

Zeitliche Flexibilität in der Nachqualifizierung

Erfahrungen aus fünf Jahren Kölner Bildungsmodell (KöBi)



JOSEPHINE JAHN
Dr., wiss. Mitarbeiterin der
InterVal GmbH in Berlin



ELKE WAMBACH
Stellvertretende Standort-
leiterin beim Kolping-
Bildungswerk in Köln

Seit vielen Jahren gibt es in Deutschland Modellprojekte, die mithilfe von aufeinander aufbauenden Modulen eine berufliche Nachqualifizierung für unterschiedliche Zielgruppen ermöglichen. Das Kölner Bildungsmodell (KöBi) ist eines dieser Modelle. Es richtet sich an junge Erwachsene ohne Berufsabschluss, die meist multiple Problemlagen aufweisen und oft dauerhaft auf staatliche Unterstützung angewiesen sind. Im Beitrag wird gezeigt, wie es mit dem Modell gelingt, einen Großteil der Teilnehmenden durch eine Kombination von niedrigschwelligem Einstieg, begleitendem Coaching und zeitlicher Flexibilität erfolgreich zu qualifizieren.

Hintergrund

Eine Reform in der Bildungs- und Benachteiligtenförderung wurde in der Bundesrepublik in den 1980er-Jahren dadurch eingeleitet, dass das Prinzip »Fördern statt auslesen« immer mehr Anhänger fand. Nicht mehr auf die Defizite, sondern auf die vorhandenen Kompetenzen sollte geschaut und diese sollten gezielt gefördert werden (vgl. BYLINSKI 2018, S. 6). Inzwischen gelten junge Erwachsene mit weniger guten Qualifizierungsvoraussetzungen und zum Teil multiplen Problemlagen nicht mehr automatisch als »nicht qualifizierbar«. Da es aktuell in verschiedenen Branchen einen dauerhaften Mangel an qualifiziertem Personal gibt, ist die Bereitschaft zur gezielten Unterstützung, die an die individuellen Voraussetzungen der Lernenden anknüpft, zudem größer geworden (vgl. ebd.). In diesem Zusammenhang wird auch ein Mehr an zeitlicher Flexibilität während der Qualifizierung diskutiert – beispielsweise durch zeitliche Streckung der Qualifizierung oder auch die zeitweise Unterbrechung bei akuten Problemlagen (vgl. FRANK 2014, S. 41).

Der vorliegende Artikel stützt sich im Wesentlichen auf die Evaluation des KöBi aus den Jahren 2017–2018. Diese hatte das gesamte Modell, also alle drei umsetzenden Träger und Teilnehmenden, in den Blick genommen. Vertieft werden die Evaluationsergebnisse durch Erfahrungen des Kolping-Bildungswerks, einem der drei umsetzenden Träger.

Das Kölner Bildungsmodell

Das KöBi wurde im Jahr 2012 auf Initiative des Kölner Bündnisses für Arbeit konzipiert, um einer Zielgruppe von jungen Erwachsenen zwischen 25 und 35 Jahren mit vielfältigen Problemlagen und ohne Berufsabschluss eine zu ihren Bedürfnissen passende Nachqualifizierung anbieten zu können. Zu den häufigsten Problemlagen der KöBi-Teilnehmenden gehören finanzielle Probleme (z. T. Überschuldung), Probleme in der Familie oder im Freundeskreis, eine schlechte Wohnsituation, persönliche Krisen, gesundheitliche Probleme – darunter psychische Erkrankungen und Suchterkrankungen, Probleme beim Lernen und Prüfungsjahre. Viele von ihnen haben vor ihrer Teilnahme am Modell Abbrucherfahrungen gemacht, sei es im Rahmen einer begonnenen Ausbildung oder anderer Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. EKERT/JAHN 2018, S. 25 f.). Durch eine dauerhafte Arbeitslosigkeit werden die Problemlagen zum Teil noch verstärkt; Schwierigkeiten, den Alltag zu strukturieren, kommen hinzu.

