

# Betreuungssituation von auszubildenden Schweißern bei der Gesellschaft für Schweißtechnik International mbH

**Projektzeitraum:** September 2014 – April 2015

**Verantwortlich:** Kenan Kurt - Psychologe B.Sc.

- 5 Im Auftrag des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ), Albersloher Weg 10  
48155 Münster, wurde ein systematisches Interview mit Projektbeteiligten und  
Weiterbildungsteilnehmern „Helfer - Implementierung, Nachqualifizierung von Arbeitslosen zu  
geprüften Schweißern in Kooperation mit dem DVS und der Bundesanstalt für Arbeit und dem  
10 Integrationscenter für Arbeit “ durchgeführt. Das Projekt hat das Ziel, die Teilnehmer in der  
Projektdauer durch theoretische und praktische Ausbildungsanteile zu Schweißern weiterzubilden  
und innerhalb der Ausbildung eine Weiterbeschäftigungsperspektive bei einem  
Zeitarbeitsunternehmen zu gewährleisten. Es wurden 30 Kandidaten vom Jobcenter angesprochen,  
davon sind 22 Teilnehmer zur ersten Vorstellungsrunde gekommen. Von diesen 22 Teilnehmern  
15 starteten 16 Kandidaten in der vorgeschalteten vier-wöchigen AVGS-Maßnahme. Die Qualifizierung  
startete mit 10 Teilnehmern aus der AVGS-Maßnahme zzgl. einem Teilnehmer, der nachträglich in  
das Projekt einmündete. Am 26.03.2015 wurden acht Teilnehmern die Zeugnisse überreicht und ein  
Teilnehmer wird einen Monat später die Maßnahme abschließen.

Im Folgenden sollen zentrale Ergebnisse der Interviews zur Frage der aktuellen Begleitungsqualität  
und des nötigen Betreuungsaufwandes für einen erfolgreichen Projektabschluss dargestellt werden.

## 20 **Informationsveranstaltung**

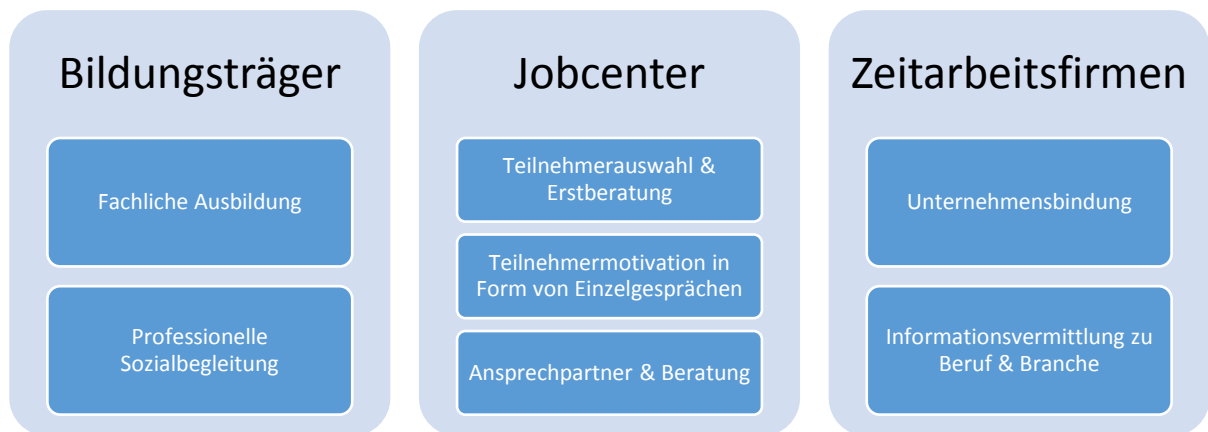
Zu Beginn der Maßnahme fand eine Vorstellungs- und Informationsveranstaltung durch die  
Zeitarbeitsunternehmen in den Räumlichkeiten der GSI – SLV in Gelsenkirchen statt. Der direkte  
Kontakt mit dem potentiellen Arbeitgeber und die Besichtigung der Schulungsstätten erhöhten das  
Vertrauen der Teilnehmer in die Maßnahme.

