

Jacqui Mc Bride, Opportunities for All-manager der Stadt Glasgow besuchte im November 2015 für eine Woche das Team SCHLAU in Nürnberg. Der Besuch wurde veranlasst durch die Strategische Partnerschaft Erasmus+ zwischen Glasgow, Maastricht und Nürnberg und diente dem Kennenlernen und der strategischen Weiterentwicklung der außerschulischen Unterstützungsarbeit für Jugendliche mit Startschwierigkeiten beim Übergang Schule-Beruf in der schottischen und der fränkischen Metropole.

Frau McBride, wir freuen uns, Sie in Nürnberg begrüßen zu dürfen. Wären Sie so nett und würden sich kurz vorstellen?

Meinen Namen kennen Sie ja bereits, meine offizielle Funktionsbezeichnung lautet etwas sperrig: „Opportunities for All manager for Glasgow“. Man könnte dies mit „Manager für Chancengerechtigkeit für Alle in Glasgow“ übersetzt. Dazu ist es wichtig zu wissen, dass Glasgow jedem jungen Menschen bis zum Alter von 19 Jahren ein Bildungsangebot garantiert. Ihm oder ihr steht es offen, sich entweder für einen Schulbesuch zu entscheiden oder ein Trainingsangebot anzunehmen. Ich bin dafür zuständig, dass diese Garantie in der Praxis auch erfolgreich angewandt wird und jeder junge Mensch zu seinem Recht kommt. Dafür haben wir ein Monitoringsystem entwickelt. Wir begleiten die Prozesse, dokumentieren die Teilnahme an den Angeboten und stellen sicher, dass alle 30 Sekundarschulen in Glasgow systematisch eingebunden sind.

Was hoffen Sie in Nürnberg zu erfahren?

Ich erwarte mir von dem Besuch in Nürnberg Genaueres über die Arbeitsweise von SCHLAU zu erfahren. Insbesondere möchte ich die Verfahren kennenlernen, die die jungen Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zielführend unterstützt. Ich interessiere mich auch sehr für die Datenbank, die Form der Dokumentation also. Ich möchte gerne wissen, wie die relevanten Daten eingepflegt und für die Begleitungs- und Unterstützungsleistungen bereitgehalten werden. Schließlich möchte ich mich gerne über die Zusammenarbeit von SCHLAU und Ausbildungsunternehmen informieren.

Wir haben Sie eingangs ja über das in Deutschland praktizierte System der beruflichen Ausbildung und die sich daraus ergebenden Anforderungen für das Übergangsmanagement informiert. Wo sehen Sie Unterschiede zum Übergangssystem in Glasgow?

Es gibt in Schottland kein duales Ausbildungssystem. Betriebliche Ausbildung wird nichtstandardisiert von verschiedenen Firmen angeboten. Es gibt keine verbindliche Struktur wie in Deutschland, also keine Ausbildungsrahmenpläne oder ähnliches. Zugleich sind die von den Unternehmen gestellten Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber oftmals sehr hoch, so dass viele Jugendliche davon absehen, sich zu bewerben. In Schottland können Jugendliche ab einem Alter von 16 Jahren die Schule verlassen. Sie wechseln dann häufig auf ein City College, um weitere berufsrelevante Kompetenzen zu erwerben. Die angebotenen Ausbildungsgänge dauern ein bis zwei Jahre. Diese sogenannten Further Education (FE)-Colleges unterliegen aber nicht dem Schulpflichtgesetz. Vielmehr ist der Besuch fakultativ. Deshalb müssen sich die jungen Menschen für einen Platz bewerben und werden im Interviewverfahren für eine Aufnahme ausgewählt.

Jugendlichen oder junge Erwachsenen, die sich nicht für einen Ausbildungsgang in Vollzeit in ein College einschreiben konnten oder keine Aufnahme in eine betriebliche Ausbildung fanden, wird als Alternative ein Berufsvorbereitungskurs mit einer Dauer von etwa drei Monaten angeboten. Solche berufsvorbereitenden Maßnahmen werden von Trägern in Kooperation mit Unternehmen durchgeführt. Ziel der Maßnahmen ist es, zusätzliche Kompetenzen für Stellensuche und Erwerbstätigkeit zu vermitteln. Bei den dafür eingespannten Maßnahmenträgern handelt es sich um private Unternehmen. Sie werden von der Regierung in den Grenzen eines vertraglich vereinbarten Auftrags finanziert. Die Vergütung der Unternehmen wird in den Zielvereinbarungen fixiert. Letztlich hängt also die Höhe des Entgelts nicht von den Teilnehmerzahlen, sondern vom Einmündungserfolg

der Teilnehmerinnen und Teilnehmern ab. Mit anderen Worten: Es wird in Form einer Erfolgsprämie bezahlt.

