

Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

AUSGABE 3 OKTOBER 2006

THEMA

Jugend und Ausbildung - (K)eine Zukunft in OWL?



Ausbildung in OstWestfalenLippe - die große regionale Herausforderung

Die IHK OstWestfalen zu Bielefeld empfindet die Situation als „dramatisch“. Präsident Sommer spricht von einer „extremen Ausbildungslücke“ (NEUE WESTFÄLISCHE vom 23. Mai 2006).

Wenn OstWestfalenLippe zur jüngsten Region in Deutschland wird, dann droht auf dem Wege dorthin eine Zerreißprobe: Die Schere zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage wird immer größer.

Die Ausbildungsstatistik, so dramatisch sie sich entwickelt, gibt nur einen Aspekt der Realität wieder. Daneben sind die Arbeitsmarktsituation und die Situation in den „Warteschleifen“ an den Berufskollegs zu berücksichtigen.

Einflussfaktor „demografische Entwicklung“

Die demographische Entwicklung ist ein wesentlicher Einflussfaktor auf den Ausbildungsmarkt. In OWL hat die Bevölkerung im Zeitraum 1987 - 2004 um 280.000 (15,6 %; NRW 8,2%) zugenommen. Bis 2020 wird OWL nach Prognosen von Fachleuten die „jüngste Region Deutschlands“ sein. Ewa zwei Drittel des Bevölkerungswachstums ist auf die Zuwanderung von SpätaussiedlerInnen zurückzuführen (ca. 170.000 seit 1987). AussiedlerInnen und AusländerInnen haben eine vergleichsweise „junge“ Altersstruktur und große Familien, dementsprechend hoch ist der Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die Region weist den höchsten Anteil von MigrantInnen in den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen im Vergleich der Regierungsbezirke landesweit auf (bei Berufskollegs ca. 5 % über dem Landesdurchschnitt).

Die Schere geht auseinander: Bei steigenden BewerberInnenzahlen ist das Ausbildungsstellenangebot rückläufig. Während die Zahl der

INHALT

Themenschwerpunkt

Ausbildung in OstWestfalenLippe - die große regionale Herausforderung	1
Generation ohne Perspektive - oder Anlass zu neuer Hoffnung? Eine Umfrage der Bertelsmann Stiftung	3

Ausbildungspolitik in der Praxis

Vollzeitschulische Ausbildung mit Kammerzulassung: Chancen und Risiken	4
Die Landesausbildungsverordnung: eine Chance für mehr Ausbildungsplätze?	5
Bildungsplanung und Bildungsberatung im Kreis Herford	6
Der 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW	7

Ausbildungsprojekte in OWL

1 Jahr „Erfolgreich in Ausbildung“ (EIA)	8
Jugend braucht Zukunft - eine gemeinsame Aktion für mehr Ausbildung im Kreis Lippe	9
„Schüler online“: Web-Anwendung zum Übergangmanagement Schule/Beruf	10
Netzwerk Ausbildungsakquisiteure	12
Das Ausbildungshotel „ASPHETERA“	12
Verbundausbildung im Mühlenkreis	12

OWL aktuell

Internationale Erfahrung von Anfang an - Auslandspraktika für Azubis	13
Ein-Euro-Job mit Perspektive	14
Goldene Zeiten?! - Die Zukunft Älterer im Arbeitsmarkt	15
Terminkalender	16
Impressum	16

BewerberInnen in Nordrhein-Westfalen zwischen 2002 - 2005 um 7 % stieg, stieg sie in OstWestfalenLippe um 19,3 %. Parallel dazu sank die Zahl der Ausbildungsplätze landesweit um 9,7 % und regional um 12,8 %. Gleichzeitig bereitet das „Matching“ immer mehr Probleme. Auch Betriebe haben Schwierigkeiten, geeignete BewerberInnen zu finden. Ein Großteil der Jugendlichen konzentriert sich bei der Bewerbung auf einige wenige Berufsbilder. Zudem steht die Ausbildungsreife vieler Jugendlicher in Frage.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist daher hoch und zunehmend stark verfestigt. Ca. ein Drittel sind bereits Langzeitarbeitslose, über die Hälfte der arbeitslosen Jugendlichen sind im SGB II – Zuständigkeitsbereich und verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Arbeitsmarktpolitische Strukturdaten in OWL

- 14.400 Arbeitslose unter 25 Jahren (Juli 2006 ohne die Jugendlichen im ALG II –Bezug in Minden-Lübbecke)
- 900 Jugendliche in Arbeitsgelegenheiten (Dezember 2005)
- 2.200 Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen (Dezember 2005)
- ca. 1000 Jugendliche in beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen (einschließlich freier Förderung) (Dezember 2005)
- ca. 500 Jugendliche in Langzeitpraktika (Dezember 2005)

Gleichzeitig befindet sich eine hohe Anzahl von Jugendlichen in Maßnahmen. Intransparenz und Ineffizienz des Maßnahmeangebots nehmen zu. Eine hohe und ständig wachsende Anzahl von Jugendlichen befindet sich in schulischen Warteschleifen. Jede/r zweite BewerberIn auf einen Ausbildungsplatz ist daher ein/e AltbewerberIn, d. h. hat mindestens eine Warteschleife durchlaufen. So schiebt die Region Jahr für Jahr eine Bugwelle unversorgter Jugendlicher vor sich her.

Strukturdaten zur Situation an den Berufskollegs in OWL (Mai 2006)

- 3.000 Jugendliche in Klassen für SchülerInnen ohne Berufsausbildungsverhältnis (KSOB)
- 900 Jugendliche in den Vorklassen zum Berufsgrundschuljahr
- 3.400 Jugendliche im Berufsgrundschuljahr
- 2.700 Jugendliche in der 2-jährigen Berufsfachschule (berufliche Grundbildung und Fachoberschulreife)

Auch wenn es bei den aufgeführten Zahlen teilweise Überschneidungen gibt, kann folgendes Fazit gezogen werden: über 25.000 Jugendliche in der Region sind „draußen“, haben keinen Arbeits- oder Ausbildungsplatz, befinden sich in Maßnahmen und Warteschleifen. Ihre Chancen, auf dem Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sinken mit jeder Warteschleife weiter.

Je länger ein Jugendlicher jedoch dem (Aus-)Bildungssystem entzogen ist, er nicht an einen Arbeitsalltag gewöhnt wird, desto geringer ist seine Chance auf Wiedereingliederung. Längst nicht alle statistisch aufgeführten Jugendlichen sind ausbildungs- oder beschäftigungsfähig. Das heißt aber nicht, dass sie es nicht werden können.

In den Fördersystemen werden enorme Summen von öffentlichen Mitteln eingesetzt. In den Maßnahmen der Berufsvorbereitung, den Klassen für SchülerInnen ohne Berufsausbildungsverhältnis, den Vorklassen zum Berufsgrundschuljahr und im Berufsgrundschuljahr sind regional insgesamt 10.000 SchülerInnen. Sind diese Strukturen richtig ausgerichtet? Fachleute wie Klaus Gräbener von der IHK Siegen stellen fest, die Fördersysteme seien ineffizient, teuer, falsch dimensioniert und sozial ungerecht.

Das Ergebnis der Entwicklungen ist jedenfalls bislang, dass die schwächsten Jugendlichen – gerade auch die mit Migrationshintergrund - weiter ausgegrenzt

werden. 80 % der Jugendlichen im ALG II-Bezug haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Regionale Lösungspotenziale und -ansätze: Frühzeitiges Ansetzen bereits in der Schule! Systematisches Übergangsmanagement Schule-Beruf! Transparenz und Effizienzsteigerung in den Fördersystemen! Erschließung zusätzlicher Ausbildungspotenziale!

Die Zahlen für OstWestfalenLippe weisen auf eine äußerst problematische Gesamtentwicklung hin. Die Negativentwicklungen sind akzentuierter als z. B. im Landesdurchschnitt. Die Rahmenbedingungen für Ausbildung sollen und können an dieser Stelle nicht diskutiert werden. Vielmehr ist nach regionalen Lösungspotenzialen und vorhandenen Ansätzen zu fragen.

Die Situation hat unterschiedlichste Facetten und ein breites Spektrum von Akteuren ist beteiligt. Es müssen daher Fragen nach Koordination, Steuerung bzw. Verzahnung von Maßnahmen gestellt werden. Die regionale Situation verlangt nach spezifischen Antworten, die unterschiedliche Politikbereiche umfassen.

In der vorliegenden Ausgabe wird dargestellt, dass es diese Antworten in der Region bereits gibt. Zum Beispiel: Mit den Projekten von „Erfolgreich in Ausbildung“, der regionalen Version des Hamburger Modells, sind Kernelemente eines flächendeckenden und nachhaltigen Übergangsmanagement Schule-Beruf bereits vorhanden. „Schüler-Online“ hat modellhaft das Thema zentrale Anmeldesysteme und Steuerung entwickelt. Im Kreis Herford werden durch das regionale Bildungsbüro individuelle Bildungsplanung und Bildungsberatung zu einem Angebot für alle jungen Leute gemacht. Personenbezogene Begleit- und Beratungsstrukturen sind unabdingbar gerade für Jugendliche mit Förderbedarf (Coaching/ „Kümmerer“). Hinzu kommt die Notwendigkeit des Einbezugs migrantenspezifischer Unterstützungsansätze (Elternarbeit, Einbezug der Migrantenselbstorganisationen). Ein zentrales Thema ist die Erschließung zusätzlicher Ausbildungspotenziale. Hier steht der Modellansatz des Landes Nordrhein-Westfalen „3. Weg“ ebenso zur Diskussion wie die vollzeitschulische Ausbildung mit Kammerzulassung.

OWL hat nicht nur den größten Problemdruck in ganz Nordrhein-Westfalen, sondern auch ein hohes Innovations- und Lösungspotential. Dieses gilt es umzusetzen, auf der Ebene der Gesamtregion ebenso wie auf der Ebene der Kreise bzw. der kreisfreien Stadt Bielefeld.



Dr. Wolfgang Sieber, Zentrale Projekte, Regionalagentur OstWestfalenLippe

Generation ohne Perspektive - oder Anlass zu neuer Hoffnung?



Dr. Jens U. Prager, Projektmanager,
Bertelsmann Stiftung

Eine Umfrage der Bertelsmann Stiftung führt es uns vor Augen: Die Jugend macht sich keinerlei Illusionen über ihre berufliche Zukunft. Schlimmer noch: Mehr als die Hälfte der Schulabgänger fürchten, auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz leer auszugehen. Technischer Fortschritt, sich wandelnde Berufsbilder und neue Qualifikationsanforderungen der Unternehmen stellen die junge Generation vor eine große Herausforderung. Es bedarf der gemeinsamen Anstrengung aller – Unternehmen, Politiker, Schulen, Ausbilder und Eltern – um den Jugendlichen wieder Mut für den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu machen.

