berufswünschen brauchen einen besonderen Rückhalt, um ihren Weg in eine betriebliche Ausbildung finden zu können. Durch gender- und subjektorientierte Förderung kann es gelingen, das Potenzial dieser jungen Menschen für unsere Gesellschaft zu nutzen und gleichzeitig ihren Ressourcen und Unterstützungsbedarfen, die nicht den gängigen Normalitätsvorstellungen entsprechen, gerecht zu werden.

Assistierte Ausbildung schafft das notwendige Vertrauen. Sie orientiert sich dabei an dem modernen sozialstaatlichen Prinzip der Inklusion. Passende Rahmenbedingungen, wie z. B. die Möglichkeit zur Ausbildung in Teilzeit, verlässliche Begleitpersonen und offene Strukturen der Jugendsozialarbeit, die die gesamte Lebenssituation der jungen Menschen im Blick haben, sind ein starkes Signal und tragfähiges Angebot für junge Frauen und Männer.

Normalitäts- und Dienstleistungscharakter

Zwei Prinzipien leiten den konzeptionellen Ansatz der Assistierten Ausbildung: das Normalitäts- und das Dienstleistungsprinzip. Die Assistierte Ausbildung versteht sich ganz bewusst nicht als Alternative zur Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Die Ausbildungsverantwortung verbleibt – anders als bei außerbetrieblichen Berufsausbildungen – bei den Betrieben. Der Ausbildungsvertrag wird zwischen Betrieb und Auszubildendem geschlossen und die Betriebe bezahlen die tarifliche oder anderweitig festgesetzte Ausbildungsvergütung. Unter dem Aspekt des Normalitätsprinzips ist es besonders wichtig, dass Berufsausbildungen grundsätzlich in allen anerkannten dualen Ausbildungsberufen sowie – dem SGB III folgend – in Berufen der Altenpflege absolviert werden können.

Mit dem Modell der Assistierten Ausbildung setzen wir an der Erfahrung an, dass die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher einerseits professionelle Unterstützung braucht, andererseits aber die beteiligten Betriebe und Jugendlichen nicht zu einem Objekt der Hilfeleistung werden dürfen. Die Akteure der Ausbildung – Jugendliche und Betriebe – müssen sich sicher sein können, dass sie im Rahmen einer „ganz normalen" Ausbildung selbst das Heft des Handelns in den Händen halten. Die Evaluationsergebnisse des Vorgängerprojektes zeigen die hohe Bedeutung, die ein regulärer Ausbildungsvertrag in einer dualen Ausbildung für das Selbstwertgefühl der Jugendlichen hat.

Die Jugendberufshilfe übernimmt so die Rolle eines Dienstleisters, der mit einem gleichermaßen an den Bedarfen der jungen Menschen und der Betriebe orientierten Unterstützungsangebote dafür sorgt, dass Ausbildungsverhältnisse zustande kommen und erfolgreich verlaufen. Die Dienstleistungen werden aus einer Hand erbracht und sind verlässlich, kontinuierlich und situationsgerecht verfügbar.

Der Grundgedanke der Assistenz beinhaltet, dass sich die Angebote und Leistungen passgenau und flexibel an den Bedürfnissen und Notwendigkeiten des Jugendlichen bzw. des Betriebes ausrichten (und nicht umgekehrt das Hilfesystem bestimmt, welche Leistungen die Hilfebedürftigen in Anspruch zu nehmen haben). Assistierte Ausbildung verfolgt konsequent den Dienstleistungsgedanken der Akteure, der die Ausbildung in ihrer Eigenverantwortung fordert. In der Praxis kann sich das Verhältnis zwischen Dienstleistungsanbieter und -empfänger weiter differenzieren und unterschiedlich ausgestalten. Dienstleistung ist immer vor allem Beziehung, in der das konkrete Geben und Nehmen ausgehandelt werden muss.

Ali kommt aus dem Libanon. Er lebt mit der Familie seit 1990 in Deutschland und hat fünf ältere Geschwister.

Mit Stolz sagt er: „Ich bin der Erste in meiner Familie, der eine Ausbildung macht!" Während der Vorbereitungs- und Praktikumsphase stellte sich heraus, dass Alis besondere Fähigkeiten vor allem im freundlichen Kundenkontakt sowie im feinmotorischen und kreativen Bereich liegen.

Nach Praktika in verschiedenen Berufsbereichen öffnete sich Ali für die Vorstellung, in einem Beruf zu arbeiten, der in der Regel von Frauen ausgeübt wird. Dieser Schritt fiel ihm durch den drohenden Prestigeverlust als Mann nicht leicht, doch durch die vielen Gespräche im Projekt und die neuen Erfahrungen in verschiedenen Praktikumsbereichen hatte bei ihm inzwischen eine Umorientierung stattgefunden.

Er sagte nun zu, als eine Bäckerei ihm einen Ausbildungsplatz im Verkauf anbot.

Ali ist jetzt bereits im dritten Ausbildungsjahr.

Über die gesamte Dauer der Ausbildung wird er von carpo intensiv begleitet. Er nutzt die regelmäßigen Angebote, um seine Kontakte zu anderen Jugendlichen, die auch in Ausbildung sind, zu pflegen. Diese sind enorm wichtig für ihn. Da er in seiner Familie auf wenig Interesse an seiner Ausbildung stößt, tut es ihm gut, immer wieder über seine Arbeit berichten zu können und von den Erfahrungen der anderen zu hören. Die angebotenen Einzelgespräche, Beratungen und Nachhilfe nimmt er gerne in Anspruch.

Jetzt, unmittelbar vor seiner Abschlussprüfung, wird er wöchentlich im Fach Mathematik unterstützt. Auch das Thema Prüfungsangst kann er hier im geschützten Rahmen besprechen.

Ali, 21 Jahre,
Auszubildender als Fachverkäufer in einer Bäckerei

Basis und Eckpfeiler

Ausbildungs-vertrag	Betriebliche Ausbildungs-vergütung	Kooperations-vereinbarung	Dienst-leistungen
Betriebe und Jugendliche	Tarif	Betriebe und Bildungsträger	Betriebe und Jugendliche

Ausbildungspotenziale des ersten Arbeitsmarktes

Modell Assistierte Ausbildung Baden-Württemberg

Basis: Das kooperative Dreieck

In der Assistierten Ausbildung bilden Jugendlicher, Betrieb und Projektträger ein Dreieck, in dem die Aufgaben und Verantwortlichkeiten vertraglich geregelt sind.

Betrieb und Jugendlicher schließen einen regulären Ausbildungsvertrag mit allen Rechten und Pflichten.

Zusätzlich werden (i.d.R. schriftliche) Kooperationsvereinbarungen zwischen Projektträger und Betrieb bzw. Projektträger und Jugendlichem geschlossen, die die wichtigsten Verbindlichkeiten und Aufgaben regeln.

Von den Betrieben wird generell erwartet, dass sie bereit sind, mit den Projektträgern zu kooperieren und sich bei auftauchenden Schwierigkeiten mit ihm in Verbindung zu setzen. Zentrales Element der Kooperation zwischen Betrieb und Jugendberufshilfeträger ist der regelmäßige Informationsaustausch, mit dem sicher gestellt wird, dass beiden Partnern alle relevanten Informationen bezüglich der Ausbildung zur Verfügung stehen. Angestrebt wird dabei eine Art „Frühwarnsystem", mit dem Problemstellungen und Schwierigkeiten möglichst frühzeitig erkannt und kommuniziert werden. Bei aktuellen Konflikten zwischen Auszubildendem und Betrieb übernimmt der Projektträger die Aufgabe, konstruktive Lösungen zu entwickeln. Ziel ist die Vermeidung des Ausbildungsabbruchs und der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung.

Zwischen dem Jugendlichen und dem Projektträger werden in einer schriftlich fixierten Vereinbarung ebenfalls die wichtigsten Verpflichtungen der Zusammenarbeit festgehalten. Dazu gehören von Seiten des Projektträgers auch der Kontakt zur Berufsschule und die Unterstützung bei den schulischen Aufgaben. Der Jugendliche verpflichtet sich zur verbindlichen und kontinuierlichen Zusammenarbeit.

Varianten der Ausbildung

Um auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensentwürfe angemessen reagieren zu können, bietet die Assistierte Ausbildung verschiedene Ausbildungsvarianten an: Vollzeitausbildung und Teilzeitausbildung, konventionell und geschlechteruntypisch.

Auch junge Mütter und Väter sollen die Chance haben, einen Beruf zu erlernen. Damit sie Familie und Ausbildung besser miteinander vereinbaren können, wird Assistierte Ausbildung nicht nur als Vollzeit-, sondern auch als Teilzeitausbildung angeboten. Die Erfahrung zeigt, dass mancherorts für die praktische Realisierung der Teilzeitausbildung noch kräftig geworben werden muss. Wo Gemeinden und Kommunen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf ihre politische Agenda schreiben und familien- und kinderfreundliche Strukturen auch tatsächlich bereitstellen, können Teilzeitausbildungen leichter realisiert werden. Auch den Betrieben fällt es leichter, einen Ausbildungsplatz in Teilzeit anzubieten.

Besondere Unterstützung erfahren Jugendliche, die sich für einen geschlechteruntypischen Beruf entscheiden. Diese Entscheidung erfordert oft Mut – da ist Rückendeckung durch eine vertraute Ansprechperson hilfreich. Sowohl in der Vorbereitungsphase wie auch in der Ausbildungszeit können junge Menschen vor allem durch Reflexionen über die Geschlechterrollen als auch durch praktische Hilfen unterstützt werden. Betriebe, die sich für eine/n geschlechteruntypische/n Bewerber/in entscheiden, werden in der Regel einen hochmotivierten jungen Menschen als Auszubildenden bekommen.

„Ich habe fast zwei Jahre vergeblich eine Ausbildungsstelle gesucht. Dank carpo lerne ich jetzt meinen Traumberuf.“

Rahmen und Varianten

Bewerber/innen	**Auszubildende**
Betriebe	

Vorbereitung	Ausbildung	
Teilzeitvariante für junge Eltern	Vollzeitvariante geschlechteruntypisch	Vollzeitvariante konventionell

Flexible und passgenaue Dienstleistungen – aus einer Hand

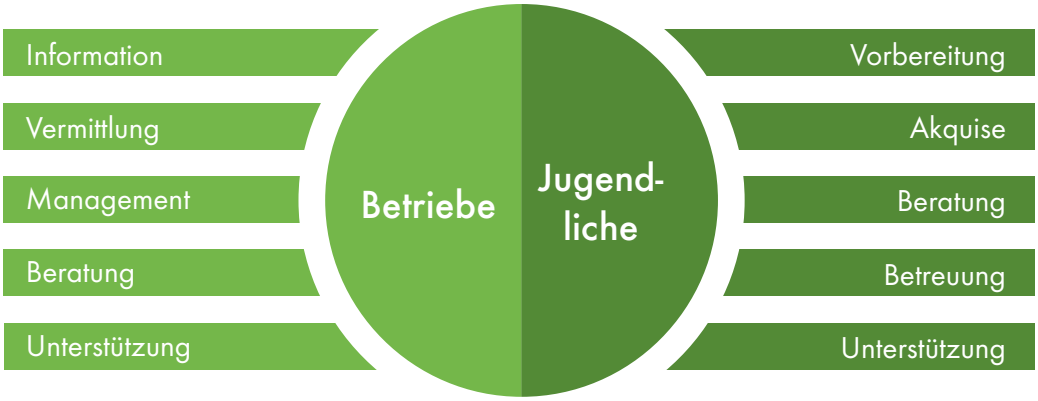
Mit der Dienstleistung aus einer Hand bietet Assistierte Ausbildung ein Unterstützungsmodell, in dem sich die Jugendlichen und Betriebe auf einen Ansprechpartner verlassen können, der die Fäden zusammen hält und den ganzen Weg von der Vorbereitung bis zum Ausbildungsabschluss begleitet. Kontinuität und Verlässlichkeit sind die entscheidenden Eckpunkte gegen die Erfahrung der Zersplitterung und Diskontinuität, die Jugendlichen auf ihrem Lebensweg allenthalben begegnet. Hilfen aus einer Hand bieten ein höheres Maß an Sicherheit und reduzieren die Komplexität der ansonsten zumeist unkoordinierten Hilfen.

Dem Assistenzbegriff und Dienstleistungsgedanken folgend, ist es für den Erfolg des Ausbildungsprozesses der jungen Menschen maßgeblich, dass sie als eigenständige und verantwortungsfähige Akteure ernstgenommen werden. Damit dies gelingen kann, ist aller Erfahrung nach eine vertrauensvolle und dauerhafte Beziehung zwischen Jugendlichen und Mitarbeiter/innen der Jugendberufshilfe unabdingbar. Gegenüber den Betrieben gilt dies analog.

Das Dienstleistungsverständnis in der Assistierten Ausbildung ist also im Wesentlichen durch folgende Charakteristika gekennzeichnet:

- Verlässlichkeit und Kontinuität des Dienstleistungsangebotes für Jugendliche und Betriebe mit einer festen Ansprechperson,
- bedarfsgerechte und umfassende Dienstleistungen aus einer Hand, die individuell auf die Betriebe und Jugendlichen abgestimmt werden,
- hohe Flexibilität, um auf wechselnde Anforderungen situationsgerecht reagieren zu können,
- individuelle Orientierung, die Jugendliche und Betriebe als zentrale Akteure der Berufsausbildung ernst nimmt und fordert,
- flexible und passgenaue Hilfen – aus einer Hand.