Akteure aus Gesellschaft und Wirtschaft hatten sich darauf verständigt, etwas gegen die Langzeitarbeitslosigkeit in Köln zu unternehmen und zugleich der Nachfrage nach (teil-)qualifizierten Beschäftigten in der Stadt zu begegnen. Das KöBi ist somit zugleich Instrument der Arbeitsmarktintegration und der Benachteiligtenförderung.

Die berufliche Nachqualifizierung im KöBi ist in einzelne Qualifizierungsmodule unterteilt und findet die meiste Zeit bei einem Bildungsträger statt. Innerhalb der Module sind jedoch betriebliche Praxisphasen vorgeschrieben. Zum Abschluss eines jeden Moduls wird eine Kompetenzfest-

stellung durch die zuständige Kammer durchgeführt. Alle Qualifizierungsmodule bilden in der Summe die Ausbildungsordnung eines Berufsbilds vollständig ab, wodurch nach dem Absolvieren aller Module prinzipiell der Weg zur Teilnahme an der Externenprüfung offensteht. Das Modell steht somit in der Tradition vorangegangener Pilotprojekte und Initiativen u. a. des BMBF/BIBB (insbesondere JOBSTARTER CONNECT) und des DIHK (z. B. DIHK-Pilotinitiative) zum Einsatz von Teilqualifikationen bzw. Ausbildungsbausteinen (vgl. RUPPERT in diesem Heft). Das KöBi wird seit 2014 von drei Bildungsträgern umgesetzt und bietet Qualifizierungen in den folgenden Berufen an:

- Fachlagerist/-in, Verkäufer/-in und Maschinen- und Anlagenführer/-in (Diakonie Michaelshoven),
- Tischler/-in, Metallbauer/-in und Hochbaufacharbeiter/-in (Handwerkskammer zu Köln),
- Koch/Köchin sowie Fachkraft im Gastgewerbe (Kolping-Bildungswerk).

Das Modell ist inzwischen in die kommunale Regelförderung in Köln eingegangen und wird als Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW-Maßnahme) vom Jobcenter Köln v. a. im Rechtskreis SGB II angeboten. Die Integrationsfachkräfte in den Jobcentern weisen junge Erwachsene der Zielgruppe auf das KöBi hin. Entscheiden diese sich für die Teilnahme, besuchen sie zunächst ein Profiling, bei dem Eignung und Interesse für einen der angebotenen Berufe festgestellt werden. Danach beginnt die Qualifizierung in einem oder mehreren Modulen.

Die Teilnehmenden erhalten dafür eine außergewöhnlich lange Finanzierungszusage von bis zu acht Jahren. Der Grund dafür ist, dass bei der Konzeption des KöBi davon ausgegangen wurde, dass die Teilnehmenden das Modell häufig unterbrechen würden (beispielsweise um zu jobben). Die Qualifizierung über einen längeren Zeitraum zu strecken, sollte ihnen die Möglichkeit geben, anschließend wieder in das Modell zurückzukehren (vgl. EKERT/JAHN 2018, S. 10 ff.). Über den gesamten Zeitraum der Qualifizierung erhalten die Teilnehmenden ein begleitendes Coaching. Dieses soll sie in ihren persönlichen Problemlagen unterstützen und somit Abbrüche der Qualifizierung verhindern. Um bei fachlichen Schwierigkeiten zu helfen, bieten die Träger den Teilnehmenden Förderunterricht an.

