DER PARITÄTISCHE
GESAMTVERBAND

Bundeskoordination Jugendsozialarbeit

Assistierte Ausbildung

Ein erfolgreiches Praxismodell zur intensiven Ausbildungsvorbereitung und -begleitung

Hrsg.
Der Paritätische Gesamtverband

Fachveröffentlichung
3 / 2013

Inhalt

Wir möchten Anregungen geben **2**
Birgit Beierling, Fachreferentin Jugendsozialarbeit im Paritätischen Gesamtverband

Assistierte Ausbildung: Ideen, Chancen und Erfahrungen **4**
Berndt Korten & Ralf Nuglisch, Der Paritätische Baden-Württemberg, Stuttgart

1. Idee **4**
1.1 Leitgedanken der Assistierten Ausbildung 4
1.2 Modell Assistierte Ausbildung 6
1.3 Assistierte Ausbildung – ein Angebot der Jugendsozialarbeit – Grundlegende pädagogische Haltungen und Schlüsselprozesse 8
1.4 Kooperation mit Betrieben 10

2. Chancen **12**
2.1 Innovationspotenzial der Assistierten Ausbildung 12
2.2 Effizienzgewinne in der Ausbildungsförderung 12
2.3 Anschlussfähigkeit im System der Ausbildungsförderung 13

Praxiserfahrung carpo – Transferprojekt für assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg (2008 bis 2011) ... **14**
Berndt Korten & Ralf Nuglisch, Der Paritätische Baden-Württemberg, Stuttgart

Mehr Jugendlichen das Angebot der Assistierten Ausbildung unterbreiten! **16**
Birgit Beierling, Fachreferentin Jugendsozialarbeit im Paritätischen Gesamtverband

Impressum 17

Wir möchten Anregungen geben...

Seit vielen Jahren begleitet der Paritätische Gesamtverband die Praxiserfahrungen der Assistierten Ausbildung in Baden-Württemberg mit den Projekten DIANA und carpo und versucht auf Bundesebene und in weiteren Bundesländern eine Verbreiterung des Angebotes einer individuell und intensiv begleiteten, flexibel gestaltbaren dualen Ausbildung von jungen benachteiligten Menschen zu unterstützen.

Zwei aktuelle Fragestellungen in der Jugendsozialarbeit sind es nun, die uns veranlassen, eine Fachveröffentlichung zu diesem Thema zu erstellen:

Demographiewandel, Fachkräftemangel – wie können die Jugendlichen mit Förderbedarf profitieren?

Die Anzahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger sinkt stetig und nähert sich immer mehr der Anzahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze. Der bevorstehende Fachkräftemangel ist in aller Munde. Aber profitieren von dieser – regional und branchenspezifisch sehr unterschiedlichen – Situation junge Menschen mit erhöhtem Förderbedarf? Im Wesentlichen sind es eher die Schülerinnen und Schüler mit guten Noten, deren Auswahl an Ausbildungsplatzmöglichkeiten sich nun vergrößert hat. Wie kann es dennoch gelingen die Jugendlichen mit schlechtem oder gar keinem Schulabschluss, Migrant/-innen und/oder Schulabgänger/-innen mit persönlichem Entwicklungsbedarf einer Regelausbildung näher zu bringen? Wie ist es möglich, ihnen ergänzende Hilfsangebote an die Seite zu stellen, so dass ihnen erneute Erlebnisse des Scheiterns erspart bleiben? Richtig ist es, dass es gelingen wird, mehr sozial benachteiligten und individuell beeinträchtigten Jugendlichen Zugang zur dualen Ausbildung zu ermöglichen als es in den vergangenen Jahren der Fall war. Aber es ist doch abzusehen, dass diese Jugendlichen Hilfe benötigen, um die heute nicht minder hohen Anforderungen an eine betriebliche Ausbildung erfüllen zu können. Zurzeit werden 24,4 Prozent

der Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst. Das betrifft ca. 150.000 junge Leute[1], von denen schätzungsweise die Hälfte erfolgreich in der dualen Ausbildung verbleibt und als sogenannte Umsteiger eine bessere Ausbildungsalternative gefunden hat. Bei den anderen Jugendlichen / jungen Erwachsenen handelt es sich häufig um junge Menschen mit niedrigen Schulabschlüssen und Jugendliche mit Migrationshintergrund, die oder deren Ausbildungsbetrieb aus unterschiedlichen Gründen eine Ausbildung ohne Alternative vorzeitig beenden. [2]

Nachqualifizierungsbedarfe

Nach wie vor gibt es ca. 1,5 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren (ca. 2,2 Millionen der 20-34 Jährigen) ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Hier sind erhöhte Anstrengungen notwendig, um die „abgehängte Generation" wieder einzugliedern. Da sogar ca. 80 Prozent dieser Ungelernten über einen Schulabschluss verfügen, steht einer nachträglichen Berufsausbildung von den Voraussetzungen her häufig nichts im Wege.[3]

