

## Kurzkonzeption zum Angebot „Azubicoaching“

<b>Träger:</b>	GAB Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung Süd-niedersachsen mbH -gemeinnützig- Florenz-Sartorius-Straße 5, 37079 Göttingen
<b>Maßnahmezeitraum:</b>	01.01.2025 – 31.12.2025
<b>Maßnahmeort:</b>	GAB Süd-niedersachsen mbH Standort Wollershausen / Herzberg

### 1. Einleitung

In Deutschland werden mittlerweile 29,5 % aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (lt. Berufsbildungsbericht 2024, bibb). Dieser Anteil ist in den letzten Jahren stetig gestiegen.

Einige Ausbildungsabbrüche sind nicht zwingend als negativ zu bewerten, beispielsweise, wenn sie aufgrund eines Wechsels in die Wunschausbildung noch während der Probezeit geschehen oder die fehlende Passung mit dem Beruf frühzeitig erkannt wird und der frühe Abbruch Folgekosten vermeidet.

Andere Abbrüche geschehen jedoch unfreiwillig oder als *ultima ratio*, häufig mit negativen Folgen für Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden, unter Umständen einhergehend mit Belastungen für Selbstbild und Psyche. Dazu gehören Abbrüche in Folge von Überforderung mit den Lehrinhalten, Konflikten am Arbeitsplatz, psychosozialer und familiärer Probleme oder auch verhaltensbedingt (z.B. nicht ausreichende Motivation, fehlende Frustrationstoleranz).

Das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen hat in seiner Studie „Reden ist Gold“ nach qualitativen Interviews mit 23 externen Ausbildungsbegleitern 3 Hauptursachen für vorzeitige Ausbildungsabbrüche ausgemacht:

- Konflikte durch mangelnde oder misslungene Kommunikation zwischen Auszubildenden und Betrieben.
- Zu geringe personelle Ressourcen, insbesondere von Klein- und Kleinstbetrieben, um die Ausbildung ausreichend zu organisieren. So wird der Betrieb deshalb von den Azubis kaum als Lernort erlebt, sondern vor allem als Arbeitsort mit strenger Hierarchie, an dem sie sich völlig den Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen des Betriebes unterordnen müssen.
- Überforderung auf Seiten der Auszubildenden. Eine Ausbildung bedeutet oft eine große Umstellung in einem ohnehin schwierigen Alter. Oft fühlen sie sich durch die vielen neuen Verhaltensanforderungen überfordert und tun sich schwer damit, die betrieblichen Anforderungen und Verhaltensvorschriften einzuhalten. Das führt zu Konflikten und in der Folge leider oft auch zu Ausbildungsabbrüchen.

Diese Thematik wurde u.a. im Fachbeirat Schule Beruf während der Vorstellung des Bildungsberichtes erörtert. Als eine Handlungsempfehlung aus dem Bildungsbericht wird hierzu u.a. ein Coaching für Auszubildende angeregt.

### 2. Zielsetzung

Das Ziel des Projekts „Azubicoaching“ ist die Anzahl „problematischer“ Ausbildungsabbrüche zu verringern, indem während EQ oder Ausbildung auftretende Schwierigkeiten frühzeitig durch den/die Teilnehmer\*in benannt und somit unmittelbar im Zusammenspiel mit den Coaches bearbeitet werden können. Es ist hierbei jedoch wichtig, den/die Teilnehmer\*in nicht sozialtherapeutisch zu betreuen, sondern seine/ihre Ressourcen sowie Selbsthilfekräfte gezielt zu stärken.

Langfristig wird somit die Unabhängigkeit vom SGB-II- bzw. SGB-XII-Bezug unterstützt sowie ein Beitrag zur Abmilderung des Fachkräftemangels geleistet.

### 3. Zielgruppe

- junge Menschen in einer schulischen Berufsausbildung (z.B. in Ausbildungen zur Altenpflege)
- Nicht-SGB-II-Kunden (z.B. AsylbLG) in Ausbildung oder EQ, um einen künftigen Bezug zu vermeiden

Ein besonderes Augenmerk soll zudem auf die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund gelegt werden, da es hier besonders häufig zu Ausbildungsabbrüchen kommt, die unter Umständen vermeidbar gewesen wären. Auch wenn diese Menschen teilweise höchst unterschiedliche, individuelle Problemlagen haben, gibt es gemeinsame Risikofaktoren, welche einen Ausbildungsabbruch wahrscheinlicher machen. Dazu gehören fehlende Deutschkenntnisse, insbesondere von berufsspezifischen und schulspezifischen Vokabeln, zusätzliche Belastungen durch Behördengänge oder die Rolle als Unterstützer innerhalb der eigenen Familie (z.B. beim Übersetzen), Lücken im Schulstoff, da Lehrpläne auf Vorwissen – angepasst aus den Curricula deutscher Schulen – aufbauen, sowie teilweise fehlende Unterstützungsnetzwerke.