Flexible und passgenaue Hilfen – aus einer Hand



Zielgruppen

Zielgruppe der Assistierten Ausbildung sind junge Menschen mit besonderem Förderbedarf, die noch keine Erstausbildung abgeschlossen haben. Zur Zielgruppe gehören insbesondere Altbewerber/innen, d. h. Jugendliche, die mindestens ein Jahr nach Ende der allgemeinen Schulzeit keine Ausbildung begonnen haben, junge Mütter und Väter, junge Menschen mit Migrationshintergrund und mit geschlechteruntypischer Berufswahl. Die Teilnahme am Projekt carpo erfordert von den Teilnehmer/innen eine zumindest grundlegende Motivation zur Ausbildung. Auf dieser Grundlage können dann im Laufe der Vorbereitungsphase Basiskompetenzen und fachlich-berufliche Kompetenzen trainiert werden. Akute Suchtproblematiken und diagnostizierte psychische Störungsbilder schließen eine carpo-Teilnahme aus.

Phasen: Vorbereitung und Ausbildungsbegleitung

Das Gesamtangebot der Assistierten Ausbildung besteht aus der Kombination einer intensiven, bis zu neun Monaten dauernden Vorbereitungsphase und der anschließenden Ausbildungsbegleitung über den gesamten Zeitraum der Ausbildung bis zum Abschluss der Ausbildung. Die Vorbereitungsphase zielt darauf ab, die Jugendlichen in eine Ausbildung zu vermitteln. Die Jugendlichen sollen durch das Reflektieren der eigenen Stärken und Schwächen und der eigenen Lebenssituation sowie durch das Kennenlernen verschiedener beruflicher Optionen eine bewusste Wahl für „ihren" Beruf treffen können. Unter besonderer Berücksichtigung der Genderthematik durchlaufen sie verschiedene Schritte, mit denen sie ihre individuellen Potenziale und Ressourcen sowie die beruflichen und sozialen Kompetenzen feststellen und analysieren können.

Es werden die gängigen Verfahren und Analyseinstrumente eingesetzt bzw. berücksichtigt. Mittels Gruppenarbeit und individueller Beratung und Begleitung geht es darum, die allgemeinen beruflichen und sozialen Kompetenzen optimal zu fördern und die Schwächen zu minimieren. Mit dem Instrument der Förderplanung werden die individuellen Ziele und Maßnahmen der Beratung und Begleitung vereinbart, dokumentiert und regelmäßig überprüft.

Einen hohen Stellenwert nimmt das Betriebspraktikum ein. Es dient zum einen der Orientierung in der Berufswahl. Zum anderen bietet es die Chance, konkrete berufspraktische Erfahrungen zu sammeln. Besondere Bedeutung bekommt es als gezieltes Betriebspraktikum in einem passgenau ausgesuchten Betrieb mit dem Ziel, einen „Klebeeffekt" für den Jugendlichen und den Betrieb herbeizuführen. Der Betrieb kann anhand praktischer Erfahrungen konkret prüfen, ob der/die Jugendliche zum Betrieb passt.

Zu Beginn der Ausbildung wird der Betrieb ausführlich über die Assistierte Ausbildung informiert. Während der Ausbildung finden regelmäßig Reflexionsgespräche mit Ausbilder/innen und relevanten Akteuren in den Betrieben statt. Die/der Auszubildende wird während der gesamten Ausbildung kontinuierlich begleitet. Regelmäßige Kontakte des Projektträgers zum Betrieb und zur Berufsschule gewährleisten den erfolgreichen Verlauf der Ausbildung. Auftauchende Schwierigkeiten im Betrieb, in der Berufsschule oder im persönlichen Bereich werden möglichst frühzeitig erkannt und bearbeitet, erforderliche Unterstützungen werden organisiert. Bei Bedarf übernimmt der Träger auch Teile des Ausbildungsmanagements.

Vorbereitungsphase

Die thematischen Inhalte während der Vorbereitungsphase sind in fünf Leistungsbereiche aufgeteilt. Abhängig von den jeweiligen Teilnehmer/innen und ihren individuellen Bedürfnissen werden die in den Bausteinen enthaltenen Lernangebote individuell oder in Gruppen durchgeführt.

Die fünf Leistungsbereiche:

1. Die intensive individuelle sozialpädagogische Beratung und Begleitung (z. B. Aufarbeitung der bisherigen Lerngeschichte, Berufswahlentscheidung, Praktikum, Einkommenssicherung, Wohnen, Kinderbetreuung)

2. Berufliche Themenstellungen (z. B. Profiling, Kompetenzfeststellung, Bewerbungsmappe, Bewerbungstraining)

3. Berufliche Praktika (z. B. Akquise, Begleitung und Reflexion der Erfahrungen)

4. Soziales Kompetenztraining (z. B. Selbstbild, Auftreten, Kommunikation, Umgang mit Konflikten, Verhalten im Betrieb)

5. Sachthemen und Allgemeinbildung (z. B. Deutsch, Mathematik, EDV, rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung, Gesundheit, Erziehungsfragen, allgemeine politische Themen)

Ausbildungsbegleitungsphase

In der Phase der Ausbildungsbegleitung werden drei Leistungsbereiche angeboten, die je nach individuellem Bedarf zusammengestellt und durchgeführt werden. Alle Angebote dienen dem Ziel, dass die Jugendlichen die Anforderungen der Ausbildung gut bewältigen können und zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss kommen.

Die drei Leistungsbereiche:

1. Intensive individuelle sozialpädagogische Beratung und Begleitung (z. B. Unterstützung bei Alltagsproblemen, familiären und persönlichen Problemen, Existenzsicherung, Behörden, Gesundheit, Überprüfung der Lernerfolge, Kinderbetreuung)

2. Kooperation mit Betrieb und Berufsschule (z. B. Kontakte, Feststellung und Abstimmung des Unterstützungsbedarfs, Konfliktregelung, Krisenintervention)

3. Fach- und berufsbezogene Angebote – in der Gruppe und individuell (z. B. Lernwerkstatt, Lernstrategien, Erfahrungsaustausch, Kommunikationstraining, Nachhilfe, Prüfungsvorbereitung)

„Als Mädchen eine Ausbildungsstelle als KFZ-Mechatronikerin zu finden war fast unmöglich. Dank carpo hat's dann doch geklappt!"

Ergebnisse des Projekts carpo 2008 bis 2012

Verbreitung der Assistierten Ausbildung

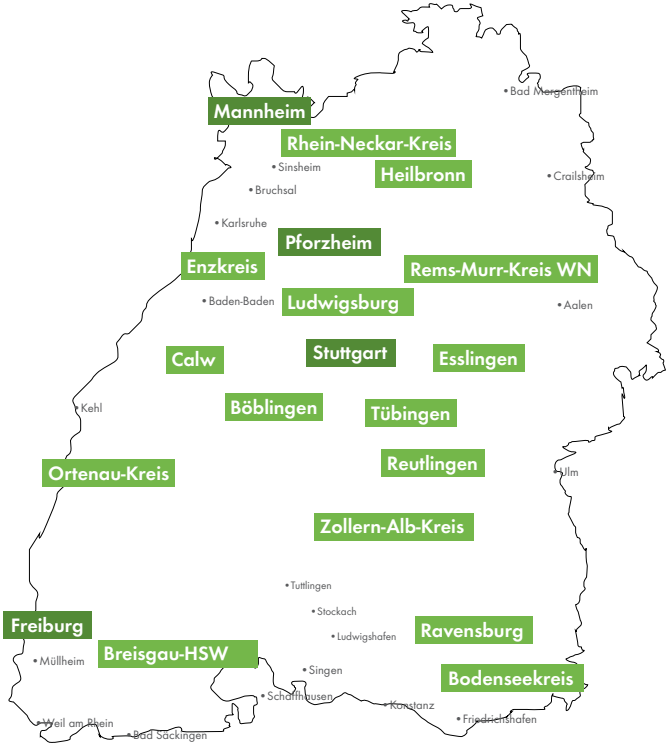
Die Verbreitung des Modells Assistierte Ausbildung in der Fläche und die politische Verankerung im Land Baden-Württemberg waren als Zielsetzungen des Projekts carpo konzipiert und im Projekttitel „carpo – Transferprojekt für Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg" formuliert. Wir können heute mit großer Freude feststellen, dass diese Transferziele mit großem Erfolg umgesetzt wurden.

Mit der Zustimmung des Sozialministeriums des Landes Baden-Württemberg zum Modellprojekt carpo und der Finanzierung durch den Europäischen Sozialfonds sowie durch Mittel des Landes Baden-Württemberg war der erste Schritt zur Umsetzung der Assistierten Ausbildung gemacht. Ein entscheidender weiterer Meilenstein gelang im März 2010 mit dem Einstieg der Bundesagentur für Arbeit in die Mitfinanzierung des Projekts. Nicht nur, dass durch die erweiterten finanziellen Möglichkeiten neue Standorte eingerichtet werden konnten, auch eine steigende politische Akzeptanz und Bedeutung des Projekts waren die Folge.

Inzwischen ist die Assistierte Ausbildung im Rahmen des Landesarbeitsmarktprogramms „Gute und sichere Arbeit" der Landesregierung verankert und hat als Modellprojekt der Ausbildung für benachteiligte Jugendliche Eingang ins „Bündnis für Ausbildung Baden-Württemberg" gefunden.

Zu Beginn des Projekts carpo im Jahr 2009 (nach einer ersten Vorlaufphase im Herbst 2008) waren 11 Projektpartner an 9 Standorten beteiligt. Nach nun mehr als vier vergangenen Jahren war Ende 2012 die Zahl auf 18 Projektpartner in 20 Stadt- und Landkreisen angewachsen. Die Zahl der teilnehmenden Jugendlichen ist von 193 Teilnehmer/innen Ende 2009 auf heute 1039 Teilnehmer/innen gestiegen.

Die Umsetzung des Projekts erfolgt an den jeweiligen Standorten in Zusammenarbeit und mit Kofinanzierung der örtlichen Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern vor Ort. An drei Standorten bestehen Kooperationen mit den Grundsicherungsstellen in kommunaler Trägerschaft.



Landkreise

- Bodenseekreis, Arkade-Pauline 13 gemeinnützige GmbH | www.arkade-pauline.de
- Böblingen, Waldhaus gemeinnützige GmbH Hildrizhausen | www.waldhaus-jugendhilfe.de
  und Verein für Jugendhilfe im Landkreis Böblingen e. V. | www.verein-fuer-jugendhilfe.de
- Breisgau-Hochschwarzwald, Jugendhilfswerk Freiburg e. V. | www.jugendhilfswerk.de
- Calw, Erlacher Höhe Calw-Nagold | www.erlacher-hoehe.de
- Enzkreis, miteinanderleben service gemeinnützige GmbH | www.miteinanderleben.com
- Esslingen, EBI - Esslinger Beschäftigungsinitiative gemeinnützige GmbH | www.ebi-esslingen.de
- Heilbronn, Diakonische Jugendhilfe Region Heilbronn e. V. – Jugendwerkstätten | www.djhn.de
- Ludwigsburg, JobConnections Ludwigsburg | www.jobconnections-lb.de
- Ortenaukreis, Arbeitsfördergesellschaft Ortenau gemeinnützige GmbH | www.afoeg.de
- Ravensburg, Arkade-Pauline 13 gemeinnützige GmbH | www.arkade-pauline.de
- Rems-Murr-Kreis, Berufsbildungswerk Waiblingen gemeinnützige GmbH | www.bbw-waiblingen.de
- Reutlingen, BruderhausDiakonie – Stiftung Gustav-Werner und Haus am Berg | www.bruderhausdiakonie.de
  und pro labore gemeinnützige GmbH | www.prolabore.de
- Rhein-Neckar-Kreis, BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe Mannheim gemeinnützige GmbH | www.biotopia.de
- Tübingen, Neue Arbeit Zollern-Achalm e. V. | www.neuearbeit.com
- Zollern-Alb-Kreis, ABA – Ausbildungs- und Berufsförderungsstätte Albstadt e. V. | www.aba-albstadt.info

Stadtkreise

- Freiburg, Jugendhilfswerk Freiburg e. V. | www.jugendhilfswerk.de
- Heilbronn, Diakonische Jugendhilfe Region Heilbronn e. V. – Jugendwerkstätten | www.djhn.de
- Mannheim, BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe Mannheim gemeinnützige GmbH | www.biotopia.de
- Pforzheim, miteinanderleben service gemeinnützige GmbH | www.miteinanderleben.com
- Stuttgart, Diakonischer Jugendberufshilfeverbund Stuttgart GbR | www.eva-stuttgart.de

Durchgeführt wird das Modellprojekt carpo von Jugendberufshilfeträgern in derzeit 20 Stadt- und Landkreisen in Baden-Württemberg (Stand 01.01.2013).

Kurz vor Ausbildungsende

Julia hatte nach der Schule mit Ausbildung wenig im Sinn. Sie jobbte in Diskotheken, Tanzcafés und Restaurants als Bedienung und konnte gut davon leben. Wahrscheinlich hätte sie noch eine Weile so weiter gemacht, wenn nicht ein schwerer Autounfall sie mehrere Wochen ans Krankenbett gefesselt hätte. So hatte sie Zeit zum Nachdenken und ihr wurde klar, dass sie etwas Neues ausprobieren wollte.