Es werden unterschiedliche Modelle der Nachqualifizierung für eine inzwischen eher lernentwöhnte Gruppe von jungen Erwachsenen benötigt, die mehrheitlich in eigenen Wohnungen leben und zum Teil schon eigene Familien haben. Wenn es gelingt, diese jungen Erwachsenen in einem „normalen" Ausbildungsbetrieb mit entsprechender Vorbereitung und Unterstützung zu einem Berufsabschluss zu bringen, so wäre das sicher – bei einer entsprechenden Absicherung des Unterhalts – sehr begrüßenswert. Dass sich auch eine solche nachträgliche Anstrengung zum Berufsabschluss lohnt, sagt uns schon die Erkenntnis, dass ca. 60 Prozent der arbeitslosen Jugendlichen im SGB II-Bereich keinen Berufsabschluss haben und die Wahrscheinlichkeit zu längeren Arbeitsloszeiten wächst, wenn kein Berufsabschluss erworben wurde.

Beide Ausgangssituationen lassen mehr denn je zuvor über eine das Land Baden-Württemberg überschreitende Praxis der Assistierten Ausbildung nachdenken.[4] Mit dieser Fachveröffentlichung wollen wir eine Anregung für Gespräche und Verhandlungen auf Länder- und Bundesebene, aber auch auf regionaler Ebene geben, das Modell der Assistierten Ausbildung allen jungen Menschen mit Förderbedarf in Deutschland zur Verfügung zu stellen.

In dieser Fachveröffentlichung soll das Konzept der Assistierten Ausbildung als Angebot der Jugendsozialarbeit beschrieben und im Kontext der bestehenden Unterstützungsangebote in der Ausbildungsphase von jungen Menschen eingeordnet werden. Es werden Leitgedanken benannt, das Modell skizziert, sowie die grundlegenden pädagogischen Haltungen und Schlüsselprozesse beschrieben. Ein weiteres Kapitel widmet sich intensiv der Kooperation mit Betrieben. Die Fachveröffentlichung schließt mit den Praxiserfahrungen aus dem „Carpo-Transferprojekt für Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg" (2008-2011). Hier wird der Erfolg der Assistierten Ausbildung noch einmal anschaulich mit Zahlen unterlegt.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Berlin, Juli 2013

Birgit Beierling
Fachreferentin Jugendsozialarbeit
Der Paritätische Gesamtverband

1 BIBB Datenreport 2013 (Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013), S. 183ff
2 BiBB Report 21/2013 S. 13
3 Bundestagsdrucksache 17/12967 „Junge Menschen ohne Berufsabschluss", S. 21
4 Einige kleinere Projekte auf Basis des Modells der Assistierten Ausbildung sind bereits in anderen Bundesländern auf den Weg gebracht. Das BiBB arbeitet mit einem Modellversuch an Rahmenbedingungen und der Katholische Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit - Deutschland – IN VIA hat mit einem Modellprojekt an mehreren Standorten, aber mit relativ kleiner Teilnehmerzahl ein Modellprojekt der Assistierten Ausbildung in 2012 begonnen und die Teilnehmerzahl wächst kontinuierlich..

Assistierte Ausbildung: Ideen, Chancen und Erfahrungen[5]

Die vorliegende Fachveröffentlichung zeigt die Ideen und Leitgedanken der Assistierten Ausbildung auf. Die Chancen, die die Assistierte Ausbildung mit den ihr inne liegenden Innovationspotenzialen für die Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung bietet, bilden den Abschluss des Beitrags. Auf die Erfahrungen und die Ergebnisse aus dem Projekt carpo in Baden-Württemberg wird in der Bewertung und mit konkreten Zahlen im Kapitel Praxiserfahrungen Bezug genommen.

1. Ideen

1.1 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.

1.1.1 Betriebliche Ausbildung statt Parallelsystem

Assistierte Ausbildung rückt die Ausbildungsförderung bewusst ins Zentrum der Erwerbsarbeitsgesellschaft, in die Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes. Statt einer Kompensation fehlender Ausbildungsplätze im Parallelsystem wird mit der Assistierten Ausbildung das mögliche Höchstmaß an beruflicher und gesellschaftlicher Teilhabe erreicht. 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.

1.1.2 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 Wachstumsimpulse für den betrieblichen Ausbildungsmarkt.

5 Ein ähnlicher Beitrag von Berndt Korten und Ralf Nuglisch wurde anlässlich der Hochschultage 2013 erarbeitet und wird im bwp@ Spezial 7 unter folgendem Link veröffentlicht werden: http://www.bwpat.de/ht2013/ws12/nuglisch_ws12-ht2013.pdf

1.1.3 Chancengleichheit – Wahlmöglichkeiten schaffen

Die Durchsetzung von Chancengleichheit braucht Engagement in jedem Einzelfall. Junge Menschen mit Migrationshintergrund, junge Eltern und Alleinerziehende und junge Menschen mit geschlechteruntypischen Berufswünschen brauchen einen besonderen Rückhalt, um ihren Weg in eine betriebliche Ausbildung finden zu können. Durch 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 hierzu notwendige Vertrauen. Sie orientiert sich dabei an dem modernen sozialstaatlichen Prinzip der Inklusion. Passende Rahmenbedingungen, wie z.B. die Möglichkeit zu Ausbildungen in Teilzeit, verlässliche Begleitpersonen und -strukturen der Jugendsozialarbeit, die die gesamte Lebenssituation der jungen Menschen zum Gegenstand haben, sind ein starkes Signal und ein tragfähiges Angebot an diese jungen Frauen und Männer.