Doch die Arbeitsmarktdaten geben wenig Anlass zur Hoffnung: So wurden zum Ende des vergangenen Jahres in NRW rund 107.000 arbeitslose junge Menschen unter 25 Jahren registriert, davon waren mehr als 22.000 Jugendliche unter 20 Jahren. Geradezu beängstigend ist der Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland. Während die Jugendarbeitslosenquote im Jahr 2003 noch bei 10,6 % lag, ist diese bis Ende 2005 auf 15,2 % angestiegen.

Berufliche Zukunftsängste – gerade bei Jugendlichen mit einfacher Schulbildung

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass die Ergebnisse einer von der Bertelsmann Stiftung durchgeführten repräsentativen Umfrage unter Jugendlichen zwischen 14 und 20 ein beunruhigendes Bild über die Zukunftsperspektiven der jungen Menschen zeichnet. Mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen blickt skeptisch (42 %) oder gar pessimistisch (10 %) in ihre berufliche Zukunft. Berufliche Ängste dominieren: Mehr als jeder dritte Jugendliche (39 %) macht sich große Sorgen darüber, keinen Ausbildungsplatz zu bekommen. 34 % haben Angst davor, später in die Arbeitslosigkeit zu rutschen.

Besonders ausgeprägt ist der Pessimismus bei Jugendlichen mit einfacher Schulbildung. Zwei Drittel der HauptschülerInnen blicken mit negativen Gefühlen in

ihre berufliche Zukunft. Sie sehen sich selbst als die großen VerliererInnen im Kampf um Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Auch unter den RealschülerInnen ist noch jede/r zweite Jugendliche skeptisch, was ihre/seine Zukunftschancen betrifft.

Stigmatisierung von HauptschülerInnen – es drohen Resignation und Leistungsverweigerung

Bei der Einschätzung der nach Schulformen differenzierten Ausbildungschancen zeigt sich nach Auffassung der Jugendlichen eine deutliche Stigmatisierung der HauptschülerInnen: Mehr als vier Fünftel der Jugendlichen (82 %) sind der Meinung, dass SchülerInnen mit Hauptschulabschluss speziell bei der Lehrstellensuche, aber auch bei der anschließenden Arbeitsplatzsuche, benachteiligt werden.

Im Kampf um Ausbildungs- und Arbeitsplätze ist der Schulabschluss aber das erste, entscheidende Wettbewerbskriterium. Dies reißt schon früh Gräben zwischen den Jugendlichen auf, da sie faktisch zu etwa je einem Drittel auf Hauptschule, Realschule und Gymnasium verteilt sind. Es ist zu befürchten, dass mit der „gefühlten“ und auch tatsächlichen Benachteiligung von HauptschülerInnen ein beachtliches Potenzial an „AussteigerInnen“ und resignativen „LeistungsverweigererInnen“ geschaffen wird, weil diese nicht an sich glauben und sie auch nicht dazu ermuntert werden, dieses zu tun.

Dem zum Trotz – Bekenntnis zum Erfordernis eigener Anstrengungen

Diesem eher düsteren Stimmungsbild zum Trotz bekennt sich die Mehrheit der Jugendlichen zu Leistung und Investitionen in die berufliche Zukunft. So sind rund zwei Drittel (63 %) der Jugendlichen bereit, für ihr berufliches Vorankommen Opfer zu bringen. Und nicht nur das: Die Mehrheit der Jugendlichen (59 %) sieht sich darüber hinaus bei der Suche nach einem Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz vor allem selbst in der Verantwortung. Mit großem Abstand folgen die Eltern, bei denen 15 % der Jugendlichen die Verantwortung für ihre berufliche Integration sehen, sowie Betriebe (10 %), Schule (9 %) oder der Staat (7 %).

Übergang in die Arbeitswelt – beinahe unüberwindbare Hürde

Gerade die letztgenannten Zahlen sollten Mut machen, sich einer der zentralen Herausforderungen unserer Gesellschaft – der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen – noch entschlossener als bisher zuzuwenden. Denn sonst droht sich der schon heute feststellbare Fachkräftemangel, der sich im Zuge des demografischen Wandels noch verschärfen wird, zu einem die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen akut gefährdenden Problem zu entwickeln. Schlimmer noch: Wenn der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu einer beinahe unüberwindbaren Hürde für die Jugend wird, gefährdet dies mittelfristig auch den sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.

Jugend braucht Unterstützung – von allen Mitgliedern der Gesellschaft

Es bleibt festzuhalten, dass es in erster Linie die HauptschülerInnen sind, die zusätzliche Hilfestellung brauchen. Indem man ihnen berufliche Perspektiven eröffnet und dadurch mehr Selbstvertrauen gibt, hilft man, das Potenzial an frühen AussteigerInnen und ResigniererInnen zu verringern. Den HauptschülerInnen die Chance zu einer besseren Integration in die Berufswelt zu geben, heißt, einem Drittel der nachwachsenden jungen Generation wieder Zukunftsmut zu machen.

Wie kann nun diese Hilfestellung aussehen? Allgemein gilt: Insbesondere Jugendliche, die Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt haben, müssen deutlich stärker und deutlich individueller unterstützt werden – und zwar von allen gesellschaftlichen Gruppen.

OstWestfalenLippe auf einem guten Weg

In OstWestfalenLippe hat man die Zeichen der Zeit erkannt und wendet sich mit Nachdruck der Begleitung von HauptschülerInnen beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu. Mit dem im vergangenen Jahr gestarteten Projekt „Erfolgreich in Ausbildung“ und der dahinter stehenden Struktur von zentraler Unterstützungsstelle, dezentralen Koordinierungsstellen und lokal tätigen Übergangskoachs wurde die Grundlage für einen hohen Grad an Vernetzung zwischen den betroffenen Akteuren vor Ort (Schulen, Unternehmen, Arbeitsagentur, Politik, Verwaltung, Kammern etc.) geschaffen. Dadurch, dass alle Akteure vor Ort an einem Strang ziehen, kann Jugendlichen mit Startschwierigkeiten eine echte Zukunftsperspektive geboten werden – und dies gibt durchaus Anlass zu neuer Hoffnung für die Jugendlichen in der Region!

Vollzeitschule mit Kammerzulassung: Chancen und Risiken



Sven Binner
Geschäftsführer für Berufliche Bildung,
IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

Die duale Ausbildung lebt von der funktionierenden Zusammenarbeit der dualen Partner, Betriebe und Berufskollegs. Diese funktioniert in Ostwestfalen besonders gut, da die Berufskollegs mit „ihren“ Unternehmen über zahlreiche Ausbilderarbeitskreise einen regen Austausch pflegen. In diesen Gesprächsrunden werden zahlreiche inhaltliche, aber auch organisatorische Fragen wie z. B. die Stundenverteilung geklärt. Dadurch ist es in vielen Fällen gelungen, dass die Unternehmen mit so verdichtetem Berufsschulunterricht mehr betriebliche Ausbildungstage gewinnen konnten.

Neben der dualen Ausbildung bieten die Berufskollegs allerdings auch unterschiedliche vollzeitschulische Bildungsgänge an. Zum einen die sogenannten Berufsfachschulen, besser bekannt als z. B. Handelsschule oder Höhere Handelsschule sowie die Assistenten-Bildungsgänge als Pendant zur dualen Ausbildung.

Vollzeitschulische Bildungsgänge als Alternative neben der dualen Ausbildung

Da in Ostwestfalen die SchulabgängerInnenzahlen in den nächsten drei bis vier Jahren weiter ansteigen werden, hat die Bundesregierung bei der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im März 2005 festgelegt, dass die Bundesländer bis Juli 2011 regeln können, welche VollzeitschülerInnen zu Kammerprüfungen zugelassen werden können. Dadurch sollte für einen bestimmten Zeitraum die Möglichkeit geschaffen werden, schulische Angebote als Notmaßnahme zur Lösung von Engpässen am Ausbildungsmarkt umzusetzen.

Wörtlich heißt es im Berufsbildungsgesetz in § 43 Abs. 2 (verkürzt): „Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen, wer in einer berufsbildenden Schule ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht.“

Die Umsetzung erfolgte dann über die Empfehlungen des nordrhein-westfälischen Landesausschusses für Berufsbildung. Danach sollten vollzeitschulische Ausbildungsgänge weder leichtfertig noch flächendeckend eingeführt werden, um negative Auswirkungen auf das duale Ausbildungssystem zu vermeiden. Im Fokus standen dabei vor allem die sogenannten AltbewerberInnen, die nicht aus dem jeweils aktuellen Schulentlass-Jahrgang stammen. Nach den Empfehlungen des Landesausschusses für Berufsbildung wurde die sogenannte BKAZVO (Berufskolleg-Anrechnungs- und -Zulassungsverordnung) im Mai 2006 erlassen. Danach sind grundsätzlich zwei unterschiedliche Arten der vollzeitschulischen Bildungsgänge realisierbar:

1. Vollzeitschulische Ausbildung in Berufen mit Kammerprüfung. Danach müssen von den Berufskollegs völlig neue Bildungsgänge eingeführt werden, die zeitlich und inhaltlich komplett einer dualen Ausbildung entsprechen.
2. Das zweite Modell ist die modifizierte Ausbildung nach Landesrecht mit Kammerprüfung. Hier werden auf Basis der bisherigen vollzeitschulischen Bildungsgänge mit zusätzlichen Praxisphasen – insgesamt 48 Praxiswochen – modifizierte Bildungsgänge entwickelt.

Einführung neuer Angebote nur im Konsens

In Vorgesprächen wurde für Ostwestfalen vereinbart, dass bei der Umsetzung sowohl die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt, aber vor allem die Chancen der Jugendlichen für den Arbeitsmarkt zu beachten sind. Zur Einführung der vollzeitschulischen Ausbildung ist danach der ausdrückliche Konsens von Berufskolleg, Agentur für Arbeit, den zuständigen Kammern sowie den Spitzenorganisationen der jeweiligen Gewerkschaften notwendig. Wichtig ist vor allem, dass die modifizierten Ausbildungsgänge nicht in neuen Berufen angeboten und zusätzlich zu dem bisherigen Spektrum eingerichtet werden. Im Konsens mit der Bezirksregierung halten die Kammern Bildungsgänge für die IT-SystemelektronikerInnen, in der Metallverarbeitung für die FertigungsmechanikerInnen und Maschinen- und AnlagenführerInnen sowie die ÄnderungsschneiderInnen für geeignet. Darüber hinaus sehen die Kammern Potenzial in den Logistikberufen „Fachkraft für Lagerlogistik“ und „FachlageristIn“ sowie im Bürobereich.

Neue Chancen oder Risiko?

