

## **Workshop 3**

# **Neue Wege: Partnerschaften mit Unternehmen und Schulen zur Ausbilderqualifizierung**

**Ressourcepersonen:** Sebastiano Longhi, Werner Schäfer, Bernhard Schrempp

**Moderation:** Hans-Jürgen Dörrich

„Gute Ausbilder sind das Problem jedes Berufsbildungszentrums in Afrika, Asien oder Lateinamerika und in besonderer Weise für diejenigen, die sich in privater Trägerschaft befinden, wie z. Beispiel in Trägerschaft der Kirche“. So oder so ähnlich lässt sich die Meinung der Fachleute um den runden Tisch bei Don Bosco Jugend Dritte Welt in Bonn beschreiben, die selbst als Ausbilder, Fachleute für Curriculumentwicklung oder die wirtschaftlichen Belange eines Berufsbildungszentrums einige Jahre Ihres Lebens in Afrika, Asien oder Lateinamerika verbrachten. Begeistert von ihrem Einsatz sind sie noch und durchweg von ihrer „Mission“ überzeugt. Sie alle sehen den neuen Ansatz der bundesdeutschen Entwicklungszusammenarbeit positiv: Bildung – und besonders berufliche Bildung – ist nach ihrer Meinung der Schlüssel zu jeder Entwicklung.

Dabei sind sie durchaus in der Lage, die Vergangenheit der bundesdeutschen Entwicklungszusammenarbeit differenziert zu betrachten, bisweilen sogar kritisch: Im Vordergrund der Entwicklungsvorhaben standen oft Berufsschulen oder Ausbildungseinrichtungen fern vom Bedarf der regionalen Wirtschaft oder den Alltagsanforderungen der Menschen. Im ländlichen Bereich sind standardisierte Ausbildungsgänge einer westlichen Industriegesellschaft nur wenig hilfreich. Hier greifen nonformale, traditionelle Ausbildungsformen besser, die es natürlich auch zu optimieren gilt. Aber diese Ausbildungsgänge brauchen keine teure, zusätzliche Infrastruktur; Sie haben erfahrene Ausbilder, sind nahe an den Bedürfnissen des Marktes und können auch flexibler auf wechselnde Lebensumstände ihrer Auszubildenden eingehen.

In der Stadt und in industrialisierten Bereichen sind jedoch standardisierte Ausbildungsgänge westlichen Zuschnitts gefragt. Ob verschult oder nicht verschult: Hier hat das deutsche duale Berufsbildungssystem – eine Ausbildung in Berufsschule und im Unternehmen – immer noch einen hohen Stellenwert, vor allem aufgrund seines innovativen Charakters. Es ist in der Lage, den Anforderungen des Arbeitsmarktes mit seinen ständigen Innovationen und Weiterentwicklung zeitnah zu folgen. Es vermittelt nicht nur Wissen, sondern praktische Fertigkeiten und manche sagen, es präge sogar die Persönlichkeit junger Menschen.

Das duale Ausbildungssystem kann in seiner arbeitsteiligen Arbeitsweise in vielen Ländern jedoch nicht oder nur unzureichend umgesetzt werden, sei es weil die staatlichen Rahmenbedingungen unzureichend sind, um auch die Wirtschaft in eine staatlich anerkannte Ausbildungsform aktiv mit einzubinden, oder sei es, weil der Staat seinen Part der

technischen Bildung und der Theorievermittlung in Schulen aufgrund fehlender eigener Infrastruktur nicht umsetzen kann.