## 25 **Assessment:**

- Als Einführung in die Weiterbildung hat es sich als besonders hilfreich erwiesen, ein Assessment durch  
eine AVGS-Maßnahme durchzuführen. Hierbei wurden mittels Arbeitsproben sowohl motorische, als  
auch soziale Voraussetzungen für den Beruf geprüft und den Teilnehmern die Möglichkeit zu einem  
unverbindlichem „Kennenlernen des Berufs“ gegeben. Innerhalb von 4 Wochen wurde die  
30 Handfertigkeit in verschiedenen Schweißverfahren erprobt, dokumentiert und an die Teilnehmer  
rückgemeldet. Weiterhin konnte die soziale Eignung durch Fehlzeiten und regelmäßige Pünktlichkeit  
festgestellt werden. In dem Pilotprojekt hat sich bei ca. 50% der Teilnehmer eine beidseitige Passung  
herauskristallisiert.

## **Betreuung & Verantwortung:**

- 35 Für eine optimale Betreuung der Teilnehmer ist neben der fachlichen Betreuung eine professionelle  
sozialpädagogische Begleitung notwendig. In der Ausbildungsbetreuung ergeben sich aktuell folgende  
Funktionsbereiche.



### Empfehlungen:

40 Während die Weiterbildungsdauer von ca. 6 Monaten von erfahrenen Teilnehmern als ausreichend beschrieben wird, empfinden es unerfahrene Teilnehmer als "zu kurz". Eine Anregung könnte sein, die Teilnehmer in Untergruppen zu teilen und Weiterbildungsdauer und -inhalte dem Vorerfahrungsgrad anzupassen.

45 Die Interviews haben die besondere Notwendigkeit eines professionellen Begleiters im sozialarbeiterischen Bereich bestätigt. Obwohl durch das Jobcenter Kompetenzen im ähnlichen Betreuungsbereich angeboten werden, wird ein Sozialarbeiter vor Ort als „näher und neutraler“ wahrgenommen. Dieser hat die Funktion bei intimen Themen, wie Alkoholismus, Drogenkonsum, Absentismus und Problemen finanzieller oder psychosozialer Natur als vertrauensvoller Ansprechpartner und Vermittler zu fungieren, der der Schweigepflicht unterliegt.

50 Durch eine gezielte Verantwortungsaufteilung konnte das Projekt aufrechterhalten und Teilziele erreicht werden. Daher ist eine zielorientierte Verantwortungsteilung zu Projektbeginn entscheidend und kann bei Schwierigkeiten zu einer schnellen Lösung führen. An dieser Stelle hat sich die „KuSS“ - unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle zur Einhaltung des iGZ-Ethikkodex für den Bereich der selbstregulierenden Konfliktlösung bewährt. Darüber hinaus haben unmittelbare Interventionen der  
55 Projektbeteiligten zur positiven Projektfortführung beigetragen. Aus diesem Grund sind kurze und handlungsorientierte Interventionswege zu empfehlen.

Eine kurz- und mittelfristige Beschäftigungs- und Zufriedenheitsprüfung nach der Vermittlung könnte mögliche Beschäftigungsabbrüche verhindern. Hierdurch kann das Jobcenter einen Beitrag zur Nachhaltigkeit des Projekts leisten. Eine differenzierte Aufteilung der Betreuungsverantwortung des  
60 Jobcenters neben der Verantwortung durch eine sozialarbeiterische Person am Ausbildungsort wäre zu klären. Eine enge Betreuung durch das Jobcenter wurde vor allem bei der Weiterbildungsinitiierung von den Teilnehmern als sehr positiv empfunden.

Einen entscheidenden Beitrag zum Projekterfolg stellt eine wahrnehmbare Betreuung durch die Zeitarbeitsfirmen dar. Hierbei sollte die Firma sich als ein „guter Arbeitgeber“ darstellen, um frühzeitig  
65 eine Identifikation mit dem Unternehmen zu schaffen und damit die Motivation des Teilnehmers zu stärken (z.B. Arbeitskleidung mit Firmenlogo, Probearbeitstage). Für die Informationsvermittlung bietet sich an, eine Person aus der Zeitarbeitsfirma zu wählen, die von den Teilnehmern als repräsentativ und vertrauensvoll wahrgenommen wird. Diese sollte eine realistische Darstellung von Zeitarbeit, Chancen und Gehalt vermitteln. Wegen der hohen Bedeutsamkeit wäre die Entwicklung eines Betreuungsmodells für die Zeitarbeitsfirmen ratsam. Weiterhin hat es sich als hilfreich erwiesen,  
70 „Schnuppertage“ anzubieten an denen die Teilnehmer die Möglichkeit erhielten, unterschiedliche