Über die Berufsberatung kam sie zu carpo. Nach ersten Gesprächen stand für sie fest, dass sie gerne etwas Praktisches, aber auch Kreatives machen wollte, am liebsten Steinmetzin. Da es aber nur wenige Ausbildungsplätze in diesem Beruf gibt, kam als Alternative auch Malerin oder Lackiererin in Frage.

Sie hatte Glück und bekam kurzfristig einen Platz in einer einjährigen Berufsfachschule für Maler und Lackierer. Es lief alles gut. Erst als Julia das erste Ausbildungsgehalt aufs Konto bekam, war klar, dass sie davon nicht würde leben können.

Nach einigen Wochen telefonischer und schriftlicher Verhandlungen mit Behörden und Stiftungen gelang es schließlich, ihre finanzielle Situation so weit zu stabilisieren, dass für Julia feststand, dass sie ihre Ausbildung würde fortsetzen können.

Julia ist heute im dritten Ausbildungsjahr. An den oft rauen Ton der Kollegen hat sie sich inzwischen gewöhnt. Um sich als junge Frau in einem Männerberuf durchzusetzen, hilft ihr die carpo-Gruppe: „Einfach mal so über die Probleme in der Ausbildung quatschen, das hilft schon!", erklärt Julia.

Sie wird bald ihre Gesellenprüfung ablegen und – so wie es jetzt aussieht – mit einer wirklich guten Note abschließen.

Julia, 19 Jahre,
Ausbildung zur Malerin und Lackiererin

600 junge Menschen in Ausbildung gebracht

Seit Beginn des Projekts carpo im Herbst 2008 haben bis zum 31.12.2012 insgesamt 1039 junge Menschen teilgenommen, davon waren über die Hälfte (57,0 %) junge Frauen.

602 Jugendliche (davon 357 Frauen und 323 Jugendliche mit Migrationshintergrund) haben seitdem eine reguläre betriebliche Ausbildung aufgenommen.

Fast zwei Drittel der Teilnehmer/innen (62,3 %) waren direkt vorher arbeitslos gemeldet, davon waren annähernd ein Drittel (31,2 %) bereits langzeitarbeitslos.

Zielgruppen werden erreicht

Die Analyse der Evaluationsdaten zum 31.12.2012 zeigt, dass die Zielgruppen vollständig erreicht wurden.

Altbewerber/innen: Fast alle Teilnehmenden (92 %) sind Altbewerber/innen, d. h. Personen, die mindestens ein Jahr nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule keine Berufsausbildung begonnen haben; über die Hälfte (54,1 %) dieser Gruppe war vorher 2 bis 5 Jahre und ein Fünftel (20,2 %) sogar über 5 Jahre ohne begonnene Ausbildung.

Jugendliche mit Migrationshintergrund: Mehr als die Hälfte (55,1 %) der Jugendlichen haben Migrationshintergrund. Eine Detailanalyse zeigt, dass sie bei der Vermittlung in Ausbildung und im Erfolg bei der Abschlussprüfung praktisch ebenso gute Werte erzielen, wie die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Junge Frauen und Männer mit Kindern stellen fast ein Fünftel (24,2 %) aller Teilnehmenden, fast die Hälfte von ihnen (46,6 %) macht eine Teilzeitausbildung.

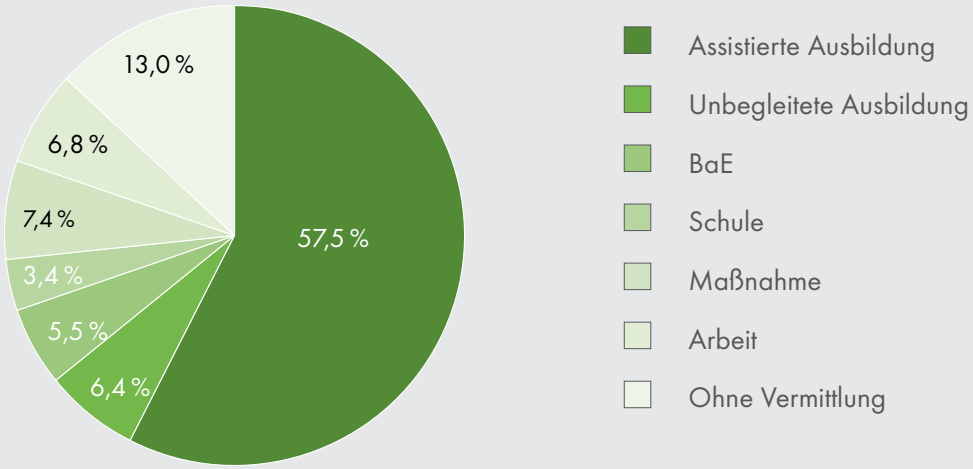
Zielgruppe – Merkmale der Teilnehmenden

	Vorbereitung	Assistierte Ausbildung
Junge Frauen	57,0 %	60,2 %
Migrationshintergrund	55,1 %	57,4 %
Max.Hauptschulabschluss	65,8 %	63,1 %
Direkt vorher arbeitslos (inkl. nicht gemeldet)	62,3 % (75,9 %)	56,7 % (68,4 %)
Davon LZA (über 24 Monate)	31,2 % (11,9 %)	28,9 % (12,0 %)
Direkt vorher Maßnahme (z. B. BvB)	8,2 %	15,8 %
Altbewerber/innen	92,0 %	91,8 %
Davon 2 bis 5 Jahre	54,1 %	46,2 %
Davon über 5 Jahre	20,2 %	19,8 %
Mit Kind(ern)	24,2 %	22,0 %

Vermittlungserfolge

Von allen jungen Menschen, die an dem Vorbereitungsangebot zur Assistierten Ausbildung seit Herbst 2008 teilgenommen haben, begannen bis Ende Dezember 2012 fast zwei Drittel (63,9 %) eine reguläre betriebliche Ausbildung. Von diesen Jugendlichen entschieden sich 89,6 % für die Assistierte Ausbildung und 10,4 % für eine betriebliche Ausbildung ohne Assistenz. Weitere 5,5 % der Teilnehmenden mündeten in eine außerbetriebliche Berufsausbildung ein, so dass insgesamt fast 70 % der carpo-Teilnehmer/innen in eine Ausbildung mündeten. 17,6 % Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer besuchten im Anschluss eine Schule, absolvierten eine Qualifizierungsmaßnahme oder nahmen eine Beschäftigung auf. Ohne eine schulische oder berufliche Perspektive blieben zunächst 13,0 % der Teilnehmenden.

Zwei Drittel münden in betriebliche Ausbildung



Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten durch genderuntypische Berufswahl

Rund ein Drittel der jungen Frauen und Männer (32,7 %) absolvieren ihre Ausbildung in einem für ihr Geschlecht untypischen Beruf. Es zeigt sich also, dass durch einen konsequenten genderspezifischen Ansatz die Geschlechtersegregation des Ausbildungsmarktes ein Stück weit gemildert werden konnte. Angesichts der 91 Berufe, in denen die carpo-Teilnehmenden ihre Ausbildung realisieren, ist auch die oft beklagte Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe überwunden. Fast jedes zweite Elternpaar bzw. Alleinerziehende (46,6 %) entschied sich für eine Assistierte Ausbildung in Teilzeit und ermöglicht so die bessere Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie.

Merkmale der Ausbildungsverhältnisse

Anzahl Berufsbilder	91
Ausbildungen in Teilzeit	10,6 %
TZA in der Teilgruppe junger Eltern	46,6 %
Genderuntypische Berufe	32,7 %
Zusätzliche Ausbildungsplätze	19,1 %
Vorzeitige Beendigung	20,3 %
davon arbeitslos / unbekannt	38,6 %

Stabile Ausbildungsverhältnisse

Rund 80 % der Ausbildungsverhältnisse in Assistierter Ausbildung sind stabil, die Quote der vorzeitig ohne Abschluss beendeten Ausbildungsverhältnisse liegt derzeit bei rund 20 %. Gegenüber den Vorjahren (2010: 12 %) verschlechterte sich die Lösungsquote in 2012, jedoch konnte immerhin für sechs von zehn dieser jungen Menschen mit vorzeitiger Beendigung mithilfe der Assistenz eine schulische oder berufliche Anschlussperspektive erarbeitet werden. Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt der vorzeitigen Vertragsauflösungen in der beruflichen Ausbildung aller Berufe (23 %) steht die Assistierte Ausbildung mit diesen Zahlen allerdings gut da. Vor allem, wenn man berücksichtigt, dass in manchen und für den Vergleich zur Assistierten Ausbildung relevanten Branchen die Lösungsquoten sogar weit darüber liegen, z. B. Restaurantfachkraft 47,6 %, FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk 34,7 %, Klempner/in 33,2 % (alle Angaben nach einer Untersuchung des BiBB 2010).

Dennoch begreifen wir es als aktuelle Herausforderung, diesem letztjährigen Trend entgegenzuwirken. Als Hintergrund dieser Entwicklung sehen wir, dass aufgrund der positiven Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt ein größer werdender Anteil unserer Zielgruppe mit multiplen Vermittlungshemmnissen und diffusen, teils erst im Laufe der Zeit erkennbaren psychischen Handicaps in carpo aufgenommen wird. Feststellbar ist weiterhin, dass viele der Assistierten Ausbildungen in Branchen mit Berufen absolviert werden, die überdurchschnittlich hohe Lösungsquoten aufweisen.

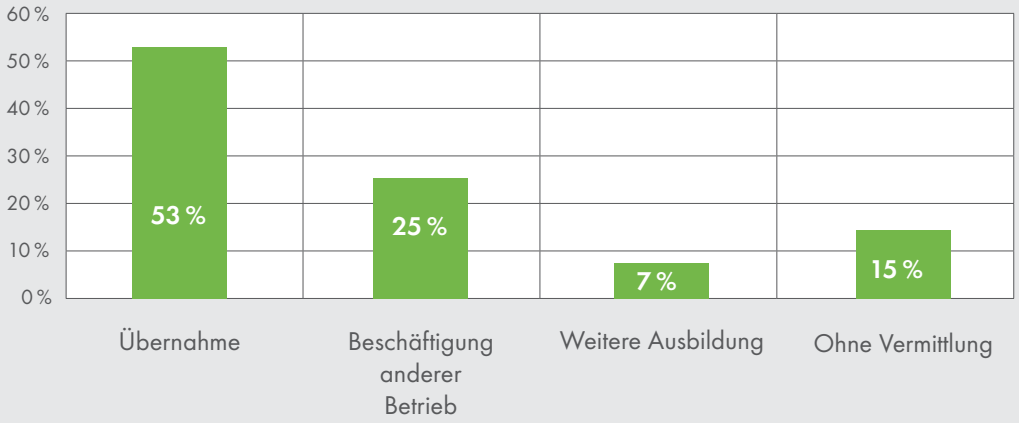
Verbleib nach Ausbildungsabschluss

Ende Dezember 2012 haben von 106 zur Prüfung carpo-zugelassenen Auszubildenden 92,5 % ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen.

Von ihnen konnten 78 % direkt nach Ablegen der Abschlussprüfung eine Beschäftigung aufnehmen, 53 % im Ausbildungsbetrieb und 25 % in einem anderen Betrieb. Eine weitere Ausbildung begannen 7 %, ohne Beschäftigung blieben 15 %. Diese Werte sehen wir angesichts der teils massiven Problemlagen und Ausgrenzungserfahrungen der carpo-Auszubildenden als besonderen Erfolg für die jungen Menschen an.

Quote erfolgreicher Abschlussprüfungen (N = 106)	92,5 %

Verbleib an der zweiten Schwelle



Zusätzliche Ausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen

Seit Herbst 2008 wurden von den Betrieben fast ein Fünftel (19,1 %) der assistierten Ausbildungsplätze zusätzlich eingerichtet. Dies zeigt das vorhandene Potenzial der Betriebe für die Ausbildung von jungen Menschen mit schlechteren beruflichen Startchancen. Mit dem Angebot der Assistierten Ausbildung gelingt es offensichtlich, an die große Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung auch benachteiligter Jugendlicher anzuknüpfen und zur Realisierung neu geschaffener Ausbildungsplätze beizutragen.

Das Angebot der Assistierten Ausbildung nehmen in besonderem Maße kleine und mittlere Unternehmen in Anspruch. 52 % der Unternehmen haben bis zu 20 Beschäftigte, 22 % zwischen 21 und 100 Beschäftigte, d. h. fast drei Viertel der an Assistierter Ausbildung beteiligten Unternehmen sind kleine und mittlere Unternehmen.

Nach Wirtschaftsbereichen aufgeteilt sieht man, dass der größte Teil der Projektteilnehmenden im weiteren Sinne im Dienstleistungsbereich (Handel, Dienstleistungen, Gastronomie, Gesundheit – Pflege) ausgebildet wird (45 %). Das Handwerk ist mit 34 % der Teilnehmenden auch sehr stark vertreten, während in der Industrie und in Großbetrieben nur 7 % der carpo-Teilnehmer/innen ihre Ausbildung machen.