Die eingereichten Anträge der Berufskollegs werden von den Fachleuten der Kammern inhaltlich überprüft und dann offiziell im Ausbildungskonsens beschlossen. Es ist damit zu rechnen, dass für die Region Ostwestfalen ca. 100 vollzeitschulische Ausbildungsplätze mit Kammerzulassung geschaffen werden können. Dabei ist zu beachten, dass die Situation auf dem Ausbildungsmarkt sich in den letzten Wochen etwas entspannt hat, da beispielsweise die Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld über 360 neue Ausbildungsverträge mehr als im letzten Jahr eingetragen hat. Bis zum Jahres-

ende können noch hunderte offene Ausbildungsstellen und darüber hinaus ca. 1.000 Einstiegsqualifizierungspraktikplätze angeboten werden, die sich in ihrer betrieblichen Orientierung eng am Arbeitsmarkt ausrichten. Auch bei den AbsolventInnen vollzeitschulischer Maßnahmen mit Kammerprüfung ist ein Nachteil für spätere Bewerbungen gegenüber den AbsolventInnen der klassischen dualen Ausbildung zu befürchten.

Darüber hinaus muss die Auswahl der Kooperationsbetriebe mit Unterstützung der Kammern sehr sorgfältig erfolgen, um eine eventuelle Kompensation eigener betrieblicher Ausbildungsplätze in Unternehmen durch VollzeitschülerInnen zu verhindern. Idealerweise sollten bisher nicht ausbildende Betriebe als Partnerbetriebe gewonnen werden.

Die Landesausbildungsverordnung - Eine Chance für mehr Ausbildungsplätze?!



Doris Römer, Schulleiterin, Anna-Siemens-Berufskolleg, Herford

Im Kreis Herford ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze laut Angaben der Agentur für Arbeit von 2005 zu 2006 um 25 % gesunken. Gleichzeitig ist die Zahl der SchulabgängerInnen der Sekundarstufe I erneut um ca. 5 % gestiegen. Hinzu kommen immer mehr Jugendliche, die bereits in den Vorjahren ihren Schulabschluss erworben haben, dazwischen eine Maßnahme oder einen Bildungsgang am Berufskolleg besucht haben und nun erneut auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind. Das duale System ist, so scheint es, nicht in der Lage, den Bedarf an Ausbildung zu decken. Insgesamt bietet das duale Ausbildungssystem nur noch für ca. ein Drittel einer Abgängergeneration einen Ausbildungsplatz an. Also zwei Drittel der jungen Leute eines Jahrgangs müssen andere Zugänge in den Arbeitsmarkt finden oder bleiben auf der Strecke.

Eine dramatische Ausbildungssituation

Diese Situation ist meines Wissens in ganz OWL ähnlich dramatisch. Das, was für unsere Region eine große Chance ist, nämlich eine recht große nachwachsende Generation, wird für die Jugendlichen zum Problem: Der Einstieg in das Arbeitsleben und damit in das gesellschaftliche Leben ist schwerer denn je, es scheint kei-

nen Platz für die junge Generation zu geben. Was signalisieren wir damit diesen jungen Menschen?

Als Leiterin eines Berufskollegs führe ich immer wieder Gespräche mit verzweifelten jungen Menschen (und deren Eltern), die händeringend darum bitten, doch noch in einen vollzeitschulischen Bildungsgang aufgenommen zu werden, damit sie nicht auf der Straße sitzen. Ich rede hier nicht von den sogenannten Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf – die Situation hat sich inzwischen so zugespitzt, dass auch viele Jugendliche mit qualifiziertem Schulabschluss (Fachoberschulreife bis Abitur) keinen Ausbildungsplatz finden.

Neue Maßnahmen, neue Chancen ?

Gleichzeitig haben die Berufskollegs ihre Kapazitäten seit 2000 jedes Jahr deutlich erweitert, um die Situation zu entschärfen. Aber auch wir müssen Jahr für Jahr Jugendliche abweisen, weil die Kapazitäten nicht reichen.

Aufgrund der besonders dramatischen Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat die Landesregierung im Benehmen mit dem Landesausschuss für Berufsbildung auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes zeitlich und regional befristete Möglichkeiten geschaffen, die den jungen Menschen zu besseren Chancen verhelfen und den dualen Ausbildungsmarkt entlasten sollen.

Verschiedene Maßnahmen sind durch die Verordnung ermöglicht, bedürfen jedoch der Abstimmung im regionalen Konsens:

1. Die Einrichtung vollzeitschulischer Berufsausbildungen in einem anerkannten Beruf gemäß der Ausbildungsordnung als Grundlage für die fachpraktische Ausbildung mit dem Ziel der Abschlussprüfung bei der Kammer.
2. Die Modifizierung vollzeitschulischer Bildungsgänge der Berufskollegs mit Berufsabschluss nach Landesrecht (Assistentenbildungsgänge), so dass 50 % der Ausbildungszeit fachpraktische Ausbildung ist, Dazu 20 und 28 Wochen Praktikum in Betrieben, anschließend erfolgt die Zulassung zur Kammerprüfung.
3. Das Berufsgrundschuljahr kann berufsspezifisch ausgelegt werden, so dass eine Anerkennung als erstes Ausbildungsjahr erleichtert wird.
4. Der Besuch einer ein- bis dreijährigen Berufsfachschule kann bis zu einem Jahr auf die Ausbildung anerkannt werden.

Die in der Anrechnungsverordnung der Landesregierung vorgesehenen Maßnahmen mit direkter anschließender Zulassung zur Kammerprüfung sollen nachrangig zum 01. Februar eines Jahres (frühestens 01. Februar 2007) eingerichtet und nur für AltbewerberInnen im Sommer angeboten werden.

Rahmenbedingungen für Veränderungen

Aus meiner Sicht ist hier ein erstes Problem, das die gute Absicht ad absurdum führt: Wenn der Ausbildungsmarkt spürbar entlastet werden soll, und junge Menschen ihre Lebenszeit nicht sinnlos verschleudern sollen in schulischen Ausbildungen, die ihnen auf eine Berufsausbildung im dualen System nicht angerechnet oder häufig auf dem Arbeitsmarkt nicht anerkannt werden, dann muss – unabhängig von der Frage, ob Erst- oder AltbewerberIn, die Aufnahme in einen Bildungsgang mit anschließender Kammerprüfung auch schon zu Anfang eines Schuljahres ermöglicht werden.

Das duale System wird durch Angebote vollzeitschulischer Ausbildungen mit Kammerprüfung nicht gefährdet, da zu erwarten ist, dass Jugendliche einen – bezahlten – betrieblichen Ausbildungsplatz einem – unbezahlten – schulischen Ausbildungsplatz vorziehen werden.

Ein weiteres Problem der Anrechnungsverordnung ist aus meiner Sicht die zur Zeit noch nicht sichtbare Bereitschaft der Betriebe, die in der Verordnung vorgesehenen Verkürzungen der Ausbildungszeit durch Anerkennung der be-

rufflichen Grundbildung oder der Berufsfachschule wirklich umzusetzen. Hier ist noch viel Überzeugungsarbeit – auch durch die Kammern – zu leisten. Grundsätzlich bietet die Anrechnungsverordnung eine Chance, die Situation zu entlasten. Die Frage wird sein, wie sich die regionalen Partner im Sinne der Jugendlichen verständigen können.

Bewegung nur im Konsens aller Partner möglich

Die Alternative, dass das duale System die Situation aus eigener Kraft löst, würde bedeuten, dass kurzfristig durch die Wirtschaft 100 % mehr betriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt werden müssten. Wer will das garantieren???

Die Berufskollegs sind bereit, neue Wege zu gehen. Wir brauchen die Betriebe und wir brauchen die Kammern, die bereit sind, sich mit zu bewegen. Nur mit gemeinsamen Anstrengungen und neuen flexiblen Lösungen und Denksätzen können wir die dramatische Situation so bewältigen, dass alle Jugendlichen eine Ausbildungschance erhalten.

Innovative Ergänzung der dualen Ausbildung

Unsere Region ist in einer Ausnahmesituation, das erfordert und rechtfertigt besondere und vielfältige Maßnahmen.

Nur wenn es gelingt, andere Wege als zumindest aktuell gleichwertig zu behandeln, ohne deshalb die Stärken der dualen Ausbildung in Frage stellen zu wollen, nur wenn es gelingt, jede andere Lösung nicht als Tabubruch gegenüber der dualen Ausbildung zu diskutieren, können wir unserer Verantwortung für die junge Generation gerecht werden und aus der derzeitigen Krise eine Chance für unsere Region werden lassen. Hier sind alle Partner gefordert!

Bildungsberatung als Teil qualitativer Bildungsplanung

Im Kreistagsbeschluss vom 28. Oktober 2005 hat der Kreis Herford im Rahmen seiner qualitativen Bildungsplanung beschlossen, eine umfassende Bildungsberatung für seine BürgerInnen einzurichten. Als Teil der Bildungsplanung ist sie dabei gleichzeitig Ausgangspunkt und Bindeglied zwischen einzelnen Maßnahmen.

Bildungslaufbahnen sind in der Regel in all ihren Stadien von einer Vielzahl von Zufälligkeiten gekennzeichnet. Einige dieser Zufälligkeiten sind Ausdruck einer Offenheit und Kennzeichen für eine notwendige und gewollte Flexibilität. Beides ermöglicht eine einmal getroffene Schulform-, Berufswahl- oder Umschulungsentscheidung auf der Basis von belastbaren Informationen und Erfahrungen zu revidieren.

Oftmals entbehren Bildungslaufbahnentscheidungen allerdings triftiger Gründe oder tragfähiger Überlegungen. Mangelnde Information, der fehlende realistische Bezug zwischen Eignung bzw. Befähigung und den Anforderungen einer Schulform, einer Berufsausbildung oder eines Berufes sind häufig die auslösenden Faktoren für einen Schulformwechsel, einen Ausbildungsabbruch oder eine Aufgabe des erlernten Berufes.

Lebenslanges Lernen bedeutet lebenslange Bildung

Gleichzeitig - bedingt durch die Anforderungen wie sie im Begriff des Lebenslangen Lernens zusammengefasst zum Ausdruck kommen - steigt die Verantwortung der/s Einzelnen für die Gestaltung der Bildungsbiographie. Lebenslanges Lernen kann nur lebenslange Bildung bedeuten. Diese lebenslangen Bildungsprozesse bedürfen jedoch einer zielorientierten Beratung, um ungewollte Brüche zu vermeiden. Einer Bildungsberatung, welche der/dem Einzelnen - egal ob im Kindes- oder Erwachsenenalter - eine Orientierung und Hilfestellung für eine auf gesicherte Informationen gegründete Entscheidung bietet. In diesem Kontext eröffnet sie unterschiedliche Wege, bietet schnelle, intensive und nachhaltige Unterstützung und trägt dazu bei, die Zielführung permanent zu optimieren.

Zusätzlich ausgestattet mit konkreten Qualifizierungsangeboten, kann die Bildungsberatung dazu beitragen, die systematische Entwicklung der individuellen Bildungslaufbahn - wo immer erforderlich - zu unterstützen und qualitativ abzusichern. Mittels eines verlässlichen Kommunikations- und Kooperationsnetzwerks, das alle notwendigen Partner auf den unterschiedlichen Ebenen systematisch und strukturell absichert und mit einbezieht, übernimmt sie gleichzeitig eine Vermittlungs- und Koordinationsfunktion.