Wenn reguläre Berufsschulen für den informellen Sektor ausbilden, ergibt sich vielerorts ein ganz neues Problem, denn der informelle Sektor wird von den Absolventen „mit Diplom“ nach ihrer Ausbildung oft nicht als wirklicher Arbeitsmarkt betrachtet, eher als Notlösung. In Gegenden ohne Industrie wird nicht nach Zertifikaten gefragt, sondern nach Können. Zertifikate schaffen schnell eine „White Collar Mentalität“, die praktische Arbeit flieht. Schule sieht sich in diesem Kontext schnell als Selbstzweck, deren Erfolg eben mit dem zertifizierten Abschluss gemessen werden kann. Das jedoch ist wirklichkeitsfern. Der Erfolg von nonformalen beruflichen Ausbildungen misst sich zunächst und vor allem an der sichtbaren Verbesserung der Einnahmesituation der ehemaligen Auszubildenden und ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Eine Herausforderung für die nonformalen Ausbildungsgänge im Umfeld von Schule bleibt die Weiterentwicklung traditioneller Berufe, die formal nur schlecht erfassbar sind. Ebenso wird das Thema Gender noch nicht ausreichend bearbeitet: so haben in Schwarzafrika im nonformalen Sektor zu 95% die Frauen „das Geschehen in der Hand“. Außer den allgegenwärtigen „Nähkursen“ gibt es jedoch immer noch zu wenige Qualifizierungsangebote für junge Frauen im nonformalen Bereich.

Für viele private Träger von Berufsbildungszentren in Asien oder Lateinamerika bleibt das duale Ausbildungsmodell dennoch ein starker Impuls, Theorievermittlung und Praxisausbildung anhand einer kleinen Produktion eng mit einander zu verzahnen. Die Erwartung, mit dieser Produktion auch die Ausbildungskosten erwirtschaften zu können, bleibt allerdings vielerorts eine gern genährte Illusion. Die Gegenfinanzierung der Ausbildungskosten durch die Ausbildungstätigkeiten gelingt bei Anwendung einer Vollkostenrechnung für alle Ausbildungskomponenten selbst im Industrieland Deutschland nicht. Dennoch fordern altgediente Vertreter des Arbeitskreises, an diesem Modell weiter zu arbeiten. Es geht jedoch stärker um die Wertschätzung von Arbeit, die Wirtschaftlichkeit von Ausbildungsvorhaben und die Vermittlung von praktischen Fertigkeiten. Dabei seien immer stärker regionale Unternehmen einzubeziehen, damit das berufliche Ausbildungssystem vor Ort gestärkt wird und damit durch das Engagement der ortsansässigen Firmen auch mehr Nachhaltigkeit entsteht.

Die Entwicklung von nationalen, staatlichen Vorgaben für die berufliche Bildung ist wichtig, um die Zertifizierung der Ausbildung durchzuführen und eine Qualitätskontrolle gegenüber allen Beteiligten voran zu bringen. Entwicklungszusammenarbeit muss hier die Entwicklung spezifischer Curricula, den Aufbau von Kammern und anderen Schnittstellen zur Wirtschaft wie auch den Aufbau von fördernden und kontrollierenden staatlichen Strukturen begleiten.

### **Was motiviert Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen zur Zusammenarbeit?**

Wo aber befinden sich mögliche Schnittstellen zwischen Ausbildungsinstitution und der Unternehmensseite? Wo gibt es eine konkrete Zusammenarbeit, der vielleicht sogar auf internationaler Ebene Modellcharakter zukommt?