1.1.4 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 Auszubildenden geschlossen und die Betriebe bezahlen die tariflichen oder anderweitig festgesetzten Ausbildungsvergütungen. Unter dem Aspekt des Normalitätsprinzip spielt es eine weitere zentrale Rolle, 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 Jugendberufshilfe übernimmt so die Rolle eines Dienstleisters, der mit einem gleichermaßen an den Bedarfen der jungen Menschen und der Betriebe orientierten Unterstützungsangebot dafür sorgt, dass Ausbildungsverhältnisse zustande kommen und erfolgreich verlaufen.

1.2 Modell Assistierte Ausbildung

1.2.1 Das kooperative Dreieck

In der Assistierten Ausbildung bilden Jugendliche/-r, Betrieb und Projektträger ein Dreieck, in dem die Aufgaben und Verantwortlichkeiten durch Kooperationsvereinbarungen verteilt sind.

Betrieb und Jugendliche/-r schließen einen regulären Ausbildungsvertrag mit allen Rechten und Pflichten. Zusätzlich werden Kooperationsvereinbarungen zwischen Projektträger und Betrieb bzw. Projektträger und Jugendlichem/-er geschlossen, die die wichtigsten Verbindlichkeiten und Aufgaben regeln.

Abb. 1: Basis und Eckpfeiler der Assistierten Ausbildung

1.2.2 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 als Vollzeit- und Teilzeitausbildung angeboten.

Besondere Unterstützung erfahren Jugendliche, die sich für einen geschlechteruntypischen Beruf entscheiden. Diese Entscheidung erfordert oft Mut, und 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.

Abb. 2: Rahmen und Varianten der Assistierten Ausbildung

1.2.3 Flexible und passgenaue Dienstleistungen – aus einer Hand

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 und ihnen gegenüber dieses Unterstützungsverständnis ebenso konsequent widergespiegelt wie auch eingefordert wird. 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, 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.

1.2.4 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 an der Assistierten Ausbildung 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 Teilnahme aus.

1.2.5 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 bis zum Abschluss der Ausbildung.

Die Vorbereitungsphase zielt darauf, 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. Dazu durchlaufen sie verschiedene Schritte, mit denen sie ihre individuellen Potenziale und Ressourcen sowie die beruflichen und sozialen Kompetenzen feststellen und analysieren können. Dazu werden die gängigen Verfahren und Analyseinstrumente eingesetzt bzw. berücksichtigt. Mittels Gruppenarbeit und individueller Beratung sowie 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 sowie Maßnahmen der Beratung und Begleitung vereinbart, dokumentiert und regelmäßig überprüft.

Einen hohen Stellenwert nimmt das Praktikum 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.

Zu Beginn der Ausbildung wird der Betrieb ausführlich über die Assistierte Ausbildung informiert. Während der Ausbildung finden regelmäßig Reflexionsgespräche mit den relevanten Akteuren in den Betrieben statt. Regelmäßige Kontakte der Jugendberufshilfe 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 Jugendberufshilfeträger auch Teile des Ausbildungsmanagements.

1.3 Assistierte Ausbildung – ein Angebot der Jugendsozialarbeit – Grundlegende pädagogische Haltungen und Schlüsselprozesse

Die Erfahrung zeigt, dass junge Menschen mit Förderbedarf Abwertungserfahrungen aus der Schule und ihrem problematischen Übergang von Schule in den Beruf mitbringen. Diese Enttäuschungen schlagen sich zumeist im Selbstbild nieder und führen zur Reduzierung des Selbstvertrauens bis hin zur Verweigerung, eine qualifizierte Berufslaufbahn einzuschlagen.

Zentrale Funktionselemente in der Assistierten Ausbildung sind die im Folgenden beschriebenen pädagogischen Schlüsselprozesse, sie fußen auf pädagogischen Grundhaltungen, die für die Assistierte Ausbildung kennzeichnend sind.

1.3.1 Pädagogische Grundhaltungen

➪ **Eigenverantwortung und Selbstbestimmung – „Jugendliche als Akteure ihres Lebensentwurfs“**

Die Ausübung von Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung muss wie jede andere Fähigkeit auch erlernt und im alltäglichen Leben immer wieder geübt werden. Während der Berufsvorbereitung und der Ausbildungsbegleitung in der Assistierten Ausbildung sind die Jugendlichen Subjekte des eigenen Orientierungs- und Integrationsprozesses. Sie werden als Experten ihres Lebens betrachtet, die in dieser Lebensphase professioneller Assistenz bedürfen. Im Prozess der Berufsfindung werden neue Räume geöffnet, indem die Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen in den Mittelpunkt gestellt werden. Die Jugendlichen können in diesem Prozess berufsbiografisch tragfähige Optionen entwickeln, die sich nicht nur auf die tradierten Berufsbilder beschränken. Dadurch entsteht eine hohe Identifizierung mit dem Ausbildungsberuf und die Gewissheit, selbst über den Berufsweg entschieden zu haben.