Konkrete Fälle sind beispielweise:

- Der Auszubildende, der als einziger in seiner Familie Deutsch sprechen kann, der das Ausfüllen diverser Formulare und Anträge für die ganze Familie übernimmt und Unterstützung bei der Organisation seines familiären Netzwerks benötigt, um sich wieder auf seine eigene Ausbildung konzentrieren zu können.
- Der Ausbildungsabbruch seitens der Ausbildungsstätte, welche den Vertrag zum Ende der Probezeit kündigt, da die Sprachfortschritte in der Zeit zu gering waren, sodass die auszubildende Stätte nicht davon ausgeht, dass es möglich ist, die Abschlussprüfung zu bestehen.
- Schwierigkeiten bei der kulturellen Anpassung, die auch zu Konflikten im familiären Umfeld sowie in der Partnerschaft führen können, was ggf. einen Abbruch der Ausbildung nach sich zieht.
- Sprachliche und schulische Rückstände, die zu einem Abbruch beitragen, welche bei vielen Auszubildenden – auch solchen ohne Migrationshintergrund– auftreten und sich unterschiedlich bemerkbar machen.

Insbesondere Unterstützungsnetzwerken kommt bei der Bewältigung solcher Herausforderungen eine zentrale Rolle zu, wie die Studie mit dem Titel „Ausbildung und Arbeit für Flüchtlinge? – Ohne die Freiwilligen können Sie das vergessen!“ nahelegt. Während bürgerschaftliches Engagement Teile der Aufgabe abdecken können, ist professionelles Engagement in diesem Bereich unbedingt notwendig, um die Sicherstellung der Hilfen zu gewährleisten und zusätzlich professionelle, sozialpädagogische Unterstützung anbieten zu können.

Darüber hinaus gibt es Bedarfe bei Menschen in Ausbildung, die „durch das Raster fallen“. Dazu gehören Ausbildungen in Berufen, die keine Kammern haben (wie z.B. Krankenpflege) oder schulische Ausbildungen, welche nicht durch „AsA“ abgedeckt werden. Jene, welche momentan aus formalen Gründen keinen Anspruch auf ausbildungsbegleitende Unterstützungsangebote haben, sollen mit diesem Projekt ebenfalls erreicht werden.

## **4. Gestaltung und Strukturierung der Angebotsinhalte, Rahmenbedingungen**

### **Rahmenbedingungen**

Das Azubicoaching soll ein Angebot sein, das seinen Fokus auf eine frühzeitige und intensive, sozialpädagogische Begleitung legt. Es orientiert sich hierbei an den Bedarfen der Teilnehmenden und folgt den Inhalten des sozialraumorientierten Beratungsansatzes. Wesentlich ist hierbei eine individuelle und auf Freiwilligkeit basierende Begleitung, im Rahmen derer der Coach dem Teilnehmenden hilft, neue Perspektiven zu erarbeiten und eigenständig Lösungsansätze für bestehende Herausforderungen zu finden. Dies kann nur gelingen, wenn das Verhältnis zwischen Coach und Teilnehmer\*in von Vertrauen geprägt ist.

Ziel ist, die Hilfen fokussiert im Leben der Auszubildenden zu implementieren, so dass größtmögliche Freiräume für die jungen Menschen erhalten bleiben, ihnen aber bei der Bewältigung aller Anforderungen die nötige Unterstützung und Förderung zuteilwird.

Der Umfang der Coachingeinheiten richtet sich dabei nach den konkreten Fragestellungen der Teilnehmenden. Die Begleitung kann sowohl in regelmäßigen Treffen während der gesamten Ausbildungsdauer stattfinden (z.B. für berufsbezogene Sprachförderung) als auch in kurzen „Sprints“ z.B. im Vorfeld einer Führerscheinprüfung, um die Mobilität während der Ausbildung zu verbessern. Wichtig ist jedoch, dass die Unterstützung im Rahmen des Azubicoachings so fokussiert wie möglich und stets in enger Abstimmung mit dem/der Teilnehmer\*in stattfindet.

Die Coachingtermine finden in der Regel in den Räumen der GAB an den verschiedenen Standorten des Landkreises statt. Zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung und Coachingangebot können die Treffen im Einzelfall – in Absprache mit dem jeweiligen Ausbildungsbetrieb – aber auch im Betrieb vor Ort stattfinden oder auf Wunsch der Teilnehmenden bei ihnen zuhause bzw. an einem neutralen Ort außerhalb der Arbeitsstätte. Zudem werden die Teilnehmenden stets dazu ermutigt, sich bei Problemen und Themen, selbständig zu melden. Da es immer wieder vorkommt, dass Anliegen auftreten, welche dringend sind, ist darauf zu achten, dass der Coach im Ernstfall auch kurzfristig auf Bedarfe eingehen kann.