- a. Ausbildungseinrichtungen arbeiten erst dann erfolgreich, wenn ihre Auszubildenden gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Im Rahmen von Berufsbildungseinrichtungen privater Träger in Entwicklungsländern sind besonders in Don Bosco Einrichtungen oft Firmenpraktika Kanäle in die lokal ansässigen Unternehmen hinein. Sie sind vor allem dort erfolgreich, wo die Interessen der Unternehmen als Partner im Ausbildungsbetrieb berücksichtigt werden.
- b. Eine weitere Möglichkeit sind Angebote für die Weiterbildung von Ausbildern aus Firmen und die Ausbildung eines mittleren Managements. „In China gab es“, so berichtet ein Teilnehmer aus seinem Beratungseinsatz, „in unserem Unternehmen nur sechs bis acht Ingenieure, aber 500 einfache Arbeiter ohne Ausbildung. Hier war es auch nicht möglich Ausbildungsstellen zu finden. Die Lösung war, ein mittleres Management auszubilden. Das mittlere Management musste mit in die Qualitätsprüfung hinein, sie waren die Ansprechpartner in Bezug auf die Ausbildung.“
- c. Eine weitere mögliche Schnittstelle ist die staatliche Förderung von Ausbildung, selbst für Firmen. Sebastiano Longhi, Referent der Veranstaltung, berichtet: „In Äthiopien gibt es eine Kooperation von Don Bosco Berufsbildungszentren mit einem Unternehmen, das Photovoltaik-Anlagen betreibt. Die Regierung bezahlt die Aus- und Weiterbildung der Techniker in Don Bosco Berufsschulen. Das Gute daran ist, dass die Firma und die Ausbildungseinrichtung zusätzliche Expertise erhalten. Diese Firma suchte nach einem Ort zur Zusammenarbeit und sie fand Don Bosco. In anderen Ländern sind private Unternehmen jedoch oft nicht gewillt mit anderen Ausbildungsinstitutionen zusammenzuarbeiten.“
- d. Wichtig für die Wahrnehmbarkeit von Berufsbildungszentren, ihre Innovationskraft und Ausbildungsqualität wie auch ihr wirtschaftliches Standvermögen im Markt sind die Größe des Ausbildungsbetriebs und seine Diversifizierung. Kennzahlen wie Ausbildungsberufe, Auszubildende, Ausbildungsorte und Kooperationen stehen für die Qualität und Nachhaltigkeit der Gesamtunternehmung. Das magische Stichwort heißt: Vernetzung von Ausbildungseinrichtungen durch die Gründung eines Dachverbandes. Der von Don Bosco Jugend Dritte Welt begleitete und durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung BMZ geförderte Zusammenschluss von 125 Don Bosco Berufsbildungseinrichtungen in Indien macht DB-Tech zum zweitgrößten Träger beruflicher Bildung in Indien, unmittelbar nach dem indischen Staat. Nun erst werden Don Bosco Berufsbildungszentren für die Zusammenarbeit mit indischen Unternehmen interessant, wie z. B. für den Mischkonzern Mahindra in der Ausbildung von allen KFZ zugeordneten Berufen. Nun werden lokale Zugänge zu staatlichen Fördermöglichkeiten von non-formaler beruflicher Ausbildung eröffnet, zu dessen Finanzierungssystemen es zuvor keinen Zugang gab.
- e. Eine wichtige Schnittstelle zwischen Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen ist die Verlängerung der Wertschöpfungskette: Ausbildungseinrichtungen, die eine theoretische Bildung und praktische Ausbildung auf dem Stand heutiger Kenntnisse und Technologien vermitteln (und nicht auf dem Standard von vor mehr als 20 Jahren), sind für Firmen äußerst attraktive Partner. Die Arbeit mit gut ausgebildeten

Fachkräften verlängert die Wertschöpfungskette der Unternehmen. Dies gilt für die Produktions- und Servicequalität, aber auch für den Verkauf. In vielen Bereichen sind technische Innovation und fachliche Kompetenz ein neuer und nicht zu unterschätzender Faktor für das Marketing. Hinzu kommen mögliche Auswirkungen für den CSR - Bereich (Corporate Social Responsibility) mit dem Firmen sich als wichtige Player von Zivilgesellschaft zeigen, die gerade in ökologischen und sozialen Fragen ihres Umfeldes nachhaltig Verantwortung übernehmen.

Zwei Beispiele aus der jüngsten Zusammenarbeit von Don Bosco Jugend Dritte Welt mit Firmen zeigen die mögliche Komplementarität von Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen und die dadurch geschaffene Win-Win-Situation:

### **Die „GROHE JAL ACADEMY“ bildet in Indien Straßenkinder zu Installateuren aus.**

Ein ganz besonderes Projekt wurde im November 2009 am Don Bosco Institute of Technology in Mumbai eingeweiht: Die „GROHE JAL ACADEMY“ (GROHE WASSER AKADEMIE). Die weltweit führende Sanitärmarke Grohe bietet jungen Straßenkindern in Indien die Chance den Beruf des Installateurs zu erlernen. Doch nicht nur die Ausbildung selbst, sondern die aktive Hilfe zur Selbsthilfe und die Möglichkeit nach Abschluss der Ausbildung im Unternehmen zu bleiben, motiviert die jungen Erwachsenen, eine Ausbildung zu beginnen.