➪ **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 Dritter, dass sie „es schaffen können“. Ohne Beziehung bleiben die Jugendlichen nur auf sich angewiesen. Für all die Herausforderungen, die auf die Jugendlichen im Verlauf der Ausbildungsfindung und Ausbildung zukommen, brauchen sie jemanden, der ihnen zur Seite steht und eine belastbare Beziehung bietet.

➪ **Authentizität und Standhaftigkeit – „Den Jugendlichen ein Gegenüber bieten“**

Die Mitarbeiter/-innen in der Assistierten Ausbildung 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 der Sicherheit bietet. 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 nicht nur Basis für die Assistierte Ausbildung, sondern ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess über den gesamten Zeitraum der Beratung und Begleitung.

➪ **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.

Wo Vorbilder für Basiskompetenzen fehlen oder Schlüsselkompetenzen nicht ausreichend gelernt worden sind, müssen die assistierenden Fachkräfte 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 sowie die Fähigkeit zur professionellen Reflexion. Gelingt dies, dann spüren die Jugendlichen handfeste Unterstützung von Menschen, die sie auf ihrem Lebensweg unterstützen.

1.3.2 Pädagogische Schlüsselprozesse

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

⇨ 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. Bei den 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. 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. Die Energie der Eigenmotivation ist eine der Grundvoraussetzungen, um die Ausbildung zu schaffen.

⇨ Analysieren und bewusst werden

Es geht darum, dass sich die Jugendlichen ein bewusstes Bild über ihre Lebenssituation, 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 eigenen Kompetenzen und Vorstellungen passen könnte.

Aufgabe der Sozialpädagog/-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. Es ist aus unserer Sicht überprüfenswert, ob es sich bei den Berufswünschen eher um vorgegebene Berufsmuster handelt, die Ausdruck einer gewissen Ratlosigkeit sind oder ob sie mit Energie und Freude gefüllt sind. Ein Beruf, mit dem sich die Jugendlichen identifizieren und den sie sich aus ihren Wünschen und Träumen heraus „erarbeitet" haben, bietet die besten Grundlagen, um auch schwierige Phasen zu bewältigen.

⇨ Ausprobieren und überprüfen

Träume, Wünsche und Visionen brauchen zu ihrer Realisierung ihren Gegenpol, mit dem sie auf Realisierbarkeit geprüft werden können. 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? 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?

Auch wenn nicht alles im Vorhinein abgeklärt werden kann, es ist doch notwendig, zumindest die elementaren Voraussetzungen und Bedingungen für das Gelingen einer Ausbildung zu prüfen. Die Vorbereitung auf betriebliche Erwartungen, Abläufe und Strukturen ist hier ein wichtiger Bestandteil, die u.a. über intensiv vorbereitete, begleitete und später ausgewertete Betriebspraktika realisiert wird.

⇨ Verwirklichen und stabilisieren

Im letzten Schritt geht es nun um die Verwirklichung des Berufswunsches. Vielleicht stellt sich heraus, dass nicht der vorrangige, aber immerhin doch der zweite Berufswunsch verwirklicht werden kann. Vielleicht muss auch noch eine Runde länger 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 die nächste 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, den Ausbildungsbetrieb sowie alle zum Gelingen der Ausbildung gehörigen Akteure wie Berufsschule, Soziale Dienste, Familienangehörige einbezieht.

1.4 Kooperation mit Betrieben

Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sehen Vorteile in der Kooperation mit der Assistierten Ausbildung. Attraktiv ist für sie, dass sie auf eine ihre Bedarfe zugeschnittene Dienstleistung zurückgreifen können. Sie wissen, dass sie bei allen Fragen und Problemen rund um die Ausbildung kompetente Partner an ihrer Seite haben, auf die sich verlassen können. Betriebe schätzen insbesondere folgende Aspekte im Zusammenhang mit der Assistierten Ausbildung:

- Betriebe bekommen motivierte Auszubildende, die sie im Verlauf der Vorbereitungsphase gut kennen lernen konnten.
- Das Risiko eines Ausbildungsabbruchs wird durch Assistierte Ausbildung und die Kooperation mit kompetenten Jugendberufshilfeträgern minimiert.
- Die Betriebe können sich auf ihr Kerngeschäft Ausbildung konzentrieren, da sie den Jugendlichen gut begleitet wissen.
- 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

Grundlagen für eine erfolgreiche Betriebsakquise sind, dass die pädagogischen Fachkräfte

- die Jugendlichen während der Vorbereitungsphase gut kennengelernt haben und so deren Stärken und Schwächen kompetent einschätzen können;
- dabei nicht nur die schulischen und fachlichen Interessen und Fähigkeiten, sondern vor allem auch die 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 abgleichen;
- eine gute Intuition haben und einschätzen können, ob „die Chemie" zwischen Betrieb, speziell den Ausbildungsverantwortlichen und den Jugendlichen stimmt.

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 Motivation und die „Chemie stimmt" sind für viele Betriebe die entscheidenden Kriterien für die Auswahl der Auszubildenden.

⇨ Wie funktioniert die Kooperation?

