

Soziales Lernen in der Ausbildung:

Engagement und Kompetenzentwicklung wirksam verbinden

1. Corporate Volunteering vs. Engagementlernen

Die Effekte von Volunteering-Projekten für Teamentwicklungs- und informelle Bildungsprozesse sind mittlerweile bekannt und anerkannt. Wenn engagierte Unternehmensteams die Räumlichkeiten einer Jugendfreizeiteinrichtung renovieren, sich um die Außengestaltung einer Kindertageseinrichtung kümmern, einen Tagesausflug mit Senioren, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, begleiten oder einen Workshop zum Umgang mit Social Media für Mitarbeitende der Öffentlichkeitsarbeit gemeinnütziger Einrichtungen durchführen, steht in der Regel das praktische Handeln im Team und eine sinnstiftende Tätigkeit mit unmittelbarer Wirkung für die gemeinnützige Organisation oder ihre Adressaten im Vordergrund. Daneben können Volunteering-Einsätze auch zu Motivation, Zufriedenheit, einem besseren Betriebsklima, der Stärkung von Teamgeist, der Überwindung von Barrieren zwischen Hierarchien und Abteilungen sowie zu Loyalität und Bindung beitragen. Indem sie gemeinsam eine Aufgabe bewältigen, können sich die Teilnehmenden in solchen Projekten auf neue Art und Weise kennenlernen und bisher unbekannte Talente entdecken. Zudem lernen sie eine andere Lebenswelt kennen, zu der sie bis dahin kaum oder keinen Zugang hatten und bekommen Innen- wie auch Einsichten, die ohne diese Begegnung nicht möglich wären. Auf diese Weise ermöglichen Corporate Volunteering-Projekte engagierten Mitarbeitenden „en passant“ ihre Handlungskompetenz bei den sogenannten „weichen“ Faktoren der Qualifizierung zu erweitern.

Gerade diese Effekte fokussieren Programme wie „Seitenwechsel“ oder das von der Agentur mehrwert modifizierte Konzept „Blickwechsel“ für Führungskräfte, in denen es im Kern um das individuelle Lernen der Teilnehmenden und Impulse für ihre Persönlichkeitsentwicklung geht. Hier arbeiten die Teilnehmenden für eine Woche in einer sozialen Organisation mit. Mit der Auseinandersetzung mit Menschen in anderen Lebenssituationen und der Konfrontation mit sich selbst und den eigenen Befürchtungen, Vorbehalten und Berührungsängsten sind Herausforderungen zu bewältigen, die Entwicklungs- bzw. Lernchancen bieten, die in anderen Lernkonstellationen der Personalarbeit nicht mit denselben Effekten erzielt werden können. Hier wird gesellschaftliches Engagement und der Kontext, den soziale Organisationen und Projekte bieten, ganz bewusst für eine gezielte Entwicklung von Mitarbeiterkompetenzen genutzt, was wir auch

begrifflich von Corporate Volunteering unterscheiden und als „Engagementlernen“ oder „Soziales Lernen“ bezeichnen. Im Unterschied zu Corporate Volunteering-Programmen zeichnet sich das auf dem Konzept „Lernen in fremden Lebenswelten“ basierende Soziale Lernen „durch explizit formulierte Lernziele, ein lernzielbezogenes Design, eine Einbindung in Personalentwicklungsprogramme sowie eine professionelle Trainerbegleitung aus. Es bietet Anknüpfungspunkte für alle Zielgruppen der Personalentwicklung und ist eine effektive Alternative zu traditionellen Trainingsmethoden.“¹ Speziell in der Führungs- und Nachwuchsführungskräfteentwicklung sind diese Programme ein wirksames Instrument zur Persönlichkeitsentwicklung und haben sich als anerkanntes Weiterbildungsangebot etabliert.

