Mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein

Jugendsozialarbeit und Wirtschaft im Dialog

9. Dialogtag der Katholischen Jugendsozialarbeit Bayern am Freitag, den 9. Oktober 2015, in Ingolstadt









INHALT

9. Dialogtag der KJS Bayern

Die Wirtschaft in Bayern glüht wie ein heißer Stein in praller Sonne: An Arbeit besteht fast nirgends ein Mangel. Die Arbeitslosenstatistiken lesen sich vergleichsweise gut. Das quantitative Angebot an Ausbildungsplätzen ist aus Bewerbersicht sehr erfreulich. Also: Alles gut – und den Rest regelt der Markt?

Zumindest im Ausbildungssektor lohnt sich ein genauerer Blick: Es bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt – und zugleich junge Menschen ohne Ausbildungsplatz. In den offiziellen Statistiken werden "nicht ausbildungsreife" Jugendliche gar nicht erst als Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze geführt. Ein Mittelschulabschluss genügt allzu häufig nicht als Qualifikation für eine betriebliche Ausbildung. Die einen Unternehmen suchen händeringend nach geeigneten Azubis – andere haben die freie Auswahl. Die betriebliche Seite beklagt die Eignung vieler Bewerberinnen und Bewerber, die Jugendlichen die Bedingungen vieler Ausbildungsangebote. Außerbetriebliche Jugendberufshilfemaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit werden zurückgefahren und neue, betriebsorientierte Angebote ausgebaut.

Derartige Entwicklungen, Widersprüche und Probleme bringen die Jugendsozialarbeit ins Spiel: Denn sie hat den Auftrag, jungen Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf den Zugang zu Ausbildung und Arbeit durch spezielle, pädagogisch geprägte Angebote zu erleichtern und zu ermöglichen.

Die Träger der Jugendsozialarbeit mit ihren Mitarbeitenden in Schulen, Einrichtungen und Betrieben in ganz Bayern kennen die problembelasteten Zielgruppen sehr genau. Sie können verschiedenste Faktoren von Benachteiligung und Beeinträchtigung benennen, die diese – quantitativ schwer zu fassende, aber offensichtlich nicht kleiner werdende – Gruppe junger Menschen kennzeichnen und ihnen häufig den Einstieg in Ausbildung und Arbeit erschweren bis unmöglich machen. Dazu gehören beispielsweise belastende Elternhäuser und falsche Freunde oder Vorbilder. Psychische/psychosoziale Beeinträchtigungen, eine Lernbehinderung oder Suchterfahrungen. Misserfolge in der Schule oder einem ersten Ausbildungsversuch. Eine Fluchtgeschichte oder frühe Elternschaft.

Die katholischen Träger der Jugendsozialarbeit leisten ihre Arbeit mit solchen Jugendlichen auf einem klaren wertorientierten Fundament: Mit unbedingtem Respekt vor jedem einzelnen Menschen in seiner Einzigartigkeit. Denn auch die Schwachen und Schwächsten sind ebenbürtige Mitglieder der Gesellschaft. In der Katholischen Jugendsozialarbeit wird Scheitern nicht hingenommen, sondern Mitwirkung ermöglicht: Es gibt keine hoffnungslosen Fälle. Die Mitarbeitenden sind geübt zu ermutigen, an Stärken und Kompetenzen anzusetzen, immer wieder neue Chancen zu eröffnen.

Wird ein solches Bild des Menschen von den Unternehme(r)n, die Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, geteilt? Wo sind Grenzen, welche ganz praktischen Aufgaben für wen leiten sich aus derartigen Werthaltungen ab?

Der Beitrag der Jugendsozialarbeit zum Ziel "Ausbildung für alle" ist mehr als nur ein Tropfen auf einen heißen Stein, der verdampft und nicht sichtbar wird.

Er ist wichtig und unverzichtbar – nicht nur, weil es ethisch geboten ist, alle jungen Menschen teilhaben zu lassen an Ausbildung und Arbeit. Sondern weil die Wirtschaft in Bayern auf keine Auszubildende und keinen Auszubildenden verzichten kann. Weil auch in denen, denen Attribute wie "nicht ausbildungswillig", "nicht ausbildungsfähig" oder "nicht ausbildungsreif" anhaften, Potenziale schlummern. Und weil sich auch diese jungen Menschen in Wahrheit und in aller Regel perspektivisch nach einem selbstbestimmten, erwerbstätigen Leben inmitten der Gesellschaft sehnen.