Zeitliche Flexibilität im KöBi

Der Einsatz von Qualifizierungsmodulen und die flexible Förderdauer von maximal acht Jahren ermöglichen eine große zeitliche Flexibilität der Qualifizierung im KöBi. Möglich sind:

- die Anerkennung beruflicher Vorkenntnisse z. B. aus ungelernter Arbeit oder einer abgebrochenen Ausbildung. Die zuständige Kammer oder Innung entscheidet jeweils individuell, ob die Nachqualifizierung verkürzt werden kann (vgl. EKERT/JAHN 2018, S. 21),
- zeitliche Unterbrechungen zwischen unterschiedlichen Modulen bei privaten Problemen oder Krisen,
- die Unterbrechung und ggf. Verlängerung oder Wiederholung des aktuellen Moduls in Absprache mit der/dem Ausbilder/-in oder Coach und der zuständigen Integrationsfachkraft beim Jobcenter (vgl. ebd., S. 31),
- das zeitnahe Absolvieren der zertifizierten Kompetenzfeststellungen, indem die Kammern diese auch für eine kleine Zahl an Personen anbieten,
- zeitliche Flexibilität im Hinblick auf die beruflichen Praxisphasen.

Hürden in der Umsetzung

Der Einsatz von Qualifizierungsmodulen wie Teilqualifikationen oder Ausbildungsbausteinen, die zusammengenommen ein Berufsbild abdecken, wird von vielen Seiten als eine sinnvolle Ergänzung zur klassischen Berufsausbildung gesehen. Allerdings sind in der praktischen Umsetzung mitunter einige Herausforderungen in fördertechnischer Hinsicht zu bewältigen und auch die Kooperation der beteiligten Akteure muss sich einspielen.

Ein klares Bekenntnis zur Nachqualifizierung mit zertifizierten Modulen und deren regulären Förderung gibt es vonseiten der Bundesagentur für Arbeit (BA) bislang nicht. Diese hatte 2011 in einem eigenen Projekt zertifizierte Teilqualifikationen erfolgreich erprobt und daraufhin Konstruktionsprinzipien dafür aufgestellt. Darin ist u. a. geregelt, dass Qualifizierungsmodule – auch für die Zielgruppe der Geringqualifizierten – im Vergleich zur regulären Ausbildung zeitlich um ein Drittel verkürzt sein müssen (§ 180 Abs. 4 Satz 1 SGB III). Die Verkürzung stellt nach wie vor eine Voraussetzung dafür dar, eine Maßnahme mit Qualifizierungsmodulen als förderfähige FbW-Maßnahme zertifizieren zu können. Davon ausgenommen sind einzig die BIBB-Ausbildungsbausteine des JOBSTARTER CONNECT-Programms, sie müssen nicht verkürzt angeboten werden.

Aus Sicht des Kolping-Bildungswerks erweist sich diese Verkürzungspflicht jedoch als kontraproduktiv, denn dadurch reduziert sich gerade die für die Zielgruppe so wichtige Lernzeit.

Auch die Finanzierung des begleitenden Coachings ist in der Praxis oft ein Problem, da die Maßnahmen dadurch oft automatisch über dem Bundesdurchschnittskostensatz liegen (vgl. EKERT/JAHN 2018). Im KöBi wurde es zum Teil über die »Freie Förderung« (gem. § 16 f SGB II) finanziert.

Ein weiterer Punkt ist die Zulassung zur Externenprüfung. Sie wird nach dem Absolvieren aller zertifizierten Module eines Berufsbildes nicht generell zugesichert. Die Zulassung erfolgt seitens der Kammern jeweils erst nach einer Einzelfallprüfung (vgl. f-bb 2016, S. 19f.). Auch die Kompetenzfeststellungen gestalteten sich in der Anfangszeit schwieriger als angenommen. Die Erfahrungen des Kollping-Bildungswerks zeigten jedoch, dass mit zunehmender Beständigkeit der Prüfenden sowie der Routine aller Beteiligten Lücken in der Kommunikation aufgefangen und Missverständnisse ausgeräumt werden konnten. Auch die Organisation von Kompetenzfeststellungen mit Prüfenden der Kammern zum jeweils passenden Zeitpunkt für unterschiedliche Module ist zur Routine geworden, sodass i. d. R. keine Wartezeiten für die Teilnehmenden entstehen (auch wenn die Wirtschaftlichkeit aufseiten der Kammern nicht immer gegeben ist). Ähnliches ist auch für Fragen der Anrechnung beruflicher Vorleistungen zu berichten.