Merkmale der Ausbildungsverhältnisse

Wirtschaftsbereich	Ergebnis
Handwerk	34 %
Industrie	6 %
Kaufmännisch	10 %
Handel	21 %
Verwaltung	3 %
Dienstleistung	8 %
Gastronomie	4 %
Agrar – Gartenbau	2 %
Gesundheit – Pflege	12 %

Anzahl Beschäftigte	Ergebnis
bis 6	13 %
bis 20	40 %
bis 50	12 %
bis 100	10 %
bis 500	10 %
bis 1000	2 %
über 1000	13 %

Erfahrungen mit Jugendlichen

Die Erfahrung zeigt, dass der Großteil der carpo-Teilnehmenden Abwertungserfahrungen aus der Schule und im Übergang von Schule in den Beruf mitbringt. Diese Enttäuschungen schlagen sich zumeist im Selbstbild nieder und führen zur Reduzierung des Selbstvertrauens bis hin zur Verweigerung, eine Berufslaufbahn einzuschlagen. Die negativen Selbstbilder sind oftmals schon in den Elternhäusern angelegt und werden durch die Erfahrungen während der Schulzeit verstärkt. Auf diesem biographischen Hintergrund ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Jugendlichen schon in der Vorbereitungsphase die Erfahrung machen, dass sie ernst genommen werden und es hier „um etwas geht".

Die meisten der Jugendlichen kommen mit hoher Motivation zu carpo. Sie sind bereit sich anzustrengen, wenn sie für sich eine Chance sehen und wenn sie feststellen, dass sie handfeste Unterstützung auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz bekommen.

Bei den Jugendlichen, die nur eine schwache Motivation für das Erlernen eines Berufes mitbringen, müssen die Mitarbeiter/innen zunächst viel investieren, um das Feuer der Eigenmotivation der Jugendlichen wieder zu entfachen.

Als aktuelle Entwicklung zeichnet sich ab, dass ein wachsender Anteil von Jugendlichen mit psychischen Handicaps in das Projekt carpo kommt. Nach Einschätzung der Mitarbeiter/innen sind aktuell ca. ein Drittel der carpo-Teilnehmer/innen davon betroffen. Der Umgang mit dieser Personengruppe wird eine der kommenden Entwicklungsaufgaben der Assistierten Ausbildung sein.

Wir beschreiben im Folgenden die pädagogischen Schlüsselprozesse in der Arbeit der Projektmitarbeiter/innen, die wir als Kern der Praxis in der Assistierten Ausbildung begreifen, um die Jugendlichen in Ausbildung und zum erfolgreichen Abschluss zu bringen. Diese Schlüsselprozesse sind sowohl als Abfolge von Schritten als auch als wiederkehrende Elemente zu verstehen. Sie beruhen auf generellen Grund- und Werthaltungen, die für die Assistierte Ausbildung kennzeichnend sind.

Pädagogische Grundhaltungen der Assistierten Ausbildung

Im Begriff der Assistenz spiegelt sich eine Grundhaltung, die von der Eigenverantwortlichkeit und der Selbstbestimmungsfähigkeit der Jugendlichen ausgeht. Idealtypisch bestimmt nicht das Hilfesystem, welche Leistungen die Hilfebedürftigen in Anspruch zu nehmen haben, sondern die Leistungen der Assistenz richten sich an den Bedürfnissen und Notwendigkeiten des Jugendlichen aus. Assistierte Ausbildung ist infolgedessen eine Koproduktion der daran Beteiligten.

Eigenverantwortung und Selbstbestimmung – „Jugendliche als Akteure ihres Lebensentwurfs"

Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung müssen wie jede andere Fähigkeit auch erlernt und im alltäglichen Leben immer wieder geübt werden, damit sie nicht verkümmern. Dazu bedürfen junge Menschen der Unterstützung Erwachsener.

Trotzdem sind und bleiben die Jugendlichen Subjekt des Prozesses. Sie werden als Experten ihres Lebens betrachtet, die in dieser Lebensphase professioneller Assistenz bedürfen. Die Assistenz richtet sich prinzipiell auf alle Lebensbereiche, denn die persönlichen Erfahrungen und Ressourcen (familiär, schulisch, Peergroup) sind die Grundlage für den Erwerb spezieller fachlicher und beruflicher Kompetenzen. Insofern ist der Ansatz der Assistierten Ausbildung ganzheitlich und gleichzeitig zielgerichtet auf den Ausbildungserfolg.

In diesem Zusammenhang hat auch die Förderung geschlechteruntypischer Berufswege ihre besondere Bedeutung. Im Prozess der Berufsfindung werden genderspezifisch neue Räume geöffnet, indem die zumeist vielseitigen Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen in den Mittelpunkt gestellt werden. Die Jugendlichen können in diesem Prozess berufliche Optionen entwickeln, die sich nicht nur auf die tradierten Berufsbilder beschränken, was man üblicherweise als Frau oder Mann wird. Sie entwickeln eigene berufliche Ideen, die dann im gemeinsamen Prozess mit den Mitarbeiter/innen „durchgearbeitet" werden. Dadurch entsteht eine hohe Identifizierung mit dem Ausbildungsberuf und die Gewissheit, selbst über den Berufsweg entschieden zu haben.

In der Folge wird der Ausbildungsbetrieb mit hoher Wahrscheinlichkeit engagierte Auszubildende erleben, die sich für das Erreichen ihres Ausbildungszieles einsetzen. Positive wie negative Erfahrungen in der Ausbildung können die Jugendlichen als „die eigenen" verarbeiten und müssen sie nicht in der Haltung eines Opfers einem anderen zuschreiben, z. B. dem Ausbilder im Betrieb. Ob ein Jugendlicher die innere Einstellung hat, sich mit seiner Ausbildung zu identifizieren oder ob er/sie diese als aufgezwungenes „Muss" erlebt, führt zu erheblichen Unterschieden, z. B. in der Belastbarkeit und dem Durchhaltevermögen in schwierigeren Phasen. Ein wesentliches Ziel des Vorbereitungs- und Beratungsprozesses ist es deshalb, Optionen bei der Berufswahl zu schaffen, sie dann gemeinsam mit dem Jugendlichen zu sondieren und einen bewussten Entscheidungsprozess der Jugendlichen herbeizuführen.

Wertschätzung und Beziehung – „Ohne Beziehung geht gar nichts“

Die Jugendlichen als Experten ihres Lebens zu begreifen, bedeutet für das pädagogische Handeln, sie im individuell möglichen Höchstmaß in ihrer Eigenmotivation und Eigenverantwortlichkeit herauszufordern. Voraussetzung dafür ist der Aufbau einer tragfähigen Beziehung zwischen Sozialpädagogen und Jugendlichen. Die Jugendlichen brauchen das Interesse anderer Menschen an ihrer Person und ihrem Lebensweg. Sie brauchen die spürbare Wertschätzung und das Gefühl, als Person mit den eigenen Wünschen und Bedürfnissen ernst genommen zu werden. Sie brauchen das Vertrauen erwachsener Personen, dass sie „es schon schaffen können“ und die Bereitschaft dieser Vertrauenspersonen, sie auf diesem Weg ein Stück zu begleiten.

Auf der Grundlage einer wertschätzenden Beziehung sind oftmals überraschende Entwicklungen möglich, wie unsere Erfahrungen zeigen.

Authentizität und Standhaftigkeit – „Den Jugendlichen ein Gegenüber bieten“

Die Mitarbeiter/innen sind herausgefordert, den Jugendlichen ein Gegenüber zu bieten. Ein Gegenüber, mit dem sie ihre Erfahrungen verarbeiten und eigene Standpunkte und Haltungen entwickeln können. An dem sie sich abarbeiten und mit dem sie Auseinandersetzungen führen können. Ein Gegenüber, bei dem sie wissen, woran sie sind, und das Sicherheit bietet. Neben Empathie sind Authentizität, Ehrlichkeit und Verlässlichkeit die zentralen Merkmale, die diese professionelle persönliche Beziehung benötigt.

Dazu gehört die Fähigkeit, die Auseinandersetzung um Ansichten und Verhaltensweisen, um Werte und Kommunikationsformen, um Anforderungen und Zumutungen konstruktiv zu führen. Beziehung in diesem Sinne ist Basis für die Assistierte Ausbildung und ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess über den gesamten Zeitraum der Beratung und Begleitung. Auch für die Jugendlichen, an die die gleichen Erwartungen gestellt werden wie an die Mitarbeiter/innen, denn Beziehung ist keine Einbahnstraße, sondern ein wechselseitiger Prozess.

Vorbild und Verlässlichkeit – „Mut machen und Rücken stärken“

Benachteiligte Jugendliche bringen zumeist Abwertungserfahrungen aus der Schule mit und haben oftmals auch keine positiven beruflichen Vorbilder. Positive Lernerfahrungen und -strategien sowie positive berufliche Vorbilder haben aber eine hohe Bedeutung für die Motivation und das Bestehen einer Berufsausbildung.

Für die Mitarbeiter/innen stellt sich die dringliche und herausfordernde Aufgabe: Wo Vorbilder für Basiskompetenzen fehlen (z. B. Pünktlichkeit, regelmäßiges Aufstehen etc.) oder Schlüsselkompetenzen (Kommunikation, Verhaltensweisen) nicht ausreichend gelernt worden sind, müssen sie im Sinne der Nachsozialisation mit der eigenen Person als erwachsenes Vorbild für die Jugendlichen fungieren. Diese Aufgabe erfordert eine hohe Bereitschaft zum persönlichen Einlassen auf die Jugendlichen (Nähe) sowie die Fähigkeit zur professionellen Reflexion (Distanz). Gelingt dies, dann spüren die Jugendlichen handfeste Unterstützung von Menschen, die für sie da sind und die sie auf ihrem Lebensweg unterstützen. Assistierte Ausbildung macht Mut und stärkt den Rücken.

Pädagogische Schlüsselprozesse

Diese Grundhaltungen spiegeln sich in den Schlüsselprozessen der alltäglichen Arbeit mit den Jugendlichen und Betrieben.

Motivieren und interessieren

Eigenmotivation ist eine der zentralen Voraussetzungen, um sich auf den Weg zu machen, eine Ausbildung mit Erfolg zu beginnen und später erfolgreich durchstehen zu können. Wenn das Interesse der Jugendlichen an einer Ausbildung fehlt oder nur sehr gering ist, besteht die Gefahr, dass sie bei auftauchenden Schwierigkeiten lieber den bequemer scheinenden Weg wählen und sich zurückziehen. Bei solchen Jugendlichen, die nur eine schwache Motivation für das Erlernen eines Berufes mitbringen, geht es darum, das Interesse zu wecken, möglichst sogar Begeisterung zu entfachen. Die Kunst der Mitarbeiter/innen besteht darin, die Momente der auftauchenden Neugierde und Begeisterung aufzuspüren; sensibel wahrzunehmen, woran Interesse aufflackert. Diese Momente der Eigenmotivation gilt es für die Jugendlichen bewusst zu machen und zu fördern. Die Energie der Eigenmotivation ist eine der Grundvoraussetzungen, um die Ausbildung zu schaffen.

Analysieren und bewusst werden

Die Ressourcen und Kompetenzen der Jugendlichen sind Ansatzpunkt der pädagogischen Arbeit. Perspektive und Aktivität der Jugendlichen stehen im Mittelpunkt.

Es geht darum, dass sich die Jugendlichen gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen ein genaues Bild über ihre

Lebenssituation und ihre beruflichen Kompetenzen und Vorstellungen verschaffen und sie mit den Bedingungen des lokalen Marktes abgleichen. Die erfolgreiche Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz ist in hohem Maße von dem erarbeiteten Wissen abhängig, welcher Ausbildungsplatz zu den Kompetenzen und Vorstellungen des Jugendlichen passen könnte. Die Suche nach einem passgenauen Ausbildungsplatz kann umso gezielter betrieben werden, je detaillierter das Wissen entwickelt wurde.

Im ersten Schritt lernen die Jugendlichen die Ausgangsbedingungen, die sie für die anzustrebende Ausbildung mitbringen, möglichst genau zu erfassen.

Einige der Leitfragen:

- Liegen Ergebnisse aus Kompetenzfeststellungstests und Stärken-Schwächen-Analysen vor?
- Hat die/der Jugendliche schon klare Berufswünsche und -vorstellungen?
- Welche schulischen und berufsspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten bringt der/die Jugendliche mit?
- Welche positiven und negativen Lernerfahrungen bringt er/sie mit?
- Welche Erfahrungen hat er/sie bei der Ausbildungsplatzsuche bisher gemacht?
- Welche unterstützenden Ressourcen kann der Jugendliche in seinem Lebensumfeld aktivieren?

Die Berufsvorstellungen und Kompetenzen des Jugendlichen werden dann mit den lokalen Bedingungen des Arbeitsmarktes abgeglichen. Dieser Schritt erfordert von den Mitarbeiter/innen detaillierte Kenntnisse des lokalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes.

Das Prinzip der Assistierten Ausbildung ist, dass die Jugendlichen ihre Ressourcen so weit wie möglich selbst einsetzen. Bei jedem einzelnen Schritt wird angeregt und geprüft, inwieweit die Jugendlichen selbst aktiv die nächsten Schritte machen können. Die Jugendlichen führen z. B. die Recherche und die Akquise nach einem geeigneten Praktikumsplatz weitgehend selbst durch.

Die Mitarbeiter/innen werden dann stellvertretend tätig, wenn sie merken, dass die Jugendlichen mit einer Aufgabe aktuell überfordert sind. Dann rufen sie z. B. bei einem Betrieb an, stellen das Projekt carpo und den Jugendlichen vor und bitten um einen Gesprächstermin. Diese Hilfeleistung kann sehr wichtig sein, da die Jugendlichen merken, dass sie ganz praktisch unterstützt werden und sich jemand um sie kümmert. Besonders bei Jugendlichen, die sich selbst viel alleingelassen und überfordert fühlen, kann diese punktuelle Abnahme von Verantwortung und Übernahme von Fürsorge durch eine erwachsene Person sehr bedeutend sein. Misserfolge haben sie schon genug erfahren. Dieser Beteiligungs- und Aktivierungsprozess erfordert von den Mitarbeiter/innen die ständige Bereitschaft zum persönlichen Dialog mit den Jugendlichen.