Der Beitrag katholisch getragener Jugendsozialarbeit mit ihren Haltungen kann immer wieder der Tropfen sein, der das Fass zum Überlaufen bringt: Weil er Teilhabe ermöglicht. Darüber jedoch, wie dieser Beitrag zukünftig aussehen kann und aussehen sollte, lohnt es sich zu diskutieren:

Was benötigen Unternehmen, um auch schwächeren, förderungsbedürftigeren Jugendlichen die Chance auf eine Ausbildung im dualen System bieten zu können? Stimmen die Rahmenbedingungen (noch), die Politik und Verwaltung hier gesetzt haben? Was motiviert Betriebe, sich auf benachteiligte Jugendliche einzulassen, was schadet dieser Motivation? Ist eine neue Offenheit der Wirtschaft gegenüber jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf einer Überzeugung geschuldet – oder doch eher Folge von Konjunktur und Not? Wie sieht es mit den Ausbildungsmöglichkeiten für diese jungen Menschen in Berufen im erzieherischen und pflegerischen Bereich aus?

Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, das Einüben grundlegender Fähigkeiten und Kompetenzen, Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen – für wen braucht es solche sozialpädagogisch begleiteten Angebote der Jugendsozialarbeit heute und in Zukunft noch? Wie sind solche Maßnahmen konzipiert und finanziert – und wie müssten sie es sein? Oder werden Maßnahmen außerhalb des dualen Ausbildungssystems irgendwann vollständig durch solche im Ausbildungsort Betrieb mit Ausbildungsbegleitung und Ausbildungsassistenz ersetzt? Und welche Rolle kann das Jugendwohnen spielen, um Azubi und Betrieb zusammenzubringen?

Wir freuen uns über hochkarätige Referate und Podiumsrunden zu diesen und weiteren verwandten Fragen beim 9. Dialogtag der KJS Bayern in Ingolstadt. Wir hoffen auf die Beteiligung und engagierte Mitwirkung von Verantwortlichen sowie von Praktikerinnen und Praktikern an den Dialogen an diesem Tag. Und wir bauen darauf, dass Jugendsozialarbeit und Wirtschaft im Dialog so spürbare Impulse mit nachhaltiger Wirkung geben können.

ild: Didym/wikimedia (bearbeitet von elfgenpick)

PROGRAMM

10.00 Uhr	Ankommen, Kaffee	12.55 Uhr	Pausendialog II
10.30 Uhr	Begrüßung und Einführung	13.15 Uhr	Politik gestaltet Rahmenbedingungen
	Axel Möller (Vorsitzender KJS Bayern)		Impuls: Christine Haderthauer MdL (CSU)
			Diskussion: Christine Haderthauer MdL, Kerstin Celina MdL (Die Grünen),
10.45 Uhr	Unternehmerisches Engagement aus sozialethischer Sicht		Joachim Unterländer MdL (CSU), Isabella Gold (StMAS), N. N. (DGB Bayern),
	Impuls: Anselm Bilgri (Priester, Autor und Coach)		Axel Möller (Vorsitzender KJS Bayern)
	Diskussion: Anselm Bilgri, Prälat Bernhard Piendl (Landes-Caritasdirektor),		
	Bettina Nickel (Katholisches Büro Bayern), Hubert Schmalhofer (Lernwerkstatt	14.10 Uhr	Mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein: Abschlussbetrachtung
	Regensburg)		Ursula Kundmüller und Gabriele Leibold (Vorstand KJS Bayern)
11.40 Uhr	Pausendialog I	14.20 Uhr	Pausendialog III
12.00 Uhr	Unternehmerische Praxis im Gespräch	14.30 Uhr	Ende des 9. Dialogtags
	•	50	2
	,		
12.00 Uhr	Unternehmerische Praxis im Gespräch Impuls: Dieter Omert (Audi AG) Diskussion: Dieter Omert, Angela Inselkammer (DEHOGA),	14.30 Uhr	Ende des 9. Dialogtags

Schirmherr: Weihbischof Florian Wörner, Beauftragter der Freisinger Bischofskonferenz für Jugendfragen in Bayern

Veronika Peters (Unternehmerin), Dr. Josef Amann (IHK München und Ober-

bayern), Maria Kraft (Kolping Schweinfurt)



DATEN DER VERANSTALTUNG

Termin: Freitag, 9. Oktober 2015 **Uhrzeit:** 10.00 bis 14.30 Uhr

Ort: Caritas Wohnheime und Werkstätten

Telemannstraße 8 85057 Ingolstadt

www.caritas-wohnheime-werkstaetten.de

Anreise: Um 10.00 Uhr wird es für Anreisende mit der Bahn einen

Transportservice vom Hauptbahnhof Ingolstadt zum Tagungshaus

geben.

