



ArcelorMittal

Gut ankommen in der Berufsausbildung

Interessen und Verantwortung von Betrieben

Mai 2015



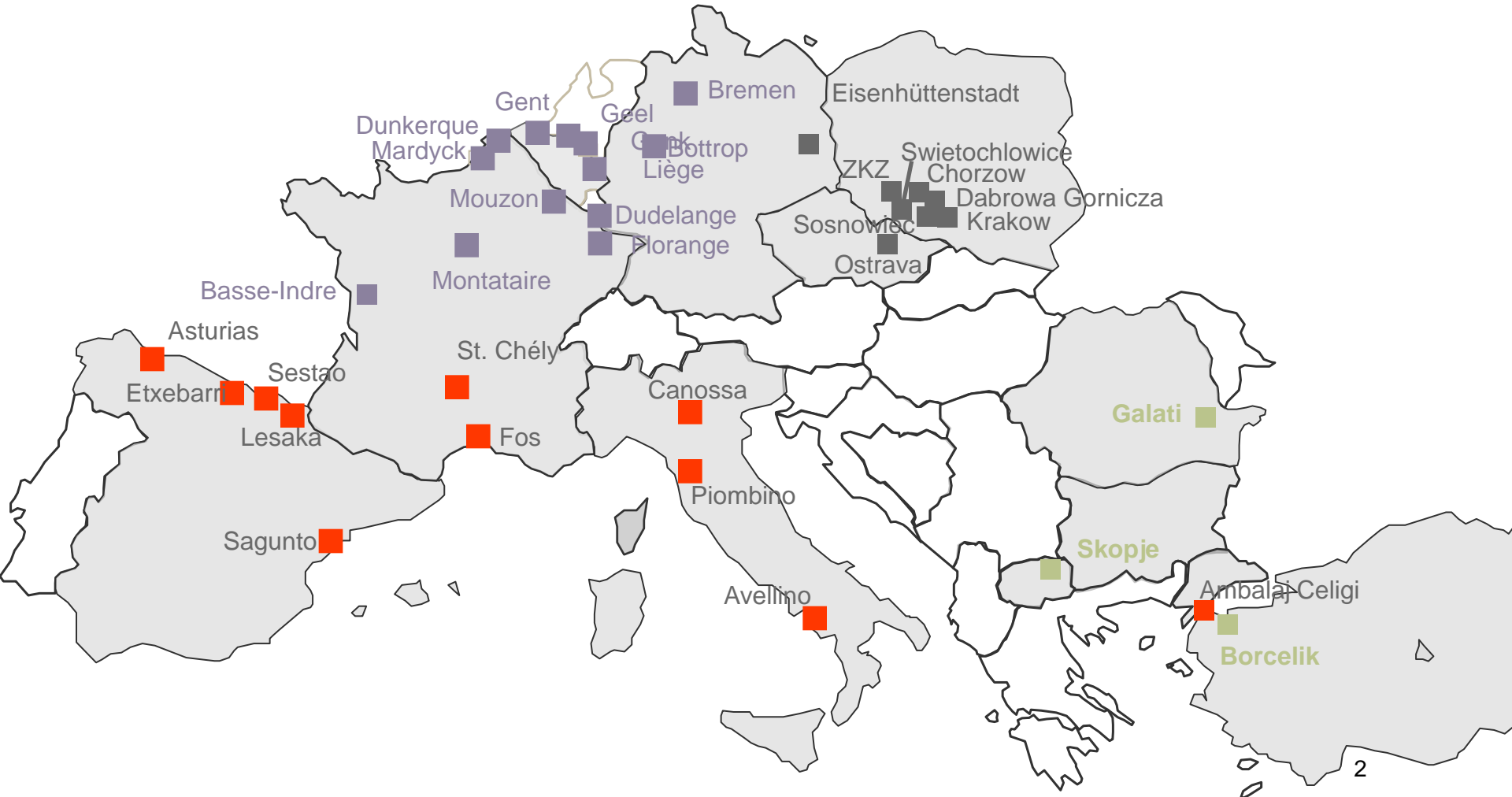
ArcelorMittal

- **230.000** Mitarbeiter
- **60** Länder: ArcelorMittal ist in allen Stahlverbrauchssegmenten vertreten.
- **20** Ländern mit eigenen Produktionsstandorten.
- **46%** des Umsatzes wird in Europa gemacht



ArcelorMittal Europe – Flach Produkte

Die Standorte





ArcelorMittal Bremen

- Unser Werk ist ein integriertes Hüttenwerk, d.h. Anlagen von der Roheisenerzeugung bis zur Feinblechverarbeitung.
- Mit ca 4.500 eigenen und Mitarbeitern von Fremdfirmen produzieren wir über 3,5 Mio. t Flachstahl.
- Über 50 % unserer Produktion gehen direkt oder indirekt in die Automobilindustrie.





