

„Mit Separth zu einer besseren Ausbildung.“

[Kieler Nachrichten, 16.08.2006, Frau Beate König]

Seit 08/2005 konnten drei große Kooperationsgemeinschaften generiert und ausgebaut werden, zwei Ausbildungsverbände im Handwerk und ein Qualifizierungsverbund im industriellen Sektor:

Die Friseurinitiative

MATzE - Mit Ausbildung und Training zum Erfolg

Ziele waren ...

- eine schnelle und umfassende Grundausbildung in allen Bereichen des Friseurhandwerks
- praktische Unterweisungen für Auszubildende des 1. Ausbildungsjahres
- die Steigerung der Qualität der Ausbildung und die Motivation der Auszubildenden
- eine Verringerung der im Friseur-Handwerk sehr hohen Abbrecher- und Nichtbesteher-Quoten
- die nachhaltige Implementierung beim Landesinnungsverband der Friseure

Durchführung

- konkrete Bedarfsanalyse bei den Friseurbetrieben der Region
- Konzepterstellung
- Akquise von Ausbildungsbetrieben
- Schulungen der Trainerinnen
- eineinhalbjährige Veranstaltungsreihe praktischer Schulungen für Friseur-Auszubildende von 2006 - 2007
- Einholen von Feedbacks und deren Auswertung, anschließende Überarbeitung und Anpassung an tatsächliche Bedarfe
- Planung der zweiten Schulungsrunde für das neue 1. Ausbildungsjahr 2007
- Implementierung der Koordinationsaufgaben beim LIV

Hemmnisse

- Obwohl der Bedarf der zusätzlichen praktischen Unterweisung erkannt wird, fehlt häufig die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit
- Motivation/Bereitschaft der Auszubildenden zur Teilnahme an den Schulungen an ihrem freien Nachmittag ist beschränkt.

Erfolge sind ...

- ein tragfähiges Schulungskonzept
- Aufbau eines Trainerteams
- eine erfolgreich durchgeführte Schulungsreihe für über 40 Friseurbetriebe und deren Auszubildende in der K.E.R.N.-Region
- die voraussichtliche Implementierung beim LIV
- zufriedene Betriebe, die ihre neuen Auszubildenden gerne wieder anmelden

„Kann ich nicht, höre ich jetzt nicht mehr.
Stattdessen: Ich kann das schon.“

(Zitat einer Friseurmeisterin über ihre beiden Auszubildenden nach einem halben Jahr MATzE)

Fazit

Der Bedarf ist bei den Betrieben und den Auszubildenden nach wie vor da.
Für eine langfristige Tragfähigkeit bedarf es einer Akzeptanz und Integration auf allen Ebenen.

Das Projekt der Maler und Lackierer

**„AAA‘ - Ausbildungsinitiative Ausgezeichneter
Ausbildungsbetrieb**

Ziele waren ...

- Fortführung bzw. Konsolidierung des Projektes
- qualitative Steigerung der dualen Ausbildung durch zusätzliche Schulungen
- Status-Aufwertung des Maler- und Lackierer-Handwerks

Durchführung von ...

- Ausbilderschulungen
- eigenverantwortlichen und handlungsorientierten Lehrlingsbaustellen (das Herz-Stück der Initiative!)
- bzw. Bereitstellung von pädagogischen Hilfen / Arbeitsmaterialien

Hemmnisse waren ...

- die landesweite Ausdehnung (Strukturschwäche / noch keine Online-Vernetzung)

Erfolge sind ...

- 40 Mitgliedsbetriebe mit 84 Auszubildenden, Tendenz steigend
- Struktur der AAA wird nachhaltig beim LIV implementiert sein
- immer wieder pos. Feedback von allen Seiten
- das Logo der AAA steht mittlerweile für eine Art Gütesiegel
- auf die Qualität der Initiative ist auch die Politik aufmerksam geworden

Fazit

Die Initiative der Maler und Lackierer ist insgesamt ein großer Erfolg, ein Aushängeschild, ja ein Vorzeigeobjekt für den gesamten Handwerksbereich!
Es hat sich gezeigt, dass es möglich ist, ein Projekt aus einem anderen Bundesland erfolgreich zu übernehmen.

Die Qualifizierung zur Fachkraft für Recycling, Kompostierung und Abfallbeseitigung

Ziele waren ...

- die Erprobung eines von der IHK erstellten Qualifizierungsprofils (auf der Rechtsgrundlage von 1995)
- eine möglichst hohe Übernahme der Teilnehmer im Anschluss an die Qualifizierung
- Schaffung neuer Ausbildungsplätze

Durchführung von ...

- einem zweimonatigen Praktikum
- einer sechzehnmonatigen Qualifizierung
- drei Schulblöcken
- zwei praktischen betriebsübergreifenden Modulen (Metallgrundlehrgang + Radlader)
- einer Abschlussprüfung

Hemmnisse waren ...

- der komplizierte und für die Betriebe auch als Belastung empfundene Nachweis von Kofinanzierung
- , dass der Zeitraum zwischen Projektplanung und Umsetzung zu gering war für eine gründliche Meilensteinplanung

Erfolge sind ...

- 70% Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt: 17 von 23 jungen Erwachsenen zwischen 25 und 35 in sieben verschiedenen Betrieben der Region.

„Warum sollten wir so einen gut ausgebildeten Mann, der sich zudem noch über einen langen Zeitraum bewährt hat, gehen lassen.“

(Zitat eines Betriebsleiters in Neumünster)

- alle Teilnehmer haben ihre Qualifizierung geschafft

- der Nachweis, dass ein Ausbildungsgang auf mittlerer Qualifizierungsebene sinnvoll ist, konnte erbracht werden

Fazit

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Erprobung der Qualifizierung im Recycling-Sektor geglückt ist. Ob sich darüber hinaus eine langfristige Erneuerung im Ausbildungs- und Qualifizierungswesen der Recyclingbranche generieren lässt, muss an anderer Stelle entschieden werden.