

# Jugendsozialarbeit

→ aktuell

Nummer 175

März 2019

Sehr geehrte Leser\*innen,

einige junge Menschen, die aufgrund ihrer schwierigen Lebenssituationen schon oft an unterschiedlichen Hürden oder Aufgaben gescheitert sind, die wenig Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten haben und sich schon von bestimmten Vorstellungen bzgl. einer Erwerbstätigkeit verabschiedet haben, finden trotz des seit Jahren zunehmend entspannteren Ausbildungsplatzangebots keinen Zugang ins duale Berufsbildungssystem. Für viele sind die Anforderungen auch mit zusätzlicher Hilfe wie bspw. ausbildungsbegleitender Hilfe (abH) immer noch zu hoch. Um auch weiterhin Wege in eine berufliche Zukunft zu ermöglichen, ist eine stärkere Berücksichtigung der individuellen Situation sinnvoll und notwendig.

Das Kölner Bildungsmodell für die Zielgruppe der 25- bis 35jährigen zeigt, wie eine solche Praxis aussehen und gleichzeitig zu einer erfolgreichen anerkannten beruflichen Qualifizierung führen kann. Hier sind kleine Lerngruppen, flexible Gestaltung und ausreichend Zeit in den Lerneinheiten, eine intensive individuelle Begleitung und ein umfangreiches Profiling bereits umgesetzt. Unterbrechungen führen nicht zum Abbruch bzw. zum Misserfolg der Maßnahme, sondern lassen die Fortsetzung der Qualifizierung jederzeit wieder zu.

Ein Modell, das aber nur möglich ist, weil Kostenträger, Kammern und Bildungsträger intensiv und eng zusammenarbeiten. Es funktioniert. Wenn man will!

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



Stefan Ewers  
Geschäftsführer

## Mit modularer Qualifizierung zum Berufsabschluss - das Kölner Bildungsmodell

Für Menschen ohne Berufsabschluss ist das Risiko hoch, immer wieder ihre Beschäftigung zu verlieren oder langzeitarbeitslos zu bleiben. Das „Kölner Bildungsmodell“ führt seit 2014 junge Erwachsene im Alter zwischen 25 und 35 Jahren, die keinen qualifizierten Berufsabschluss besitzen, mit einem individuellen Coaching und einer modularen Ausbildung zum Berufsabschluss. In neun Berufen ist eine Qualifizierung möglich. Initiator und verantwortlich für die Steuerung des Modells ist das kommunale Bündnis für Arbeit, in dem sich seit 2005 Akteure der Kölner Wirtschaft und des Kölner Arbeitsmarkts austauschen. Beteiligt an dem Modell sind neben den Bündnismitgliedern (Jobcenter Köln, Industrie- und Handelskammer zu Köln, Handwerkskammer zu Köln, Arbeitsagentur Köln, Arbeitsmarktförderung der Stadt Köln, DGB Köln Bonn) die beteiligten Maßnahmenträger, die Handwerkskammer zu Köln, Bildungszentrum Butzweilerhof, das Kolping-Bildungswerk Diözesanverband Köln e.V. und das Zentrum Bildung und Beruf Michaelshoven. In den Jahren 2017/18 wurde das Modell evaluiert und die Ergebnisse veröffentlicht. Diese bestätigen nun, dass durch das Kölner Bildungsmodell viele Teilnehmer\*innen eine qualifizierte Berufsausbildung abschließen konnten und dabei im Durchschnitt bessere Ergebnisse erzielten als Menschen, die eine klassische duale Ausbildung absolvieren. Mittlerweile wurde das Kölner Bildungsmodell dauerhaft als Förderinstrument für junge Erwachsene, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, in Köln etabliert.

*Jugendsozialarbeit aktuell* sprach im Kolping-Bildungswerk Diözesanverband Köln e.V. mit Werner Volkmar, Standortleiter, und Elke Wambach, Projektleiterin für die Ausbildungsbausteine und das Profiling, über

aktuell

Jugendsozialarbeit

Auf die Bedarfe der Teilnehmenden individuell und flexibel eingehen zu können, ist organisatorisch eine enorme Herausforderung. Die (Wieder-) Aufnahme in die Qualifizierungsbausteine zu jedem Zeitpunkt ist eine der besonderen Qualitäten dieses Modells.

die Erfahrungen bei der Qualifizierung im Gastronomiebereich in ihrer Einrichtung.