Für junge Menschen, die – oftmals aus sozialen Gründen – keine guten Schulergebnisse vorweisen können oder sich nur wenig Motivation und Arbeitseifer aneignen konnten, gestaltet sich der Einstieg ins Berufsleben oftmals sehr schwierig. Die City of Glasgow hat für diese jungen Menschen deshalb ein besonderes Angebot entwickelt, dessen Name „Activity Agreement“ Programm ist.

Multiprofessionelle Teams aus den Bereichen Erziehung und Bildung, Jugendsozialarbeit und Sozialdienst betreuen diese jungen Leute bis zu zwei Jahre und verschaffen ihnen so die nötige Zeit, sowohl ihre sozialen und personalen Kompetenzen (soft skills) zu verbessern als auch nach einer passenden Arbeitsstelle Ausschau zu halten. Das „Activity Agreement“-Team ist Teil des Education Service und damit ein Angebot der Stadt Glasgow. Es unterstützt etwa 500 junge Menschen im Jahr. Als weitere Maßnahme wurde ein Angebot für junge Menschen entwickelt, die während der Schulzeit Schulmüdigkeit zeigen oder gar Absentismus. Ihnen wird angeboten, eine Lehre bereits während der Schulzeit zu beginnen. Dazu wurden Partnerschaften zwischen Schulen, der Stadtverwaltung, den FE-Colleges und einem ständig größer werdenden Kreis von Unternehmen gebildet. Diese Jugendliche besuchen an zwei Tagen der Woche das FE-College, wo sie in einer berufsbildenden Fachrichtung unterwiesen werden; an zwei weiteren Tagen sind sie in der allgemeinbildenden Schule und werden in den allgemeinbildenden Fächern gefördert; an dem verbleibenden Wochentag und zusätzlich in den Oster- und Sommerferien erwerben sie Praxiskenntnisse in einem angeschlossenen Unternehmen. Dies ist ein ganz neuer Weg für Glasgow, und wir können den jungen Menschen gegenwärtig Angebote unterbreiten für die Berufsfelder Technik (technology) und Finanzwirtschaft (finance).

Wie funktioniert die Berufsausbildung in Glasgow?

Allen Schülerinnen und Schülern wird eine Woche Praktikum im 4. Jahr der Sekundarschule (in Deutschland wäre dies die 10. Jg.-stufe) angeboten. Dann sind die jungen Menschen mindestens 15 Jahre alt. Etwa die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler identifiziert selbst einen geeigneten Praktikumsplatz, indem sie das familiäre Netzwerk nutzen oder auf Empfehlungen im Freundeskreis zurückgreifen. Für alle, die von sich aus keinen Praktikumsplatz finden, akquiriert die Stadtverwaltung zusätzliche Plätze. Dazu geht sie Kooperationen mit Unternehmen ein und schließt Verträge über Leistungsumfänge an beruflicher Orientierung für bestimmte Richtungen und zeitliche Intervalle ab. Den betreuenden Lehrkräften werden Anrechnungsstunden dafür gewährt, dass sie weitere Praktikumsplätze einwerben, mit den Schülerinnen und Schülern die Angebotspalette diskutieren, Empfehlungen aussprechen, geeignete Kombinationen vorschlagen und schließlich die Durchführung der Praktika auch aktiv und vor Ort in den Unternehmen begleiten. Dieses starke Engagement unter pädagogischen Maßgaben dient auch dem Zweck, Konkurrenzsituationen unter den Schülerinnen und Schülern bei der Suche nach bevorzugten Praktikumsplätzen entgegenzuwirken. Eine sensible Lenkung macht aus pädagogischen Gründen durchaus Sinn, denn in den Augen der jungen Menschen sind nicht alle Berufsrichtungen und Praktikumsplätze gleich attraktiv und entstehende Reibungen können sich negativ auf den Schulalltag, das schulische Miteinander und den Lernerfolg auswirken. Es steht also im Interesse aller Beteiligten, rechtzeitig für Alternativen zu sorgen und trotzdem die Komplettversorgung sicherzustellen, ohne dass die Interessen der Schülerinnen und Schüler dabei auf der Strecke bleiben.