Aufgabe der Projektmitarbeiter/innen ist es dabei vor allem, die Potenziale der Jugendlichen auszuloten und zu fördern. Der Fokus wird nicht nur darauf gerichtet, was ist, sondern auch, was werden könnte. Welche beruflichen Träume haben die Jugendlichen, die vielleicht verschüttet sind oder unrealisierbar erscheinen? Wo zeigen sie an, dass sie daran Freude haben könnten? Welche Ideen und Erfahrungen auch aus berufsfremden Lebensbereichen bringen sie mit?

Ausgangspunkt dieser Vorgehensweise ist die Erfahrung, dass viele Jugendliche sehr stark von traditionellen Berufsbildern geprägt sind: Das Mädchen will Friseurin werden, der Junge KFZ-Mechatroniker. Es ist aus unserer Sicht überprüfenswert, ob es sich bei den Berufswünschen eher um vorgegebene Berufsmuster handelt, die vor allem die traditionellen Berufsbilder widerspiegeln und Ausdruck einer gewissen Ratlosigkeit sind oder ob sie mit Energie und Freude gefüllt sind. Im ersten Fall besteht die große Gefahr, dass die Ausbildung nach einiger Zeit zu Lustlosigkeit führt und dann bestenfalls noch irgendwie durchgezogen wird. Spätestens für den Eintritt ins Berufsleben sind dann Schwierigkeiten zu erwarten. Ein Beruf, mit dem sich die Jugendlichen identifizieren und den sie sich aus ihren Wünschen und Träumen heraus „erarbeitet" haben, bietet ganz andere Grundlagen, um Schwierigkeiten durchzustehen.

Die Mitarbeiter/innen können daran ansetzen, dass Jugendliche zumeist mehrere Interessen und Vorlieben mitbringen. Es könnte sich lohnen, auch die nur unter anderen genannten Wünsche ans Licht zu heben und darauf zu achten, wie viel „Feuer" dabei spürbar wird. In diesem Sinne verstehen wir auch im Rahmen des carpo-Projektes die Stärkung geschlechteruntypischer Berufsausbildungen und die besondere Förderung dieser Zielgruppe, die eine geschlechteruntypische Berufswahl anstrebt.

Dennis, 18 Jahre, ist nun in seinem Wunschberuf. Sein bisheriger Werdegang verlief nicht ganz glatt. Nach dem Hauptschulabschluss begann er eine Ausbildung, brach sie aber nach zwei Wochen ab. Er nutzt jetzt die Begleitung im Projekt carpo, um gezielte Förderung zusätzlich zu seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu bekommen.

„Wenn im Betrieb einmal etwas nicht rund läuft, kann das gleich geklärt werden. Mein Ansprechpartner im Projekt ist dafür immer erreichbar. Und beim fachtheoretischen Lernen bekomme ich auch Hilfe. Denn in der Schule möchte ich besser werden". So erlernt er nun den Ausbildungsberuf, den er sich eigentlich schon immer gewünscht hatte: Dennis wird Raumausstatter.

Dennis, 18 Jahre,
Wunschberuf: Raumausstatter

Ausprobieren und überprüfen

Träume, Wünsche und Visionen brauchen zu ihrer Realisierung ihren Gegenpol der kritischen Nachfrage, mit dem sie auf Realisierbarkeit abgeklopft werden. Bringen die Jugendlichen genügend Kompetenzen mit, um diese Ausbildung bestehen zu können? Welche Fähigkeiten und Kenntnisse müssen sie sich möglichst noch vor der Ausbildung aneignen, um eine Chance zu haben? Trauen sie sich das zu, brauchen sie Hilfe? Sind die Bedingungen gegeben (z. B. gesicherte Kinderbetreuung bei jungen Eltern), um den Ausbildungsalltag mit all seinen Anforderungen durchzuhalten? Können sie einen Betrieb für ihren besonderen Berufswunsch in ihrer Wohnortregion finden oder müssen sie dazu den Wohnort wechseln?

Die Liste der Fragen könnte noch beliebig weiter geführt werden. Sie zeigt an, mit welcher Vielzahl von Fragen die Jugendlichen vor Ausbildungsbeginn konfrontiert sind. Natürlich kann man nicht alles im Vorhinein abklären, aber es ist notwendig, zumindest die elementaren Voraussetzungen und Bedingungen für das Gelingen einer Ausbildung abzuklopfen. Die Jugendlichen haben nichts von „Wolkenkuckucksheimen", die mit Start der Realisierung jäh zerfallen. Dabei hilft auch die Vorbereitung auf betriebliche Erwartungen, Abläufe und Strukturen. Deshalb nehmen Betriebspraktika einen hohen Stellenwert ein. Sie werden intensiv vorbereitet, begleitet und ausgewertet.

Der Pendelprozess zwischen Stützen und Fördern auf der einen Seite sowie Abklopfen und Überprüfen auf der anderen Seite erfordert zwischen Mitarbeiter/in und Teilnehmer/in eine offene, ehrliche und lebendige Beziehung. Auch die Konfrontation mit, für den Jugendlichen vielleicht unangenehmen, Eindrücken und Erkenntnissen kann so möglich werden und zu konstruktiver Weiterentwicklung führen.

Verwirklichen und stabilisieren

Wenn alles gut geht, wird nun im letzten Schritt der Berufswunsch verwirklicht. Vielleicht hat sich herausgestellt, dass nicht der vorrangige, aber immerhin doch der zweite Berufswunsch verwirklicht werden konnte. Vielleicht musste auch noch eine Runde mehr gedreht werden, wenn der Betrieb doch nicht gepasst hat oder das Praktikum gezeigt hat, dass besser andere Berufsalternativen erprobt werden sollten. In jedem Fall beginnt nun die Phase, in der die ersten Erfahrungen mit dem Ausbildungs- und Berufsleben gemacht werden. Mit der Ausbildungsbegleitung bietet die Assistierte Ausbildung ein Angebot, das in gleichem Maße den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieb sowie alle zum Gelingen der Ausbildung gehörigen Akteure wie Berufsschule, Soziale Dienste, Familienangehörige einbezieht. Mit dem Ausbildungsbeginn ist der erste Schritt gemacht. Die weiteren Schritte benötigen bei vielen der benachteiligten Jugendlichen eine unterschiedlich intensive, aber kontinuierliche Begleitung.

Selbst Verantwortung übernehmen

Assistierte Ausbildung setzt mit ihrem dienstleistungszentrierten Ansatz an den Potenzialen und der Eigenmotivation der Jugendlichen an. Im Kern geht es darum, dass die Jugendlichen selbst Verantwortung für ihr Leben und ihre Ausbildung übernehmen. Gelingt dies, ist die Chance groß, mögliche Schwierigkeiten und Defizite zu überwinden.

Die Erfahrung im Projekt carpo zeigt, dass für eine zielgerichtete und erfolgreiche Ausbildungsförderung hohes fachliches und methodisches Know-how unerlässlich ist. Mindestens ebenso wichtig ist jedoch der Aufbau und die Pflege einer tragfähigen Beziehung zwischen Sozialpädagogen und Jugendlichen. Beziehung ist dabei als kontinuierlicher dialogischer Prozess über die gesamte Dauer der Assistierten Ausbildung zu verstehen.

Erfahrungen mit Betrieben

Die Erfahrung zeigt, dass vor allem kleine und mittlere Unternehmen Vorteile in der Kooperation mit der Assistierten Ausbildung sehen. Attraktiv ist für sie, dass sie auf eine für ihre Bedarfe zugeschnittene Dienstleistung zurückgreifen können. Sie wissen bei allen Fragen und Problemen rund um die Ausbildung kompetente Partner an ihrer Seite, auf die sich verlassen können. Das Risiko, das sie mit der Ausbildung mit benachteiligten Jugendlichen eingehen, ist minimiert und damit die Konzentration auf ihr betriebliches Kerngeschäft durch diese Partnerschaft weitestgehend gesichert.

Vorteile für die Betriebe durch Assistierte Ausbildung:

1. Betriebe bekommen Auszubildende, die zu ihnen passen („Matching"). Die Partner der Assistierten Ausbildung kennen die Jugendlichen durch die intensive Vorbereitungsphase gut und können sie einschätzen.

2. Die Jugendlichen der Assistierten Ausbildung bleiben nach Ausbildungsabschluss in hohem Maße dem Betrieb treu.

3. Das Risiko eines Ausbildungsabbruchs wird durch Assistierte Ausbildung und die Kooperation mit kompetenten Jugendberufshilfeträgern minimiert.

4. Die Betriebe können sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren, da sie den Jugendlichen gut begleitet wissen.

5. Betriebe haben für alle auftretenden Fragen und Schwierigkeiten in der Ausbildung einen erfahrenen, engagierten und kompetenten Ansprechpartner zur Seite.

Die Betriebsakquise – Jugendliche und Betriebe passgenau zusammenbringen

Grundlage für eine erfolgreiche Betriebsakquise ist, dass die Mitarbeiter/innen

- die Jugendlichen während der Vorbereitungsphase gut kennengelernt haben und so deren Stärken und Schwächen kompetent einschätzen können,
- nicht nur die schulischen und fachlichen Interessen und Fähigkeiten, sondern vor allem auch ihre sozialen und psychischen Kompetenzen der Jugendlichen kennen und bewerten können,
- die Erwartungen, Anforderungen und Voraussetzungen der Betriebe möglichst genau in Erfahrung bringen und mit den Erwartungen, Kompetenzen und Potenzialen des Jugendlichen detailliert abgleichen,
- eine gute Intuition haben und einschätzen können, ob „die Chemie" zwischen Betrieb, speziell den Ausbildungsverantwortlichen und den Jugendlichen, stimmt. Können sich die Beteiligten vorstellen, über einen Zeitraum von durchschnittlich drei Jahren intensiv zusammenzuarbeiten?

... Hartnäckigkeit muss sein

Um es offen zu sagen: Neuakquise von Betrieben ist oft ein mühsames Geschäft. Sowohl für die Jugendlichen wie die Mitarbeiter/innen der Projektträger. Sie müssen oft frustrierende Erfahrungen aushalten, wenn schon am Telefon die Absagen kommen. Sie dürfen nicht aufgeben und müssen immer wieder neu Mut fassen und sich öffnen für eine neue Chance. Die Jugendlichen können hier in einem wichtigen Bereich des Lebens lernen und neues Verhalten einüben.

Hartnäckigkeit und Durchhaltevermögen sind wichtige Voraussetzungen zum Erfolg („Wenn 20 Anrufe nichts bringen, dann eben hoffentlich der 21."). Diese Hartnäckigkeit bringen die Jugendlichen zumeist nicht mit (sie geben oft schnell auf und erwarten eher die Absage als den Erfolg), deshalb haben die Mitarbeiter/innen hier eine Vorbildfunktion.

... das Betriebspraktikum

Einen hohen Stellenwert nimmt das Betriebspraktikum ein. Es eignet sich in besonderer Weise dazu, dass der Betrieb prüfen kann, ob er den Jugendlichen für die Ausbildung im eigenen Betrieb für geeignet hält und ob der/die Jugendliche zum Betrieb passt. Dass „die Chemie stimmt", ist für viele Betriebe ein entscheidendes Kriterium für die Auswahl der Bewerber/innen.

Wie funktioniert die Kooperation?

Kern der Kooperation ist der funktionierende Informationsaustausch zwischen Projektträger, Betrieb und Auszubildendem, mit dem sicher gestellt wird, dass alle wichtigen Informationen bei allen drei Beteiligten landen. Was so einfach klingt, erweist sich in der Praxis oft als gar nicht so einfach. Die unterschiedlichen Kommunikations- und Sprachstile der Jugendlichen auf der einen und Betriebschefs/Ausbildungsverantwortlichen auf der anderen Seite stehen einer konstruktiven Verständigung oft im Wege. Hier kommt den Mitarbeiter/innen so manches Mal eine „Übersetzungs"- Aufgabe zu, um Verständigung zu schaffen. Diese Tätigkeit setzt nicht nur eine gute Intuition und Menschenkenntnis, sondern auch ein hohes Maß an Milieu- und Sprachkompetenz voraus, um sich in den verschiedenen Milieus und Lebenswelten bewegen und die jeweiligen Sprachcodes verknüpfen zu können.

Funktioniert die Kommunikation, so hat man eine Art „Frühwarnsystem" zur Verfügung stehen, mit dem Problemstellungen und Schwierigkeiten frühzeitig erkannt und kommuniziert werden können. Bei sich anbahnenden Schwierigkeiten im Ausbildungsverlauf übernimmt der Projektträger die Aufgabe, für konstruktive Lösungen zu sorgen.

Glücklich mit ihrem Vertrag ist Marisa B., 22 Jahre, die eine Ausbildung zur pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten macht. Wie sie dies als Mutter einer dreijährigen Tochter schafft? „Ohne die Teilzeitausbildung hätte ich Familie und Beruf nicht bewältigen können", sagt sie. „Und meine Ausbildungsbegleitung ist genau auf die Bedürfnisse junger Mütter zugeschnitten. Hier bekomme ich Hilfe bei der Finanzierung meines Lebensunterhaltes, der Kinderbetreuung und bei Verwaltungsfragen. Ich habe jetzt einen geregelten Ausbildungsablauf und trotzdem noch Zeit für mein Kind.". Nach vielen vergeblichen Versuchen, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, ist dies nun auch der erste erfolgreiche. Vollzeitangebote scheiterten an knappen Betreuungszeiten, langen Anfahrtswegen oder wechselnden Arbeitszeiten. Marisa, die ihr Kind sehr früh bekam, war trotz ständiger Bewerbungen ohne Perspektive. Wie sie ihre Chancen jetzt sieht? „Das Betriebsklima ist toll und in der Berufsschule läuft es auch. Alles, was ich möchte, ist meine Ausbildung zu Ende bringen und das gut."