Eigenes Gewinnstreben und soziales Engagement schließen sich nicht gegenseitig aus. „Das Projekt GROHE JAL ACADEMY“ ist aus dem Bewusstsein entstanden, dass ein nachhaltig agierendes Unternehmen neben der Umweltverantwortung auch eine soziale Verantwortung trägt, die sich nicht nur auf die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt,“ sagt Michael Mager, Leiter der Personalabteilung der Grohe AG. „Die Idee für ein Engagement in Indien wurde von GROHE mit jungen Nachwuchsführungskräften während ihrer Fortbildung entwickelt. Von Anfang an stand fest, dass sich das Unternehmen nicht nur mit Spenden engagieren will. Die Mitarbeiter möchten sich mit ihren Fähigkeiten gerne auch persönlich einbringen.“

Eine Lehrwerkstatt wurde eingerichtet, Klassenzimmer mit GROHE Armaturen ausgestattet, ein Musterbad zur Anschauung von Produkten und Materialien eingebaut. In drei- bis zwölfmonatigen Qualifizierungsmaßnahmen bekommen die jungen Auszubildenden nun das Wissen vermittelt, das es ihnen ermöglicht, als Fachhandwerker zu arbeiten. Die Ausbildung selbst schließt mit einem anerkannten Zertifikat ab.

GROHE profitiert zu Recht von den neuen, gut ausgebildeten Handwerkern: In Indien gibt es seit langem einen Mangel an qualifizierten Installateuren, die die hochwertigen Produkte der Sanitärmarke fachgerecht einbauen können. Durch die Zusammenarbeit mit Don Bosco Jugend Dritte Welt und den Salesianer Don Boscos als Träger der Ausbildungseinrichtung vor Ort ist ein Kompetenzzentrum entstanden, das über die Ausbildung von Installateuren Fachleute zum Thema Wasser ausbildet. Die Akademie vermittelt in ihren Kursen vielfältige Kenntnisse vom Brunnenbau bis hin zur Abwasserbehandlung. Durch den großen Fachkräftemangel in Indien ist die Ausbildung an der Grohe-Jal-Academy bei Don Bosco eine gute Basis für die berufliche Perspektive auch für Jugendliche vom Rande der Gesellschaft.

## **Porsche: Große Chance für kleine Technikspezialisten auf den Philippinen**

Die Dr. Ing. h.c. Ferdinand Porsche AG hat auf den Philippinen in Kooperation mit dem Technischen Institut Don Bosco das erste Porsche Trainings- und Rekrutierungszentrum Asien gegründet. Hier werden jährlich ca. 40 sozial benachteiligte Jugendliche zu Automobil-Spezialisten ausgebildet, die zukünftig im gesamten asiatischen Raum in Porsche-Zentren eingesetzt werden.

Nach erfolgter Grundausbildung im Don Bosco Technical Institute ermöglicht das Porsche Training and Recruitment Center Asia den jungen Nachwuchskräften eine weitere neunmonatige Qualifizierung und eine Fachausbildung in Theorie und Praxis innerhalb der Porsche Produktwelt. „Für die Zusammenarbeit mit Don Bosco ausschlaggebend war die nachhaltige und qualitativ gute Ausbildung im Don Bosco Technical Institute, eine schlanke Verwaltungsstruktur und die Fähigkeit, sich auf die Ausbildungsbedürfnisse einer Firma einzustellen“, sagt Torsten Klavs, der bei Porsche für den Aufbau von Ausbildungs- und Trainingskonzepten in Wachstumsmärkten verantwortlich zeichnet.