Die Stadtverwaltung Glasgow misst seit einigen Jahren dem Erfahrungsraum Betrieb zentrale Bedeutung bei der Förderung von jungen Menschen mit Startschwierigkeiten oder geringerem Lernerfolg bei. Sehr konsequent wird deshalb die Kooperation mit Unternehmen betrieben, die Schulen werden in diesen Prozess eingeschlossen. Dieses starke Interesse an der Erschließung des betrieblichen Erfahrungsraums ist auch ein Motiv für diesen Besuch. Ich hatte den Wunsch, durch den Blick über den Tellerrand in Nürnberg Anregungen zu finden. Und das war ja tatsächlich auch in hohem Maße der Fall.

Jugendlichen, die nur noch ein sehr geringes Interesse an der Schule zeigen – darunter viele, die nicht mehr bei ihren Eltern wohnen, so dass die Stadt die Vormundschaft (legal guardians) übernommen hat – wird darüber hinaus ein berufliches Training in Kooperation mit dem Besuch eines FE Colleges

bereits dem 3. Jahr der Sekundarschule (in Deutschland 9. Jahrgangsstufe) angeboten. Sie würden dann schon im Alter von 14 Jahren auf ein College wechseln können, um sich dort für Kurse wie Körperpflege, Friseur, Bauhandwerk und Gastronomie (Koch) einzuschreiben. Mit diesem praxisorientierten Bildungsangebot unterstützt die Stadt Glasgow etwa 100 junge Menschen pro Jahr.

Welche Berufe sind bei den Jugendlichen in Schottland besonders beliebt?

Die meisten männlichen Jugendlichen, die kein Hochschulstudium anstreben, wählen Bauberufe, allerdings gibt es dafür eine Altersuntergrenze von 16 Jahren. Mechaniker und Mechatroniker sind ebenfalls sehr gefragte Berufe. Mädchen optieren dagegen häufig für Berufe in der Körperpflege, Kinderpflege oder im Verkauf, vorzugsweise in Modeboutiquen. Wie man sieht, schlagen die Geschlechterstereotypen durch. Unter dem Geschlechteraspekt gleich verteilt ist hingegen das Interesse an Berufen, die mit Sport oder Freiheit zu tun haben. Der Dienstleistungssektor (Gastronomie, Verkauf, Banken etc.) bietet ebenfalls eine ganze Reihe von Praktikumsmöglichkeiten. Auf dem Sektor Büroarbeit würden sich ebenfalls viele Möglichkeiten bieten, diese Richtung wird aber von den Jugendlichen kaum nachgefragt. Das gilt auch für die betriebliche Ausbildung im Büro. Es mag für deutsche Experten erstaunlich klingen, aber in Schottland gibt es einen deutlichen Überhang von Angebot gegenüber der Nachfrage.

Welche Rolle spielen Betriebe in diesem Zusammenhang?

Unternehmen können sich auf viele Arten einbringen – sie können Schülerinnen und Schülern Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Sie können aber auch Langzeitpraktika ermöglichen und damit an dem Berufsbildungsprogramm partizipieren, das von Unternehmen in Kooperation mit den FE Colleges durchgeführt wird. Viele Unternehmen wünschen sich ein stärkeres Eingreifen der Stadtverwaltung in den Bewerbungsprozess für Praktika. Langjährige Erfahrungen zeigen, dass für die Unternehmen das Bewerberinteresse an Praktikumsplätzen äußerst schwer einzuschätzen ist. Manchmal werden die Personalverantwortlichen von Bewerberinnen und Bewerbern oder deren Schulen geradezu überrannt; dann gibt es aber auch wieder Zeiten, wo im gleichen Betrieb fast keine Bewerbungen eintrudeln. Zum Leidwesen der Unternehmen hängt das Bewerberverhalten von Umständen (z.B. in populären Fernsehsoaps in den Himmel gehobenen Traumberufen) ab, die sich kaum mit dem Angebot zur Deckung bringen lassen. Schließlich können die Unternehmen ihren Beitrag auch dadurch erbringen, dass sie komplette betriebliche Ausbildungen anbieten und mit einer finanziellen Förderung sowohl seitens der Stadt Glasgow als des Nationalen Ausbildungswerks (national skills agency) rechnen.