Im Schnittfeld zwischen Individuum und Organisation

Im Zentrum der Bildungsberatung steht die personenbezogene Beratung. Im Schnittfeld von Individuum und Organisation kommt ihr jedoch auch die Aufgabe zu, auf

Bildungsplanung und Bildungsberatung im Kreis Herford

Aus dem Bemühen um bestmögliche Bildung und Ausbildungschancen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene ergibt sich aus Sicht des Kreises Herford und seiner Städte und Gemeinden die Notwendigkeit zur Entwicklung einer regionalen Bildungslandschaft. Eine ihrer Grundlagen ist die qualitative Bildungsplanung in der Region.

Die regionale Bildungslandschaft zielt unmittelbar auf die Verbesserung der Lern- und Lebenschancen von Kindern und Jugendlichen und verbindet Bildung und Ausbildung mit der Leitidee des Lebenslangen Lernens. Ihre Entwicklung ist neben der qualitativen Weiterentwicklung der einzelnen Institution vor allem durch die Etablierung einer vernetzten und aufeinander abgestimmten Zusammenarbeit der verschiedenen Bildungsträger in der Region bestimmt.

Das Regionale Bildungsbüro

Ein Ergebnis dieser unumkehrbaren Strukturentwicklungen ist die Etablierung des Regionalen Bildungsbüros im Kreis Herford im Jahr 1999. Entsprechend der Annahme, dass andere, effektivere Formen der Kooperation jenseits von Ressortgrenzen praktiziert werden müssen, werden die Funktionen der kommunalen Planung und Gewährleistung für schulische Dienstleistungen und ihre inhaltliche Weiterentwicklung wahrgenommen und in Kooperation mit der staatlichen Schulaufsicht abgesichert.

Das Regionale Bildungsbüro wird von allen Schulträgern im Kreis Herford getragen. Es verfolgt eine kontinuierliche inhaltliche Entwicklung von Bildung und Ausbildung im Kreis Herford mit einem eigenständigen Profil. Dabei agiert es nicht aus einem eigenständigen hierarchischen Status heraus, sondern tritt primär als Dienstleistungs-, Entwicklungs- und Unterstützungsagentur mit Steuerungskompetenz auf.

der Ebene der Organisationsberatung und -entwicklung tätig zu sein. Auf diese Weise erhält sie die Möglichkeit dazu beizutragen, das Bildungsangebot insgesamt und die Qualität der einzelnen Institution bzw. einzelnen Maßnahme zu verbessern. Dies ist unerlässlich, da nur auf diese Weise sichergestellt werden kann, dass die Beratung mittel- und langfristig ihre volle Wirkung entfalten kann.

Eine Interessenvertretung für alle Ratsuchenden

Im Regionalen Bildungsbüro des Kreises Herford wird eine Bildungsberatung eingerichtet bzw. weiterentwickelt, die grundsätzlich die oben beschriebenen Aufgaben wahrnimmt. Ihr Ziel ist, dem Einzelnen eine bestmögliche Bildungslaufbahn zu ermöglichen, in der zufällige und ungewollte Brüche frühzeitig vermieden werden. Grundsätzlich darauf ausgerichtet, jeder und jedem die größtmöglichen Optionen für die weitere Gestaltung der Bildungslaufbahn zu eröffnen, ist sie parteiisch. Sie steht auf Seiten aller Ratsuchenden und übernimmt in dieser Funktion die Aufgabe, unabhängig von anderen Interessen für diese den bestmöglichen Weg zu ebnet.

Systematisierung der Angebote und Instrumente

Die Bildungsberatung kann auf zahlreiche Angebote und Instrumente aufbauen, die bereits jetzt sowohl selbst vom Regionalen Bildungsbüro des Kreises Herford als auch von anderen angeboten werden. Zu den eigenen Angeboten gehören u. a. das Assessment, der Berufsnavigator, Erfolgreich in Ausbildung und die Ausgabe von Bildungsschecks. Die Bildungsberatung ist ein wichtiges Bindeglied zwischen den Angeboten und trägt zu ihrer Systematisierung bei.

Neben den eigenen Angeboten gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen anderer Anbieter, die dem Feld der Bildungsberatung zuzuordnen sind. Dazu gehören die Angebote der Agentur für Arbeit in der Berufswahlorientierung genauso wie die Bildungsgangberatung der Berufskollegs. Es muss das Ziel sein, diese Angebote zu systematisieren und zu vernetzen.

Weitere Informationen unter:



Kreis Herford
Regionales Bildungsbüro
Martina Dankwart
Olaf Simon
Fon: 05221 - 1314 - 18/ - 44
Mail: regionales-bildungsbuero@kreis-herford.de
www.regionales-bildungsbuero.de

Der 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW



Roland Matzdorf,
Leitender Ministerialrat,
Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales NRW

vom „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ sollen vor allem junge Menschen profitieren, die aufgrund schulischer Misserfolge, eines schwierigen sozialen Umfelds, individueller Vermittlungshemmnisse oder Problemen, die sich aus ihrem Migrationshintergrund ergeben, trotz vorhandener Fördermaßnahmen den Weg in das bestehende Regelausbildungssystem nicht schaffen.

Zielsetzung

Ziel des „3. Weges“ ist die Erlangung von beruflicher Handlungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit durch den Erwerb anerkannter beruflicher Kompetenzen in Verbindung mit betrieblicher Erfahrung bis hin zu einem vollwertigen Berufsabschluss.

Der Einstieg erfolgt über einen üblichen Ausbildungsvertrag nach BBiG/HWO, der zwischen Jugendlichen und Bildungsträgern geschlossen wird. Um dem individuellen Förderbedarf der Jugendlichen gerecht zu werden, enthält das Konzept einige Besonderheiten.

Ausbildungsbausteine

So erfolgt die Vermittlung der Inhalte anerkannter Ausbildungsberufe über verbindliche, einheitliche und landesweit anerkannte Ausbildungsbausteine. Diese sind als methodisch-didaktisches Instrument zu verstehen. Vor allem aber bieten sie die Möglichkeit, durch Bescheinigungen/Zertifikate über die einzelnen erworbenen Bausteine, die Chancen am Arbeitsmarkt auf eine qualifizierte Anlernstätigkeit zu erhöhen. In der Summe bilden sie die Ausbildungsordnung ab, berücksichtigen Lernfelder und sichern damit die Voraussetzung für das Bestehen einer Abschlussprüfung bei der zuständigen Stelle.

Der fachpraktische Teil der Ausbildung erfolgt beim Bildungsträger. Hier werden auch individuelle Lernförderung und Coaching gewährleistet. Betriebe fungieren hier für mindestens ein Drittel der Ausbildungsdauer als Praktikumsstelle, allerdings ohne eigene vertragliche und tarifliche Bindung an die Jugendlichen. Der für die Auszubildenden verbindliche Berufsschulunterricht ist in Form separater Lerngruppen gedacht.

Ausbildungsbausteine werden an zentraler Stelle zunächst für eine begrenzte Zahl von 15 Berufen entwickelt, in denen Nachwuchs gesucht wird, deren Eingangsvoraussetzungen auf durchschnittliche Hauptschüler ausgerichtet sind und in denen traditionell auch solche Jugendliche ausgebildet werden.

Zeitliche Flexibilität der Ausbildung

Das Konzept des „3. Weges“ sieht weiterhin vor, Jugendlichen deutlich mehr Zeit zum Lernen zu gewähren. Ihnen steht ein Ausbildungszeitbudget von fünf Jahren zur Verfügung, das durch das Land Nordrhein-Westfalen, die Bundes-

agentur für Arbeit und die ARGE n bzw. Optionskommunen garantiert werden soll.

Neben dieser zeitlichen Streckung der Ausbildungsdauer sind auch Pausen, Ausstieg und Wiederaufnahme der Berufsausbildung, je nach individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen möglich. Ein landesweit einheitlicher Qualifizierungspass begleitet diesen Prozess als Instrument der Dokumentation und Selbstreflexion.

Der Start der Ausbildung im „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ erfolgt ab Mitte Oktober 2006 voraussichtlich mit 600 – 800 Jugendlichen in ganz Nordrhein-Westfalen.

Weitere Informationen unter:



**Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen**

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des
Landes Nordrhein-Westfalen
Roland Matzdorf
Fon: 0211- 8618 - 3446
Mail: roland.matzdorf@mags.nrw.de
www.mags.nrw.de

1 Jahr „Erfolgreich in Ausbildung“ (EIA)



Anja Prager,
Projektmitarbeit,
Peter Gläsel Stiftung

Jens A. ist 15 Jahre alt. Er besucht die Kilian-Hauptschule in Paderborn. Im Februar dieses Jahres lernte Jens seinen Übergangskoach Markus Groß kennen, mit dem er heute einen Termin hat. Sein Vater begleitet ihn.

Jens ist auf der Suche nach einem Praktikumsplatz. Er hofft auf die Unterstützung von Herrn Groß bei der Fertigstellung seiner Bewerbungsunterlagen.

„Ich finde es gut, dass Herr Groß mir dabei hilft, die Bewerbungen zu schreiben und einen guten Praktikumsplatz zu finden. Viel lieber als weiter zur Berufsschule zu gehen würde ich nämlich in 2007 eine Ausbildung zum Mechatroniker machen.“

Das Projekt „Erfolgreich in Ausbildung“

Jens ist einer der Schüler in OstWestfalenLippe, die von dem Projekt „Erfolgreich in Ausbildung“ profitieren. In diesem Projekt steht allen beteiligten

SchülerInnen ein lebens- und berufserfahrener Übergangskoach als persönlicher Ansprechpartner zur Seite. Mit seinem Wissen über den Stand und die Entwicklung der fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen der/des Jugendlichen kann er passende Ausbildungsberufe vorschlagen oder realisierbare Alternativen aufzeigen. Er hilft bei der Planung und Umsetzung der erforderlichen individuellen „nächsten Schritte“ im Berufswahlorientierungsprozess.

Die persönliche Betreuung durch den Übergangskoach stärkt das Selbstwertgefühl der Jugendlichen und fordert ihre Eigenverantwortung. Unter realistischer Einschätzung ihrer Möglichkeiten gelangen sie so zu einer bewussten und fundierten Berufswahlentscheidung. Die Jugendlichen werden dabei gezielt gefordert, ihren Orientierungs- und Entscheidungsprozess eigenverantwortlich und aktiv mitzugestalten.

Eine breite Auswahl unterstützender Angebote

„Erfolgreich in Ausbildung“ macht projektbeteiligten SchülerInnen u. a. folgende Angebote:

- Stärken-/Interessen-Analyse
- Unterstützung bei der Planung und Umsetzung der individuellen nächsten Schritte im Berufswahlorientierungsprozess
- Hilfestellung bei der Suche nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen
- Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Einstellungstests
- Teilnahme an simulierten Bewerbungsgesprächen in Unternehmen mit anschließendem persönlichem Feedback.