Kern der Kooperation ist der funktionierende Informationsaustausch zwischen Jugendberufshilfeträger, Betrieb und Auszubildendem. Was einfach klingt, erweist sich in der Praxis oft als schwierig. Die unterschiedlichen Kommunikations- und Sprachstile der Jugendlichen auf der einen und der Ausbildungsverantwortlichen auf der anderen Seite stehen einer Verständigung oft im Wege. Hier kommt den Mitarbeiter/-innen gleichsam eine Übersetzungsaufgabe zu, um eine konstruktive Verständigung möglich zu machen. Diese Tätigkeit setzt nicht nur eine gute Intuition und Menschenkenntnis, sondern auch ein hohes Maß an Milieu- und Sprachkompetenz voraus.

Anhand des Modells von Dr. Thomas Gericke[6] mit der Unterscheidung in vier Betriebstypen lassen sich die relevanten Faktoren für die Kooperation mit Jugendberufshilfeträgern erläutern.

Die Erwartungen und Anforderungen an die Auszubildenden sowie an die Dienstleister der Assistierten Ausbildung differieren zwischen den unterschiedlichen Betrieben teilweise erheblich. Das Dienstleistungsangebot muss immer individuell auf den jeweiligen Betrieb und dessen aktuelle Situation zugeschnitten werden.

Vor dem Hintergrund der Praxiserfahrungen in der Assistierten Ausbildung sind anhand dieser Typisierungen Verhaltensleitsätze für den Umgang mit dem jeweiligen Betriebstyp entstanden:

6 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 für den jeweiligen Betriebstyp

Typ 1: Kleine, traditionelle Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe

- 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 ist für einen Auszubildenden gegenüber seinem Chef oft schwieriger
- Im Kleinbetrieb können vielleicht nicht alle Ausbildungsinhalte vermittelt und nicht alle Rechte des Azubis durchgesetzt werden

Typ 2: Marktorientierte Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe mit einer ausgeprägten Betriebs- und Produktphilosophie

- Betriebe wünschen eine passgenaue Vermittlung, stellen hohe Anforderungen an alle Jugendlichen und erwarten deren Erfüllung auch von unseren Jugendlichen
- Erst auf Betriebe zugehen, wenn ein klares Profiling des Jugendlichen vorliegt und Stärken und mögliche Schwächen klar benannt werden können
- Anforderungsprofil des Betriebes genau erfragen
- Teilnehmer/-innenorientiert arbeiten; nicht der Betrieb wird unterstützt, sondern dem Jugendlichen wird geholfen, ausbildungsferne Probleme vom Betrieb fernhalten. 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 ein Praktikum lieber verzichten, wenn das Profil nicht passt; missglückte Praktika schließen oft Türen für länger

Typ 3: Selbständige / freie Berufe (z.B. Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerbüro)

- „Wir bieten Ihnen den / die passgenaue Auszubildende/-n"
- „Ausbildungsferne Probleme bearbeiten wir mit dem / der Auszubildenden"
- „Wir nehmen ihnen die Berichtsheftpflege und schulische Begleitung ab"
- Der Chef ist wichtig; Wertschätzung, dass er die Mühen als Ausbilder 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

- 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 dem / der Jugendberufshilfe-Mitarbeiter/-in 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 in der Assistierten Ausbildung bietet für diese Betriebe den Vorteil, dass sie die Jugendlichen von einem kompetenten Partner unterstützt wissen.
- Der Jugendliche hat in der Assistierten Ausbildung einen externen vertrauten Ansprechpartner für seine persönlichen Probleme, die damit vom Betrieb ferngehalten, aber fachkompetent bearbeitet werden.

2. Chancen

2.1 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 auch die Erosionserscheinungen des dualen Systems sind mittlerweile nicht mehr zu übersehen. So finden leider nach wie vor 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 drängenderes 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 der dualen betrieblichen Berufsausbildung 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.

2.2 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 dem SGB III. Auf Maßnahmeebene können durch das kongruente Förderangebot Warteschleifen und Brüche in der Ausbildungsförderung vermieden werden. Im Sinne einer präventiv ausgerichteten Arbeitsmarkpolitik verringert eine erfolgreiche betriebliche Berufsausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt die Gefahr einer längerfristigen oder immer wieder kehrenden Alimentierung durch sozialstaatliche Leistungen deutlich.

2.3. 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.

Abb. 3: Einordnung in das System der Ausbildungsförderung

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 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. Ob 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.

Die Autoren:

Dipl. Päd. Berndt Korten
Projektkoordination carpo
Werkstatt PARITÄT gGmbH

Dipl. Päd. Ralf Nuglisch
Leitung Bereich Arbeit und Qualifizierung
Der Paritätische Baden-Württemberg e.V.

Praxiserfahrung: „carpo – Transferprojekt für Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg“ (2008 bis 2011)

Nach 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 gGmbH in landesweiten Modellen an mittlerweile 20 Stadt- und Landkreisen in Baden-Württemberg umgesetzt. Auf das vor allem 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 weiterarbeiten kann. Stand Dezember 2012 wurden rund 1.200 chancenarme junge Frauen und Männer in die Projekte aufgenommen, 750 von ihnen konnten eine assistierte Ausbildung beginnen.