Marisa B., 22 Jahre,
Mutter und Auszubildende

„Eigentlich wollten wir nicht mehr ausbilden, weil es oft Ärger mit den Azubis gab. Das carpo-Konzept hat uns überzeugt, es nochmal zu versuchen. Mit großem Erfolg!

Arda, 22 Jahre, türkischer Migrant der 2. Generation, kommt vom Jobcenter zur Eingangsberatung des Bildungsträgers. Er kommt mit einem ganzen Aktenordner voller Absagen an. Seit vier Jahren hat er sich als Verkäufer beworben – vergebens. Dennoch ist er hochmotiviert: Verkäufer ist sein Wunschberuf, das will er unbedingt werden. Aufgrund eines Hüftschadens ist er zu 70 % behindert, zudem hat er eine Sehbehinderung.

Die Mitarbeiterin kommt nach dem Erstgespräch mit Arda zum Ergebnis, ihn trotz seiner schwierigen persönlichen gesundheitlichen Voraussetzungen in seinem Wunsch und seiner Suche nach seinem Traumberuf Verkäufer zu unterstützen. Seine hohe Motivation und spürbare Begeisterung bietet aus ihrer Sicht die Basis für weitere Schritte, es trotz der schwierigen Ausgangslage und der vielen vorherigen Absagen noch mal zu versuchen.

Bei ihrer Recherche nach einem Ausbildungsbetrieb stößt sie auf ein kleines Kaufhaus, bei dem Arda früher schon mal ein 4-wöchiges Praktikum absolviert hat. Der Chef hatte sich damals trotz vieler positiver Erfahrungen mit Arda gegen die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis entschieden, da ihm die Einschränkungen des Bewerbers zu massiv und erfolgsgefährdend für eine Ausbildung erschienen. Nach dem aktuellen Gespräch mit der carpo-Mitarbeiterin erklärt sich der Geschäftsführer zu einem erneuten Versuch bereit und bietet Arda ein abermaliges Praktikum an. Die drei Beteiligten – der Kaufhaus-Chef, Arda und die Mitarbeiterin – vereinbaren, die neuen Erfahrungen mit den Einschränkungen und möglichen Schwierigkeiten aufgrund der Behinderung möglichst genau zu analysieren und nach für alle Seiten akzeptablen Lösungen zu suchen.

Im Laufe des Praktikums stellt sich heraus, dass Arda bis auf einige körperlich sehr beanspruchende Verrichtungen, die erforderlichen Tätigkeiten bewältigen kann. Durch teils kleine Umstellungen technischer Art und vor allem in der Arbeitsorganisation kommt Arda gut zurecht. Der Chef entscheidet sich mit Ablauf des Praktikums, Arda als Auszubildenden einzustellen.

Arda S., 22 Jahre,
Ausbildung zum Verkäufer

Differenzierung in vier Betriebstypen

Als sehr hilfreich für die Praxis hat sich das Typenmodell von Dr. Thomas Gericke* mit der Unterscheidung in vier Betriebstypen erwiesen, die für die Kooperation mit Jugendberufshilfeträgern relevant sind. Mit diesem Modell ist es im Rahmen der carpo-Praxis gelungen, die Erfahrungen mit Betrieben einzuordnen sowie differenzierte Vorgehensweisen und Handlungsstrategien in der Kooperation mit Betrieben zu planen.

Die Erwartungen und Anforderungen an die Auszubildenden sowie an die Dienstleister der Assistierten Ausbildung differieren teilweise erheblich. Das Dienstleistungsangebot muss immer individuell auf den jeweiligen Betrieb und dessen aktuelle Situation zugeschnitten werden. Das verlangt von den Mitarbeiter/innen ein hohes Maß an Flexibilität und Differenzierungsvermögen.

In der Adaption diesen Typenmodells auf der Grundlage der Erfahrungen im Projekt carpo unterscheiden wir zwischen:

1. Kleine, traditionelle Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe

2. Marktorientierte Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe mit einer ausgeprägten Betriebs- und Produktphilosophie

3. Junge Selbständige / Freie Berufe

4. Mittelständische Traditionsunternehmen

Wie immer bei der Bildung von Typen kann natürlich keine Trennschärfe zwischen den Typen erwartet werden. Sie haben sich aber als geeignete Anhaltspunkte zur eigenen Verhaltensorientierung erwiesen. Die carpo-Mitarbeiter/innen haben ihre Erfahrungen mit Betrieben auf der Grundlage der vier Betriebstypen reflektiert und als Leitsätze und Tipps für den jeweiligen Betriebstyp formuliert. Daraus kann man neben Verhaltens-Leitsätzen, die generell für den Umgang mit Betrieben gelten, einige spezifische Unterschiede für die jeweiligen Betriebstypen ablesen.

Die folgende Auflistung ist als Werkstattergebnis zu verstehen, nicht als wissenschaftliche Analyse. Wir haben bewusst darauf verzichtet, die Auflistung, so wie sie im AK Praxisprojekte entstanden ist, im Nachhinein nach generellen und spezifischen Leitsätzen zu ordnen, um den Werkstattcharakter der Ergebnisse zu erhalten und sichtbar zu machen.

*Zur näheren Beschreibung verweisen wir auf: Dr. Thomas Gericke: „Duale Ausbildung für Benachteiligte – eine Untersuchung zur Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben", Übergänge in Arbeit, Band 3, Verlag Deutsches Jugendinstitut 2003

Leitsätze und Tipps mit Werkstattcharakter

Typ 1:

Kleine, traditionelle Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe (z. B. Friseur, Elektriker, Schreiner, Optiker)

- Es ist wichtig, die Leistung und Position des Chefs im Betrieb zu würdigen.
- Beratungsangebote und Unterstützungsangebote sind wichtig, denn ein Kleinbetrieb kann sich nicht um alles kümmern.
- Bedenken immer ernst nehmen.
- Anspruch auf ideale Ausbildungsbedingungen abhaken.
- Zeit nehmen für die Betriebskontakte.
- Nähe zulassen.
- Wertschätzung für die Produkte des Betriebs zeigen.
- Abgrenzung für Azubi gegenüber Chef ist oft schwierig.
- Im Kleinbetrieb können vielleicht nicht alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden, nicht alle Rechte des Azubis können durchgesetzt werden.

Typ 2:

Marktorientierte Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe mit einer ausgeprägten Betriebs- und Produktphilosophie (z. B. Regionale Bäckereiketten mit vielen Filialen, Handelsketten, KFZ-Betriebe mit mehren Filialen)

- Betriebe wünschen eine passgenaue Vermittlung, stellen hohe Anforderungen an den Jugendlichen und erwarten deren Erfüllung auch von carpo-Jugendlichen.
- Erst auf Betriebe zugehen, wenn ein klares Profiling des Jugendlichen vorliegt und wir Stärken und mögliche Schwächen klar benennen können.
- Anforderungsprofil des Betriebes genau erfragen.
- Teilnehmerorientiert arbeiten; in erster Linie wird dem Jugendlichen geholfen, ausbildungsferne Probleme vom Betrieb fernzuhalten. Unterstützung, damit er den hohen Anforderungen gerecht werden kann.
- Hierarchien im Unternehmen erfragen und beachten.
- Klare Rollenabsprachen mit Ausbildern.
- Klare Absprache über Kontakthäufigkeit.
- Keine Belehrungen des Betriebes, Ausbildung hat meist ein Konzept, auf das man stolz ist.
- Auf Praktikum lieber verzichten, wenn Profil nicht passt; missglückte Praktika schließen oft Türen für länger.

Typ 3:

Selbständige / freie Berufe (z. B. Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerbüro)

- Betriebe legen Wert auf die individuelle, passgenaue Vermittlung.
- Betriebe legen Wert darauf, dass ausbildungsferne Probleme vom Betrieb ferngehalten werden.
- Die Übernahme der Berichtsheftpflege und der schulischen Begleitung wird als Erleichterung wahrgenommen.
- Der Chef/die Chefin ist wichtig; Wertschätzung, dass er/sie die Mühen als Ausbilder/in auf sich nimmt.
- Auf die Individualität des Betriebes eingehen; Betriebsabläufe dürfen durch den Kontakt nicht gestört werden (Pausenzeiten nutzen).
- Kontakte mit der Berufsschule pflegen.

Typ 4:

Mittelständische Traditionsunternehmen (Bauunternehmen, Chemiefirmen, teils international tätig)

- Diese Unternehmen mit zumeist hoher unternehmerischer sozialer Verantwortlichkeit für die Region nehmen einzelne benachteiligte Jugendliche in ihre Ausbildung auf.
- Da diese Firmen zumeist eigene hochprofessionalisierte Ausbildungsabteilungen haben, muss genauestens geklärt werden, welche Schnittstellen zwischen Azubi und Betrieb überhaupt offen sind und welche Aufgaben dabei der/dem Mitarbeiter/in von carpo zugeordnet werden.
- Die Jugendlichen, die in die Ausbildung aufgenommen werden, müssen wie alle anderen Auszubildenden den hohen Ansprüchen gerecht werden und sich in die Firmenkultur einpassen.
- Die Kooperation mit carpo bietet für diese Betriebe den Vorteil, dass sie die Jugendlichen von einem kompetenten Partner unterstützt wissen.
- Der Jugendliche hat durch carpo einen externen vertrauten Ansprechpartner für seine persönlichen Probleme, die damit vom Betrieb ferngehalten, aber fachkompetent bearbeitet werden.

Fachliche Qualitätsmerkmale der Assistierten Ausbildung

In der Umsetzung des Modells Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg durch das Projekt carpo haben sich zwei Stränge als besonders relevant für die Qualität der Arbeit erwiesen.

1. Die zentrale Projektsteuerung in enger Abstimmung mit den Projektpartnern vor Ort.

2. Die fachliche Qualitätssicherung durch einen organisierten Reflexionsprozess mit den Mitarbeiter/innen.

Eine der Ausgangsbedingungen, die wir bei den Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Projekt carpo zu berücksichtigen haben, sind die unterschiedlichen Profile unserer Projektpartner vor Ort.

Die Projektträger sind überwiegend erfahrene Jugendberufshilfeträger aus den beiden Verbänden Paritätischer Baden-Württemberg und Diakonisches Werk Württemberg, aber als größere und kleinere Träger, als Bildungsträger, Beschäftigungsträger, Jugendhilfeträger oder Integrationsfachdienste bringen sie zum Teil recht unterschiedliche Traditionen und Kulturen mit. Dazu kommen regionale Differenzen, die in der unterschiedlichen Durchführungspraxis der zuständigen Grundsicherungsträger begründet liegen.

Zudem prägen die spezifischen Traditionen der Projektträger vor Ort den Erfahrungshintergrund, die Deutungsmuster und das methodische Know-how der Mitarbeiter/innen. Die praktische Umsetzung des Modells Assistierte Ausbildung findet insofern immer in der Spannbreite der regionalen Einflussfaktoren und den zentral formulierten Zielsetzungen der Assistierten Ausbildung statt.

Qualitätssicherung durch Projektsteuerung

Für die erfolgreiche Umsetzung der Projektziele von carpo hat die zentrale Projektsteuerung besondere Bedeutung. Sie hat die Aufgabe, an allen Standorten die Realisierung der Zielvorgaben zu gewährleisten. Sie ermöglicht es, die Prozesse im gesamten Projekt carpo so zu führen, dass die Projektziele erreicht werden können.

Dabei geht es nicht nur um die sachgerechte Abwicklung der Aufgaben. Für den Erfolg des Projektes sehen wir es als mitentscheidend an, dass die Mitarbeiter/innen vor Ort ein „Wir-Gefühl" für das Projekt carpo mit seinen Ideen und Leitgedanken entwickeln. Es gilt, Begeisterung für das Modell zu wecken und sich mitverantwortlich für die Entwicklung des Modells Assistierte Ausbildung zu machen. Dazu haben wir personelle Voraussetzungen und Strukturen geschaffen, um diese „Corporate Identity" möglichst dauerhaft am Leben zu erhalten.

Zur Durchführung des Projektes carpo wurden folgende Arbeitsstrukturen gebildet, die miteinander eng verzahnt sind:

- Das **Projektmanagement** (Projektleitungen, Projektkoordinatoren, Fachkräfte für Teilnehmermonitoring, Evaluation und Finanzen) zur Steuerung des Gesamtprojektes (konzeptionelle und strategische Fragen und Planungen; Finanzcontrolling und Finanzplanung; Verbands- und Transferpolitik).

  Hier werden regelmäßig alle relevanten internen und externen Informationen gebündelt und ausgewertet, die Ergebnisse kontrolliert, die Zielerreichung überprüft,

Handlungsstrategien erarbeitet und die Konzeption weiter entwickelt. Die Treffen finden regelmäßig alle vier bis sechs Wochen statt.