*Jsa aktuell: Warum haben sich die Bündnispartner entschlossen, dieses Modellprojekt einzurichten?*

Volkmar: Der Ursprung des Projekts liegt in der Tatsache, dass junge Menschen normalerweise nur bis zum Alter von 25 Jahren eine Ausbildung im dualen System absolvieren können. Es gibt aber in Deutschland eine nicht unbeträchtliche Zahl von Menschen, die den geraden Weg in die duale Berufsausbildung bis zu diesem Zeitpunkt nicht geschafft haben: Viele haben gebrochene Biografien, haben schlechte oder gar keine Schulabschlüsse, haben psychische Auffälligkeiten und haben ggfs. eine Ausbildung abgebrochen, sind drogenabhängig gewesen oder mussten eine Haftstrafe verbüßen. Einige sind nach Deutschland geflüchtet und haben nie vollständig das hiesige Bildungssystem durchlaufen. In dieser Spätphase des Übergangs werden diese Menschen nochmals motiviert, eine solche Ausbildung in Teiletappen zu machen.

*Jsa aktuell: Gab es bislang keine Alternativen für diese Menschen?*

Volkmar: Die bislang bestehende Möglichkeit, über Qualifizierungsbausteine im Rahmen einer sog. Umschulung in einem verkürzten Zeitraum einen Berufsabschluss zu erreichen, passt für diese Zielgruppe nicht. Das Konzept dieser Teilqualifizierungsbausteine basiert darauf, dass die Teilnehmenden ja schon vorher eine Ausbildung absolviert haben und sich nur noch das neue fachliche Wissen aneignen müssen. Unsere Zielgruppe hat jedoch ganz andere Voraussetzungen und benötigt mindestens die Zeit, die auch in der normalen dualen Berufsausbildung zur Verfügung steht. Wir müssen denjenigen, die nicht so lerngeübt sind oder schon viele schlechte Erfahrungen mit Lernen gemacht haben, einfach Zeit geben, um sie mitnehmen zu können.

*Jsa aktuell: Welche Merkmale und Besonderheiten kennzeichnen das Kölner Bildungsmodell?*

Wambach: Zu Beginn durchlaufen die Teilnehmenden eine zweiwöchige Potenzialanalyse und daran anschließend eine vierwöchige Eignungsfeststellung, in der sie ein entsprechendes Berufsfeld praktisch kennenlernen können. Entscheiden sie sich für eine bestimmte Ausbildung, schließt sich die modulare Qualifizierungsphase an, in der sie je nach Ausbildung bis zu zehn

Module absolvieren, bevor sie sich zur Externenprüfung bei der Handwerkskammer oder der Industrie- und Handelskammer anmelden können. Das Besondere am Kölner Bildungsmodell ist die Flexibilität, also der modulare Aufbau und die Möglichkeit, das Programm jederzeit unterbrechen und wieder einsteigen zu können. Dafür haben die Teilnehmer\*innen bis zu 8 Jahre Zeit. Wir haben aber festgestellt, dass die meisten ihre Ausbildung deutlich schneller, also in etwa drei Jahren, absolvieren. Während der gesamten Zeit findet zudem ein begleitendes Coaching statt, das die Teilnehmenden in allen Fragen und Belangen unterstützt.

*Jsa aktuell: Was bedeutet diese Flexibilität organisatorisch für Ihre Einrichtung?*

Wambach: Auf die Bedarfe der Teilnehmenden individuell und flexibel eingehen zu können, ist für uns organisatorisch eine enorme Herausforderung. Es bedeutet für uns, dass wir viele verschiedene Bausteine anbieten müssen, in die die Teilnehmer\*innen auch jederzeit wieder einsteigen können. Die Reintegration in die Qualifizierungsbausteine zu jedem Zeitpunkt gelingt nur, weil es sehr kleine Gruppen gibt.