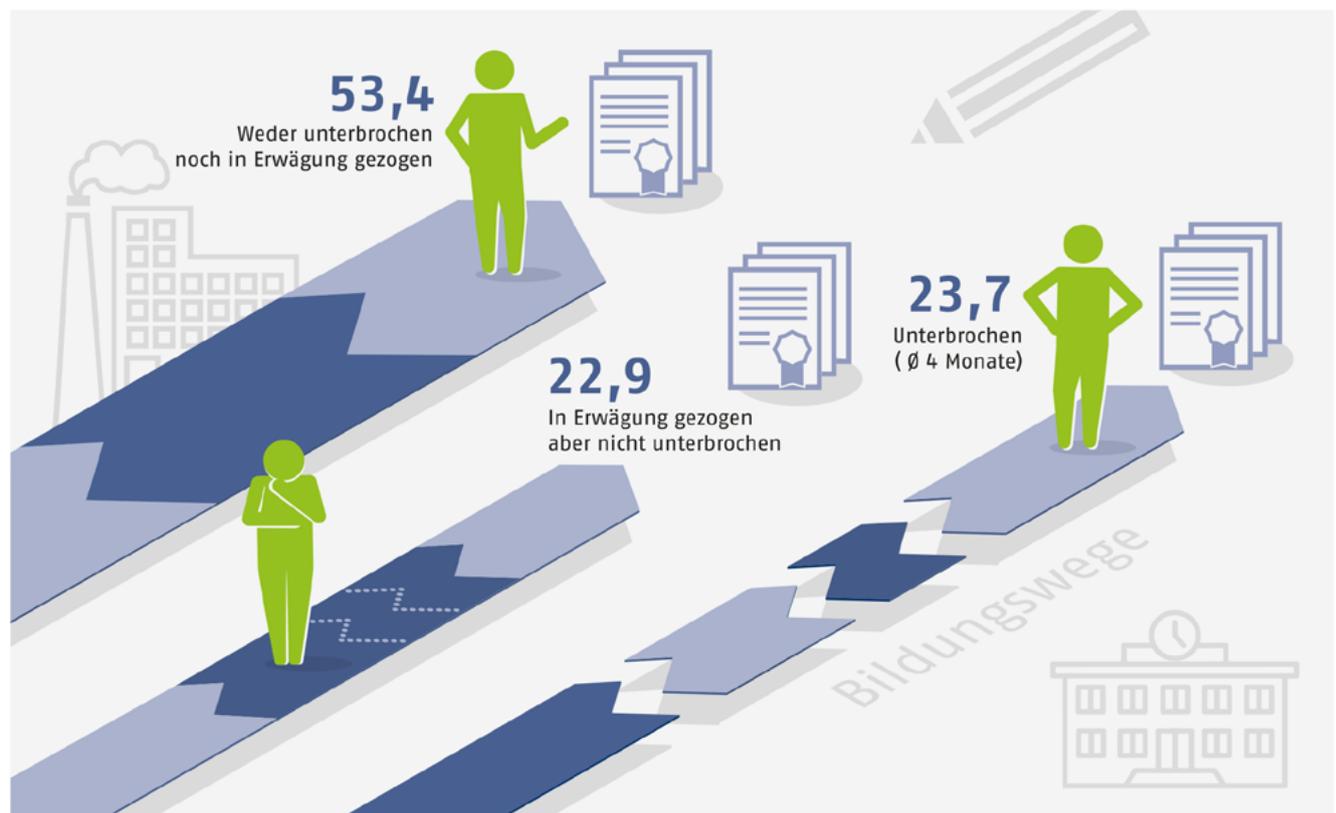
Ergebnisse der Evaluation des KöBi

Von Ende 2017 bis Ende 2018 wurde das KöBi im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durch die InterVal GmbH evaluiert. In diesem Zeitraum wurden qualitative Interviews mit