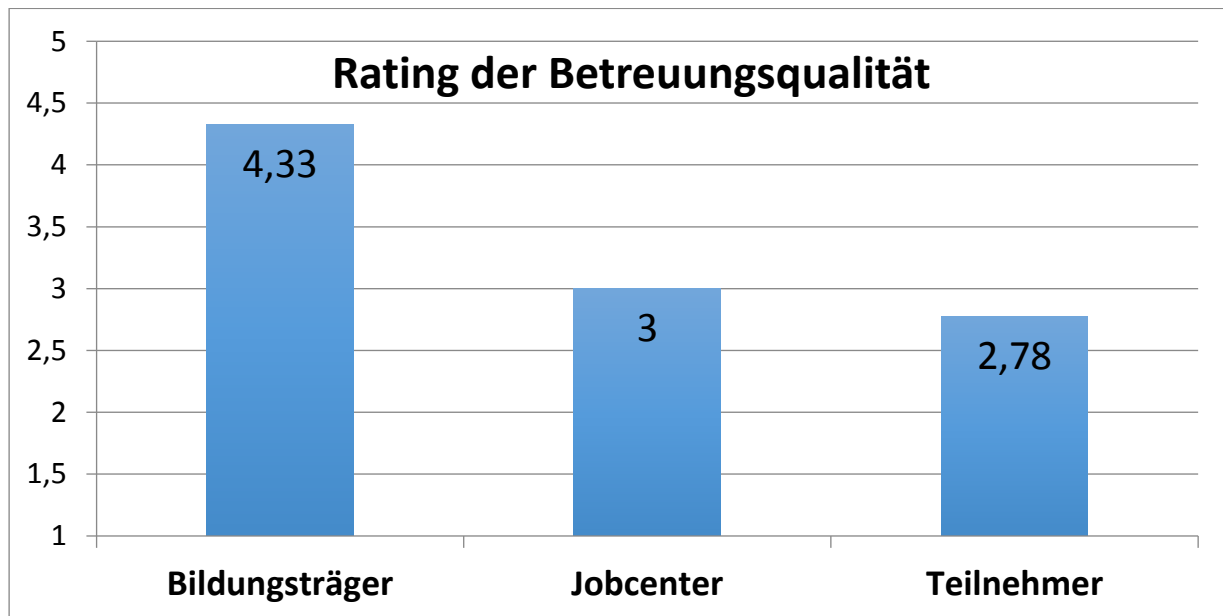
Tätigkeitsfelder kennenzulernen und die Perspektive auf eine Weiterbeschäftigung in dem jeweiligen Unternehmen zu konkretisieren.

75 Neben der Unterstützung durch die Projektbeteiligten und organisatorische Rahmenbedingungen hat sich bei Fragen und Problemen auch eine gegenseitige Unterstützung der Teilnehmer untereinander etabliert. Begünstigende Faktoren sind zum einen die große Altersspanne der Teilnehmer und das Teamgefüge gewesen.

80 Trotz allen Verständnisses dafür, dass auf Seiten des Bildungsträgers Personalwechsel nicht vermeidbar sein können, ist aus Sicht der Teilnehmer eine kontinuierliche Besetzung anzustreben. Häufige Ausbilderwechsel werden als verunsichernd und demotivierend wahrgenommen und beinhalten eine Abbruchgefahr einzelner Teilnehmer.

### Rating der Betreuungsqualität:

85 Die Überprüfung einer quantitativen Beurteilung der Betreuungsqualität hat folgendes Ergebnis ergeben.



Anmerkung: Die Beurteilung erfolgte auf eine Skala von 1 – 5, wobei 1 in der Abbildung für eine sehr schlechte und 5 für eine sehr gute Beurteilung steht.

90 Das Ergebnis zeigt, dass in der Beurteilung des Jobcenters und der Teilnehmer keine signifikanten Unterschiede vorliegen. Beide Beurteilungen liegen im „über-befriedigendem“ Bereich. Eine Erklärung für den Unterschied zu der durch den Bildungsträger positiveren Beurteilung könnte die, aufgrund der betrieblichen Nähe vorliegende, realistischere Einschätzung sein. Der Bildungsträger beurteilt die Betreuungsqualität als gut bis sehr gut.