### **Zugang**

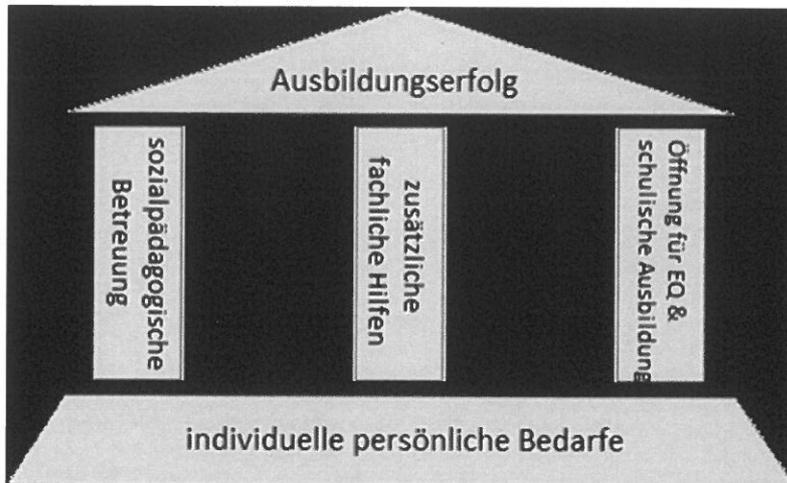
Das Azubicoaching wird aus kommunalen Mitteln finanziert und steht somit ebenfalls Teilnehmer\*innen außerhalb des Rechtskreises des SGB II offen. Ein Zugang zum Projekt kann somit auf verschiedenen Wegen erfolgen und wird im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten durch den Träger gesteuert.

Gelingen kann dies natürlich nur mittels der engen Einbindung des Azubicoachings in lokale Strukturen. Durch die jahrelange Arbeit am Projektstandort Wollershausen wurden z.B. Netzwerke mit Organisationen, die sich mit der Integration von Geflüchteten befassen, aufgebaut, deren Betreute von der Maßnahme profitieren können. Einer dieser Netzwerkpartner ist etwa das Qualifizierungsmanagement, welches Geflüchtete für Ausbildungen qualifiziert und diese auf das Azubicoaching hinweisen kann, sobald sie in ein Ausbildungsverhältnis starten und einen höheren Förderbedarf artikulieren.

Darüber hinaus bestehen auch Kontakte mit Berufsschulen oder Berufseinstiegsbegleitern, wodurch das Projekt ebenfalls seinen Platz im Netzwerk „Übergang Schule – Beruf“ einnimmt. Wird ein möglicher Förderbedarf bei einem Jugendlichen an einen solchen Berufseinstiegsbegleiter kommuniziert, kann dieser das Angebot dem/der potentiellen Teilnehmer\*in unterbreiten und gegebenenfalls den Kontakt zum Azubicoaching herstellen. Ein besonderer zeitlicher Vorlauf für ein Erstgespräch besteht nicht.

Der Zugang von Teilnehmer\*innen kann natürlich ebenso aus dem Rechtskreis SGB II erfolgen, indem z.B. das Azubicoaching durch die Integrationsfachkräfte als Unterstützungsangebot unterbreitet wird.

## Coaching – Ablauf



Das ausbildungsbegleitende Coaching deckt insbesondere die sozialpädagogische Betreuung ab und zielt dabei auf die spezifischen Unterstützungsbedarfe der Teilnehmenden. Ihre konkreten Fragestellungen werden in den Mittelpunkt gestellt. Wichtig ist, dass die zeitlichen Kapazitäten der Teilnehmenden sehr begrenzt sind. Sie absolvieren in der Regel eine Ausbildung in Vollzeit und müssen zusätzlich für die Berufsschule lernen. Somit müssen die Hilfen maßgeschneidert sein und als Einzelcoaching stattfinden, damit sie einen Mehrwert für die Teilnehmenden bringen. Hier bildet eine ressourcenorientierte, systemische, ganzheitliche Sicht die Grundlage. Im Sinne der Sozialraumorientierung wird ein besonderes Augenmerk dabei auf die persönlichen Strukturen der Teilnehmenden gelegt. Der Coach betrachtet dementsprechend zusammen mit dem/der Teilnehmer\*in auch das familiäre Umfeld, den Ausbildungsbetrieb und die Schule bzw. soziale Netzwerkstrukturen, um gemeinsam vorhandene Ressourcen zu eruieren und bestmöglich nutzbar zu machen.