Die Schottische Regierung hat vor nicht allzu langer Zeit eine wissenschaftliche Untersuchung in Auftrag gegeben, die ergründen sollte, welche Bedingungen Unternehmen für förderlich halten, um jungen Menschen besser in die Erwerbsarbeit zu integrieren. "Developing Scotland's Young Workforce" (DYW), übersetzt: „Weiterentwicklung der schottischen Fachkräfte“, lautet der Titel der Forschungsarbeit. Aktuell überlegen wir im Team, wie wir die Empfehlungen in Glasgow umsetzen können.

Gibt es konkrete Kooperationen mit Betrieben?

Wir arbeiten ganz eng zusammen mit unserer Handelskammer (Chamber of Commerce) und mit Industrieverbänden, z.B. Glasgow Economic Leadership, um die Kommunikation zwischen Schulen und der Geschäftswelt zu verbessern. In Glasgow haben wir jetzt ein Format entwickelt, das jeweils einen großen Arbeitgeber mit einer Schule verbindet. Der Auftrag einer solchen privaten und öffentlichen Kooperation lautet, gemeinsam eine Strategie zu entwickeln, wie die Unterstützung der Schülerinnen und Schüler durch die Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen kontinuierlich verbessert werden kann. Die Partner werden auch dazu anhalten, gemeinsame Veranstaltungen durchzuführen, die das Wissen der jungen Leute um den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhöht. Diese Initiative setzt darauf, dass zusätzlich zu den staatlichen Möglichkeiten die Arbeitgeber ihre Netzwerke mobilisieren, um den jungen Menschen einen verbesserten Zugang zu den beruflichen Angeboten zu verschaffen. In Glasgow sind es aktuell zehn Schulen, die solche

Unternehmen-Schul-Partnerschaften unterhalten. Aber wir führen schon Gespräche und sind zuversichtlich, dass wir im nächsten März bereits 20 Kooperationen geschlossen haben werden.

Gibt es Anregungen, die Sie gerne von Nürnberg mit nach Schottland nehmen würden?

Für mich war der Besuch in Nürnberg sehr interessant. Ich nehme viele Anregungen mit und werde sie mit meinen Kolleginnen und Kollegen in Glasgow ausführlich diskutieren. Besonders beeindruckt hat mich die Datenbank von SCHLAU. Diese hochentwickelte Form der Datenverwaltung wird mich auch beschäftigen, wenn ich nach Hause zurückgekehrt bin. Die Menüführung macht auf mich einen benutzerfreundlichen Eindruck und offenbar erleichtert die integrierte Datenerfassung und –verwaltung die Organisation der Daten und den Zugriff auf die wichtigen Informationen in Sekundenschnelle. Das Arbeiten mit der Datenbank, das viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheuen, verspricht einen deutlichen Effizienzgewinn zugunsten der Schüler und Schülerinnen. Ich fand auch sehr gut, dass jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin direkt neben sich die Schülerarbeitsplätze angeordnet hat. Das ermöglicht im Gespräch ein konstruktives vis-a-vis und erleichtert den Aufbau von Vertrauen. Arbeitet der Schüler bzw. die Schülerin an einem Auftrag, etwa einem Bewerbungsschreiben, genügt ein Seitenblick, um den Fortschritt bemerken bzw. ohne großen Anlauf eingreifen zu können. Auch das ist etwas, das ich mit meinem Team in Glasgow gerne ausprobieren würde.

Vorbildlich scheint mir auch das in Nürnberg entwickelte Qualitätsmanagementsystem zu sein. Erstaunlich war, in welchem hohem Maße sich das Team mit diesem Instrument identifiziert. Ganz offenbar wird es nicht als ledige Last empfunden, sondern als Hilfe im Alltag. Das ist wirklich toll und ich hoffe, dass ich diesen Einblick und Eindruck meinem Team in Glasgow vermitteln kann.

Ebenso finde ich das Ibos-Projekt einen sehr guten Ansatz, und ich würde da gerne noch etwas genauer hinsehen, denn vielleicht lässt es sich in Form eines Pilotprojekts auch an einer Schule in Glasgow verwirklichen.

Ich danke Ihnen allen für die Möglichkeiten, Sie zu besuchen und Ihre Arbeit kennenzulernen zu dürfen, ganz besonders natürlich auch für freundliche Aufnahme im Team.

Jacqui McBride

Das Interview wurde am 28. Oktober 2015 von den Mitgliedern des SCHLAU-Teams Ruth Kaiser, Christine Grundig und Marion Duschek geführt.