Bei der Auswahl der Praktikumsbetriebe berücksichtigen wir auch immer die familiären Möglichkeiten. Wir haben hier junge Mütter, die nicht im Schichtdienst arbeiten können. Diese sind dann eher im offenen Ganztage oder bei anderen Caterern statt in klassischen Restaurantbetrieben tätig.

*Jsa aktuell: Wie ist die Qualifizierung in den Bausteinen organisiert?*

Volkmar: Die Bausteine haben sowohl theoretische als auch fachpraktische Bestandteile. Wir hier als Einrichtung übernehmen sowohl die theoretische als auch einen Teil der praktischen Qualifizierung. Etwa ein Drittel der Zeit verbringen die Teilnehmenden zusätzlich noch in den Praktikumsbetrieben. Jeder Baustein bei uns schließt ab mit einem theoretischen und praktischen Teil der Kompetenzfeststellung durch die IHK. Fällt man z.B. in einem Teilbereich durch, dann kann man diesen Teil wiederholen. Mit der erfolgreich absolvierten Kompetenzfeststellung können die Teilnehmer\*innen dann den neuen Baustein beantragen.

*Jsa aktuell: Welche Bedingungen haben die Teilnehmenden bei ihrem Lernprozess unterstützt?*

Volkmar: Für die Teilnehmenden ist es wichtig, sich die Zeit, die sie individuell zum Lernen benötigen, nehmen zu können. Das ist

auch der Unterschied zu den Erfahrungen, die sie vorher z.B. in der Schule hatten. Da hatte die gesamte Gruppe in einer bestimmten Zeit ein festgelegtes Pensum durchzuarbeiten. Bei uns können sie in ihrem Tempo lernen, den Lernstoff und die Prüfungen wiederholen, ohne dass sie den Anschluss verpassen. Davon profitieren sie enorm.

Sie haben nach jedem Baustein immer wieder die Möglichkeit, durch die Kompetenzfeststellung Erfolgserlebnisse zu erzielen und können sich dann den nächsten Inhalten widmen. Mit jeder Kompetenzfeststellung gewöhnen sich die Teilnehmenden zudem schon an eine Art Prüfungssituation. Obwohl die meisten bis zum Schluss ihre Prüfungsangst nicht ablegen können, gewinnen sie doch viele Erfahrungen in solchen Situationen.

Sie haben hier auch die Möglichkeit der Freiarbeit, bei der sie sich dennoch immer auch die Rückmeldung von den Ausbildern holen können.

Wambach: Wir geben neuen Teilnehmer\*innen oft auch eine\*n erfahrenere\*n Teilnehmer\*in als Paten\*/Patin\* an die Hand. Die Fortgeschrittenen zeigen als Vorbild, wie man sich durchboxen kann und motivieren dadurch die Jüngeren. Die Erfahrenen können aber auch ihre Kenntnisse vertiefen, wenn sie Stoff erklären und somit ihr Wissen nochmals wiederholen können. Sie erleben sich somit immer auch in wechselnder Funktion, einmal als Lernende und dann wieder als Lehrende.

*Jsa aktuell: Welche Rolle spielt dabei das Coaching?*

Volkmar: Wie auch die Evaluation bestätigt hat, sehen wir das Coaching als elementar wichtig für die erfolgreiche Teilnahme an. Wir haben hier immer offene Türen zu den Coaches, zu denen die Teilnehmenden kommen können, wenn sie Fragen haben. Coach und Teilnehmer\*in sind im Grunde täglich in Kontakt, es gibt teilweise sehr kurze Wege. Manchmal ist Ausbilder und Coach auch in Personalunion.

Die Coaches haben sowohl die Problemlagen im Blick als auch das, was in der Zeit bis zur Kompetenzfeststellung zu erledigen ist. Mit den Teilnehmer\*innen besprechen sie, was zuerst gemacht werden muss und was auch später erfolgen kann. Das trägt entscheidend zum Erfolg bei.