Anmeldung: Bis Mittwoch, 30. September 2015, auf

www.caritas-bayern.de/dialogtag2015

Anmeldebestätigung: Kommt kurz vor der Veranstaltung mit weiteren

Anreisehinweisen.

Kosten: Die Teilnahme am Dialogtag 2015 ist Dank der Unterstützung

durch die Mitglieder der KJS Bayern kostenfrei.

Kontakt: Michael Kroll

089 54497-140

jugendsozialarbeit@caritas-bayern.de

www.kjs-bayern.de







Die Katholische Jugendsozialarbeit (KJS) Bayern ist die Landesarbeitsgemeinschaft der überregional tätigen katholischen Träger der Jugendsozialarbeit in Bayern sowie der Jugendsozialarbeits-Verbünde in den sieben (Erz-)Diözesen Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg. Die katholischen Träger der Jugendsozialarbeit, eines eigenständigen Leistungsbereichs innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe, unterstützen die soziale, schulische und berufliche Integration sozial benachteiligter und individuell beeinträchtigter junger Menschen mit besonderem Förderbedarf insbesondere durch arbeitsweltbezogene und schulische Angebote, im Jugendwohnen und in den Jugendmigrationsdiensten.





























Anselm Bilgri

Unternehmerisches Engagement aus sozialethischer Sicht

- stichwortartiger Mitschrieb -

Ethos

kommt von "Wohnung", steht für gute Gewohnheiten, Moral, Sitten.

Ethisch Handeln heißt: Gemäß der guten Gewohnheiten handeln.

Soziale Marktwirtschaft verbindet gewinnorientiertes Handeln mit gesamtgesellschaftlicher Verantwortung.

Personalität

"Persona" ist die Maske, durch die der Schauspieler spricht und an der sich die von ihm zu verkörpernde Rolle (Figur, Charakter) zeigt.

Immanuel Kant: Handle stets so, dass du die Menschlichkeit in deiner Person, wie auch in der Person jedes anderen jederzeit als Zweck und niemals bloß als Mittel gebrauchst.

Die Person ist über die Theologie der Dreifaltigkeit in die christliche Ethik gelangt: Der Mensch als Ebenbild Gottes.

Mensch: Person in seiner Einmaligkeit, angereichert durch Freiheit, Unversehrbarkeit und Würde.

Die Person bezeichnet den Menschen als Beziehungswesen.

Das Selbstbewusstsein als Person ist nur möglich in Verbindung mit der Anerkennung durch Personen.

Daher gilt das Verbot, Personen zu verdinglichen und wie Sachen zu behandeln.

Gestaltung der Strukturen und Institutionen der Gesellschaft gemäß ihrer Eignung für den Menschen.

Die Wirtschaft hat dem Menschen zu dienen, nicht umgekehrt.

Wenn der Mensch die teuerste Ressource eines Unternehmens ist, ist er auch die wertvollste.

Solidarität

kommt aus der französischen Rechtssprache und meint "gesamtschuldnerische Haftung".

In der französischen Revolution von 1789 wurde solidarité (Solidarität) gelegentlich statt fraternité (Brüderlichkeit) verwendet.

Solidarität meint den Ausgleich von Gemeinwohl und Einzelwohl, von Bindung und Freiheit.

Der Mensch soll in seinem Recht eingesetzt werden, Subjekt und Ziel der Wirtschaft zu sein.

Es gibt kritische Solidarität (Kampf der Arbeiterklasse) und empathische Solidarität, die sich aus dem Erleben von Stimmigkeit und Begabung aufbaut.

Solidarität verweist auf ein vorgegebenes Gemeinsames, das Menschen zusammenschließt und füreinander agieren lässt: gemeinsame Feinde, gemeinsame Aufgabe, gemeinsamer Nutzen, gemeinsame Not.

Gesellschaftliche Differenzierungen wie Funktion, Alter, Rang oder Kompetenz treten in den Hintergrund oder werden nivelliert.