Zu **Beginn** des Coaching-Prozesses soll ein Anamnesegespräch stattfinden, innerhalb dessen der Teilnehmende seine berufliche und persönliche Situation schildern kann. Am Ende dieses Gesprächs sollte eine erste Einschätzung möglich sein, welche Fragestellungen und Herausforderungen bearbeitet werden sollen. Das Spektrum kann hierbei von formalen Themen (Behördengänge, Organisation), über Fragen der Mobilität (Wie gewährleiste ich täglich pünktlich bei meinem Ausbildungsplatz zu sein?) bis hin zu persönlichen Problemen (z.B. familiäre, finanzielle oder psychische Probleme) reichen. Es kann auch zu dem vorläufigen Ergebnis kommen, dass zunächst ein zusätzlicher Bedarf an fachlicher oder sprachlicher Unterstützung relevant ist. Ein weiterer Bestandteil der Anamnese vor Ort ist ferner ein Gespräch bzw. eine Situationseinschätzung mit dem ausbildenden Betrieb sowie der Berufsschule. Die Bedarfe sind im Laufe des Projekts stets weiter zu eruieren und mit den Teilnehmenden zusammen anzupassen. Es ist wichtig, einen engen und vertrauensvollen Umgang mit den Auszubildenden aufzubauen, um die Ursachen für bisherige Schwierigkeiten herauszufinden und diese nachhaltig zu beheben. Daher steht beim Azubicoaching eine willensorientierte Beziehungsarbeit mit der systemischen Haltung des Coaches im Vordergrund.

Die **Einzelcoachingtermine** im Azubicoaching haben in erster Linie die „Hilfe zur Selbsthilfe“ zum Inhalt, mit dem Ziel, Ressourcen zu finden und zu entwickeln, um Probleme zu meistern (z.B. bei Moti-

vationseinbrüchen, zur Konfliktbewältigung im privaten Umfeld oder am Arbeitsplatz, bei Behörden-  
gängen etc.). In Ausnahmefällen kann aber auch bei entsprechendem Bedarf individueller Förderun-  
terricht der Gegenstand sein.

Die **Rolle des Coaches** im Rahmen des Azubicoachings ist vor allem die eines Initiators, der Lernpro-  
zesse anstößt und den/die Teilnehmenden darin unterstützt, am Ende des Coachings insoweit selbst-  
ständig und eigenverantwortlich zu sein, als dass sie künftigen Herausforderungen eigenständig und  
kompetent stellen können, ohne einen Ausbildungsabbruch zu riskieren.

Dies geschieht nicht nur durch eine Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Charakteristika des du-  
alen Ausbildungssystems, sondern auch, indem gemeinsam ein profundes Unterstützungssystem um  
die Ausbildung herum aufgebaut wird. Auf diese Weise ist es möglich, auftretende Herausforderungen  
rasch zu identifizieren und ihnen zu begegnen. Ebenso können Eltern, Partner\*innen oder Freunde zu  
wichtigen motivationalen Faktoren und relevanten Bestandteilen des Unterstützungsnetzwerkes wer-  
den.

Insbesondere zu Beginn der Ausbildung sollte das Eintreten der Teilnehmenden in die neue Umgebung  
eng durch den Coach begleitet werden, da es vor allem beim Einstieg in das Berufsleben passieren  
kann, dass angemessene Verhaltensweisen gegenüber Vorgesetzten oder Kolleg\*innen noch nicht ver-  
innerlicht worden sind. Dies führt schnell zu Missverständnissen oder Fehlinterpretationen von Ver-  
halten, woraus schließlich Konflikte entstehen können. Im schlimmsten Fall verhärten sich die Positi-  
onen der involvierten Parteien derart, dass ein Ausbildungsabbruch die Folge ist. Diesem Fall soll mit  
einem rechtzeitigen Eingreifen vorgebeugt werden, indem adäquates Verhalten am Arbeitsplatz re-  
flektiert und gegebenenfalls trainiert wird.

Dies ist insbesondere bei der Arbeit mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund von besonderer  
Relevanz, da sie teilweise viele Aufgaben für die Familie übernehmen (beispielsweise Antragstellun-  
gen, Behördengänge oder Dolmetscherdienste) und somit zusätzliche Belastungen aufweisen, die den  
Ausbildungserfolg gefährden können. Dementsprechend kommen der interkulturellen Sensibilität und  
Kompetenz des Coaches eine verstärkte Bedeutung zu.

Es ist jedoch ausdrücklich keine Aufgabe des Coaches, eine sozial- oder psychotherapeutische Betreu-  
ung zu leisten. Sollten solche Bedarfe erkennbar werden, muss der/die Teilnehmende sensibel an ent-  
sprechende Hilfeangebote herangeführt werden (z.B. Sucht- oder Schuldenberatung, therapeutische  
Angebote).

Herzberg am Harz, 03.12.2024

i. A.  
T. Z.

---

Torsten Iser, Projektleitung