2. Soziales Lernen in der Ausbildung

Mittlerweile schätzen auch Ausbilderinnen und Ausbilder diese Form des Lernens, um ihren Nachwuchskräften neben dem fachlichen Wissen auch personale und soziale Kompetenzen zu vermitteln, die in der immer komplexer werdenden Arbeitswelt von den zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefordert werden. Personale Kompetenzen wie Empathie, Sensibilität, Toleranz, Belastbarkeit, Flexibilität und Eigeninitiative sind nicht nur in Berufen mit Servicecharakter und Kundenkontakt gefragt. Diese Kompetenzen sind genauso wichtig, wenn es darum geht, im eigenen Team respektvoll miteinander umzugehen, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen, neue Lösungen zu finden oder in unvorhersehbaren Situationen mit ganz unterschiedlichen Menschen zurecht zu kommen. Soziales Lernen wird darüber hinaus auch als ein wichtiges ausbildungsintegrierendes Angebot geschätzt, da ausbildende Betriebe und überbetriebliche Bildungseinrichtungen angesichts des Nachwuchskräftemangels in den kommenden Jahren zunehmend mit Bewerberinnen und Bewerbern verschiedenster Ausbildungsvoraussetzungen konfrontiert sein werden². Für die von Ausbilderinnen und Ausbildern vermehrt festgestellte mangelnde Ausbildungsreife junger Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, können solche Lernangebote zusätzliche Chancen für eine qualitativ gute Ausbildung eröffnen und zugleich als Instrument der Mitarbeiterbindung wirken, indem es Ausbildungsbetrieben mit diesem Zusatzangebot leichter fällt, sich im demografisch bedingten „Kampf um die Köpfe“ als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren und geeignete Nachwuchskräfte zu interessieren.

Die Agentur mehrwert hat seit Mitte der 90er Jahre in ihrem Programm „Key – Schlüsselqualifikationen für Auszubildende“ die tragenden Elemente des Konzepts „Lernen in fremden Lebenswelten“ entwickelt, das seit vielen Jahren von Auszubildenden von über 50 mittelständischen und großen Unternehmen in Baden-Württemberg eingesetzt wird. Kern des Programms ist auch hier eine Lernwoche, in der Auszubildende in sozialen Organisationen

¹ Stephan C. Koch (2011). Erfolgsfaktoren für Personalentwicklung durch gesellschaftliches Engagement. In: F.A.Z.-Institut & AmCham Germany (Hrsg.): Jahrbuch Corporate Responsibility 2011. Corporate Volunteering - Freiwilliges Engagement von Unternehmen und Gesellschaft. Frankfurt am Main

² vgl. Soziales Lernen in der Ausbildung – Praxisleitfaden. Herausgegeben von der Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V., Halle (Saale) 2014

mitarbeiten und dabei Lernerfahrungen machen, die ihren Betrieben wichtig sind, aber in der regulären Ausbildung nicht vermittelt werden können. Ein anderes Modell sieht vor, dass Auszubildende über einen Zeitraum von 6 Monaten jeweils einen Nachmittag in der Woche in sozialen Organisationen aktiv sind, wo sie mit Menschen in Kontakt kommen, die in besonderem Maße Betreuung, Pflege und Unterstützung bedürfen: neben älteren Menschen mit und ohne Pflegebedürftigkeit, z. B. Kindergartenkinder, Erwachsene und Kinder mit Behinderung oder Menschen ohne festen Wohnsitz. Beiden Programmen liegt eine systematische Reflexion mit Vor- und Nachbereitung zugrunde, ohne die nachhaltiges Lernen nicht stattfinden könnte.

3. Formen des Sozialen Lernens von Auszubildenden

Mittlerweile haben sich weitere Formate Sozialen Lernens für Auszubildende herausgebildet, die alle in unterschiedlicher Weise und mit unterschiedlicher Intensität die Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen aber auch von Methodenkompetenzen unterstützen. Hintergrund dieser Angebotsvielfalt ist zum einen die Tatsache, dass unterschiedliche größere und kleinere Unternehmen von den Wirkungen Sozialen Lernens überzeugt sind, die relevanten Faktoren aber auf ihre jeweiligen Rahmenbedingungen anpassen müssen. Unterstützt werden sie dabei von immer mehr regionalen Mittlerorganisationen³ wie beispielsweise den Freiwilligenagenturen in Cottbus, Halle (Saale)⁴, Magdeburg und Münster⁵, der Bürgerstiftung Braunschweig oder dem Amt für Soziale Arbeit in Wiesbaden, die mit Unternehmen in vielfältigen Projekten kooperieren und für die unterschiedlichen Problemlagen und Bedarfe in ihrer Region entsprechende Angebote entwickelt haben.