Solidarität und Unternehmenskultur: Manager kommt von "manus" (Hand) und "agere" (treiben).

Aufgabe des Managers ist also, Arbeit als Teil der Sinnstiftung zu organisieren, Erfolgserlebnisse der Mitarbeitenden zu ermöglichen.

Nachhaltigkeit

Soziale Nachhaltigkeit ist (neben ökonomischer und ökologischer) Nachhaltigkeit ein Grundprinzip.

In der Gesellschaft sind Bildung und Ausbildung (formation und education) zwei der wichtigsten Säulen für soziale Nachhaltigkeit.

In der komplexen Wirklichkeit kann dies nicht mehr allein Aufgabe der staatlichen und familiären Einheiten sein

Wirtschaft ist ein Teilbereich der Gesellschaft.

Wegen der Ökonomisierung ist sie inzwischen ein leitender Bereich.

Damit kommen also auch auf die Wirtschaft ganz neue (und alte) Aufgaben zu.

In der patriarchalen Zeit (Krupp, Thyssen etc.) hatten Unternehmen eigene Kitas, Schulen, Wohnviertel. Sie haben Verantwortung für die Gesamtgesellschaft wahrgenommen.

Ausbildung war immer schon nicht nur für den eigenen Betrieb da, sondern auch für die Branche bzw. die Gesamtwirtschaft.

Dies legitimiert sozialpädagogische Hilfen im Rahmen assistierter Ausbildung.

Discretio

meint Vertraulichkeit, ist die Mutter aller Tugenden, kommt als benediktinische Regel von "discernere" (unterscheiden).

Das bedeutet zum Beispiel, Mitarbeitende in ihrer Unterschiedlichkeit wahrzunehmen.

Jedem gerecht zu werden führt zu Gerechtigkeit.

Dazu gehört: Starke fordern, Schwache fördern.

Diversity und Inklusion sind dazu passende moderne Begriffe.

Es geht nicht nur um Inklusion von Menschen mit Behinderung, sondern auch um die Integration von Kulturen und um die Partizipation von Benachteiligten.

Mangelnde Ausbildungsreife

Die Leistungsfähigkeit von Lehrstellenbewerbern ist allgemein gesunken.

Andererseits ist die Komplexität der Arbeitswelt enorm gestiegen, Anforderungen und Ansprüche der Betriebe sind gewachsen.

In den Familien fehlt häufig die Unterstützung von Eigenschaften wie Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Jugendliche sind immer mehr auf sich allein gestellt.

Hinzu kommt ein schwieriger Ausbildungsmarkt.

Nächstenliebe

Was ihr dem geringsten meiner Brüder getan habt, das habt ihr mir getan.

Papst Franziskus: An die Ränder gehen.

Trias: Gott/Ziel - Nächster/Mensch - Ich/Person

Soziale Verantwortung von Unternehmen

Wird heute fast ausschließlich als CSR (Corporate Social Responsibility) gesehen: Tue Gutes und rede darüber.

Durch Ausbildung benachteiligter Jugendlicher wird soziale Verantwortung unmittelbar wahrgenommen, weil sie langfristig und nachhaltig gesellschaftlich benachteiligte Gruppen vor dem Abgleiten in prekäre Situationen bewahrt.

Das ist mühsamer als eine Spende, eine Stiftung oder Sponsoring.

Soziale Verantwortung sollte von Unternehmen nach innen und außen wahrgenommen werden.



Erklärung zur Inklusion im VW Konzern (Juli 2014)

- Vereinbarung zwischen Konzernleitung, Konzernbetriebsrat und Konzernschwerbehindertenvertretung
- Erklärung für alle Marken und Gesellschaften im Konzern in Deutschland



VOLKSWAGEN

Gemeinsame Erklärung Inklusio

Präambel

Die Einbeziehung aller Menschen in alle gesellschaftlichen Prozesse (Inklusion) bedarf als Thema von gesamtgeseilschaftlicher Bedeutung der Unterstützung aller Beteiligten. Es ist das Grundrecht jedes Menschen, die Möglichkeit zu erhalten, sich vollständig um gleichberechtigt an allen gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen.

Deutschland im Jahr 2009 in Kraft, wodurch die darin enthaltenen Forderungen in der Bundesrepublik rechtlich verankert wurden.

