

Projekt: Ausbildung zur Fachangestellten für Arbeitsförderung für Alleinerziehende mit Migrationshintergrund

Monika Abt-Nölle 11.07.2012



Erfahrungen aus Sicht des Arbeitgebers



Bundesagentur für Arbeit

Inhalte

- Ausgangssituation
- Ziele und Nutzen aus dem Projekt
- Auswahlverfahren
- Durchführung des Projektes
- Besondere Herausforderungen? Kein Problem!
- Fazit

Ausgangssituation

Ausgangssituation

- Die Gewinnung von Nachwuchskräften muss stärker unter Einbeziehung von Bewerberinnen und Bewerbern erfolgen, die zur Erreichung des Ausbildungszieles intensivere und individuellere Begleitung und Unterstützung benötigen.
- Im Rahmen des „**Diversity Managements**“ ist es Ziel der BA, die Vielfältigkeit des eigenen Personals zu entwickeln und die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhalten bzw. zu steigern.

Die BA benötigt Personal mit vielfältigen, auch interkulturellen Kompetenzen, um ihre Aufgabe als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt weiterhin erfolgreich zu füllen.

Ziele und Nutzen des Projektes

Ziel des Projektes

- Ausbildungsreife Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit möglicherweise eingeschränkter sprachlicher Kompetenz rekrutieren.

- Unter erschwerten Bedingungen wie Doppelbelastung durch Ausbildung und familiäre Verpflichtungen einen Berufsabschluss erwerben und erfolgreich in das Berufsleben integrieren.

Nutzen aus dem Projekt

- Das Projekt liefert Erkenntnisse zu Möglichkeiten und Aufwand begleitender und unterstützender Maßnahmen im Rahmen der Ausbildung, die dazu geeignet sind, grundsätzlich ausbildungsreife Jugendliche auch unter erschwerten Voraussetzungen und Bedingungen erfolgreich auszubilden, um so der BA auch künftig Fachkräfte mit vielfältigen Kompetenzen zu sichern.

Auswahlverfahren

Bewerbergewinnung

- gezielte Informationsveranstaltungen für den möglichen Bewerberkreis
 - Bewerberinnen und Bewerber haben eine Ausbildung als Fachangestellte/r für Arbeitsförderung bisher nicht in Erwägung gezogen.
 - Motivation zur Bewerbung und Abbau der Hemmnisse von Seiten des Arbeitgebers durch Hervorheben der Sozialkompetenz, die ein „frischer Schulabgänger“ nicht mitbringt

Besonderheiten beim Auswahlverfahren

- Einbeziehung von Bewerberinnen und Bewerber, die den sonst üblichen Notendurchschnitt nicht erfüllen
 - Der erforderliche Einstellungstest durch den Psychologischen Dienst wurde dennoch oft bestanden.
 - In einigen Fällen war erkennbar, dass Fehler aufgrund der noch fehlenden Sprachkenntnisse verursacht wurden.
 - Bewerberinnen überzeugten im Assessment-Center

Durchführung des Projektes

Beginn des Projektes – 01.09.2011



- Einstellung von 6 alleinerziehenden jungen Frauen zwischen 25 und 35 Jahren – davon 5 mit Migrationshintergrund

Teilzeitausbildung

- 2 Auszubildende haben die Ausbildung in Teilzeit begonnen
- Bei den weiteren Auszubildenden stellte sich nach kurzer Zeit heraus, dass sie die Ausbildung in Vollzeit nicht durchhalten – die Ausbildungsverträge wurden bei allen auf 30 Stunden angepasst.
- Der Berufsschulunterricht und die Lehrgänge in den betriebseigenen Bildungsstätten werden in Vollzeit absolviert.
- Die Ausbildungsdauer ist auf 3 Jahre angelegt.

Kinderbetreuung

■ Die Kinderbetreuung erfolgt durch die Unterbringung in Kindertagesstätten, ganztägige Schulbetreuung sowie das familiäre und private Umfeld.

■ 1. Ausnahme: Lehrgänge

4 Mütter nahmen die Kinder zum 1. Lehrgang mit. Die Betreuung erfolgte vor Ort durch die AWO im Rahmen von OKiP*.

Kosten wurden vom Arbeitgeber übernommen.

*Anmerkung:

OKiP ist der „Organisationservice Kinder und Pflege“ für die Beschäftigten der BA.

Kinderbetreuung

Problematisch war zunächst die Betreuung von schulpflichtigen Kindern. Alternative Betreuungsmöglichkeiten wurden möglich gemacht und im Rahmen von Kinderbetreuungskosten finanziert.

■ 2. Ausnahme: Früher Unterrichtsbeginn der Berufsschule

Im Einzelfall sind auch hier Kinderbetreuungskosten im geringen Umfang entstanden.

Sprachförderung

- Vor Beginn der Ausbildung war eine unterstützende Sprachförderung nicht erforderlich.

- Während der Ausbildung wird zur Verbesserung des Ausbildungszieles ein Deutsch-Sprachtraining von einem Träger durchgeführt. Die Kosten übernimmt die BA.

Ausgleich von Leistungsdefiziten

- Im Vergleich keine Auffälligkeiten beim Leistungsstand der Ausbildungsgruppe
- Höhere Ausfallzeiten (u.a. Erkrankung Kind) erfordern Zusatzunterrichte
- Auch aufgrund der Gruppengröße ist eine flexible und individuelle Betreuung erforderlich.

Finanzielle Absicherung

- Die tarifliche Ausbildungsvergütung wird entsprechend der tatsächlichen Wochenarbeitszeit gezahlt.
- Darüber hinaus besteht ggf. Anspruch auf
 - Berufsausbildungsbeihilfe
 - Kindergeld
 - Aufstockungsleistungen aus dem Rechtskreis SGB II oder
 - Wohngeld.
- Der Arbeitgeber hilft den Auszubildenden bei der Antragstellung. In Einzelfällen ist eine Unterstützung durch entsprechende öffentliche Einrichtungen möglich.

Besondere Herausforderungen? Kein Problem!

- Eine Pressekonferenz zu Beginn der Ausbildung meistern die Auszubildenden mit eigenen Wortbeiträgen souverän.



- Die Beteiligung am diesjährigen Azubi-Projekt der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen gelang mit hohem Engagement. Sie führte zu einer positiven Resonanz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Agentur für Arbeit Essen und einer Teilnahme unter den Bestplatzierten des Landes.



Fazit

-
- In Problemlagen unterstützen die Ausbildungsverantwortlichen und entwickeln kreative Lösungsansätze.
 - Ein gutes Netzwerk zu sozialen Einrichtungen wie z.B. im Bereich Integration bietet im Bedarf wertvolle Unterstützung.
 - Durch die Teilzeitausbildung und die Ausfallzeiten reduziert sich der Anteil der praktischen Ausbildung. Daher sind regelmäßige Gespräche über den Ausbildungsstand notwendig. Der Ausbildungsplan ist ggf. anzupassen.
 - Es entsteht ein Mehraufwand für das Ausbildungspersonal.

-
- Die Personale Kompetenz und die Aktivitäts- und Umsetzungs-kompetenz ist bei Ausbildungsbeginn bereits besser ausgeprägt. Die Motivation ist teilweise höher als bei anderen Nachwuchskräften.

 - Im Bereich der Kundenorientierung sind ebenfalls Stärken zu erkennen. Mehr Empathie für den Kunden aufgrund der bisherigen persönlichen Situation

 - Im Bereich der Fach- und Methodenkompetenz ist eine Nachsteuerung erforderlich.