Am Runden Tisch „Jugend und Wirtschaft“ in Brandenburg⁶ haben gleich mehrere Unternehmen unterschiedliche Soziale Lernprojekte im Rahmen der Ausbildung entwickelt mit dem Ziel, die Entwicklungsmöglichkeiten und das Engagement junger Menschen in Brandenburg zu fördern. So arbeiten Auszubildende von Heidelberger Druckmaschinen, ArcelorMittal Eisenhüttenstadt und dem Bosch Siemens Hausgerätewerk Nauen für ein bis zwei Wochen in sozialen Organisationen wie dem Städtischen Altenpflegeheim oder einer Werkstatt für Menschen mit Handicap, in Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege, Krankenhäusern, Schulen und Kitas der Region mit. Diese Einsätze werden

³ Als „Kümmerer“, Geburtshelfer, Übersetzer, Brückenbauer, Grenzgänger, Protagonisten im Gemeinwesen initiieren und begleiten regionale Mittlerorganisationen neue soziale Kooperationen zwischen Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen und der öffentlichen Verwaltung. Diese neue Aufgabe wird wahrgenommen von einer wachsenden Zahl gemeinnütziger Bürgerstiftungen, Freiwilligenagenturen, regionalen Gliederungen der Wohlfahrtsverbände, Mehrgenerationenhäuser, Nachbarschaftsheimen, Quartiersmanagement-Einrichtungen, Agenda-Gruppen, Stiftungen, von freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, regionalen Bündnissen und Netzwerken, aber auch von kommunalen Stellen, die in den vergangenen Jahren mit viel Energie und Engagement damit begonnen haben, als Erweiterung ihrer bisherigen sozialraumbezogenen Arbeit die Aufgabe eines regionalen „Mittlers“ für Unternehmenskooperationen wahrzunehmen.

⁴ Programm „MitWirkung! – Soziales Lernen in der Ausbildung“

⁵ ZeitStifteTag

⁶ Der Runde Tisch ist ein Praxisnetzwerk und Plattform engagierter Brandenburger Unternehmen, die mit exemplarischen Projekten in ihrem jeweiligen Umfeld Impulse für neue soziale Kooperationen von Unternehmen und Gemeinnützigen geben und damit Unternehmen und junge Menschen aktivieren, gemeinsam etwas für sich und ihre Region zu tun. Schirmherr des Runden Tisches ist der Ministerpräsident des Landes Brandenburg. Die Koordination des Runden Tisches durch UPJ wird vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport gefördert und von der Staatskanzlei Brandenburg unterstützt.

von Ausbilderinnen und Ausbildern vor- und nachbereitet und seit den ersten Pilotprojekten 2008 fester Bestandteil der Ausbildung. Vor allem Heidelberger Druckmaschinen hat seitdem unterschiedliche Plattformen Sozialen Lernens entwickelt (einwöchige Einsätze in sozialen Organisationen, Teilnahme der Auszubildenden am jährlichen Marktplatz für Gute Geschäfte am Standort Brandenburg an der Havel inklusive Umsetzung der dabei vereinbarten Matches, regelmäßige Besuche im Pflegeheim, gemeinsame Engagement-Einsätze mit Schulen) und Soziales Lernen deutschlandweit in die Balanced Scorecard aufgenommen, wofür die Auszubildenden eigene Vorschläge machen können, wie sie das praktisch ausfüllen wollen.