Simulation realer Einstellungssituationen

Die simulierten Bewerbungsgespräche bieten den Jugendlichen die einzigartige Chance, ein Vorstellungsgespräch unter realen Bedingungen zu üben. Personalverantwortliche der Partnerunternehmen von „Erfolgreich in Ausbildung“ nehmen sich Zeit, um den Berufswunsch der einzelnen Jugendlichen zu hinterfragen und das persönliche Auftreten zu reflektieren. Alle Jugendlichen erhalten so Informationen über die Anforderungen der Wirtschaft aus erster Hand.

Die simulierten Vorstellungsgespräche helfen den SchülerInnen, ihren bisherigen Weg im Berufswahlorientierungsprozess zu überprüfen und Sicherheit für zukünftige richtungweisende Entscheidungen zu gewinnen.

Persönliches Coaching im Übergang Schule - Beruf

Die Arbeit des Übergangskoachs ergänzt bereits bestehende Angebote der Schule und der Agentur für Arbeit sinnvoll. Der Übergangskoach übernimmt eine Schnitt-

stellenfunktion auf der Ebene der jeweiligen SchülerInnen zu allen am Berufswahlorientierungsprozess beteiligten Akteuren vor Ort: z. B. LehrerInnen, SchulsozialarbeiterInnen, BerufsberaterInnen, Eltern und Bildungsträger.

Als Grundlage für den Informationsaustausch dient eine Datenbank mit den ausbildungsrelevanten Daten. Sie unterstützt den Übergangcoach bei der Überprüfung der individuellen und grundsätzlichen Wirksamkeit einzelner Maßnahmen und Elemente in der Berufsorientierung und deckt Parallelprozesse auf, so dass in der Folge die Effektivität und Effizienz im Übergangmanagement gesteigert werden kann.

Im Fokus des Projekts stehen zunächst SchülerInnen der Jahrgangsstufen neun und zehn von Haupt- und Gesamtschulen, die eine betriebliche Ausbildung anstreben. „Erfolgreich in Ausbildung“ will den Jugendlichen den Weg in die für sie passende Ausbildung ebnen. Das Projekt optimiert den Berufswahlorientierungsprozess, die Chancen der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt verbessern sich entscheidend.

Mittelfristiges Ziel ist ein frühzeitiges systematisches Übergangmanagement Schule-Beruf für alle Schulformen in der Region OstWestfalenLippe. Bestehende und neue Aktivitäten am Übergang von der Schule in den Beruf werden gebündelt, ergänzt und optimiert.

Jens' Vater findet es gut, dass seinem Sohn bei der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz geholfen wird. Er ist begeistert, dass Jens nach den Sommerferien ein Vorstellungsgespräch in einem Unternehmen üben kann.

„Es ist für meinen Sohn und alle anderen Jugendlichen wichtig, dass sie lernen, Hemmschwellen zu überwinden und gut informiert in die Berufswelt zu gehen. Wir Eltern tun, was wir können, freuen uns aber heutzutage über jede weitere Unterstützung wie z. B. durch „Erfolgreich in Ausbildung“.“

Die finanzielle Unterstützung des Projekts erfolgt im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW.

Weitere Informationen unter:



Peter Gläsel Stiftung
Anja Prager
Fon: 05231 - 1411 - 09
Mail: a.prager@pg-stiftung.net
www.weidmueller-stiftung.de

Jugend braucht Zukunft - eine gemeinsame Aktion für mehr Ausbildung im Kreis Lippe



Thomas Wolf-Hegerbekermeier,
Verwaltungsleiter „Bürger- und Unternehmerservice“, Kreis Lippe

Die letzte Statistik weist für das kommende Ausbildungsjahr immer noch über 2.000 unversorgte Jugendliche auf. Auch aus den Vorjahren drehen an den vier Berufskollegs des Kreises Lippe noch etliche SchülerInnen eine „Ehrenrunde“. Unter der Federführung des Kreises Lippe haben sich die Arbeitsagentur Detmold, die Lippe pro Arbeit, das Netzwerk Lippe, die Kammern, die Bezirksregierung, der Arbeitgeberverband und der DGB zu einem gemeinsamen Projekt mit dem Titel „Jugend braucht Zukunft“ zusammengefunden.

Verbesserte Koordinierung des Übergangs Schule - Beruf mit „SchuB“

Auf Grundlage einer Kooperationsvereinbarung wirken die Akteure der dramatischen Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt entgegen, indem sie allen unversorgten SchulabgängerInnen in Lippe ein qualifiziertes Angebot machen. Ein Kernpunkt der Vereinbarung ist die Einrichtung einer neuen Koordinierungsstelle für den Übergang von der Schule in den Beruf, kurz „SchuB“, in der künftig alle ausbildungsrelevanten Maßnahmen moderiert werden.

„Mit Hilfe des neuen Schüler-Online-Verfahrens lässt sich heute leichter nachhalten, welche SchülerInnen in welche Ausbildung gehen oder an welcher Bildungsmaßnahme teilnehmen“, erläutert Manfred Groth, bei dem als Moderator von „SchuB“ alle Fäden zusammenlaufen sollen. So lasse sich lückenlos erfassen, welche SchulabgängerInnen mit einem Ausbildungsplatz oder einer anderen Fördermaßnahme versorgt seien.

„Bei uns soll keiner mehr durch den berühmten Rost fallen, sondern jeder erhält ein qualifiziertes Angebot für seine weitere berufliche Entwicklung.“ Andererseits werde durch das Verfahren aber auch deutlich, wer diese Angebote nicht annimmt und deswegen immer noch in der Statistik der Unversorgten auftaucht.

Aktionsschwerpunkt Berufskollegs

Ein Schwerpunkt der Aktionen lag bei den vier lippischen Berufskollegs. An sogenannten „Schnuppertagen“ konnten sich die Jugendlichen über verschiedene Berufsfelder, z. B. in der Wirtschaft, Verwaltung oder Holzindustrie, informieren. Wem das nicht genügte, hatte im Rahmen der Berufserprobungstage am Lüttfeld-Berufskolleg die Möglichkeit, sich intensiv einer praktischen Aufgabe in den unterschiedlichsten Bereichen zu widmen.

Höhepunkt der Aktionen bildeten die dreitägigen regionalen Berufsparcours. Unter professioneller Anleitung konnten die Jugendlichen hier bis zu 30 regionstypische Berufe kennen lernen.

Angebote für alle SchulabgängerInnen

Doch damit noch nicht genug. Insgesamt wurden in Lippe elf neue Bildungsgänge für etwa 500 SchülerInnen eingerichtet. 330 von ihnen werden in sechs Bildungsgängen einen Berufsabschluss nach nordrhein-westfälischem Landesrecht machen können. Darüber hinaus werden die Verantwortlichen bis zu 100 zusätzliche vollzeitschulische Plätze in anerkannten Ausbildungsberufen an den vier Berufskollegs einrichten. Durch Kammerprüfungen soll die schulische Berufsausbildung weiter aufgewertet und durch Anrechnung der Bildungsgänge die Ausbildungszeiten im dualen System verkürzt werden.

In den nächsten Tagen wird die Koordinierungsstelle „SchuB“ alle rund 640 unversorgten AbgängerInnen der Berufskollegs anrufen, um zu klären, ob ein Ausbildungsverhältnis zustande gekommen ist oder ob als Alternative Interesse an der vollzeitschulischen Ausbildung besteht. Für berufsschulpflichtige SchülerInnen ohne Ausbildungsverhältnis werden zudem zusätzliche Qualifizierungsmodule aufgelegt.

Ausbildung im regulären System für 2.000 SchulabgängerInnen

So kann man damit rechnen, dass dieses Jahr ca. 2.000 SchulabgängerInnen eine reguläre Ausbildung im dualen System antreten. Bei der Agentur für Arbeit sind immer noch 420 Lehrstellen nicht besetzt.

In berufsvorbereitenden Maßnahmen der Agentur für Arbeit werden rund 600 Jugendliche einen Platz finden. Auch das persönliche Engagement der Beteiligten soll zur Verbesserung der Ausbildungssituation beitragen. So bildet allein der Kreis Lippe derzeit 90 Auszubildende in zwölf Berufen aus. Im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres schafft der Eigenbetrieb der Schulen des Kreises Lippe zusammen mit dem Deutschen Roten Kreuz 16 neue Stellen an zwei Förderschulen des Kreises.

Ein Schritt in die richtige Richtung

Im Rahmen der Initiative „Jugend braucht Zukunft“ ist so durch die Gemeinschaftsleistung aller Akteure der Schritt in die richtige Richtung gemacht. Die Einschulung in der letzten Woche hat gezeigt, dass allen berufsschulpflichtigen Schülern ein Angebot gemacht werden konnte. Weil nicht alle angemeldeten Schüler bei den Vollzeitbildungsgängen zum Schulantritt erschienen, hat sich die Zahl der freien Plätze sogar noch auf jetzt 513 freie Plätze erhöht.

Wenn auch nicht alle Angebote passgenau für jede SchulabgängerIn zugeschnitten sein können, erhalten trotzdem alle unversorgten SchulabgängerInnen durch die Initiative „Jugend braucht Zukunft“ ein Angebot für Ausbildung oder Qualifizierung; eine riesige Gemeinschaftsleistung aller beteiligten Akteure.

Weitere Informationen unter:



Lippebildung
Jugend braucht Zukunft

Koordinierungsstelle Schule - Beruf
Manfred Groth
Fon: 05231 - 9829 - 94
Mail: kontakt@lippe-schub.de
www.lippe-schub.de

„Schüler online“: Web - Anwendung zum Übergangsmanagement Schule/Beruf



Dr. Frank-Peter Finke, Projektentwicklung,
Netzwerk Lippe gGmbH

Wie hoch ist der Beratungs- und Orientierungsbedarf der SchülerInnen eines Jahrgangs, die die Sekundarstufe I verlassen? Wie viele SchülerInnen haben sich auf weiterführenden Schulen angemeldet und was hat dies für Konsequenzen auf die Kapazitäten der entsprechenden Einrichtung? Sind wirklich alle (berufs-) schulpflichtigen SchülerInnen entsprechend angemeldet und versorgt?

Diese und andere Fragen bewegen wohl jede Region in OstWestfalenLippe und kennzeichnen gleichzeitig einen entscheidenden Meilenstein in der Biographie des einzelnen Schülers.

Ein effektives System zur Erfassung, Beratung und Information

Um diesen Prozess effektiv und Ressourcen schonend umzusetzen - in der Vergangenheit haben vier Mitarbeiterinnen der Schulsekretariate teilweise bis zu sechs Wochen damit verbracht, die ca. 6.000 Datensätze zu sortieren und einzugeben - haben die vier lippischen Berufskollegs in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Rechenzentrum Minden-Ravensberg/Lippe ein bisher einmaliges Schüler-Online Erfassungs-, Informations- und Beratungssystem entwickelt, dass in diesem Jahr zum zweiten Mal eingesetzt werden wird.

Grundlage des gesamten Prozesses ist die Einstellung der Stammdaten (keine Leistungsdaten) aller voraussichtlich abgehenden SchülerInnen des entsprechenden Jahrgangs aus den Schulverwaltungsprogrammen in das Online-System.