*Jsa aktuell: Was waren die Gründe, dass Teilnehmende ihre Qualifizierung unterbrochen haben?*

Wambach: Die Möglichkeit, das Modell zu unterbrechen, haben vor allem diejenigen genutzt, die drogenabhängig bzw. psychisch krank waren und in eine Klinik gegangen sind. Einige verbüßten auch eine Haftstrafe, konnten danach aber an dem Punkt wieder einsteigen, an dem sie unterbrochen haben. Einige haben eine Auszeit genutzt, um wieder Geld zu verdienen. Oder auch den Jahresurlaub in der Heimat zu machen. In den Fällen haben wir versucht, dass diese Auszeiten zwischen den Bausteinen stattfanden.

*Jsa aktuell: Was sind aus Ihrer Sicht die Gründe, warum die Teilnehmenden nicht so viele und lange Auszeiten genommen haben, wie ursprünglich angenommen und schneller ihre Ausbildung abgeschlossen haben?*

Wambach: Unsere Erfahrung ist, dass Teilnehmende, wenn sie erstmal mit den Coaches eine Zielorientierung entwickelt haben, dran bleiben. Dadurch, dass am Ende jedes Bausteins eine Kompetenzfeststellung in Form einer Prüfung stattfindet, haben auch viele schnell die ersten Erfolge gesehen. Und viele wollten natürlich auch in ihrer Gruppe bleiben, mit der sie begonnen haben.

*Jsa aktuell: Mit welchen organisatorischen Herausforderungen waren Sie konfrontiert?*

Wambach: Anfängliche Schwierigkeiten gab es vor allem mit den Kompetenzfeststellungen. Anstatt nur die Inhalte der Bausteine zu prüfen, haben die Kammern fast so eine Art Zwischenprüfung durchgeführt und quer durch alle Themen geprüft. Hatten die Teilnehmer\*innen einen Teil nicht bestanden, mussten sie die ganze Prüfung wiederholen. Später haben wir vereinbart, dass sie nur noch den Teil nachholen müssen, den sie nicht bestanden haben. Schwierig war auch, dass die Prüfer\*innen der IHK gewechselt haben. Heute haben wir mehr Konstanz und sind im guten Austausch mit der Kammer.

Volkmar: Die Bausteine müssen regelmäßig wieder zertifiziert werden. Diejenigen für das Berufsbild Fachkraft im Gastgewerbe, die wir für unsere Ausbildungsmodule verwendet haben, mussten bei der Rezertifizierung im laufenden Projekt umgestellt werden auf eine aktualisierte Fassung, was einen deutlich erhöhten organisatorischen Aufwand mit sich brachte. Die aktuellen entstammen dem JobStarter Connect Programm und basieren alle auf der regulären Ausbildungszeit von 2 Jahren, entsprechen aber nun den Erfordernissen der Zielgruppe.

Für die Kochbausteine gelten aber andere

Hier können sie sich die Zeit nehmen, die sie individuell zum Lernen benötigen, ohne den Anschluss zu verpassen. Das ist auch der Unterschied zu den früheren Erfahrungen, bei dem die gesamte Gruppe in einer bestimmten Zeit ein festgelegtes Pensum durchzuarbeiten hatte.



Dringend notwendig wäre eine Änderung bei den Regularien für Teilqualifizierungsbausteine. Dies ist ein Ergebnis der Evaluation und durch die Präsentation des Berichts auch bei der Bundesagentur für Arbeit angekommen.

Regularien – nach einer ersten fehlerhaften Zertifizierung für eine Laufzeit von drei Jahren mussten diese bei einer dreijährigen Laufzeit der Regelausbildung auf das zwingend vorgeschriebene Drittel, also auf zwei Jahre, gekürzt werden. Nur mit Mühe konnten wir hier mit dem Jobcenter eine Vereinbarung treffen, dass die Zeit, die den Teilnehmer\*innen in den Bausteinen zur Verfügung steht, auf Antrag verlängert werden konnte. Diese Ausnahmeregelung kann jedoch nicht als allgemeiner Standard vereinbart und für alle Berufe automatisch übertragen werden. Das macht auch die Übertragbarkeit auf andere Kommunen schwierig.

Wambach: Bislang haben wir ja das Coaching über die Freie Förderung angebunden, als individuelle Vereinbarung mit dem Jobcenter. Das hat dazu geführt, dass Teilnehmer\*innen aus der Umgebung zwar an den Qualifizierungsbausteinen teilnehmen konnten, jedoch nicht an dem Coaching, da diese individuelle Regelung mit den auswärtigen Jobcentern so nicht vereinbart war. Nun ist das Coaching in die Qualifizierungsbausteine integriert worden.