Inklusion ist eine gesellschaftliche Herausforderung – auch für Unternehmen.

Der Volkswagen Konzem richtet den Blick nicht auf "Defizite", sondern auf die Stärke und Potenziale seiner Mitarbeiter. Dies führt weg vom statischen Begriff der "Behinderung" und stellt die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten in den Mitarbeitunde.

Infikision ist ein erforderlicher Bestandteil der Unternehmenskultur und damit auch von Unternehmenspracessen und Manähmen. Alle missen undenken, in sebesondere die Menschen ohne Behinderung, littl dieser Veränderung in der Währnehmung, dem Denken und Verhalten sowie in Einstellungen und Gewohnheiten geht der Volkswagen Konzern mit gutem Beispiel voran.

2 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015







"Um die strategischen Unternehmensziele zu erreichen, investieren wir verstärkt in unsere eigene Ausbildung, vor allem bei richtungsweisenden Zukunftstechnologien. So sichern wir wichtige Kompetenzen im Unternehmen und übernehmen gleichzeitig soziale Verantwortung für unsere Heimatstandorte."

(Prof. h.c. Thomas Sigi, Mitglied des Vorstands, Personal- und Sozialwesen, 06.07.2015)







3 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09:10:2015

4 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015

Vorsprung durch Technik

Vorsprung durch Technik

Mechatroniker/in Fahrzeuglackierer/in Fachkraft für Lagerlogistik (m/w) Karosserie- und Fahr-zeugbaumechaniker/in Fertigungsmechaniker/in Gießereimechaniker/in Kraftfahrzeug- Technische/r Modellbauer/in mechatroniker/in · Technische/r Produktdesigner/in Werkzeugmechaniker/inZerspanungsmechaniker/in Fahrzeugberufe Automatisierungs-Fertigungsprozessberufe berufe Ausbildungsberufe bei Audi IT- und kaufmännische Weitere Ausbildungs-Berufe berufe Fachmann/-frau für Systemgastronomie
 Werkfeuerwehrmann/-frau
 DBFH* – Kraftfahrzeugmechatroniker
 *Duale Berufsausbildung und Fachhochschulreife Fachinformatiker/inIndustriekaufmann/-frau Informatikkaufmann/-frau Kaufmann/-frau für Büromanagement

Berufsausbildung bei Audi

- ▶ Ausbildungsstart am 11. September mit 503 neuen Auszubildenden
- ► Insgesamt 1562 Auszubildende am Standort Ingolstadt
- Verteilung der Schulabschlüsse aller Auszubildenden:
 ca. 58 % Abgänger von Realschulen
 ca. 35 % Abgänger von Mittel- oder Hauptschulen
 ca. 7 % Abgänger von Gymnasien, FOS



5 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.201

Vorsprung durch Technik

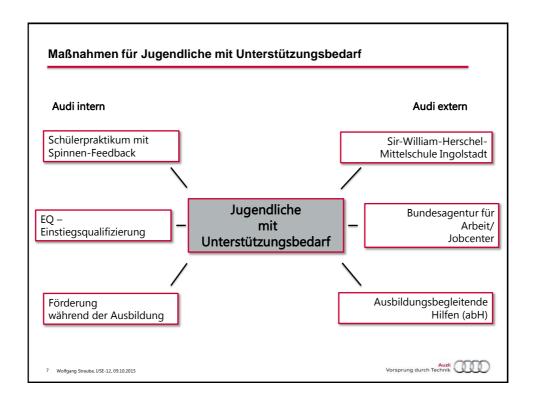
Betriebliche Ziele der Förderung von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf

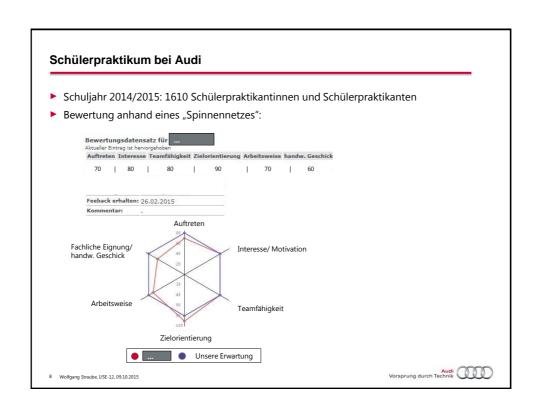
Grundmotivation: Chancen bieten für Jugendliche