Im Rahmen dieser Einstellung wird von dem System für jede/n SchülerIn eine individuelle Kennung generiert, mit der er/sie im weiteren Verfahren von allen beteiligten Institutionen identifiziert werden kann. Sie verhindert auch, dass SchülerInnen sich bei mehreren Schulen anmelden und dient gleichzeitig als Zugangscode für die SchülerInnen auf die eigenen Daten. Der Zeitpunkt der Einstellung ist der Februar des entsprechenden Jahres.

Eigeninitiative der SchülerInnen gefordert

Nachdem sich jede/r SchülerIn verpflichtend bei dem System angemeldet hat, kann er/sie dort ihre gespeicherten Daten ergänzen, ebenfalls verbindlich seinem/ihren zu erwartenden Bildungsabschluss eingeben. Das System erkennt dann, welche Bildungsgänge für den/die SchülerIn in Frage kommen und schaltet die entsprechenden Seiten für die Anmeldung frei.

Nach erfolgter Anmeldung bekommt der/die SchülerIn direkt Informationen darüber, welche Unterlagen er/sie über die Online-Anmeldung hinaus an die Einrichtung schicken muss. Doppelanmeldungen, wie bisher möglich –und auch gängige Praxis - werden von dem System nicht zugelassen, es besteht jedoch die Möglichkeit, einen Ersatzwunsch anzumelden.

Haben die Schulen über die Aufnahmen entschieden, werden die nicht angenommenen SchülerInnen auf Wartelisten gesetzt, endgültig nicht aufgenommene SchülerInnen können gezielt zur weiteren Beratung eingeladen werden und schulpflichtige SchülerInnen, die sich nicht angemeldet haben, werden schriftlich zur Kontaktaufnahme angemahnt.

SchülerInnen, die eine Ausbildung im dualen System beginnen, können ebenfalls online durch den Betrieb bei der zuständigen Berufsschule angemeldet und so auch in dem System erfasst werden.

Neben den bis hier geschilderten, rein verfahrenstechnischen Fragen, die ohne jeden Zweifel zu einer Vereinfachung und Verbesserung für alle Beteiligten geführt haben, ist darauf hinzuweisen, dass jede/r SchülerIn in dem System die Möglichkeit hat, im Rahmen einer Befragung qualitative Angaben zu eigenen Bildungszielen und sich daraus ergebenden Fragen einzugeben. Auf Grundlage dieser Angaben kann dann gezielt jede/r SchülerIn, die Beratungsbedarf formuliert hat, entsprechend unterstützt werden.

Alle gesammelten quantitativen und qualitativen Informationen können dann durch eine Vielzahl von Auswertungen zur Erstellung eines Berufsbildungsberichtes herangezogen werden.

Der Nutzen für die Anwender liegt auf der Hand

Resümiert man den Nutzen der Anwendung für alle Beteiligten, so lässt sich folgende Übersicht erstellen:

- Vereinfachung der Anmeldung für die SchülerInnen
- Vermeidung von Anmeldungen zu einem ungeeigneten Bildungsgang
- Vermeidung von Doppelanmeldungen
- Erstellung von Klassenlisten etc. aus dem System
- Erfassung des Beratungsbedarfs für die beteiligten Institutionen (Agentur für Arbeit, ARGE etc.)

- Planungssicherheit für die weiterführenden Schulen durch frühzeitige Transparenz der Anmeldungen
- Überwachung der Berufsschulpflicht (d. h. der unter 18-Jährigen)
- Verfolgung des Bildungsganges der einzelnen SchülerInnen (d. h. Ermittlung der Anzahl sog. Unversorgter)
- Frühzeitige Reaktionsmöglichkeiten für alle beteiligten Institutionen aufgrund der frühzeitigen Erfassung der EntlassschülerInnen
- Erstellung eines umfassenden Berufsbildungsberichtes als Grundlage zur prospektiven Planung der Bildungsangebote im Kreis

Das System steht allen offen

All diese Vorteile kommen jedoch nur dann zum Tragen, wenn sich möglichst alle Schulen und Schulformen an dem System beteiligen. Das System steht allen Schulen und Schulformen im Kreis Lippe offen. Aus der Erfahrung des aktuellen Jahres kann festgestellt werden, dass noch nicht alle Beteiligten dieses System in gleicher Weise intensiv nutzen.

Dies führt dazu, dass die gesammelten Daten derzeit nur eine ausschnittshafte Darstellung der Bildungssituation in Lippe zulassen. Hier gilt es, in einem strukturierten Dialog alle Akteure vom Nutzen des Systems zu überzeugen. Perspektivisch ist geplant, das System auch für den Übergang von der Primarstufe in die Sekundarstufe zu nutzen.

Weiterführende Perspektiven

Wenn alle relevanten Phasen der schulischen Ausbildung (Schulwechsel, Praktika, Maßnahmen der Agentur für Arbeit etc.) der SchülerInnen dokumentiert wären, ließe sich dies in einem Ausbildungspass zusammenbringen. In Dänemark wurde beispielsweise vor einigen Jahren ein sogenanntes Log-Buch eingeführt, das online von den Jugendlichen und den betreffenden Institutionen geführt wird.

Der potentielle Nutzen des Systems wurde bereits auch von anderen Kommunen erkannt. „Nachdem in Ostwestfalen bereits der Kreis Herford und die Stadt Bielefeld das Online-System für den Absolventenjahrgang 2006 einsetzen, hat auch der Landkreis Osnabrück konkretes Interesse für eine Anwendung bekundet“, so der zuständige Fachbereichsleiter des Kreises Lippe, Hans Böke, in einem Gespräch mit der Lippischen Landeszeitung.

Weiterführende Informationen über das System sind beim Kommunalen Rechenzentrum Minden-Ravensberg/Lippe bzw. dem zuständigen Fachbereichsleiter des Kreises, Herrn Hans Böke erhältlich.

Weitere Informationen unter:



Lippe service

Kreis Lippe
Hans Böke
Fachbereichsleiter Jugend/Soziales/
Gesundheit
Fon: 05231 - 62 - 445
Mail: h.boeke@lippe.de
www.lippe.de

Netzwerk Ausbildungsakquisiteure

Trotz angespannter Lage können noch zusätzliche Ausbildungsstellen gewonnen und Angebote und Nachfragen durch gezielte Kontakte in Unternehmen und Schulen zusammengeführt werden. Deshalb unterstützt der Kreis Paderborn und das Land NRW ein entsprechend aufgebautes Netzwerk. Ziel ist es, ehrenamtliche HelferInnen einzubinden, die im Kreis Paderborn vor Ort in den Unternehmen Kontakte schließen, um zusätzliche Ausbildungsstellen zu akquirieren. Bei den ehrenamtlich Tätigen handelt es sich um vor Ort bekannte Persönlichkeiten mit großer Berufserfahrung und Anerkennung, die sich meist in Pension oder Rente befinden.

Unterstützung erhalten die Ehrenamtlichen durch gezielte und professionelle Betreuung. Koordiniert wird die Aktion vom Ausbildungszentrum der gewerblichen Wirtschaft e. V. der Kreishandwerkerschaft Paderborn. Mittlerweile sind in allen Städten und Gemeinden des Kreises Paderborn AusbildungsakquisiteurInnen vertreten (in den neun Städten und Gemeinden des Kreises Paderborn jeweils eine Ansprechperson und in der Stadt Paderborn drei AusbildungsakquisiteurInnen).

Seit dem Beginn des Projektes am 01. Oktober 2004 konnten bisher rund 170 zusätzliche Lehrstellen gewonnen werden. Damit hat das Projekt in relativ kurzer Zeit ein gutes Ergebnis erzielt. Auch die Kooperation mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Paderborn und weiteren an der Ausbildung Beteiligten hat sich dabei bewährt.

Weitere Informationen unter:

Kreisverwaltung Paderborn
Michaela Pitz
Fon: 05251 - 308 - 216
Mail: pitzM@kreis-paderborn.de
www.kreis-paderborn.de

Das Ausbildungshotel „ASPETHERA“

Ab September 2006 werden 60 junge Menschen mit besonderem Förderungsbedarf im Ausbildungshotel ASPETHERA in Paderborn qualifiziert.

ASPETHERA ist auf der einen Seite als ein Hotel mit dem Standard „3 Sterne Superior“ klassifiziert (offizielle Hotelklassifizierung des DEHOGA Verbandes), und auf der anderen Seite ein Berufsförderungszentrum der besonderen Art.

Die Stiftung KOLPING – FORUM Paderborn hat bei Planung und Bau des KOLPING –FORUMS die inhaltlichen und räumlichen Voraussetzungen für dieses innovative Konzept geschaffen. Die Konzeption wurde dabei in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem DEHOGA Verband entwickelt. Der DEHOGA Verband ist über Herrn Uwe Kirschner (Geschäftsführer des DEHOGA Verbandes in Paderborn) mit Sitz und Stimme im Stiftungsrat der Stiftung KOLPING -FORUM Paderborn vertreten.

Ausbildung im Hotel

Derzeit werden 20 junge Menschen im Hotel ASPETHERA zu Teil- oder Beikoch/-köchin oder Koch/Köchin ausgebildet, zudem zur Hotelfachfrau, zur Restaurantfachfrau und zur Gehilfin im Gastgewerbe.

Ab September kommen noch 45 TeilnehmerInnen in der Berufsvorbereitung hinzu. Die Stiftung KOLPING – FORUM Paderborn hat hierfür im Hotel ASPETHERA die räumlichen und sachlichen Voraussetzungen geschaffen. So stehen den Jugendlichen ein Restaurant mit mehr als 70 Plätzen, ein Saal für

Bankettveranstaltungen, eine modern ausgestattete Küche und 57 Hotelzimmer als Qualifizierungs- und Ausbildungsstandort zur Verfügung; zudem sind Schulungs- und Übungsräume, EDV-Arbeitsplätze und Besprechungsräume vorhanden.

Gefördertes Modellprojekt

Dieses Modellprojekt erfordert einen besonders hohen Koordinierungsaufwand, aber es gibt den jungen Menschen die Gelegenheit, in einem „fast“ normalen Betrieb, mit interessanten und anspruchsvollen Gästen und einer gehobenen à la carte Küche ausgebildet zu werden sowie praxisnah die Vorbereitung auf Ausbildung und Beruf zu erfahren.

Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen hat den Bau des Hotels und der Gastronomie als Qualifizierungs- und Ausbildungsstandort für junge Menschen mit Benachteiligungen durch einen „Investitionszuschuss zur Errichtung einer Bildungseinrichtung für besondere Personengruppen des Arbeitsmarktes“ unterstützt. Die Ausbildungsmaßnahmen und die Maßnahmen der Berufsvorbereitung werden durch die Bundesagentur für Arbeit finanziert.