- Der **Trägerkreis** (Projektmanagement und Leitungsverantwortliche der Projektpartner), zu dem die Leitungsverantwortlichen der Projektpartner eingeladen werden. Der Trägerkreis ist ein Beteiligungsinstrument, um auf der Leitungsebene Strategien und Transferthemen gemeinsam zu besprechen (Grundsatzentscheidungen, Verknüpfung der Landesebene mit den regionalen Bedingungen vor Ort). Die Treffen des Trägerkreises finden zwei bis drei Mal jährlich und nach Bedarf statt.

- Der **AK Praxisprojekte** (Projektkoordinatoren und Projektmitarbeiter aus allen Projektstandorten) bietet eine Plattform für alle Fachkräfte der Partner, die an der direkten Umsetzung von carpo mitarbeiten (fachlicher Austausch, kollegiale Beratung, fachliche Impulse, konzeptionelle Entwicklung). Die Treffen des AK Praxisprojekte finden mindestens sechs Mal jährlich statt, davon ein bis zwei fachliche Impuls-Workshops pro Jahr (teils mit externen Referent/innen).

Diese Arbeitsstrukturen greifen auf zwei zentrale Instrumente zurück, die die Nahtstelle zwischen der strategisch-konzeptionellen Ebene und der Praxisebene bilden: Projektberatung und Teilnehmermonitoring. Hier werden kontinuierlich Informationen und Daten zur Praxisumsetzung erhoben, die die Grundlage der gemeinsamen Bewertung und konzeptionellen Weiterentwicklung bilden.

Die Projektberatung und -begleitung

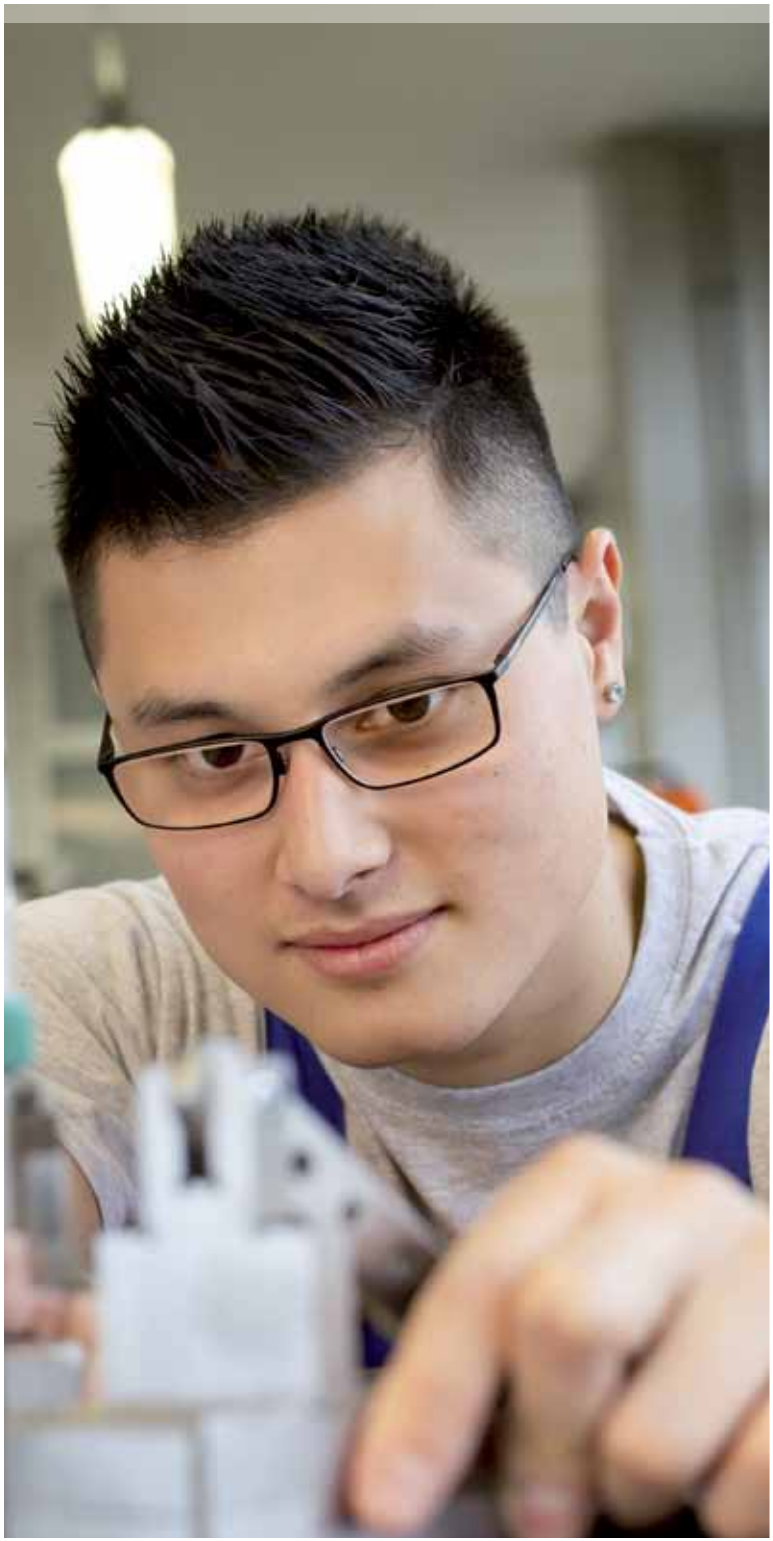
Die Aufgabe der Projektberatung und -begleitung liegt bei den Projektkoordinatoren, die regelmäßigen Kontakt zu allen Einzelprojekten halten, um auf dem Laufenden zu sein. Sie beraten und begleiten die Projekte mit der Perspektive der erfolgreichen Durchführung vor Ort und der frühzeitigen Erkennung von Schwierigkeiten. Sie sind die Schnittstelle zwischen den Mitarbeiter/innen bzw. Projektverantwortlichen der einzelnen Standorte und dem zentralen Projektmanagement und sorgen für den Informationsfluss in beide Richtungen. Sie sind Ansprechpartner für alle Fragen und Themen der Mitarbeiter/innen und Projektverantwortlichen vor Ort. Zur Projektberatung gehört der Blick auf die personelle, Team- und Arbeitsstruktur der Partnerorganisation, die Reflexion der Erfahrungen der Mitarbeiter/innen in deren Arbeit mit den Jugendlichen, den Betrieben, den Berufsschulen, den SGB II- und SGB III-Trägern und weiteren Kooperationspartnern vor Ort.

Unter dem Gesichtspunkt der Steuerung hat die Projektberatung die Aufgabe, die Ziel- und Handlungsvorgaben des Projektmanagements auf die Ebene der Einzelprojekte zu transportieren und mit den Mitarbeiter/innen zu kommunizieren.

Das Teilnehmermonitoring

Die Erhebung und Auswertung des umfangreichen Datenmaterials der Teilnehmer/innen (Status, Merkmale, Verlauf, Verbleib) findet dreimonatlich statt. Die einzelnen Projektträger haben sich mit dem Kooperationsvertrag verpflichtet, die entsprechenden Daten zu erheben und dem Projektmanagement zur Verfügung zu stellen.

Die zeitnahe Auswertung ist erforderlich, um die Ergebnisse als Instrument der Projektsteuerung nutzen zu können. Sie dient (in Ergänzung zu den Informationen durch Projektberatung und AK Praxisprojekte) der objektivierten Beobachtung von Entwicklungen an den einzelnen Standorten sowie dem Gesamtprojekt carpo. So lässt sich ein Gesamtbild herstellen, mit dem frühzeitig Entwicklungen erkannt und entsprechende Interventionen eingeleitet werden können.



Giacomo, 18 Jahre, Sohn sizilianischer Eltern, ist der Prinz der Familie. Die Mutter Hausfrau, der Vater Schweißer, kümmern sich beide sehr um ihren Sohn. Giacomo, ein attraktiver, gut gekleideter und gepflegter junger Mann mit angenehmem Umgangsstil, lässt schon im Erstgespräch vor allem den Vater reden und hört selbst eher gelangweilt zu. In den Seminaren und Einzelgesprächen wirkt er lustlos und desinteressiert. Bei Verspätungen und Fehlzeiten im Projekt carpo stellen sich die Eltern stets schützend vor ihren Sohn.

Im Verlauf der Vorbereitung absolviert Giacomo nacheinander Betriebspraktika in drei unterschiedlichen Berufsbereichen (Stuckateur, Maler, Glaser). Aus verschiedenen Gründen passt ihm keines der Betriebspraktika, so dass es nicht zur Aufnahme einer Ausbildung kommt.

Nach diesem dritten Praktikum ohne Ergebnis erhielt Giacomo von den Mitarbeiter/innen eine Abmahnung, in der die häufigen Abbrüche sowie das häufige Zuspätkommen im Unterricht thematisiert werden. Ihm wird schriftlich verdeutlicht, dass er von carpo abgemeldet würde, wenn er das nächste Praktikum nicht verlässlich durchziehen würde. Gleichzeitig wird ihm im persönlichen Gespräch erläutert, dass die Mitarbeiter/innen ihn mögen und schätzen und ihn nicht verlieren möchten, dass aber nun die Grenze erreicht sei.

Es folgt das vierte Praktikum. Dieses Praktikum bei der Deutschen Post hält er durch. Den angebotenen Ausbildungsplatz als Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen nimmt er an. Nun arbeitet er seit einem halben Jahr bei der Post, ohne Fehlzeiten oder Krankmeldungen. Der Arbeitgeber ist bisher sehr zufrieden mit ihm.

Die Mitarbeiter/innen meinen, das Wichtigste sei jetzt „dran zu bleiben", damit Giacomo bei zukünftig schwierigen Situationen nicht den Ausweg Ausbildungsabbruch vorzieht, sondern nach konstruktiven Wegen sucht.

Giacomo, 18 Jahre,
Auszubildender zur Fachkraft für Kurier-,
Express- und Postdienstleistungen

Qualitätssicherung durch Praxisreflexion

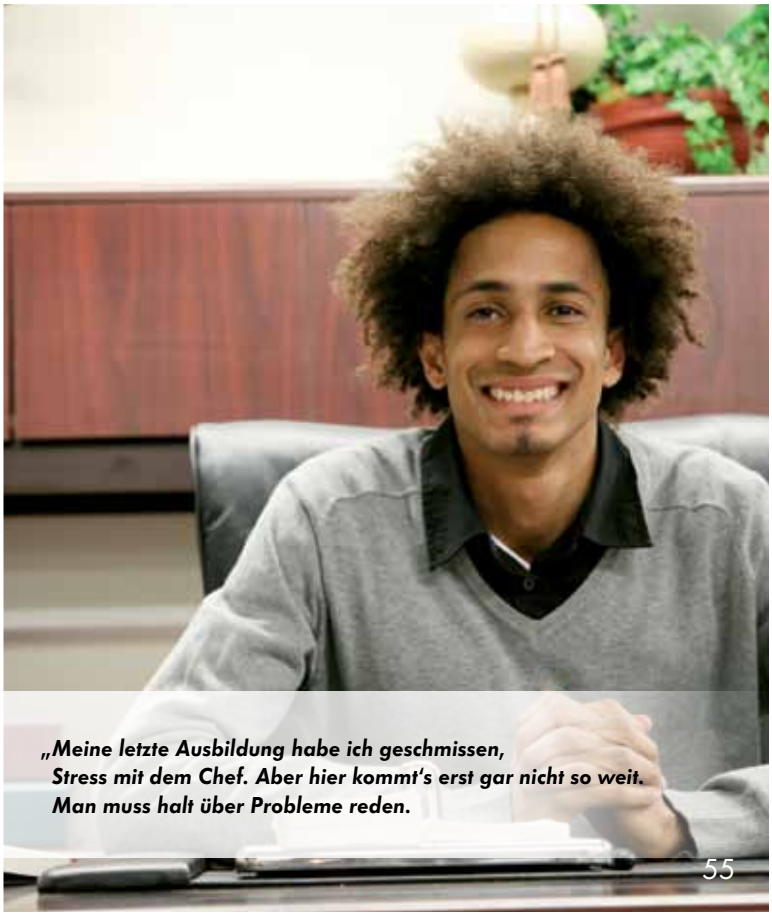
Zentraler Ort der fachlichen Qualitätssicherung ist der AK Praxisprojekte, in dem die Mitarbeiter/innen aller Projekte kontinuierlich ihre Praxiserfahrungen diskutieren. Flankiert wird diese gemeinsame Reflexionsarbeit durch die Projektberatung, bei der individuelle Fragen der einzelnen Standorte wesentlich intensiver besprochen werden können.

Durch die regelmäßige und intensive gemeinsame Praxisreflexion sowie die Diskussion um die Leitgedanken der Assistierten Ausbildung im Rahmen des AK Praxisprojekte ist in den vergangenen Jahren ein gemeinsames Verständnis entstanden, was Assistierte Ausbildung will, wie sie funktioniert und wo ihre Grenzen sind. Auf diesem Boden können die Erfahrungen gemeinsam reflektiert, Schwierigkeiten formuliert und Diskussionen auch kontrovers, aber konstruktiv geführt werden. In diesem Kontext entwickeln die unterschiedlichen Trägerkulturen eine produktive Kraft.