Das Duale System der Berufsausbildung

Wir sind überzeugt, dass das deutsche Übergangssystem Schule – Beruf mit der dualen Berufsausbildung ausgebaut werden muss.

.

Es ist politische wie ökonomisch nach unseren Erfahrungen ein Standort- und ein Wettbewerbsvorteil.

Wir engagieren uns seit dem Bestehen des Werks 1955 durch alle Krisen hindurch in und für das Übergangssystem Schule – Beruf mit seinem Kern der dualen Berufsausbildung.

Was verändert sich in den Betrieben?

- Modernisierung der Produkte und der Produktion durch Automatisierung, Vernetzung und Digitalisierung.
- Verschärfter Wettbewerb führt zu erheblichem Kostendruck.
- Steigende Anforderungen an Produktqualität, Lieferflexibilität etc
- Sich ändernde Anforderungen an die Beschäftigten bilden sich in geänderten Arbeitsformen, neuen Arbeitszeitmodellen oder flacheren Aufbauorganisationen ab.
- Sich ändernde Anforderungen der Beschäftigten an Arbeit und Arbeitsbedingungen führen zu neuen Formen der Führung, Zusammenarbeit und Beteiligung.

Was erwarten wir von unseren Mitarbeitern?

Gute fachliche Qualifikationen bilden die Basis jeder Beschäftigung hinzu kommen müssen aber zunehmend:

- Gestaltungskraft
- Organisationsvermögen,
- Zusammenhangswissen
- Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit
- der Wille sich im Arbeitsalltag aktive zu beteiligen bis hin zur Reflektion und Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen.



Wie verändert sich der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren?

- Es wird schwieriger, die Ausbildungsstellen angemessen zu besetzen, weil die Jahrgangskohorten der Schulabgänger insgesamt kleiner werden und sich gleichzeitig die Zahl der Studienberechtigten auf etwa 60 % eines Jahrgangs erhöht haben.
- Wir müssen allein in den nächsten 10 Jahren ca. 10 % unserer Arbeitsplätze neu besetzen.
- In anderen Unternehmen unserer Region muss auf den demografischen Wandel noch früher reagiert werden.

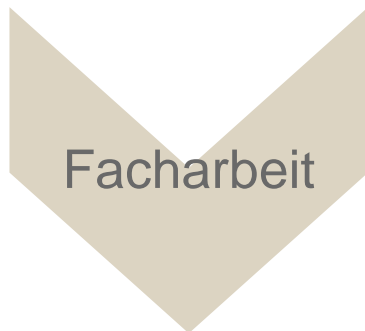
Mitwirkung und Mitgestaltung des gesamten Übergangsprozesses



- Frühzeitige und kontinuierliche Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen der Region
- Gezielte Ansprache von Ausbildungsinteressierten spezieller potentieller Bewerbergruppen



- Weiterentwicklung unserer Ausbilder und Ausbildung
- Intensivierung der Kooperation zwischen Berufsschule und Betrieb
- Qualitätssicherung der Ausbildung bis hin zur Abschlussprüfung



- Strukturierter Übergang der Ausgebildeten im Fall der Beschäftigung bei uns
- Beteiligung an der betrieblichen Organisations- und Personalentwicklung
- Angebote und Förderung zur weiteren Fachbildung der Ausgebildeten



Berufswahlvorbereitung aus betrieblicher Sicht

Die Aufgabe:

Schule muss zusammen mit dem Betrieb für die Schüler nachvollziehbare Deutungen beruflicher Arbeitspraxis bereitstellen

Der Betrieb muss

- erste Einsichten in Fachpraxis und Handlungsanforderungen der Berufspraxis und
- erstes Erfahren von Handeln und Verhalten im Betrieb ermöglichen

Die Schule muss Berufswahlvorbereitung didaktisch angemessen vorbereiten und umsetzen

Die Umsetzung:

Klassenpatenschaften, Bereitstellung von einschlägigen Unterrichtsmaterialien, Angebote von Praktika oder Betriebserkundungen und Angebote im Internet und auf Facebook zur Information über Berufe und Unternehmen.