Als Voraussetzung für die Ausbildung wurde im Don Bosco Technical Institute ein Raum mit 70 m<sup>2</sup> ausgebaut, bei PGA Cars weitere Räume mit ca. 70 m<sup>2</sup> Theorie- und ca. ein weiterer Raum mit 40 m<sup>2</sup> Praxisfläche. Der Raum bei PGA Cars wird ausschließlich für die Porsche spezifischen Ausbildungsumfänge genutzt, der Raum bei Don Bosco für die Grundausbildung aller Auszubildenden.

Das Don Bosco Technical Institut engagiert sich besonders für Kinder und Jugendliche aus sozialen Randschichten. Unter anderem bietet die Einrichtung motivierten jungen Menschen eine technische Grundausbildung, um ihnen so den Einstieg in ein geregeltes Berufsleben zu ermöglichen. Gerade das war für Porsche ein wichtiger Grund des Engagements. Die Auswahl der Auszubildenden erfolgt in zwei Stufen:

- als Vorauswahl der Besten je Jahrgang durch den Leiter des Don Bosco Technical Institute, (ca. 50 Auszubildende) und als
- Auswahl von jeweils ca. 15-20 Auszubildende durch den Porsche Trainer anhand eines strukturierten Interview- Leitfadens zweimal pro Jahr

Die Ausstattung des Porsche Training- and Recruitment Center entspricht den weltweiten Porsche Standards. Zusätzlich zu Porsche-Diagnose-Tools und Sonderwerkzeugen stehen drei Fahrzeuge sowie Trainingsaggregate und Demo-Materialien zur Verfügung.

Fachtrainer/-ausbilder vor Ort ist Thorsten Hagel, bislang After Sales Leiter des Porsche Importeurs Guatemala. Die Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahrgangs haben mit einem Klassendurchschnitt von 83,5 Prozent den Abschluss zum Porsche Service Mechatronik Techniker bestanden. Drei der Techniker erhielten bei Don Bosco eine Auszeichnung (Technical Excellence) wegen sehr guter Leistung, fünf der Techniker erhielten ebenfalls eine Auszeichnung für soziale Kompetenz.

Die Auszubildenden sind jeweils 6 Tage/ Woche in die Ausbildung eingebunden; wochentags erfolgt die fachliche Ausbildung, samstags erfolgt schwerpunktwise Englischunterricht. Einmal monatlich findet bei Don Bosco ein Train the Trainer Seminar statt. Damit wird sichergestellt, dass auch die Lehrkräfte des Don Bosco Technical Institute auf dem neuesten Stand der Technik sind.

Das Porsche Training- and Recruitment Center bildet heute schon eine Modellwerkstatt, um Ausbildungskomponenten auch für den chinesischen Markt zu testen. Gemeinsam mit Don Bosco JUGEND DRITTE WELT e.V. will Porsche nun ein Konzept erarbeiten, wie die

erfolgreiche Zusammenarbeit in der Ausbildung von Service-Mechatronikern auch im lateinamerikanischen Raum weiter fortgesetzt werden kann.

„Mit dem Institut Don Bosco und unserem Importeur haben wir professionelle Partner, die die Jugendlichen unseren hohen Ansprüchen entsprechend ausbilden. Mit diesem Engagement stellen wir sicher, dass der Porsche-Handelsorganisation genügend Technik-Spezialisten in den wachstumsstarken Märkten zur Verfügung stehen,“ sagt Torsten Klavs und ist sich dabei der Zustimmung seiner Porsche-Kollegen sicher.