- ► mit Handicaps in Zeugnissen
- mit eher fachpraktischen Kompetenzen
- mit formal-kognitiven Einschränkungen
- Kurzfristig: Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz
- Mittelfristig: Erfolgreicher Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung, aber auch Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung und Lebensführungskompetenz
- Langfristig: Gesteigerte Loyalität aus Verbundenheit zum Unternehmen sowie verstärkte Identifikation mit dem Unternehmen
 - ightarrow Erhöhte Leistungsbereitschaft mit geringeren Fehlzeiten
 - → Dauerhafte Bindung von motivierten Arbeitskräften

6 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015







EQ - Rahmen

- Betriebliches Langzeitpraktikum von mindestens sechs bis zwölf Monaten mit möglicher Übernahme in eine betriebliche Ausbildung
- Orientierung der Lerneinheiten an den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe (§4 BBiG, etc.) (bei Audi: Grundbildung Metall)
- Zielgruppe:
 - Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Ausbildungssuchende
 - Ausbildungsbewerber mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven
- ▶ Voraussetzungen für die Aufnahme in das EQ-Programm bei Audi:
 - Zustimmung der Förderfähigkeit seitens der Bundesagentur für Arbeit/ des Jobcenters
 - Guter Eindruck im Kennenlerngespräch (Motivation)
 - ► Kommission

9 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015



Umsetzung der EQ bei Audi

- ► Metallgrundbildung zur Vorbereitung auf die Ausbildung in einem Metallberuf
 - ► Erlernen der Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung
 - ► Theoretischer Unterricht: Berufsbezogene Mathematik

Erstellung von technischen Zeichnungen

Fertigungs- und Werkstofftechnik

- Vorsprung in der späteren Ausbildung durch Wiederholung der Inhalte
- ► Unterstützung bei der Vorbereitung auf den qualifizierenden Hauptschulabschluss
 - ► Hilfe bei der Erstellung von Präsentationen
 - ► Individuelle Nachhilfe und Unterstützung
- Unterstützung durch Sprachunterricht
- ► Gruppen- und Einzelgespräche
- ► Ansprechpartner bei Konflikten und Schwierigkeiten
- ▶ Unterstützung der Jugendlichen bei der Ausbildungsplatzsuche abseits von Audi

10 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015



EQ - Praktische Erfahrungen

- Angebot der Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis bei Audi für jeden persönlich geeigneten Jugendlichen (bis zu 81%)
- ► Hohe Motivation bei den Teilnehmern: Erkennen der besonderen Chance bei Audi als attraktiven Arbeitgeber



24 Teilnehmer

Fünf Jugendliche holten den qualifizierenden Hauptschulabschluss nach und wurden in ein Ausbildungs-verhältnis übernommen.

Insgesamt 16 Jugendliche haben nach Beendigung der EQ-Maßnahme ihre Ausbildung bei Audi begonnen.

Vier Jugendliche haben extern einen Ausbildungsplatz gefunden.

11 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015

Vorsprung durch Technik

Ausbildung zum/r Fertigungsmechaniker/in

Voraussetzung: Qualifizierender Hauptschulabschluss

Qualifikation: Technisches Verständnis und handwerkliches Geschick

Dauer: 3 Jahre

Lerninhalte

- ► Manuelle und maschinelle Metallbearbeitung
- ► Technische Kommunikation
- Arbeitsplanung / Arbeitsplatzgestaltung
- ► Wartung und Instandhaltung von Betriebsmitteln



12 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015

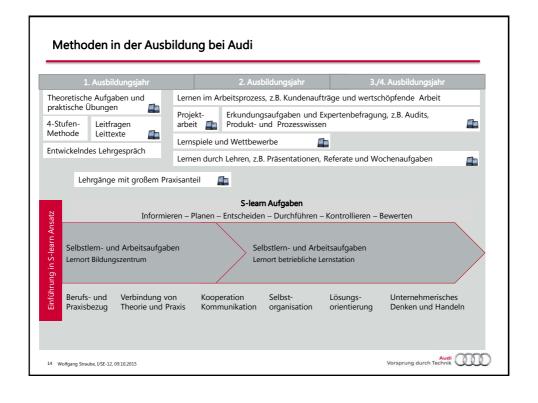
Methoden in der Ausbildung bei Audi

S-learn: Selbstständigkeit und Verantwortung in der Berufsausbildung

Kernaufgabe der Ausbildung ist nicht nur die Vermittlung von fachlichem Wissen und Können, sondern auch:

