

### 3. Fachforum: Wachstum durch Bildung

Wie werden Schülerinnen und Schüler auf das Berufsleben vorbereitet? Antworten auf diese Frage gab es im Fachforum „Wachstum durch Bildung“. Hier gaben Akteure aus dem regionalen Vorzeigeprojekt „Kooperatives Übergangsmanagement Schule-Beruf“, kurz „KÜM“, einen Einblick in ihre Praxiserfahrungen.



Unser Bild zeigt (v.l.n.r) Isabel Arendt-Müller, Schulleiterin der Geschwister-Scholl-Schule in Heidelberg, Bernd Brieskorn, stellvertretender Schulleiter an der Langenbergschule in Birkenau, Dr. Rainer Kuntz, Leiter des Geschäftsbereichs Ausbildung und Personalentwicklung bei Freudenberg Service in Weinheim, Jürgen Czupalla, Leiter der Agentur für Arbeit in Ludwigshafen, der als damaliger Leiter der Agentur für Arbeit in Landau KÜM mitentwickelt hat sowie Christian Matheis, einer der KÜM-Lotsen am Georg-Friedrich-Kolb-Schulzentrum in Speyer.

Frühzeitig mit der Berufsorientierung zu beginnen – dies wurde von den Diskutanten einhellig als Erfolgsfaktor genannt. KÜM startet in der 7. Klasse. Teilweise wird es bereits ab Klasse 5 vorbereitet. Motivation und Eigeninitiative der Schülerinnen und Schüler würden durch intensive Praxiserfahrung gestärkt. In der Praxis könnten sie „Verantwortung erleben“. Ein weiterer wichtiger Faktor ist Zeit. Die Schülerinnen und Schüler brauchen Zeit für individuelle Begleitung und das Projekt selbst braucht Zeit, beispielsweise um Schulpartnerschaften zu koordinieren. KÜM-Lotsen sind daher eine wertvolle zusätzliche Ressource im Schulalltag. Lehrerinnen und Lehrer, Schulleitungen und Schulpartner und natürlich die Schülerinnen und Schüler selbst nehmen den Beitrag der Lotsen dankbar entgegen. Auch die Arbeitsagenturen sind mit zusätzlichen Ressourcen engagiert: Berufsberaterinnen und Berufsberater investieren zum Beispiel auch Zeit dafür, Eltern zu beraten. Denn das Elternhaus ist für die spätere Berufswahl immer noch entscheidend. Auch mit anderen Ressourcen unterstützt KÜM die Schulen vor Ort - beispielsweise durch Öffentlichkeitsarbeit oder die zur Verfügung gestellten geva-Tests.

Warum engagieren sich Unternehmen bei KÜM? Für sie geht es dabei um Nachwuchssicherung und darum, selbst auf die angestrebte Ausbildungsfähigkeit künftiger Bewerberinnen und Bewerber Einfluss zu nehmen. Im Fachforum wurde das Leitmotiv der Konferenz aufgegriffen: *In der Krise an die Zeit nach der Krise denken. Kurzfristig handeln, aber die langfristigen Themen nicht aus den Augen verlieren.* Der künftige Fachkräftebedarf wird nur abgedeckt werden können, wenn auch in wirtschaftlich schwachen Zeiten vorgesorgt wird. Kontinuität, Verlässlichkeit, Verbindlichkeit und der präventive Charakter – das zeichnet KÜM aus. In der Diskussion mit dem Publikum,

konnten die KÜM-Vertreter auf erste wahrnehmbare Erfolge mit steigenden Übergangszahlen verweisen. Gleichzeitig wurde deutlich: 15 Hauptschulen sind nicht genug. Das Erfolgsmodell müsse auf alle Schulen der Region ausgeweitet und über die vorgesehenen drei Jahre hinaus verstetigt werden, so die im Forum klar bezogene Position.

Der zweite Teil des Fachforums war der Frage gewidmet, wie der Lernprozess im Arbeitsleben fortgeführt und aktiv unterstützt werden kann. Ekkehart Frieling, mittlerweile Emeritus, hatte von 1982 bis 2007 die Professur für „Arbeitswissenschaft und Arbeitspsychologie“ an der Universität Kassel inne. Theorie und Praxis zu verknüpfen ist schon immer sein Anspruch gewesen. Dies konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachforums auch seinem Vortrag anmerken. So wirkte Frieling während eines Sabbaticals von 1991 bis 1993 bei BMW München als Leiter der Abteilung Arbeitswirtschaft und Mitarbeiterkommunikation und ist seit 2008 freier Mitarbeiter bei VW Baunatal. Aus seinen Forschungsfeldern „Arbeitsanalyse“ sowie „Kompetenzentwicklung“ und „lernförderliche Arbeitsgestaltung“ vermittelte er in einem kurzweiligen Vortrag einen intensiven Eindruck. Lebenslanges Lernen, so seine zentrale These, könne nicht getrennt vom Arbeiten funktionieren. Lernen und Arbeiten funktioniere nur zusammen - „lernförderliche Arbeit“ sei hierfür der Schlüssel.

Lernförderlich sei Arbeit insbesondere, wenn sie ein hohes Maß an Selbständigkeit zulasse und Mitgestaltungsmöglichkeiten eröffne. Abwechslung wirke sich positiv aus. Gerade mit zunehmendem Alter jedoch nehme der Abwechslungsreichtum aber eher ab. Und das obwohl das sogenannte Erfahrungswissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihnen gerade hier einen Vorteil verschaffen könne. Lernförderlich sei auch, über sein Tun und die Zusammenhänge bis hin zur Unternehmensentwicklung Bescheid zu wissen – Transparenz, Informations- und Feedbackkultur seien also bedeutende Aspekte. Sein Plädoyer an die Unternehmen der Region: Einen kooperativen Führungsstil pflegen, Kurzarbeit für Qualifizierung nutzen, insbesondere Älteren mehr „Job Rotation“, also Abwechslung bei den Tätigkeiten bieten.

Kontakt: **Dr. Dorothee Karl**  
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik  
Postfach 10 21 51, 68021 Mannheim  
N7, 5-6, 68161 Mannheim  
Tel. 0621 12987-14  
Fax 0621 12987-52  
[dorothee.karl@m-r-n.com](mailto:dorothee.karl@m-r-n.com)