Weitere Informationen unter:



Stiftung KOLPING – FORUM Paderborn
Regina Schafmeister
Fon: 05251 – 2888-106
Mail: schafmeister@stiftung-kolping-forum.de
www.stiftun-kolping-forum.de

Verbundausbildung im Mühlenkreis

ZAM - Zukunft Ausbildung im Mühlenkreis e. V. ist im Kreis Minden-Lübbecke die Initiative für Ausbildung im Verbund und mobilisiert Ausbildungsreserven in heimischen Betrieben und Kommunen. Nach dem Hamburger Vorbildmodell „Ausbildungsinitiative Hamburger Wirtschaft e. V.“ wurde am 21. August 2003 durch gemeinsames Zusammenwirken von mehreren Unternehmen und Kommunen der Verein Zukunft Ausbildung im Mühlenkreis e. V. - ZAM e. V. gegründet.

Ziel ist es, zusätzliche Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen in kaufmännischen, gewerblich-technischen Bereichen und auf dem Gebiet der Heilberufe im Mühlenkreis für Jugendliche zu schaffen.

Ausbildung beim ZAM e. V. im Verbund bedeutet, dass die Auszubildenden nicht bei den Ausbildungsbetrieben selbst, sondern beim Verein angestellt sind und während ihrer Ausbildung zwei maximal drei verschiedene Ausbildungsbetriebe kennen lernen. Der Verein schließt als Ausbildender den Ausbildungsvertrag mit den Aus-

zubildenden ab, kümmert sich um die Vorbereitung, Planung und Organisation der Berufsausbildung, regelt die Abstimmung mit den Ausbildungsbetrieben, Kammern und Berufsschulen und betreut die Auszubildenden während der gesamten Ausbildung.

Beispiel für einen Ausbildungsverlauf

Azubi	1.Jahr	2.Jahr	3.Jahr
Meyer	Betrieb A	Betrieb C	Betrieb B
Müller	Betrieb B	Betrieb A	Betrieb C
Schulze	Betrieb C	Betrieb B	Betrieb A

Der Zeitpunkt der jeweiligen Phase ist abhängig von den Inhalten der Ausbildung, von betrieblichen Belangen und den Bedürfnissen der/des Auszubildenden. Ergänzt werden diese Abschnitte durch überbetrieblichen Unterricht und Hilfestellungen vor den Prüfungen.

Vorteile der Verbundausbildung für den Ausbildungsbetrieb

Jedes Unternehmen, das nur Teilinhalte eines Berufsbildes vermitteln kann, erhält die Möglichkeit eigenen Nachwuchs im Verbund auszubilden. Die Ausbildung in zwei oder drei Unternehmen verbessert nicht nur die fachlichen Kenntnisse, sie fördert auch Schlüsselqualifikationen wie Selbstständigkeit, Flexibilität und soziale Kompetenzen der zukünftigen MitarbeiterInnen.

Der bürokratische Aufwand für die Verbundunternehmen ist minimal, weil der Verein sämtliche administrativen Aufgaben übernimmt. Der Verein begleitet die Ausbildung und steht den Unternehmen sowie den Auszubildenden in allen ausbildungsrelevanten Fragestellungen zur Verfügung. Arbeitsrechtliche Hemmnisse belasten nicht den einzelnen Betrieb. Der Verein kann Fördermaßnahmen und Stützunterrichte i. d. R. kostengünstiger organisieren, da er auf die Kompetenzen der Vereinsmitglieder zurückgreifen kann. Durch eine Beitragspauschale entstehen im Vergleich zur eigenständigen Ausbildung geringere Kosten.

Vorteile für den Auszubildenden

Aber auch für den Auszubildenden entstehen durch den Verbund Vorteile. Die Auszubildenden erhalten mehr Berufserfahrung durch breitere Einblicke ins Berufsleben verschiedener Unternehmen. Sie gewinnen Praxiswissen von unterschiedlichen Spezialisten und bekommen mehr Selbstständigkeit, Flexibilität und soziale Kompetenz. Die Fort- und Weiterbildungschancen durch ZAM e. V. bedeuten über die betriebliche Ausbildung hinaus Chancen, von einem der Ausbildungsbetriebe übernommen zu werden. Der Verein begleitet die Auszubildenden während der gesamten Ausbildungszeit und ist bei Fragen und Problemen immer Ansprechpartner.

Mittlerweile hat der ZAM e. V. 105 Auszubildende in 18 Ausbildungsberufen.

Keine Konkurrenz zur einzelbetrieblichen Ausbildung

Die Verbundausbildung ist dabei keine Konkurrenz zur Einzelbetrieblichen Ausbildung, sondern sie ergänzt diese. Durch die Verbundausbildung werden zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen, d. h.

- Ausbildungsplätze, die über dem bisherigen Bedarf bereitgestellt werden,
- Ausbildungsplätze, die bisher nicht bereit gestellt werden,
- Ausbildungsplätze, die künftig wegfallen würden.

Mir diesem Konzept wurde der ZAM e. V. im Januar 2006 in der Kategorie Initiativen/Netzwerke Landessieger im Wettbewerb „Jugend in Arbeit“ in Nordrhein-Westfalen. Der Förderpreis wurde vom Bundesministerium für Soziales und Arbeit sowie von der Bundesagentur für Arbeit verliehen.

Internationale Erfahrung von Anfang an - Auslandspraktika für Azubis

Das Projekt FIT FÜR MOE fördert Auszubildende, die berufliche Erfahrungen im Ausland sammeln möchten. Ganz besonders zielt man auf die neuen Beitrittsländer in Mittel- und Osteuropa (MOE).

Die Auszubildenden gehen für einige Wochen in ein betreutes Berufspraktikum und erhalten dafür eine finanzielle Förderung, die die Kosten für Reise und Aufenthalt in weitem Maße deckt. Während der Praktikumszeit bearbeiten sie eine Lernsituation, die – individuell konzipiert von FIT FÜR MOE in Kooperation mit den AusbilderInnen in Betrieb und Berufskolleg – nach ihrer

„Soziale Kompetenzen, selbständiges Arbeiten und Auftreten, über den eigenen Horizont hinaus schauen können – dies sind die zukünftigen Anforderungen an junge Auszubildende im Mittelstand. Deshalb werden Auslandspraktika im Rahmen der Erstausbildung immer wichtiger und es gilt, diesen Weg der frühen Weiterbildung zukünftig auszubauen“

Westdt. Handwerkskammertag, 22.12.2005

Rückkehr in der schulischen und betrieblichen Ausbildung wieder aufgenommen wird. Sechs OWL - Berufskollegs haben sich als Pilotschulen vernetzt, um die Praktika konzeptionell und organisatorisch zu begleiten. Inzwischen sind weitere Berufskollegs dabei, die von der Mitarbeit im Netzwerk profitieren, um eigene InteressentInnen ins Ausland zu entsenden.

Nur 3 von 1000 gewinnen Auslandserfahrung

Der Hintergrund: Erfahrungen und Wissen aus dem Auslandspraktikum können in die Berufsabschlussprüfung eingehen – so sieht es auch das Berufsausbildungsgesetz vor. Die erworbene Zusatzqualifikation ist für die zunehmend internationale Ausrichtung der wirtschaftlichen Aktivitäten von KMU natürlich von Vorteil.



Die Realität sieht allerdings dramatisch anders aus: Nur etwa 0,32 Prozent der deutschen Auszubildenden – drei von tausend jungen Leuten – haben wäh-

up to date - Praktikumsbetrieb in Nowokuznezsk, Sibirien

rend ihrer Ausbildung die Chance, im Ausland berufliche Erfahrungen zu machen.

Das aus der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL geförderte Projekt FIT FÜR MOE setzt hier an: mit individueller Betreuung und der Möglichkeit, nur für einen kurzen Zeitraum von wenigen Wochen im Ausland tätig zu sein. Bis Mai 2006 haben die ersten sieben Jugendlichen aus OWL das Angebot für ein Betriebspraktikum in Russland und Polen genutzt. Die Organisation ist dabei nicht immer einfach: Einzelne Betriebe haben Bedenken wegen der Freistellung der Auszubildenden oder es gibt keinen passenden Praktikumsplatz.

Interkulturelle Kompetenz nicht aus Büchern lernen

Dennoch versuchen die EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung der Bezirksregierung Detmold und die IHK-Akademie Ostwestfalen, die das Projekt koordinieren, für jeden einen Platz zu finden. Das Interesse ist groß: Mehr als 70 Meldungen von jungen Leuten liegen vor. Mindestens 20 junge Frauen und Männer sollen bis Ende 2007 entsendet werden. Die Projektkoordinatoren wissen: Das Angebot verschafft Jugendlichen, ganz besonders jenen mit einem Migrationshintergrund, einen Qualifikationszuwachs, von dem die Auszubildenden und auch die Ausbildungsbetriebe profitieren. Jugendliche lernen ganz praktisch, mit den Menschen des Gastlandes, ihrer Sprache, der Kultur, den Arbeitsbedingungen umzugehen und sich selbst dort einzubringen.

Alle bisher entsandten Azubis haben außerordentlich positive Rückmeldungen gegeben. Zwar mussten sie zur Realisierung des Praktikums oft eigene Urlaubstage opfern, aber sie sind dankbar für die vielen neuen Eindrücke, die zahlreichen Erfahrungen menschlicher Nähe und Hilfe in der fremden Umgebung, und sie berichten mit Begeisterung über ihre Begegnungen.



Mittendrin - Azubi im Kreis seiner Gastfamilie

FIT FÜR MOE ist ein Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft FORUM.OST, die kleine und mittlere Unternehmen bei der Erschließung der osteuropäischen Märkte unterstützt, um durch mehr Exportaktivitäten die Beschäftigung in OstWestfalenLippe zu verbessern.

Weitere Informationen unter:



**Ein Teilprojekt der EQUAL-
Entwicklungspartnerschaft
FORUM.OST**

Arbeitsgemeinschaft Fit für MOE
Bezirksregierung Detmold,
EU-Geschäftsstelle
Klemens Lüchtfeld
Fon: 05231 - 71 45 - 15
Mail:k.luechtfeld@t-online.de
www.forum-ost.de

+++++++ TIPP ++++++

BegLeitfaden - Eine Handreichung für Praktikums- und Ausbildungsbetriebe

Mit einem praxisorientierten, einfach zu handhabenden Karteikartensystem, das Grundelemente betrieblicher Praktika aufgreift, werden PraktikumsbegleiterInnen mit geringer Erfahrung beim Anleiten von PraktikantInnen unterstützt. Auf 41 Karteikarten sind wesentliche Hinweise, Empfehlungen und Tipps zur Betreuung und fachlichen Anleitung für alle Ausbildungsphasen anschaulich zusammengefasst. Der BegLeitfaden kann nicht nur als Arbeitshilfe für BetreuerInnen im Betrieb eingesetzt werden, sondern ist auch für die Praktika begleitenden Lehrkräfte an Schulen, für FallmanagerInnen und andere ArbeitsmarktberaterInnen nutzbar.

Der BegLeitfaden ist ein Produkt der EU-geförderten Entwicklungspartnerschaft EQUAL IN.OWL Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in OstWestfalenLippe in Zusammenarbeit mit Partnern aus Belgien und Frankreich.

Das Kartensystem kann kostenfrei bezogen werden bei der Geschäftsstelle EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung, Tel. 0521 520169-0, Fax 0521 520169-29.