allen Beteiligtegruppen geführt (Projektleitungsebene $n = 12$, Projektumsetzende bei den Trägern und Integrationsfachkräfte der Jobcenter $n = 17$ sowie mit 20 Unternehmen, die einen Teilnehmenden im Praktikum kennen gelernt oder eingestellt hatten). Die KöBi-Teilnehmenden standen im Fokus der Erhebungen. Mit 13 Teilnehmenden wurden zunächst explorativ drei Fokusgruppen durchgeführt und auf Basis der Ergebnisse eine standardisierte Befragung mit aktuellen Teilnehmenden ($n = 95$) und ehemaligen Teilnehmenden (online, $n = 45$) realisiert. Im Rahmen der Evaluation wurde außerdem das Teilnehmenden-Monitoring ($n = 466$) ausgewertet, welches die drei umsetzenden Träger seit dem Modellstart im Jahr 2014 führen. Die Ergebnisse des standardisierten Fragebogens und die Daten aus dem Monitoring wurden aufgrund der insgesamt noch geringen Teilnehmer- und Absolventenzahlen überwiegend deskriptiv ausgewertet. Zuletzt wurden 20 KöBi-Teilnehmende vertiefend interviewt – vor allem dazu, wie sie das Angebot im Gegensatz zu zuvor besuchten Maßnahmen wahrnahmen und warum sie dadurch ggf. erfolgreicher qualifiziert werden konnten. Die qualitativen Erhebungen wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und dort, wo es möglich war, mit anderen (Erhebungs-)Daten trianguliert.

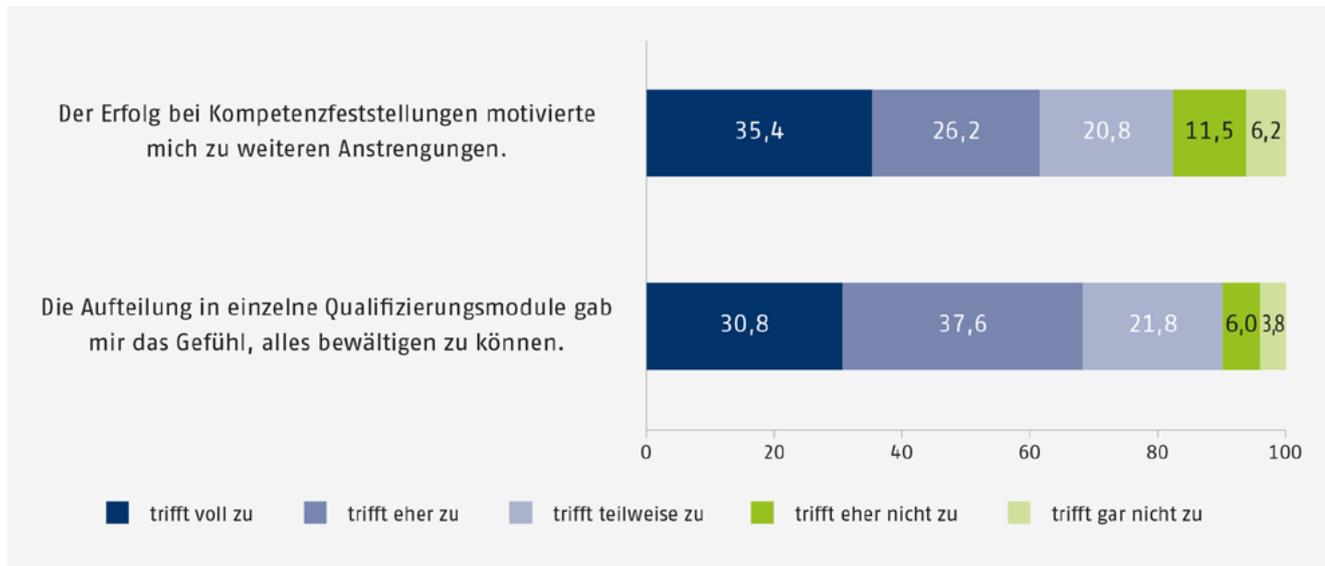
Abbildung 1

Tatsächliche oder in Erwägung gezogene Unterbrechungen (Angaben in Prozent)



Quelle: Teilnehmerbefragung KöBi Mai/Juni sowie August/September 2018, $n = 131$

Abbildung 2
Bewertung des Modulkonzepts durch Teilnehmende (Angaben in Prozent)



Quelle: Teilnehmerbefragung KöBi Mai/Juni sowie August/September 2018, n=130–133; Werte < 4 % sind nicht ausgewiesen.