Im AK Praxisprojekte findet der fachliche Austausch mit intensiver Reflexion der Praxis statt, Erfahrungen und Tipps werden gegeben, Probleme werden besprochen, neue Ideen entwickelt. Mit dem Instrument der kollegialen Beratung arbeiten die Mitarbeiter/innen am Einzelfall und finden neue Wege zur Lösung des Problems. Das Know-how erfahrener Kolleg/innen wird für die Einarbeitung neuer Kolleg/innen genutzt. Ziel des Austauschs ist auch, verallgemeinerbare Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und fachliche Themen zu identifizieren, die über das Tagesgeschäft hinausweisen. Diese Themenstellungen werden nach Bedarf ausführlicher bearbeitet und werden zur konzeptionellen und methodischen Weiterentwicklung von carpo genutzt. Fachliche Impulse werden von Mitarbeiter/innen eingebracht, von den Koordinatoren vorbereitet oder in Workshops gemeinsam mit externen Fachreferenten erarbeitet. Für die Mitarbeiter/innen ist entscheidend, dass sie erleben, dass ihre Praxisthemen und -fragen ernstgenommen und bearbeitet werden. Für die Projektsteuerung sind die Erfahrungen der Mitarbeiter/innen eine wichtige Informationsquelle. Die Aufgabe der Projektkoordinatoren ist es dabei, Entwicklungen, die für das Gesamtprojekt carpo von Bedeutung sein können, frühzeitig wahrzunehmen und für das Projektmanagement aufzubereiten. Dort findet dann die Bedeutung des Themas im Gesamtkontext ihre Einschätzung und entsprechende Handlungsschritte werden eingeleitet.

Elemente der Qualitätssicherung:

- Fachlicher Austausch zu Alltagsthemen und -problemen mit Tipps, Impulsen, Einschätzungen von den Kollegen/innen
- Kollegiale Beratung / Beratung zu einzelnen Fällen
- Austausch der Materialien zur Vorbereitungsphase (z. B. Profiling, Kompetenzanalyse und -training, kreative Gruppenarbeit)
- Konzeptentwicklung zur Arbeit mit Betrieben (z. B. Betriebsakquise, Kontakt mit Betriebs- und Ausbildungsverantwortlichen, Formen der Kooperation, Konfliktprävention und Konfliktklärung, Krisensituationen, Anforderungsprofile)
- Bearbeitung von Themenschwerpunkten, z. B.
  - Migrations- und gendersensibles pädagogisches Arbeiten
  - Teilzeitausbildung als besondere Herausforderung
  - Jugendliche mit psychischen Schwierigkeiten
- Kooperation mit SGB II- und SGB III-Trägern (u. a. für welche Jugendliche ist carpo geeignet/nicht geeignet?)



„Meine letzte Ausbildung habe ich geschmissen, Stress mit dem Chef. Aber hier kommt's erst gar nicht so weit. Man muss halt über Probleme reden.

Innovationspotenzial der Assistierten Ausbildung

Für die überwiegende Zahl der jungen Menschen in Deutschland ist eine duale Ausbildung der erhoffte und meist auch erfolgreiche Einstieg in das Berufsleben. Von der Aufgaben- und Lastenteilung in der Berufsausbildung zwischen Privatwirtschaft und öffentlicher Hand profitieren beide Seiten immens. Doch gibt es auch Erosionserscheinungen im dualen System, die mittlerweile nicht mehr zu übersehen sind. So finden seit vielen Jahren zu viele junge Menschen nur schwer oder gar keinen Zugang zur dualen Berufsausbildung. Dies trifft in besonders hohem Ausmaß auf junge Migrantinnen und Migranten zu. Die geschlechtertypische Festlegung der Berufswahl ist ein seit Jahrzehnten bekanntes und immer dringlicheres Problem. Viele Betriebe besetzen trotz des drohenden Fachkräftemangels Ausbildungsplätze nicht, weil die passenden Bewerberinnen und Bewerber fehlen und weil ihnen der Aufwand für eine erfolgreiche Ausbildung zu hoch oder die erfolgreiche Ausbildung nicht möglich erscheint.

Wenn die bewährte Säule der betrieblichen dualen Ausbildung auch zukünftig das tragende Element der Berufsbildung bleiben und ihre hohe gesellschaftliche Integrationskraft behalten soll, müssen Problemstellungen vorrangig innerhalb des Systems gelöst werden. Mehr junge Menschen mit schlechteren Ausgangsbedingungen müssen zukünftig die Möglichkeit auf eine Berufsausbildung im Betrieb erhalten. Hierzu bietet die Assistierte Ausbildung einen in der Praxis erprobten und bewährten Weg.

Effizienzgewinne in der Ausbildungsförderung

Die Berufsausbildungsförderung nimmt einen hohen Stellenwert in der Arbeitsmarktpolitik ein. Dies zeigt sich nicht zuletzt in ihren, ohne jeden Zweifel gerechtfertigten, hohen finanziellen Anteilen in der aktiven Arbeitsmarktförderung. Durch die konsequente Ausrichtung der Ausbildungsförderung innerhalb des allgemeinen Ausbildungsmarkts, ihr gekoppeltes Angebot der Vorbereitung und der Begleitung einer Berufsausbildung, das Prinzip der passgenauen Dienstleistung für junge Menschen und Betriebe aus einer Hand und ihre nachhaltigen Integrationswirkungen trägt Assistierte Ausbildung zu einem besonders effizienten Mitteleinsatz innerhalb der Ausbildungsförderung bei. Durch die reguläre betriebliche Ausbildungsvergütung entstehen teils erhebliche Einsparmöglichkeiten innerhalb der Grundsicherung nach SGB II sowie der finanziellen Absicherung von Auszubildenden nach SGB III. Auf Maßnahmeebene können durch das kongruente Förderangebot Warteschleifen und Brüche in der Ausbildungsförderung vermieden werden. Im Sinne einer präventiv ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik verringert eine erfolgreiche betriebliche Berufsausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt die Gefahr einer längerfristigen oder immer wieder kehrenden Alimentierung durch sozialstaatliche Leistungen deutlich.

Schon einiges erlebt hat Ramona S., 23 Jahre, bevor sie in das Projekt carpo kam. Nachdem sie im Berufsvorbereitungsjahr den Hauptschulabschluss nachgemacht hatte, konnte Ramona mit einer Ausbildung als Friseurin beginnen. Aber die Freude währte nicht lange – Ramona brach die Ausbildung nach einigen Monaten wieder ab. Was nun? Ramona nahm an einem berufsvorbereitenden Projekt teil, wurde dann jedoch schwanger. An eine weitere Ausbildung wagte die alleinerziehende Mutter zunächst nicht zu denken. Doch Ramona wusste inzwischen, wie wichtig eine Ausbildung für ihre Zukunft ist. Zielstrebig und mit viel Elan, machte sie ein Praktikum als Landschaftsgärtnerin, wo sie ihren zukünftigen Chef recht schnell überzeugen konnte, dass sie die zukünftige Auszubildende sein wird.

Seit September bringt Ramona ihre dreijährige Tochter täglich bereits um 6:30 Uhr zur Tagesmutter, um pünktlich um 7:00 Uhr mit der Arbeit zu beginnen. Manches Mal bedauert Ramona es zwar, wenn sie ihre Tochter nur frühmorgens und abends um sich hat, aber ihr Ziel, Landschaftsgärtnerin zu werden, steht klar und deutlich vor ihr. Dafür ist sie bereit, früh aufzustehen, hart zu arbeiten und eine Menge Lernstoff nachzuholen. Unterstützung erhält sie bei persönlichen und schulischen Problemen von den carpo-Mitarbeiter/innen, mit deren Hilfe sie – da ist sich Ramona sicher – die Ausbildung erfolgreich abschließen wird.

Ramona S., 23 Jahre,
Auszubildende zur Landschaftsgärtnerin

Als Frau auf dem Bau hat man es schon schwer, weil man sich beweisen muss. Aber es ist klasse, wenn die Männer sehen, dass du deine Arbeit richtig gut machst.

Anschlussfähigkeit im System der Ausbildungsförderung

Assistierte Ausbildung passt sich als zeitgemäße Innovation in das System der Ausbildungsförderung ein. Dies zeigt die hohe Akzeptanz und die aktive Haltung der jungen Menschen und der Betriebe gegenüber dem Angebot. Dabei füllt Assistierte Ausbildung gleichsam eine Lücke im vorhandenen Fördersystem und ergänzt die Fördersystematik um eine bislang fehlende Interventionsstufe.

Es darf nicht in Zweifel gezogen werden, dass es nach wie vor viele junge Menschen gibt und geben wird, die für ihre Berufsausbildung die intensivere Betreuung und den stärker geschützten Rahmen von außerbetrieblichen Berufsausbildungen brauchen. In dem Berufsbildungssegment zwischen ungeförderter Ausbildung und außerbetrieblicher Ausbildung liegt aber ein bisher ungenutztes und erhebliches Potenzial für die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung.

Die gesellschaftlichen Herausforderungen und die Ausdifferenzierung der Lebenslagen und Teilhabechancen junger Menschen, auf die das Modell eine konstruktive Antwort geben kann, werden in den kommenden Jahren eher noch zunehmen. Gemessen an den vielfältigen Unterstützungsbedarfen junger Menschen und den wachsenden Ausbildungserfordernissen in der Wirtschaft, bietet sich das Modell für ein übergreifendes Engagement aller Akteure an, die für die gesellschaftliche und berufliche Integration junger Menschen Verantwortung tragen. Bei der Finanzierung könnten auch weitere Leistungsträger und Förderer einbezogen werden, insbesondere um das breite und flexible Förderspektrum des Angebots zu gewährleisten. Angesichts des bevorstehenden Mangels an Auszubildenden und Fachkräften kommen perspektivisch auch Mittel aus der Wirtschaft zur Mitfinanzierung in Betracht. In jedem Fall aber muss weiter daran gearbeitet werden, die Förderregularien so durchgängig und flexibel zu gestalten, wie es das Förderkonzept der Assistierten Ausbildung verlangt. Jugendlichen und Betrieben müssen genau die unterstützenden Dienstleistungen zur Verfügung stehen, die sie tatsächlich benötigen, um gemeinsam normale Ausbildungsverhältnisse erfolgreich zu gestalten.

Einordnung in das System der Ausbildungsförderung

Unbegleitete betriebliche Ausbildung	Betriebliche Ausbildung mit abH	Assistierte betriebliche Ausbildung	BaE kooperativ	BaE integrativ

IMPRESSUM

Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg
Das Projekt carpo
Ideen – Erfahrungen – Chancen

Herausgeberin
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH, Haußmannstr. 6,
70188 Stuttgart, www.werkstatt-paritaet-bw.de

Autoren
Berndt Korten
Ralf Nuglisch

Grafik/Layout
www.goetzinger-komplizen.de

Bezugsadresse
Projektsekretariat carpo
Frau Pirs
Diakonisches Werk Württemberg e. V.
Heilbronner Str. 180
70191 Stuttgart
Tel. +49 (0) 711 1656-349
Fax + 49 (0) 711 1656-329
pirs.s@diakonie-wuerttemberg.de
www.carpo-esf.de

Die Erstellung dieser Broschüre wurde im Rahmen des zentralen ESF-Landesprojekts „carpo – Transferprojekt für Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg" vom Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Die Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH erteilt den Kooperationspartner/innen und dem Land Baden-Württemberg vertreten durch das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, ESF-Verwaltungsbehörde, ein einfaches unwiderrufliches, ohne die Zustimmung der Urheberin übertragbares, unbeschränktes Nutzungsrecht an der vorliegenden Broschüre.

Copyright 2013 ©
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

PROJEKTTEAM

Projektleitung
Gisa Haas
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
Haußmannstr. 6
70188 Stuttgart
Tel. +49 (0) 711 2155-104
Fax + 49 (0) 711 2155-215
haas@werkstatt-paritaet-bw.de
www.werkstatt-paritaet-bw.de

Ulrich Fellmeth
Diakonisches Werk Württemberg e. V.
Heilbronner Str. 180
70191 Stuttgart
Tel. +49 (0) 711 1656-216
Fax + 49 (0) 711 1656-329
fellmeth.u@diakonie-wuerttemberg.de
www.diakonie-wuerttemberg.de

Ralf Nuglisch
Der PARITÄTISCHE, Landesverband Baden-Württemberg
Haußmannstr. 6
70188 Stuttgart
Tel +49 711 2155-213
Fax +49 711 2155-215
nuglisch@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de

Projektkoordination
Olaf Kierstein, Diakonisches Werk Württemberg e. V.
Berndt Korten, Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
Martin Roller, Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH, Finanzen
Kristina Schönberger, Diakonisches Werk Württemberg, Netzwerk Assistierte Ausbildung

Projektsekretariat
Silvia Pirs
Diakonisches Werk Württemberg e. V.
Heilbronner Str. 180
70191 Stuttgart
Tel. +49 (0) 711 1656-349
Fax + 49 (0) 711 1656-329
pirs.s@diakonie-wuerttemberg.de

Kontakt

Diakonisches Werk Württemberg e. V.
Projektsekretariat carpo · Silvia Pirs
Heilbronner Straße 180 · 70191 Stuttgart

Tel.: **0711 1656-349**
E-Mail: **info@carpo-esf.de**
Mehr Infos auch im Internet: **www.carpo-esf.de**

Wenn Sie Interesse an der Assistierten Ausbildung und dem Projekt carpo haben, wenn Sie das Projekt unterstützen möchten, wenn Sie selbst Ausbildungsplätze anbieten oder sich einfach weiter informieren möchten – dann sprechen Sie uns an.

Träger: DER PARITÄTISCHE BADEN-WÜRTTEMBERG · Diakonie Württemberg · werkstatt PARITÄT GEMEINNÜTZIGE GMBH

Das Projekt wird unterstützt von: ESF Chancen fördern Europäischer Sozialfonds in Baden-Württemberg · Baden-Württemberg Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren · Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Baden-Württemberg · Europäische Union