Die Projekte 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.

Ergebnisse des Projekts carpo 2008 bis 2012

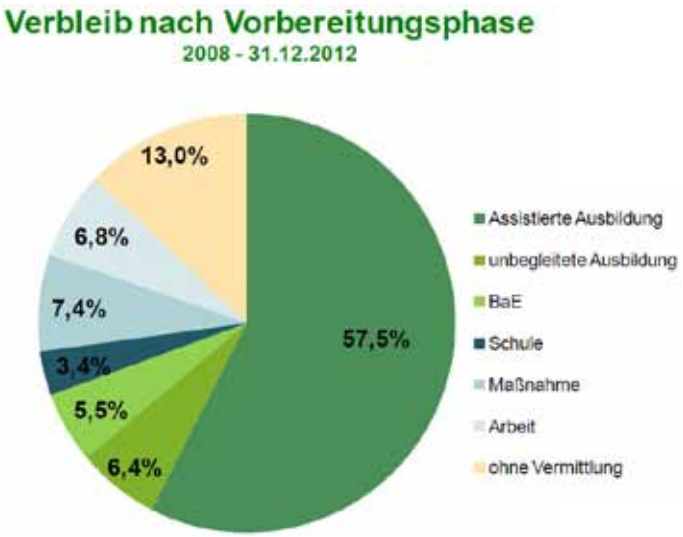
Die Analyse der Evaluationsdaten zum 31.12.2012 zeigt, dass die Zielgruppen vollständig erreicht wurden. Fast alle Teilnehmenden (92 %) sind Altbewerber/-innen, d.h. sie haben mindestens ein Jahr nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule keine Berufsausbildung begonnen; über die Hälfte (54,1 %) dieser Gruppe war vorher 2 bis 5 Jahre und ein Fünftel (20,2 %) sogar über 5 Jahre ohne begonnene Ausbildung. Fast zwei Drittel der Teilnehmer/-innen (62,3 %) waren direkt vorher arbeitslos gemeldet, davon annähernd ein Drittel (31,2 %) bereits langzeitarbeitslos.

Mehr als die Hälfte (55,1 %) der Jugendlichen hat einen Migrationshintergrund. Eine Detailanalyse zeigt, dass sie im Verlauf von carpo bei der Vermittlung in Ausbildung und im Erfolg bei der Abschlussprüfung praktisch ebenso gute Werte erzielen, wie Jugendliche 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. Genderuntypische Berufe haben ein Drittel (33,8 %) aller carpo-Teilnehmenden gewählt.

Vermittlungserfolge – 600 junge Menschen in Ausbildung gebracht

Seit Beginn des Projektes carpo im Herbst 2008 haben bis zum 31.12.2012 insgesamt 1039 junge Menschen teilgenommen, davon waren deutlich über die Hälfte (57,0 %) junge Frauen. 602 Jugendliche (67,4 % der Frauen) haben seitdem eine reguläre betriebliche Ausbildung aufgenommen.



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 90 Prozent für die Assistierte Ausbildung und 10 Prozent für eine betriebliche Ausbildung ohne Assistenz. Weitere 5,5 Prozent der Teilnehmenden mündeten in eine außerbetriebliche Berufsausbildung ein, so dass insgesamt fast 70 Prozent der carpo-Teilnehmer/-innen eine Ausbildung aufnahmen. 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 Prozent der Teilnehmenden.

Erweiterung der beruflichen Möglichkeiten durch genderorientierte Förderung

Rund ein Drittel der jungen Frauen und Männer (32,7 %) absolvieren ihre Ausbildung in einem für ihr Geschlecht untypischen Beruf. Die Konzentration der geschlechtertypischen Berufswahl konnte damit im Zuge der Assistierten Ausbildung ein gutes Stück weit verringert werden, vor allem wenn man die enorme Palette von 91 Berufsbildern berücksichtigt, in denen die carpo-Teilnehmenden ihre Ausbildung realisieren. Fast jedes zweite Elternpaar bzw. fast jede zweite Alleinerziehende (46,6 %) entschied sich für eine Assistierte Ausbildung in Teilzeit und ermöglicht so die bessere Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie.

Stabile Ausbildungsverhältnisse

Rund 80 Prozent der Ausbildungsverhältnisse in Assistierter Ausbildung sind stabil, die Quote der vorzeitig ohne Abschluss beendeten Ausbildungsverhältnisse liegt derzeit bei rund 20 Prozent. Gegenüber den Vorjahren (2010: 12 %) verschlechterte sich die Lösungsquote deutlich, 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 steht die Assistierte Ausbildung mit diesen Zahlen vergleichsweise gut da. Vor allem, wenn man berücksichtigt, dass in carpo Jugendliche mit besonders schwierigen Ausgangslagen oftmals Ausbildungsverhältnisse in Berufen mit üblicherweise überdurchschnittlich hohen Vertragslösungsquoten eingehen.