Geringe Inanspruchnahme von Unterbrechungen

Die Evaluation zeigt, dass bei Weitem nicht alle KöBi-Teilnehmenden die Qualifizierungsmaßnahme unterbrechen. Viele absolvierten alle Module eines Berufsbilds stringent nacheinander, was bei der Zielgruppe mit multiplen Problemlagen so nicht erwartet worden war. Über die Hälfte der im Rahmen der Evaluation befragten Teilnehmenden gab an, (noch) nicht darüber nachgedacht zu haben, die Qualifizierung zu unterbrechen (vgl. Abb. 1).

In Übereinstimmung mit diesem Befund zeigt auch das Monitoring der Bildungsträger, dass viele Teilnehmende das Modell in der regulär dafür vorgesehenen Zeit absolvierten (vgl. EKERT/JAHN 2018, S. 39f.). Eine Begründung wird darin gesehen, dass das Modell nach einiger Zeit »greift«, d.h. die Teilnehmenden während der Qualifizierung oft eine starke Motivation aufbauen, ihren Berufsabschluss zügig nachzuholen. Bei der Stärkung der Motivation spielt die Arbeit der Coaches und Anleitenden eine wesentliche Rolle. Gemeinsam mit den Teilnehmenden entwickeln sie Zielorientierungen und thematisieren die Vorteile eines Berufsabschlusses. Mit Bestehen der ersten Kompetenzfeststellungen steigt zudem ihr Selbstbewusstsein und die Zuversicht, den Berufsabschluss tatsächlich schaffen zu können (vgl. Abb. 2).

Diese Dynamik bestätigen auch die Erfahrungen des Kolping-Bildungswerks. Geht es den Teilnehmenden anfangs nur um das erfolgreiche Absolvieren einer Kompetenzfeststellung, wird im fortgeschrittenen Stadium eine hohe Punktzahl angestrebt.

Gründe für Unterbrechungen und Auswirkungen auf den Maßnahmeverlauf

Trotz der beschriebenen Erfolge ist das Thema Unterbrechung für die Hälfte der Teilnehmenden durchaus relevant. Rund 23 Prozent der KöBi-Teilnehmenden hatten das Modell zum Zeitpunkt der Befragung bereits einmal unterbrochen, weitere rund 24 Prozent hatten bereits darüber nachgedacht. Als häufigste Gründe dafür wurden persönliche, familiäre oder gesundheitliche Gründe genannt (vgl. EKERT/JAHN 2018, S. 40).

Meist führt eine Mischung aus verschiedenen Problemen und Belastungen, die zusätzlich zur Qualifizierung zu bewältigen sind, zu einer Überforderung der Teilnehmenden. Die Möglichkeit, das Modell zu unterbrechen, haben beim Kolping-Bildungswerk vor allem diejenigen jungen Erwachsenen genutzt, für die ein Klinikaufenthalt unverzichtbar war, i. d. R. waren dies Suchtkranke und psychisch Kranke mit Mehrfachbelastungen – mit oft massiven finanziellen Problemen bis hin zu hoher Verschuldung. Diese Belastungen müssen kleinschrittig und zeitintensiv mit Unterstützung der Coaches bearbeitet werden. Das begleitete, aber eigenständige Lösen dieser Herausforderungen machte die KöBi-Teilnehmenden stolz und sorgte anschließend für ein erhöhtes Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl. Sie erlebten die positiven Konsequenzen ihrer Eigeninitiative und hatten den Kopf wieder »frei« für die Qualifizierungsinhalte.