*Jsa aktuell: Welche politischen Änderungen sind aktuell erforderlich?*

Volkmar: Die Erfahrungen und notwendigen Regelungsbedarfe sind noch nicht ausreichend in den Kammern und der Bundesagentur für Arbeit angekommen. Dringend notwendig wäre eine Änderung bei den Regularien für Teilqualifizierungsbausteine. Die bislang geltenden Regularien legen fest, dass eine Teilqualifizierungsausbildung automatisch um 1/3 der Zeit gekürzt wird, um als Vollausbildung zertifiziert zu werden. Die zeitliche Verkürzung komprimiert dadurch auch die Zeit für die einzelnen Bausteine. Wie schon geschildert passen die Bausteine aber nicht für unsere Zielgruppe. Wenn in 2020 die Bausteine wieder rezertifiziert werden müssen, ist die Möglichkeit einer Verlängerung der Ausbildungszeit unabdingbar, um nicht wieder in aufwendigen Verfahren Ausnahmegenehmigungen beantragen zu müssen.

*Jsa aktuell: Was wäre aus Ihrer Sicht notwendig, um das Programm weiterzuentwickeln?*

Volkmar: Wir haben den Eindruck, dass manchmal das Profiling zu Beginn für bestimmte Personen schon zu hochschwierig ist und sie sich erst gar nicht motivieren lassen, mit der Berufsfelderkundung zu beginnen. Für die Integrationsfachkräfte ist

es auch manchmal sehr schwierig, die Leute für solch eine Ausbildung zu aktivieren. Wir würden gerne einigen die Möglichkeit eröffnen, sich auszuprobieren, auf den Geschmack an der Arbeit zu kommen und sich dann zu entscheiden, ob das Qualifizierungsmodell tatsächlich etwas für sie ist. Bislang ist es ja so, dass das Profiling der Berufsfelderkundung vorgeschaltet ist.

Wir haben hier bereits gute Erfahrungen gemacht mit einem Versuch, in dem wir viele Teilnehmende den ersten Baustein aus der Qualifizierung Fachkraft für Gastgewerbe 6 Wochen erproben lassen, um aus dieser Gruppe die Geeigneten für die weiteren Bausteine zu empfehlen.

Wambach: Um mehr Frauen für solch eine Qualifizierung zu gewinnen, wäre es notwendig, dass weitere Berufsbilder, die auch für Frauen attraktiv sind, angeboten würden und die Module auch den individuellen Erfordernissen Rechnung tragen könnten. Bislang sind Teilzeitmodelle für Teilnehmerinnen mit familiären Verpflichtungen noch nicht möglich.

Und wir merken, dass das Modell auch mit einer sprachlichen Qualifizierung angereichert werden müsste. Das betrifft nicht nur die Gruppe der Geflüchteten sondern auch junge Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind. Bei einigen reicht die Sprachkompetenz noch nicht für das Niveau aus, das für die Prüfung erforderlich ist. Wir arbeiten hier gerade mit Fachkräften, die im sprachsensiblen Unterrichten fortgebildet sind.

*Das Interview führte Franziska Schulz*

Weitere Informationen zum Kölner Bildungsmodell und den Evaluationsergebnissen erhalten Sie auf der Webseite <https://www.koelner-bildungsmodell.de>.

---

#### IMPRESSUM

jugendsozialarbeit aktuell  
c/o LAG KJS NRW  
Ebertplatz 1  
50668 Köln  
E-MAIL: [aktuell@jugendsozialarbeit.info](mailto:aktuell@jugendsozialarbeit.info)  
WEB: [www.jugendsozialarbeit.info](http://www.jugendsozialarbeit.info)



jugendsozialarbeit aktuell (Print)  
ISSN 1864-1911  
jugendsozialarbeit aktuell (Internet)  
ISSN 1864-192X

VERANTWORTLICH: Stefan Ewers  
REDAKTION: Franziska Schulz  
DRUCK/VERSAND: SDK Systemdruck Köln