Verbleib nach Ausbildungsabschluss

Mit Stand Ende Dezember 2012 haben von 106 zur Prüfung zugelassenen Auszubildenden 92,5 Prozent ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen. Von ihnen konnten 78 Prozent direkt nach Ablegen der Abschlussprüfung eine Beschäftigung aufnehmen, 53 Prozent im Ausbildungsbetrieb und 25 Prozent in einem anderen Betrieb. Eine weitere Ausbildung begannen 7 Prozent, ohne Beschäftigung blieben 15 Prozent. Diese Werte sehen wir angesichts der teils massiven Problemlagen und Ausgrenzungserfahrungen der Auszubildenden als besonderen Erfolg für die jungen Menschen an.

Zusätzliche Ausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen

Seit Herbst 2008 wurden fast ein Fünftel (19,1 %) der assistierten Ausbildungsplätze zusätzlich von den Betrieben eingerichtet. Dies zeigt das vorhandene Potenzial der Betriebe für die Ausbildung von jungen Menschen mit schlechteren beruflichen Startchancen.

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

Rund ein Drittel der Ausbildungen werden im Handwerk und rund ein Fünftel im Handel absolviert. Im kaufmännischen und im Gesundheitsbereich finden je rund 10 Prozent der Ausbildungen statt. Industrie und Dienstleistungsberufe sind zu jeweils rund 7 Prozent beteiligt. Die restlichen Ausbildungsverhältnisse verteilen sich mit Anteilen von jeweils weniger als 5 Prozent auf die Wirtschaftsbereiche Gastronomie, Agrar und Verwaltung.

Die Autoren:

Dipl. Päd. Berndt Korten
Projektkoordination carpo
Werkstatt PARITÄT gGmbH

Dipl. Päd. Ralf Nuglisch
Leitung Bereich Arbeit und Qualifizierung
Der Paritätische Baden-Württemberg e.V.

Mehr Jugendlichen das Angebot der Assistierten Ausbildung unterbreiten

Anliegen der Bundeskoordination Jugendsozialarbeit ist es, das Modell der Assistierten Ausbildung nicht nur für junge Menschen mit Förderbedarf in Baden-Württemberg anzubieten, sondern auch in andere Bundesländer zu transferieren. Wir hoffen, mit dieser Fachveröffentlichung eine interessante Lektüre über die Grundlagen des Modells der Assistierten Ausbildung erstellt zu haben. Wir wollen Ihnen Mut machen, sich auf den Weg zu begeben, für die jungen Menschen in Ihrem Einzugsgebiet auch ein solches Angebot zu schaffen. Jedoch empfehlen wir bei der Übertragung der Praxiserfahrungen und Rahmenbedingungen aus Baden-Württemberg auf Folgendes besonders zu achten:

- Die Assistierte Ausbildung ist ein Förderangebot für junge Menschen mit Unterstützungsbedarf, in dem neben **Betrieb** und **Schule** die **Jugendsozialarbeit – als 3. Akteur** – eine tragende Rolle in der dualen / trialen Ausbildung spielt. Die Förderung orientiert sich am Bedarf der jungen Menschen, die Jugendsozialarbeit unterstützt Betriebe, um Ausbildungsverläufe positiv zu beeinflussen. (Sie stellt keine Personalbeschaffungsagentur für Betriebe dar.)

- Das Erfolgsrezept der Assistierten Ausbildung besteht aus einer **flexiblen, passgenauen und immer wieder neu justierbaren Hilfeleistung** für jede/n einzelne/n Jugendliche/n. Die Förderstruktur muss so angelegt sein, dass diese Freiheit (Schnelligkeit der Entscheidung, unterschiedliche Intensitäten, neue Unterstützungsformen, Teilzeit- und Vollzeitausbildungen etc.) erhalten bleibt.

- Das Modell besteht nicht nur aus der individuellen und intensiven Begleitung der Jugendlichen und der Betriebe während der betrieblichen Ausbildung, sondern auch aus einer i**ntensiven Vorbereitungsphase**, in der die Entwicklung und Überprüfung eines Berufswunsches sowie das Finden und Überprüfen des geeigneten Betriebes erfolgt. Diese **Hilfen** (Berufswahlunterstützung, Matching, Begleitung etc.) müssen **aus einer Hand** erfolgen. Sowohl auf Seiten der Jugendlichen / jungen Erwachsenen als auch auf Seiten der Betriebe wachsen hier Vertrauensverhältnisse mit den Mitarbeitenden in der Jugendsozialarbeit, die wesentlich für den Erfolg der Arbeit mit verantwortlich sind.

- Da es sich bei der Assistierten Ausbildung um eine gemeinsame Anstrengung von Betrieben, Berufsschulen und Jugendsozialarbeit handelt, liegt hier auch eine Herausforderung für eine **gemeinsame Finanzierung** von der **Landesebene** und der **kommunalen Ebene** (Jugendhilfe / Jugendsozialarbeit und Bildungsbereich), ggf. von der **Bundesebene** (Arbeitsförderung) sowie von der **Privatwirtschaft** und eventuell unter temporärer Zuhilfenahme des **ESF für die Aufbauzeit**.