Download unter www.equal-in-owl.de



Ein-Euro-Job mit Perspektive - In Gütersloh werden Langzeitarbeitslose fit für die Arbeit in der Pflege gemacht

Für mich hat sich das richtig gelohnt!“ Ronny Günther hat allen Grund zum Lachen. Der 28-Jährige hat über ein Atypico-Projekt in Gütersloh nicht nur eine zeitweise Beschäftigung gefunden, sondern auch einen Ausbildungsplatz. In einem Altenheim kann er nach seinem Praktikum anschließend mit der dreijährigen Ausbildung zum Altenpfleger starten. „Der Vertrag ist unterschrieben“, sagt Ronny Günther stolz. „Dann bin ich auf dem ersten Arbeitsmarkt.“

Über Mini-Jobs, Ehrenamt und andere atypische Beschäftigungsverhältnisse wieder in Arbeit kommen – das ist das Ziel der insgesamt zehn Atypico-Projekte in Ost-WestfalenLippe. In Gütersloh werden Langzeitarbeitslose speziell für die Arbeit in der Pflegebranche geschult. Die Qualifizierung erfolgt im Gütersloher Fachseminar für Altenpflege des Kolping-Bildungswerkes.

Weiterqualifizierung und Berufserfahrung

„Ich wollte mit Menschen arbeiten“, erzählt Ronny Günther, warum das Angebot für ihn interessant war. Fünf

Monate lang sammeln er und die anderen TeilnehmerInnen mit gemeinnütziger Arbeit in Seniorenzentren Berufserfahrung. Das Projekt nutzt die Möglichkeit der Ein-Euro-Jobs. Zusätzlich werden die PraktikantInnen – das ist das besondere am Projekt – weiterqualifiziert, damit sich aus dem Ein-Euro-Job eine längerfristige Perspektive entwickeln kann.

„Die TeilnehmerInnen sind Arbeitslosengeld II – EmpfängerInnen, viele haben keinen Berufsabschluss“, sagt Projektleiterin Anneke Schinkel-Behrendt. In den ersten vier Wochen lernen sie darum, grundlegende Dinge für die Arbeit im Pflegebereich, angefangen bei Erster Hilfe, Hauswirtschaft und Ernährung bis hin zum angemessenen Verhalten am Arbeitsplatz. Was erwartet mein Arbeitgeber? Wie melde ich mich krank? Hinzu kommen Fragen über den Umgang mit Krankheit.

„Ich hatte erst Angst vor dem Tod“, sagt Ronny Günther. Durch die Unterstützung im Unterricht kann er mit solchen Situationen jetzt besser umgehen.

Hilfreich sind auch die praktischen Übungen. Die Gruppe von Ronny Günther übt gerade, wie man einem gehbehinderten Menschen ins Auto hilft. *„Mein Po sitzt auf der Kante. Ich muss aber hierhin.“* Pflegepädagogin Gaby Siemensmeyer demonstriert, was passiert, wenn die Handgriffe nicht richtig sitzen: sie kippt nach hinten. *„Genau an dieser Stelle brauche ich einen Impuls. So klappt es besser.“*

Zertifikat als Betreuungsassistenten

Die Praxiserfahrungen können die TeilnehmerInnen im anschließenden Praktikum gut gebrauchen. Am Ende erhalten sie ein Zertifikat als BetreuungsassistentInnen und können Arbeiten übernehmen, für die Fachkräfte im Seniorenzentrum oft keine Zeit haben: Mit älteren Menschen spazieren gehen, mit Dementen reden, ihnen vorlesen.

„Neue Arbeitsplätze werden zwar nicht geschaffen, aber viele Seniorenheime erinnern sich an unsere Leute, wenn irgendwann eine Stelle frei wird.“, so die Erfahrung von Anneke Schinkel-Behrendt. Andere machen mit einer Ausbildung weiter.

Der Service-Pool PAULA

Außerdem hat das Kolping Werk den Service-Pool PAULA aufgebaut. Über PAULA können die BetreuungsassistentInnen ihre Dienste für ältere oder behinderte Menschen anbieten, die den Alltag alleine zuhause nicht mehr bewältigen können, und so etwas hinzuverdienen. *„Viele Kinder wohnen weit weg, habe einen Beruf und können sich nicht um die Eltern kümmern“,* erklärt Anneke Schinkel-Behrendt. Für zehn Euro die Stunde plus Anfahrtskosten springen die Betreuungsassistentinnen ein, helfen beim Einkauf oder der Hausarbeit, entlasten Angehörige bei der anstrengenden Pflege von Hilfebedürftigen.

Ein Angebot, dass auch nach der EU-Förderung weiter laufen soll, denn der Bedarf ist groß und der Bereich bietet Arbeitsmöglichkeiten für Jobsuchende. Anneke

Schinkel-Behrendt: *„Die Leute, die wollen, können in dem Projekt Erfahrungen sammeln und erkennen, ob dies eine Berufsmöglichkeit für sie ist.“*

Weitere Informationen unter:

ATYPICO

Equal

Kolping-Bildungswerk
Anneke Schinkel-Behrendt
Projektleitung PAULA
Fon: 05241 - 21196 - 78
Mail: info@kolping-bfz-gt.de
www.kolping-bfz-gt.de

Goldene Zeiten?! - Die Zukunft Älterer im Arbeitsmarkt



Unternehmen müssen lernen, mit einer älteren Belegschaft zu arbeiten, wenn sie wettbewerbsfähig bleiben wollen. Das betonte Staatssekretär Rudolf Anzinger während der Tagung „Goldene Zeiten?!“ und forderte ein Umdenken in der Personalpolitik. *„Was ist das*

für ein Land, in dem wir bis 67 arbeiten sollen, aber ab 50 keine Chance mehr auf dem Arbeitsmarkt haben?“, sagte der Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Rund 200 TeilnehmerInnen diskutierten am 13. Juni 2006 in der Ravensberger Spinnerei in Bielefeld über Perspektiven und Potenzial der über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt. Organisiert wurde die Veranstaltung von der Regionalen Entwicklungsgesellschaft REGE mbH.

„Chefsache“ ältere Arbeitslose

Arbeitsminister Franz Müntefering hat die Förderung älterer Arbeitsloser inzwischen zur „Chefsache“ gemacht. Mehr als 250 Mio. Euro stehen bundesweit für Projekte in den Regionen bereit, sagte Anzinger. Fünf Mio. Euro davon fließen in die Region OstWestfalenLippe. Hier haben die Arbeitsgemeinschaften für Arbeit den Beschäftigungspakt „Generation Gold“ geschlossen. Ziel ist es, neue Konzepte zur Integration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt zu erproben und gleichzeitig bei Firmen das Bewusstsein für die Pluspunkte von älteren MitarbeiterInnen zu schärfen.

Insgesamt gibt es in den Kreisen Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Paderborn und der Stadt Bielefeld 20 unterschiedliche Teilprojekte, um ältere Arbeitslose wieder in Arbeit zu bringen. Das Spektrum reicht von beruflicher Qualifizierung über individuelle Coachingangebote bis hin zu Existenzgründungsberatungen für Ältere.

Problemgruppe 50plus?

Die Generation 50plus ist auf dem Arbeitsmarkt zu einer Problemgruppe geworden: Jeder vierte Langzeitarbeitslose in OWL ist inzwischen 50 Jahre und älter. Das sind mehr als 10.000 Menschen in der Region, laut Rainer Radloff, Geschäftsführer der Arbeitplus GmbH in Bielefeld. Rund 3.000 von ihnen sol-

len durch den Beschäftigungspakt „Generation Gold“ eine Chance bekommen, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Wie wichtig die Erfahrung älterer MitarbeiterInnen für den Unternehmenserfolg ist, das betonten unterschiedliche Referenten.

Ein eindrucksvolles Beispiel aus der Praxis lieferte Otmar Fahrion, ein Unternehmer aus Süddeutschland, der bewusst ältere Ingenieure einstellt.

„Wir haben mit der Generation 50plus ein Schlaraffenland gefunden“, sagt Fahrion, der seine älteren Ingenieure „Edelsteine“ nennt, weil sie großes Wissen, Flexibilität und Erfahrung mitbringen. Auch betriebswirtschaftlich gesehen sei es klug, ältere MitarbeiterInnen einzubinden, ganz abgesehen vom menschlichen Faktor.

Qualifikation und Motivation wichtiger als das Alter

Eine Einstellung, die Dr. Michael Pries von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg unterstützt. Auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels müssen Ältere verstärkt in den Arbeitsprozess eingegliedert werden. Positive Erfahrungen mit älteren MitarbeiterInnen haben auch verschiedene Unternehmen aus der Region gemacht. Viele Arbeitgeber, die TeilnehmerInnen aus dem Projekt „Generation Gold“ eingestellt haben, loben die Zuverlässigkeit und hohe Motivation.

„Unsere Erfahrung zeigt, dass der Arbeitswille und die passende Qualifikation ausschlaggebend für eine Einstellung sind und nicht das Alter“, so Projektleiterin Anne Meuer-Willuweit von der REGE mbH, die das Projekt in OstWestfalenLippe koordiniert. Allerdings zeige sich auch, dass gerade Langzeitarbeitslose nach vielen vergeblichen Bewerbungsverfahren zutiefst resigniert sind. „Oft ist es nicht fachliche Qualifikation, sondern der Abbau von Frust, wo in den Projekten zuerst angesetzt werden muss.“

Der Beschäftigungspakt „Generation Gold“ wird gefördert von der Aktion „Perspektive 50plus“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Weitere Informationen unter:

Potenziale für den Arbeitsmarkt in OWL
GENERATION GOLD 50plus

Rege mbH
Anne Meuer Willuweit
Projektkoordination
Fon: 0521 - 9622 - 172
Mail: a.meuer-willuweit@rege-mbh.de
www.generation-gold.biz

Terminkalender

27. Oktober 2006

Herford bildet aus

Tag der Ausbildung der Stadt Herford,
Alter Güterbahnhof, Herford

31. Oktober 2006

Regionen stärken Frauen

Abschlussstagung im Neuen Rathaus, Bielefeld

09. November 2006

Generation Gold

Neue Chancen für ältere Arbeitslose,
G.I.B., Düsseldorf

23. November 2006

Interkulturelle Berufs- und Informationsbörse 2006,
Volkshochschule Bielefeld

14. Dezember 2006

ATYPICO

„Schöne neue Arbeitswelt?! Folgen atypischer
Beschäftigung“, Neue Schmiede, Bielefeld

Impressum

Herausgeber:

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in OstWestfalenLippe herausgegeben.

Redaktionsanschrift:

Daniela Pixa
Teutoburgerstraße 38
33604 Bielefeld
Tel.: 0521 - 13 75 25

V.i.S.d.P.:

Hermann-Josef Bentler
ARGE Paderborn
Mail: herman-josef.bentler@arge-sgb2.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden.

Lippepro:arbeit



Arbeitsgemeinschaft
für Arbeit im Kreis Herford