- Entwicklung der Bereitschaft & Fähigkeit zum Selbstlernen und Lernen in der Gruppe
- Förderung der Problemlösefähigkeit
- Stärkung der Eigenverantwortung der Auszubildenden für gute Ausbildungsleistungen
- die persönliche berufliche Entwicklung zum Thema zu machen

13 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015



Förderung während der Ausbildung

- Prinzip des reziproken Lernens
 - Wechselseitiges Lehren und Lernen in Lernpartnerschaften
 - Strukturierte Aufarbeitung von Lücken, v.a. in Deutsch und Mathematik
 - Schulung von sozialen Kompetenzen (z.B. wertschätzende Kommunikation, Team- und Konfliktfähigkeit)
- ► Wöchentlich stattfindende Gespräche zum obligatorischen Lerntagebuch
 - ▶ Besprechung des Stimmungs- und Lernbarometers sowie des Wochenrückblicks
 - gemeinsame Auswertung der Zielsetzungen und deren Erreichung (Fachkompetenzen, Berufsschulstoff, Unternehmensziele und soziale Kompetenzen)

► Individuelle Unterstützungsmaßnahmen

- ► Hilfe bei der Aufteilung des Lernstoffes
- Verteilung von spezifischen Hausaufgaben
- ► Regelmäßige Arbeits- und Wiederholungsproben
- Unterstützung durch spezielle Materialien

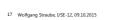
15 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015

Vorsprung durch Technik

Förderung während der Ausbildung - Praktische Erfahrungen Leistungsgegenüberstellung von Azubis ohne spezielle Unterstützung (EJ 2012 + EJ 2013) und Azubis mit spezieller Unterstützung (EJ 2014) 100 80 70 60 50 ■ EJ 2012 40 ■ EJ 2013 ■FJ 2014 30 20 10 ▶ Deutliche Leistungssteigerung erkennbar ► Trainer: "Gute Einbindung auch introvertierter Azubis." Azubi: "Wir haben das Lernen neu entdeckt." Vorsprung durch Technik 16 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015

Lern- und Ausbildungsbegleiter bei Audi

- Manfred Geyer
 Trainer der Jugendlichen innerhalb der EQ-Maßnahme
- ► Elke Günther Sozialpädagogische Betreuerin
- Michael Fachner
 Trainer der Auszubildenden mit Förderbedarf
- ► Dagmar Stocker Gymnasiallehrerin im Projekt "Lehrer in der Wirtschaft"







Audi Audi

Weitere Zusammenarbeit für Zufriedenheit, Motivation und Erfolg

- ► Was sehr gut funktioniert:
 - ► Erfolgreiche Projekte in der Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft Berufsorientierung an den Haupt- und Mittelschulen
 - z.B. Bewerbertrainings

Unterstützung bei der Erstellung von Lebensläufen Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen

- ► Was wir bieten können:
 - ► Praxiserfahrungen durch Schülerpraktika zur Berufsorientierung und –findung zur reflektierten Berufswahlentscheidung
 - ► Vorstellung von (neuen) Berufsfeldern und Berufen
 - Azubis als Paten
 - ► Beitrag der Wirtschaft bei Schulveranstaltungen
 - ► Berufliche Zukunft

18 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015

Weitere Zusammenarbeit für Zufriedenheit, Motivation und Erfolg

- ► Was wir uns wünschen:
 - Stetige Vertiefung der Grundkenntnisse in den Fächern Mathematik und Deutsch, aber auch Erlernen von Arbeits- und Lerntechniken (z.B. Lernen lernen)
 - Erhalt bzw. Ausbau des Engagements zur Herleitung der Ausbildungsreife
 - Vorleben von Werten und allgemein üblichen Umgangsformen (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit bzw. Höflichkeit, Respekt, Wertschätzung)
 - Förderung und Forderung von Selbstkompetenzen (Selbstständigkeit, Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft, Kreativität, Flexibilität)
 - ► Förderung und Forderung von Sozialkompetenzen (Team-, Kommunikations-, Konflikt-, Empathiefähigkeit)
 - Freistellung der Lehrer für Praktika in der Wirtschaft

19 Wolfgang Straube, I/SE-12, 09.10.2015





Pausendialoge

Auffälliges und Kritisches, Anmerkungen, Anregungen und Nachfragen – auf Kärtchen notiert

Pausendialog I: Unternehmerisches Engagement aus sozialethischer Sicht

Ethische Grundgedanken vs. Realität.