Aufgrund der aktuellen Herausforderungen sei aber noch auf einige **mögliche Anpassungsbedarfe** (Personalausstattung, Kompetenzen, Finanzierungshöhen…) im Modell hingewiesen:

- Immer mehr – gerade weibliche – junge Menschen entscheiden sich für eine **vollzeitschulische Ausbildung**. Zudem gehen manche handwerklichen Berufsausbildungen dazu über, das erste Ausbildungsjahr in der Berufsschule zu zentrieren und für diesen Zeitraum existieren zunehmend noch keine betrieblichen Ausbildungsverträge. In beiden Ausgangssituationen sollte überlegt werden, ob die jungen Erwachsenen dennoch über das Modell der Assistierten Ausbildung begleitet und gefördert werden können und hier eher eine **Triade „Schule, Praktikumsbetrieb und Jugendsozialarbeitsträger"** gebildet werden könnte.

- Junge Erwachsene, die längere Zeit ohne Berufsabschluss geblieben sind und sich eine verkürzte Ausbildungszeit zutrauen, könnten im Rahmen einer **Assistierten Umschulung** begleitet werden. Sollten für diese Personengruppe die Ausbildungszeiten flexibel gestaltbar sein? Inwieweit können lernentwöhnte Personengruppen mit verkürzten Ausbildungszeiten auskommen und welche spezifischen Unterstützungen brauchen sie dafür?

- Auch die Modelle der Jugendsozialarbeit müssen sich der Prüfung unterziehen, ob sie **inklusiv** arbeiten. Das Modell der Assistierten Ausbildung eignet sich für einen inklusiven Ansatz besonders, da es eine individuell angepasste Hilfestellung in einem Regelsystem vorsieht. Jedoch können wir auf Erfahrungen in der erfolgreichen Ausbildungsvorbereitung und -begleitung von jungen Menschen mit Behinderung nicht zurückgreifen.

  In allen angerissenen Bereichen gilt es zu prüfen, ob das **Leistungsprofil** der Assistierten Ausbildung angepasst bzw. erweitert werden muss. Wie kann gewährleistet werden, dass die Förderstruktur (insbesondere Kompetenzen des Personals, Personalausstattung, Förderhöhen) so ausgestaltet ist, dass z.B. inklusives Arbeiten qualitativ hochwertig möglich ist?

Zusammenfassend ist herauszustellen, dass mit der Assistierten Ausbildung ein hervorragendes Modell der Ausbildungsbegleitung von jungen Menschen mit Förderbedarf gefunden ist. Dennoch möchte ich darauf hinweisen, dass dies nur ein Förderangebot für einen speziellen Bedarf darstellt. Nach wie vor gibt es Jugendliche im Übergang Schule / Beruf, die mehr sozialpädagogische Förderung benötigen und eine praktische Berufsausbildungssituation außerhalb des Marktwettbewerbes (wenigstens zeitweise) brauchen. Für diese Gruppe von integrationsgefährdeten Jugendlichen sollte es auch weiterhin außerbetriebliche Ausbildungsangebote geben. Und auch in naher Zukunft wird es Schulabgänger/-innen geben, die ohne Hilfe oder auch nur mit der Unterstützung von ausbildungsbegleitenden Hilfen einen Berufsabschluss erwerben können.

Eine große Herausforderung in der Arbeit mit jungen Menschen mit Förderbedarf besteht folglich darin, für jeden jungen Menschen die passende Förderung zu finden. Nur so kann verhindert werden, dass junge Menschen erneutes Scheitern erleben müssen oder auch unterfordert werden. Beide Situationen wirken demotivierend und erschweren einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf.

Birgit Beierling
Fachreferentin Jugendsozialarbeit
Der Paritätische Gesamtverband

Impressum

Diese Fachveröffentlichung entstand im Rahmen der Bundeskoordination Jugendsozialarbeit im Paritätischen Gesamtverband

Herausgeber

DER PARITÄTISCHE GESAMTVERBAND
Der Paritätische Gesamtverband
Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
Tel. 030-24636-0
Fax. 030-24636-0
Homepage: www.GSI-consult.de

In Kooperation mit:

DER PARITÄTISCHE BADEN-WÜRTTEMBERG
Der Paritätische Baden-Württemberg
Haußmannstr. 6
70188 Stuttgart

und

werkstatt PARITÄT
Werkstatt PARITÄT gGmbH

mit finanzieller Unterstützung des BMFSFJ

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Autoren
Birgit Beierling
Fachreferentin Jugendsozialarbeit,
Der Paritätische Gesamtverband
E-Mail: jsa@paritaet.org

Dipl. Päd. Berndt Korten
Projektkoordination carpo, Werkstatt PARITÄT gGmbH
Haußmannstr. 6, 70188 Stuttgart
E-Mail: korten@paritaet-bw.de
Homepage: www.werkstatt-paritaet-bw.de

Dipl. Päd. Ralf Nuglisch
Leitung Bereich Arbeit und Qualifizierung
Der Paritätische Baden-Württemberg
Haußmannstr. 6, 70188 Stuttgart
E-Mail: nuglisch@paritaet-bw.de
Homepage: www.paritaet-bw.de

Titelfoto
© Bernd Geller – Fotolia.com

Layout und Satz
Christine Maier, Berlin

Berlin, August 2013