Längere Unterbrechungen traten zudem bei Teilnehmenden auf, die eine Haftstrafe verbüßen mussten. Auch sie

konnten anschließend an dem Punkt der Qualifizierung wieder einsteigen, an dem sie unterbrochen hatten. Nach einer Unterbrechung stellen die Anleitenden bei den Teilnehmenden oftmals eine erhöhte Konzentration auf Lerninhalte, bessere Leistungen sowie eine Fokussierung auf das zu erreichende Lernziel fest.

Erfolgsfaktoren identifizieren und stärken

Die Evaluation bestätigt, dass es im KöBi insgesamt gut gelingt, die Teilnehmenden (teilweise) bis zum Berufsabschluss zu qualifizieren. Laut Teilnehmenden-Monitoring der Bildungsträger hat ungefähr ein Drittel (98 Teilnehmende) aller ehemaligen Teilnehmenden des KöBi (n = 312) das Modell bis zur Externenprüfung durchlaufen. Die Erfolgsquote bei den absolvierten Externenprüfungen (n = 95) lag zum Zeitpunkt der Evaluation bei etwa 95 Prozent (vgl. EKERT/JAHN 2018, S. 35f.).

Fragt man nach einzelnen Erfolgsfaktoren des KöBi, sind diese schwer zu identifizieren. Entscheidend ist vor allem das Ineinandergreifen der verschiedenen Modellbestandteile (Profiling, Qualifizierung, Coaching, betriebliche Praxisphasen, Kompetenzfeststellungen).

Die Erfolge, die das KöBi bei der z. T. lernfernen Zielgruppe zeigte, lassen den Schluss zu, dass viele Langzeitarbeitslo-

se trotz vielfältiger Problemlagen (»Vermittlungshemmnisse«), in der Lage sind, arbeitsmarktrelevante (Teil-)Qualifizierungen zu erwerben. Dafür benötigen sie allerdings fachliche und sozialpädagogische Unterstützung, mehr Zeit zum Lernen und auch die Möglichkeit, die Qualifizierung in kritischen Phasen unterbrechen zu können.

Zeitliche Flexibilität erweist sich dabei als elementarer Schlüssel für den Qualifizierungserfolg. Aus Sicht der Evaluation und basierend auf den Erfahrungen des Kollping-Bildungswerks ist es für die erfolgreiche Umsetzung eines Modells wie dem KöBi unter anderem notwendig, dass den Teilnehmenden ausreichend Zeit zum Lernen gegeben wird. Aus diesem Grund ist es nicht sinnvoll, bei der Zielgruppe des SGB II an der Verkürzungspflicht der eingesetzten Qualifizierungsmodule festzuhalten.

Da auch das begleitende Coaching für die Zielgruppe besonders wichtig ist, sollte dieses unbedingt im Rahmen einer Nachqualifizierung wie im KöBi angeboten und durch die Arbeitsverwaltung finanziert werden. Auf diese Weise könnten viele junge Erwachsene, die sonst wahrscheinlich dauerhaft arbeitslos oder geringfügig beschäftigt wären, Stück für Stück an die berufliche Handlungsfähigkeit herangeführt werden. ◀

Literatur

BYLINSKI, U.: »Jedem eine Chance« – Benachteiligtenförderung vom Modellprojekt zur Regelförderung. In: BWP 47 (2018) 5, S. 6–10 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/9244 (Stand: 08.08.2019)

EKERT, ST.; JAHN, J.: Evaluation des Kölner Bildungsmodells. Abschlussbericht. Berlin 2018 – URL: www.interval-berlin.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht_Evaluation_Ko%CC%88Bi.pdf (Stand: 08.08.2019)

FORSCHUNGSINSTITUT BETRIEBLICHE BILDUNG (F-BB): Teilqualifikationen in der beruflichen Bildung – Einsatz, Verbreitung und Rahmenbedingungen. Nürnberg 2016

FRANK, I.: Konzepte zur abschlussorientierten Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen. In: BWP 43 (2014) 1, S. 40–43 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/7201 (Stand: 08.08.2019)