Bewerberauswahl:

- Die betrieblichen Anforderungen bestimmen die Kriterien der Bewerberauswahl gleichwohl achten wir auch auf soziale Ausgewogenheit und berücksichtigen unterschiedliche Schulabschlüsse.
- Über unsere schulische Kontakte sprechen wir auch gezielt spezielle Bewerbergruppen an, die beispielsweise aufgrund ihrer Herkunft oder ihrer schulischen Vorbildung weniger Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben, sich zu bewerben.
- Die Auswahl geschieht zum einen in einem gestuften Verfahren, weitere Ausbildungsplatzkontingente werden anlässlich von uns angebotenen „Schnuppertagen“ an Teilnehmer vergeben.
- Es werden pro Jahr 63 Auszubildende eingestellt.

Unsere Anforderungen an Ausbildung

Ausbildung ist dann lernförderlich, wenn sie

- **angemessen** hinsichtlich der Anforderungen an das Leistungsvermögen der Lernenden ist;
- **abwechslungsreich** bezüglich Arbeitsanforderungen und Lösungsstrategien ist;
- **mehrperspektivisch** hinsichtlich zu betrachtender Problemzugänge ist;
- **exemplarisch** ist, d.h., zu übertragungsfähigen Einsichten, praktischen Erfahrungen und übertragbaren Lernstrategien führt;
- **ganzheitlich** bezüglich des Umfangs der Arbeitsaufgabe ist, mithin auch Entscheidungserfordernisse mit einschließt;
- **Ernstcharakter besitzt**, d.h., Aufgaben bearbeitet werden, die sich in der betrieblichen Realität finden und der Bearbeitung für den Betrieb nützlich ist;
- **reflektiert** wird, d.h. über die auszuführende Arbeit oder das zu lösende Problem im Arbeitsvollzug prüfend und vergleichend nachgedacht wird

Lernortkooperation

- Lernortkooperation basiert auf wechselseitigem Verstehen.
- Kooperation wird möglich, wenn Lehrer und Ausbilder sich über ihre Denk- und Handlungsmuster aufklären, ihr Rollenverständnis bestimmen und darauf aufbauend weiterentwickeln.
- Gelingende Kooperation wird sichtbar im Lehr- und Lernangebot von Ausbildern und Lehrern.
- Die Kooperation zwischen Arbeitsplatz - Lehrwerkstatt – überbetrieblichem Lernort - Unterrichtsraum gelingt vor allem, wenn wesentliche didaktischen Entscheidungen einvernehmlich getroffen und die sich daraus ergebenden Aufgaben bearbeitet werden.
- Kooperation zwischen Ausbildern und Lehrern braucht als Entsprechung die Kooperation von Schule und Betrieb. Diese Kooperation muss auf dem Grundsatz beruhen, dass die gegenseitige Autonomie und Souveränität der Institutionen zu achten und zu beachten ist; Abgrenzungen müssen möglich sein, ohne dass diese trennen.

Qualitätsentwicklung von Kammerprüfungen

- Die zuständigen Stellen der Berufsausbildung präjudizieren mit ihrem Prüfungsmonopol wesentliche didaktischen Entscheidungen der Berufsausbildung.
- **„Sag‘ den Prüfern deine Meinung“**
 - Die Qualitätsoffensive der Handelskammer Bremen durch
 - Entwicklung eines DV Tools zur Evaluation der Prüfungen an der Handelskammer Bremen
 - Vertiefende Untersuchung, welche strukturellen Probleme es möglicherweise bei den Prüfungen zwischen den Beteiligten gibt
 - Etablierung eines QS-Systems für Prüfungsausschüsse
- Erste Zwischenergebnisse lassen den Schluss zu, dass das Vorgehen den Prüfungsausschüssen Möglichkeiten zur Qualitätssteigerung ihres Prüfungshandelns eröffnet, der Kammer Hinweise auf eigene Verbesserungspotentiale gibt und deutliche Rückschlüsse auf die Ausbildungsarbeit der Betriebe zulässt.



Der zweite Übergang

- Strukturierter Übergang der Ausgebildeten im Fall der Beschäftigung bei uns durch gezielte Mitarbeit im zukünftigen Betrieb schon während der Ausbildung und anschließender vertiefter Einarbeitung.
- Beteiligung an der betrieblichen Organisations- und Personalentwicklung hier z.B. der Ausbau regelmäßiger und strukturierter Reflexionsgespräch, die auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen beinhalten.
- Angebote und Förderung zur weiteren Fachbildung der Ausgebildeten: Auf der Basis einer Betriebsvereinbarung können junge Facharbeiter bereits kurz nach Ende ihrer Ausbildung Förderungen für die Teilnahme auf Aufstiegsfortbildungen erhalten.