Aber auch ein anderes Format, bei dem die Auszubildenden ein eintägiges Engagementprojekt nicht nur durchführen sondern auch selbst auswählen und vorbereiten, hat sich in der Praxis bewährt und wurde z. B. von der Berliner S-Bahn und der Industrie- und Handelskammer Potsdam erfolgreich in deren Ausbildungsabläufe integriert. Ziel dieses Projektformats ist es, neben den personalen und sozialen Kompetenzen junger Menschen stärker noch die methodischen Kompetenzen, z. B. im Bereich Projektmanagement, in der Ausbildung zu fördern und sie gleichzeitig für Gesellschaftliches Engagement zu sensibilisieren: Auszubildende entwickeln mit einer soziale Organisation ergänzende Angebote für ihre Adressaten und setzen diese um, wie z. B. einen Kräutergarten mit Kindergartenkindern anlegen, ein Sommerfest für ältere Menschen organisieren, einen Ausflug für behinderte Kinder oder Erwachsene managen oder mit minderjährigen unbegleiteten Flüchtlingen eine Stadtrallye unternehmen. In einem Einführungsworkshop werden den Auszubildenden zunächst verschiedene Projektideen vorgestellt. In einer kleinen Gruppe à 4-5 Auszubildenden entscheiden sie sich für eine Idee, planen die Umsetzung und stimmen ihr Projekt bei einem vor Ort-Termin in der Organisation mit den verantwortlichen Personen ab. Die Auszubildenden sollen dabei auch konkrete Aufgaben für die Durchführung des Projektes in Zusammenarbeit mit dem Personal der Organisation übernehmen und diese dabei entlasten. Abschließend wird in einer Reflektion gemeinsam mit den Ausbildungsverantwortlichen erarbeitet, inwiefern die gesammelten Erfahrungen auf den Arbeits- und Ausbildungsalltag anwendbar sind.

4. Ausblick

Alle Programmangebote nutzen bewusst die Andersartigkeit und Anforderungen sozialer Organisationen an die Arbeit mit ihren Adressaten, um den Nachwuchskräften Lernerfahrungen zu ermöglichen, die in besonderer Weise den weiteren beruflichen Werdegang förderlich beeinflussen. Ob Lernwoche oder regelmäßige Einsätze über einen längeren Zeitraum hinweg oder die Vorbereitung und Umsetzung eines eintägigen Engagementprojektes – alle Formate erreichen nachweislich Effekte in den gewünschten Kompetenzbereichen und verzeichnen intendierte Veränderungen bei Denk- und Haltungsfragen der teilnehmenden Auszubildenden. Die Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis hat eine umfangreiche Evaluation des Lernprogramms „*MitWirkung!* – Soziales Lernen in der Ausbildung“ in ihrem Praxisleitfaden vorgelegt. Auch die Agentur mehrwert arbeitet derzeit an einer breit angelegten Evaluation ihres Lernprogramms für Auszubildende.

Es ist davon auszugehen, dass die beschriebenen Sozialen Lernprogramme aufgrund des demografischen Wandels an Bedeutung gewinnen werden, wenn sich die beobachtete Entwicklung fortsetzt, dass immer mehr Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit mangelnder Ausbildungsreife auf dem Ausbildungsmarkt landen. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, diese Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit zu integrieren und benötigen geeignete Bildungsformate als Instrumente frühzeitiger Personalentwicklung. Soziales Lernen kann eins dieser Formate sein. Gute Konzepte allein reichen allerdings nicht aus: Es braucht ebenso gute Umsetzungspartner, wie z. B. regionale Mittlerorganisationen mit pädagogischen Know-how und soziale Organisationen, die sich als Lernorte qualifiziert haben und den Nutzen solcher Lernprogramme auch für sich und ihre Adressaten erkennen: sei es das Mehr an Unterstützung und Zuwendung für ihre Adressaten, eine stärkere Aufmerksamkeit und mehr Öffentlichkeit für die Themen, die die Organisation vertritt oder die Wertschätzung, die die Organisation und ihre Beschäftigten für ihre Arbeit von außerhalb erfahren. Nicht zuletzt: Viele der genannten Unternehmen stellen nach jedem Durchgang fest, dass sich ein nicht unerheblicher Teil der Auszubildenden anschließend weiter für die Organisationen oder die Themen, die sie bearbeiten, engagieren.

Autorin:

Ellen Sturm ist seit 2012 Projektmanagerin für Corporate Volunteering im UPJ-Netzwerk für Corporate Citizenship und CSR in Berlin und koordiniert in diesem Rahmen die Arbeitsgruppe „Soziales Lernen von Auszubildenden“ am Runden Tisch „Jugend und Wirtschaft“ in Brandenburg.

Kontakt: ellen.sturm@upj.de

Weitere Informationen:

www.upj.de

www.upj-brandenburg.de

Redaktion:

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

- Geschäftsstelle -

Michaelkirchstr. 17-18

10179 Berlin-Mitte

+49 (0) 30 6 29 80-11 5

newsletter(at)b-b-e.de

www.b-b-e.de