Wo übernehmen Unternehmen (vor allem große) Verantwortung, wenn immer mehr Personal zu Dumpinglöhnen über Zeitarbeit eingesetzt ist?

Unternehmerische Verantwortung – ja! Voraussetzung ist aber zugleich eine gesellschaftliche Verantwortung, um Wertschätzung zu erreichen.

Unternehmen muss Familie stützen oder Familie sein: Verantwortung für Azubi/Mensch.

Wo bleibt die Vorbildfunktion von Unternehmen in Zeiten von VW?

Ausbildungsreife der Unternehmer prüfen.

Nicht nur Jugendliche müssen ausbildungsreif sein, sondern auch die Unternehmen.

Wie werden Unternehmen ausbildungsreif?

Ausbildungsreife Unternehmen.

Inkludiertes sozialethisches unternehmerisches Engagement.

Ausbildungsinhalte anpassen (Anforderungen oft zu hoch).

Erfolg nicht nur an der Leistung festmachen.

Immer wieder neue Chance geben – ist das nicht kontraproduktiv? Muss es nicht heißen: Bei Versagen immer wieder neue Wege zum Ziel suchen?

Ausbildungssystem braucht Anpassung an sozialen Kontext des Einzelnen. System hinterfragen! Mehr Praxis zur Bildung.

Politik fordert neue Lösungsansätze in Ausbildung. Verhindert sie dies aber nicht durch genaue, einschränkende Vorschriften? Müsste für Betriebe nicht mehr Handlungsspielraum geschaffen werden?

Konkurrenz entsteht dann nicht, wenn genügend Mittel zur Verfügung stehen. Das nennt man Investition in die Zukunft!

Ressourcen sinnvoll einsetzen.

Pausendialog II: Unternehmerische Praxis im Gespräch

Pädagogisches FACHpersonal als flankierende Unterstützung VERPFLICHTEND für Ausbildungsbetriebe.

Konkrete pädagogische Begleitung? Werterziehung muss es wert sein, darin zu investieren.

Marktfähige Leistung als notwendige Jobvoraussetzung?

Defizite von Familie und Schule sind in Ausbildung schwer aufzufangen.

Pausendialog III: Politik gestaltet Rahmenbedingungen

Auch Politik braucht Ziele und Visionen. Hinterherhinken und nur mit Geld? Geht gar nicht.

Politik kann mehr als Geld.

Rahmenbedingungen immer nur nachgelagert? Nein. Grundsätzliche Werte müssen in der Schul- und Ausbildungsarbeit im Vorfeld vorhanden sein; diese sind politisch-gesellschaftlich implementiert, aber es bedarf ihrer Weitergabe.

Die im Dunklen sieht man nicht.

Würden eigentlich die "schwarzen Schafe" (Ausschreibungsverursacher) offiziell identifiziert?

Ich kann Menschen nicht in einen Rahmen stecken. Jede soziale Einrichtung soll heute zertifiziert sein, um Arbeitsabläufe vergleichbar zu machen. Jeder Mensch ist aber anders. Arbeit am und mit Menschen wird nicht ausreichend honoriert. Sowohl finanziell als auch anerkennend.

Schlimmer als die Ausschreibung selbst ist die damit einhergehende Standardisierung der Ausschreibung und damit der Maßnahme.

Wie soll Empathie, Anerkennung von "ausgestoßenen" Jugendlichen geschehen? Wohl kaum durch neue bürokratische Forderungen.

Schulische Anforderungen steigen stetig. Wie soll ein schwacher Jugendlicher, der von seinen Eltern weder Unterstützung noch Halt bekommt, weil diese überfordert sind, sein Leben in der Gesellschaft meistern?

Bezahlbare Pädagogik – muss das der "Verbraucher" bezahlen?

Warum soll die Bildungsarbeit/Schule die Familie ergänzen/ersetzen?

Ist es volkswirtschaftlich nicht besser, einen schwachen Jugendlichen über einen langen Zeitraum pädagogisch zu begleiten, bevor er aus der Ausbildung fällt und kriminell wird?

"Würde der einfachen Arbeit" contra "gerechte Entlohnung": Man muss leben können.