### **Bildung erschließt mehr Effizienz und Zugang zu neuen Märkten**

Berufsbildungszentren privater Träger müssen sich heute hohen Anforderungen stellen. Zunächst seitens der Auszubildenden als ihren ersten „Kunden“, dann den Anforderungen der Firmen als die den Arbeitsmarkt bestimmende Größe und nicht zuletzt den immer strikter werdenden staatlichen Rahmenbedingungen für berufliche Bildung. Durch die technisch innovative und sorgfältige Ausbildung sowie durch die ganzheitliche Bildung junger Menschen, die Eigeninitiative und ethische Haltungen fördert, halten Don Bosco Einrichtungen hier ein besonderes Angebot für Auszubildende, Unternehmen und das gesellschaftliche Umfeld bereit, das zunehmend auch von Firmen honoriert wird. Die Bandbreite, in welcher Form Firmen im Ausbildungsbereich privater Träger Mitverantwortung übernehmen, ist sehr groß. Sie reicht von Firmenpraktika über Sachspenden, die Finanzierung von Ausbildungsstipendien und finanzielle Zuwendungen für den laufenden Ausbildungsbetrieb bis zur konkreten Mitarbeit in Beiräten und Gremien.

Bildung erschließt für Firmen neue Märkte und macht Arbeit rentabler. Dabei ist technische Bildung allein nicht ausreichend. Ganzheitliche Bildung befähigt junge Menschen, ihr Umfeld mitzugestalten und vergrößert ihre Teilhabe. Für Firmen bieten sich ein zusätzliches Innovationspotenzial und eine stärkere Verankerung im gesellschaftlichen Umfeld. Bildung erschließt mehr Effizienz und den Zugang zu neuen Märkten. Diese Entwicklung lässt sich heute am deutlichsten in den Wachstumsmärkten Asiens belegen.

### **Die Zusammenarbeit mit Unternehmen stellt auch Nichtregierungsorganisationen vor neue Herausforderungen**

Der Satz „Bildung erschließt für Firmen neue Märkte und macht Arbeit rentabler“ gilt aber auch für Berufsbildungseinrichtungen als einem der beiden Partner. Stichworte sind die Ausbildungsqualität, die Positionierung am Markt und die Vermittelbarkeit der ausgebildeten Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt. Bildung erschließt auch für Ausbildungseinrichtungen mehr Effizienz und den Zugang zu neuen Märkten.

Don Bosco JUGEND DRITTE WELT will satzungsgemäß als deutsche Nichtregierungsorganisation die Arbeit von Don Bosco Berufsbildungseinrichtungen weltweit personell, ideell und finanziell fördern. Ein neuer Weg ist das Angebot von Dienstleistungen für Unternehmen von der Anbahnung und Unterstützung der Zusammenarbeit mit Don Bosco Berufsbildungszentren weltweit bis zur Entwicklung eines maßgeschneiderten CSR Konzeptes. Dabei geht es nicht nur um die Globalen Player. Es geht durchaus auch um Angebote für Handwerk und Mittelstand.

Das Werkstattgespräche Berufsbildung am 19. März 2010 bei Don Bosco JUGEND DRITTE WELT in Bonn zeigt: Die Partnerschaft von Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen

erschließt neue Ressourcen. Die Qualifizierung von Fachleuten und besonders von Ausbildern hat dabei nach wie vor einen hohen Stellenwert.

Hans-Jürgen Dörrich, Bonn

Don Bosco Jugend Dritte Welt e.V. setzt sich in Zusammenarbeit mit den Salesianern Don Boscos für ausgegrenzte und benachteiligte Kinder und Jugendliche ein. In zahlreichen Projekten in Afrika, Asien, Lateinamerika und Osteuropa ermöglicht das Bonner Hilfswerk Straßenkindern, Kinderarbeitern, Kindersoldaten und Kindern aus ärmsten Familien einen Zugang zu Bildung und eine individuelle Begleitung.

Diese Förderung ist als Hilfe zur Selbsthilfe konzipiert.

Schwerpunkt der Arbeit von Don Bosco JUGEND DRITTE WELT ist eine einfache und angepasste Schul- und Berufsausbildung, denn „Bildung ist der Schlüssel zu jeder Entwicklung“!

Ansprechpartner für Firmen:

Hans-Jürgen Dörrich [doerrich@jugend-dritte-welt.de](mailto:doerrich@jugend-dritte-welt.de)/ 0228 53 965 28.  
Karin Lamberty [lamberty@jugend-dritte-welt.de](mailto:lamberty@jugend-dritte-welt.de)/ 0228 53 965 69